ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

EL LIDERAZGO Y EL DESARROLLO DEL PERFIL DE LOS CADETES AL COMANDO DEL ARMA DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" - 2018.

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES CON MENCION EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR BACHILLERES:

- **CORONEL PEREZ, MARCELO WILY BLADIMIR**
- **CORAL BERENGUEL, ERICK ALBERTO**

LIMA – PERÚ

2018

NOMBRE DEL TRABAJO

CORONEL - CORAL-convertido.pdf

RECUENTO DE PALABRAS

20047 Words

RECUENTO DE CARACTERES

98826 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

98 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.9MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 6, 2024 12:10 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 6, 2024 12:12 PM GMT-5

15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 1% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- 15% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente

Asesor y miembros del jurado

PRESIDENTE DEL JURADO:

DR. GALINDO HEREDIA JOSÉ

MIEMBROS DEL JURADO

DRA. SILVA CALDERÓN JOSEFA

DR. VÁSQUEZ MORA EDWIN

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo al arma de Infantería, a la Escuela Militar de Chorrillos, a todos los profesores e instructores por ayudarme en mi formación académica; también lo dedico a mi familia, por estar siempre apoyándome en las diferentes etapas de este proceso de formación.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por guiarnos en nuestros caminos y por permitirnos concluir con nuestro objetivo.

A nuestros padres quienes son nuestro motor y mayor inspiración, que, a través de sus apoyos, amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar nuestro camino.

Y por supuesto a nuestra querida Escuela Militar de Chorrillos, por permitirnos concluir con una etapa de nuestra vida, gracias, por la orientación y guiarnos en el desarrollo de esta investigación.

PRESENTACIÓN

Sr. Presidente

Señores Miembros del Jurado.

En cumplimiento de las normas del Reglamento de elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" se presenta a su consideración la presente investigación titulada **"El Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018**", para obtener el Título de Licenciado en Ciencias Militares.

El objetivo del presente trabajo de investigación fue indagar acerca de las variables de estudio con información obtenida metódica y sistemáticamente, a fin de sugerir lo pertinente a su mejor aplicación.

Bach. Coronel Pérez, Marcelo Wily Bladimir; responsable en el aspecto temático

Bach. Coral Berenguel, Erick Alberto; responsable en el aspecto metodológico

En tal sentido, esperamos que la investigación realizada de acuerdo a lo prescrito por la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", merezca finalmente su aprobación.

Los autores

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pág.

Asesor y miembros del jurado ii

Dedicatoria iii

Agradecimiento iv

PRESENTACIÓN v

ÍNDICE DE CONTENIDO vi

ÍNDICE DE TABLAS ix

ÍNDICE DE FIGURAS x

RESUMEN xi

ABSTRACT xii

INTRODUCCIÓN xiii

CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 15

1.1. Planteamiento del problema 16

1.2. Formulación del problema 18

1.2.1. Problema general 18

1.2.2. Problemas específicos 18

1.3. Objetivos 19

1.3.1. Objetivo general 19

1.3.2. Objetivos específicos 19

1.4. Justificación 19

1.5. Limitaciones 20

1.6. Viabilidad 20

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO 21

2.1. Antecedentes 22

2.1.1. Antecedentes Internacionales 22

2.1.2. Antecedentes Nacionales 24
2.2. Bases teóricas 27
2.2.1. El Liderazgo 27
2.2.2. El Desarrollo del Perfil 34
2.3. Definición de Términos Básicos 39
2.4. Hipótesis 40
2.4.1. Hipótesis general 40
2.4.2. Hipótesis específicas 40
2.5. Variables 41
2.5.1. Definición conceptual 41
2.5.2. Definición operacional 42
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO 44
3.1. Enfoque 45
3.2. Tipo 45
3.3. Diseño 45
3.4. Método 45
3.5. Población y muestra 46
3.5.1. Población 46
3.5.2. Muestra 46
3.6. Técnicas/Instrumentos para la recolección de datos 47
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento 49
3.8. Procedimientos para el tratamiento de datos 49
3.9. Aspectos éticos 50
CAPITULO IV. RESULTADOS 51
4.1. Descripción 52
4.2. Interpretación 68
4.3. Discusión 81

CONCLUSIONES 83

RECOMENDACIONES 84

REFERENCIAS 85

ANEXOS 88

Anexo 01: Matriz de Consistencia 89

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos 90

Anexo 03: Validación de Documentos 92

Anexo 04: Resultados de la Encuesta 95

Anexo 05: Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación 96

Anexo 06: Compromiso de autenticidad del documento 97

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de lasVariables 42
Tabla 2. Diagrama de Likert 47
Tabla 3. Validación de los Expertos 49
Tabla 4. Enseñanza de formación, Competencia 52
Tabla 5. Enseñanza de formación, Habilidades 53
Tabla 6. Enseñanza de formación, Destrezas 54
Tabla 7. Enseñanza de formación, Valores 55
Tabla 8. Desarrollo de liderazgo, Adquisición de experiencia 56
Tabla 9. Desarrollo de liderazgo, Dirigir acciones operativas 57
Tabla 10. Desarrollo de liderazgo, Motivar e inspirar a los subordinados 58
Tabla 11. Desarrollo de liderazgo, Conocer muy bien a los subordinados 59
Tabla 12. Formación de Integridad, Ejemplo 60
Tabla 13. Formación de Integridad, Disciplinado 61
Tabla 14. Formación de Integridad, Honestidad 62
Tabla 15. Formación de Integridad, Cumplimiento del deber 63
Tabla 16. Formación Militar, Capacidad moral 64
Tabla 17. Formación Militar, Capacidad psicológica 65
Tabla 18. Formación Militar, Capacidad intelectual 66
Tabla 19. Formación Militar, Capacidad física 67
Tabla 16. Instrumentos de Medición, HG V1 69
Tabla 17. Instrumentos de Medición, HG V2 69
Tabla 18. Frecuencias observadas, HG 70
Tabla 19. Aplicación de la fórmula, HG 71
Tabla 20. Validación de Chi Cuadrado HG 72
Tabla 21. Instrumentos de Medición, HE1 V1D1 73
Tabla 22. Instrumentos de Medición, HE1 V2D1 73
Tabla 23. Frecuencias observadas, HE1 74
Tabla 24. Aplicación de la formula. HE1 75
Tabla 25. Validación de Chi Cuadrado HE1 76
Tabla 26. Instrumentos de Medición, HE2 V1D2 77

Tabla 27. Instrumentos de Medición, HE2 V2D2 77
Tabla 28. Frecuencias observadas, HE2 78
Tabla 29. Aplicación de la fórmula, HE2 79
Tabla 30. Validación de Chi Cuadrado HE2 80

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Enseñanza de formación, Competencia 52
Figura 2. Enseñanza de formación, Habilidades 53
Figura 3. Enseñanza de formación, Destrezas 54
Figura 4. Enseñanza de formación, Valores 55
Figura 5. Desarrollo de liderazgo, Adquisición de experiencia 56
Figura 6. Desarrollo de liderazgo, Dirigir acciones operativas 57
Figura 7. Desarrollo de liderazgo, Motivar e inspirar a los subordinados 58
Figura 8. Desarrollo de liderazgo, Conocer muy bien a los subordinados 59
Figura 9. Formación de Integridad, Ejemplo 60
Figura 10. Formación de Integridad, Disciplinado 61
Figura 11. Formación de Integridad, Honestidad 62
Figura 12. Formación de Integridad, Cumplimiento del deber 63
Figura 13. Formación Militar, Capacidad moral 64
Figura 14. Formación Militar, Capacidad psicológica 65
Figura 15. Formación Militar, Capacidad intelectual 66
Figura 16. Formación Militar, Capacidad física 67

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación es “Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018”, con el propósito de optar al título de Licenciado en Ciencias Militares. Así nuestra alma mater del Ejército con su misión y visión que se proyecta al futuro en formar líderes, ya que en un futuro no muy lejano el cadete de Infantería podrá desarrollar su perfil. Como resultado de una población de 60 cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH “CFB” dando como una muestra probabilística de 53 cadetes, obteniendo un 35.85% que confirman que se necesita enseñar en su formación y desarrollarse cómo líder. Por ese motivo se realizó esta investigación con el propósito de conocer el Desarrollo del Perfil del cadete de Cuarto Año del Arma de Infantería, obteniendo un resultado de 30.78% que se podría mejorar con formación integral y militar con el ejemplo, disciplina y desarrollo de sus capacidades como cadete, y dando como resultado el valor calculado para la Chi cuadrada (10.032) es mayor que el valor que aparece en la tabla (9.488) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna.

Palabra Clave: El Liderazgo, Enseñanza de formación, Desarrollo de liderazgo, El Desarrollo del Perfil, Formación de Integridad y Formación Militar.

ABSTRACT

The objective of this research work is "Determine the relationship between the Leadership and the Development of the profile of the cadets to the Command of the Infantry Weapon of the Military School of Chorrillos" Coronel Francisco Bolognesi "- 2018", with the purpose of Opt for the title of Bachelor of Military Sciences. Thus our alma mater of the Army with its mission and vision that is projected into the future to train leaders, since in the not too distant future the Infantry cadet will be able to develop its profile. As a result of a population of 60 Fourth Year Infantry Cadets of the EMCH "CFB" giving as a probabilistic sample of 53 cadets, obtaining a 35.85% confirming that they need to teach in their training and develop as a leader. For this reason this research was carried out with the purpose of knowing the Development of the profile of the Fourth Year cadet of the Infantry Weapon, obtaining a result of 30.78% that could be improved with integral and military training with the example, discipline and development of its capacities as a cadet, and resulting in the value calculated for the Chi square (10,032) is greater than the value shown in the table (9,488) for a confidence level of 95% and a degree of freedom (4). Therefore, the decision to reject the general null hypothesis is adopted and the alternate general hypothesis is accepted.

Key word: Leadership, Training education, Leadership development, Profile development, Integrity training and Military training.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se desarrolló aspectos específicos sobre el Liderazgo y el Desarrollo del Perfil, tuvo como objetivo general determinar la existencia de relación entre las variables en estudio, a fin de a partir de las conclusiones establecidas, se proponga las recomendaciones pertinentes a su optimización. Se efectuó en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" y el estudio consta de Cinco capítulos cuya descripción es la que sigue en las siguientes líneas.

El capítulo I Problema de Investigación, contiene el planteamiento del problema donde explica la situación del Desarrollo del Perfil del cadete de Cuarto Año de Infantería en su disposición de las enseñanzas como parte de formación militar y el desarrollo como futuro oficial del Arma de Infantería, se necesita formar líderes, dando así a la formulación del problema, donde la justificación es dado a el Desarrollo del Perfil siendo importante en la formación integral y militar, las limitaciones tanto del cadete en su procedimiento en desarrollar la investigación, obteniendo el objetivo general y objetivos específicos.

El capítulo II Marco Teórico, presenta los antecedentes son en base a las variables independiente y dependiente, como investigaciones tanto internacionales y nacionales, bases teóricas de las dos variables de estudio y las definiciones conceptuales. Desarrollando la hipótesis general y específica, las variables expresando en la definición conceptual y Operacionalización de las mismas

El capítulo III Marco Metodológico. La metodología utilizada de acuerdo al tipo de estudio es la básica descriptiva-correlacional, de un diseño no experimental transversal y enfoque cuantitativo, asimismo para la población y la muestra de los cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería, se ha utilizado el método de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos elaborados y el método de análisis de datos seleccionado y Aspectos Éticos según las Normas APA.

El capítulo IV Resultados, contiene la descripción y Validación de la Hipótesis, donde se interpretan los resultados estadísticos de cada uno de los ítems considerados en los instrumentos, se adjuntan las tablas, gráficos correspondientes y su respectiva interpretación; donde la prueba de hipótesis se realizó a través de la prueba estadística Chi cuadra o X^2

Cuadrada, que consiste en evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables de tipo categóricas. Discusión, Dando Referencias a los resultados que se relacionan con los antecedentes, tomando así la discusión dado a la investigación.

Conclusiones y Sugerencias, teniendo como conclusiones a los datos obtenidos y validados por el instrumento de recolección de datos y dado como sugerencia el apoyo que requiere en la investigación.

CAPITULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Desde el inicio de la vida humana, nosotros hemos experimentado muchas dificultades las cuales son solo un peldaño por el cual pasamos a diario; por lo cual se le considera al hombre como un caudillo de renombre, el cual está en plena capacidad de elegir y por lo mismo también corregir todas las falencias, ocurridas tras la toma de decisiones. El instinto del hombre es sobresalir entre mucho, es lo que le motiva a seguir adelante para buscar ese porque de sobre salir, surgir, mejorar, etc. El cual lleva al hombre a buscar ese renombre de distinguirse y buscar el liderazgo en cualquier campo, que se presente a lo largo de la vida.

El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos, organizaciones que desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas.

Desde otro punto de vista, el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización.

Por otro lado, el ME 31-11(2003), Liderazgo el líder experimentado sabe que el éxito o el fracaso de su misión, están ligado al esfuerzo personal y consciente de cada uno de sus hombres, por eso, debe tener siempre presente que el individuo es la base y el fundamento, del conjunto. Lo que le ocurra al individuo, afectará al grupo y lo que le afecte al grupo, terminará afectando al Jefe, por lo tanto, conocer al individuo resulta decisivo. No hay dos personas iguales Este es una afirmación que tiene fundamentos científicos, cada uno tiene su propia sicología por eso que un Jefe debe tener un conocimiento individual de sus hombres. El Jefe debe conocer los fundamentos de la conducta humana y ese conocimiento le ayudará a elegir su línea de acción, para actuar en las distintas situaciones.

Liderazgo es, además, la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través el proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones

que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales.

La aspiración del presente trabajo de investigación es analizar la capacidad de liderazgo y el desarrollo del perfil de los cadetes de Cuarto Año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, el ejercicio del mando, liderazgo y las estrategias para el cumplimiento de las misiones, con la finalidad de establecer conclusiones orientadas a mejorar y optimizar los niveles de liderazgo y desempeño de los futuros oficiales de infantería.

El presente trabajo permitirá establecer recomendaciones para el mejoramiento de la calidad profesional de los futuros oficiales de infantería y la implementación de dichas recomendaciones estaría coadyuvando las políticas educativas de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”.

El oficial que egresa de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” pues entonces debe ser por excelencia un líder experimentado que sepa reconocer al individuo como base y fundamento del conjunto. Por medio de su ejercicio del mando debe estar orientado al cumplimiento de su misión. El ejercicio del mando ha de subordinarse a las experiencias del interés colectivo, que si bien marca sus límites también le da su fuerza.

Quien manda tiene obligación de entrega, debe practicar lealmente la convivencia, cumplir con rigor los deberes de su cargo para exigir con fundamento moral que sus subordinados cumplan con sus respectivas obligaciones. Para mandar a otros es preciso dominarse asimismo y Juzgarse con equidad, quien no sepa obedecer tampoco sabrá mandar.

El prestigio no se consigue buscándolo, sino se adquiere por la triple ejecutoria de: capacidad, espíritu de servicio y sentido humano. La forma de ejercer la autoridad hay que adecuarla a los tiempos a las circunstancias y a las necesidades de los hombres. No se pueda mandar a todos por igual y siempre de igual manera, mandar con calma y tranquila firmeza, sin vacilaciones ni favoritismos. Suave y cortés en la forma, pero recio y firme en el fondo. Las órdenes serán claras precisas, terminantes, comprensibles y factibles, nunca redactadas para esquivar posibles responsabilidades.

Las órdenes deben ser directrices hacia el objetivo final evitando excesivos detalles de procedimientos que coactan la libertad personal a fin de que cada uno ponga su creatividad e iniciativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018?

1.2.2. Problemas específicos

PE1 : ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y la Formación de Integridad de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018?

PE2 : ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y la Formación Militar de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1 : Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y la Formación de Integridad de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018.

OE2 : Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y la Formación Militar de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018.

1.4. Justificación

Esta investigación aportará a los cadetes, nuevas perspectivas para mejorar su liderazgo y su don de mando sobre los subordinados lo cual repercutirá sobre su rendimiento académico. Es menester que el aparato educativo castrense institucional, da a conocer, difunda y crea programas y formas de liderazgo ya que con ello se fortalecerá el rendimiento académico de los cadetes y esto a su vez, repercutirá de manera favorable en los cadetes del arma de Infantería y que pronto se convertirán en oficiales del ejército peruano.

La presente investigación permitirá que el personal de cadetes del arma de infantería puedan dar algunas sugerencias para la formación del Liderazgo Militar, y que aporten a los cadetes nuevas perspectivas de mejora en su instrucción militar, es menester del aparato educativo castrense institucional dar a conocer, difundir y crear programas para no quedarnos relegados como siempre desaprovechando estas estupendas técnicas de liderazgo ya que evidencia fortalecer el desempeño en la instrucción militar de los cadetes y esto a su vez repercutirá de manera favorable en los cadetes del arma de infantería y que pronto se convertirán en oficiales del ejército peruano.

Importancia: Es por lo tanto la importancia de la presente investigación debido a lo necesario de comprender, analizar, desarrollar y difundir estas ideas con el fin que no solo nuestros cadetes puedan encontrar un impulso intelectual emocional que le permita desenvolverse luego con eficacia en su vida y esto fortalezca el progreso de nuestro país. Del mismo modo impulsar las técnicas y métodos para encontrar mejores líderes militares.

1.5. Limitaciones

El presente trabajo de investigación, nos deparara mayores esfuerzos por la poca disponibilidad de tiempo y de acceso a la información.

También la investigación la delimitaremos al máximo para disminuir los costos de la misma.

