ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

Las formas de liderazgo en la Escuela Militar de Chorrillos, 2019.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS MILITARES

PRESENTADO POR:

Espinoza Ticona Renzo Paolo

Corrales Luján Aarón Rodrigo

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada para nuestros padres, quienes fueron los que nos apoyaron a lo largo de su realización, sin ellos, este trabajo no se hubiera concluido.

.

AGRADECIMIENTO

A la gloriosa Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, alma mater del Ejército del Perú, por la oportunidad de realizar los estudios de formación profesional, que nos permitió culminar con éxito nuestro Trabajo de Investigación.

Al Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, al Comando del Ejército del Perú, a la Escuela Militar de Chorrillos, por apoyar y acogernos para iniciar nuestra formación como líderes militares y ser inspiración de nuestra investigación

ÍNDICE

CARATULA I

DEDICATORIA II

AGRADECIMIENTO III

ÍNDICE DE TABLAS. VI

ÍNDICE DE TABLAS. VII

RESUMEN VIII

ABSTRACT IX

INTRODUCCIÓN X

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.1 Planteamiento del problema. 1

1.2. Formulación del problema 2
1.2.1. Problema general 2
1.2.2. Problemas específicos 2

1.3. Objetivos 2
1.3.1. Objetivo general 2
1.3.2. Objetivos específicos 3

1.3. Justificación 3

1.4. Limitaciones 4

1.5. Viabilidad 5

CAPITULO II MARCO TEÓRICO 6

2.1. Antecedentes de la investigación 6
2.1.1 Antecedentes nacionales 6

2.1.2 Antecedentes internacionales 8

2.2. Bases teóricas 9

2.3 Definición de términos 14

2.4. Variables 15

CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO 16

3.1 Enfoque 16

3.2 Tipo. 16

3.3 Diseño. 17

3.4 Método. 17

3.5. Población y muestra. 18

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. 19

3.7. Validación y confiabilidad de los instrumentos. 20

3.8. Procedimientos para el tratamiento de datos. 21

3.9 Aspectos éticos. 21

CAPÍTULO IV: RESULTADOS 22

4.1. Descripción 22

CONCLUSIONES 34

RECOMENDACIONES 35

ANEXOS 36

Anexo 1: Matriz de consistencia 37

Anexo 2: Instrumento de recolección 40

Anexo 3: Base de datos 42

Anexo 5: Validación del instrumento por expertos 46

Anexo 5: Constancia de entidad donde se efectuó la investigación 50

Anexo 6: Compromiso de autenticidad del instrumento 52

Anexo 7: Asesor y miembro del jurado 54

Anexo 8: Compromiso ético, declaración jurada de autoría, autenticidad y no plagio 56

Anexo 9: Certificado turniting 59

Anexo 10: Acta de sustención de tesis 61

Índice de tablas.

N° Tabla		Pág.
Tabla 1	Considera que existe el liderazgo compartido en la “EMCH	15
Tabla 2	¿Considera que más del 50% de los cadetes aplica el liderazgo auténtico en la “EMCH”?	17
Tabla 3	¿Considera que más del 50% de los cadetes aplica el liderazgo auténtico en la “EMCH”?	19
Tabla 4	¿Considera que el liderazgo complejo es utilizado por la mayoría del batallón de cadetes?	20
Tabla 5	¿Considera que el liderazgo complejo es la mejor forma de liderazgo?	21
Tabla 6	¿Considera que existe liderazgo complejo entre cadete y oficial?	23
Tabla 7	¿Considera que el liderazgo de equipo es la forma de liderazgo dominante?	24
Tabla 8	¿Con qué frecuencia diría que se le amolda con el liderazgo de equipo en la “EMCH”?	32
Tabla 9	¿Con qué frecuencia considera que está llevando el liderazgo de equipo por el camino correcto?	33
Tabla 10	¿Con qué frecuencia cree que se le ejerce el liderazgo compartido?	34
Tabla 11	¿Considera importante el liderazgo compartido en su formación militar?	35
Tabla 12	¿Considera que existe un liderazgo compartido entre los cadetes de la “EMCH”?	36

Índice de tablas.

N°		Pág.
Figura 1	Liderazgo compartido en la EMCH	15
Figura 2	El 50% de los cadetes aplica el liderazgo auténtico en la EMCH	17
Figura 3	El 50% de los cadetes aplica el liderazgo auténtico en la EMCH	19
Figura 4	El liderazgo complejo es utilizado por la mayoría del batallón de cadetes	20
Figura 5	El liderazgo complejo es la mejor forma de liderazgo	21
Figura 6	Liderazgo complejo entre cadete y oficial	23
Figura 7	El liderazgo de equipo es la forma de liderazgo dominante	24
Figura 8	Frecuencia diría que se le amolda con el liderazgo de equipo en la EMCH	32
Figura 9	Frecuencia que está llevando el liderazgo de equipo por el camino correcto	33
Figura 10	Frecuencia cree que se le ejerce el liderazgo compartido	34
Figura 11	Importancia el liderazgo compartido en su formación militar	35
Figura 12	Existe un liderazgo compartido entre los cadetes de la EMCH	36

RESUMEN

La presente investigación tiene por título: Las formas de liderazgo en la escuela militar de chorrillos 2019, tiene como objetivo general, describir las formas de liderazgo que se ejercen en la escuela militar de chorrillos “CFB” 2019.

El diseño del trabajo de investigación fue cuantitativo, no experimental y descriptivo; también se utilizó el instrumento tipo cuestionario, para recolectar los datos que permitan medir los indicadores que describan que formas de liderazgo se practican en la escuela militar de chorrillos “CFB”. este instrumento fue aplicado a una muestra de estudiantes cadetes seleccionados de manera aleatoria. los resultados obtenidos evidencian que los estudiantes cadetes comprendieron y manejaron las formas de liderazgo durante su proceso de formación profesional.

Finalmente, esta investigación concluye en que la forma de liderazgo auténtico es la que se debe aplicar en la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, debido a desarrolla capacidades en los cadetes que les permitirá fortalecer su formación profesional en ciencias militares.

Palabras Clave: Formas de liderazgo, liderazgo auténtico.

ABSTRACT

This research is entitled: The forms of leadership in the military school of Chorrillos 2019, its general objective is to describe the forms of leadership that are exercised in the military school of chorrillos "CFB" 2019.

The design of the research work was quantitative, non-experimental and descriptive; The questionnaire-type instrument was also used to collect data to measure the indicators that describe what forms of leadership are practiced in the “CFB” military school in Chorrillos. This instrument was applied to a sample of randomly selected cadet students. The results obtained show that the cadet students understood and handled the forms of leadership during their professional training process.

Finally, this research concludes that the form of authentic leadership is the one that should be applied in the military school of Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, due to it develops capacities in the cadets that will allow them to strengthen their professional training in military sciences.

Key Words: Forms of leadership, authentic leadership.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación titulado: Las formas de liderazgo en la EMCH, tuvo por finalidad estudiar la forma en que se aplica el liderazgo en el presente Siglo XXI, en la cual nos encuentra en una época de cambios, donde los cadetes empiezan una nueva forma de comandar, de enseñar, lo que a lo largo de los años de formación en la escuela militar del Perú aprenden día a día. En el Perú, los centros de formación de cadetes, está regida por la disciplina como base principal, y más valores que se le inculcan al cadete en toda su etapa de formación, así como también después de su graduación, esta enseñanza continua , siendo encargados de esta función los oficiales superiores que estén a cargo estos egresados oficiales .

El problema que aborda esta investigación es acerca del conocimiento de las características del equipamiento de las aulas de los cadetes de infantería, acorde a los métodos colaborativos de aprendizaje-enseñanza, entiéndase de sus enfoques pedagógicos, modos, formas, estrategias, los estilos de enseñanza - aprendizaje, técnicas y estrategias de aprendizaje en relación con el programa de formación militar de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, año 2019. En ese sentido, el presente trabajo de investigación abordará la temática en cuatro capítulos y luego las conclusiones y recomendaciones:

En el capítulo I, se expone la situación problemática que se ha observado en la EMCH referido a las formas de liderazgo que se vienen utilizando, además, de mostrar los problemas de investigación y sus respectivos objetivos.

En el capítulo II se encuentra el sustento teórico de la variable de investigación, lo cual ha generado una discusión sobre la definición que se utilizará en este trabajo, siendo una base para el análisis de los resultados de investigación.

