ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

Tesis presentada para obtener el título de Licenciados en Ciencias Militares con mención en Administraciòn

Liderazgo y rendimiento físico y en los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2020

PRESENTADA POR:

- RAMÍREZ CALLACA, Carlos
- ROJAS ORTIZ, Anderson Raúl

Lima - Perú

2020

DEDICATORIA

Esta labor está a dedicada nuestros progenitores, quienes siempre nos han brindado su apoyo incondicional durante nuestra etapa de formación profesional.

A nuestros hermanos de sangre y de escuela, por el apoyo que indirectamente nos brindaron en el transcurso de esta Carrera Militar. Gracias por todo.

AGRADECIMIENTOS

A la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” alma máter del ejército del Perú, por las facilidades que nos brindó, para realizar la presente investigación.

A todos los cadetes que desinteresadamente nos brindaron su tiempo y apoyo en la realización de la encuesta.

A la Dra. Catalina López Flores por su apoyo y consejo durante el proceso de investigación y su compromiso durante el desarrollo de la tesis.

A nuestros padres y familiares, por el apoyo incondicional y por el soporte económico y emocional que nos brindan.

PRESENTACIÓN

Señores jurados:

Cumpliendo la normatividad establecida por el “Reglamento de grados y títulos” de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” para obtener el título de Licenciados en Ciencias Militares, aportamos con este proyecto de investigación titulado “Liderazgo y rendimiento físico y en los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2020”.

Se distribuyó las responsabilidades del trabajo equitativamente entre los estudiantes Rojas Ortiz, Anderson Raúl (responsable del Aspecto temático) y Ramírez Callaca, Carlos (Responsable del Aspecto metodológico).

El objetivo general de la investigación es estipular cuál es la “Capacidad física de los cadetes de 3.er año del arma de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2019”.

Por lo tanto, ponemos a vuestra disposición el presente tema para ser debidamente evaluado por ustedes.

Los autores

ÍNDICE

DEDICATORIA i
AGRADECIMIENTOS ii
PRESENTACIÓN iii
ÍNDICE iv
ÍNDICE DE TABLAS vii
RESUMEN viii
ABSTRACT ix
INTRODUCCIÓN x
CAPÍTULO I 12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 12
1.1 Planteamiento del problema 12
1.1.1 Situación problemática 14
1.1.2 Justificación, trascendencia y relevancia de la investigación 15
1.1.3 Limitaciones y Viabilidad 15
1.2 Formulación del Problema 16
1.2.1 Problema General 16
1.2.2 Problemas Específicos 16
1.3 Objetivos de la investigación 17
1.3.1 Objetivo General 17
1.3.2 Objetivos Específicos 17
CAPÍTULO II 18
MARCO TEÓRICO 18
2.1 Formulación de Hipótesis 18

2.1.1 Hipótesis General 18
2.1.2 Hipótesis Específicas 18
2.2 Sistema de Variables 18
2.2.1 Variables Generales 18
2.2.1.1 Variable 1: Rendimiento físico 18
2.2.1.2 VARIABLE 2: Estilos de liderazgo. 18
2.2.2 Variables Específicas 19
2.2.2.1 Variable 1: Rendimiento físico 19
2.2.2.1 VARIABLE 2: Estilos de liderazgo. 19
2.3 Conceptualización de Variables 20
2.3.1 Liderazgo 20
2.3.2 Rendimiento físico 20
2.4 Antecedentes de la Investigación 20
2.4.1 A nivel internacional 20
2.4.2 A nivel nacional 21
2.4.3 A nivel local 21
2.5 Sustento teórico de las variables 22
2.5.1 Liderazgo 22
2.5.1.1 Teorías sobre el liderazgo. 22
2.5.1.2 Elementos. 22
2.5.1.3 Factores que caracterizan. 22
2.5.1.4 Características del líder 22
2.5.1.5 Teorías y estilos de liderazgo. 24
2.5.1.5.1 Teoría de los rasgos. 24
2.5.1.6 Las 21 leyes irrefutables del liderazgo 30

2.5.2 Rendimiento físico 31
2.5.2.1 Capacidad física 33
2.5.2.2 Resistencia. 33
2.5.2.3 Capacidad Aeróbica 34
CAPÍTULO III 35
MARCO METODOLÓGICO 35
3.1 Método y Enfoque de la Investigación 35
3.2 Tipo de Investigación 35
3.3 Nivel y Diseño de la Investigación 35
3.4 Técnicas e Instrumentos para la recolección de información 36
3.4.1 Elaboración de los instrumentos 36
3.4.2 Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos 36
3.4.3 Aplicación de los instrumentos 36
3.5 Universo, Población y Muestra 36
3.5.1 Universo 36
3.5.2 Población 36
3.5.3 Muestra 37
3.6 Criterios de Selección de la muestra 37
3.7 Aspectos Éticos 38
CAPÍTULO IV 39
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 39
4.1 Interpretación 39
4.2 Prueba de normalidad 39
4.3 Prueba de hipótesis 40
Formulación de hipótesis general nula (H0) y la hipótesis general alterna (H1) 40

4.4 Grado de correlación 41
CONCLUSIONES 42
RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS 43
PROPUESTA DE MEJORA 44
FUENTES DE INFORMACIÓN 45
..... 46
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN 47
ANEXOS 52
Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos 52
Anexo 2. Documento de validación de instrumento 57
Anexo 3. Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación 58
Anexo 4. Compromiso de Autenticidad de la investigación 59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Pruebas de normalidad 39
Tabla 2. Liderazgo: Rendimiento Físico tabulación cruzada 40
Tabla 3. Grado de correlaciones 41

RESUMEN

La investigación se titula “Liderazgo y rendimiento físico y en los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2020”. Tiene como propósito general “Analizar la relación que tiene el rendimiento físico con los Estilos de Liderazgos en los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2020”. Se aplicó un diseño descriptivo-correlacional; en la cual participaron 78 cadetes, quienes fueron seleccionados aleatoriamente en un único grupo. La técnica que se empleó fue la observación, con su instrumento (escala de Likert), que estuvo elaborada con 36 preguntas. Los resultados arrojan que existe una relación de 0,612; por lo cual se concluye que existe una correlación positiva moderada de los cadetes del 4.° año del Arma de Infantería en la Escuela Militar de Chorrillos.

PALABRAS CLAVE: liderazgo democrático, liderazgo autoritario, liderazgo permisivo, rendimiento físico excelente, rendimiento físico muy bueno, rendimiento físico bueno, rendimiento físico bajo.

ABSTRACT

The research is titled "Leadership and physical performance and in the cadets of the third year of the Infantry Weapon of the Military School of Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2020". Its general purpose is "To analyze the relationship that physical performance has with Leadership Styles in cadets of the third year of the Infantry Weapon of the Military School of Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2020". A descriptive-correlational design has applied; in which 78 cadets participated, who has randomly selected in a single group. The technique used was observation, with its instrument (Likert scale), which was prepared with 36 questions. The results show that there is a ratio of 0.612; therefore, it has concluded that there is a moderate positive correlation of the cadets of the third year of the Infantry Weapon at the Military School of Chorrillos.

KEY WORDS: democratic leadership, authoritarian leadership, permissive leadership, excellent physical performance, very good physical performance, good physical performance, low physical performance.

INTRODUCCIÓN

Actualmente el contexto por el cual atraviesa nuestro país exige hombres con visión y convicción, las cuales tengan las aptitudes tanto físicas como intelectuales que sean el soporte vertebral de la nueva sociedad. “Hoy en día el Perú vive dentro de la discriminación racial, el enmascaramiento de la realidad, la hipocresía y el sadismo, la resignación, el fatalismo, las costumbres de los ricos, la represión, la mentira y la adulación, el miedo, la niñez amaestrada, la condena a la rebeldía” (Boggio y otros, 1973). Estas características logran ser despuntadas, pues nuestros cadetes deben responder a las nuevas necesidades que el contexto exige. Necesitamos tener cadetes pensamientos nuevos y de transformación, quienes construyan sus saberes apropiadamente. Conscientes de los nuevos retos que la sociedad afronta y con la finalidad de superarlos, la investigación se centró en los cadetes del 4.° año del Arma de Infantería, a quienes se les realizó el estudio del liderazgo y rendimiento físico. Ya que, actualmente, la falta verdaderos líderes idóneos en nuestro país poco o nada hacen para mejorar la decadente sociedad peruana.

Sumado a ello, la sociedad del conocimiento en la cual vivimos, requiere de mayores innovaciones continuas que respondan a la exigencias actuales; por ello, el presente trabajo de investigación titulado: “Liderazgo y rendimiento físico y en los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2020”, es una investigación que busca que los cadetes desarrollen una visión holística como líderes; a su vez, los motive para alcanzar y cumplir las metas establecidas, de esta manera, demostrar el compromiso, la solidaridad, el respeto, etc. Asimismo, el fortalecimiento intelectual con ideas innovadoras, así la preparación de los cadetes será mucho mejor, además de articularlo con un buen rendimiento físico.

En este sentido, se formuló el siguiente problema de investigación: “¿En qué medida el rendimiento físico se relaciona con los estilos de liderazgo en los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2020?”; el objetivo: “Analizar la relación que tiene el rendimiento físico con los Estilos de Liderazgos en los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2020”, hipótesis: El rendimiento físico relaciona directamente con los estilos de liderazgo de los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de

Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2020”. La investigación emplea el nivel descriptivo-correlacional. El método científico es el que se empleó en este trabajo. Asimismo, se usó un diseño descriptivo-correlacional. Setenta y ocho (78) estudiantes del 4.° año de la ECHM contribuyeron en la investigación como grupo muestral.