1.6. Viabilidad

Este Informe de investigación fue factible de ser realizado, toda vez que se cuenta con los recursos humanos e información suficiente para realizar las pruebas estadísticas. Ya que se tuvo la aprobación del comando para realizar este proyecto permitirá tener acceso a los datos del Departamento de Estadística y Registro Académico (DERA). Por otro lado, el tiempo requerido va a permitió la ejecución de la investigación.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Noj Xoyon (2007), Tesis de Licenciatura: **"El perfil de liderazgo del docente del siglo XXI".** Universidad Galileo. Guatemala de la Asunción.

Para elaborar esta investigación se revisaron los documentos más recientes sobre La Reforma Educativa de Guatemala, con el propósito de establecer cuál debería ser el perfil de liderazgo del docente que labora en las escuelas oficiales de educación primaria del país para responder a las demandas de la reforma educativa que requiere, entre otros muchos aspectos, de un facilitador que no sólo conozca los aspectos metodológicos y prácticos del proceso de enseñanza – aprendizaje dentro del marco constructivista, sino los aspectos sociales y psicológicos que determinan las características de los grupos de educandos en los cuales el docente a ejercer un liderazgo efectivo. Con estas premisas se elaboró un instrumento que fue validado por expertos y por un grupo de cincuenta docentes que laboran en cinco escuelas del sector oficial de municipio de El Tejar, Departamento de Chimaltenango. Los resultados permitieron determinar que, en general, la mayoría de los maestros encuestados están de acuerdo con el perfil inicial propuesto que incluye características que debieran prevalecer en las áreas de Liderazgo Docente o capacidad de influir en forma positiva despertando las potencialidades individuales de cada alumno; Moral y Ética del docente, entendida como una conducta ejemplar, digna de imitar por los estudiantes; Vocación y Formación Académica, relacionada con los aspectos curriculares de la Reforma Educativa; Motivación del Docente para incentivar el desarrollo de las habilidades y destrezas de los educandos; Metodología del Docente, la cual debe basarse en métodos constructivistas que induzcan al alumno a un aprendizaje significativo; Proactividad Docente, entendida como la capacidad de ofrecer alternativas de apoyo a las diferencias individuales de cada estudiante y Proyección Cultural del Docente, para crear una relación positiva que favorezca el crecimiento y desarrollo de la comunidad educativa donde labora, ayudando a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Avenecer (2015), Tesis de Licenciatura: **"Liderazgo y Motivación" (Estudio realizado con los supervisores y vendedores ruteros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8)"**. Universidad Rafel Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.

Debido a que la organización dedicada a la venta y distribución de productos embotellados necesita tener a su capital humano concentrado y completamente comprometido con los objetivos de la empresa. Esta investigación, se planteó como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores ruteros de Distribuidora Mariposa C.B.C., ubicada en la ciudad de Quetzaltenango zona 8. Los sujetos de estudio son los supervisores y vendedores que conforman el equipo de ventas de la empresa, son hombres que oscilan entre las edades de 20 a 50 años; etnia ladina e indígena, en su mayoría casados y de diversos niveles económicos. De estas personas depende en gran parte el proceso de ventas de la compañía, ellos están divididos en pequeños grupos de trabajo y como equipo tienen que lograr los objetivos determinados. El diseño de investigación utilizado es de tipo descriptivo y como instrumento se utilizaron dos cuestionarios con quince preguntas que proporcionaron la información de los colaboradores en cuanto a la influencia de una variable con otra, se comprobó que el liderazgo que los supervisores aplican con el equipo de trabajo interviene positivamente en la motivación laboral, puesto que cada uno de los integrantes demuestra compromiso con la organización y deseos de elevar efectivamente su desempeño. Para conservar y mejorar la forma de trabajo que la compañía ha logrado hasta ahora, se recomienda que se promuevan innovadores talleres de liderazgo para estimular constantemente a todos miembros del equipo de ventas.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Luperdi (2018), Tesis de Licenciatura: **"Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa el Salvador"**. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú.

La investigación Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador surge de la necesidad de este tipo de liderazgo para que las instituciones educativas realicen cambios en especial la gestión pedagógica de sus docentes, debido al efecto de la globalización, por lo que el objetivo fue establecer la relación entre estas dos variables. La investigación fue de enfoque cuantitativo, básica, de nivel descriptivo, diseño del tipo no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra representada por 72 docentes de las diferentes especialidades de la institución y los instrumentos aplicados a los docentes para valorar el nivel de liderazgo transformacional se aplicó el cuestionario de Medina (2010) y para medir el nivel de gestión pedagógica en aula una ficha de observación adaptada de Oliveros (2011) y Penalva (2013). Se concluyó que existe una alta y significativa correlación de 0,656 entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica. Con un valor moderado de 0,593 entre el liderazgo transformacional y la dimensión planificación en docentes, pero muestra una alta correlación de 0,615 con la dimensión ejecución en docentes y 0,670 con la dimensión evaluación en docentes. Es probable que el liderazgo en los docentes dirija sus acciones y los motive a que les permita planificar sus actividades en el aula, ejecutando estrategias, metodologías y aplicar los instrumentos de evaluación.

Quesada (2014), Tesis de Maestría: **"El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local Nº04, provincia y departamento de Lima, año 2012"**. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

La investigación tiene por finalidad demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012. Es una investigación básica, en razón que sus resultados enriquecen el conocimiento científico en materia educativa. Es de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional, debido a que establece una relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las dos instituciones educativas estatales de un distrito limeño de menor desarrollo socio económico. La población estuvo conformada por 99 docentes y 07 directivos, la muestra asume la totalidad de la población, tamaño muestral elegida de manera intencional no probabilística. Se aplicó la técnica de la encuesta con dos instrumentos: uno, para medir el liderazgo transaccional y, otro, para determinar el comportamiento organizacional. La investigación se realizó durante el año 2012. Ambos instrumentos han sido validados mediante juicio de expertos, consignando el valor de "muy bueno" y son confiables, determinándose coeficientes con el alfa de Cronbach de 0,694 para el instrumento que mide el liderazgo transaccional y 0,986 para aquel que mide el comportamiento organizacional. Los resultados de la investigación demuestran que existe relación significativa entre la variable: liderazgo transaccional y la variable comportamiento organizacional; lo mismo sucede con las dimensiones: dirección por excepción pasiva, dirección por excepción activa y dirección por contingencia, todas ellas con la variable: comportamiento organizacional.

Tesis de Licenciatura: **"Perfil del liderazgo transformacional en estudiantes y docentes de práctica de enfermería de la UNMSM según opinión de los estudiantes de la EAP de Enfermería de la UNMSM, Lima – Perú, en el año 2011".** Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

La presente investigación "Perfil de Liderazgo Transformacional en Estudiantes y Docentes de Práctica de Enfermería de la UNMSM según la opinión de los estudiantes de la EAPE de la UNMSM en el año 2011" tuvo como objetivo general: Determinar el perfil de liderazgo transformacional en estudiantes y docentes de práctica de Enfermería de la UNMSM según opinión del estudiante de la EAPE de la UNMSM. Es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo simple y de corte transversal. Para el recojo de datos se utilizó como técnica la encuesta y se aplicó una escala tipo Lickert modificada a 195 estudiantes de primer a quinto año de estudios de Enfermería de la UNMSM. Luego de analizar los resultados se llegó a las siguientes conclusiones: El perfil de liderazgo transformacional de docentes de práctica de Enfermería según la opinión de los estudiantes es favorable en su mayoría 49% (95 estudiantes), pero se evidencian debilidades significativas en ciertas dimensiones como estimulación intelectual y consideración individualizada dónde los porcentajes de opinión sobre perfil de liderazgo transformacional favorable de docentes de práctica no supera el 50% (46% y 47% respectivamente). En el caso del perfil de liderazgo transformacional de los estudiantes de Enfermería según la opinión de los mismos, se evidencia que el 53% (104 estudiantes) opina que el Perfil de liderazgo transformacional de los estudiantes de la EAP de Enfermería es favorable. Estos resultados evidencian que aún existen puntos débiles a nivel de la docencia y la formación de estudiantes, siendo importante la implementación de estrategias que permitan la mejora hacia una docencia y formación de estudiantes de enfermería líderes transformadores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El Liderazgo

El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder. Se pueden liderar no solo tareas, sino también ideologías o pueden ser un modelo en los que muchos se inspiren por sus labores. Generalmente, un líder tiene la capacidad de motivar a la gente porque tiene características emocionales que generan empatía en sus seguidores. (Equipo de Redacción de Concepto, 2018)

El conjunto de habilidades que son necesarias para ejercer como un líder son del tipo gerenciales o directivas y con ellas el líder generará una influencia positiva sobre un determinado grupo de personas, con el fin de que, por ejemplo, trabajen con más entusiasmo, reciban indicaciones para hacer una tarea, darles ánimo, etcétera. También es válido decir que un líder es quien toma la iniciativa para comenzar a hacer algo, quien incentiva, gestiona, evalúa.

El liderazgo implica una apropiación desigual de poder, ya que los miembros del grupo solo acatarán las órdenes, aunque pueda que sí ayuden a tomar decisiones dando su punto de vista y colaborando de otras formas. El término liderazgo también puede ser usado para señalar a un grupo de líderes.

Hay estudios psicológicos realizados que afirman que las personas buscan en un líder que sea similar a nuestros padres o a quienes hayan representado este papel, ya que ellos son la primera figura de autoridad que conocemos.

Líder también puede ser aquel que tiene características que lo hacen una persona célebre o para señalar a una persona que impone respeto. Un líder se destaca entre los demás y tiene cualidades que le dan la superioridad para desempeñar el papel que posee. El líder deberá sobresalir en algún aspecto (títulos, experiencia, conocimientos, desempeño, etcétera) para que se vea como “mejor” ante el resto de sus pares.

“Es posible ejercer el liderazgo sin autoridad, pero tener autoridad no siempre implica ejercer el liderazgo”. Cogemos esta frase de David Fischman como punto de partida para descubrir los tipos de líder que podemos encontrar en una empresa, según la clasificación de este escritor y columnista.

Especializado en temas de liderazgo y Recursos Humanos durante los últimos años, el también cofundador de Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas es autor de una decena libros sobre la materia, como El camino del líder, El espejo del líder, El secreto de las 7 semillas o El líder interior, de los que ha vendido más de 470.000 ejemplares.

Una de sus más conocidas aportaciones al management es su clasificación de los tipos de líder, explicadas a través de escenificaciones ficticias en un vídeo llamado Liderazgo en práctica. (Escuela Europea de Management, 2016)

¿Cuáles son estos estilos de liderazgo para este ingeniero civil, graduado como Summa Cum Laude en el Georgia Institute of Technology y titulado en la Maestría en Administración de Empresas por la Universidad de Boston?

A. El líder ausente

Este líder es aquel que no desarrolla ningún tipo de relación con los empleados. También llamado el “jefe fantasma”, sus objetivos se focalizan en cumplir sus propias metas personales, sin prestar atención ni tener interés en los resultados de la empresa o las aspiraciones de los trabajadores.

Como explica Fischman, este tipo de líder “está concentrado en su propio mundo y cree que su trabajo será exitoso si logra sus propias metas, sin entender que gran parte de su papel radica en ayudar a que otros alcancen sus objetivos”. Por ello, es habitual que, en todo lo relativo al trabajo en equipo, cedan la responsabilidad a los demás, de modo irresponsable, lo que conlleva que en muchos casos el proyecto fracase al delegarlo a profesionales que no están suficientemente preparados.

Entre las características de este estilo de liderazgo, encontramos:

- Ausencia o demora en la toma de decisiones.
- Falta total de comunicación con su equipo.
- Inexistencia de metas
- No motiva ni inspira a los empleados.
- Incapacidad para valorar el trabajo de los demás.
- Cesión de la responsabilidad.

B. El líder transaccional

Si aplicáramos la Teoría de la seguridad e higiene de Maslow, este modelo de liderazgo trataría de cubrir los dos primeros niveles de la pirámide, los aspectos fisiológicos y de seguridad, satisfaciendo a los empleados a través de recompensas materiales, pero sin activar otros detonantes del comportamiento más vinculados a la motivación intrínseca.

Se trata de otro de los tipos de líder que siguen buscando sus propios intereses, aunque a diferencia del líder ausente, aquí sí que existe relación con el equipo, asumiendo un rol más activo. Son jefes sobrepasados y resignados por los problemas, que se muestran incapaces de asumir el liderazgo, presentando los siguientes rasgos distintivos:

- La relación del líder y los subordinados se basan en el egoísmo y los intereses personales, sin importar el buen desarrollo de la compañía.
- Es un liderazgo que ofrece recompensas condicionadas.
- Cubre las necesidades básicas de los empleados, pero no atiende a otros factores relevantes como la afiliación, reconocimiento o autorrealización.

C. El falso líder

El denominado pseudolíder representa a esos directivos que hablan mucho, pero no hacen nada. Se limitan a decir a los otros lo que cada uno quiere escuchar para alcanzar sus planes personales.

¿Cómo reconocerlos? Presentan los siguientes atributos y comportamientos:

- Son egocéntricos y manipuladores.
- Tienen una baja autoestima que intentan ocultar haciendo alarde de su autoridad.
- Necesitan sentirse valorados
- Rechazan y desprestigian a los profesionales que puedan destacar por sus habilidades, ya que los consideran una amenaza.
- Su posición y poder es su única preocupación.

D. El líder transformador

Este estilo de liderazgo persigue el desarrollo personal y de su entorno. Ya no se limita a satisfacer sus intereses individuales, como en los tipos de líder anteriores, sino que impulsa el talento y potencial de la plantilla, impulsándolos hacia el desarrollo de sus capacidades.

Lo que define al jefe transformador es su implicación con la empresa y la búsqueda en todo momento de una causa con significado que sirva para comprometer a todo el capital humano. En este caso, los trabajadores no están satisfechos con mejores sueldos o recompensas materiales, sino que dan los mejor de sí mismos porque realmente creen en lo que están haciendo, y están plenamente alineados con los objetivos de la compañía.

De ahí que entre sus conductas más habituales se encuentren las siguientes:

- Capacitación del personal.
- Reconocimiento de los logros del equipo.
- Predican con el ejemplo.

- Delegación del poder, pero manteniendo la responsabilidad.
- Mantienen una estrecha comunicación con los trabajadores.
- Alienta a los empleados a desarrollarse profesionalmente.
- Valoran la creatividad e iniciativa.

2.2.1.1. Enseñanza de formación

La noción de una persona ungida por los dioses que tiene capacidad para arrastrar a las masas hacia donde desea, es un concepto arraigado como mito entre la mayoría de la población con el que todo estudioso del Liderazgo se encuentra una y otra vez. Por más que esté muy extendida, es una idea falsa. Al estudiar el concepto de Liderazgo nos encontramos una y otra vez pruebas empíricas que demuestran la falsedad de esta aseveración. La mayoría de las figuras más significativas de la historia fueron conformando su Liderazgo progresivamente, con avances y retrocesos. Es decir, aprendiendo de los aciertos y errores. Ahora sabemos que la evolución es linear de acuerdo al modelo de Ken Wilber pasando de lo pre-personal a lo personal y de ahí a lo transpersonal. El Liderazgo puede (y muy a menudo debe) ser aprendido por aquellos que deben o tienen que practicarlo. Ello no quiere decir que sea una materia fácil de enseñar. (Feature Articles, 2007)

Hay diversas metodologías y maneras de afrontar el desarrollo de Liderazgo que atacan la idea fatalista del Liderazgo como rasgo de la personalidad (el famoso mito de si se nace o se hace) y su vínculo con el carisma. Este ataque nos permite salir de la creencia de que ciertos personajes importantes en la historia como directores, presidentes, ministros, etc. lo han sido porque han nacido ya con esa habilidad. La metodología de Heifetz y su aplicación en la Kennedy School of Government es una de ellas que destaca por su solidez, su profundidad y la consecución de resultados que ha obtenido durante los últimos veinte años. En este modelo el Liderazgo es un fenómeno fundamental en una red dinámica de posibilidades emergentes. Se toma al Liderazgo como un arte

que se puede aprender y practicar. La base de su enseñanza es la metodología del “Case in Point”.

El nuevo contexto social y económico en el que nos movemos demanda nuevos estilos de Liderazgo y, obviamente, nuevas maneras de trabajar su enseñanza y desarrollo. El Liderazgo actual requiere potenciar la capacidad de cada individuo para ver el dibujo completo de la realidad, de apreciar la complejidad y la interdependencia entre los sistemas múltiples que constituyen las redes en las que vivimos, nuestra relación con la autoridad y con el poder y nuestra manera de entender el mundo. El poder en las sociedades democráticas tiende a ser circular, en vez de lineal, a descansar más en redes de apoyo que en jerarquías. Aquellos que han de ejercer el Liderazgo deben ser capaces de desplegar un alto grado de imaginación, pragmatismo y confianza sin caer en la ingenuidad. Han de ser capaces de navegar dentro de la incertidumbre y las amenazas a la vez que crean un entorno en el que las personas han de alcanzar los objetivos y desarrollarse. Por ello el Liderazgo efectivo dentro de las sociedades democráticas no es una tarea fácil. Además existe, en nuestra sociedad un hambre por el Liderazgo, se buscan y demanda líderes capaces de aportar soluciones y llevar las naves a buen puerto. Existe continuamente la tentación de buscar a la persona con dotes naturales que sostenga posiciones de autoridad formal y que lleva a cabo los cambios que se necesitan, la tradicional visión del Liderazgo. Pero para la realidad en la que nos movemos actualmente, los modelos de Liderazgo basados en el “mando y control” o en las características innatas de algunas personas no son ni adecuados ni efectivos. Uno de los principales desafíos de aquellos que se dedican al desarrollo del Liderazgo es, precisamente, recomponer el Liderazgo y enseñarlo como un arte, derribar el mito anterior y detener la búsqueda del héroe-líder y desarrollar alternativas consistentes tanto en contenido como en método.

