

**COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO
ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN**

**“Liderazgo Efectivo en Operaciones Militares: Experiencias en la Gestión y
Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto”**

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

Torres Cunurana Franshesco Alonso

LIMA – PERÚ

2024

NOMBRE DEL TRABAJO

TORRES CUNURAMA

RECUENTO DE PALABRAS

9675 Words

RECUENTO DE CARACTERES

57497 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

60 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.5MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 6, 2024 9:36 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 6, 2024 9:36 AM GMT-5

● 23% de similitud general

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

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

Agradecimiento

Dedico este trabajo a Dios, cuya guía y fortaleza me han acompañado en cada paso de este camino. A mi familia, por su amor incondicional y constante apoyo. Y un especial agradecimiento a mi Pelotón en el Regimiento de Caballería "Mariscal Domingo Nieto" por su inspiración y camaradería. Gracias a todos por ser parte de este logro

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Dedicatoria | 2 |
| Agradecimiento | 3 |
| ÍNDICE | 4 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 5 |
| Resumen | 6 |
| Introducción | 7 |
| CAPITULO I: INFORMACION GENERAL | 8 |
| 1.1. Descripción de la Dependencia | 8 |
| 1.2. Tipo de actividad que desarrolló (función y puesto) | 8 |
| 1.3. Lugar y fecha | 9 |
| 1.4. Misión | 9 |
| 1.5. Visión | 9 |
| 1.6. Funciones del puesto que ocupó | 10 |
| CAPITULO II: MARCO TEORICO | 12 |
| 2.1. Antecedentes | 12 |
| 2.1.1. Antecedentes Internacionales | 12 |
| 2.1.2. Antecedentes Nacionales | 14 |
| 2.2. Bases teóricas | 16 |
| 2.2.1. Liderazgo Efectivo | 16 |
| 2.2.2. Liderazgo efectivo en operacionales militares | 17 |
| 2.2.3. Gestión y Motivación | 18 |
| 2.3. Términos básicos | 20 |
| CAPITULO III: | 21 |
| DEARROLLO DEL TEMA | 21 |
| 3.1. Campo de aplicación | 21 |
| 3.2. Tipo de aplicación | 21 |
| 3.3. Diagnostico | 22 |
| 3.4. Propuesta de innovación | 23 |
| 3.4.1. Objetivo de la propuesta | 25 |
| 3.4.2. Descripción simple de la propuesta | 25 |
| CONCLUSIONES | 44 |

| | |
|----------------------------|----|
| RECOMENDACIÓN | 45 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 45 |
| ANEXOS | 49 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Flujograma de la implementación por fase del taller | 25 |
|---|----|

Resumen

Este estudio se llevó a cabo en el Regimiento de Caballería "Mariscal Domingo Nieto Escolta del Presidente de la República", ubicado en Lima, Perú. El objetivo general de la investigación fue mejorar el liderazgo efectivo y la gestión del pelotón, con el fin de fortalecer las habilidades de liderazgo entre los oficiales y suboficiales de la unidad. Se enfocó en aumentar la motivación del equipo, resolver conflictos internos de manera efectiva y mejorar la eficiencia operativa en un entorno militar dinámico.

El planteamiento del problema identificó la necesidad crítica de optimizar el liderazgo y la gestión dentro del pelotón para mejorar la capacidad de respuesta ante desafíos operativos. Se destacaron dificultades como la baja cohesión del equipo, problemas en la motivación del personal y deficiencias en la resolución de conflictos, todos los cuales afectaban negativamente el desempeño global de la unidad.

Se anticipa que, tras la implementación de estrategias centradas en el liderazgo transformacional, la capacitación continua y un seguimiento meticuloso, se obtendrán resultados significativos. Se espera observar un incremento notable en la motivación del personal, una mejora sustancial en la cohesión del equipo y una mayor eficacia en la resolución de problemas operativos. Estos resultados esperados reflejarán la efectividad del enfoque adoptado para fortalecer el liderazgo y la gestión en el Regimiento de Caballería, facilitando un ambiente de trabajo más productivo y cohesionado.

Palabras clave: liderazgo efectivo, gestión del pelotón, motivación del equipo, resolución de conflictos, eficiencia operativa.

Introducción

El trabajo de suficiencia profesional se originó por una combinación de motivaciones personales y profesionales, impulsando al investigador a contribuir al desarrollo del liderazgo efectivo y la gestión dentro del Regimiento de Caballería "Mariscal Domingo Nieto Escolta del Presidente de la República", donde ocupó el puesto de Comandante de Pelotón. Este estudio se estructura en tres capítulos principales.

En el Capítulo I, se presenta una descripción detallada de la dependencia militar, incluyendo el contexto operativo específico y las funciones clave asociadas al rol de Comandante de Pelotón. Se proporciona información sobre el lugar y la fecha de realización del trabajo, así como la misión y visión institucional que guían las operaciones del regimiento.

El Capítulo II aborda el marco teórico del estudio, comenzando por un análisis de los antecedentes internacionales y nacionales relevantes para el liderazgo militar y la gestión en operaciones militares. Se profundiza en las bases teóricas del liderazgo efectivo, su aplicación específica en el ámbito militar y conceptos fundamentales como la gestión y motivación de equipos.

El Capítulo III se enfoca en el desarrollo del tema principal, detallando el campo de aplicación del estudio dentro del regimiento, el tipo de aplicación considerado, un diagnóstico exhaustivo de la situación actual y una propuesta de innovación diseñada para fortalecer el liderazgo y la gestión en el pelotón. Se delinearán los objetivos específicos de la propuesta y se describe la innovación propuesta para abordar los desafíos identificados en la gestión y motivación del personal militar.

CAPITULO I: INFORMACION GENERAL

1.1. Descripción de la Dependencia

El Regimiento de Caballería "Mariscal Domingo Nieto", ubicado en Lima, Perú, es una unidad militar especializada en la protección y escolta del Presidente de la República del Perú. Esta dependencia juega un papel crucial en asegurar la seguridad del más alto dignatario del país durante sus desplazamientos y eventos públicos.

1.2. Tipo de actividad que desarrolló (función y puesto)

El tipo de actividad que desarrollaste como Comandante de Pelotón en el Regimiento de Caballería "Mariscal Domingo Nieto" incluye funciones específicas dentro de la estructura operativa y de seguridad del regimiento. Aquí tienes una descripción detallada:

Función y Puesto: Comandante de Pelotón

Responsabilidades Directas: Como Comandante de Pelotón, una de las funciones principales era liderar y dirigir operativamente un pelotón dentro del regimiento. Esto implicaba la responsabilidad de supervisar y gestionar un grupo de soldado, asegurando que estuvieran debidamente entrenados, equipados y listos para cumplir con las misiones asignadas.

Planificación y Ejecución: Se encargaba de la planificación detallada de las actividades del pelotón, incluyendo ejercicios de entrenamiento, patrullajes, y operaciones tácticas según las directivas del comando superior y

las necesidades operativas del regimiento.

Coordinación Operativa: Mantener una estrecha coordinación con otros comandantes de unidades dentro del regimiento, así como con unidades de apoyo logístico y de inteligencia, para asegurar una ejecución eficiente y efectiva de las misiones asignadas.

Toma de Decisiones: Toma de decisiones críticas bajo presión y en situaciones dinámicas, asegurando el cumplimiento de los objetivos operativos y la seguridad del pelotón y del personal bajo responsabilidad.

Motivación y Desarrollo del Personal: Fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador dentro del pelotón, inspirando a los subordinados a alcanzar altos estándares de rendimiento y profesionalismo. Además, contribuir al desarrollo profesional y personal de los miembros del pelotón a través de entrenamientos y retroalimentación continua.

Reporte y Evaluación: Realizar reportes regulares sobre el estado operativo del pelotón, así como evaluaciones de desempeño individual y colectivo, proporcionando retroalimentación constructiva para mejorar la efectividad y eficiencia del equipo.

1.3. Lugar y fecha

El autor desempeño sus funciones como comandante de pelotón del año 2021, lugar lima Perú.

1.4. Misión

La misión del Regimiento de Caballería "Mariscal Domingo Nieto" se centra en la protección y seguridad del Presidente de la República del Perú, así como de otras autoridades nacionales e invitados de alto perfil durante sus actividades oficiales.

Esta unidad especializada garantiza un entorno seguro para el presidente durante sus desplazamientos dentro del país y en eventos públicos, utilizando técnicas avanzadas de protección personal y protocolos de seguridad.