A continuación, este trabajo de investigación aborda cuatro grandes capítulos estructurados institucionalmente sistematizados, presentados de la siguiente manera:

En el capítulo primero, abordaremos el problema de investigación: “planteamiento del problema, la situación problemática, justificación, trascendencia y relevancia de la investigación, limitaciones y viabilidad formulación del problema, problema general, problemas específicos, objetivos de la investigación, objetivo general y los objetivos específicos”.

En el capítulo segundo, abordaremos el marco teórico: los antecedentes (locales, nacionales e internacionales), las bases teóricas, la definición de términos básicos, la hipótesis (general y específicas) y la variable (definición conceptual y operacional).

En el capítulo 4.°, se desarrollará el marco metodológico: el enfoque de investigación, el tipo de investigación, el diseño de investigación, el método de investigación, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, la validación y confiabilidad de los instrumentos, procedimientos para el tratamiento de datos (descripción del método o procedimiento) y los aspectos éticos.

En el capítulo 4.°, se contrastará “los resultados, la descripción, la interpretación y el disentimiento de los mismos; además, se presenta las conclusiones y recomendaciones”.

Para concluir con el trabajo, en la parte final se presenta las reseñas bibliográficas y los anexos: base de datos, matriz de consistencia, instrumento de recolección de datos, documento de validación de instrumento, constancia de la entidad donde se efectuó la investigación y el compromiso de autenticidad del instrumento.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” es un centro de formación en la cual se forman los futuros oficiales del ejército de nuestro país; es por ello que tiene como principal objetivo brindar una educación focalizada en el desarrollo de las capacidades que nos ayudarán a tener un buen desenvolvimiento durante la etapa de oficial; a raíz de ello, nosotros que estudiamos en esta institución realizamos más de dos actividades combinadas en nuestra estadía en esta institución, la cual consta de un entrenamiento militar que consiste en un desgaste físico; asimismo, hay presencia de horas de guardia, ceremonias, entre otras actividades que, si bien no son constantes, son imprevistas. Todas estas actividades llevarán a ostentar al final el grado de oficial del Ejército Peruano.

La formación militar debe estar constituida por la proporcionalidad entre la aptitud física y la formación intelectual, ya que es de suma importancia equilibrar cuerpo y mente. Así el cadete podrá obtener una calidad educativa; por ende, hacer frente a la alta competitividad que se exige hoy en día.

Es por ello que, mediante el presente, desarrollamos un planteamiento del problema y ejecutamos soluciones frente a los problemas respecto a las capacidades físicas que vienen presentando los “cadetes de 4.° año del Arma de Infantería”, lo que podría tener su origen por diferentes tipos de factores que podrían estar suscitándose en la permanencia que tienen en la Escuela Militar de Chorrillos, como puede ser la alimentación, entrenamiento, capacitación, horas de descanso, instrucciones, condiciones del ambiente donde se brindan los entrenamientos, presentando la mayoría desigualdad y poco orden lo que estaría dando como objetivo un bajo desenvolvimiento en la capacidad física, originando todos en conjunto una baja participación por parte de los cadetes.

Remontándonos a la historia, decimos que años atrás, por aspecto de rendimiento físico, las pruebas que se desarrollaban han tenido una evaluación diferente por cada fuerza militar. Las pruebas físicas eran evaluadas criterialmente de cada una de las fuerzas militares, la

milicia las ha rendido anualmente y no poseía una cuantía en el desempeño académico-profesional. A consecuencia de ello, en el 2010, el Ministerio de Defensa tuvo la necesidad de nivelar las Fuerzas Armadas y las escuelas en las que se imparte esa formación castrense, con el "Decreto Supremo N° 001-2010-DE/SG (Reglamento Interno de los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas, 2010)", que dispuso "que se valore el rendimiento físico sobre la base de pruebas físicas objetivas y cuantificables (esto es consecuencia de la baja condición física de sus miembros)".

Por otro lado, el proceso pedagógico de preparación físico-militar, se considera que debe ser preparado por especialistas, pues este desempeña un papel muy importante, ya que aquí se diseña el perfil ideal que deben alcanzar los militares al terminar sus estudios; de esta manera, se contribuirá en la formación integral de los futuros oficiales del ejército peruano.

Asimismo, se sabe que la educación del cadete debe ser progresiva durante los cinco años de estudios, así se podrá observar si se ha llegado a los objetivos físicos, respecto a su eficiencia. Por ello la metodología de preparación que utilice el entrenador o instructor será factor primordial para el desenvolvimiento que presente el cadete.

No podemos dejar de lado al cadete, quien sabemos forma parte crucial en su propio desenvolvimiento. Al hacer un análisis de nuestros compañeros "cadetes de 3.er año del arma de Infantería", nos dimos cuenta de que algunos establecen sus pensamientos lineal y secuencialmente; mientras que otros optan por un enfoque más holístico. Pudimos observar que había cadetes que son muy organizados con sus posesiones y su presentación personal; mientras que otros son desaliñados y hasta despistados; no muestran interés en conservar u organizar un espacio establecido para sus estudios, trabajar o prepararse físicamente; incluso algunos compañeros consideran ser malos cadetes, pues esperan que todo les llegue de manera sencilla, lo que nos llevaría a analizar el por qué se mantienen en un pensamiento encuadrado y por muchos casos encerrados en sus propias ideas.

Por otro lado, existen cadetes que tienen un bajo desenvolvimiento físico, porque están subidos de peso, presentan mayor cansancio, no toman interés por el esfuerzo físico, por lo que se les hace dificultoso mantener una rutina física diaria, aquí sale a relucir el aspecto de la alimentación, el cansancio que se presenta por las guardias, ceremonias, y el satura miento en horarios que los cadetes muchas veces presentan.

Se puede percibir diferencias a partir de la idea de que los humanos somos diferentes; por ello mostramos diversas peculiaridades, puesto que observamos, apreciamos e intervenimos como nos mantenemos físicamente de manera distinta. En otras palabras, poseemos diversas formas de aprender.

Es evidente que la variable capacidad física nos indica que está relacionada con las fases del desarrollo físico. Así estos se encuentren en enmarcados de diferente manera: condicionamientos organizativos, pedagógicos, físicos, ambientes recreativos, actividades militares.

Todo esto repercute en la capacidad física óptima, que es un constructo complejo y amplio. Además, es definido como un logro que debe ser alcanzado por los cadetes.

Por ello, es muy importante que los docentes comprendan esas características para desarrollar buenas capacidades físicas; de esta manera, se conseguirá un desempeño físico para que puedan desenvolverse satisfactoriamente en sus pruebas físicas y desenvolvimiento físico, a la vez potenciar marcas, y un mejor rendimiento físico.

1.1.1 Situación problemática

En la actualidad, nuestro contexto ha demostrado que el liderazgo es una cualidad muy importante con la cual deben contar los cadetes. Así como la pandemia que se vive en este tiempo, siempre habrá problemas que exijan que los futuros militares tengan la capacidad de tomar decisiones firmes y acertadas.

Gallus y colaboradores citados por CESEDEN (2019) mencionan que estudios realizados en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, la mayoría cadetes estudiados señalan haber tenido algún líder excepcional a lo largo de su carrera profesional; sin embargo, un 83% que aduce haber sido testigo de un pésimo liderazgo. Estos datos indicarían que un buen tipo de liderazgo dentro de contextos militares es bastante importante, pues la naturaleza de la labor militar es jerárquica y los valores inherentes en esta carrera están estrechamente relacionados con el liderazgo.

1.1.2 Justificación, trascendencia y relevancia de la investigación

Comenzando en la antigüedad, el liderazgo es una cualidad que todo militar debe poseer; por ende, esta cualidad debe reforzarse y desarrollarse durante la formación de los oficiales. Sumado a esto, un buen líder no solo debe caracterizarse por tener el conocimiento (capacidad de liderazgo), también debe tener cualidades tanto intelectuales como físicas para poder guiar con el ejemplo; asimismo, estos líderes militares deben poseer las cualidades de un buen líder, el cual no solo debe serlo, sino también parecerlo.

Por ello, esta investigación da a conocer la correlación existente entre las capacidades físicas y el liderazgo que presentan los estudiantes de 4. ° año del Arma de Infantería. La riqueza teórica en esta investigación, se valora desde el instante de su aplicación: la relación de las variables, contestando a las cuestiones esbozadas en el trabajo. Además, servirá de base en trabajos posteriores que se vinculan al tema o variables estudiadas. Los motivos prácticos que determinan el desarrollo de esta investigación es el provecho de aportar nuevas propuestas de entrenamiento, distribución de horarios, asignatura física, y compromiso del entrenador hacia el cadete.

Asimismo, se consideró que cada año el cadete presenta mayores responsabilidades debido a la alta competitividad que se presenta fuera de escuela y cada vez es la escuela la que presta una menor importancia al equilibrio que deberían tener estas responsabilidades para su cumplimiento óptimo. Este proyecto busca la concientización, tanto de cadetes como de autoridades, para cumplir satisfactoriamente la misión asignada: formar oficiales encaminados en el inquebrantable juramento del sagrado amor a la patria, defender la soberana integridad de la independencia territorial de la República, así como, participar en el progresivo y normal desarrollo socio-económico de la nación.

1.1.3 Limitaciones y Viabilidad

Los obstáculos y problemas que se presentó durante el transcurso del trabajo investigativo se muestran a continuación:

- Para este trabajo, solo se logró la participación de la situación física de 78 estudiantes de 4. ° año del Arma de Infantería del año 2020.

- El presupuesto no presentó mayor problema debido a las facilidades económicas brindadas por los familiares de los tesistas, ya que los estudiantes también supieron utilizar adecuadamente el dinero propina para la investigación.