2.2.1.2. Desarrollo de liderazgo

"El hecho de triunfar no consiste en vencer siempre, sino en nunca caer en el desánimo."

"Buscamos personas que crean que no hay cosas imposibles."

Llegar a la cima no se logra de hoy para mañana. No se consigue en un abrir y cerrar de ojos. Escalar la montaña implica que debe haber un aprendizaje. La persona con aspiraciones de liderazgo se fija metas y en segundo lugar aplica voluntad y esfuerzo hacia la obtención del objetivo. Todo ello comporta grandes dosis de determinación y constancia. (Cruma, 2015)

Para un líder, resulta crítico el desarrollo de determinadas competencias emocionales: autoestima, empatía o capacidad de influencia sobre los demás.

La personalidad del líder incide directamente en el estilo de dirección o de liderazgo, y éste (sea cual sea el estilo), en un impacto directo en el clima organizativo que se respira y que se percibe en un equipo de trabajo y en consecuencia en los resultados que es capaz de generar en la empresa.

Más allá de lo indicado, el mejor liderazgo es aquel que se sustenta en una utilización apropiada de los diferentes estilos de dirección de acuerdo con cada situación y con las características de los colaboradores.

Liderar no es una cuestión de instinto aplicado con mayor o menor acierto. Hay que desarrollar las capacidades, conociendo y practicando los principios puestos de manifiesto por la experiencia y los avances en el amplio campo de las ciencias humanísticas.

El desarrollo del liderazgo entraña tres frentes que consideramos fundamentales:

Psicológico: se aplica a personas con capacidad intelectual, voluntad, pasión y sentimientos.

Pedagógico: implica instrucción y educación hacia los subordinados.

Moral: al regular las conductas de los colaboradores y subordinados, influyendo en sus comportamientos.

Se puede comprar el tiempo de una persona, su presencia física en un determinado lugar, incluso su actividad; sin embargo el entusiasmo, la lealtad, la iniciativa, la entrega, el compromiso, son aspectos que no pden comprarse y por tanto hay que CONQUISTARLOS.

El líder identifica y prevé problemáticas, se desenvuelve con "seguridad en la inseguridad", le agrada conducir procesos de decisión y además debe saberlo hacer con estilo. Pero esto no termina aquí, tomadas las decisiones debe ser capaz de asegurar su implementación.

Un líder debe ser más que optimista: debe ser un entusiasta, capaz de contagiar y alinear voluntades.

2.2.2. El Desarrollo del Perfil

Oficial de Ejército del grado de Alférez, genérico, preparado para ejercer el mando de una Sección o Pelotón con liderazgo, en contextos de crisis y/o guerra, y operaciones distintas a la guerra, resguardando la seguridad ante todo evento. Con capacidad para delegar, trabajar en equipo y manejar conflictos, con conocimientos referidos a sistemas tecnológicos militares y sistemas de armas en uso en el Ejército; manteniendo una condición física que le permita dar respuesta a los desafíos de su profesión. (Escuela Militar, 2015)

Posee habilidades comunicativas que le permiten interactuar – en los niveles apropiados – en lengua materna e idioma extranjero (inglés, francés y/o alemán) en forma efectiva; con capacidades para formar e instruir a sus subordinados motivándolos y estimulando en ellos la autopreparación y el auto-entrenamiento, conforme con los estándares exigidos por la Institución.

Capaz de gestionar recursos con criterios de optimización; cuenta con una base científica, tecnológica y humanista, aplicando razonamiento crítico y pensamiento creativo en el ejercicio profesional.

Aplica criterio valórico y ético para la toma de decisiones, respetando normas constitucionales, legales e institucionales, y demostrando conocimientos de la doctrina y tradiciones militares, con un fuerte compromiso hacia su profesión y su país.

A. Formación y educación militar: Los futuros oficiales y la democracia

La democracia y las academias militares nacionales modernas: desafíos por delante (Hal Klepak)

La mayoría de los especialistas en Fuerzas Armadas concuerdan en que estas instituciones son inherentemente conservadoras. Los riesgos que involucran sus éxitos o fracasos son tales que es natural que deseen adoptar enfoques para su organización, estructura, estrategias y tácticas, además de la administración, que hayan demostrado su eficacia en el tiempo. Y ellos son muy conscientes de la necesidad de Oficiales profesionales y de votos que lideren sus instituciones que, después de todo, tienen el deber de defender sus naciones, incluso cuando esa responsabilidad implicase la pérdida de sus vidas. No es de extrañar entonces que quieran preservarlas inculcando esos valores en lo más profundo de sus futuros líderes. (Klepak, 2012)

Se espera que los programas y enfoques de la educación y la formación de los colegios militares, encargados de la producción de agentes capaces y dispuestos a mantener estos altos estándares, sean algo conservadores y reflejen los enfoques exitosos que llegan desde el pasado (muy lejano a veces). Sin embargo, en ocasiones, ese pasado bien puede ser desafortunado cuando se ve desde el ángulo de un futuro Oficial que desea ver la defensa de la democracia en un contexto moderno.

Las Fuerzas Armadas en una democracia son, en muchos aspectos, y más allá de todo, diferentes a las de un régimen autoritario. Mientras que de ambos se espera que defiendan al Estado de las amenazas externas, la

pregunta sobre cuáles son las responsabilidades en cada caso si existiese conmoción interna, es menos clara.

Si bien son reconocidas en todas partes como el "último bastión del Estado" en tiempos de desorden, su uso es normalmente conservado cuidadosamente como un último recurso perteneciente exclusivamente al Jefe de Estado o de Gobierno. Esta situación se aplica generalmente, al menos en países con gobiernos de banda democrática.

En Estados autoritarios la tradición es, a menudo, bastante diferente, con Fuerzas Armadas involucradas en la represión de la disidencia, apoyando o incluso reemplazando a la Policía y autoridades estatales en aspectos poco tradicionales. En América Latina, por desgracia, la mayoría de los países débiles con sociedades civiles concomitantes, han llevado a sus Fuerzas Armadas hacia roles mucho más domésticos que en las tradicionales democracias de Europa occidental o América del Norte.

Esta situación, como es lógico, dio lugar a diferentes enfoques de la formación, la educación, las armas y la adquisición de equipos, la distancia de las unidades e instalaciones militares de los centros urbanos, las disposiciones constitucionales para su uso, las prioridades, e incluso las bases para la promoción y recompensa. Particularmente notable fue el desprecio que a menudo resultó de la institución militar hacia la democracia. Al igual que con muchas de las ideologías filosófico políticas dominantes desde la Revolución Francesa, así como con los regímenes autoritarios en América Latina, muchas Fuerzas Armadas no vieron la idea de la democracia, sino su práctica perjudicial para la nación. (Klepak, 2012)

Esto era especialmente frecuente en el caso de las actitudes militares hacia los políticos, vistos casi universalmente como corruptos, egoístas, carentes de cualquier sentido de la planificación a largo plazo (especialmente en el ámbito del desarrollo nacional), sin conocimiento del país en su conjunto sino simplemente de la ciudad capital y sus alrededores, e incompetente en esencia en lo que al verdadero liderazgo se refiere. Al igual que con el comunismo y el fascismo antes y durante las dos grandes guerras mundiales del siglo XX, los Oficiales militares derechistas de América Latina tienden a ver la democracia como una mala planificación para la nación, y el

desorden y las divisiones políticas se presentan como los mayores obstáculos para el avance nacional.

La tradición militar de América Latina en la política tiende a ser una de las primeras, dejando a los civiles hacer desastres, y sólo entonces intervenir para resolverlos y, finalmente (al menos por el momento) devolver las riendas del poder a los políticos lo que, sin duda, al menos para el pensamiento militar dominante, pondría a la nación al borde una vez más. Así, los militares tendían a ver a sus intervenciones en el corto plazo y se limitaban a esperar.

Sin embargo, con el tiempo y la profesionalización de las Fuerzas Armadas en el último tercio del siglo XIX y la primera mitad del XX, ha habido una evolución del pensamiento militar sobre este asunto poco esperado por los analistas que creían que la modernización militar y la profesionalización llevaría a las fuerzas a mantenerse lejos de la política automáticamente. En cambio, un proceso de pensamiento comenzó a desarrollarse (y no sólo en las Fuerzas Armadas), sosteniendo que sólo la mano firme del gobierno militar, a largo plazo y con un claro sentido del propósito previsto, podría abordar el desarrollo nacional y la estabilidad de las necesidades vitales para el progreso y prosperidad de la nación.

Fue durante esas décadas que muchos de los colegios militares de la región fueron fundados o establecidos como principales y centrales instituciones educativas y de entrenamiento del Estado, generalmente bajo la mano guía de los Oficiales europeos. Esos Oficiales extranjeros, casi sin excepción, provienen de países cuyas Fuerzas Armadas consideran fundamental para el profesionalismo un alejamiento de la política nacional y lealtad al Estado, encarnado por el monarca o la Constitución, y por encima de cualquier ideología o preferencia política. Mientras que algunos provenían de una tradición política más problemática (como los italianos), fue la influencia alemana y francesa la que predominó en América Latina y sobre la que se fundó el pensamiento de las escuelas respecto de relaciones cívico-militares (respetuosos de los líderes civiles).

La realidad de lo que las Fuerzas Armadas iban a enfrentar en las primeras siete décadas del siglo XX significó, sin embargo, que estas estructuras

europeas parecieran poco adecuadas a las condiciones reales que prevalecían en América Latina. Estas Fuerzas Armadas tendieron a volverse casi automáticamente en las instituciones centrales del Estado y los árbitros de la política nacional por la debilidad de la sociedad civil y los estados.

Las instituciones educativas de defensa evolucionaron de esa manera hacia centros de instrucción donde formal o informalmente creció la enseñanza de valores morales, nacionalismo y eficiencia por parte de la superioridad de las Fuerzas Armadas. Los políticos y, en mayor o menor medida la democracia (o al menos las bases civiles del proceso político) eran usualmente vistas como ineficaces y corruptas, y poco relacionadas con los problemas reales y visibles que enfrentan los países. En muchos casos se alcanzó la conclusión de que sólo el liderazgo militar, con un largo plan de desarrollo nacional, implementado por ellos, podría tomar nota de los retos que enfrenta su nación. No podía dejarse que este pensamiento se filtre en los colegios militares que forman los futuros Oficiales ya que detrás de un Oficial debía reflejarse naturalmente un enfoque más amplio.

Así, los Oficiales cadetes fueron expuestos a una curricula y, quizás más importante, a una socialización institucional en los colegios militares, que brindaron una pequeña atención a los asuntos de relaciones civiles militares correctas en un Estado democrático, el valor intrínseco de la democracia, la utilidad de la democracia en obtener la victoria en la guerra moderna, la efectividad del funcionamiento democrático en acorralar los desórdenes violentos, insurrecciones, terrorismo y guerras civiles y sostener la constitución, el actual funcionamiento de un Estado democrático, la importancia del respeto a las minorías y la diversidad en general, y mucho más relacionada con el gobierno democrático y la mejor clase de Fuerzas Armadas para Estados democráticos. (Klepak, 2012)

2.3. Definición de Términos Básicos

Adquisición de experiencia: Se designa con el término de Experiencia a aquella forma de conocimiento o habilidad, la cual puede provenir de la observación, de la vivencia de un evento o bien de cualquier otra cosa que nos suceda en la vida y que es plausible de dejarnos una marca, por su importancia o por su trascendencia. También, esa habilidad o conocimiento puede sobrevenir gracias a la práctica sistemática en o de alguna cuestión. (Ucha, 2009)

Competencia: circunstancia en la que dos entidades se relacionan con los recursos de un medio determinado intentando acapararlos por completo y perjudicando a la otra. (Duarte, 2008)

Liderazgo: Es la capacidad, habilidad y cualidad de dirigir, conducir y orientar la dinámica de un grupo humano para alcanzar sus objetivos comunes con eficacia y eficiencia. (Jave, 2004)

Destrezas: La destreza es la habilidad o arte con el cual se realiza una determinada cosa, trabajo o actividad y haciéndolo de manera correcta, satisfactoria, es decir, hacer algo con destreza implicará hacerlo y bien. (Ucha, 14)

Disciplinado: Estricta observancia de las leyes, de las disposiciones vigentes y de las órdenes superiores a que está obligado todo el personal militar e implica la subordinación consciente y constante de la voluntad individual en provecho del conjunto. (Jave, 2004)

Integridad: Cuando se quiere expresar la totalidad o la plenitud que presentan algo o alguien se usa el término integridad para dar cuenta de ello. Si el concepto lo aplicamos a una cosa u objeto querremos indicar con el que ese objeto se encuentra conformado por todos sus elementos, no faltando ninguno, y en correcto funcionamiento. (Ucha, 2013)

Formación: la formación es una agrupación de las tropas por algún motivo: “La formación enemiga avanza hacia el norte”. Un uso similar recibe en los deportes, ya que indica quiénes participarán de un partido y qué puesto ocupará cada jugador. (Pérez & Gardey, 2008)

Habilidades: hace referencia a la maña, el talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea. (Pérez, Habilidad, 2012)

Honestidad: es un valor o cualidad propio de los seres humanos que tiene una estrecha relación con los principios de verdad y justicia y con la integridad moral. (Bembibre, Honestidad, 2008)

Liderazgo: Es la capacidad, habilidad y cualidad de dirigir, conducir y orientar la dinámica de un grupo humano para alcanzar sus objetivos comunes con eficacia y eficiencia. (Hernández E. A., 1998)

Valores: es múltiple y puede referir a una diversidad de elementos. En general, el término se utiliza para medir o ponderar las cualidades de un objeto, individuo y/o situación o realidad y determinar si es positivo o negativo. (Bembibre, Valores, 2008)

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

HE1 : Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y la Formación de Integridad de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018.

HE2 : Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y la Formación Militar de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual

- **V1 - Liderazgo:** Es la capacidad, habilidad y cualidad de dirigir, conducir y orientar la dinámica de un grupo humano para alcanzar sus objetivos comunes con eficacia y eficiencia. (Jave, 2004)

- **V2 - Desarrollo del Perfil:** Es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión. (Marillo, 2015)

2.5.2. Definición operacional

Tabla 1.
Operacionalización de lasVariables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1 El Liderazgo	Enseñanza de formación	Competencia	¿Cómo parte de su formación de integridad sobre las competencias de adquisición de nuevos conocimientos resaltan controversias para ser líder?
		Habilidades	¿Considera que las habilidades de un líder son importantes para una mejor formación militar de sus subordinados como parte de su integridad?
		Destrezas	¿Crees que las destrezas en un líder juegan un papel importante en el logro de las metas personales y objetivas propuestos para el personal de subordinados como parte de su integridad?
		Valores	¿Considera que la práctica de valores diarios en un líder cree en los subordinados mayor lealtad hacia él y como también mejorar su integridad?
	Desarrollo de liderazgo	Adquisición de experiencia	¿Crees que el comandar y la enseñanza a cadetes subordinados proporciona controversias de liderazgo en su etapa de formación militar?
		Dirigir acciones operativas	¿Considera que el dirigir acciones operativas, con el trato diario y directo con los subordinados es la mejor forma de enriquecerse personalmente como parte de su formación militar?
		Motivar e inspirar a los subordinados	¿Crees que motivar e inspirar a los subordinados hará que sientan orgullosos de la escuela a la que pertenecen y que comprendan que forman parte importante de ella?
		Conocer muy bien a los subordinados	¿Crees que el conocer muy bien a los subordinados y cuál es su estado de formación, harán que se sientas más importantes y vean la preocupación hacia ellos?

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 2 El Desarrollo del Perfil	Formación de Integridad	Ejemplo	¿Crees que el ejemplo y comandar con este crea en el subordinado una apreciación positiva hacia su superior como parte de su enseñanza de formación?
		Disciplinado	¿Consideras que ser disciplinado e inculcar la disciplina en los subordinados hace que ellos se formen de manera más integra en su etapa de formación?
		Honestidad	¿Consideras que la honestidad y la práctica de esta enriquecen la formación de un líder y lo hace un ejemplo para los subordinados en su etapa de formación?
		Cumplimiento del deber	¿Crees que el cumplimiento del deber es eficiente por parte del subordinado por no tener un buen líder en su etapa de formación?
	Formación Militar	Capacidad moral	¿Consideras que la capacidad moral en la formación militar de un líder hace de ellos un ejemplo para sus subordinados en su desarrollo de liderazgo?
		Capacidad psicológica	¿Consideras que la capacidad psicológica es importante para liderar de manera eficiente a un grupo de subordinados como parte de su formación militar?
		Capacidad intelectual	¿Crees que la capacidad intelectual en su desarrollo como líder es importante para la formación militar del grupo?
		Capacidad física	¿Consideras que la capacidad física es indispensable en desarrollo como líder para que ellos puedan comandar con el ejemplo?

Fuente: Elaboración Propia

CAPITULO III.

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque

El enfoque es cuantitativo, ya que empleara la recolección y el análisis de los datos, para contestar las preguntas de investigación y probar la hipótesis. Según Calero J.L. (2002) Investigación cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales.

3.2. Tipo

El tipo de investigación utilizado es el de Aplicada. Según Zorrilla (1993) La investigación aplicada, guarda íntima relación con la básica, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

3.3. Diseño

El diseño de la investigación corresponde al No experimental, de carácter transversal; por cuanto, no tuvo como propósito manipular una de las variables a fin de causar un efecto en la otra, sino que se trabajó sobre situaciones ya dadas; y transversal porque el instrumento utilizado para capitalizar los datos de las unidades de estudio se aplicó en una sola oportunidad. Según Hernández, Fernández & Baptista (2003), describe como "los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos".