Su objetivo es asegurar que el presidente pueda desempeñar sus funciones de manera segura y efectiva, respondiendo rápidamente a cualquier amenaza o emergencia que pueda surgir, en colaboración estrecha con otras agencias de seguridad y fuerzas armadas.

1.5. Visión

La visión del Regimiento de Caballería "Mariscal Domingo Nieto" es consolidarse como una unidad militar de élite, reconocida nacional e internacionalmente por su excelencia en la protección y seguridad del Presidente de la República del Perú. Busca ser un referente en la implementación de técnicas avanzadas de protección personal y escolta, manteniendo altos estándares de profesionalismo, disciplina y lealtad. Además, aspira a fortalecer continuamente sus capacidades operativas y de respuesta, garantizando un entorno seguro y controlado para las actividades presidenciales y eventos de importancia nacional e internacional.

1.6. Funciones del puesto que ocupó

Como Comandante de Pelotón en el Regimiento de Caballería "Mariscal Domingo Nieto", el autor ocupó un rol fundamental en la dirección y gestión operativa de su pelotón.

Lideró y supervisó a los soldados bajo su mando, asegurando que estuvieran debidamente entrenados, equipados y preparados para cumplir con las misiones asignadas.

Planificó y coordinó las actividades del pelotón, incluyendo entrenamientos, patrullajes y operaciones tácticas, siguiendo las directivas del

comando superior y las necesidades operativas del regimiento.

Supervisó las acciones del pelotón, evaluando el desempeño individual y colectivo, y proporcionando retroalimentación constructiva para mejorar la efectividad y eficiencia del equipo.

Tomó decisiones críticas bajo presión, garantizando el cumplimiento de los objetivos operativos y la seguridad de todos los miembros del pelotón.

Fomentó un ambiente de trabajo positivo y motivador, inspirando a sus subordinados a alcanzar altos estándares de rendimiento y profesionalismo, contribuyendo además a su desarrollo profesional y personal.

Mantuvo una estrecha coordinación con otros comandantes de unidades y con unidades de apoyo logístico e inteligencia para asegurar una ejecución eficiente de las misiones.

Gestionó los recursos materiales y humanos del pelotón, asegurando que estuvieran adecuadamente abastecidos y equipados. Implementó y supervisó los protocolos de seguridad específicos para la protección del Presidente de la República y otras autoridades, asegurando que se siguieran las mejores prácticas y procedimientos establecidos.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

López (2023) en su estudio titulado “Cinco claves en torno al liderazgo militar”. Tuvo como objetivo general reflexionar sobre la coexistencia y la interacción entre el mando y el liderazgo en el ámbito militar, destacando un estilo de actuación que combina el cumplimiento de la misión con el compromiso hacia las personas. Para abordar este tema, la metodología aplicada incluyó un análisis profundo de diversas ideas sobre el liderazgo militar, así como la evaluación de ciertos mitos, tales como la relevancia de la formación en liderazgo, el desarrollo de competencias técnicas, tácticas y humanísticas en los líderes, el autoritarismo en el ejercicio del mando, la flexibilidad en la toma de decisiones y la distinción entre jefes y líderes. Los resultados obtenidos revelaron que la formación en liderazgo es crucial para el desarrollo efectivo de los líderes militares, quienes deben equilibrar sus competencias técnicas y tácticas con habilidades humanísticas. Además, se identificó que el liderazgo autoritario no siempre es efectivo y que la capacidad de cambiar de opinión es una fortaleza en la toma de decisiones. La investigación también subrayó la diferencia fundamental entre jefes y líderes, destacando que los líderes no solo dirigen, sino que también inspiran y comprometen a sus subordinados. En conclusión, la investigación aportó valiosos conocimientos sobre cómo el mando y el liderazgo pueden integrarse de manera efectiva en el ámbito militar.

Este estudio contribuye significativamente a la investigación actual al evidenciar la importancia de una formación integral en liderazgo y la necesidad de desarrollar competencias amplias en los líderes militares, lo que es esencial para el éxito en el cumplimiento de misiones y en la gestión del personal.

Guiu y Álvarez (2022) en su estudio titulado “Liderazgo militar con «ñ» aproximaciones científicas psicosociales en España”, el cual tuvo como objetivo general resaltar la creciente importancia del estudio del liderazgo en las Fuerzas Armadas españolas en las últimas décadas, enfocándose en nuevos conceptos doctrinales, normativas y planes diseñados para mejorar la formación del personal y la preparación de las unidades militares. La metodología aplicada incluyó un análisis exhaustivo de publicaciones científicas sobre liderazgo militar, abarcando artículos de revistas especializadas internacionales y tesis doctorales en España. Los resultados subrayaron la relevancia del liderazgo transformacional y auténtico, así como las contribuciones significativas en diversos ámbitos. Se observó una cantidad limitada de estudios experimentales o correlacionales, junto con un número reducido de tesis doctorales publicadas sobre esta temática. En conclusión, este estudio aporta un análisis detallado sobre el estado actual del conocimiento en liderazgo militar, destacando áreas de investigación emergentes y señalando la necesidad de continuar desarrollando investigaciones que fortalezcan la preparación y efectividad de las Fuerzas Armadas españolas en materia de liderazgo.

Reyes (2022) en su estudio titulado “Aplicación del liderazgo militar transformacional por oficiales del Ejército de Colombia en el siglo XXI: Una estrategia para mejorar el desempeño profesional y el bienestar de los soldados”. Tuvo como propósito general destacar la importancia del liderazgo militar transformacional para el éxito del Ejército de Colombia en el siglo XXI, enfatizando su papel crucial en la efectiva utilización del talento humano, fundamental para la institución. La metodología empleada incluyó la revisión de estrategias específicas para implementar este tipo de liderazgo, enfocado en la integridad y la transformación dentro del contexto militar. Los resultados obtenidos revelaron que el liderazgo militar transformacional tiene el potencial de impactar positivamente la cultura organizacional del Ejército, mejorando el desempeño profesional y el bienestar de los soldados. Esto se traduce en una

mayor cohesión y eficacia en las unidades militares pequeñas, adaptándose mejor a los desafíos cambiantes y complejos. En conclusión, el estudio subraya que el liderazgo militar transformacional es esencial para la gestión del talento humano en el Ejército de Colombia.

La implementación efectiva de este enfoque requiere líderes íntegros y transformacionales alineados con los valores de la institución militar, así como la continua evaluación e investigación en este campo para asegurar su éxito y evolución.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Espada y Barros, (2023) en su estudio titulado “El impacto del liderazgo transformacional para el desarrollo efectivo en el ámbito militar”. El cual tuvo como objetivo general proporcionar información sobre el impacto del liderazgo transformacional en el desarrollo militar efectivo. Utilizando una metodología basada en la teoría de Burns (1978) y Bass (1997), que se fundamenta en cuatro pilares: influencia ideal, motivación inspiradora, estimulación intelectual y personalización, el estudio analizó cómo estos factores contribuyen a generar confianza, motivar con visiones inspiradoras, fomentar el pensamiento creativo y enfocarse en el crecimiento personal de los seguidores. Los resultados obtenidos demostraron que el liderazgo transformacional va más allá de la mera emisión de órdenes y maniobras, al construir un clima de entrega y superioridad dentro de los equipos militares. Al delegar responsabilidades y establecer altas expectativas, este estilo de liderazgo inspira un fuerte sentido de dirección y refuerza el espíritu de equipo. En situaciones adversas y crisis, el liderazgo transformacional permite a las fuerzas armadas mantener su competencia, logrando un desempeño excepcional al empoderar y motivar a los individuos, promoviendo su desarrollo integral y la internalización de valores éticos. En conclusión, el

liderazgo transformacional fortalece la cohesión del equipo y la confianza mutua, generando líderes resilientes y creativos.

Este estudio aporta a la investigación actual al evidenciar cómo el liderazgo transformacional es indispensable para enfrentar circunstancias difíciles y tensas, asegurando la efectividad y excelencia en el ámbito militar.