- Los tesistas no tuvieron un horario rígido (ni por día, ni por semana) esto debido a la programación establecida de actividades: guardias, servicios de cuartel, comisiones, desfiles. Los mismos que fueron superados por un trabajo, el estudio nocturno o semanal (durante las salidas al exterior).

- Una gran limitación teórica fue las escazas y limitas fuentes de información de la especialidad sobre las variables estudiadas en el campo militar.

- Contar con muy pocas investigaciones realizadas en el medio castrense, y que se encuentren a la mano sobre estilos de capacidades físicas.

- Los tesistas tuvieron problemas al momento de solicitar las planillas de notas de los cadetes; por fortuna, esto se superó satisfactoriamente.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

- ¿En qué medida el rendimiento físico está relacionado con los estilos de liderazgo en los cadetes de infantería de 4.° año de la Escuela Militar Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el rendimiento físico y el liderazgo democrático en los cadetes de infantería de 4.° año de la Escuela Militar Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el rendimiento físico y el liderazgo autorizado en los cadetes de 4.° año del arma de infantería de la Escuela Militar Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?

- ¿Cuál es la relación entre el rendimiento físico y el liderazgo permisivo entre los cadetes de 4.° año del arma de infantería de la Escuela Militar Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

- Analizar la relación que el rendimiento físico tiene con los estilos de liderazgo en los cadetes de armas de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020 en el 4. ° año. Analizar la relación que el rendimiento físico tiene con los estilos de liderazgo en los cadetes de armas de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020 en el 4. ° año.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Señalar la relación entre el rendimiento físico y el liderazgo democrático de los cadetes de armas de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020 en el 4. ° año.
- Conocer la relación entre el rendimiento físico y el liderazgo autoritario de los cadetes de 4. ° año del arma de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020 ".
- Identificar la relación que existe entre el rendimiento físico y el liderazgo permitido en los cadetes de 4. ° año del arma de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020 ".

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Formulación de Hipótesis

2.1.1 Hipótesis General

- El rendimiento físico está directamente relacionado con los estilos de liderazgo de los cadetes de 4. ° año del ejército de infantería de la Escuela Militar Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

2.1.2 Hipótesis Específicas

- Existe una relación directa entre el rendimiento físico y el liderazgo democrático de los cadetes del 4. ° año del arma de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.
- El rendimiento físico tiene una relación directa con el liderazgo autorizado de los cadetes de 4. ° año del ejército de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.
- El rendimiento físico está directamente relacionado con el liderazgo permisivo de los cadetes del 4. ° año del arma de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

2.2 Sistema de Variables

2.2.1 Variables Generales

2.2.1.1 Variable 1: Rendimiento físico

- Capacidad Física
- Rendimiento Físico
- Pruebas físicas

2.2.1.2 VARIABLE 2: Estilos de liderazgo.

- Liderazgo democrático
- Liderazgo autoritario.

- Liderazgo permisivo

2.2.2 Variables Específicas

En este apartado de procederá con la operacionalización de variables

2.2.2.1 Variable 1: Rendimiento físico

- Capacidad Física
  - Resistencia
  - Fuerza
  - Velocidad
  - Flexibilidad
- Rendimiento Físico
  - Aptitud física
  - Condición física
  - Exigencias físicas
- Pruebas físicas
  - Barras
  - Abdominales
  - Carrera 2400 m
  - Natación
  - Pista de combate

2.2.2.1 VARIABLE 2: Estilos de liderazgo.

- Liderazgo Democrático
  - Discernimiento como rol del líder
  - Enfatización en el líder
  - Descripción de los espacios donde se dirige el liderazgo
  - Escenarios
  - Argumentos en la correlación
  - Participantes
- Liderazgo Autoritario
  - Líderes acaparadores de las decisiones

- Clasificación de decisiones por individuo
- Peculiaridades en la disposición de decisiones
- Protocolos al asumir de decisiones

➢ Liderazgo Permisivo

- Trasfondos de controversia
- Maneras de solución disputas.
- Posturas de la contrariedad
- Manejo de la contrariedad

2.3 Conceptualización de Variables

2.3.1 Liderazgo

Diversos autores coinciden en calificar al liderazgo como la capacidad que tiene una persona para influir y dirigir a un grupo de personas, logrando que estos trabajen en torno a un determinado fin u objetivo fijado.

La cualidad del liderazgo implica al líder y a los seguidores. Un líder debe tener en las personas una gran disposición para que las siga. Esto va más allá que el cumplimiento de las metas, tiene que ofrecer medios, y crearles una visión de futuro al cual aspirar y llegar.

2.3.2 Rendimiento físico

Según Duncan, Howard y Howard (1995) "El rendimiento físico de los atletas se puede analizar mediante la combinación de varios factores, entre los que se destaca su dotación genética integrada por las características antropométricas, rasgos cardiovasculares, las proporciones de tipos de fibras y la capacidad para mejorar con el rendimiento".

2.4 Antecedentes de la Investigación

2.4.1 A nivel internacional

Gallus y colaboradores citados por CESEDEN (2019) mencionan que estudios realizados en la milicia estadounidense, la mayoría cadetes estudiados señalan haber tenido algún líder excepcional a lo largo de su carrera profesional; sin embargo, un 83% que aduce haber sido testigo de un pésimo liderazgo. Estos datos indicarían que un buen

tipo de liderazgo dentro de contextos militares es bastante importante, pues la naturaleza de la labor militar es jerárquica y los valores inherentes en esta carrera están estrechamente relacionados con el liderazgo.

2.4.2 A nivel nacional

El investigador Andamayo (2007), concluyó que “el liderazgo transformador afecta significativamente la práctica de autoestima, comunicación y valores compartidos. en la gestión del trabajador social”. Aporte rescatado de su trabajo titulado "Liderazgo transformador y liderazgo aplicado por el trabajador social en las instituciones estatales de Huancayo". El cual está estrechamente relacionado, pues en la investigación se menciona los elementos del liderazgo transformador, que nos diserta sobre los temas como el carisma, la estimulación intelectual, la consideración individualizada y la motivación, los cuales influenciarán significativamente en el individuo mencionado por el investigador, a su vez esto se reflejará en el rendimiento físico de los estudiantes.

2.4.3 A nivel local

El investigador Tuercos, (2000), trabajó la tesis titulada "Liderazgo y dinámica de grupo de la Pontificia Universidad La Católica del Perú”, de la cual concluye: “El liderazgo es compartido, es decir, cada grupo requiere un liderazgo que facilite la tarea y quiera promover el logro. de los objetivos establecidos y definidos con la participación de todos los miembros”.

Se refiere a la gestión de una manera general que está relacionada; Para trabajar con liderazgo transformador, se debe ver al liderazgo y los diversos estilos que este presenta, los mismos que se orientan a dirigir grupos maneras diferentes. Finalmente, concluyen que el liderazgo transformador es el más apropiado pues obtiene mayores logros académicos en los niños estudiados.

2.5 Sustento teórico de las variables

2.5.1 Liderazgo

El liderazgo es el proceso y la capacidad que un individuo debe liderar, influenciar, guiar, liderar subordinados o colaboradores, lo que permite que el conjunto labore entusiastamente para cumplir las metas y objetivos propuestos.

El liderazgo involucra al líder para los seguidores. Un líder debe tener una gran disposición en las personas para seguirlos. Esto va más allá del cumplimiento de los objetivos, debe ofrecer fondos y crear una visión para el futuro para luchar y alcanzar.

2.5.1.1 Teorías sobre el liderazgo.

Hablar sobre líderes o liderazgo en la actualidad es establecer con claridad el concepto y esclarecerlo, de manera tal que no se confunda con ser solo un guía o como comúnmente lo denominan, dirigente. Por ello, se esclarecerá el tema en un nivel más especializado con la ayuda de los aportes conceptuales brindados por otros autores.

2.5.1.2 Elementos.

2.5.1.3 Factores que caracterizan.

La interrelación relación e interrelación que el liderazgo involucra son los siguientes elementos:

a) Las aptitudes, destrezas y menesteres del guía.

b) Las precariedades y perspectivas del conjunto.

c) Las peticiones u obligaciones del entorno.

Ningún modo de liderazgo funciona perfectamente para todas las situaciones; esto ha quedado demostrado con los estudios mencionados. Por ello, se considera que el mejor estilo es el más apropiado para una situación específica.

2.5.1.4 Características del líder.

Los investigadores Kirkpatick y Locke (1991) aportan la caracterización que consideran distintivas propias los líderes.

A) empuje

Los estudiantes tienen mucho trabajo por hacer. Tienen una necesidad relativamente alta de rendimiento, son ambiciosos, enérgicos e incansables. Suelen mucha iniciativa en sus actividades.

B) El deseo de dirigir

Una de las características más importantes de los líderes es que demuestran fuertemente sus ideales, así influyen y dirigen a sus demás compañeros, pues asumen las responsabilidades y motivan a sus demás miembros al cumplir las metas trazadas.

C) La honestidad e integridad

La cualidad más importante que debe poseer todo líder es la honestidad, pues este valor sirve como cimiento y ejemplo de un buen guía. Al demostrarlo, fortalecerá la confianza y, por ende, la cohesión que unirá más al grupo liderado, además de enriquecer sus palabras con hechos.

D) Confianza en sí mismo

Un líder debe demostrar con ejemplos lo que sus palabras dicen; por ello, una de las cualidades más importantes de los líderes es demostrar la confianza en sus acciones, pues de esta manera podrá motivar a los demás miembros del equipo.