En el capítulo III se desarrolla el proceso metodológico, estableciendo las características del enfoque, tipo, nivel y diseño de la investigación.

En el capítulo IV están los resultados de esta investigación, mostrados a través de tablas de frecuencias y gráficos de barras.

Por último, se han planteado conclusiones de la investigación fruto de análisis del marco teórico y los resultados obtenidos, en función a ello, se establecen recomendaciones para la mejora de la situación problemática

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

A lo largo de la historia a nivel mundial, líderes militares y civiles han permitido el desarrollo de diferentes países, culturas y economías, pese a las dificultades y amenazas que se evidenciaron. El liderazgo ha sido un factor determinante para el desenlace de las múltiples guerras y combates. El liderazgo de las personas influyó en el logro de los objetivos organizaciones, es por ello, que se acuñaron diferentes formas de liderazgo que se pueden desarrollar para mejorar el desempeño organizacional.

En el Perú, el concepto de liderazgo está siendo observado como un factor estratégico, que les permite a los gerentes y altos mandos militares mejorar sus procesos internos, logrando los objetivos organizacionales. Además, los constantes cambios a nivel nacional, exigen la formación de habilidades blandas, con la finalidad de mejorar las condiciones de las organizaciones, fortaleciendo las oportunidades de un futuro crecimiento.
En ese sentido, el Ejército del Perú, cuna de los líderes militares en la historia del Perú, forma a su personal en el desarrollo de las habilidades blandas en sus escuelas de formación, es por ello, que es importante determinar las formas de liderazgo que se deben de desarrollar para mejorar el desempeño organizacional.

Las formas de liderazgos marcaran las pautas para el desarrollo de una institución, dado que muestra las características y cualidades que debe ejercer el líder para el bien de la organización. La Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, tiene como principal función la formación de los futuros oficiales, ello implica el desarrollo de habilidades blandas y técnicas, que se obtienes fruto de la capacitación y experiencia. Es por ello que, los cadetes deben de comprender en forma holística los conceptos mediante el desarrollo de la instrucción y entrenamiento. Por lo expuesto, en el presente trabajo se busca determinar las formas de liderazgo de la EMCH.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son las características de las formas de liderazgo en la Escuela Militar de Chorrillos 2019?

1.2.2. Problemas específicos

Problemas específicos 1

¿Cuáles son las características el Liderazgo auténtico en las formas de liderazgo de la Escuela Militar de Chorrillos 2019?

Problema específico 2

¿Cuáles son las características el Liderazgo Complejo en las formas de liderazgo de la Escuela Militar de Chorrillos 2019?

Problema específico 3

¿Cuáles son las características el Liderazgo de equipo en las formas de liderazgo de la Escuela Militar de Chorrillos 2019?

Problema específico 4

¿Cuáles son las características el Liderazgo compartido en las formas de liderazgo de la Escuela Militar de Chorrillos 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Describir las características de las formas de liderazgo en la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Describir el liderazgo auténtico en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019.

Objetivo específico 2

Describir el liderazgo complejo en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019.

Objetivo específico 3

Describir el liderazgo de equipo en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019.

Objetivo específico 4

Describir el liderazgo compartido en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019.

1.3. Justificación

Justificación teórica

La presente investigación es importante porque agrupa conceptos teóricos, determinados por la literatura a lo largo de la historia, los cuales serán observados en un determinado escenario concreto, como la EMCH, a partir de ello, los resultados podrán ser utilizados en otras investigaciones, incluso se puede constituir como un sustento científico para la modificación de la malla curricular de los cadetes.

Justificación metodológica

Para lograr los objetivos de estudio se emplearán técnicas de investigación como encuestas y/o cuestionarios al batallón de cadetes en cuanto a las formas de liderazgo implantadas en la Escuela Militar de Chorrillos, para que los resultados de investigación se apoyen en técnicas de investigación válidas, confiables y puedan estandarizarse en otros trabajos de investigación.

Justificación práctica

Todo el personal militar que forma parte de esta organización, en este caso la Escuela Militar de Chorrillos, necesita de manera oportuna la aplicación de las formas de liderazgo planteadas, ya que hoy en día los cadetes buscan nuevas formas de liderar, que ayudarán a obtener mejores resultados a la hora de mantener contacto con el personal subordinado, evitando así la falta de comando, ineficacia, abusos de autoridad, políticas parametradas, etc.

1.4. Limitaciones

Para la presente investigación se pudo contrarrestar el factor tiempo, que es lo que limita en su mayoría a los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, debido al reducido tiempo que se tiene disponible puesto a las actividades ya programadas y/o establecidas.

Por otro lado, tuvimos las siguientes limitaciones:

- Escasa bibliografía.
- Dificultad para entrevistar a determinados sujetos de estudio. Por ejemplo, a cadetes de año superior que se encontraban realizando su viaje de estudios en el extranjero y práctica de unidades a nivel nacional.
- Difícil acceso a la información. Por ejemplo, la información reservada para los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Escasa fiabilidad de encuestas que puedan efectuarse, como al personal militar, cadetes, oficiales, etc.

1.5. Viabilidad

El proyecto de investigación que se está llevando a cabo, es una problemática a la que se puede dar solución, ya que se cuenta con los medios y recursos necesarios. Pese al reducido tiempo disponible se logró concretar el trabajo. Se dará a cabo en la Escuela Militar de Chorrillos, siendo mis unidades de análisis los oficiales, cadetes, personal subalterno, servicio militar, etc. Con la ejecución de nuestra investigación no se alterará ni causará ningún daño a un individuo, comunidad, ni ambiente, más bien se da a conocer cuál es la forma de liderazgo que se debe emplear en esta organización, en este caso la Escuela Militar de Chorrillos.

CAPITULO III MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

Cabellos, C. & Marquina, C. (2018). Mando tipo misión y liderazgo de los oficiales de la 1° Brigada de Fuerzas Especiales. Tesis maestría. Escuela Superior de Guerra Del Ejercito, Perú.

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo delimitar el nivel de dependencia entre el mando tipo misión con el liderazgo de los oficiales de la Primera Brigada. En el presente trabajo de investigación emplearon el enfoque cuantitativo tipo básica no experimental y de diseño descriptivo. La población que tomaron en la investigación estuvo conformada por 71 oficiales y tomaron como muestra a 60 cadetes. La técnica que emplearon para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento los cuestionarios. Los autores de la citada investigación concluyeron que se evidencia dependencia directa y significativa entre el mando tipo misión y el liderazgo que ejercen los oficiales. En referencia al trabajo de investigación se puede concluir que este trabajo es destacable porque ahonda en el tema del liderazgo en relación a los tipos de liderazgo que son parte de los cadetes. Siendo así una base de referencia para la presente investigación.

Pasapera, A. & Piscoya, V. (2019). Liderazgo y desempeño académico de los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos. Tesis licenciatura. Escuela Militar de Chorrillos, Perú

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo delimitar la relación que existe entre liderazgo y el desempeño académico de los cadetes del cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos para el año 2019. En el presente trabajo de investigación emplearon el enfoque cuantitativo tipo básica no

experimental y de diseño descriptivo. La población que tomaron en la investigación estuvo conformada por 150 cadetes de infantería tomando como muestra a 109 cadetes. La técnica que emplearon para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento los cuestionarios. Los autores de la citada investigación concluyeron que existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño académico en los cadetes del cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos. En referencia al trabajo de investigación se puede concluir que este trabajo es destacable porque señala el factor liderazgo en el desempeño académico de los cadetes. Siendo así una base de referencia para la presente investigación.

Carrasco, D. & Caycho, B. (2019). Factores del Modelo de Liderazgo Mando Tipo Misión y la Cultura Organizacional de los cadetes de la Promoción 126 de la Escuela Militar de Chorrillos, Perú, año 2019. Tesis licenciatura. Escuela Militar de Chorrillos, Perú

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo delimitar la relación que existe entre los factores del modelo de liderazgo Mando tipo Misión y la cultura organizacional militar de los Cadetes de la promoción 126 de la EMCH. En el presente trabajo de investigación emplearon el enfoque cuantitativo tipo básica no experimental y de diseño descriptivo. La población que tomaron en la investigación estuvo conformada por 101 cadetes de la EMCH. La técnica que emplearon para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento los cuestionarios. Los autores de la citada investigación concluyeron que gran parte de los Cadetes valoriza los aspectos formativos que conciernen a la estructura del liderazgo militar y los tipos de liderazgo que los cadetes desarrollan durante su formación e instrucción. En referencia al trabajo de investigación se puede concluir que este trabajo es importante porque señalan los factores asociados a los modelos del liderazgo de los cadetes. Siendo así una base de referencia para la presente investigación.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Guerrero, D. & Landazuri, A. (2019). Incidencia de la metodología aplicada en los cadetes de la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro para la formación del liderazgo. Tesis maestría. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador.