Pérez (2023) en su estudio titulado “La Mística y el Liderazgo Militar como parte del Proceso de Transformación Institucional”, estuvo como propósito general explorar el impacto de la formación y desarrollo de los militares, fundamentados en valores que definen su ética y conducta tanto en el ámbito militar como en el civil. Utilizando una metodología que abarca la observación y análisis de estos valores, como el honor, la lealtad, el respeto, la disciplina y la responsabilidad, el estudio examinó cómo estos principios forjan la identidad y carácter de los profesionales militares, preparándolos para enfrentar situaciones exigentes y cumplir con las misiones institucionales. Los resultados mostraron que estos valores no solo son esenciales para la conducta personal de los militares, sino que también son cruciales en situaciones de alto riesgo, como se evidenció en el heroísmo de los soldados durante la Guerra del Pacífico. Además, se destacó la importancia de la mística militar, un conjunto de valores, creencias, costumbres y tradiciones propias de las Fuerzas Armadas que fortalecen la unidad organizacional, promueven el sentido de pertenencia y el compromiso con la institución, y fomentan el respeto y orgullo por los símbolos patrios. En conclusión, el liderazgo militar, fundamentado en estos valores y la mística castrense, es crucial para la toma de decisiones, la guía de equipos en situaciones adversas, y la promoción de la innovación y el cambio organizacional, mejorando así la eficiencia y efectividad de la institución.

Este estudio aporta a la investigación actual al resaltar cómo la ética, la moral y la mística castrense son elementos clave en el liderazgo militar,

esenciales para el éxito en operaciones y la ejecución de acciones estratégicas.

Mayaute y Stiv (2022) en su estudio titulado “Influencia del liderazgo en el desarrollo organizacional para la eficiencia y eficacia del personal militar del Ejército del Perú-primera división-32 Brigada de Infantería de Trujillo-La Libertad”, tuvo como objetivo general analizar cómo el liderazgo impacta en el desarrollo organizacional para mejorar la eficiencia y eficacia del personal militar de la Primera División del Ejército del Perú, específicamente en la 32ª Brigada de Infantería de Trujillo - La Libertad. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño no experimental. Se aplicó una encuesta a la población completa de 105 militares, que representa el censo de la unidad militar en estudio. Los resultados revelaron que la mayoría de los encuestados (63%) estuvieron totalmente de acuerdo con la afirmación de que el liderazgo influye positivamente en el desarrollo organizacional para mejorar la eficiencia y eficacia. Un 35% adicional estuvo de acuerdo con esta afirmación. Estos hallazgos indican que el liderazgo juega un papel significativo en la mejora del rendimiento y la capacidad operativa del personal militar en la 32ª Brigada de Infantería de Trujillo - La Libertad. En conclusión, este estudio destaca la importancia del liderazgo efectivo en el ámbito militar, específicamente en cómo puede contribuir al desarrollo organizacional y mejorar los resultados operativos.

Aporta evidencia sólida que puede guiar futuras investigaciones y prácticas en la mejora continua del liderazgo militar para optimizar la eficiencia y eficacia en unidades similares del Ejército del Perú.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo Efectivo

El liderazgo efectivo se define como la capacidad de un individuo para influir positivamente en un grupo o equipo, motivándolos hacia el logro de

metas y objetivos comunes (Chambi y Alberto, 2024). Un líder efectivo no solo ejerce autoridad y toma decisiones, sino que también inspira y guía a los miembros del equipo mediante la comunicación clara, la delegación adecuada de responsabilidades, y el ejemplo personal.

Las características de un liderazgo efectivo incluyen:

Visión y Orientación Estratégica: Capacidad para establecer una dirección clara y compartida, inspirando a otros con una visión del futuro.

Motivación y Inspiración: Habilidad para motivar y elevar el ánimo del equipo, fomentando un compromiso genuino y entusiasta hacia las metas del grupo.

Toma de Decisiones: Competencia para tomar decisiones informadas y oportunas, considerando múltiples perspectivas y evaluando riesgos y beneficios.

Habilidades de Comunicación: Capacidad para comunicarse de manera efectiva, tanto escuchando activamente como transmitiendo ideas y expectativas de manera clara y comprensible.

Desarrollo y Empoderamiento: Fomento del desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo, proporcionando oportunidades de crecimiento y delegando responsabilidades de manera apropiada.

Integridad y Ética: Demostración de comportamientos éticos y valores consistentes, estableciendo confianza y respeto entre los seguidores.

2.2.2. Liderazgo efectivo en operacionales militares

El liderazgo efectivo en operaciones militares se define como la capacidad de los líderes militares para dirigir e influir en sus subordinados de manera que se logre un desempeño óptimo en condiciones de alta complejidad y riesgo (Tinoco et al., 2023). Este tipo de liderazgo no solo

implica la habilidad para tomar decisiones rápidas y efectivas bajo presión, sino también para inspirar y motivar a las tropas hacia el cumplimiento de objetivos estratégicos y operativos (Peche y Monzón, 2020).

Componentes del Liderazgo Efectivo en Operaciones Militares

Visión y Orientación Estratégica: Los líderes efectivos en el contexto militar deben tener una visión clara y compartida por sus subordinados sobre las metas a alcanzar. Esto implica no solo establecer objetivos claros, sino también comunicar de manera efectiva cómo estos contribuyen al éxito general de la misión.

Motivación e Inspiración: Es fundamental que los líderes militares sean capaces de motivar y mantener el espíritu elevado en sus unidades (Riveros et al., 2021). Esto incluye inspirar a los soldados a superar desafíos, enfrentar adversidades y mantener un alto nivel de compromiso y dedicación hacia sus deberes y responsabilidades.

Toma de Decisiones Bajo Presión: Los líderes efectivos deben ser capaces de tomar decisiones rápidas y acertadas en situaciones de alta presión y complejidad. Esto requiere habilidades de juicio rápido, evaluación de riesgos y consideración de múltiples factores para garantizar el bienestar de sus tropas y el cumplimiento de los objetivos estratégicos (Hurtado y Cruz, 2021).

Desarrollo de Subordinados: Un componente clave del liderazgo efectivo es el desarrollo personal y profesional de los subordinados. Los líderes deben identificar y cultivar el potencial de sus soldados, proporcionando entrenamiento adecuado, retroalimentación constructiva y oportunidades de crecimiento dentro de la organización militar.

Comunicación Clara y Directa: La comunicación efectiva es esencial para el liderazgo militar. Los líderes deben ser capaces de transmitir órdenes y

directrices de manera clara y comprensible, así como escuchar activamente las preocupaciones y necesidades de sus subordinados.

Importancia y Contribución a la Investigación

Permite entender cómo las prácticas de liderazgo pueden impactar en la cohesión, eficiencia y efectividad operativa de las unidades militares. Además, proporciona insights sobre las estrategias y habilidades necesarias para mejorar el desempeño del personal militar, fortaleciendo así la capacidad defensiva y operativa del Ejército del Perú en su misión de seguridad y defensa nacional (Oblitas y Reynaldo, 2021).

2.2.3. Gestión y Motivación

En el contexto militar, la gestión y motivación se refieren a las prácticas y estrategias utilizadas por los líderes para administrar eficazmente los recursos humanos y mantener altos niveles de motivación y compromiso en las tropas. Estos aspectos son fundamentales para asegurar que las unidades militares operen de manera eficiente y efectiva en diversas condiciones y entornos operativos (Vila y Suarez, 2021)

Gestión en Operaciones Militares

La gestión en operaciones militares implica:

- **Planificación y Organización:** Establecimiento de objetivos claros, distribución de recursos y asignación de tareas según las capacidades y especializaciones de los miembros del equipo.
- **Coordinación y Control:** Supervisión continua de las actividades operativas, asegurando que se sigan los procedimientos establecidos y que las operaciones se desarrollen de manera ordenada y segura.
- **Logística y Recursos:** Gestión de los recursos materiales y logísticos necesarios para sostener las operaciones militares, asegurando el

abastecimiento oportuno y eficiente de equipos, alimentos, combustible y otros suministros esenciales.

Motivación en Operaciones Militares

La motivación en operaciones militares se centra en:

- **Liderazgo Inspirador:** Creación de un ambiente donde los líderes militares motivan e inspiran a sus subordinados, fomentando un sentido de propósito y compromiso con la misión y los valores institucionales.
- **Reconocimiento y Reconforte:** Reconocimiento del desempeño destacado y apoyo emocional a los miembros del equipo, especialmente en situaciones difíciles o de alto estrés.
- **Entrenamiento y Desarrollo:** Inversión en el desarrollo profesional y personal de los soldados, proporcionando oportunidades de capacitación y educación que mejoren sus habilidades y competencias.
- **Comunicación Abierta y Transparente:** Fomento de una comunicación efectiva y abierta entre líderes y subordinados, permitiendo la expresión de preocupaciones, la resolución de problemas y la clarificación de expectativas.