E) Inteligencia

Cualidad muy importante, pues es sustancial tener la comprensión necesaria del contexto para conseguir, sistematizar y dilucidar enormes cantidades de información; asimismo, tener la capacidad de generar expectativas, solucionar problemas y asumir las decisiones más convenientes en bienestar del grupo

F) Conocimiento relativo al trabajo

Todo líder debe ser la luz que guíe a los demás; por lo tanto, debe poseer un nivel superior e integral de conocimientos del área en el cual se desempeña. A través de un conocimiento profundo, los líderes pueden tomar decisiones informadas y comprender el impacto de esas decisiones. Cada líder también debe tener habilidades

educativas, administrativas e informáticas. Demostrar actitudes de simplicidad, humildad, iniciativa, optimismo, sinceridad, lealtad y justicia.

2.5.1.5 Teorías y estilos de liderazgo.

2.5.1.5.1 Teoría de los rasgos.

A) Teoría basada en el uso de la autoridad

La teoría sostenida por Koontz y Weihrich señala que hay 3 clases de liderazgo; los cuales son autoritario, liberal y democrático.

a) Estilo Autoritario o Autocrático.

Según Koontz y Weihrich (1998), "el líder autocrático prescribe el cumplimiento y lo espera; El comportamiento a través de la capacidad de otorgar o retener premios o sanciones es dogmático y seguro".

Los ejecutivos que usan este estilo pueden describirse como mandones, según Kossen (1995), y generalmente sienten que saben lo que quieren y expresan sus deseos con instrucciones inmediatas a sus empleados. Señala que generalmente mantienen el control y la decisión por sí mismos y actúan para seguir las órdenes.

Los líderes autócratas o autoritarios presentan las siguientes características:

- **Fundamenta su liderazgo en premios y penalidades.** Una de las peculiaridades del líder autoritario es que profesa que las labores de los integrantes es siempre conllevar efecto, los cuales pueden ser positivos (si la responsabilidad se ejecutó convenientemente) o negativas (si hubo errores o problemas en el cumplimiento de las tareas asignadas).
- **Se compromete con las metas fijadas por la institución.** Generalmente, el protagonista de este tipo de liderazgo piensa que todos los integrantes están bajo su control. Es por ello que asume los activos y pasivos de las decisiones. Asimismo, si un miembro del

equipo comete un error, este líder tiene la inminente obligación de solucionarlo él(la) misma(o).

- **Considera insuficiente el consejo de otros.** Este líder considera que su criterio es el único válido o que tiene mayores ventajas por sobre otros; por esa razón, no les da relevancia a las decisiones de otros miembros. Suele acaparar las decisiones, desde las más simples e irrelevantes, hasta las más trascendentales. Esta es la consecuencia de que muchas veces no suele confiar en el criterio de otros miembros o también porque no les quiere dar independencia en las decisiones grupales.

- **Establece objetivos específicos desde un primer momento.** Este estilo y los que lo practican, prefieren controlar las tareas y los tiempos en los que se deben realizar. Para ello, planifican las actividades organizadamente para que de esta manera se pueda cumplir con las metas fijadas y que cada miembro del equipo cumpla con la tarea asignada. Así optimizan el trabajo evitando inconvenientes en las tareas asignadas. Sumado a esto, la planificación y el monitoreo continuo garantiza el cumplimiento de las metas determinadas.

b) Estilo Participativo o Democrático.

Investigadores como Koontz y Weihrich (1998) sostienen que "el líder democrático o participativo consulta a sus subordinados sobre posibles acciones y decisiones y alienta su participación". Toma en cuenta la decisión de todos los miembros o, en caso contrario, de la mayoría de los miembros, ya que estas decisiones son colegiadas; por tanto las decisiones de la mayoría son tomadas en cuenta con gran interés e igual valor.

Por su parte, Kossen (1995) señala que el líder, en un enfoque participativo o democrático, trata de garantizar que los miembros de un grupo sean parte del proceso de toma de decisiones y estén más comprometidos con las metas y objetivos de la organización

Los líderes participativos o democráticos presentan las siguientes características:

- **Asertividad.** Esta característica contribuye en elegir y separar las ideas buenas de las mejores o, en el mejor de los casos, pulir y perfeccionar las ideas; ya que algunos miembros pueden brindar una idea que puede ser mejorada y perfeccionada con el aporte de todos los miembros; de esta manera, los demás miembros logran interiorizar la asertividad de todos los miembros.
- **Confianza y respeto.** El líder tiene que inspirar la confianza y el respeto de los miembros del equipo, esto se logra tomando en cuenta las ideas propuestas. En algunos casos, los líderes democráticos aceptas ideas o propuestas que se oponen a las suyas, pero este las acoge en bienestar del grupo.
- **Coordinación.** Cuando se trabaja en equipo y se fomenta el liderazgo democrático, los miembros del equipo no pueden aislarse y fomentar un trabajo solitario, pues este suele perjudicar al grupo por su falta de cohesión; por el contrario, el líder democrático debe coordinar y potencializar el trabajo participativo y cohesionado, ayudando a que todos puedan trabajar autónoma y responsablemente.
- **Empatía.** El líder tiene la capacidad de comprender las diferentes perspectivas que tiene cada uno de los miembros, además de ello, saber canalizarlas y encaminarlas de la mejor manera para que estas contribuyan al crecimiento y fortalecimiento del grupo que este dirige.
- **Gestión de la frustración.** Muchas veces, el no lograr las metas previstas suele frustrar a los miembros del equipo. Esto genera

aversión o rechazo a posteriores trabajos; por ello, el líder democrático tiene que saber conllevar estas frustraciones y corregirlas adecuadamente para que no afecte la integridad del equipo.

- **Colaboración.** El líder democrático debe poseer la capacidad de trabajar con equipos de diversas características, e incluso equipos multidisciplinarios que enriquezcan sustancialmente al grupo con la guía y colaboración de este líder.

c) Estilo Permisivo o liberal.

Este estilo de liderazgo presenta cualidades más sutiles e independientes, pues impulsa a los demás miembros del equipo a que tengan un nivel de independencia mucho mayor, al grado de estar al mismo y jerarquía similar al del líder. Esto depende de que los miembros del equipo o subalternos establezcan sus propias metas, otra cualidad o particularidad de este estilo de liderazgo es que el líder suele apoyar las actividades de los seguidores, brindándoles facilidades e información.

Este estilo de liderazgo puede ser muy útil y provecho, siempre y cuando se haya alcanzado un grado de consciencia colectiva o grupal, en el cual se haya interiorizado las metas y objetivos a cumplir, pues la madurez que alcanzan hace que un liderazgo compartido sea menos pesado, facilita las decisiones y las tareas de manera significativa.

Smith (2001), los líderes permisivos o liberales presentan las siguientes características:

- Cada miembro del equipo asume una porción del poder del liderazgo principal; por ello, cada equipo realiza su propia toma de decisiones, así se hacen responsables de sus actos y asumen las consecuencias; asimismo, pueden disfrutar del goce de atribuirse los logros obtenidos.

- El poder es compartido con cada miembro del equipo; es decir, que todos compartes la fracción del poder total que ofrece el ser líder; este poder compartido por todos los miembros del equipo debe ir de la mano con la asignación de responsabilidades, las cuales constituyen un apoyo importante pues conocen los pros y los contras de las responsabilidades asignadas y las consecuencias del incumplimiento que estas acarrean.

- La distribución de la responsabilidad, así como de la dirigencia, favorece la autonomía de cada miembro, pues cada uno de ellos es dueño y responsable de la tarea asignada; no obstante, se debe aclarar que esto no los supedita a otros; por el contrario, debe concientizar que debe respetar el trabajo de otros miembros.

- Otra característica que se desarrolla es que reconoce sus errores, además de ello, los usa como experiencia de crecimiento, pues difícilmente vuelve a cometerlos. Suele apoyarse en otros para superar estas dificultades y no prejuzga subjetivamente a otros miembros, pues asume que puede haber diferentes posturas para dar solución a un mismo problema.
- La diversidad de perspectivas que conoce y adopta le sirve para poder observar y reconocer el potencial que poseen otros miembros y cómo estos pueden aportar significativamente en el cumplimiento de las metas trazadas o establecidas en el grupo. Además de destacar la confianza que cada nuevo integrante forma.

B) Teoría situacional

La teoría del liderazgo situacional surge del estudio del comportamiento de los líderes en situaciones muy diferentes como aliciente para los guías de esta naturaleza, en el diagnóstico de cada situación característica, pues les ayuda a calcular las decisiones adecuadas para cada situación y llevarlas adecuadamente.

Dos dimensiones críticas sirven de cimiento del comportamiento del líder: la primera es la cuantía de orientación (comportamiento de la tarea) y la segunda es la cuantía de apoyo socio-emocional (comportamiento de relación) que el líder tiene la obligación de proporcionar en una determinada situación debido al "nivel de madurez emocional que presenten los sus subordinados".

En esta base teórica, los autores proponen cuatro estilos de liderazgo que son los siguientes:

a) El informativo

Es uno de los que sirve como base, pues se aplica cuando el nuevo miembro del equipo aún está en la fase aprendizaje; por ello, se le debe brindar información, pues la relación es muy baja,

b) El persuasivo

Este estilo suele ser empleado cuando el miembro del equipo es bastante competente y por ello se le concede una importancia mayor tanto en la relación, la confianza y el trabajo.

c) El participativo

Este estilo es caracterizado porque el miembro del equipo ha desarrollado una madurez mayor; por ende, la integración en el equipo es meritoria.

d) Delegatorio

En este estilo de liderazgo, se considera que se ha alcanzado un grado mayor de madurez de consciencia grupal, pues se puede delegar objetivos con absoluta confianza, pues se considera cumplida sin la necesidad de sobreexigencia o demasiado control.