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo delimitar la incidencia del factor metodología aplicada en los cadetes de la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro para la consolidación del liderazgo. En el presente trabajo de investigación emplearon el enfoque cuantitativo tipo básica no experimental y de diseño descriptivo. La población que tomaron en la investigación estuvo conformada por 320 cadetes y tomaron como muestra a 119 cadetes. La técnica que emplearon para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento los cuestionarios. Los autores de la citada investigación concluyeron que las asignaturas que se realizan dentro de la Escuela Militar inciden positivamente en la consolidación del área de capacidades físicas que se relacionan íntimamente con el ejercicio profesional del liderazgo. En referencia al trabajo de investigación se puede concluir que este trabajo es destacable porque ahonda en el tema del liderazgo el cual forma parte y es clave para la formación profesional del cadete. Siendo así una base de referencia para la presente investigación.

Calderón, M. & Peña, M. (2015). Evaluación de los estilos de liderazgo de los comandantes de primera línea del Ejército Nacional de Colombia. Tesis licenciatura. Universidad Sergio Arboleda, Colombia.

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo delimitar los estilos de autoridad y su relación con el liderazgo que son determinantes en los comandantes del Ejército Nacional de Colombia. En el presente trabajo de investigación emplearon el enfoque cuantitativo tipo básica no experimental y de diseño descriptivo. La población y muestra que tomaron en la investigación estuvo conformada por un total de 90 alumnos de los cursos Comando, Básico y Avanzado. La técnica que emplearon para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento los cuestionarios. Los autores de la citada investigación concluyeron que los comandantes de primera línea de combate, deben contar con

las características y con las habilidades propias del ejercicio de su liderazgo que les permitan conducir a los hombres bajo su mando al éxito. En referencia al trabajo de investigación se puede concluir que este trabajo es destacable porque ahonda en el tema del liderazgo y hace énfasis en la evaluación de los estilos de liderazgo en los comandantes. Siendo así una base de referencia para la presente investigación.

Proaño, J. & Galarza, I. (2019). Propuesta para el fortalecimiento del liderazgo en las unidades tipo batallón y menores. Tesis maestría. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador.

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo implementar una propuesta de lineamientos para el fortalecimiento del liderazgo para unidades tipo Batallón del Ejército Ecuatoriano. En el presente trabajo de investigación emplearon el enfoque cuantitativo tipo básica no experimental y de diseño descriptivo. La población y muestra que tomaron en la investigación estuvo conformada por 972 miembros del personal del Fuerte Militar Atahualpa tomando como muestra a 125 efectivos. La técnica que emplearon para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento los cuestionarios. Los autores de la citada investigación concluyeron que existe una necesidad de rescatar los preceptos doctrinarios de fundamentos y principios de liderazgo de los líderes con los subordinados en el nivel táctico y los principios de cómo liderar. En referencia al trabajo de investigación se puede concluir que este trabajo es destacable porque ahonda en el tema del liderazgo y las propuestas para fortalecer los tipos de liderazgo de los efectivos. Siendo así una base de referencia para la presente investigación

2.2. Bases teóricas

Liderazgo auténtico

El liderazgo auténtico es definido por Walumbwa (2008) como un patrón de conducta, que se inspita en las capacidades psicológicas positivas de las personas, así como también del ambiente ético positivo donde conviven, con el

fin de fomentar una conciencia mayor de no mismo, una moral interna, un procesamiento de la información estable, y una total relación de transparencia entre el líder y sus seguidores.

Según Shamir & Eilam (2005) los líderes auténticos son personas absolutamente conscientes de sus valores y creencias, de su forma de comportamiento y a la vez de como ellos se hacen notar así por sus seguidores, es por ello que siempre tratan de mostrar una conducta impecable ante todo ya que son sinceros cuando se trata de servir o ser útiles a los otros por medio de su posición. Los líderes auténticos son percibidos por otros como conscientes de sus valores, su forma de pensar, sus conocimientos, fortalezas y debilidades; conscientes del ambiente en el que operan, estos además siempre muestran una actitud optimista, resiliente, son confidentes y esperanzadores con un carácter altamente moral para con sus seguidores. (Avolio, 2004)

Es por ello que están más enfocados en ayudar a que sus seguidores desarrollen y fortalezcan sus competencias y darles mayor libertad cuando se trata de realizar alguna actividad, ya que no prefiere utilizar su autoridad con el afán de dirigir, sino de servir (Luthans & Avolio , 2003). Entonces estos lideres son capaces de reconocer y valorar las diferencias individuales, identificando objetivamente los talentos o cualidades de las personas que lleva a cabo, su misión es fortalecer lo que sus seguidores poseen.

Además (Kernis , 2003) menciona que ser auténtico quiere decir que el líder tiene que ser fiel a si mismo y a sus propios valores, asimismo tiene como fin satisfacer la misión y visión de la organización, de tal manera que un lider auténtico no se caracteriza por imitar a otras personas, sino que se puede basar en la experiencia de otros para mejorar las habilidades y como resultado estos lideres son capaces de maximizar la motivación, el compromiso de sus seguidores por medio de la identificación personal y social con la organización en sí, es por ello que dicho liderazgo es mucho más generalizado que otros tipos de liderazgo puesto que se compone por una base sobre lo que otros tipos de liderazgo de aspectos positivos puedan ocupar.

Entonces, un auténtico lider es aquel que entiende el autoconocimiento como un proceso sistematizado, es una persona que sabe que el liderazgo se puede

lograr, ya que esta es una persona que tiene una ética clara e impregnada en sí, además de los valores, son personas que pueden expresarse con total sinceridad y hacer crecer a los demás, uniendo a otros para el logro de sus objetivos colectivos. Los líderes auténticos se fortalecen y se construyen en base a sus propias historias de vida, metas y autoconocimiento, y se desarrollan a partir de habilidades que ayudan a empoderar a otros a crecer en un liderazgo orientado (Calisto , 2019).

Liderazgo complejo

Al considerar que los modelos tradicionales no pueden reflejar la naturaleza dinámica, multinivel, distribuida y contextual de las prácticas reales de liderazgo, surge el concepto de liderazgo complejo. Implica aplicar la teoría de la complejidad a la investigación del liderazgo. En lugar de abordar características o relaciones limitadas (atributos del líder, la relación entre el líder y los subordinados, o el equipo), el liderazgo se considera un sistema de agentes dinámico, impredecible, adaptativo y complejo, en una red de retroalimentación compleja. (Uhl-Bien & Marion , 2008)

Comprender que el liderazgo no es el comportamiento de una o varias personas de interés, sino la interacción de muchas fuerzas que actúan en una situación determinada. Este método aplicado al liderazgo define tres ejes de complejidad: cognición, sociedad y comportamiento, por lo que los líderes deben ser capaces de manejar los eventos desde diferentes perspectivas, desempeñar diferentes roles y realizar diferentes comportamientos de acuerdo a los requerimientos de la situación (Hoojberg, Hunt , & Dodge, 1997).

Liderazgo de equipo

Para Reguera (2019) el liderazgo de equipo especialmente en el mundo laboral, es una de las habilidades más valiosas. Actualmente parece lógico que cualquier

organización que quiera sobrevivir a la competencia lidere al equipo con actitud y actitud responsable.

El primer aspecto importante del liderazgo de equipo es la tarea de formar un grupo de trabajo. Al seleccionar a los miembros como parte del equipo, los buenos líderes deben poder considerar tanto las habilidades de los empleados como los objetivos a alcanzar. Para ello, deberá considerar si la persona seleccionada tiene los conocimientos y habilidades necesarios para realizar las tareas que le sean encomendadas, y prever si podrá cooperar en la confidencialidad. Una vez que el líder sepa quién se integrará a su equipo, deberá concentrarse en el segundo aspecto: definir la tarea. Aquí, la clave es que los miembros del equipo deben comprender completamente las tareas que deben realizar y, al mismo tiempo, tener claras sus expectativas de desempeño. Este último constituye el tercer aspecto importante del liderazgo de un equipo: establecer expectativas y metas para todo el equipo y para todos los que lo componen.