Importancia en Operaciones Militares

La gestión y motivación efectivas son cruciales para mantener la moral alta, la cohesión del equipo y el rendimiento óptimo durante las operaciones militares. Estos aspectos no solo mejoran la efectividad operativa y la capacidad de respuesta ante emergencias, sino que también fortalecen el compromiso del personal militar con la organización y sus objetivos estratégicos (Vasquez, 2020). En última instancia, una gestión y motivación adecuadas contribuyen a la seguridad y defensa nacional, asegurando que las fuerzas armadas puedan

cumplir con éxito sus misiones y responsabilidades.

2.3. Términos básicos

Operaciones Militares: Actividades planeadas y ejecutadas por fuerzas militares para alcanzar objetivos estratégicos o tácticos.

Estrategia Militar: Planificación a largo plazo para el uso de recursos militares y la dirección de operaciones en un conflicto o situación.

Táctica Militar: Métodos y técnicas específicas utilizadas en el campo de batalla para lograr objetivos a corto plazo.

Batallón: Unidad militar compuesta por varios cientos de soldados, generalmente organizada en varias compañías.

Compañía: Unidad militar más pequeña que un batallón, compuesta por varias decenas de soldados.

Pelotón: Unidad militar más pequeña que una compañía, generalmente compuesta por unas pocas decenas de soldados y dirigida por un teniente.

Ejército: Fuerza militar terrestre de una nación, compuesta por múltiples divisiones y brigadas.

Armada: Rama de las fuerzas armadas encargada de las operaciones navales y marítimas.

Fuerza Aérea: Rama de las fuerzas armadas encargada de las operaciones aéreas y espaciales, incluyendo la defensa aérea y el apoyo aéreo táctico.

Defensa Nacional: Conjunto de medidas y estrategias adoptadas por un país para proteger su territorio, población y recursos contra amenazas externas.

CAPITULO III:

DEARROLLO DEL TEMA

“Taller de liderazgo efectivo y la Gestión y Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto”

3.1. Campo de aplicación

El campo de aplicación del "Taller de liderazgo efectivo y la Gestión y Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto" se centra en mejorar las habilidades de liderazgo y gestionar de manera efectiva la motivación dentro del contexto específico del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto. Este taller se orienta hacia los oficiales y suboficiales que tienen la responsabilidad directa sobre los pelotones, buscando fortalecer las capacidades necesarias para dirigir y coordinar a sus equipos de manera eficiente y efectiva.

3.2. Tipo de aplicación

El "Taller de liderazgo efectivo y la Gestión y Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto" se clasifica como una aplicación práctica y formativa dirigida específicamente a mejorar las habilidades de liderazgo y la gestión del personal militar dentro del regimiento. Este tipo de aplicación se enmarca dentro del ámbito de la capacitación y el desarrollo profesional dentro de las fuerzas armadas, con el objetivo de optimizar el rendimiento operativo y fortalecer la cohesión del equipo.

Características del Tipo de Aplicación:

Formativa y Educativa: El taller se centra en impartir conocimientos teóricos y prácticos sobre liderazgo y gestión, así como en proporcionar herramientas y técnicas aplicables directamente en el campo.

Práctica y Experiencial: Incluye actividades prácticas como

simulaciones, estudios de caso y ejercicios de role-playing para permitir a los participantes practicar y aplicar las habilidades aprendidas en situaciones simuladas.

Específica y Contextualizada: Adaptado específicamente a las necesidades y características del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto, considerando su estructura organizativa, misión y entorno operativo.

Orientada al Desempeño: Enfocada en mejorar el desempeño del pelotón a través del fortalecimiento del liderazgo, la gestión eficiente de recursos y la motivación del personal.

Contributiva al Desarrollo Organizacional: Contribuye al desarrollo organizacional del regimiento al fortalecer las habilidades de liderazgo de sus oficiales y suboficiales, promoviendo una cultura de excelencia y compromiso.

3.3. Diagnóstico

El diagnóstico realizado para el "Taller de liderazgo efectivo y la Gestión y Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto" consistió en una evaluación exhaustiva de las habilidades de liderazgo y gestión presentes dentro del pelotón. Este proceso comenzó con la recopilación de información a través de encuestas detalladas, entrevistas estructuradas y observaciones directas con los líderes militares y sus subordinados en el regimiento. El objetivo principal fue entender las percepciones y necesidades específicas de desarrollo de habilidades dentro del contexto operativo y organizacional del regimiento.

Durante el diagnóstico, se evaluaron diversas competencias esenciales para el liderazgo militar, incluyendo la capacidad de comunicación efectiva, la toma de decisiones bajo presión, la gestión del conflicto y la motivación del equipo. Se recopilaron datos cuantitativos y cualitativos para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora entre los líderes militares, así como para comprender las dinámicas de equipo y las interacciones dentro del

pelotón.

Los resultados del diagnóstico proporcionaron una visión clara de las áreas específicas donde los líderes del pelotón podrían beneficiarse de un desarrollo adicional de habilidades. Esto incluyó la identificación de desafíos comunes en la gestión del personal, la coordinación de tareas y la adaptación a situaciones cambiantes en el campo. Además, se destacaron las necesidades de fortalecer la cohesión del equipo y mejorar la efectividad operativa a través de un liderazgo más efectivo y motivador.

La información recopilada durante el diagnóstico sirvió como base fundamental para diseñar el contenido del taller, asegurando que las actividades y los temas abordados fueran directamente relevantes y aplicables a las necesidades específicas del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto. Asimismo, permitió establecer objetivos claros para el taller, orientados a mejorar el desempeño individual y colectivo dentro del pelotón, contribuyendo así al fortalecimiento de la capacidad operativa y la cultura organizacional del regimiento.

3.4. Propuesta de innovación

Fase 1: Diseño Curricular

En esta fase inicial, se diseñará el currículo del taller considerando las necesidades específicas del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto. Se identificarán los temas clave como liderazgo transformacional, gestión de equipos, motivación y resolución de conflictos, adecuados para mejorar las habilidades de liderazgo dentro del pelotón.

Fase 2: Desarrollo de Contenidos

Se desarrollarán los contenidos del taller basados en el currículo diseñado. Esto incluirá la preparación de materiales didácticos, casos de estudio, ejercicios prácticos y herramientas de evaluación para medir el

progreso de los participantes. Los contenidos se estructurarán de manera que promuevan la participación activa y el aprendizaje práctico.

Fase 3: Implementación y Ejecución del Taller

Durante esta fase, se llevará a cabo la implementación del taller en el Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto. Se realizarán sesiones presenciales o virtuales según sea necesario, asegurando la participación de todos los miembros del pelotón. Los facilitadores capacitados conducirán las sesiones, asegurando el entendimiento y la aplicación práctica de los conceptos enseñados.

Fase 4: Evaluación y Retroalimentación

Tras la ejecución del taller, se realizará una evaluación exhaustiva para medir el impacto del programa en las habilidades de liderazgo y gestión del pelotón. Se recopilarán datos sobre el aumento de la motivación, la mejora en la cohesión del equipo y la efectividad en la resolución de problemas. La retroalimentación del personal participante y de los superiores será fundamental para ajustar y mejorar futuras ediciones del taller.

Fase 5: Seguimiento y Aplicación Continua

Se establecerá un plan de seguimiento para asegurar que los principios y habilidades adquiridas durante el taller se apliquen de manera continua en el día a día del pelotón. Se proporcionará apoyo adicional y recursos para aquellos líderes que necesiten refuerzo en áreas específicas. Además, se planificarán sesiones de actualización periódicas para mantener y fortalecer las habilidades de liderazgo desarrolladas.

Beneficios Esperados:

Mejora significativa en las habilidades de liderazgo y gestión dentro del Pelotón del Regimiento.

Aumento en la motivación y compromiso del equipo con las metas y objetivos institucionales.

Fortalecimiento de la cohesión y colaboración entre los miembros del pelotón.

Desarrollo de líderes capacitados para enfrentar desafíos operativos y estratégicos con eficacia.

Esta propuesta asegura una implementación estructurada y efectiva del taller de liderazgo efectivo y gestión y motivación del pelotón, contribuyendo a mejorar la capacidad operativa y la efectividad del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto.