C) Teoría transformacional

Según Gerstner (1996), el liderazgo transformador es la influencia sobre la marcha que las personas realizan para que dirijan sus propios esfuerzos hacia la ejecución de ciertos objetivos. Los gerentes pueden hacer esto último de muchas

maneras, según su estilo personal y los requisitos del contexto. No se ha encontrado un perfil perfecto o ideal para el director exitoso; no obstante, se ha descubierto una serie de características frecuentes entre sujetos destacados, quienes establecen un determinado conjunto de particularidades.

D) Teoría del liderazgo transaccional

Esta teoría sostiene que el líder ya tiene una capacidad de reconocer sus aspiraciones; por ello, trabaja y se esfuerza para que se logre los objetivos propuestos. Además, responde a los intereses grupales por los cuales se trabaja.

Estos líderes se centran en las exigencias y condiciones de la situación y no en los problemas a longitudinales, pues les preocupa el adecuado cumplimiento de las metas. No obstante, este tipo de líder toma el esfuerzo más allá de las expectativas, guía a efectos sorprendentes. Realza la jerarquía de las necesidades del personal y los hace superar sus propios intereses, trascendiéndolos.

2.5.1.6 Las 21 leyes irrefutables del liderazgo

1. **La ley del tope.** La capacidad de liderazgo determina el nivel de eficacia de una persona.
2. **La ley de la influencia.** La verdadera medida del liderazgo es la influencia; nada más, nada menos.
3. **La ley del proceso.** El liderazgo se desarrolla diariamente, no en un día".
4. **La ley de la navegación.** Cualquiera puede gobernar un barco, pero se necesita que un líder planee la ruta.
5. **La ley de e. f. Hutton.** Cuando un verdadero líder habla, la gente escucha.
6. **La ley del terreno firme.** La confianza es el fundamento del liderazgo.
7. **"La ley del respeto.** Por naturaleza, la gente sigue a líderes que son más fuertes que ellos mismos.
8. **La ley de la intuición.** Los líderes evalúan todas las cosas con pasión de liderazgo.
9. **La ley del magnetismo.** Quién es usted es a quien atrae.
10. **La ley de la conexión.** Los líderes tocan el corazón antes de pedir una mano.

11. **La ley del círculo íntimo.** El potencial de un líder es determinado por quienes están más cerca de él.
12. **La ley del otorgamiento de poderes.** Sólo los líderes seguros otorgan poder a otros.
13. **La ley de la reproducción.** Se necesita un líder para levantar otro líder".
14. **La ley del apoyo.** La gente apoya al líder, luego la visión.
15. **La ley de la victoria.** Los líderes encuentran la forma de que el equipo gane.
16. **La ley del gran impulso.** El impulso es el mejor amigo de un líder.
17. **La ley de las prioridades.** Los líderes entienden que actividad no es necesariamente realización.
18. **La ley del sacrificio.** Un líder debe ceder para subir.
19. **La ley del momento oportuno.** Cuándo ser un líder es tan importante como qué hacer y dónde ir.
20. **La ley del crecimiento explosivo.** Para añadir crecimiento, dirija seguidores; para multiplicarse, dirija líderes.
21. **La ley del legado.** El valor duradero del líder se mide por la sucesión.

2.5.2 Rendimiento físico

Se han publicado muchos libros en los últimos 20 años que explican la planificación del entrenamiento deportivo y los pasos y fases que debe seguir el proceso de planificación. Sin embargo, la producción académica y científica sobre el impacto de los diferentes planes de capacitación en los componentes del desempeño (técnicos, tácticos, físicos, psicológicos y teóricos) sigue siendo pobre.

Según Duncan, Howard y Howard (1995), el rendimiento físico de los atletas se puede analizar combinando varios factores, entre ellos su composición genética a partir de características antropométricas, características cardiovasculares, las proporciones de los tipos de fibra y la capacidad de mejorar con el rendimiento.

Grosser (1990) también distingue cuatro áreas del concepto de rendimiento físico:

a) La pedagogía, como la unión entre la realización y el resultado de la acción deportivo-motriz.

b) La física, que se entendería como el cociente entre el trabajo y el tiempo empleado.

c) La fisiología, como la cantidad de energía transformada en un espacio de tiempo.

d) Psicológico, como la superación clasificable de tareas-test establecidas o la consecución de capacidades específico-cognitivas, afectivas y psicomotrices.

Además, Grosser (1990) sostiene que el rendimiento atlético tiene los siguientes componentes, a los cuales los enumeró del siguiente modo:

COMPONENTES DEL RENDIMIENTO DEPORTIVO

COMPONENTE	COMPUESTA POR
Técnica	capacidades motrices y capacidades coordinativas
Condición física	fuerza, resistencia, velocidad y flexibilidad
Táctico-cognitivas	procesos de estrategias e intelecto
Psíquicas	voluntad, actitud, motivación, carácter, etc.
Básicas	el talento de los atletas, la salud, material
Extremas	el clima, características geográficas, familiares, interacción entre entrenador y atleta, etc.

2.5.2.1 Capacidad física.

La evaluación de la condición física es un tema de gran interés en la educación física y los deportes porque es uno de los principales pilares del rendimiento para un alto rendimiento deportivo.

Según Rivera y Padró (1996), la condición física es sinónimo de rendimiento físico o aptitud física (del término anglosajón "aptitud física"), y dependiendo del área de interés existen diferentes conceptos de rendimiento físico: deportes, educación física o interés médico; Sin embargo, solo mencionaremos algunos conceptos sin entrar en ellos porque la literatura es extensa.

La condición física es la suma ponderada de todas las propiedades motoras (del cuerpo) que son importantes para el rendimiento y su realización a través de los rasgos de personalidad. Consiste en elementos tales como fuerza, velocidad, flexibilidad y resistencia (Grosser, Starischka y Zimmermann, 1998).

En otra definición de condición física, Rodríguez (1995) lo clasifica como un estado dinámico de energía y vitalidad que permite a las personas realizar las tareas diarias habituales, centrándose en tres dimensiones: orgánica, motora y cultural.

Para nuestro estudio, utilizaremos la resistencia (capacidad aeróbica) para medir el rendimiento del atleta, ya que su calificación es más precisa en comparación con otras capacidades. Aquí hay algunos conceptos.

2.5.2.2 Resistencia.

Zintl (1991) y Grosser (1988) acuerdan representar la resistencia como la capacidad de resistir la fatiga haciendo un esfuerzo físico prolongado y una recuperación rápida.

Para esto, nuestro estudio utilizará la clasificación de resistencia a largo plazo II (RDL II), las propiedades de este tipo son requisitos submáximos; es decir, entre 75-80% de VO2 máx. con tiempos de duración entre 35 y 90 minutos, la frecuencia cardíaca pulsa a 179 p / min, con tiempos de recuperación de 48 horas, esto para obtener una sobrecompensación en depósitos de glucógeno, compensación electrolítica,

resíntesis de proteínas estructurales y compensación de enzimas musculares perdidas (Zintl, 1991).

2.5.2.3 Capacidad Aeróbica.

Desde Robinson (1937), los estudios han demostrado la relación lineal entre la resistencia y el VO2 máx. La capacidad aeróbica es la forma en que se expresa en el laboratorio. Se utiliza para medir la resistencia en el laboratorio con un ergómetro de bicicleta o una cinta de correr y así poder controlar mejor la intensidad del entrenamiento.

La capacidad aeróbica se define como la capacidad de realizar ejercicios dinámicos con grandes grupos musculares de intensidad media o alta durante largos períodos de tiempo (ACSM 1999). La medición de esta capacidad se basa en el consumo máximo de oxígeno (VO2 máx.), Ya que el sistema cardiovascular es responsable del suministro de oxígeno a los músculos. Se puede expresar en términos relativos (mi x kg x min.) Indica la dureza con la que trabaja el organismo durante el esfuerzo submáximo o máximo. También se cuantifica en términos absolutos (L x min.) Para calcular generalmente la cantidad total de energía aeróbica o calorías que el cuerpo puede producir (George et al., 2001).

La medición se puede hacer con un espirómetro, las muestras de aire inhalado se analizan mientras el atleta realiza un ejercicio de intensidad progresiva. Shephard (2000) también señaló que la capacidad aeróbica se mide como el consumo máximo de oxígeno (VO2 máx.) Y la capacidad del cuerpo para transportar oxígeno desde el aire ambiente a los músculos activos se mide como los determinantes más importantes de la resistencia.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Método y Enfoque de la Investigación

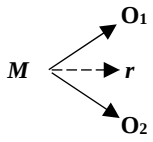
El objetivo de esta investigación es cuantitativo, ya que utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis, basadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos, para construir modelos de comportamiento y teorías de prueba. (Hernández et al., 2005)

3.2 Tipo de Investigación

Esta investigación es correlativa en el sentido de que vincula variables usando patrones predecibles para un grupo o población. El propósito de este tipo de estudio es conocer la relación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular (Hernández et al., 2005).

3.3 Nivel y Diseño de la Investigación

El diseño empleado en el trabajo obedece al no experimental, transversal-correlacional, ya que mide y evalua la relación de dos variables: estilos de liderazgo y rendimiento físico. Al respecto Carrasco (2005) sostiene que: "estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), conocer su nivel de influencia o ausencia, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudian".