Clasificado como Transaccionales o transversales; son los que se encargan de recolectar datos en momento único, describe variables en ese mismo momento o en un momento dado.

3.4. Método

Descriptiva-Correccional. Según Hernández, Et Al. (1998) La investigación descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Y tanto en la correccional que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular).

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Se establecen una población 60 Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

3.5.2. Muestra

Es probabilístico, tomando en cuenta que dos son las autoras de la investigación siendo parte del arma.

N = 60
Z = 1.96
p = 0.5
q = 0.5
d = 0.05

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(60) * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (60 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{57.624}{1.1079}$$

$$n = 52.0119$$

53 Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", Resultando como muestra de la investigación.

3.6. Técnicas/Instrumentos para la recolección de datos

Para los cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería participantes en la investigación, el instrumento empleado fue el cuestionario, a través de la técnica de encuesta autoaplicado, siendo este instrumento de recolección de datos semi estructurado y constituido por 16 preguntas (cerradas), correlacionadas por cada indicador, la que tuvo por finalidad determinar el El Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería. Los criterios de construcción del instrumento recogida de datos (cuestionario) fueron los siguientes:

El presente Cuestionario solo incluye preguntas cerradas, con lo cual se busca reducir la ambigüedad de las respuestas y favorecer las comparaciones entre las respuestas.

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

Todas las preguntas serán precodificadas, siendo sus opciones de respuesta las siguientes:

Tabla 2.
Diagrama de Likert

A	B	C	D	E
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Desarrollada en 1932 por el sociólogo Rensis Likert

Todas las preguntas reflejan lo señalado en el diseño de la investigación al ser descriptivas-Correlacional.

Las preguntas del Cuestionario están agrupadas por indicadores de la variable independiente con lo cual se logra una secuencia y orden en la investigación.

No se ha sacrificado la claridad por la concisión, por el contrario, dado el tema de investigación hay preguntas largas que facilitan el recuerdo, proporcionando al encuestado más tiempo para reflexionar y favorecer una respuesta más articulada.

Las preguntas han sido formuladas con un léxico apropiado, simple, directo y que guardan relación con los criterios de inclusión de la muestra.

Para evitar la confusión de cualquier índole, se han referido las preguntas a un aspecto o relación lógica enumerada como subtítulo y vinculadas al indicador de la variable independiente.

De manera general, en la elaboración del cuestionario se ha previsto evitar, entre otros aspectos: inducir las respuestas, apoyarse en las evidencias comprobadas, negar el tema que se interroga, así como el desorden investigativo.

La precodificación de las respuestas a las preguntas establecidas en la encuesta se precisa en la siguiente tabla:

La utilización de las preguntas cerradas tuvo como base evitar o reducir la ambigüedad de las respuestas y facilitar su comparación. Adjunto a la encuesta se colocó un glosario de términos especificando aquellos aspectos técnicos presentes en las preguntas determinadas. Además, las preguntas fueron formuladas empleando escalas de codificación para facilitar el procesamiento y análisis de datos, enlazando los indicadores de la variable de causa con cada uno de los indicadores de la variable de efecto, lo que dio la consistencia necesaria a la encuesta.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Para efectos de la validación del instrumento se acudió al "Juicio de Expertos", para lo cual se sometió el cuestionario de preguntas al análisis de tres profesionales de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", con grado de magíster, cuya apreciación se resumen en el siguiente cuadro y el detalle como anexo.

Tabla 3.
Validación de los Expertos

N°	EXPERTOS	% VALIDACIÓN
01	Dr. GALINDO HEREDIA, JOSE ANTONIO	97.00%
02	Dr. BOLIVAR JIMENEZ, JOSE LUIS	98.00%
03	Mg. PAUCAR LUNA, JORGE ANASTACIO PEDRO	97.00%
Promedio		**97.33%**

El documento mereció una apreciación promedio de 97.33% se hace constar fue el instrumento se sujetó para su mejoramiento a una prueba piloto aplicada a cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería.

3.8. Procedimientos para el tratamiento de datos

Los métodos utilizados para el procesamiento de los resultados obtenidos a través de los diferentes instrumentos de recolección de datos, así como para su interpretación posterior, han sido el análisis y la síntesis, que permitió una mejor definición de los componentes individuales del fenómeno estudiado; y, de deducción-inducción, que permitió comprobar a través de hipótesis determinadas el comportamiento de indicadores de la realidad estudiada.

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 Independencia de Chi Cuadrada (X^2) con dos variables y con categorías de

Análisis que sirve para comprobar si los promedios provienen de una distribución normal.

3.9. Aspectos éticos

- Responsabilidad para asumir el contenido de la tesis.
- Veracidad en los argumentos, cifras y datos citados
- Respeto al derecho de autor, por el uso de citas o ideas de otros autores.

CAPITULO IV.

RESULTADOS

4.1. Descripción

Variable 1: El Liderazgo

P1. ¿Cómo parte de su formación de integridad sobre las competencias de adquisición de nuevos conocimientos resaltan controversias para ser líder?

Tabla 4.
Enseñanza de formación, Competencia

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	2	3.77%
A veces	10	18.87%
Casi siempre	8	15.09%
Siempre	33	62.26%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

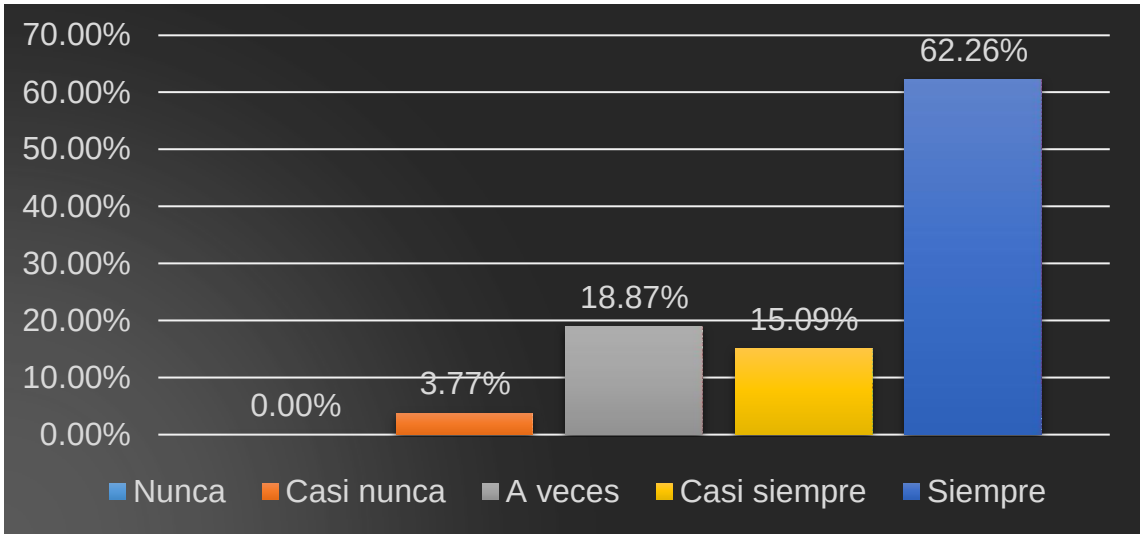

Figura *1*. *Enseñanza de formación, Competencia*
Fuente: Tabla 4

Interpretación: En la Tabla 4 y la Figura 1 se observa que el 0.00% determina "Nunca", el 3.77% determina "Casi nunca", el 18.87% determinan "A veces", el 15.09% determinan "Casi siempre", y el 62.26% determinan "Siempre" que Cómo parte de su formación de integridad sobre las competencia de adquisición de nuevos conocimientos resaltan controversias para ser líder.

P2. ¿Considera que las habilidades de un líder son importantes para una mejor formación militar de sus subordinados como parte de su integridad?

Tabla *5*.
Enseñanza de formación, Habilidades

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	2	3.77%
Casi nunca	5	9.43%
A veces	8	15.09%
Casi siempre	10	18.87%
Siempre	28	52.83%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

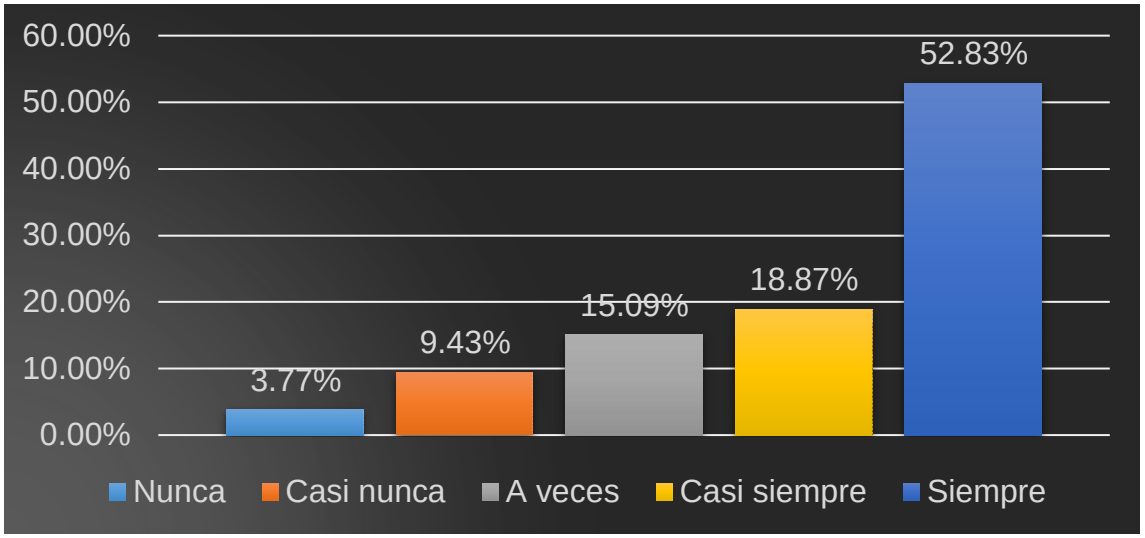

Figura *2*. *Enseñanza de formación, Habilidades*
Fuente: Tabla 5

Interpretación: En la Tabla 5 y la Figura 2 se observa que el 3.77% determina "Nunca", el 9.43% determina "Casi nunca", el 15.09% determinan "A veces", el 18.87% determinan "Casi siempre", y el 52.83% determinan "Siempre" que las habilidades de un líder son importantes para una mejor formación militar de sus subordinados como parte de su integridad.

P3. ¿Crees que las destrezas en un líder juegan un papel importante en el logro de las metas personales y objetivas propuestos para el personal de subordinados como parte de su integridad?

Tabla *6.*
Enseñanza de formación, Destrezas

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	1	1.89%
Casi nunca	3	5.66%
A veces	11	20.75%
Casi siempre	15	28.30%
Siempre	23	43.40%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

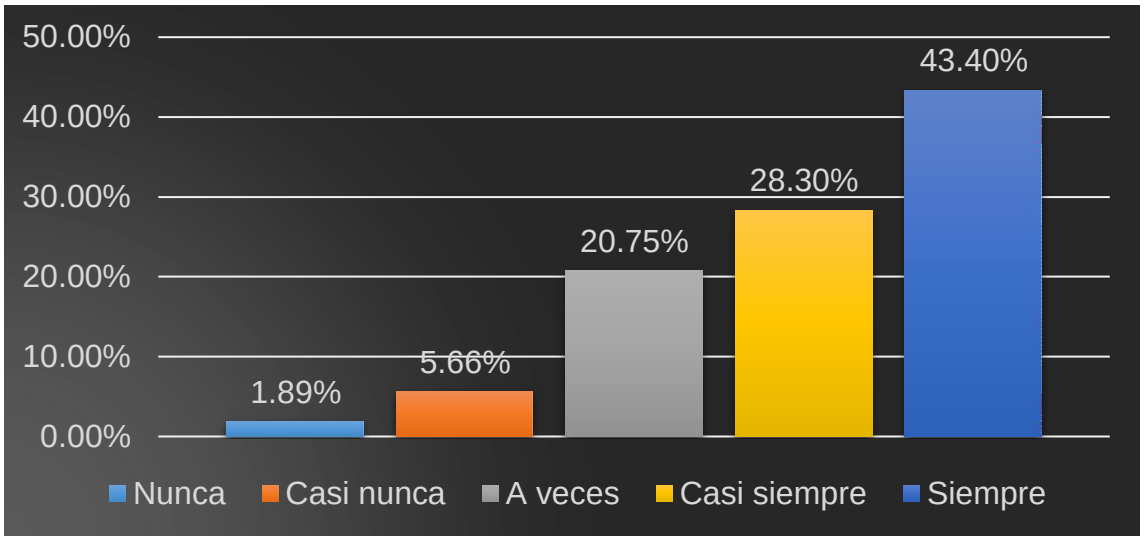

Figura *3. Enseñanza de formación, Destrezas*
Fuente: Tabla 6

Interpretación: En la Tabla 6 y la Figura 3 se observa que el 1.89% determina "Nunca", el 5.66% determina "Casi nunca", el 20.75% determinan "A veces", el 28.30% determinan "Casi siempre", y el 43.40% determinan "Siempre" que las destrezas en un líder juegan un papel importante en el logro de las metas personales y objetivas propuestos para el personal de subordinados como parte de su integridad.

P4. ¿Considera que la práctica de valores diarios en un líder cree en los subordinados mayor lealtad hacia él y como también mejorar su integridad?

Tabla *7.*
Enseñanza de formación, Valores

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	0	0.00%
A veces	16	30.19%
Casi siempre	10	18.87%
Siempre	27	50.94%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

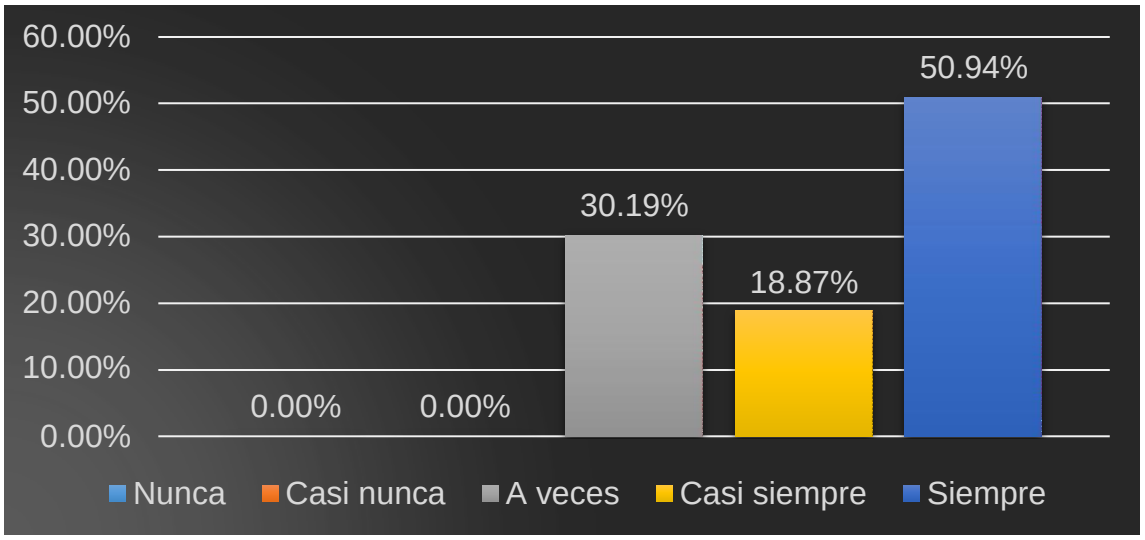

Figura *4. Enseñanza de formación, Valores*
Fuente: Tabla 7

Interpretación: En la Tabla 7 y la Figura 4 se observa que el 0.00% determina "Nunca", el 0.00% determina "Casi nunca", el 30.19% determinan "A veces", el 18.87% determinan "Casi siempre", y el 50.94% determinan "Siempre" que la práctica de valores diarios en un líder crea en los subordinados mayor lealtad hacia él y como también mejorar su integridad.

P5. ¿Crees que el comandar y la enseñanza a cadetes subordinados proporciona controversias de liderazgo en su etapa de formación militar?

Tabla *8.*
Desarrollo de liderazgo, Adquisición de experiencia

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	6	11.32%
Casi nunca	7	13.21%
A veces	9	16.98%
Casi siempre	6	11.32%
Siempre	25	47.17%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

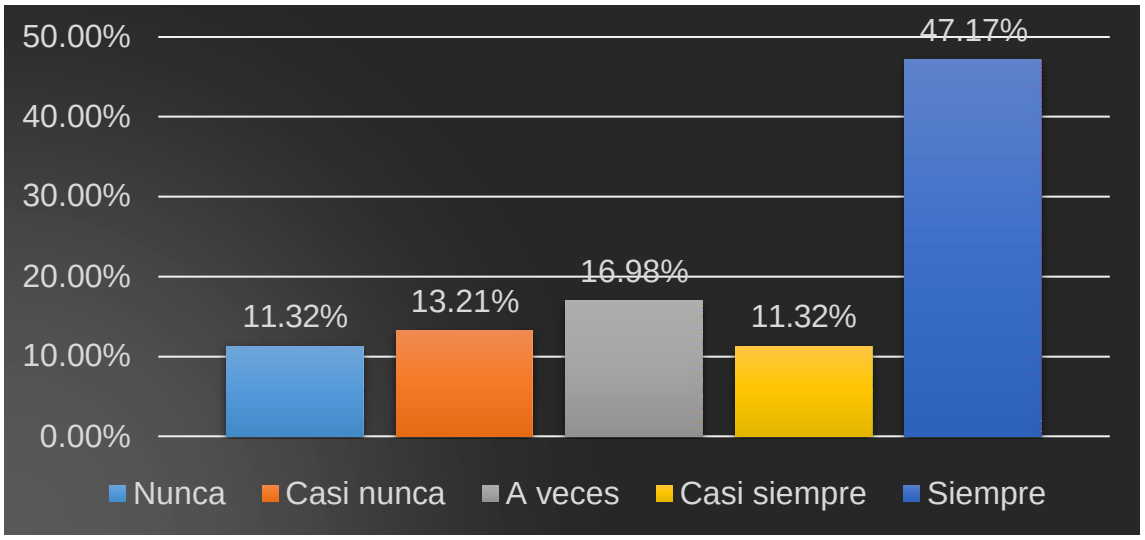

Figura *5. Desarrollo de liderazgo, Adquisición de experiencia*
Fuente: Tabla 8

Interpretación: En la Tabla 8 y la Figura 5 se observa que el 11.32% determina "Nunca", el 13.21% determina "Casi nunca", el 16.98% determinan "A veces", el 11.32% determinan "Casi siempre", y el 47.17% determinan "Siempre" que el comandar y la enseñanza a cadetes subordinados proporciona controversias de liderazgo en su etapa de formación militar.