3.4.1. Objetivo de la propuesta

El objetivo principal del taller es fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión del personal militar dentro del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto. Este taller está diseñado para mejorar la capacidad de los líderes del pelotón para motivar y dirigir efectivamente a sus subordinados, promoviendo así un ambiente de trabajo más cohesionado, eficiente y orientado al cumplimiento de objetivos operativos y estratégicos.

El taller se enfoca en desarrollar competencias específicas como la comunicación efectiva, la toma de decisiones bajo presión, la gestión del conflicto y la motivación del equipo. Además, busca fomentar el liderazgo transformacional, que no solo se limita a la emisión de órdenes, sino que inspira y empodera a los miembros del pelotón para alcanzar niveles superiores de desempeño y compromiso con la misión institucional.

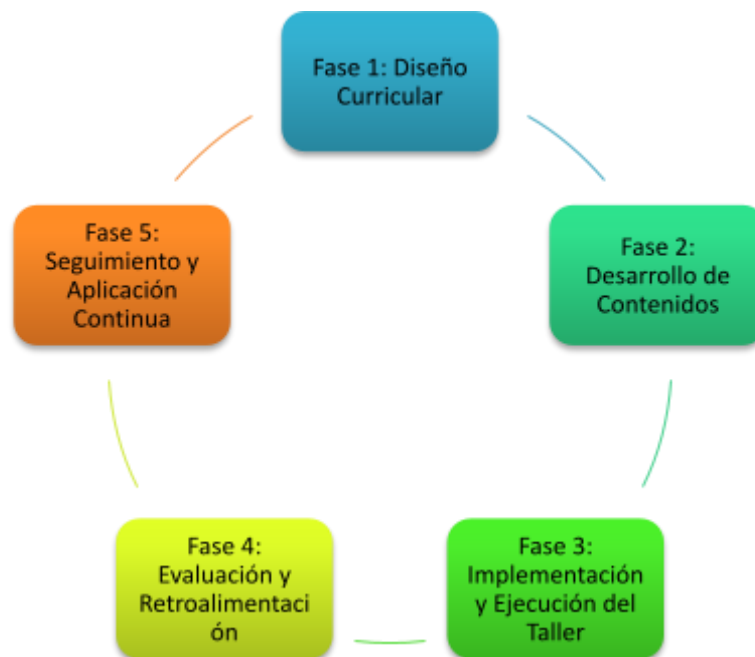
El resultado esperado es mejorar la efectividad del liderazgo dentro del pelotón, fortaleciendo la cohesión del equipo y contribuyendo positivamente a la eficiencia operativa del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto.

3.4.2. Descripción simple de la propuesta

Figura 1

Flujograma de la implementación por fase del taller

Fase 1: Diseño Curricular Duración Estimada: 4 horas



Objetivo de la Fase

El objetivo de esta fase es desarrollar un currículo robusto y específico para el "Taller de Liderazgo Efectivo y Gestión y Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto". Este currículo se centrará en identificar y abordar las necesidades particulares del pelotón en términos de liderazgo, gestión de equipos, motivación y resolución de conflictos.

Materiales Necesarios

- **Material de Oficina:**
 - Cuadernos o blocs de notas
 - Bolígrafo, lápices, marcadores

- Pizarras blancas y rotuladores
- Post-its
- Carpetas y portafolios
- **Tecnología y Multimedia:**
 - Laptop o computadora con acceso a internet
 - Proyector y pantalla
 - Software de presentación (PowerPoint, Keynote)
 - Impresora y papel
- **Recursos de Investigación:**
 - Artículos y estudios sobre liderazgo militar
 - Libros y manuales de liderazgo transformacional y gestión de equipos
 - Entrevistas y encuestas con miembros del pelotón
 - Información sobre metodologías y técnicas de enseñanza

Procedimiento

Paso 1: Recolección de Información (1 hora)

- **Investigación Inicial:**
 - Recopilar datos sobre las necesidades y desafíos específicos del pelotón.
 - Revisar estudios y artículos relevantes sobre liderazgo en

contextos militares.

- Consultar manuales y libros sobre liderazgo transformacional, gestión de equipos y motivación.
- **Entrevistas y Encuestas:**
 - Realizar entrevistas con líderes y miembros del pelotón para identificar áreas clave de mejora.
 - Distribuir encuestas para obtener retroalimentación sobre las habilidades y necesidades actuales de liderazgo.

Paso 2: Identificación de Temas Clave (1 hora)

- **Análisis de Datos:**
 - Analizar la información recopilada durante la investigación inicial y las entrevistas.
 - Identificar patrones y áreas comunes de necesidad en términos de liderazgo y gestión.
- **Selección de Temas:**
 - Seleccionar los temas clave a incluir en el taller, como liderazgo transformacional, gestión de equipos, motivación y resolución de conflictos.
 - Priorizar los temas según su relevancia y urgencia para el pelotón.

Paso 3: Desarrollo del Contenido del Currículo (1.5 horas)

- **Estructuración del Taller:**
 - Dividir el taller en módulos temáticos, asegurando una cobertura equilibrada de todos los temas clave.

- Determinar la duración de cada módulo, asignando tiempo suficiente para teoría y práctica.

- **Creación de Materiales Didácticos:**

- Desarrollar presentaciones en PowerPoint para cada módulo.
- Preparar ejercicios prácticos, casos de estudio y ejemplos reales.
- Diseñar herramientas de evaluación para medir el progreso de los participantes.

- **Metodología de Enseñanza:**

- Definir las metodologías a utilizar, como presentaciones interactivas, discusiones grupales, simulaciones y talleres prácticos.
- Incorporar técnicas de aprendizaje activo para maximizar la participación y el compromiso.

Paso 4: Revisión y Ajustes Finales (0.5 horas)

- **Revisión del Currículo:**

- Revisar todo el contenido desarrollado para asegurar coherencia y relevancia.
- Asegurarse de que los materiales sean comprensibles y estén bien organizados.

- **Feedback y Ajustes:**

- Obtener retroalimentación preliminar de algunos líderes del pelotón sobre el contenido y la estructura del taller.

- Realizar ajustes finales basados en la retroalimentación recibida.

Culminación de la Fase

Al finalizar esta fase, se habrá desarrollado un currículo completo y detallado para el "Taller de Liderazgo Efectivo y Gestión y Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto". Este currículo incluirá materiales didácticos, ejercicios prácticos y una estructura de taller bien definida, lista para ser implementada en la siguiente fase del proyecto.

Fase 2: Desarrollo de Contenidos

Duración Estimada: 4 horas

Objetivo de la Fase

El objetivo de esta fase es desarrollar los contenidos específicos del taller basados en el currículo diseñado en la Fase 1. Esto incluye la preparación de materiales didácticos, casos de estudio, ejercicios prácticos y herramientas de evaluación. Los contenidos se estructurarán de manera que promuevan la participación activa y el aprendizaje práctico de los miembros del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto.

Materiales Necesarios

1. Materiales Didácticos:

- Manuales y guías de estudio
- Presentaciones en PowerPoint
- Folletos y resúmenes

2. Recursos Tecnológicos:

- Laptop o computadora con acceso a internet

- Proyector y pantalla
- Software de presentación (PowerPoint, Keynote)
- Herramientas de creación de contenido multimedia

3. Materiales de Apoyo:

- Papelería (hojas, bolígrafos, marcadores, post-its)
- Pizarras blancas y rotuladores
- Carpetas y portafolios para cada participante

4. Instrumentos de Evaluación:

- Cuestionarios y encuestas
- Formularios de retroalimentación
- Plantillas para análisis de casos de estudio

Procedimiento

Paso 1: Preparación de Materiales Didácticos (1 hora)

• Desarrollo de Presentaciones:

- Crear presentaciones en PowerPoint que cubran los temas clave del taller, asegurando claridad y estructura lógica.
- Incluir gráficos, imágenes y videos para hacer las presentaciones más atractivas e interactivas.

• Elaboración de Manuales y Guías:

- Redactar manuales y guías de estudio que resuman los

conceptos principales y proporcionen material de referencia adicional.

- Incluir secciones para notas y reflexiones personales.

- **Diseño de Folletos y Resúmenes:**

- Preparar folletos y resúmenes que destaquen los puntos más importantes de cada módulo.
- Asegurarse de que sean fáciles de leer y manejar.