Donde:

- **M =** Muestra
- **O_1 =** Observación de la variable 1
- **O_2 =** Observación de la variable 2
- **r =** Grado de relación

3.4 Técnicas e Instrumentos para la recolección de información

Dada la naturaleza de esta investigación, la observación estructurada será la técnica que se empleará, pues esta es muy eficiente a la hora de recolectar datos; a su vez, se materializará a través de las escalas, las cuales serán establecidas por el investigador al investigado. Estas muestran un conjunto de características o rasgos de la variable de estudio. (Carrasco, 2009)

3.4.1 Elaboración de los instrumentos

Se empleó como técnica, una observación conformada por 12 ítems de cada dimensión, que se redactó de forma sencilla y clara un indicador de las dimensiones, logrando obtener información sintetizada, la cual fue utilizada para interpretar lo resultados obtenidos.

3.4.2 Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos

La validación de instrumentos se realizó a través del juicio de expertos, los cuales fueron evaluados y se le asignó una ponderación para cada ítem. Posteriormente, se consignó con el llenado de la síntesis del resumen de las opiniones de los especialistas, para atribuir a este un promedio correspondiente.

3.4.3 Aplicación de los instrumentos

Los instrumentos fueron aplicados con los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, los cuales están compuestos por escalas de medición (liderazgo y rendimiento físico); así como el test de Ruffier, el cual contribuyó en la medición de rendimiento físico.

3.5 Universo, Población y Muestra

3.5.1 Universo

Carrasco (2009) define el universo como el conjunto de elementos que consisten en personas, objetos, programas, sistemas, eventos, etc. que son globales, ya sean finitos o infinitos. Se deduce que la población y más tarde la muestra disminuye de esta.

3.5.2 Población

Selltiz (citado por Hernández y Mendoza, 2018) define a la población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Con esta

aclaración, se trabajará con una población conformada por noventa y siete (97) cadetes de 3.er año de la Escuela Militar de Chorrillos.

3.5.3 Muestra

Hernández y Mendoza (2018) definen a la muestra como el "subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados".

La muestra será obtenida mediante la población, donde aplicamos la formula respectiva la cual nos dará la muestra representativa, aleatoriamente:

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N-1) + Z^2 \times ap}$$

Donde:

n: muestra

N: Población

Z: Valor de confianza 95%, equivale a 1,96

e: Margen de error = 5%

p: Proporción de ocurrencia del evento… (Se asume 0.5%)

q: Proporción de no ocurrencia del evento… (Se asume 0.5%)

Entonces remplazando los datos obtenemos: n = 78, que sería el número de muestra a trabajar.

3.6 Criterios de Selección de la muestra

Se recomienda que, para seleccionar la muestra, se debe iniciar por definir la unidad de análisis, pues esta es la unidad que contribuirá en la recolección de los datos: organizaciones, comunidad, instituciones, colegios, etc. Estos forman un segmento que servirá para la generalización de los resultados.

3.7 Aspectos Éticos

De acuerdo con los principios éticos de investigación esta investigación respeta los principios y valores establecidos inherentes a la investigación científica, ya que ha contado con la aprobación de los investigados y no ha revelado sus nombres, asegurando así la integridad y seguridad de los participantes; se ha respetado la autoría intelectual de los antecedentes, así como de la bibliografía que sirvió como fuente en la investigación. Los investigadores no dañaron a 4.°os durante esta investigación.

CAPÍTULO IV

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Esta sección cubre el estudio y la descripción de los gráficos. Se analiza los resultados de la investigación, que prueban principalmente la justificación del trabajo realizado porque nos han permitido determinar, en la dimensión apropiada, la existencia del problema y la razón de una investigación.

4.1 Interpretación

La interpretación del presente trabajo se basó en realizar una interpretación a nivel inferencial del estadígrafo presentado, la cual se basó en las alternativas a través de una escala de Likert, lo que nos permitió obtener resultados que nos servirán para dar importantes recomendaciones, tomando en cuenta la base de datos obtenidos de los estudiantes de 4.° año del Arma de Infantería, así realizar mejoras en los horarios de entrenamiento que se practican en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Las gráficas que se presentarán a continuación obedecen al análisis estadístico inferencial, el cual explicará el grado de correlación que existe entre las variables planteadas.

4.2 Prueba de normalidad

Distribución de los datos, según la prueba de normalidad se presentará en la siguiente tabla:

Tabla 1. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,374	78	,000	,691	78	,000
Rendimiento Físico	,318	78	,000	,767	78	,000

Interpretación: Los datos configuran una distribución no normal, debido a que el Sig. es 0,000 menor a 0,05.

4.3 Prueba de hipótesis

Las siguientes hipótesis fueron formuladas para el análisis cuantitativo de este trabajo de investigación:

Formulación de hipótesis general nula (H0) y la hipótesis general alterna (H1)

H_1: El rendimiento físico se relaciona directamente con los estilos de liderazgo de los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020".

H_0: El rendimiento físico **no** se relaciona directamente con los estilos de liderazgo de los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020".

Tabla 2. ***Liderazgo: Rendimiento Físico tabulación cruzada***

			Rendimiento Físico			Total
			Bajo	Bueno	Muy bueno	
Liderazgo	Lid. Democrático	Recuento	5	26	16	47
		% del total	6,4%	33,3%	20,5%	60,3%
	Lid. Autoritario	Recuento	1	10	4	15
		% del total	1,3%	12,8%	5,1%	19,2%
	Lid. Permisivo	Recuento	2	9	5	16
		% del total	2,6%	11,5%	6,4%	20,5%
	Total	Recuento	8	45	25	78
		% del total	10,3%	57,7%	32,1%	100,0%

Interpretación: De los resultados obtenidos, el 33,3% de los cadetes presenta un liderazgo democrático, el cual tiene relación con el rendimiento físico "bueno". Asimismo, se observa que el 60,3% del total de los cadetes presenta predisposición al liderazgo democrático, el cual se relaciona con un 57,7% del rendimiento físico "bueno" del total. Por lo cual, se aceptará la hipótesis alterna y se rechazará la hipótesis nula.

4.4 Grado de correlación

Tabla 3. Grado de correlaciones

			Liderazgo	Rendimiento Físico
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	0,612
		Sig. (bilateral)	.	,757
		N	78	78
	Rendimiento Físico	Coeficiente de correlación	0,612	1,000
		Sig. (bilateral)	,757	.
		N	78	78

Interpretación: Se determinó que existe un grado de correlación de 0,612%, esto significa que este una correlación positiva moderada entre la variable liderazgo y la variable de rendimiento físico.

CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos a través de los estadígrafos presentados y la discusión de resultados, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Conclusión general

De los resultados obtenidos con el estadígrafo Rho de Spearman, se determinó que el liderazgo tiene una estrecha relación con el rendimiento físico de los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2020; esto permite comprobar que el rendimiento físico ayuda al liderazgo.

Conclusiones específicas

De los resultados obtenidos, se ha verificado el liderazgo democrático tiene una estrecha relación con el rendimiento físico “bueno” de los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2020; esto permite comprobar que el rendimiento físico “bueno” se relaciona directamente con el liderazgo democrático.

De los resultados obtenidos, se ha verificado el liderazgo autoritario tiene una relación deleznable con el rendimiento físico “bueno” de los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2020; esto permite comprobar que el rendimiento físico “bueno” se tiene relación disgregable con el liderazgo autoritario.

De los resultados obtenidos, se ha verificado el liderazgo permisivo tiene una relación estrecha con el rendimiento físico de los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2020; esto permite comprobar que el rendimiento físico se tiene relación disgregable con el liderazgo permisivo.

RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

Gracias a la investigación realizada y a los datos obtenidos, los autores del proyecto de investigación recomendamos:

Primera recomendación

Promover el rendimiento físico, pues este tiene una estrecha relación con los estilos de liderazgo que se ha presentado en la investigación. La variedad de liderazgos, fortalecidos por un buen rendimiento físico, permitirá tomar decisiones versátiles, pues estas dependerán de las circunstancias en la cuales se encuentre los futuros oficiales. De esta manera, se contribuirá en la formación de oficiales que lideren a sus equipos en las situaciones requeridas por el contexto.

Segunda recomendación

Impulsar la formación y el desarrollo del liderazgo democrático, pues este enriquece la visión del líder de escuadrón al tener más perspectivas y aportes de los integrantes de la tropa. Este modo de liderazgo, se verá reforzado con buen rendimiento físico, que permitirá tomar decisiones más participativas, calculando de las condiciones en que se hallen los futuros oficiales. De esta manera, se integrará a los demás miembros del equipo de oficiales que lideren a sus equipos en las situaciones requeridas por el contexto.

4.°a recomendación

Adecuar la formación y el desarrollo del liderazgo autoritario, pues este es necesario en situaciones en las cuales se necesita de una decisión firme del líder, pues este estilo de liderazgo refuerza su imagen autoridad con un rendimiento físico “muy bueno”. Este estilo de liderazgo suele ser el más estigmatizado; por lo cual el líder debe tener el tino para saber el momento adecuado de adoptar este liderazgo; esto permitirá el cumplimiento adecuado y eficiente de las metas.

Cuarta recomendación

Perfeccionar la formación y el desarrollo del liderazgo permisivo, pues este enriquece la integración y autonomía escuadrón al tener más perspectivas, aportes y compromiso de los miembros del grupo. Este estilo de liderazgo, se verá reforzado con buen rendimiento físico,

el cual permitirá tomar decisiones más participativas. De esta manera, se integrará a los demás miembros del equipo, se compartirá los objetivos y/o metas comunes; por el ende, el equipo siempre estará dispuesto a cumplir las metas propuestas integralmente.

PROPUESTA DE MEJORA

Los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” deben desarrollar los estilos de liderazgo propuestos, ya que un buen líder debe saber adaptarse a la situación requerida; además, debe saber hacerlo con firmeza y buen estado físico, el cual le brindará un soporte adicional en cada situación.