El cuarto aspecto es la organización y planificación. Es decir, el líder deberá aclarar los métodos de trabajo y roles de cada miembro del equipo, así como el tiempo fijado para lograr el objetivo (Reguera , 2019).

El último aspecto importante liderazgo de equipo es que los líderes deben esforzarse por generar un sentido de trabajo en equipo e identificar conflictos y otros eventos importantes para el equipo. Además, es esencial que el plan incluya inspecciones periódicas, durante las cuales se verifican los objetivos y expectativas. En otras palabras, el equipo debe estar monitoreado, para ello el líder debe ser capaz de retar y motivar al equipo, participando consecutivamente además de proveer información y recursos necesarios para que el plan sea efectivo (Reguera , 2019).

Liderazgo compartido

El liderazgo compartido es definido por Pearce & Conger (2003) como un proceso dinámico e interactivo entre los integrantes de un equipo el cual tiene como objetivo dirigirse unos a otros para lograr eficientemente las metas programadas del equipo o de una organización en general.

El liderazgo compartido también es llamado como liderazgo distribuido o colectivo, este adquiere mayor importancia con relación a la jerarquía de los trabajos en equipo, ya que son los propios integrantes los que realizan actividades netamente de un lider de forma secuencial. Es por ello que el liderazgo compartido contrasta con paradigmas más tradicionales, como lo es el liderazgo tradicional que nombra o atribuye un poder externo al equipo, además el liderazgo compartido se asocia con contextos existentes como la autogestión, apoderamiento o sustitutos de liderazgo (Gil, Alcover , Rico , & Sánchez-Manzanares , 2011).

Asimismo, esta forma del liderazgo puede adoptar múltiples formas: el rol de líder pasa de persona a persona conforme el equipo realiza diferentes actividades y avanza en etapas sucesivas; es decir el rol de liderazgo compartido se divide en distintas funciones y responsabilidades ejercidas por diferentes personas al mismo tiempo; produciendo una influencia lateral y congruente entre los miembros del grupo.

Según (Mancia , 2012) los líderes de dicho liderazgo permiten que dos o más líderes ejecuten las tareas y que lo hagan bien, asimismo deben hacer todo lo posible e interactuar entre sí compartiendo recursos e información necesaria. Se dan cuenta de que esto no es una competencia interna. Demostrando quien es más inteligente o tiene mayor potencial, sin embargo, la decisión o carga de trabajo entre ellos es compartida porque es imposible concentrar todas las funciones en una sola persona. Se trata del líder compartido, trabajar para llevar a la organización a un pronóstico de desempeño organizacional más alto y superar las expectativas de sus miembros y partes interesadas.

Lussier & Achúa (2007) plantean que dicho termino es usado por los diversos integrantes que constituyen un grupo a la hora de desempeñar funciones de acuerdo al liderazgo, así es como tales miembros influyen en dicho comportamiento o forma de actuar.

Esto significa que pueden empoderar a los individuos que forman parte de un equipo y darles la oportunidad de tomar el control y conducción de la organización para que aprendan gradualmente. De esa manera es que forma al personal a probar sus propias ideas y tomar decisiones propicias para el grupo, y así asuman

una responsabilidad mayor, en donde quizá debido a ello puede que despierte la posibilidad de liderar a los empleados para contribuir eficientemente y que mejores satisfactoriamente su producción y desempeño (Morales , 2011).

2.3 Definición de términos

Acción

La acción es la capacidad del líder para realizar actividades en beneficio de la organización y de los colaboradores de la empresa, es esta, se destaca la proactividad y habilidades blandas del líder.

Actitud

La actitud es la predisposición positiva que tiene el líder para realizar alguna actividad dentro de la organización.

Comunicación

La comunicación es la trasmisión de información entre dos o más elementos, para ello se requiere de un lenguaje, con la finalidad de que el mensaje llegue a entenderse en forma adecuada.

Creatividad

La creatividad es una capacidad que tiene el líder para innovar, crear o generar productos, servicios o procesos en una organización.

Dirigir

Esta es una capacidad de un líder para orientar a su equipo al logro de los objetivos dentro de una organización

Responsabilidad

Esta es un valor de las personas, lo cual genera ascendiente frente a otras personas, además del respeto entre estas.

Visión

La visión es una mirada hacia el futuro, lo cual permite alinear los objetivos estratégicos de una organización.

2.4. Variables

2.4.1. Definición conceptual

Liderazgo

El liderazgo comprende a la capacidad de una persona para influir en un determinado grupo, con la finalidad de lograr objetivos, para lo cual, es importante el desarrollo de equipos, siendo el trabajo del líder indispensable. Asimismo, no solo influye en las personas, sino que las dirige y conduce en forma positiva para enfocarse en un mismo objetivo (Hutchinson Heath, 2015)

2.4.2 Definición operacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Formas de liderazgo			Liderazgo auténtico	• Nueve claves para se un Líder Auténtico • Características del líder Auténtico • Transparencia en las relaciones • Conciencia de sí mismo • Procesamiento equilibrado • Moral Internalizada
			Liderazgo complejo	• El entorno determina el Liderazgo • El liderazgo no es perenne • Las experiencias cualifican para el liderazgo
			Liderazgo de equipo	• Características para un buen trabajo en equipo • Ventajas del trabajo en equipo • Diferencia entre trabajo en equipo y en grupo
			Liderazgo compartido	• Características y tipos de liderazgo compartido • Ventajas del modelo compartido

CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO.

3.1 Enfoque

El desarrollo de esta investigación adoptará un enfoque cuantitativo, este enfoque "utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder sus preguntas de investigación" (Cortés Cortés, 2004, pp 10). Por ello, la presente investigación recolectará los datos de la muestra, mediante un instrumento que permitirá medir y cuantificar la información, para el respectivo análisis numérico, en base a ello, establecer las características y particularidades, además de alcanzar el objetivo de la investigación.

3.2 Tipo.

La investigación puede tener diferentes clasificaciones, una de ellas es según su propósito, pudiendo ser una investigación básica o aplicada. En el caso de la primera, se caracteriza por contar con un riguroso respaldo teórico, siendo este el que origina la investigación y sobre el cual se desarrolla toda la investigación, cuyo objetivo es aumentar el conocimiento existente, sin realizar ninguna aplicación práctica. Por otro lado, se encuentra una investigación aplicada este tipo de investigación se relaciona con lo práctico o empírico, su característica principal es que se realiza una aplicación de lo que se plantea en la investigación, cuyos resultados son analizados y mostrados en las conclusiones (Muntané Relat, 2010). En este contexto, las características de esta investigación se encuentran enmarcada en el tipo de investigación básica, ya que, los datos obtenidos de la aplicación del instrumento, serán contrastados con lo planteado en el marco teórico, en función de lo cual se plantearán las conclusiones y recomendaciones.

3.3 Diseño.

El diseño de la investigación consiste en las acciones que los investigadores deben de realizar para la recolección de información, las estrategias en cuanto a los procedimientos para el desarrollo de la investigación. Es por ello que, para la elaboración del presente estudio, se ha optado por un diseño no experimental, lo cual implica la realización de la investigación sin realizar manipulación alguna de las variables, sino por el contrario observarlas en su estado natural, a partir de ello, analizar el fenómeno o hecho, y sacar las conclusiones de la investigación. Además, como estrategia para la recolección de información se adoptará el diseño no experimental transversal, con la finalidad de aplicar el instrumento de la investigación en un solo momentos.

3.4 Método.

El surgimiento de un trabajo de investigación tiene un origen en un fenómeno concreto que se busca solucionar y/o proponer mejoras, para ello se realiza la investigación, la cual consiste en llevar a cabo procesos ordenados y sistemáticos (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). Bajo esta premisa, este trabajo ha seguido un procedimiento ordenado para desarrollar la investigación, en primer lugar, se identificó la temática a investigación, en función a las líneas de investigación que tiene la EMCH. Luego, se identificó la problemática y se realizó una profunda investigación sobre ella, principalmente bibliográfica. Luego, se procedió a elaborar la matriz de consistencia, en la cual se establecieron las preguntas de investigación y los objetivos, los cuales guiarán el desarrollo de la investigación. Posterior a ello, se desarrolló el marco teórico de la investigación, que se constituirá como el respaldo y contraste sobre los datos obtenido. Seguido de ello, se elaboró el instrumento de investigación, para luego aplicarlo a la muestra significativa de la población. Posteriormente, se exponen los resultados obtenidos, su interpretación y la discusión en contraste con el marco teórico. En cuanto al análisis de los datos, se utilizará el método inductivo, permitiendo realizar un razonamiento para realizar conclusiones generales de hechos particulares (Morán Delgado & Alvarado Cervantes, 2010).