Paso 2: Creación de Casos de Estudio y Ejercicios Prácticos (1.5 horas)

- **Desarrollo de Casos de Estudio:**

- Redactar casos de estudio basados en situaciones reales o hipotéticas relacionadas con el liderazgo militar.
- Incluir detalles suficientes para permitir un análisis profundo y discusiones significativas.

- **Diseño de Ejercicios Prácticos:**

- Crear ejercicios prácticos que permitan a los participantes aplicar los conceptos aprendidos.
- Asegurar que los ejercicios sean desafiantes pero realizables, promoviendo la colaboración y el pensamiento crítico.

- **Preparación de Simulaciones:**

- Desarrollar simulaciones que reproduzcan situaciones de

liderazgo en el contexto del pelotón.

- Incluir instrucciones claras y roles definidos para cada participante.

Paso 3: Desarrollo de Herramientas de Evaluación (1 hora)

- **Diseño de Cuestionarios y Encuestas:**

- Crear cuestionarios y encuestas para evaluar el conocimiento previo y posterior de los participantes.
- Asegurar que las preguntas sean claras y relevantes.

- **Elaboración de Formularios de Retroalimentación:**

- Diseñar formularios de retroalimentación para recoger opiniones sobre la efectividad del taller y los materiales utilizados.
- Incluir preguntas abiertas y cerradas para obtener una retroalimentación detallada.

- **Creación de Plantillas para Análisis de Casos:**

- Desarrollar plantillas que guíen a los participantes en el análisis de los casos de estudio.
- Incluir secciones para identificar problemas, proponer soluciones y reflexionar sobre los resultados.

Paso 4: Revisión y Validación de Contenidos (0.5 horas)

- **Revisión de Contenidos:**

- Revisar todos los materiales desarrollados para asegurar coherencia y calidad.
- Corregir errores y realizar ajustes necesarios para mejorar la claridad y efectividad.

- **Validación con Expertos:**

- Consultar con expertos en liderazgo militar para validar la relevancia y precisión de los contenidos.
- Incorporar sugerencias y recomendaciones para mejorar los materiales.

Culminación de la Fase

Al finalizar esta fase, se habrán desarrollado todos los contenidos necesarios para el "Taller de Liderazgo Efectivo y Gestión y Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto". Esto incluye presentaciones, manuales, casos de estudio, ejercicios prácticos y herramientas de evaluación. Estos materiales estarán listos para ser implementados en la siguiente fase, asegurando una experiencia de aprendizaje enriquecedora y efectiva para los participantes.

Fase 3: Implementación y Ejecución del Taller

Duración Estimada: 4 horas

Objetivo de la Fase

El objetivo de esta fase es llevar a cabo la implementación del "Taller de Liderazgo Efectivo y Gestión y Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto". Esta fase asegurará que todos los

miembros del pelotón participen activamente en las sesiones, comprendan los conceptos enseñados y puedan aplicarlos en su entorno laboral.

Materiales Necesarios

1. Equipos Tecnológicos:

- Laptop o computadora con acceso a internet
- Proyector y pantalla
- Micrófonos y altavoces
- Cámara para sesiones virtuales (si aplica)

2. Materiales de Apoyo:

- Manuales y guías de estudio
- Presentaciones en PowerPoint
- Pizarras blancas y rotuladores
- Papelería (hojas, bolígrafos, marcadores, post-its)

3. Recursos Didácticos:

- Folletos y resúmenes de contenido
- Casos de estudio impresos
- Ejercicios prácticos y simulaciones

4. Instrumentos de Evaluación:

- Cuestionarios y encuestas de evaluación
- Formularios de retroalimentación

- Plantillas para análisis de casos

Procedimiento

Paso 1: Preparación del Ambiente de Aprendizaje (0.5 horas)

- **Configuración del Espacio:**

- Preparar la sala de conferencias o el aula donde se llevará a cabo el taller.
- Disponer de sillas y mesas de manera que faciliten la interacción y participación.
- Instalar equipos tecnológicos como proyectores, pantallas y micrófonos.

- **Distribución de Materiales:**

- Colocar manuales, guías de estudio y folletos en cada asiento.
- Asegurar que todos los participantes tengan acceso a los materiales necesarios.

Paso 2: Introducción y Contextualización (0.5 horas)

- **Bienvenida e Introducción:**

- Los facilitadores darán la bienvenida a los participantes y presentarán los objetivos del taller.
- Se explicará la estructura del taller y se proporcionará una visión general de los temas que se cubrirán.

- **Contextualización:**

- Se destacará la importancia del liderazgo efectivo y la gestión y motivación en el contexto del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto.
- Se presentarán ejemplos reales y relevantes para conectar los conceptos teóricos con la práctica diaria.

Paso 3: Desarrollo de las Sesiones de Contenido (2.5 horas)

- **Sesión 1: Liderazgo Transformacional (0.5 horas)**

- Presentación de los conceptos clave del liderazgo transformacional.
- Ejemplos prácticos y discusión en grupo sobre la aplicación en situaciones militares.

- **Sesión 2: Gestión de Equipos (0.5 horas)**

- Explicación de las mejores prácticas para la gestión de equipos en entornos militares.
- Ejercicios prácticos para aplicar las técnicas aprendidas.

- **Sesión 3: Motivación (0.5 horas)**

- Análisis de diferentes teorías de motivación y cómo aplicarlas en el pelotón.
- Actividades interactivas para identificar y aplicar estrategias motivacionales.

- **Sesión 4: Resolución de Conflictos (0.5 horas)**

- Presentación de métodos y técnicas para la resolución de conflictos dentro del equipo.
- Simulaciones y role-playing para practicar las habilidades de resolución de conflictos.

- **Sesión 5: Casos de Estudio y Ejercicios Prácticos (0.5 horas)**

- Análisis de casos de estudio relacionados con situaciones de liderazgo y gestión.
- Trabajo en grupos pequeños para discutir y resolver los casos presentados.

Paso 4: Evaluación y Retroalimentación (0.5 horas)

- **Cuestionarios y Encuestas:**

- Distribuir y recoger cuestionarios y encuestas para evaluar el conocimiento adquirido y la efectividad del taller.
- Asegurar que todos los participantes completen los formularios de retroalimentación.

- **Discusión de Resultados:**

- Los facilitadores discutirán los resultados de los cuestionarios y encuestas con los participantes.
- Se proporcionará retroalimentación y se responderán preguntas adicionales.

Paso 5: Conclusión y Cierre (0.5 horas)

- **Resumen del Taller:**
 - Los facilitadores resumirán los puntos clave cubiertos durante el taller.
 - Se destacarán las lecciones aprendidas y cómo aplicarlas en el futuro.

- **Cierre y Despedida:**
 - Agradecimiento a los participantes por su asistencia y participación activa.
 - Entrega de certificados de participación (si aplica) y cierre formal del taller.

Culminación de la Fase

Al concluir esta fase, todos los miembros del pelotón habrán participado activamente en el "Taller de Liderazgo Efectivo y Gestión y Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto". Los facilitadores habrán asegurado la comprensión de los conceptos y su aplicación práctica, y se habrá obtenido retroalimentación para futuras mejoras. Esta implementación contribuirá a mejorar las habilidades de liderazgo y gestión dentro del pelotón, promoviendo una cultura de motivación y eficiencia.

Fase 4: Evaluación y Retroalimentación

Duración Estimada: 4 horas

Objetivo de la Fase

El objetivo de esta fase es llevar a cabo una evaluación exhaustiva para medir el impacto del "Taller de Liderazgo Efectivo y Gestión y Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto". Se busca obtener datos precisos sobre el aumento de la motivación, la mejora en la cohesión del equipo y la efectividad en la resolución de problemas, así como recolectar retroalimentación valiosa para ajustar y mejorar futuras ediciones del taller.

Materiales Necesarios

1. Instrumentos de Evaluación:

- Cuestionarios y encuestas post-taller
- Formularios de retroalimentación detallados
- Herramientas de análisis de datos (software estadístico, hojas de cálculo)

2. Equipos Tecnológicos:

- Computadoras o tablets para la administración de encuestas digitales
- Proyector para presentar los resultados y análisis
- Grabadoras de audio para entrevistas (si aplica)

3. Materiales de Apoyo:

- Papelería (hojas, bolígrafos)
- Folletos con resúmenes de contenido
- Pizarras blancas y rotuladores para discutir resultados

Procedimiento

Paso 1: Recolección de Datos (1 hora)

- **Aplicación de Cuestionarios y Encuestas:**
 - Distribuir cuestionarios y encuestas a todos los participantes del taller.
 - Incluir preguntas sobre la percepción del aumento en la motivación, cohesión del equipo y resolución de problemas.
 - Asegurar que todos los participantes completen los formularios de manera honesta y detallada.