Se les brinda los instrumentos de investigación en la parte de los anexos para que los cadetes puedan usarlos y mejorar tanto el liderazgo en sus diferentes estilos, así como su rendimiento físico.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Boggio y otros (1973). *"liderazgo en equipos de trabajo".*

CESEDEN (2019). *"Cómo preparar el liderazgo militar futuro".* España. Edit.: Instituto Español de Estudios Estratégico.

Carrasco S. (2009). *"Metodología de la investigación científica".* Lima, Perú. Edit., San Marcos.

Delgado J. (2019). *Entrenamiento Físico Militar en la mejora de las capacidades físicas básicas en cadetes de la EMCH Coronel Francisco Bolognesi-2018* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35485/Delgado_BJP.pdf?sequence=5

Duncan M., Howard A W. y Howard J. G. 1995. *"Evaluación fisiológica del deportista"* Ed. Paidotribo.

Kirkpatick, S. A., & Locke, E. A. (1991). *"Leadership: do traits matter. The executive".* Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/4259/425953614005.pdf https://sites.fas.harvard.edu/~soc186/AssignedReadings/Kirkpatrick-Traits.pdf

Koontz H. y Weihrich H. (1998) *"Administración. Una Perspectiva Global".* México. Edit. Mc-Graw Hill, 11. ° edición. Recuperado de: https://www.academia.edu/38916947/Administracion_Una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz

Kossen, S. (2006). *"Recursos humanos en las organizaciones".* México: Harla.

Kossen, Stan. *"Recursos Humanos en las Organizaciones"* 5ta. Edición, Trad. Yolanda Lemus Basurto, Editorial Harla, México 1995. Recuperado de: http://bookparadise.online/pdf?title=Recursos+Humanos+En+Las+Organizaciones&geo=es&i=OTc4LTk3MDYxMzA1MzI%3D&src=google

Gerstner, Junior. (1996). "*Reinventando la Educación"*. Barcelona: Piados.

George J., Fisher A. y Vehrs P. (2001). "*Test y pruebas físicas"* 3ra. Edición.

Grosser M., Starischka S. y Zimmermann E. (1988). *"Principios del entrenamiento deportivo"*. Ediciones Martínez Roca. Barcelona.

Rivera M.A. y Padró C.A. (1996). *"El concepto "fitness". Definiciones conceptuales y operadonales"* (I) Archivos de medicina del deporte. XIII

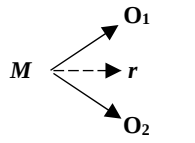
Robinson S., Edwards H.T., Dill D.B. Gorastiaga E. y López J. (1998). *"Evaluación del deportista de alto rendimiento deportivo"*. Comité Olímpico Español. España.

Shephard R. J. y Astrand P.- O. (2000). *"La resistencia en el deporte"*. Ed. Paidotribo, 2da edición. España.

Zintl F. (1991). *"Entrenamiento de la resistencia. Ediciones Martínez Roca"*. Barcelona.

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

"Liderazgo y rendimiento físico en los cadetes de 4.° año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi" 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL ¿En qué medida el rendimiento físico está relacionado con los estilos de liderazgo en los cadetes de infantería de 4.° año de la Escuela Militar Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020? ***ESPECÍFICOS*** ***Problema específico 1*** • ¿Cuál es la relación entre el rendimiento físico y el liderazgo democrático en los cadetes de infantería de 4.° año de la Escuela Militar Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020? **Problema específico 2** • ¿Cuál es la relación entre el rendimiento físico y el liderazgo autorizado en los cadetes de 4.° año del arma de infantería de la Escuela	***GENERAL*** • Analizar la relación que el rendimiento físico tiene con los estilos de liderazgo en los cadetes de armas de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020 en el 4.° año. ***ESPECÍFICOS*** ***Objetivo específico 1*** • Señalar la relación entre el rendimiento físico y el liderazgo democrático de los cadetes de armas de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020 en el 4.° año. ***Objetivo específico 2*** • Conocer la relación entre el rendimiento físico y el liderazgo autoritario de los cadetes de 4.° año del arma	***GENERAL*** El rendimiento físico está directamente relacionado con los estilos de liderazgo de los cadetes de 4.° año del ejército de infantería de la Escuela Militar Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020 ". **ESPECÍFICOS** ***Hipótesis específica 1*** • Existe una relación directa entre el rendimiento físico y el liderazgo democrático de los cadetes del 4.° año del arma de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020 ". ***Hipótesis específica 2*** • El rendimiento físico tiene una relación directa con el liderazgo autorizado de los cadetes de 4.° año del ejército de infantería de la	**Variable 1:** ➢ liderazgo. **Variable 2:** ➢ Rendimiento físico	**VARIABLE 1** **Estilos de liderazgo.** ➢ *Liderazgo democrático* ➢ *Liderazgo autoritario.* ➢ *Liderazgo permisivo* **VARIABLE 2** **Rendimiento físico** ➢ *Capacidad Física* ➢ *Rendimiento Físico* ➢ *Pruebas físicas*	**Liderazgo Democrático** ➢ Discernimiento como rol del líder ➢ Enfatización en el líder ➢ Descripción de los espacios donde se dirige el liderazgo. ➢ Escenarios. ➢ Argumentos en la correlación. ➢ Participantes **Liderazgo Autoritario** ➢ Líderes acaparadores de las decisiones ➢ Clasificación de decisiones por individuo ➢ Peculiaridades en la disposición de decisiones ➢ Protocolos al asumir de decisiones	**DISEÑO DE INVESTIGACIÓN** ➢ Correlacional  **ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN** ➢ Cuantitativo **TIPO / NIVEL INVESTIGACIÓN** ➢ Correlacional/ Descriptiva **POBLACIÓN** ➢ 97 Cadetes de Infantería **MUESTRA** ➢ 78 Cadetes de Infantería **TÉCNICA**

Militar Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020? **Problema específico 3** • ¿Cuál es la relación entre el rendimiento físico y el liderazgo permisivo entre los cadetes de 4.° año del arma de infantería de la Escuela Militar Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?	de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020 ". ***Objetivo específico 3*** • Identificar la relación que existe entre el rendimiento físico y el liderazgo permitido en los cadetes de 4.° año del arma de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020 ".	escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020. ***Hipótesis específica 3*** • El rendimiento físico está directamente relacionado con el liderazgo permisivo de los cadetes del 4.° año del arma de infantería de la escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.			**Liderazgo Permisivo** ➢ Trasfondos de controversia ➢ Maneras de solución disputas. ➢ Posturas de la contrariedad ➢ Manejo de la contrariedad **INDICADORES:** ***Capacidad Física*** ➢ Resistencia ➢ Fuerza ➢ Velocidad ➢ Flexibilidad ***Rendimiento Físico*** ➢ Aptitud física ➢ Condición física ➢ Exigencias físicas ***Pruebas físicas*** ➢ Barras ➢ Abdominales ➢ Carrera 2400 m ➢ Natación ➢ Pista de combate	➢ Encuesta ➢ La observación estructurada **INSTRUMENTOS** ➢ Cuestionario ➢ Registro de observación **MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS** ➢ Paquete estadístico (SPSS) ➢ Chi cuadrado Cuadros y gráficos estadísticos.

Operacionalización de variables

VARIABLE	TIPIFICACIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		ÍTEMS
V_1: LIDERAZGO	**Tipo:** Correlacional/ Descriptiva **Enfoque:** cuantitativo **Método:** Deductivo **Escala:** Nominal	El liderazgo es el proceso y la capacidad que un individuo debe liderar, influenciar, guiar, liderar subordinados o colaboradores, lo que permite que este equipo trabaje con entusiasmo para alcanzar metas y objetivos.	➢ Liderazgo democrático ➢ Liderazgo Autoritario ➢ Liderazgo permisivo	**Liderazgo Democrático** ➢ Discernimiento como rol del líder ➢ Enfatización en el líder ➢ Descripción de los espacios donde se dirige el liderazgo. ➢ Escenarios. ➢ Argumentos en la correlación. ➢ Participantes **Liderazgo Autoritario** ➢ Líderes acaparadores de las decisiones ➢ Clasificación de decisiones por individuo ➢ Peculiaridades en la disposición de decisiones ➢ Protocolos al asumir de decisiones	1. ¿Usted basa su liderazgo en premios y castigos? 2. ¿Consideras que se debe premiar a los miembros del equipo cuando estos cumplen un buen trabajo? 3. ¿Consideras que se debe castigar a los miembros del equipo cuando estos cumplen un mal trabajo? 4. ¿Asume responsabilidad en los triunfos del grupo? 5. ¿Asume responsabilidad en los fracasos del grupo? 6. Si un miembro del equipo comete un error, ¿siente la necesidad de resolverlo usted mismo? 7. Cuando se trata de tomar decisiones, ¿pide consejo a los demás miembros? 8. ¿Cree que su solo su criterio es el mejor a la hora de tomar decisiones? 9. ¿Confía “en el” criterio de los subordinados al momento de tomar decisiones? 10. ¿Considera que toda decisión que tomen sus subordinados deben pasar por su aprobación? 11. ¿Le gusta tener todo el control del equipo? 12. ¿Fija metas a corto, mediano y largo plazo?