3.5. Población y muestra.

Población

La población en un trabajo de investigación es considerada como un grupo de individuos que poseen características similares, y se encuentran inmersas en la realidad problemática. Es por ello que la población de esta investigación está conformada por 1356 cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos.

Muestra

La muestra para una investigación representa a un sub grupo de individuos, sobre los cuales se realizará la investigación, mediante la aplicación del instrumento de investigación. Para el cálculo de la muestra de investigación se desarrollará la siguiente fórmula:

Se utilizó la siguiente formula con los siguientes parámetros:

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

n = Muestra

N= tamaño de población

Z= nivel de confianza

e = margen de error

p= Proporción de ocurrencia del evento (Proporción de las unidades de análisis que tienen un mismo valor de la variable).

q= Proporción de no ocurrencia del evento (1-p, Proporción de las unidades de análisis, en las cuales el valor de la variable no se presenta).

- N: 1356 cadetes
- Z: 1.96. Según Veliz (2011) usualmente se “emplean dos niveles de confianza para evaluar el tamaño de muestra de una población cualquiera: 95% o 99%. Se utilizó 95% con Z= 1.96 debido a que el equipo de investigadores considero suficiente ese valor para asegurar la validez del resultado de la encuesta.
- p: 0.5. Segú Veliz (2011) cuando el valor de p no es conocido, se opta por el máximo valor de este 0.5. Por ello, q = 1 - p = 0.5. Por consiguiente; el producto de p x q es equivalente a 0.25.
- e: 5%. Este es un parámetro definido por los tesistas en función al grado de precisión que se quiere obtener.

Por lo anterior, se obtuvo

$$n = \frac{1.96^2 \times 1356 \times 0.25}{0.05^2 \times (1356 - 1) + 196^2 \times 0.25}$$

$$n = 300$$

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la presente investigación se ha seleccionado a la encuesta como técnica. Esta técnica se basa en la recopilación de información que permite analizarlos estadísticamente para describir tendencias sobre las respuestas, se interpreta el significado de los datos (Creswell, 2005).

Asimismo, el instrumento que se empleará será el cuestionario, este instrumento es una forma de recopilar datos de forma estructurada. Para la medición del instrumento se desarrollará y empleará conforme lo establece la escala de Likert, dicha medición nos permite medir actitudes y la conformidad de los encuestados (Creswell, 2005).

La escala de Likert está compuesta por una estructura que consiste en un conjunto de ítems establecidas bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos que están siendo encuestados, la que se empleará en esta investigación será la siguiente:

ÍTEMS		**La pregunta:**
RESPUESTAS	5	Totalmente de acuerdo
	4	De acuerdo
	3	Neutral
	2	En desacuerdo
	1	Totalmente en desacuerdo

3.7. Validación y confiabilidad de los instrumentos.

La validez de este trabajo de investigación se desarrolló mediante el juicio de expertos, para ello, se identificó a tres especialistas relacionados a las variables de investigación, a los cuales se les brindó una hoja de evaluación con la finalidad de evaluar el instrumento de la investigación obteniendo como resultado lo siguiente;

N°	**Apellidos y nombres**	**Porcentaje**
01	Manrique Linares Cynthia	90%
02	Basauri Romero Ricardo	94%
03	Anaya Espinoza Julissa	86%
Total		90%

La confiabilidad del instrumento de investigación se determinó mediante una prueba piloto, cuyos resultados fueron analizados a la luz del criterio del Alpha de Cronbach. Este coeficiente tuvo como resultado 0.79, ello significa una fuerte confiabilidad del instrumento de investigación.

3.8. Procedimientos para el tratamiento de datos.

- La aplicación del instrumento de investigación se llevó a cabo, previa coordinación con las autoridades de la EMCH.
- Los investigadores recopilaron los datos en la EMCH.
- Los datos recolectados permitieron la elaboración de una base de datos, sobre la cual se elaboraron las tablas de frecuencia y las figuras de esta investigación.

3.9 Aspectos éticos.

- La presente investigación se llevó a cabo en el marco del irrestricto respeto por la propiedad intelectual y derecho de autor.
- Las referencias de la investigación que se utilizaron fueron referenciadas mediante las normas APA.
- Los investigadores utilizaron los lineamientos emitidos por la EMCH

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

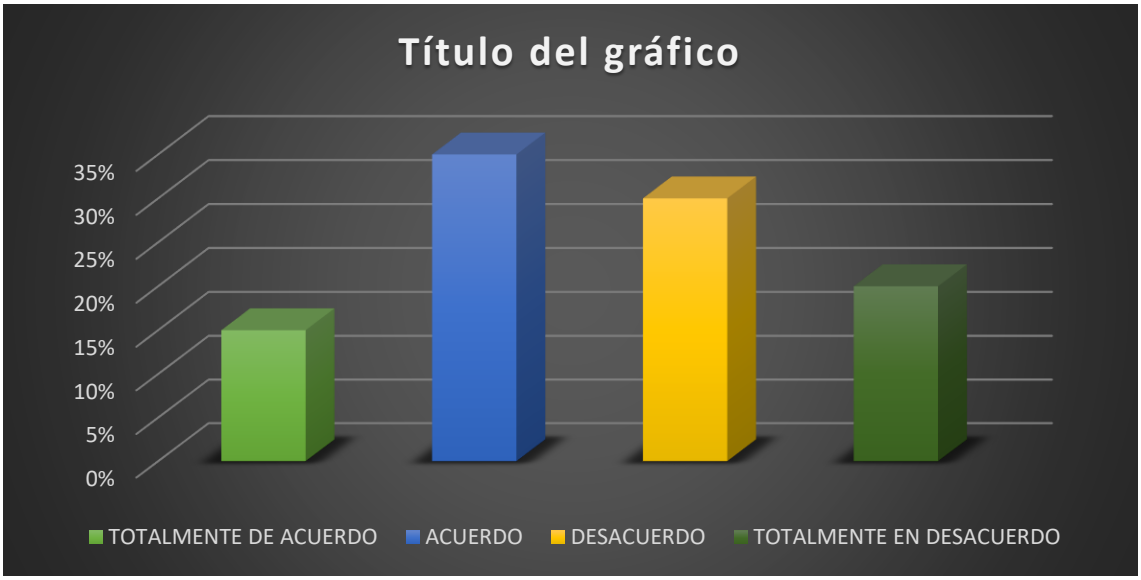
4.1. Descripción

Tabla 1
Liderazgo compartido en la EMCH

Alternativa	fi	Porcentaje
TOTALMENTE EN ACUERDO	45	15%
ACUERDO	90	35%
DESACUERDO	105	30%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	60	20%
TOTAL	**300**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada al BATALLON DE CADETES DE LA EMCH "CFB" - 2018

Figura 1: Liderazgo compartido en la "EMCH"



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento de investigación

Interpretación: en la tabla y la figura 1 se observa que el 15% determina "totalmente de acuerdo", el 35% determina "acuerdo" además el 30% determina "desacuerdo" y que un total de 20% determinan "Totalmente en desacuerdo" en que no existe liderazgo compartido en la EMCH.