- **Entrevistas y Grupos Focales:**
 - Realizar entrevistas individuales con participantes seleccionados para obtener información más profunda.
 - Conducir grupos focales para discutir en detalle la experiencia del taller y sugerencias de mejora.

Paso 2: Análisis de Datos (1 hora)

- **Compilación y Organización de Datos:**
 - Recopilar todos los cuestionarios, encuestas y notas de entrevistas.
 - Organizar los datos de manera sistemática para facilitar el análisis.

- **Análisis Cuantitativo:**

- Utilizar software estadístico o herramientas de hojas de cálculo para analizar las respuestas de las encuestas.
- Identificar patrones y tendencias en las respuestas relacionadas con la motivación, cohesión y resolución de problemas.
- **Análisis Cualitativo:**
 - Revisar las respuestas abiertas en los cuestionarios y notas de entrevistas.
 - Identificar temas recurrentes y comentarios significativos que puedan ofrecer una visión más profunda del impacto del taller.

Paso 3: Presentación de Resultados (1 hora)

- **Preparación de un Informe de Resultados:**
 - Redactar un informe detallado que resuma los hallazgos del análisis de datos.
 - Incluir gráficos y tablas para visualizar los resultados de manera clara y concisa.
- **Sesión de Presentación:**
 - Organizar una sesión de presentación de resultados para los participantes del taller y los superiores.
 - Utilizar el proyector para mostrar los principales hallazgos y conclusiones del informe.

Paso 4: Retroalimentación y Ajustes (1 hora)

- **Discusión de Resultados:**

- Facilitar una discusión abierta sobre los resultados presentados.
- Invitar a los participantes y superiores a compartir sus impresiones y sugerencias basadas en los hallazgos.

- **Recolección de Retroalimentación:**

- Distribuir formularios de retroalimentación específicos para recoger opiniones sobre el taller y su impacto.
- Realizar un seguimiento con entrevistas individuales si es necesario para obtener más detalles.

- **Planificación de Mejoras:**

- Basado en la retroalimentación recogida, identificar áreas específicas para mejorar en futuras ediciones del taller.
- Establecer un plan de acción para implementar estas mejoras en el diseño curricular y la ejecución del taller.

Culminación de la Fase

Al concluir esta fase, se habrá realizado una evaluación exhaustiva del impacto del "Taller de Liderazgo Efectivo y Gestión y Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto". Los datos recogidos y analizados proporcionarán una visión clara del aumento de la motivación, la cohesión del equipo y la efectividad en la resolución de problemas. La retroalimentación obtenida será fundamental para ajustar y mejorar futuras ediciones del taller, asegurando su relevancia y efectividad continua para los miembros del pelotón.

Fase 5: Seguimiento y Aplicación Continua

Duración Estimada: Periódica

Objetivo de la Fase

El objetivo de esta fase es asegurar la aplicación continua de los principios y habilidades adquiridas durante el "Taller de Liderazgo Efectivo y Gestión y Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto". Se establecerá un plan de seguimiento estructurado para facilitar la integración de estas habilidades en las actividades diarias del pelotón, asegurando así una mejora sostenida en el liderazgo y la gestión del equipo.

Materiales Necesarios

- **Recursos de Apoyo Continuo:**
 - Documentos de referencia y guías de aplicación práctica.
 - Acceso a herramientas en línea y materiales educativos.

- **Programación de Sesiones de Actualización:**
 - Planificación de horarios y recursos para sesiones de repaso y actualización.
 - Preparación de nuevos materiales educativos según sea necesario.

- **Herramientas de Evaluación Continua:**
 - Instrumentos para monitorear el progreso individual y grupal.
 - Encuestas y cuestionarios adaptados para evaluar el

mantenimiento de habilidades.

Procedimiento

Paso 1: Establecimiento de Plan de Seguimiento (Inicial)

- **Identificación de Áreas de Enfoque:**
 - Basado en los resultados de la fase de evaluación, identificar áreas específicas que requieren seguimiento y refuerzo.
 - Priorizar habilidades críticas para la efectividad del liderazgo y la gestión del pelotón.
- **Desarrollo de Estrategias de Aplicación:**
 - Crear estrategias claras y prácticas para integrar los principios del taller en las actividades cotidianas.
 - Establecer metas y objetivos claros para cada sesión de seguimiento.

Paso 2: Implementación y Aplicación Continua

- **Sesiones de Apoyo y Refuerzo:**
 - Programar sesiones regulares de seguimiento para revisar el progreso y abordar desafíos emergentes.
 - Proporcionar retroalimentación constructiva y consejos personalizados a los líderes del pelotón.
- **Actualización de Contenidos:**

- Adaptar y actualizar el contenido del taller según las necesidades y cambios organizacionales.
- Incorporar nuevos desarrollos y mejores prácticas en liderazgo y gestión de equipos.

Paso 3: Evaluación Continua y Ajustes

- **Monitoreo del Progreso:**

- Utilizar herramientas de evaluación continua para medir la efectividad de las estrategias de aplicación.
- Realizar ajustes según los resultados y las necesidades identificadas.

- **Retroalimentación y Mejora Continua:**

- Recopilar retroalimentación regular de los participantes sobre la aplicación de habilidades y estrategias aprendidas.
- Incorporar sugerencias para mejorar el impacto y la relevancia del programa de seguimiento.

Culminación de la Fase

Al finalizar esta fase, se habrá establecido un sistema efectivo de seguimiento y aplicación continua para asegurar que los principios y habilidades enseñadas en el taller sean integrados de manera efectiva en el día a día del pelotón. Las sesiones de actualización periódicas y el apoyo personalizado garantizarán que los líderes del pelotón mantengan y fortalezcan sus habilidades de liderazgo, contribuyendo así a una mejora sostenida en la motivación, cohesión del equipo y resolución de problemas dentro del

CONCLUSIONES

El autor seleccionó este tema debido a la necesidad de comprender y mejorar las dinámicas de liderazgo dentro del contexto militar, específicamente en el Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto. El liderazgo efectivo es crucial para la cohesión del pelotón y para el éxito en las operaciones militares, ya que influye directamente en la motivación, el rendimiento y la moral de los soldados. La gestión adecuada del pelotón no solo optimiza el cumplimiento de las misiones asignadas, sino que también fortalece la unidad y el compromiso hacia los objetivos institucionales.

El "Taller de Liderazgo Efectivo y Gestión y Motivación del Pelotón del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto" se propone como una iniciativa estratégica para mejorar las habilidades de liderazgo entre los

oficiales y suboficiales. Este taller tiene como objetivo proporcionar herramientas prácticas y teóricas que permitan a los líderes del pelotón desarrollar un estilo de liderazgo transformacional. Se espera que este enfoque no solo mejore la efectividad operativa del pelotón, sino que también fortalezca la cohesión del equipo y fomente un ambiente de trabajo más motivador y productivo.

Los resultados esperados de este taller incluyen un aumento en la capacidad de los líderes para inspirar y motivar a sus subordinados, una mejor gestión de equipos en situaciones complejas y una mayor capacidad para resolver conflictos internos. Se anticipa que el taller contribuirá significativamente a la profesionalización y al desarrollo personal de los líderes militares, promoviendo así una cultura organizacional más sólida y adaptable a los desafíos contemporáneos.

Este estudio y el taller propuesto no solo buscan mejorar las habilidades de liderazgo dentro del Regimiento de Caballería Mariscal Domingo Nieto, sino que también aspiran a fortalecer la preparación y la capacidad operativa de las fuerzas militares, asegurando así un desempeño excepcional en las operaciones militares y una mayor cohesión y efectividad del pelotón en todas sus actividades.

RECOMENDACIÓN

Involucramiento Activo de los Participantes: Promover una participación activa y comprometida de todos los líderes y miembros del pelotón durante el taller. Esto puede lograrse mediante ejercicios prácticos, discusiones grupales y simulaciones que fomenten la reflexión y la aplicación práctica de los conceptos aprendidos.

Apoyo Continuo y Seguimiento: Establecer un plan estructurado de seguimiento después del taller para asegurar que las habilidades y conocimientos adquiridos se apliquen de manera efectiva en el día a día. Esto puede incluir sesiones de actualización periódicas, coaching individualizado y retroalimentación continua.