P6. ¿Considera que el dirigir acciones operativas, con el trato diario y directo con los subordinados es la mejor forma de enriquecerse personalmente como parte de su formación militar?

Tabla *9.*
Desarrollo de liderazgo, Dirigir acciones operativas

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	0	0.00%
A veces	14	26.42%
Casi siempre	16	30.19%
Siempre	23	43.40%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

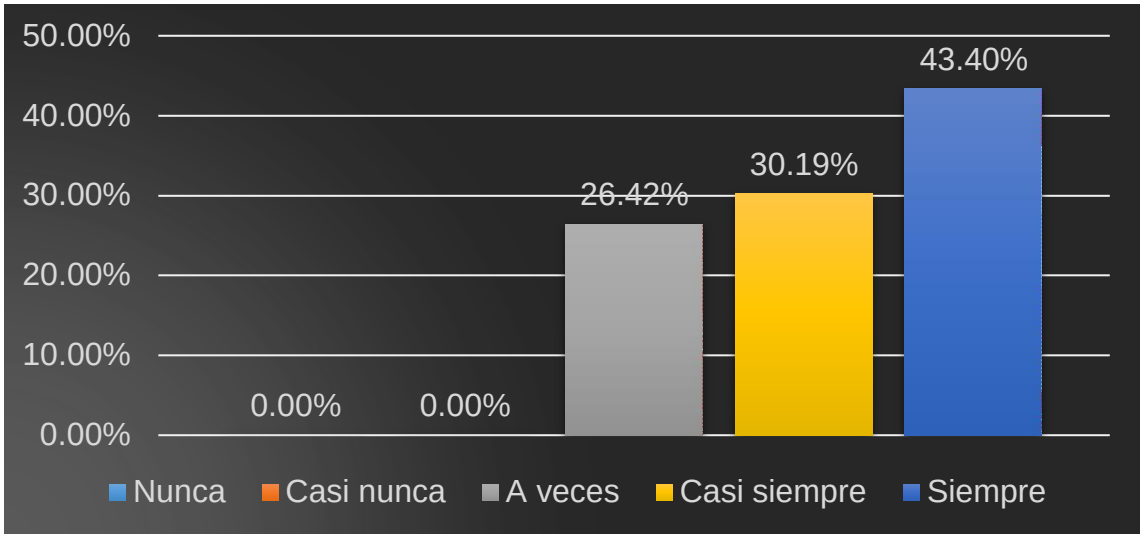

Figura *6. Desarrollo de liderazgo, Dirigir acciones operativas*
Fuente: Tabla 9

Interpretación: En la Tabla 9 y la Figura 6 se observa que el 0.00% determina "Nunca", el 0.00% determina "Casi nunca", el 26.42% determinan "A veces", el 30.19% determinan "Casi siempre", y el 43.40% determinan "Siempre que el dirigir acciones operativas, con el trato diario y directo con los subordinados es la mejor forma de enriquecerse personalmente como parte de su formación militar.

P7. ¿Crees que motivar e inspirar a los subordinados hará que sientan orgullosos de la escuela a la que pertenecen y que comprendan que forman parte importante de ella?

Tabla *10.*
Desarrollo de liderazgo, Motivar e inspirar a los subordinados

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	0	0.00%
A veces	7	13.21%
Casi siempre	11	20.75%
Siempre	35	66.04%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

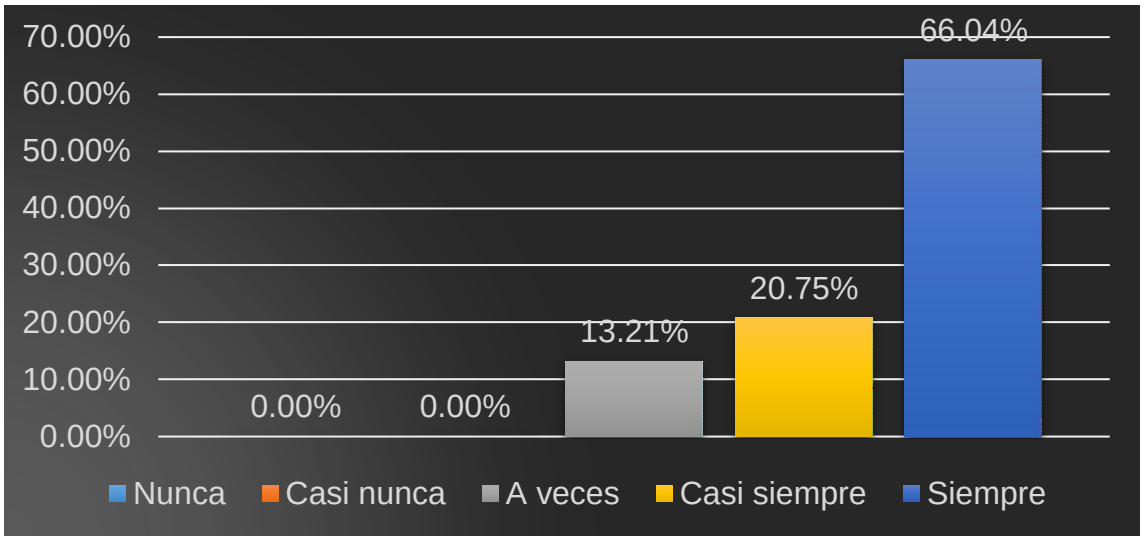

Figura *7. Desarrollo de liderazgo, Motivar e inspirar a los subordinados*
Fuente: Tabla 10

Interpretación: En la Tabla 10 y la Figura 7 se observa que el 0.00% determina "Nunca", el 0.00% determina "Casi nunca", el 13.21% determinan "A veces", el 20.75% determinan "Casi siempre", y el 66.04% determinan "Siempre" que motivar e inspirar a los subordinados hará que sientan orgullosos de la escuela a la que pertenecen y que comprendan que forman parte importante de ella.

P8. ¿Crees que el conocer muy bien a los subordinados y cuál es su estado de formación, harán que se sientas más importantes y vean la preocupación hacia ellos?

Tabla *11*.
Desarrollo de liderazgo, Conocer muy bien a los subordinados

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	1	1.89%
Casi nunca	3	5.66%
A veces	15	28.30%
Casi siempre	9	16.98%
Siempre	25	47.17%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

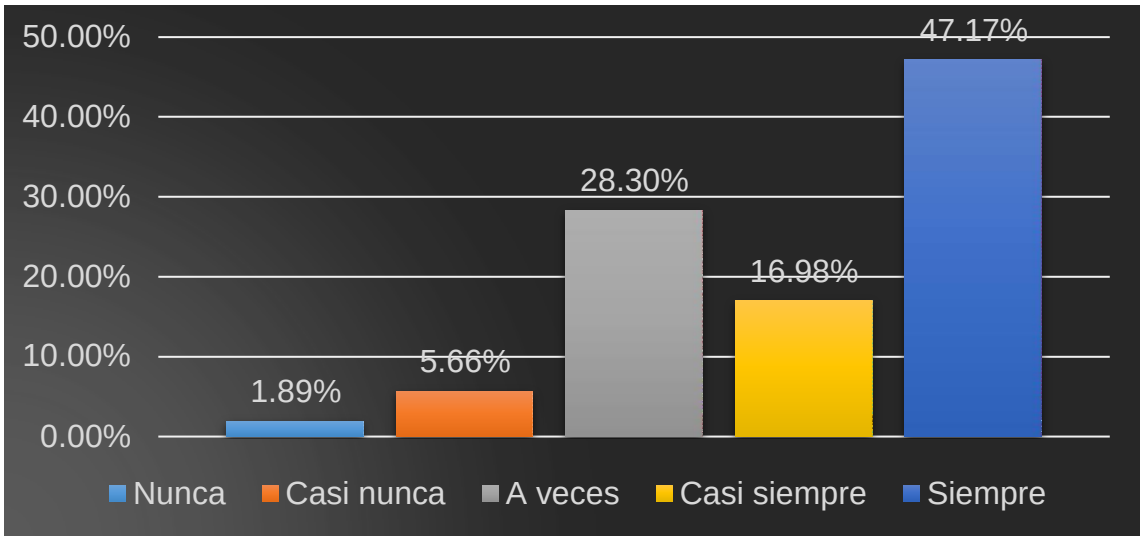

Figura *8. Desarrollo de liderazgo, Conocer muy bien a los subordinados*
Fuente: Tabla 11

Interpretación: En la Tabla 11 y la Figura 8 se observa que el 1.89% determina "Nunca", el 5.66% determina "Casi nunca", el 28.30% determinan "A veces", el 16.98% determinan "Casi siempre", y el 47.17% determinan "Siempre" que el conocer muy bien a los subordinados y cuál es su estado de formación, harán que se sientas más importantes y vean la preocupación hacia ellos.

Variable 2: El Desarrollo del Perfil

P9. ¿Crees que el ejemplo y comandar con este crea en el subordinado una apreciación positiva hacia su superior como parte de su enseñanza de formación?

Tabla *12*.
Formación de Integridad, Ejemplo

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	4	7.55%
Casi nunca	9	16.98%
A veces	10	18.87%
Casi siempre	15	28.30%
Siempre	15	28.30%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

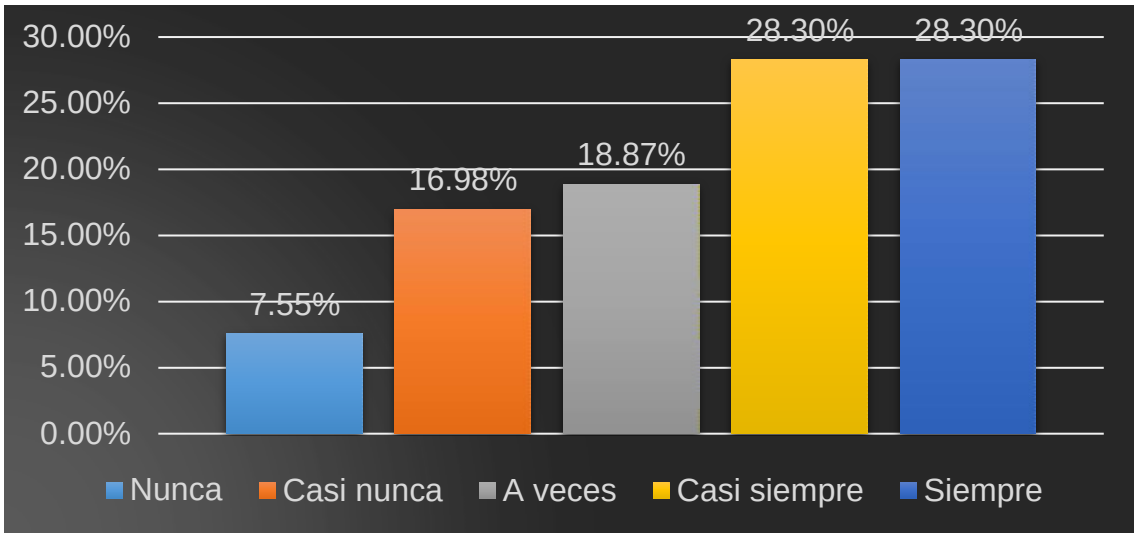

Figura *9. Formación de Integridad, Ejemplo*
Fuente: Tabla 12

Interpretación: En la Tabla 12 y la Figura 9 se observa que el 7.55% determina "Nunca", el 16.98% determina "Casi nunca", el 18.87% determinan "A veces", el 28.30% determinan "Casi siempre", y el 28.30% determinan "Siempre" que el ejemplo y comandar con este crea en el subordinado una apreciación positiva hacia su superior como parte de su enseñanza de formación.

P10. ¿Consideras que ser disciplinado e inculcar la disciplina en los subordinados hace que ellos se formen de manera más integra en su etapa de formación?

Tabla *13.*
Formación de Integridad, Disciplinado

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	3	5.66%
Casi nunca	5	9.43%
A veces	11	20.75%
Casi siempre	18	33.96%
Siempre	16	30.19%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

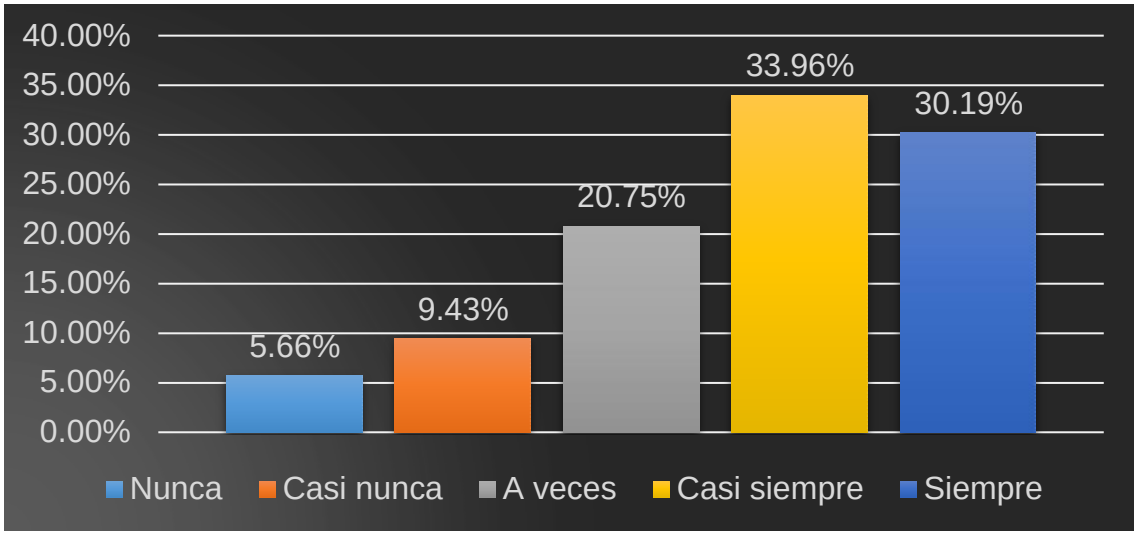

Figura *10. Formación de Integridad, Disciplinado*
Fuente: Tabla 13

Interpretación: En la Tabla 13 y la Figura 10 se observa que el 5.66% determina "Nunca", el 9.43% determina "Casi nunca", el 20.75% determinan "A veces", el 33.96% determinan "Casi siempre", y el 30.19% determinan "Siempre" que ser disciplinado e inculcar la disciplina en los subordinados hace que ellos se formen de manera más integra en su etapa de formación.

P11. ¿Consideras que la honestidad y la práctica de esta enriquecen la formación de un líder y lo hace un ejemplo para los subordinados en su etapa de formación?

Tabla *14*.
Formación de Integridad, Honestidad

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	1	1.89%
Casi nunca	4	7.55%
A veces	16	30.19%
Casi siempre	23	43.40%
Siempre	9	16.98%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

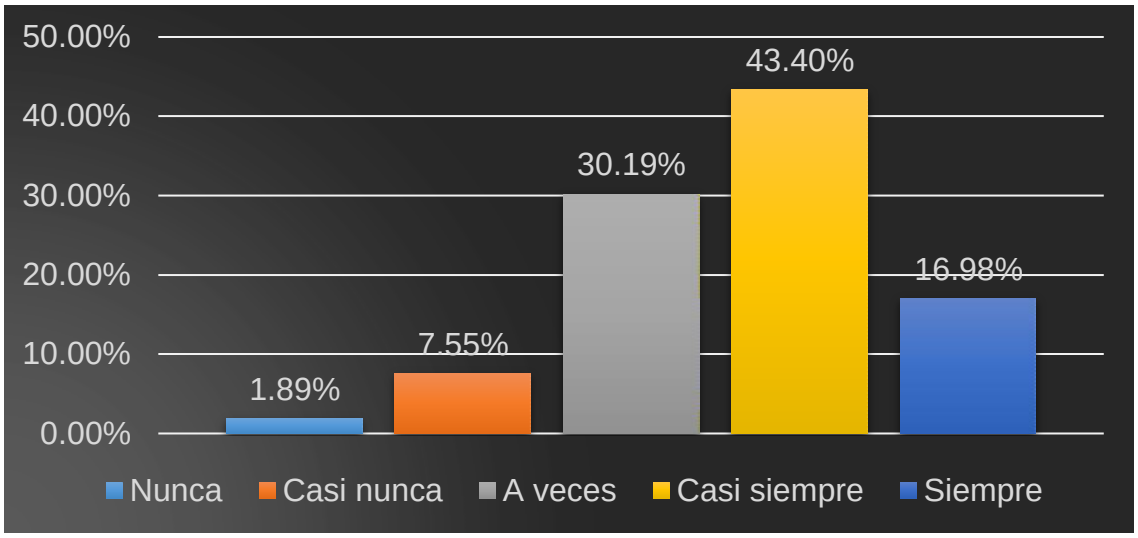

Figura *11*. *Formación de Integridad, Honestidad*
Fuente: Tabla 14

Interpretación: En la Tabla 14 y la Figura 11 se observa que el 1.89% determina "Nunca", el 7.55% determina "Casi nunca", el 30.19% determinan "A veces", el 43.40% determinan "Casi siempre", y el 16.98% determinan "Siempre" que la honestidad y la práctica de esta enriquecen la formación de un líder y lo hace un ejemplo para los subordinados en su etapa de formación.