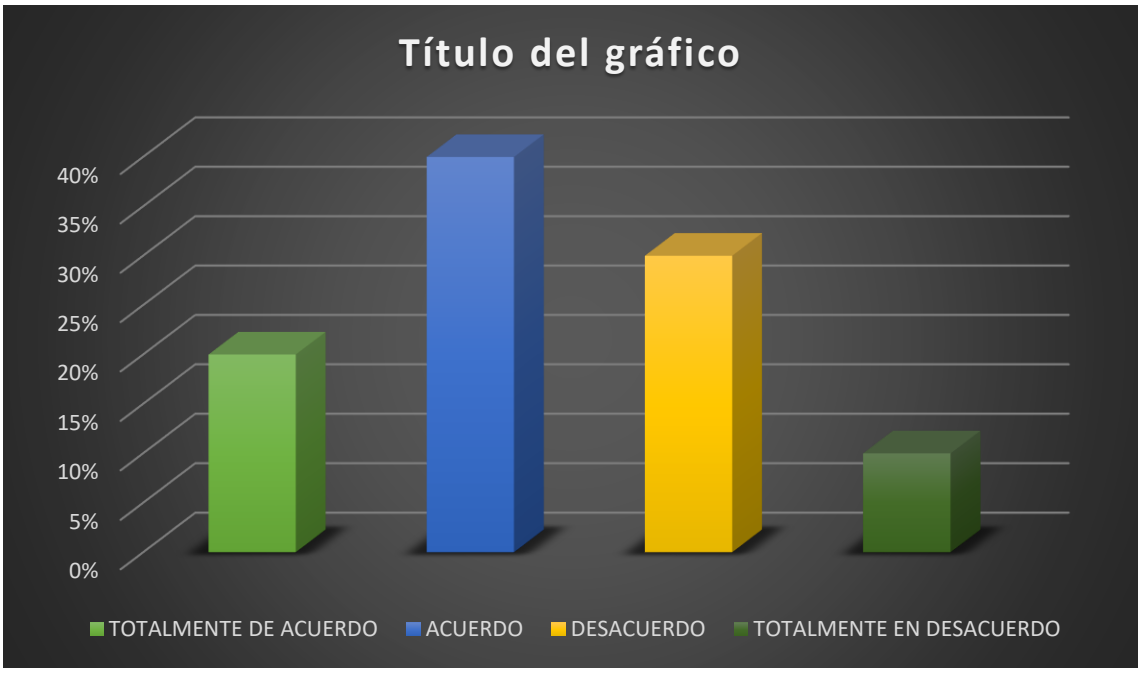
TABLA 2

50 % aplica el liderazgo auténtico en la EMCH

Alternativa	fi	Porcentaje
TOTALMENTE EN ACUERDO	60	20%
ACUERDO	120	40%
DESACUERDO	90	30%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	30	10%
TOTAL	**300**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada al BATALLON DE CADETES DE LA EMCH “CFB” - 2018

FIGURA 2: liderazgo autentico en la “EMCH”



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento de investigación

INTERPRETACIÓN: En la tabla y la figura 2 se observa que el 20% determina “Totalmente de acuerdo”, el 40% determina “Acuerdo” además el 30% determina “Desacuerdo” y que un total de 10% determinan “Totalmente en desacuerdo” en que no existe liderazgo Autentico en la EMCH.

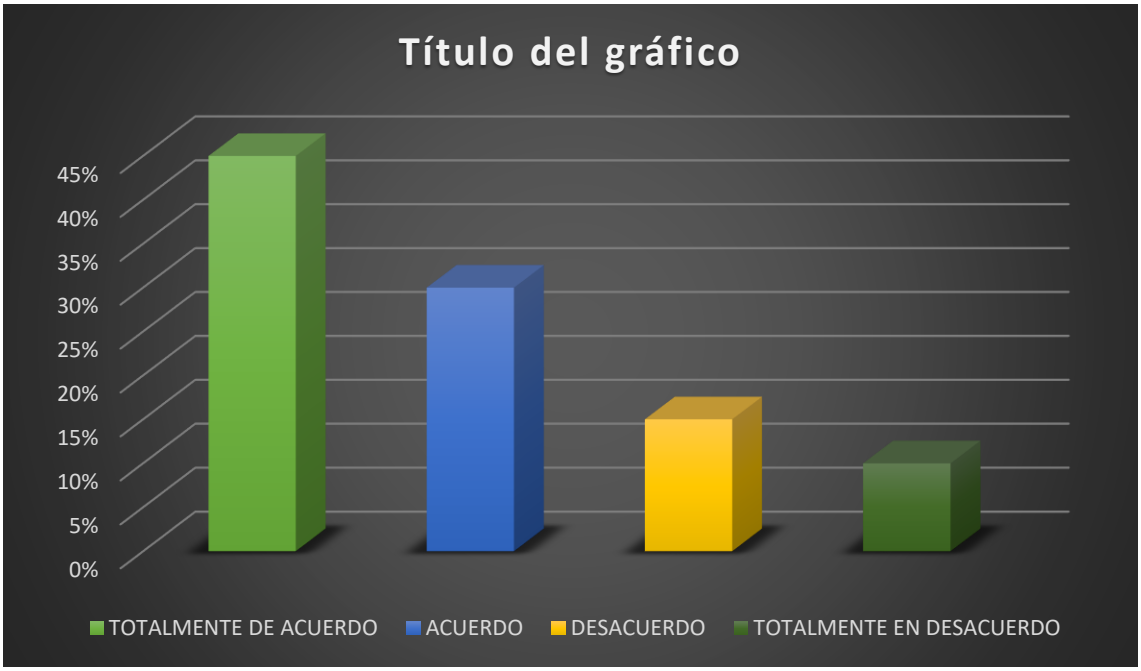
TABLA 3

Los cadetes que aplican el liderazgo auténtico son mejores líderes

Alternativa	fi	Porcentaje
TOTALMENTE EN ACUERDO	135	45%
ACUERDO	90	30%
DESACUERDO	45	15%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	30	10%
TOTAL	**300**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada al BATALLON DE CADETES DE LA EMCH "CFB" – 2018

FIGURA 3: Liderazgo autentico en la EMCH



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento de investigación

INTERPRETACIÓN: En la tabla y la figura 3 se observa que el 45% determina "Totalmente de acuerdo", el 30% determina "Acuerdo" además el 15% determina "Desacuerdo" y que un total de 10% determinan "Totalmente en desacuerdo" en que no existe liderazgo compartido en la EMCH.

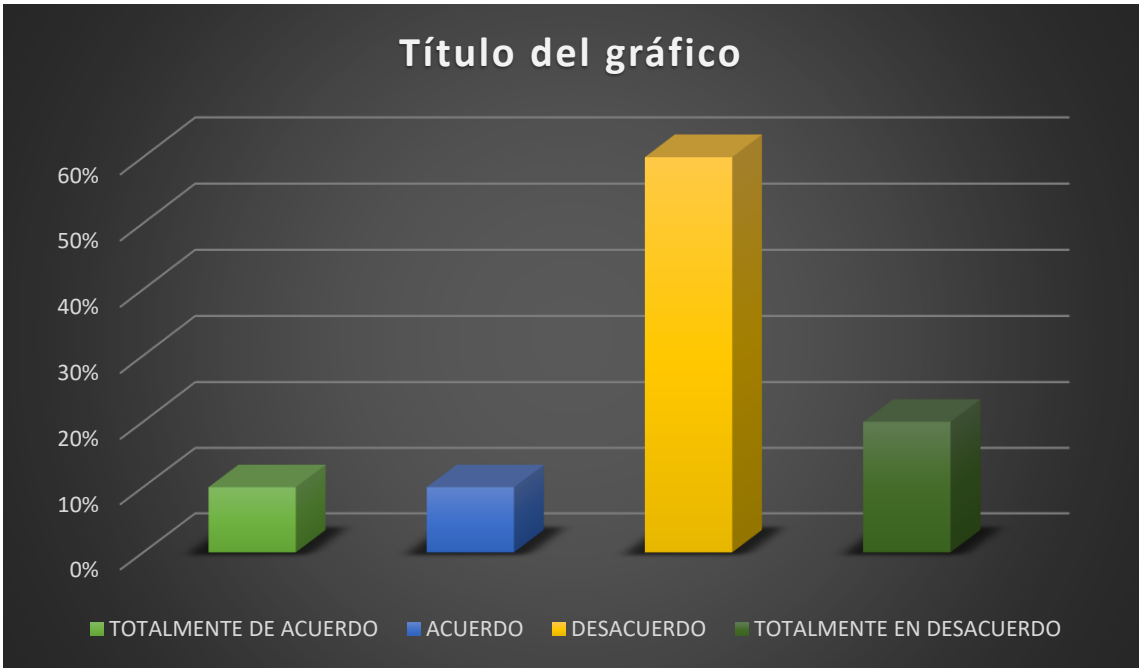
TABLA 4

El liderazgo complejo es utilizado por la mayoría del batallón de cadetes

Alternativa	fi	Porcentaje
TOTALMENTE EN ACUERDO	30	10%
ACUERDO	30	10%
DESACUERDO	180	60%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	60	20%
TOTAL	**300**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada al BATALLON DE CADETES DE LA EMCH “CFB” - 2018

FIGURA 4: liderazgo complejo en la EMCH



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento de investigación

INTERPRETACIÓN: En la tabla y la figura 4 se observa que el 10% determina “Totalmente de acuerdo”, el 10% determina “Acuerdo” además el 60% determina “Desacuerdo” y que un total de 20% determinan “Totalmente en desacuerdo” en que no existe liderazgo compartido en la EMCH.