				Liderazgo Permisivo ➢ Trasfondos de controversia ➢ Maneras de solución disputas. ➢ Posturas de la contrariedad ➢ Manejo de la contrariedad	1. ¿Recolecta ideas de los demás para realizar las metas? 2. ¿Acepta los consejos o propuestas de los demás miembros del equipo? 3. ¿Confía en los consejos de los demás miembros del equipo? 4. ¿Respeta las ideas de los demás miembros del equipo así no sean afines a la suya? 5. ¿Coordina las acciones y proyectos con los demás miembros del equipo? 6. ¿Considera que coordinar con los demás, potencia el trabajo del equipo? 7. ¿Se siente identificado con los demás miembros del equipo? 8. ¿Concilia las frustraciones de los miembros que no han obtenido un aporte significativo? 9. ¿Considera que todos los miembros del equipo tienen la misma relevancia? 10. ¿Colabora con los demás miembros del equipo? 11. ¿Fomenta la participación y la cohesión grupal? 12. ¿Delega autoridad y comparte el control del grupo? 1. ¿Necesita el apoyo de los demás para gobernar? 2. ¿Forma grupos de trabajo? 3. ¿Da libertad total a los demás miembros del equipo? 4. ¿Considera que cada miembro debe tener una porción de poder?
V_2: RENDIMIENTO FÍSICO	**Tipo:** Correlacional/ Descriptiva **Enfoque:** cuantitativo **Método:** Deductivo **Escala:** Ordinal	Según Duncan, Howard y Howard (1995), el rendimiento físico de los atletas se puede analizar combinando varios factores, entre ellos su composición genética a partir de características antropométricas, características	Capacidad Física Rendimiento Físico Pruebas físicas	**Capacidad Física** ➢ Resistencia ➢ Fuerza ➢ Velocidad ➢ Flexibilidad **Rendimiento Físico** ➢ Aptitud física ➢ Condición física ➢ Exigencias físicas **Pruebas físicas** ➢ Barras	

		cardiovasculares, las proporciones de los tipos de fibra y la capacidad de mejorar con el rendimiento.		➢ Abdominales ➢ Carrera 2400 m ➢ Natación ➢ Pista de combate	5. ¿Traza los objetivos grupales conjuntamente con los demás miembros del grupo? 6. ¿Delega su autoridad y/o poder a los demás miembros de su equipo? 7. ¿Crees que los miembros del equipo deben tener iniciativa colectiva? 8. ¿Evalúa el potencial en trabajadores de todo tipo? 9. ¿Reconoce el potencial de cada miembro del equipo? 10. ¿Valora los consejos de los demás al mismo nivel que el tuyo? 11. ¿Apoya o supervisa a los miembros del equipo? 12. ¿Se preocupa por la formación de los miembros del grupo?

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

TEST DE ESTILOS LIDERAZGO

Estimados cadetes, este cuestionario es para recopilar información sobre los estilos de liderazgo

Marque la categoría correspondiente con una cruz (+) o un aspa (X). Use las siguientes escalas de clasificación para las respuestas:

NUNCA	A VECES	SIEMPRE

LIDERAZGO AUTORITARIO

N°	PREGUNTAS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
01	¿Usted basa su liderazgo en premios y castigos?			
02	¿Consideras que se debe premiar a los miembros del equipo cuando estos cumplen un buen trabajo?			
03	¿Consideras que se debe castigar a los miembros del equipo cuando estos cumplen un mal trabajo?			
04	¿Asume responsabilidad en los triunfos del grupo?			
05	¿Asume responsabilidad en los fracasos del grupo?			
06	Si un miembro del equipo comete un error, ¿siente la necesidad de resolverlo usted mismo?			
07	Cuando se trata de tomar decisiones, ¿pide consejo a los demás miembros?			
08	¿Cree que su solo su criterio es el mejor a la hora de tomar decisiones?			
09	¿Confía en el criterio de los subordinados al momento de tomar decisiones?			
10	¿Considera que toda decisión que tomen sus subordinados deben pasar por su aprobación?			
11	¿Le gusta tener todo el control del equipo?			
12	¿Fija metas a corto, mediano y largo plazo?			

TEST DE ESTILOS LIDERAZGO

Estimados cadetes, este cuestionario es para recopilar información sobre los estilos de liderazgo

Marque la categoría correspondiente con una cruz (+) o un aspa (X). Use las siguientes escalas de clasificación para las respuestas:

NUNCA	A VECES	SIEMPRE

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

N°	PREGUNTAS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
01	¿Recolecta ideas de los demás para realizar las metas?			
02	¿Acepta los consejos o propuestas de los demás miembros del equipo?			
03	¿Confía en los consejos de los demás miembros del equipo?			
04	¿Respeta las ideas de los demás miembros del equipo así no sean afines a la suya?			
05	¿Coordina las acciones y proyectos con los demás miembros del equipo?			
06	¿Considera que coordinar con los demás, potencia el trabajo del equipo?			
07	¿Se siente identificado con los demás miembros del equipo?			
08	¿Concilia las frustraciones de los miembros que no han obtenido un aporte significativo?			
09	¿Considera que todos los miembros del equipo tienen la misma relevancia?			
10	¿Colabora con los demás miembros del equipo?			
11	¿Fomenta la participación y la cohesión grupal?			
12	¿Delega autoridad y comparte el control del grupo?			

TEST DE ESTILOS LIDERAZGO

Estimados cadetes, este cuestionario es para recopilar información sobre los estilos de liderazgo

Marque la categoría correspondiente con una cruz (+) o un aspa (X). Use las siguientes escalas de clasificación para las respuestas:

NUNCA	A VECES	SIEMPRE

LIDERAZGO PERMISIVO

N°	PREGUNTAS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
01	¿Necesita el apoyo de los demás para gobernar?			
02	¿Forma grupos de trabajo?			
03	¿Da libertad total a los demás miembros del equipo?			
04	¿Considera que cada miembro debe tener una porción de poder?			
05	¿Traza los objetivos grupales conjuntamente con los demás miembros del grupo?			
06	¿Delega su autoridad y/o poder a los demás miembros de su equipo?			
07	¿Crees que los miembros del equipo deben tener iniciativa colectiva?			
08	¿Evalúa el potencial en trabajadores de todo tipo?			
09	¿Reconoce el potencial de cada miembro del equipo?			
10	¿Valora los consejos de los demás al mismo nivel que el tuyo?			
11	¿Apoya o supervisa a los miembros del equipo?			
12	¿Se preocupa por la formación de los miembros del grupo?			

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DOCTRINA.

FICHA DE APLICACIÓN DEL TEST DE RUFFIER

FECHA DE APLICACIÓN DEL TEST:

1. Parados, tomar el pulso 15 segundos y multiplica el resultado por 4. Anota las pulsaciones.

P1= (pulsaciones en reposo).

2. Parados, manos adelante, 30 flexiones de piernas durante 45 segundos. Tómate el pulso cuando termines durante 15 segundos y multiplica por 4.

P2= (pulso trabajo).

.

3. Descansa 45 segundos. Después vuelve a tomarte el pulso 15 segundos y multiplica por 4.

P3= (pulsación en recuperación).

Ahora realizamos los siguientes cálculos con la siguiente fórmula:

$$\frac{PO + P1 + P2 - 200}{10} \equiv RESULTADO$$

Anotar aquí los datos obtenidos luego del conteo del pulso y resolver para obtener el índice de rendimiento cardiovascular.

I RCV: (+ +)-200

---------- =

10

TABLA DE VALORACIÓN

ESCALA	PONDERACIÓN
Excelente	0
Muy bueno	0,5 – 5
Bueno	5,1 – 10
Bajo	10,1 – 15

Si= 0 rendimiento (CV) excelente.

Si= entre 0,1 y 5 rendimiento (CV) muy bueno.

Si= entre 5,1 y 10 rendimiento (CV) medio.

Si= entre 10,1 y 15 rendimiento (CV) bajo.

Anexo 2. Documento Validación del instrumento

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: Liderazgo y rendimiento físico y en los cadetes de cuarto año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020

Nombre de los autores:

- Cadete RAMÍREZ CALLACA, Carlos
- Cadete ROJAS ORTIZ, Anderson Raúl

Experto:

……

Agradeceré tenga a bien identificar el ítem y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente: (Colocar una X con lapicero color tinta negra en las 3 columnas SÍ)

	Validez de Contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		
Nº ITEM	El ítem corresponde a la variable/dimensión		El ítem contribuye a medir el indicador plateado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		Observaciones
	Si	No	Si	No	Si	No	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado

Lima, de…… de 2020

……

Apellidos y Nombre del experto a lapicero negro
Nº DNI

Anexo 3: Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación.

Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DOCTRINA.

El que suscribe, Jefe del Departamento de Investigación y Doctrina de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi, deja:

CONSTANCIA

Que los cadetes de III de ROJAS ORTIZ ANDERSON RAUL, RAMIREZ CALLACA CARLOS identificados con DNI: 70410730, 75955002, respectivamente, han realizado en nuestro ámbito institucional, la tesis dirigida a la población académica nacional e internacional.

Dicha investigación ha sido realizada en el año 2020, para la obtención del Título de Licenciado en Ciencias Militares, con mención en Administración.

TÍTULO: Liderazgo y rendimiento físico y en los cadetes de cuarto año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados para los fines que sean pertinentes.

Chorrillos, de julio, 2020

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "Coronel Francisco Bolognesi"

O-224396679-O+
Christian SOLDEVILLA PALACIOS
TTE CRL EP
Jefe del DIDOC de la EMCH "CFB"

Anexo 4. Compromiso de autenticidad de la investigación

COMPROMISO DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Los cadetes que suscriben líneas abajo, autores del trabajo de investigación titulado: Liderazgo y rendimiento físico y en los cadetes de cuarto año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020

HACEN CONSTAR:

Que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por los suscritos y que no existe plagio alguno, ni temas presentados por otra persona, grupo o institución, comprometiéndonos a poner a disposición del COEDE (EMCH "CFB") 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 fe de lo cual firmamos el presente documento.

Chorrillos, de……del 2020

……..…… ……..……

Bach. ROJAS ORTIZ Anderson Raúl Bach. RAMIREZ CALLACA Carlos