P12. ¿Crees que el cumplimiento del deber es eficiente por parte del subordinado por no tener un buen líder en su etapa de formación?

Tabla *15*.
Formación de Integridad, Cumplimiento del deber

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	4	7.55%
Casi nunca	1	1.89%
A veces	9	16.98%
Casi siempre	19	35.85%
Siempre	20	37.74%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

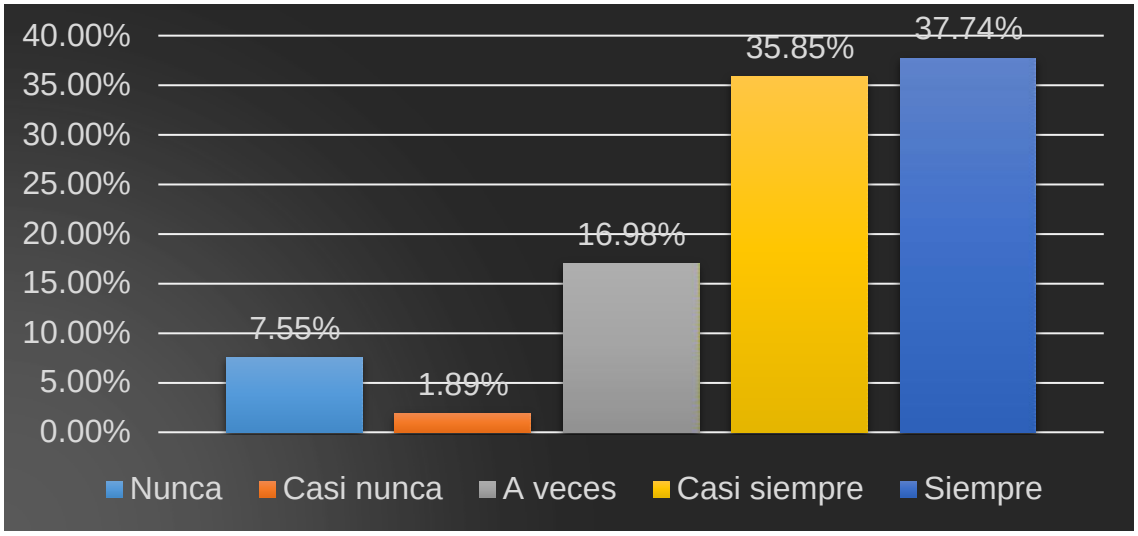

Figura *12*. *Formación de Integridad, Cumplimiento del deber*
Fuente: Tabla 15

Interpretación: En la Tabla 15 y la Figura 12 se observa que el 7.55% determina "Nunca", el 1.89% determina "Casi nunca", el 16.98% determinan "A veces", el 35.85% determinan "Casi siempre", y el 37.74% determinan "Siempre" que el cumplimiento del deber es eficiente por parte del subordinado por no tener un buen líder en su etapa de formación.

P13. ¿Consideras que la capacidad moral en la formación militar de un líder hace de ellos un ejemplo para sus subordinados en su desarrollo de liderazgo?

Tabla *16.*
Formación Militar, Capacidad moral

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	5	9.43%
A veces	16	30.19%
Casi siempre	21	39.62%
Siempre	11	20.75%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

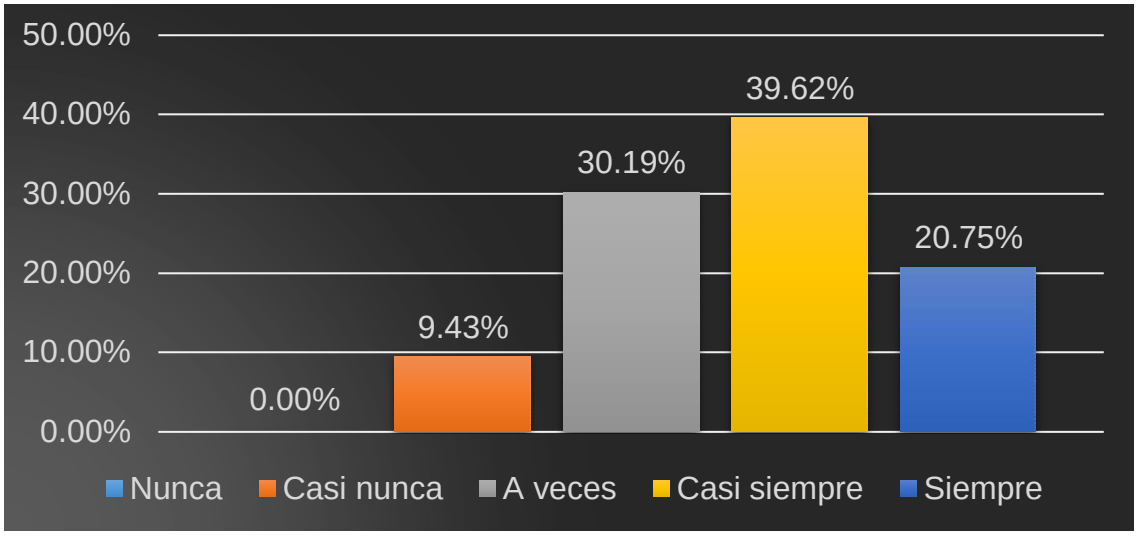

Figura *13. Formación Militar, Capacidad moral*
Fuente: Tabla 16

Interpretación: En la Tabla 16 y la Figura 13 se observa que el 0.00% determina "Nunca", el 9.43% determina "Casi nunca", el 30.19% determinan "A veces", el 39.62% determinan "Casi siempre", y el 20.75% determinan "Siempre" que la capacidad moral en la formación militar de un líder hace de ellos un ejemplo para sus subordinados en su desarrollo de liderazgo.

P14. ¿Consideras que la capacidad psicológica es importante para liderar de manera eficiente a un grupo de subordinados como parte de su formación militar?

Tabla *17*.
Formación Militar, Capacidad psicológica

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	2	3.77%
Casi nunca	6	11.32%
A veces	13	24.53%
Casi siempre	24	45.28%
Siempre	8	15.09%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

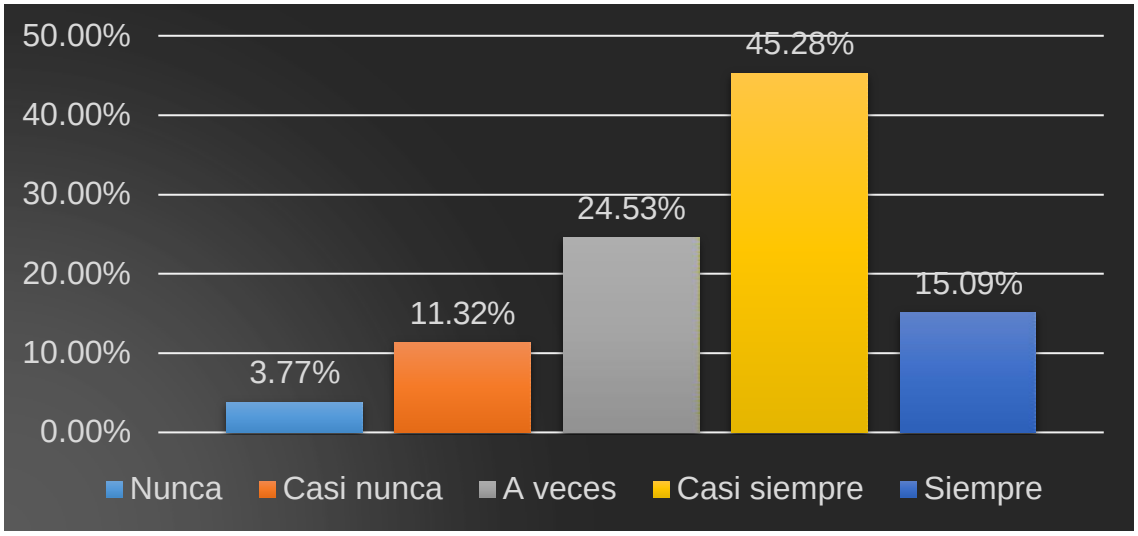

Figura *14. Formación Militar, Capacidad psicológica*
Fuente: Tabla 17

Interpretación: En la Tabla 17 y la Figura 14 se observa que el 3.77% determina "Nunca", el 11.32% determina "Casi nunca", el 24.53% determinan "A veces", el 45.28% determinan "Casi siempre", y el 15.09% determinan "Siempre" que la capacidad psicológica es importante para liderar de manera eficiente a un grupo de subordinados como parte de su formación militar.

P15. ¿Crees que la capacidad intelectual en su desarrollo como líder es importante para la formación militar del grupo?

Tabla *18*.
Formación Militar, Capacidad intelectual

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	1	1.89%
Casi nunca	0	0.00%
A veces	12	22.64%
Casi siempre	24	45.28%
Siempre	16	30.19%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

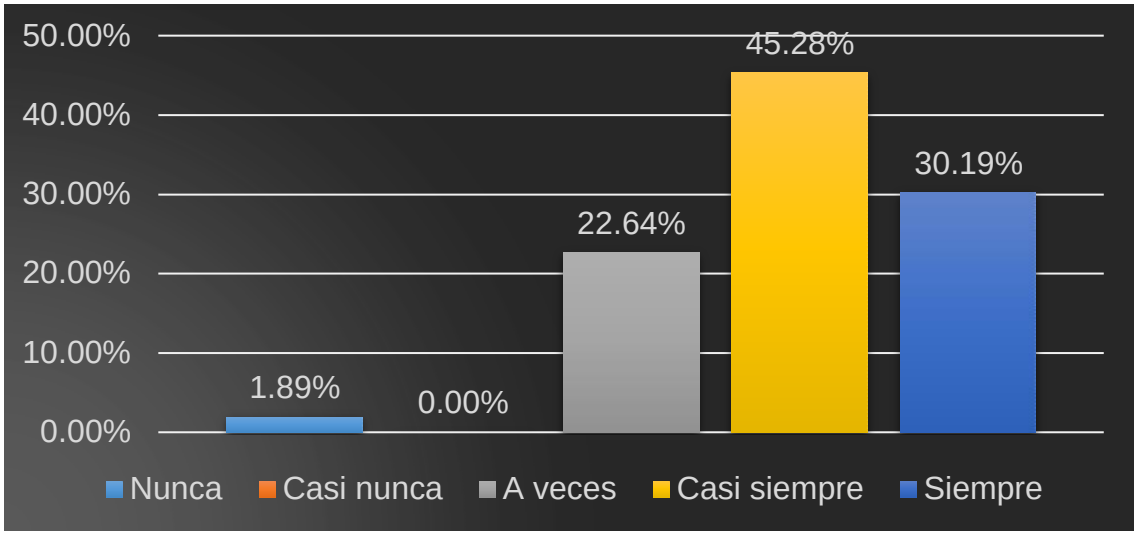

Figura *15*. *Formación Militar, Capacidad intelectual*
Fuente: Tabla 18

Interpretación: En la Tabla 18 y la Figura 15 se observa que el 1.89% determina "Nunca", el 0.00% determina "Casi nunca", el 22.64% determinan "A veces", el 45.28% determinan "Casi siempre", y el 30.19% determinan "Siempre" que la capacidad intelectual en su desarrollo como líder es importante para la formación militar del grupo.

P16. ¿Consideras que la capacidad física es indispensable en desarrollo como líder para que ellos puedan comandar con el ejemplo?

Tabla *19.*
Formación Militar, Capacidad física

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	6	11.32%
Casi nunca	15	28.30%
A veces	10	18.87%
Casi siempre	16	30.19%
Siempre	6	11.32%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB" - 2018.

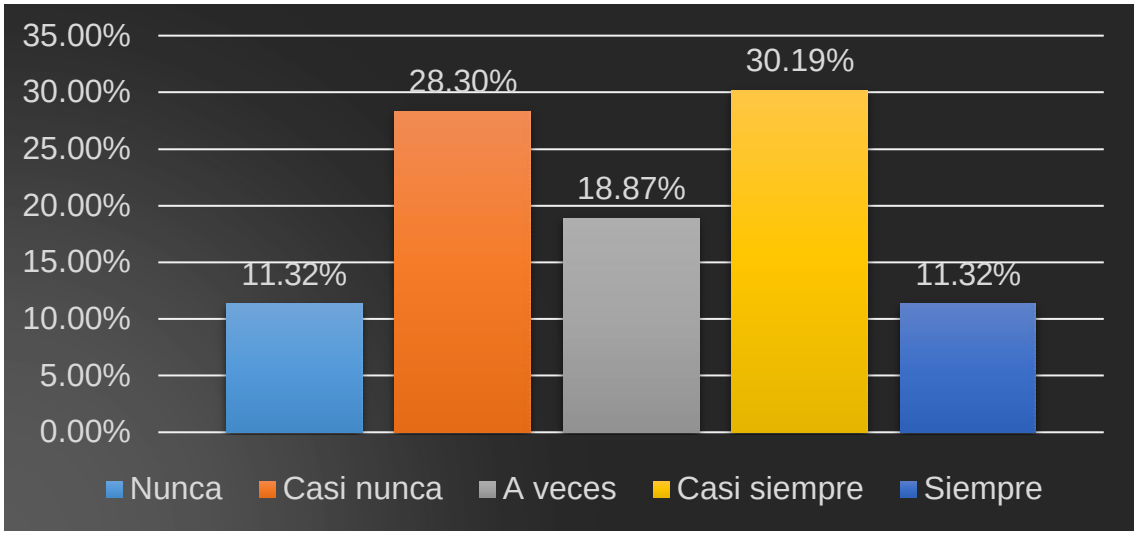

Figura *16. Formación Militar, Capacidad física*
Fuente: Tabla 19

Interpretación: En la Tabla 19 y la Figura 16 se observa que el 11.32% determina "Nunca", el 28.30% determina "Casi nunca", el 18.87% determinan "A veces", el 30.19% determinan "Casi siempre", y el 11.32% determinan "Siempre" que la capacidad física es indispensable en desarrollo como líder para que ellos puedan comandar con el ejemplo.

4.2. Interpretación

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 Independencia de Chi Cuadrado (X^2) con dos variables con categorías y el Análisis Exploratorio que sirve para comprobar si los promedios provienen de una distribución normal.

Para la determinación de la Prueba de Hipótesis, seguimos el criterio más aceptado por la comunidad científica, empleando un nivel de significancia ***α*** del 5 % (0,05), y también hemos fijado un Nivel de Confianza del 95 %.

Eso quiere decir que los resultados hallados se comparan con el nivel de significancia ***α*** 5 % (0,05). Si el ***p*** Estadístico ***es menor que α,*** entonces se acepta la Hipótesis Nula. Si el ***p*** Estadístico ***es mayor que α,*** entonces se rechaza la Hipótesis Nula, y se acepta la Hipótesis Alternativa.

A. Calculo de la CHI Cuadrada - Hipótesis General (HG)

HG - Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018.

HG_0 (Nula) – NO existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018.

- **De los Instrumentos de Medición**
  - El Liderazgo

Tabla 20.
Instrumentos de Medición, HG V1

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	1	2.36%
Casi nunca	3	4.72%
A veces	11	21.23%
Casi siempre	11	20.05%
Siempre	27	51.65%
TOTAL	**53**	**100.00%**

  - El Desarrollo del Perfil

Tabla 21.
Instrumentos de Medición, HG V2

Alternativa	fi	Porcentaje
Nunca	3	4.95%
Casi nunca	6	10.61%
A veces	12	22.88%
Casi siempre	20	37.74%
Siempre	13	23.82%
TOTAL	**53**	**100.00%**

Tabla 22.
Frecuencias observadas, HG

Fo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL
El Liderazgo	1 - a1	3 - b1	11 - c1	11 - d1	27 - e1	**53**
El Desarrollo del Perfil	3 - a2	6 - b2	12 - c2	20 - d2	13 - e2	**53**
TOTAL	**4**	**8**	**23**	**31**	**40**	**106**

- **Aplicamos la fórmula para hallar las frecuencias esperadas:**

Fe: (total de frecuencias de la columna) (total de frecuencias de la fila)
Total general de la frecuencia

$$fe - a\# = \frac{4 * 53}{106} = 1.94$$

$$fe - b\# = \frac{8 * 53}{106} = 4.06$$

$$fe - c\# = \frac{23}{106} * \frac{53}{} = 11.69$$

$$fe - d\# = \frac{31}{106} * \frac{53}{} = 15.31$$

$$fe - e\# = \frac{40}{106} * \frac{53}{} = 20.00$$

- **Aplicamos la fórmula:**

$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

fo= frecuencia observada
fe= frecuencia esperada

Tabla 23.
Aplicación de la fórmula, HG

Celda	**fo**	**fe**	**fo-fe**	**$(fo-fe)^2$**	**$(fo-fe)^2/fe$**
F - a1 =	1	1.94	-0.69	0.47	0.243951613
F - b1 =	3	4.06	-1.56	2.44	0.600961538
F - c1 =	11	11.69	-0.44	0.19	0.016377005
F - d1 =	11	15.31	-4.69	21.97	1.43494898
F - e1 =	27	20.00	7.38	54.39	2.71953125
F - a2 =	3	1.94	0.69	0.47	0.243951613
F - b2 =	6	4.06	1.56	2.44	0.600961538
F - c2 =	12	11.69	0.44	0.19	0.016377005
F - d2 =	20	15.31	4.69	21.97	1.43494898
F - e2 =	13	20.00	-7.38	54.39	2.71953125
TOTAL				**X^2 =**	10.03154077

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

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

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

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

De la tabla Chi Cuadrada: 9.488

Valor encontrado en el proceso: X^2 = 10.032

Tabla 24.
Validación de Chi Cuadrado HG

Chi Cuadrada HG		El Liderazgo	El Desarrollo del Perfil
El Liderazgo	**Coeficiente de correlación**	9.488	10.032
	Sig. (bilateral)	.	4
	n	53	53
El Desarrollo del Perfil	**Coeficiente de correlación**	10.032	9.488
	Sig. (bilateral)	4	.
	n	53	53

Interpretación: En relación a la hipótesis general, el valor calculado para la Chi cuadrada (10.032) es mayor que el valor que aparece en la tabla (9.488) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna.