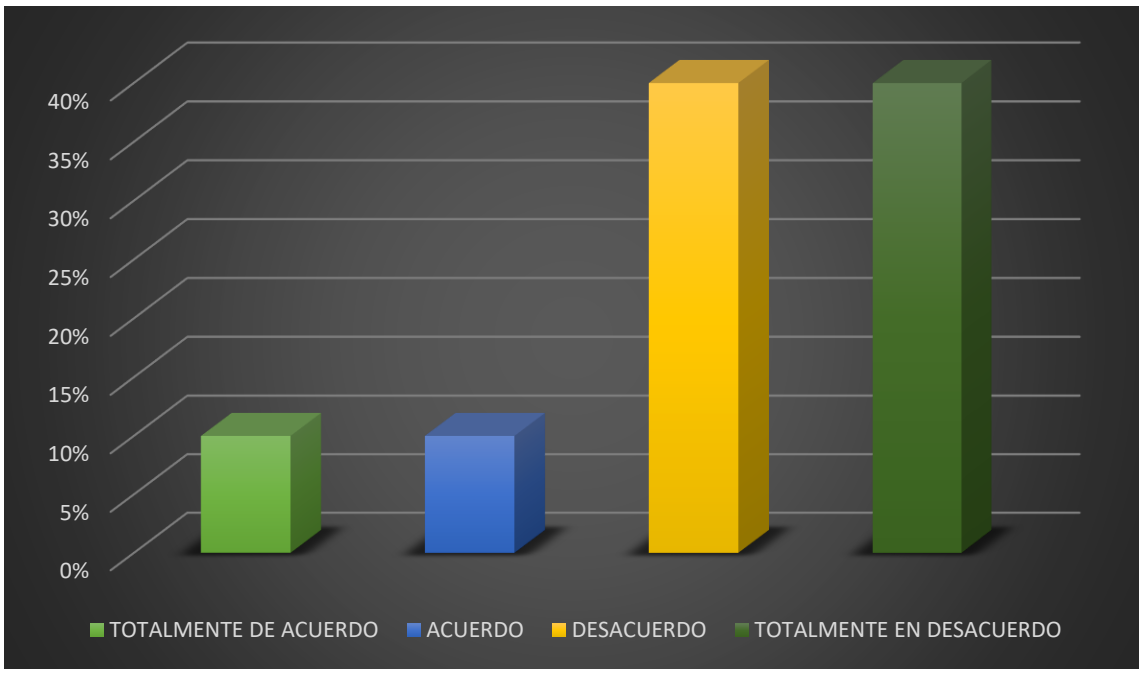
TABLA 5

El liderazgo complejo es la mejor forma de liderazgo

Alternativa	fi	Porcentaje
TOTALMENTE EN ACUERDO	30	10%
ACUERDO	30	10%
DESACUERDO	120	40%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	120	40%
TOTAL	**300**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada al BATALLON DE CADETES DE LA EMCH “CFB” - 2018

FIGURA 5: Liderazgo complejo en la EMCH



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento de investigación

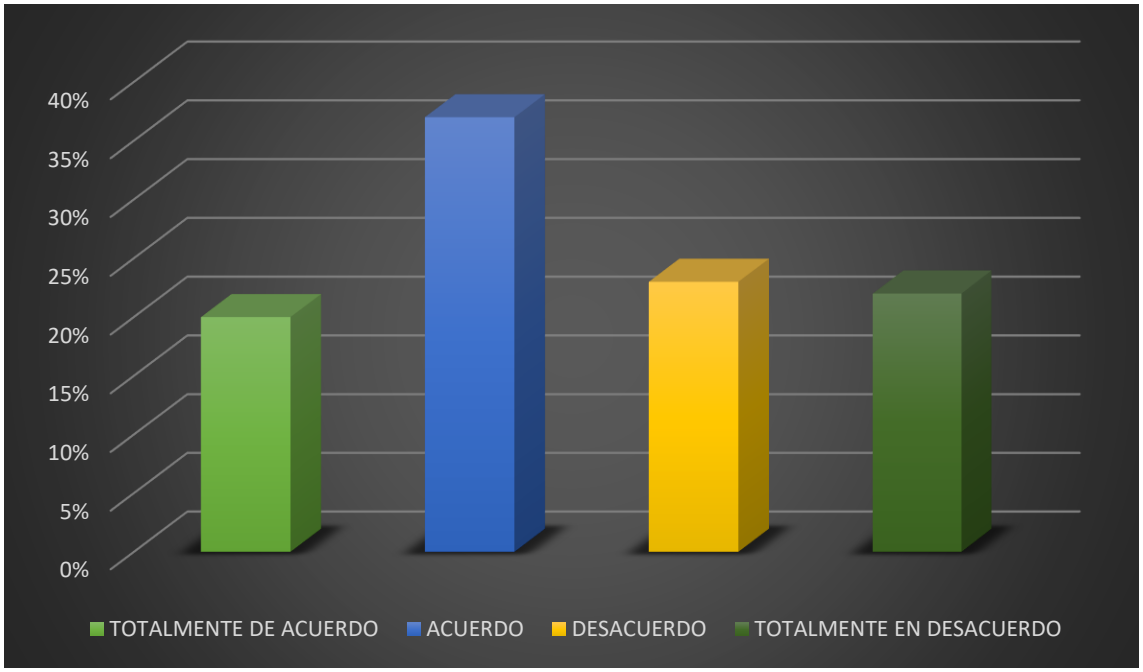
INTERPRETACIÓN: En la tabla y la figura 5 se observa que el 10% determina “Totalmente de acuerdo”, el 10% determina “Acuerdo” además el 40% determina “Desacuerdo” y que un total de 40% determinan “Totalmente en desacuerdo” en que no existe liderazgo compartido en la EMCH.

TABLA 6
Liderazgo complejo entre cadete y oficial

Alternativa	fi	Porcentaje
TOTALMENTE EN ACUERDO	54	18%
ACUERDO	111	37%
DESACUERDO	69	23%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	66	22%
TOTAL	**300**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada al BATALLON DE CADETES DE LA EMCH “CFB” - 2018

FIGURA 6: Liderazgo complejo en la EMCH



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento de investigación

INTERPRETACIÓN: En la tabla y la figura 6 se observa que el 18% determina “Totalmente de acuerdo”, el 37% determina “Acuerdo” además el 23% determina “Desacuerdo” y que un total de 22% determinan “Totalmente en desacuerdo” en que no existe liderazgo compartido en la EMCH.