Evaluación Periódica del Impacto: Implementar sistemas de evaluación periódica para medir el impacto del taller en el desempeño del pelotón. Recopilar datos sobre la mejora en la motivación, la cohesión del equipo y la efectividad en la gestión de situaciones difíciles para ajustar y mejorar futuras ediciones del taller.

Promoción de una Cultura de Liderazgo Transformacional: Fomentar una cultura organizacional que valore y promueva el liderazgo transformacional. Esto implica no solo desarrollar habilidades técnicas y tácticas, sino también fortalecer competencias como la empatía, la comunicación efectiva y la capacidad de tomar decisiones bajo presión.

Implementación de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas: Incorporar las mejores prácticas identificadas durante el taller y compartir las lecciones aprendidas con otras unidades y regimientos dentro de las Fuerzas Armadas. Esto contribuirá a una mejora continua y al intercambio de conocimientos entre los líderes militares.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Capulian Candela, H. (2021). *Adquisición del liderazgo militar sobre la base de la inteligencia emocional* (Doctoral dissertation, Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi).

Chambi, C., & Alberto, S. (2024). Liderazgo Efectivo para Operaciones de

Paracaidismo.

- Espada, C. G., & Barros, G. U. A. (2023). El Impacto Del Liderazgo Transformacional Para El Desarrollo Efectivo En El Ámbito Militar. *Ad Majorem Patriae Gloriam*, 7(7).
https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Gonzales-Espada/publication/377329006_version_impresa_2955-876X_version_electronica_Escuela_Superior_de_Guerra_Aerea_ESFAP/links/65a025f040ce1c5902d42704/version_impresa-2955-876X-version_electronica-Escuela-Superior-de-Guerra-Aerea-ESFAP.pdf
- Guiu, C. G., & Álvarez, A. P. (2022). Liderazgo militar con «ñ»: aproximaciones científicas psicosociales en España. *bie3: Boletín IEEE*, (25), 851-873.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8494534>
- Hurtado Bolaños, J. E., & Cruz Tahua, M. A. (2021). *Liderazgo de los cadetes al comando y la influencia en la formación militar de los cadetes de la compañía de aspirantes del batallón de cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", af 2021* (Doctoral dissertation, Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi).
- López, C. G. G. (2023). Cinco claves en torno al liderazgo militar. *Armas y Cuerpos*, (154), 43-48.
https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Garcia-Guiu/publication/378962973_Cinco_claves_del_Liderazgo_Militar/links/65f326bac05fd2688010c796/Cinco-claves-del-Liderazgo-Militar.pdf
- Mayaute, A., & Stiv, R. (2022). Influencia del liderazgo en el desarrollo organizacional para la eficiencia y eficacia del personal militar del Ejército del Perú-primera división-32 Brigada de Infantería de Trujillo-La Libertad. <http://190.12.84.13/handle/20500.13084/6916>

- Oblitas, J., & Reynaldo, A. (2021). *La importancia de la Dirección Militar para el desarrollo del liderazgo en el futuro Oficial de la Infantería* (Doctoral dissertation, Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi).
- Peche Leiva, J. A., & Monzon Huilca, R. J. (2020). *El liderazgo militar y el empleo en la sección de fusileros de los cadetes de cuarto año de infantería de La Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2020* (Doctoral dissertation, Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi).
- Perez, O. L. C. (2023). La Mística y el Liderazgo Militar como parte del Proceso de Transformación Institucional. *Revista Seguridad y Poder Terrestre*, 2(3), 101-112.
<http://revistas.ceeep.mil.pe/index.php/seguridad-y-poder-terrestre/articulo/view/35>
- Reyes Valencia, C. A. (2022) Aplicación del liderazgo militar transformacional por oficiales del Ejército de Colombia en el siglo XXI: Una estrategia para mejorar el desempeño profesional y el bienestar de los soldados.
- Riveros Idarraga, C. A., Cabrera Mendoza, K. J., & Vargas Carreño, Y. A. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo en la población militar del Batallón de Artillería N° 5 José Antonio Galán del municipio de Socorro (Santander). <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/16039>
- Tinoco, W. E. W., Tinoco, W. G. W., Sánchez, A. D. L. M. G., & García, G. M. V. (2023). Estilos de liderazgo y eficiencia en el ámbito Marino Mercante. *Revista Universidad de Guayaquil*, 136(1), 60-70.
- Vasquez, O. (2020). Otra Visión del Liderazgo Militar. In *XXI Conferência de Diretores dos Colégios de Defesa Iberoamericanos* (pp. 219-244). <https://www.bibliotecadeseguranca.com.br/wp-content/uploads/2022/>

08/xxi-conferencia-de-diretores-dos-colegios-de-defesa-ibereamericano
s.pdf#page=223

Vila Cantoral, J. V., & Suarez Tito, P. M. (2021). *Liderazgo de los instructores de infantería y su relación en la formación militar de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” año 2021* (Doctoral dissertation, Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi).

ANEXOS

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI



“Alma Mater del Ejército del Perú”

**ANEXO 01: INFORME PROFESIONAL PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES**

1. DATOS PERSONALES:

| | | |
|------|-------------------------|------------------------------------|
| 1.01 | Apellidos y Nombres | Torres Cunurana Franshresco Alonso |
| 1.02 | Grado y Arma / Servicio | Tte Cab |
| 1.03 | Situación Militar | Actividad |
| 1.04 | CIP | 125763300 |
| 1.05 | DNI | 70871782 |
| 1.06 | Celular y/o RPM | 932957505 |
| 1.07 | Correo Electrónico | Franshescotorres@gmail.com |

2. ESTUDIOS EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS:

| | | |
|------|------------------------------|---------------------|
| 2.01 | Fecha_ ingreso de la EMCH | 2013 |
| 2.02 | Fecha_ egreso EMCH | 2018 |
| 2.04 | Fecha de alta como Oficial | 01 de enero de 2018 |
| 2.05 | Años_ experiencia de Oficial | 07 años |
| 2.06 | Idiomas | Español e inglés |

3. SERVICIOS PRESTADOS EN EL EJÉRCITO

| Nº | Año | Lugar | Unidad / Dependencia | Puesto Desempeñado |
|------|------|-------|----------------------|--------------------|
| 3.01 | 2018 | TACNA | RCB N° 211 | CMDTE DE PEL |
| 3.02 | 2019 | LIMA | EEE | ALUMNO |
| 3.03 | 2020 | LIMA | EEE | ALUMNO |

| | | | | |
|------|------|----------|-------------|--------------|
| 3.04 | 2021 | LIMA | RC "MDN" EP | CMDTE DE PEL |
| 3.05 | 2022 | HUAMCANE | RCB N° 111 | CMDTE DE PEL |
| 3.06 | 2023 | HUANCANE | RCB N° 111 | CMDTE DE PEL |
| 3.07 | 2024 | HUANCAME | RCB N° 111 | CMDTE DE PEL |

4. ESTUDIOS EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ

| Nº | Año | Dependencia y Período | Denominación | Diploma / Certificación |
|------|-----------|-----------------------|-----------------------------|-------------------------|
| 4.01 | 2017 | EMCH – 03 MESES | CURSO PARACAIDISMO | CERTIFICADO |
| 4.03 | 2019-2020 | EEE – 02 AÑO | CURSO MAESTRO DE EQUITACIÓN | CERTIFICADO |

5. ESTUDIOS DE NIVEL UNIVERSITARIO

| Nº | Año | Universidad y Período | Bachiller - Licenciado |
|------|-----|-----------------------|------------------------|
| 5.01 | | | |
| 5.02 | | | |

6. ESTUDIOS DE POSTGRADO UNIVERSITARIO

| Nº | Año | Universidad y Período | Grado Académico (Maestro – Doctor) |
|------|-----|-----------------------|------------------------------------|
| 6.01 | | | |
| 6.02 | | | |

7. ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN

| Nº | Año | Dependencia y Período | Diploma o Certificado |
|------|-----|-----------------------|-----------------------|
| 7.01 | | | |
| 7.02 | | | |

8. ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO

| Nº | Año | País | Institución Educativa | Grado / Título / Diploma / Certificado |
|------|-----|------|-----------------------|--|
| 8.01 | | | | |

| | | | | |
|------|--|--|--|--|
| 8.02 | | | | |
|------|--|--|--|--|