B. Calculo de la CHI Cuadrada - Hipótesis Específico 1 (HE1)

HE1 - Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y la Formación de Integridad de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018.

$HE1_0$ (Nula) – NO existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y la Formación de Integridad de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018.

- **De los Instrumentos de Medición**
  - V1 Dimensión 1: Enseñanza de formación

Tabla 25.
Instrumentos de Medición, HE1 V1D1

fi	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL
De largo alcance	0	0.00%	2	3.77%	10	18.87%	8	15.09%	33	62.26%	**53**
De largo alcance	2	3.77%	5	9.43%	8	15.09%	10	18.87%	28	52.83%	**53**
De largo alcance	1	1.89%	3	5.66%	11	20.75%	15	28.30%	23	43.40%	**53**
De largo alcance	0	0.00%	0	0.00%	16	30.19%	10	18.87%	27	50.94%	**53**

Fuente: Propia

  - V2 Dimensión 1: Formación de Integridad

Tabla 26.
Instrumentos de Medición, HE1 V2D1

fi	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL
Capacidad de recuperación	4	7.55%	9	16.98%	10	18.87%	15	28.30%	15	28.30%	**53**
Capacidad de recuperación	3	5.66%	5	9.43%	11	20.75%	18	33.96%	16	30.19%	**53**
Capacidad de recuperación	1	1.89%	4	7.55%	16	30.19%	23	43.40%	9	16.98%	**53**
Capacidad de recuperación	4	7.55%	1	1.89%	9	16.98%	19	35.85%	20	37.74%	**53**

Fuente: Propia

Tabla 27.
Frecuencias observadas, HE1

Frecuencia Observada (Fo)		**Nunca**	**Casi nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**	**TOTAL**
Armamento de Asalto	De largo alcance	0 - a1	2 - b1	10 - c1	8 - d1	33 - e1	**53**
	De largo alcance	2 - a2	5 - b2	8 - c2	10 - d2	28 - e2	**53**
	De largo alcance	1 - a3	3 - b3	11 - c3	15 - d3	23 - e3	**53**
	De largo alcance	0 - a4	0 - b4	16 - c4	10 - d4	27 - e4	**53**
Resistencia	Capacidad de recuperación	4 - a5	9 - b5	10 - c5	15 - d5	15 - e5	**53**
	Capacidad de recuperación	3 - a6	5 - b6	11 - c6	18 - d6	16 - e6	**53**
	Capacidad de recuperación	1 - a7	4 - b7	16 - c7	23 - d7	9 - e7	**53**
	Capacidad de recuperación	4 - a8	1 - b8	9 - c8	19 - d8	20 - e8	**53**
TOTAL		**15**	**29**	**91**	**118**	**171**	**424**

- **Aplicamos la fórmula para hallar las frecuencias esperadas:**

Fe: (total de frecuencias de la columna) (total de frecuencias de la fila)
Total general de la frecuencia

$$\text{Fe - a\#} = \frac{15}{424} * \frac{53}{} = 1.9$$

$$\text{Fe - b\#} = \frac{29}{424} * \frac{53}{} = 3.6$$

$$\text{Fe - c\#} = \frac{91}{424} * \frac{53}{} = 11.4$$

$$\text{Fe - d\#} = \frac{118}{424} * \frac{53}{} = 14.8$$

$$\text{Fe - e\#} = \frac{171}{424} * \frac{53}{} = 21.4$$

- **Aplicamos la fórmula:**

$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

fo= frecuencia observada
fe= frecuencia esperada

Tabla 28.
Aplicación de la formula. HE1

Celda	fo	fe	fo-fe	$(fo-fe)^2$	$(fo-fe)^2/fe$
F - a1 =	0	1.9	-1.875	3.52	1.875
F - b1 =	2	3.6	-1.625	2.64	0.728448276
F - c1 =	10	11.4	-1.375	1.89	0.166208791
F - d1 =	8	14.8	-6.75	45.56	3.088983051
F - e1 =	33	21.4	11.625	135.14	6.322368421
F - a2 =	2	1.9	0.125	0.02	0.008333333
F - b2 =	5	3.6	1.375	1.89	0.521551724
F - c2 =	8	11.4	-3.375	11.39	1.001373626
F - d2 =	10	14.8	-4.75	22.56	1.529661017
F - e2 =	28	21.4	6.625	43.89	2.053362573
F - a3 =	1	1.9	-0.875	0.77	0.408333333
F - b3 =	3	3.6	-0.625	0.39	0.107758621
F - c3 =	11	11.4	-0.375	0.14	0.012362637
F - d3 =	15	14.8	0.25	0.06	0.004237288
F - e3 =	23	21.4	1.625	2.64	0.123538012
F - a4 =	0	1.9	-1.875	3.52	1.875
F - b4 =	0	3.6	-3.625	13.14	3.625
F - c4 =	16	11.4	4.625	21.39	1.880494505
F - d4 =	10	14.8	-4.75	22.56	1.529661017
F - e4 =	27	21.4	5.625	31.64	1.480263158
F - a5 =	4	1.9	2.125	4.52	2.408333333
F - b5 =	9	3.6	5.375	28.89	7.969827586
F - c5 =	10	11.4	-1.375	1.89	0.166208791
F - d5 =	15	14.8	0.25	0.06	0.004237288
F - e5 =	15	21.4	-6.375	40.64	1.901315789
F - a6 =	3	1.9	1.125	1.27	0.675
F - b6 =	5	3.6	1.375	1.89	0.521551724
F - c6 =	11	11.4	-0.375	0.14	0.012362637
F - d6 =	18	14.8	3.25	10.56	0.716101695
F - e6 =	16	21.4	-5.375	28.89	1.351608187
F - a7 =	1	1.9	-0.875	0.77	0.408333333
F - b7 =	4	3.6	0.375	0.14	0.038793103
F - c7 =	16	11.4	4.625	21.39	1.880494505
F - d7 =	23	14.8	8.25	68.06	4.61440678
F - e7 =	9	21.4	-12.375	153.14	7.164473684
F - a8 =	4	1.9	2.125	4.52	2.408333333
F - b8 =	1	3.6	-2.625	6.89	1.900862069
F - c8 =	9	11.4	-2.375	5.64	0.495879121
F - d8 =	19	14.8	4.25	18.06	1.224576271
F - e8 =	20	21.4	-1.375	1.89	0.088450292
TOTAL				**X^2 =**	64.29308891

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

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

G = (8 - 1) (5 - 1) = 28

Con un (28) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 41.337

Valor encontrado en el proceso: X^2 = 64.293

Tabla 29.
Validación de Chi Cuadrado HE1

Chi Cuadrada HE1		**Enseñanza de formación**	**Formación de Integridad**
Enseñanza de formación	**Coeficiente de correlación**	41.337	64.293
	Sig. (bilateral)	.	28
	n	53	53
Formación de Integridad	**Coeficiente de correlación**	64.293	41.337
	Sig. (bilateral)	28	.
	n	53	53

Interpretación: En relación a la primera de las hipótesis específicas, el valor calculado para la Chi cuadrada (64.293) es mayor que el valor que aparece en la tabla (41.337) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (28). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 1 nula y se acepta la hipótesis específica 1 alterna.

C. Calculo de la CHI Cuadrada - Hipótesis Específico 2 (HE2)

HE2 - Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y la Formación Militar de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018.

$HE2_0$ (Nula) – NO existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y la Formación Militar de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018.

- **De los Instrumentos de Medición**
  - V1 Dimensión 2: Desarrollo de liderazgo

Tabla 30.
Instrumentos de Medición, HE2 V1D2

fi	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL
De largo alcance	6	11.32%	7	13.21%	9	16.98%	6	11.32%	25	47.17%	**53**
De largo alcance	0	0.00%	0	0.00%	14	26.42%	16	30.19%	23	43.40%	**53**
De largo alcance	0	0.00%	0	0.00%	7	13.21%	11	20.75%	35	66.04%	**53**
De largo alcance	1	1.89%	3	5.66%	15	28.30%	9	16.98%	25	47.17%	**53**

Fuente: Propia

  - V2 Dimensión 2: Formación Militar

Tabla 31.
Instrumentos de Medición, HE2 V2D2

fi	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL
Capacidad de recuperación	0	0.00%	5	9.43%	16	30.19%	21	39.62%	11	20.75%	**53**
Capacidad de recuperación	2	3.77%	6	11.32%	13	24.53%	24	45.28%	8	15.09%	**53**
Capacidad de recuperación	1	1.89%	0	0.00%	12	22.64%	24	45.28%	16	30.19%	**53**
Capacidad de recuperación	6	11.32%	15	28.30%	10	18.87%	16	30.19%	6	11.32%	**53**

Fuente: Propia

Tabla 32.
Frecuencias observadas, HE2

Frecuencia Observada (Fo)		**Nunca**	**Casi nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**	**TOTAL**
Armamento de Asalto	De largo alcance	6 - a1	7 - b1	9 - c1	6 - d1	25 - e1	**53**
	De largo alcance	0 - a2	0 - b2	14 - c2	16 - d2	23 - e2	**53**
	De largo alcance	0 - a3	0 - b3	7 - c3	11 - d3	35 - e3	**53**
	De largo alcance	1 - a4	3 - b4	15 - c4	9 - d4	25 - e4	**53**
Resistencia	Capacidad de recuperación	0 - a5	5 - b5	16 - c5	21 - d5	11 - e5	**53**
	Capacidad de recuperación	2 - a6	6 - b6	13 - c6	24 - d6	8 - e6	**53**
	Capacidad de recuperación	1 - a7	0 - b7	12 - c7	24 - d7	16 - e7	**53**
	Capacidad de recuperación	6 - a8	15 - b8	10 - c8	16 - d8	6 - e8	**53**
TOTAL		**16**	**36**	**96**	**127**	**149**	**424**

- **Aplicamos la fórmula para hallar las frecuencias esperadas:**

Fe: (total de frecuencias de la columna) (total de frecuencias de la fila)
Total general de la frecuencia

$$\text{Fe - a\#} = \frac{16}{424} * \frac{53}{} = 2.0$$

$$\text{Fe - b\#} = \frac{36}{424} * \frac{53}{} = 4.5$$

$$\text{Fe - c\#} = \frac{96}{424} * \frac{53}{} = 12.0$$

$$\text{Fe - d\#} = \frac{127}{424} * \frac{53}{} = 15.9$$

$$\text{Fe - e\#} = \frac{149}{424} * \frac{53}{} = 18.6$$

- **Aplicamos la fórmula:**

$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

fo= frecuencia observada
fe= frecuencia esperada

Tabla 33.
Aplicación de la fórmula, HE2

Celda	fo	fe	fo-fe	$(fo-fe)^2$	$(fo-fe)^2/fe$
F - a1 =	6	2.0	4	16.00	8
F - b1 =	7	4.5	2.5	6.25	1.388888889
F - c1 =	9	12.0	-3	9.00	0.75
F - d1 =	6	15.9	-9.875	97.52	6.142716535
F - e1 =	25	18.6	6.375	40.64	2.18204698
F - a2 =	0	2.0	-2	4.00	2
F - b2 =	0	4.5	-4.5	20.25	4.5
F - c2 =	14	12.0	2	4.00	0.333333333
F - d2 =	16	15.9	0.125	0.02	0.000984252
F - e2 =	23	18.6	4.375	19.14	1.027684564
F - a3 =	0	2.0	-2	4.00	2
F - b3 =	0	4.5	-4.5	20.25	4.5
F - c3 =	7	12.0	-5	25.00	2.083333333
F - d3 =	11	15.9	-4.875	23.77	1.497047244
F - e3 =	35	18.6	16.375	268.14	14.39681208
F - a4 =	1	2.0	-1	1.00	0.5
F - b4 =	3	4.5	-1.5	2.25	0.5
F - c4 =	15	12.0	3	9.00	0.75
F - d4 =	9	15.9	-6.875	47.27	2.977362205
F - e4 =	25	18.6	6.375	40.64	2.18204698
F - a5 =	0	2.0	-2	4.00	2
F - b5 =	5	4.5	0.5	0.25	0.055555556
F - c5 =	16	12.0	4	16.00	1.333333333
F - d5 =	21	15.9	5.125	26.27	1.654527559
F - e5 =	11	18.6	-7.625	58.14	3.121644295
F - a6 =	2	2.0	0	0.00	0
F - b6 =	6	4.5	1.5	2.25	0.5
F - c6 =	13	12.0	1	1.00	0.083333333
F - d6 =	24	15.9	8.125	66.02	4.158464567
F - e6 =	8	18.6	-10.625	112.89	6.061241611
F - a7 =	1	2.0	-1	1.00	0.5
F - b7 =	0	4.5	-4.5	20.25	4.5
F - c7 =	12	12.0	0	0.00	0
F - d7 =	24	15.9	8.125	66.02	4.158464567
F - e7 =	16	18.6	-2.625	6.89	0.369966443
F - a8 =	6	2.0	4	16.00	8
F - b8 =	15	4.5	10.5	110.25	24.5
F - c8 =	10	12.0	-2	4.00	0.333333333
F - d8 =	16	15.9	0.125	0.02	0.000984252
F - e8 =	6	18.6	-12.625	159.39	8.557885906
TOTAL				**X^2 =**	127.6009912

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

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

G = (8 - 1) (5 - 1) = 28

Con un (28) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 41.337

Valor encontrado en el proceso: X^2 = 127.601

Tabla 34.
Validación de Chi Cuadrado HE2

Chi Cuadrada HE2		**Desarrollo de liderazgo**	**Formación Militar**
Desarrollo de liderazgo	**Coeficiente de correlación**	41.337	127.601
	Sig. (bilateral)	.	28
	n	53	53
Formación Militar	**Coeficiente de correlación**	127.601	41.337
	Sig. (bilateral)	28	.
	n	53	53

Interpretación: En relación a la segunda de las hipótesis específicas, Asimismo, el valor calculado para la Chi cuadrada (127.601) es mayor que el valor que aparece en la tabla (41.337) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (28). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 2 nula y se acepta la hipótesis específica 2 alterna.

4.3. Discusión

En lo relacionado a nuestras hipótesis podemos extraer lo siguiente:

En relación a la hipótesis general, el valor calculado para la Chi cuadrada (10.032) es mayor que el valor que aparece en la tabla (9.488) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna.

Esto quiere decir que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018. Validándola, en tal sentido, Noj Xoyon (2007), quien determina la mayoría de los docentes encuestados están de acuerdo con el perfil inicial propuesto que incluye características que debieran prevalecer en las áreas de Liderazgo Docente o capacidad de influir en forma positiva despertando las potencialidades individuales de cada cadete; Moral y Ética del docente, entendida como una conducta ejemplar, digna de imitar por los cadetes; Vocación y Formación Académica, relacionada con los aspectos curriculares de la Reforma Educativa; Motivación del Docente para incentivar el desarrollo de las habilidades y destrezas de los educandos; Metodología del Docente, la cual debe basarse en métodos constructivistas que induzcan al cadete a un aprendizaje significativo; Proactividad Docente, entendida como la capacidad de ofrecer alternativas de apoyo a las diferencias individuales de cada cadete y Proyección Cultural del Docente, para crear una relación positiva que favorezca el crecimiento y desarrollo de la comunidad educativa donde labora, ayudando a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Asimismo, en relación a la primera de las hipótesis específicas, el valor calculado para la Chi cuadrada (64.293) es mayor que el valor que aparece en la tabla (41.337) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (28). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 1 nula y se acepta la hipótesis específica 1 alterna.

Esto quiere decir que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y la Formación de Integridad de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018. Validándola, en tal sentido, Avenecer (2015), quien determina se comprobó que el liderazgo que los instructores aplican con el equipo de patrulla interviene positivamente en la motivación de la misión, puesto que cada uno de los integrantes demuestra compromiso y deseos de elevar efectivamente su desempeño. Para conservar y mejorar la forma de trabajo ha logrado hasta ahora, se promuevan innovadores talleres de liderazgo para estimular constantemente a todos miembros de la patrulla.

Por ultimo en relación a la segunda de las hipótesis específicas, Asimismo, en relación a la primera de las hipótesis específicas, el valor calculado para la Chi cuadrada (127.601) es mayor que el valor que aparece en la tabla (41.337) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (28). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 2 nula y se acepta la hipótesis específica 2 alterna.

Esto quiere decir que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y la Formación Militar de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018. Validándola, en tal sentido, Luperdi (2018), quien determina existe una alta y significativa correlación de 0,656 entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica. Con un valor moderado de 0,593 entre el liderazgo transformacional y la dimensión planificación en docentes, pero muestra una alta correlación de 0,615 con la dimensión ejecución en docentes y 0,670 con la dimensión evaluación en docentes. Es probable que el liderazgo en los docentes dirija sus acciones y los motive a que les permita planificar sus actividades en el aula, ejecutando estrategias, metodologías y aplicar los instrumentos de evaluación.

CONCLUSIONES

1. Teniendo en consideración la Hipótesis General que señala: Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018; se ha podido establecer un resultado de 35.85% y 30.78% respectivamente. El valor calculado para la Chi cuadrada (10.032) es mayor que el valor que aparece en la tabla (9.488) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna.

2. Teniendo en consideración la Hipótesis Especifica 1 que señala: Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y la Formación de Integridad de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018; en un promedio aritmético obtenido por los resultados de cada indicador de un 36.2% y 31.84% respectivamente. El valor calculado para la Chi cuadrada (64.293) es mayor que el valor que aparece en la tabla (41.337) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (28). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 1 nula y se acepta la hipótesis específica 1 alterna.

3. Teniendo en consideración la Hipótesis Especifica 2 que señala: Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y la Formación Militar de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018; en un promedio aritmético obtenido por los resultados de cada indicador de un 35.38% y 29.72% respectivamente. El valor calculado para la Chi cuadrada (127.601) es mayor que el valor que aparece en la tabla (41.337) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (28). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 2 nula y se acepta la hipótesis específica 2 alterna.

RECOMENDACIONES

1. En consideración a la conclusión 1, se sugiere a la Escuela Militar de Chorrillos en otorgar talleres de liderazgo, para fines de poder influenciar a los cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería a un mejor desarrollo del perfil como parte de su formación militar y de integridad como futuro oficial del Ejército Peruano.

2. En consideración a la conclusión 2, se sugiere talleres en beneficio a la enseñanza de formación como parte de su integridad que permitan desarrollar talleres de temas de competencias, en que sepan brindar su habilidades y destrezas al Máximo, y en fortalecer sus valores.

3. En consideración a la conclusión 3, se sugiere talleres en el desarrollo de liderazgos, permitiendo así dentro de su etapa de formación militar, el saber valorar más su adquisición de experiencia dentro de las misiones, como el saber dirigir y confrontar en las acciones operativas encomendadas; también en desarrollar motivación e inspiraciones frente a sus subordinados.

REFERENCIAS

Avenecer, Y. (2015). *Tesis de Licenciatura: "Liderazgo y Motivación" (Estudio realizado con los supervisores y vendedores ruteros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8)"*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafel Landívar.

Bembibre, V. (22 de diciembre de 2008). *Honestidad*. Obtenido de Definición ABC: https://www.definicionabc.com/general/honestidad.php

Bembibre, V. (19 de Diciembre de 2008). *Valores*. Obtenido de Definición ABC: https://www.definicionabc.com/general/valores.php

Calero, J. L. (2002). Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales. Rev. Cubana Endocrinol 2000.

Cruma. (2015). *Desarrollo de liderazgo*. Obtenido de Cruma: http://www.cruma.com/es/servicios/formacion/liderazgo.html

Duarte, G. (28 de noviembre de 2008). *Competencia*. Obtenido de DefinicionABC: https://www.definicionabc.com/general/competencia.php

Equipo de Redacción de Concepto. (2018). *Concepto de Liderazgo*. Obtenido de Concepto.de: Concepto de Liderazgo

Escuela Europea de Management. (07 de Diciembre de 2016). *Tipos de líder según Fischman. ¿En cuál encajas?* Obtenido de http://www.escuelamanagement.eu/direccion-de-empresas/tipos-de-lider-segun-fischman-en-cual-encajas

Escuela Militar. (2015). *PERFIL DEL OFICIAL DE EJÉRCITO*. Obtenido de Escuela Militar del Libertador Bernardo o'Higgins: http://www.escuelamilitar.cl/web/escuelamilitar/index.php/es/formacion/perfil-del-oficial

Feature Articles. (enerp de 2007). *EL LIDERAZGO SE PUEDE ENSEÑAR*. Obtenido de Integral Leadership Review: http://integralleadershipreview.com/5428-cuentan-con-el-articulo-el-liderazgo-se-puede-ensenar/

Hernández, E. A. (1998). *Modalidad de la Investigación Científica.* D.F. México: MC Craw.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2003). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill.

Jave, W. (2004). *Diccionario de Terminos Militares.* Lima, Perú: DEDOC / COINDE 50010 .

Klepak, H. (2012). *Formación y educación militar: Los futuros oficiales y la democracia.* Buenos Aires: 1a Ed. RESDAL.

Luperdi, R. A. (2018). *Tesis de Licenciatura: "Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa el Salvador".* Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Marillo, G. (06 de Noviembre de 2015). *Concepto del perfil del profesional*. Obtenido de El perfil del profesional: http://elperfildelprof.blogspot.com/

Noj Xoyon, M. R. (2007). *Tesis de Licenciatura: "El perfil de liderazgo del docente del siglo XXI".* Guatemala de la Asunción: Universidad Galileo.

Pérez, J. (2012). *Habilidad*. Obtenido de Definicion.de: https://definicion.de/habilidad/

Pérez, J., & Gardey, A. (2008). *Definición de formación*. Obtenido de Definicion.de: https://definicion.de/formacion/

Quesada, T. D. (2014). *Tesis de Maestría: "El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04, provincia y departamento de Li.* Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ucha, F. (2010 de mayo de 14). *Destreza*. Obtenido de Definición ABC: https://www.definicionabc.com/deporte/destreza.php

Ucha, F. (25 de Setiembre de 2009). *Experiencia*. Obtenido de Definición ABC: https://www.definicionabc.com/general/experiencia.php

Ucha, F. (05 de octubre de 2012). *Formación*. Obtenido de DeficiónABC: https://www.definicionabc.com/general/formacion.php

Ucha, F. (14 de Agosto de 2013). *Integridad*. Obtenido de Definición ABC: https://www.definicionabc.com/general/integridad.php

Zorrilla. (1993). la investigación se clasifica en cuatro tipos: básica, aplicada, documental, de campo o mixta.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título: El Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018.

<table>
<tr><th>PROBLEMAS</th><th>OBJETIVOS</th><th>HIPÓTESIS</th><th>VARIABLES</th><th>DIMENSIONES</th><th>INDICADORES</th><th>DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS</th></tr>
<tr><td>Problema General
¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018?</td><td>Objetivo General
Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018.</td><td>Hipótesis General
Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y el Desarrollo del Perfil de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018.</td><td rowspan="2">Variable 1
El Liderazgo</td><td>Enseñanza de formación</td><td>• Competencia
• Habilidades
• Destrezas
• Valores</td><td rowspan="5">Tipo investigación
Aplicada
Descriptivo-correlacional

Diseño de investigación
No experimental
Transversal

Enfoque de investigación
Cuantitativo

Instrumentos
Encuesta

Población
60 cadetes al Comando del Arma de Infantería de la EMCH "CFB"

Muestra
53 cadetes al Comando del Arma de Infantería de la EMCH "CFB"

Métodos de Análisis de Datos
Estadística
Ji o Chi Cuadrada</td></tr>
<tr><td>Problema Especifico 1
¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y la Formación de Integridad de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018?</td><td>Objetivo Especifico 1
Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y la Formación de Integridad de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018.</td><td>Hipótesis Especifico 1
Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo y la Formación de Integridad de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018.</td><td>Desarrollo de liderazgo</td><td>• Adquisición de experiencia
• Dirigir acciones operativas
• Motivar e inspirar a los subordinados
• Conocer muy bien a los subordinados</td></tr>
<tr><td>Problema Especifico 2
¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y la Formación Militar de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018?</td><td>Objetivo Especifico 2
Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y la Formación Militar de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018.</td><td>Hipótesis Especifico 2
Existe relación directa y significativa existe entre el Liderazgo y la Formación Militar de los cadetes al Comando del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018.</td><td rowspan="2">Variable 2
El Desarrollo del Perfil</td><td>Formación de Integridad</td><td>• Ejemplo
• Disciplinado
• Honestidad
• Cumplimiento del deber</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Formación Militar</td><td>• Capacidad Moral
• Capacidad Psicológica
• Capacidad Intelectual
• Capacidad Física</td></tr>
</table>

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"

EL LIDERAZGO Y EL DESARROLLO DEL PERFIL DE LOS CADETES AL COMANDO DEL ARMA DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" - 2018

Nota: Se agradece anticipadamente la colaboración de los cadetes de Cuarto del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB" - 2018, que nos colaboraron amablemente.

RESPONDA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SEGÚN SU CRITERIO, MARQUE CON UNA "X" EN LA ALTERNATIVA QUE LE CORRESPONDE:

ESCALA DE LIKERT						
A Nunca	**B Casi nunca**	**C A veces**	**D Casi siempre**	**E Siempre**		
N°	**El Liderazgo**					
1	¿Cómo parte de su formación de integridad sobre las competencias de adquisición de nuevos conocimientos resaltan controversias para ser líder?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**
2	¿Considera que las habilidades de un líder son importantes para una mejor formación militar de sus subordinados como parte de su integridad?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**
3	¿Crees que las destrezas en un líder juegan un papel importante en el logro de las metas personales y objetivas propuestos para el personal de subordinados como parte de su integridad?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**
4	¿Considera que la práctica de valores diarios en un líder cree en los subordinados mayor lealtad hacia él y como también mejorar su integridad?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**
5	¿Crees que el comandar y la enseñanza a cadetes subordinados proporciona controversias de liderazgo en su etapa de formación militar?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**
6	¿Considera que el dirigir acciones operativas, con el trato diario y directo con los subordinados es la mejor forma de enriquecerse personalmente como parte de su formación militar?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**
7	¿Crees que motivar e inspirar a los subordinados hará que sientan orgullosos de la escuela a la que pertenecen	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**

ESCALA DE LIKERT								
A Nunca	**B Casi nunca**	**C A veces**	**D Casi siempre**	**E Siempre**				
	y que comprendan que forman parte importante de ella?							
8	¿Crees que el conocer muy bien a los subordinados y cuál es su estado de formación, harán que se sientas más importantes y vean la preocupación hacia ellos?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**		
N°	**El Desarrollo del Perfil**							
1	¿Crees que el ejemplo y comandar con este crea en el subordinado una apreciación positiva hacia su superior como parte de su enseñanza de formación?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**		
2	¿Consideras que ser disciplinado e inculcar la disciplina en los subordinados hace que ellos se formen de manera más integra en su etapa de formación?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**		
3	¿Consideras que la honestidad y la práctica de esta enriquecen la formación de un líder y lo hace un ejemplo para los subordinados en su etapa de formación?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**		
4	¿Crees que el cumplimiento del deber es eficiente por parte del subordinado por no tener un buen líder en su etapa de formación?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**		
5	¿Consideras que la capacidad moral en la formación militar de un líder hace de ellos un ejemplo para sus subordinados en su desarrollo de liderazgo?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**		
6	¿Consideras que la capacidad psicológica es importante para liderar de manera eficiente a un grupo de subordinados como parte de su formación militar?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**		
7	¿Crees que la capacidad intelectual en su desarrollo como líder es importante para la formación militar del grupo?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**		
8	¿Consideras que la capacidad física es indispensable en desarrollo como líder para que ellos puedan comandar con el ejemplo?	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**		

Anexo 03: Validación de Documentos

HOJA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

EL LIDERAZGO Y EL DESARROLLO DEL PERFIL DE LOS CADETES AL COMANDO DEL ARMA DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" - 2018.

Colocar "x" en el casillero de la pregunta evaluada para las variables

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	VALOR ASIGNADO POR EL EXPERTO									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1. CLARIDAD	Está formulada con el lenguaje adecuado										X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables									X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia									X	
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica										X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad										X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación										X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos										X
8.COHERENCIA	Entre los índices, e indicadores									X	
9.METODOLOGIA	El diseño responde al propósito del diagnostico										X
10.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación										X

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:
Cuestionarios muestra confiabilidad y Validez

Grado académico:
Doctor

Apellidos y Nombres:
Galindo Heredia Jose A.

Firma: J.A Galindo H.

Post firma: Dr. Jose A. Galindo H.

Nº DNI: 43251422

HOJA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

EL LIDERAZGO Y EL DESARROLLO DEL PERFIL DE LOS CADETES AL COMANDO DEL ARMA DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" - 2018.

Colocar "x" en el casillero de la pregunta evaluada para las variables

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	VALOR ASIGNADO POR EL EXPERTO									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1. CLARIDAD	Está formulada con el lenguaje adecuado										X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										X
3.ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia										X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica										X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad										X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación									X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos										X
8.COHERENCIA	Entre los índices, e indicadores									X	
9.METODOLOGIA	El diseño responde al propósito del diagnostico										X
10.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación										X

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

NINGUNA

Grado académico:

DOCTOR. INGENIERIA. MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Apellidos y Nombres:

BOLIVAR JIMENEZ JOSE LUIS

Firma:

Post firma: JOSE LUIS BOLIVAR JIMENEZ

Nº DNI: 09827100

HOJA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

EL LIDERAZGO Y EL DESARROLLO DEL PERFIL DE LOS CADETES AL COMANDO DEL ARMA DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" - 2018.

Colocar "x" en el casillero de la pregunta evaluada para las variables

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	VALOR ASIGNADO POR EL EXPERTO									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1. CLARIDAD	Está formulada con el lenguaje adecuado									X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										X
3.ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia										X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica										X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad									X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación										X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos										X
8.COHERENCIA	Entre los índices, e indicadores										X
9.METODOLOGIA	El diseño responde al propósito del diagnostico										X
10.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación									X	

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

.....

.....

Grado académico:
Magister, Licenciado Ciencias Militares

Apellidos y Nombres:
Pancorbo Ivan Jorge Anastacio Pedro

Firma: .....

Post firma: Pancorbo Ivan Jorge

Nº DNI: 10265366

Anexo 04: Resultados de la Encuesta

V1	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL (%)
1	**0**	**2**	**10**	**8**	**33**	53	0.00%	3.77%	18.87%	15.09%	62.26%	100.00%
2	**2**	**5**	**8**	**10**	**28**	53	3.77%	9.43%	15.09%	18.87%	52.83%	100.00%
3	**1**	**3**	**11**	**15**	**23**	53	1.89%	5.66%	20.75%	28.30%	43.40%	100.00%
4	**0**	**0**	**16**	**10**	**27**	53	0.00%	0.00%	30.19%	18.87%	50.94%	100.00%
5	**6**	**7**	**9**	**6**	**25**	53	11.32%	13.21%	16.98%	11.32%	47.17%	100.00%
6	**0**	**0**	**14**	**16**	**23**	53	0.00%	0.00%	26.42%	30.19%	43.40%	100.00%
7	**0**	**0**	**7**	**11**	**35**	53	0.00%	0.00%	13.21%	20.75%	66.04%	100.00%
8	**1**	**3**	**15**	**9**	**25**	53	1.89%	5.66%	28.30%	16.98%	47.17%	100.00%
V2	**Nunca**	**Casi nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**	**TOTAL**	**Nunca**	**Casi nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**	**TOTAL (%)**
1	**4**	**9**	**10**	**15**	**15**	53	7.55%	16.98%	18.87%	28.30%	28.30%	100.00%
2	**3**	**5**	**11**	**18**	**16**	53	5.66%	9.43%	20.75%	33.96%	30.19%	100.00%
3	**1**	**4**	**16**	**23**	**9**	53	1.89%	7.55%	30.19%	43.40%	16.98%	100.00%
4	**4**	**1**	**9**	**19**	**20**	53	7.55%	1.89%	16.98%	35.85%	37.74%	100.00%
5	**0**	**5**	**16**	**21**	**11**	53	0.00%	9.43%	30.19%	39.62%	20.75%	100.00%
6	**2**	**6**	**13**	**24**	**8**	53	3.77%	11.32%	24.53%	45.28%	15.09%	100.00%
7	**1**	**0**	**12**	**24**	**16**	53	1.89%	0.00%	22.64%	45.28%	30.19%	100.00%
8	**6**	**15**	**10**	**16**	**6**	53	11.32%	28.30%	18.87%	30.19%	11.32%	100.00%

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: CORONEL PEREZ, MARCELO WILY BLADIMIR, CORAL BERENGUEL, ERICK ALBERTO; identificados con DNI N° 77145315, 73655705; con los que han realizado trabajo de investigación a los cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la EMCH "CFB", 2017; como parte de su tesis EL LIDERAZGO Y EL DESARROLLO DEL PERFIL DE LOS CADETES AL COMANDO DEL ARMA DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" - 2018 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, 20 de Noviembre 2018

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "Coronel Francisco Bolognesi" Sub Director Académico

O-223921772- O +
Fernando Manuel MUÑOZ JARA
Crl EP
Sub Director Académico – EMCH
"Crl. Francisco Bolognesi"

Anexo 06: Compromiso de autenticidad del documento

Los bachilleres en Ciencias Militares, INF CORONEL PEREZ, MARCELO WILY BLADIMIR, INF CORAL BERENGUEL, ERICK ALBERTO; autores del trabajo de investigación titulado "EL LIDERAZGO Y EL DESARROLLO DEL PERFIL DE LOS CADETES AL COMANDO DEL ARMA DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" - 2018"

Declaran:

Que, el presente trabajo ha sido íntegramente a 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, 09 de Diciembre del 2019.

M. CORONEL P.
DNI: 77145315

E. CORAL B.
DNI: 73655705