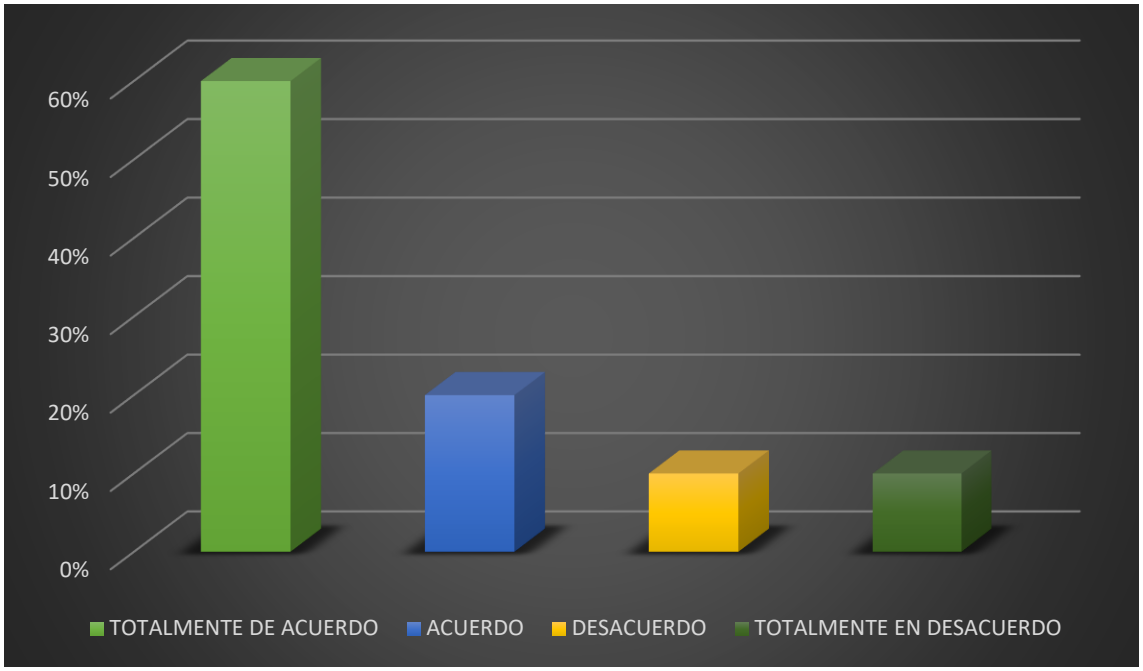
TABLA 7

El liderazgo de equipo es la forma de liderazgo dominante

Alternativa	fi	Porcentaje
TOTALMENTE EN ACUERDO	180	60%
ACUERDO	60	20%
DESACUERDO	90	10%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	90	10%
TOTAL	**300**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada al BATALLON DE CADETES DE LA EMCH “CFB” - 2018

FIGURA 7: Liderazgo de equipo en la EMCH



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento de investigación

Interpretación: En la tabla y la figura 7 se observa que el 60% determina “Totalmente de acuerdo”, el 20% determina “Acuerdo” además el 10% determina “Desacuerdo” y que un total de 10% determinan “Totalmente en desacuerdo” en que no existe liderazgo compartido en la EMCH.

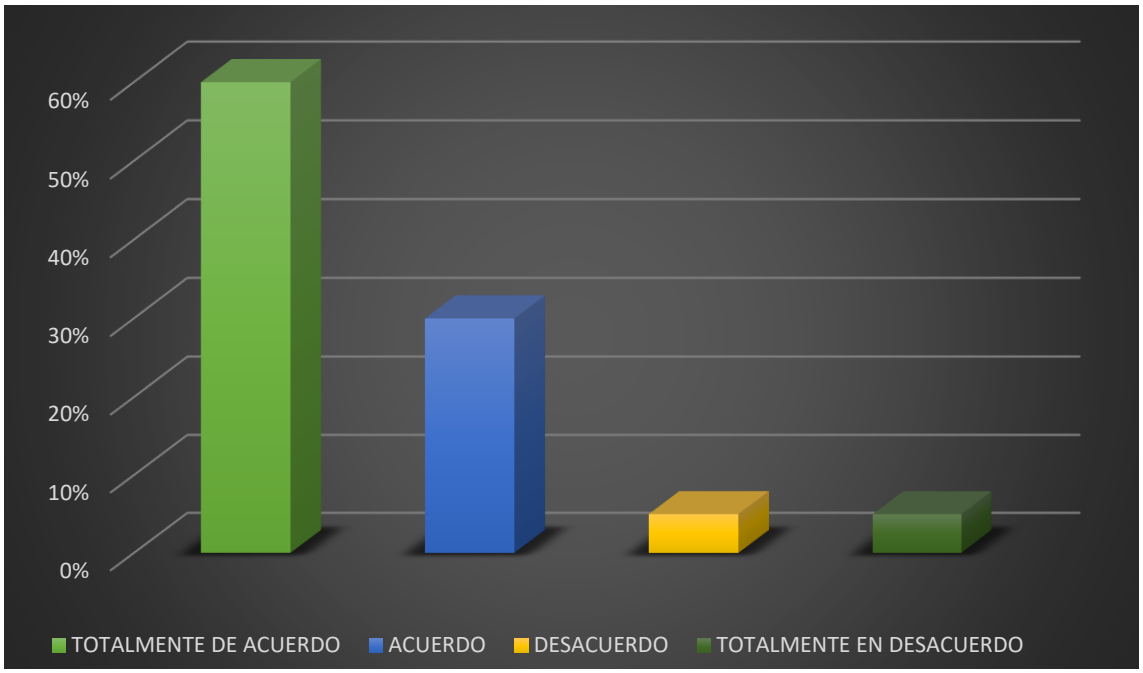
TABLA 8

Frecuencia que se le amolda con el liderazgo de equipo en la EMCH

Alternativa	fi	Porcentaje
TOTALMENTE EN ACUERDO	180	60%
ACUERDO	90	30%
DESACUERDO	15	5%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	15	5%
TOTAL	**300**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada al BATALLON DE CADETES DE LA EMCH “CFB” - 2018

FIGURA 8: Liderazgo de equipo en la EMCH



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento de investigación

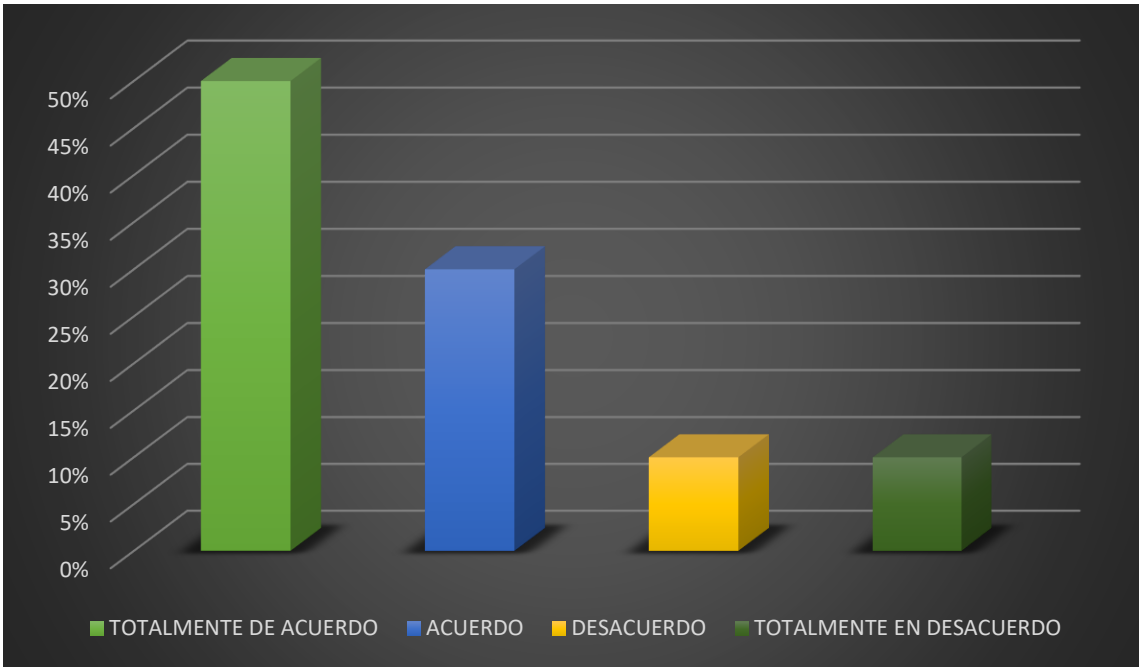
INTERPRETACIÓN: En la tabla y la figura 8 se observa que el 60% determina “Totalmente de acuerdo”, el 30% determina “Acuerdo” además el 5% determina “Desacuerdo” y que un total de 5% determinan “Totalmente en desacuerdo” en que no existe liderazgo compartido en la EMCH.

TABLA 9
El liderazgo de equipo por el camino correcto

Alternativa	fi	Porcentaje
TOTALMENTE EN ACUERDO	150	50%
ACUERDO	90	30%
DESACUERDO	30	10%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	30	10%
TOTAL	**300**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada al BATALLON DE CADETES DE LA EMCH “CFB” - 2018

FIGURA 9: Liderazgo de equipo en la EMCH



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento de investigación

INTERPRETACIÓN: En la tabla y la figura 9 se observa que el 50% determina “Totalmente de acuerdo”, el 30% determina “Acuerdo” además el 10% determina “Desacuerdo” y que un total de 10% determinan “Totalmente en desacuerdo” en que no existe liderazgo compartido en la EMCH.

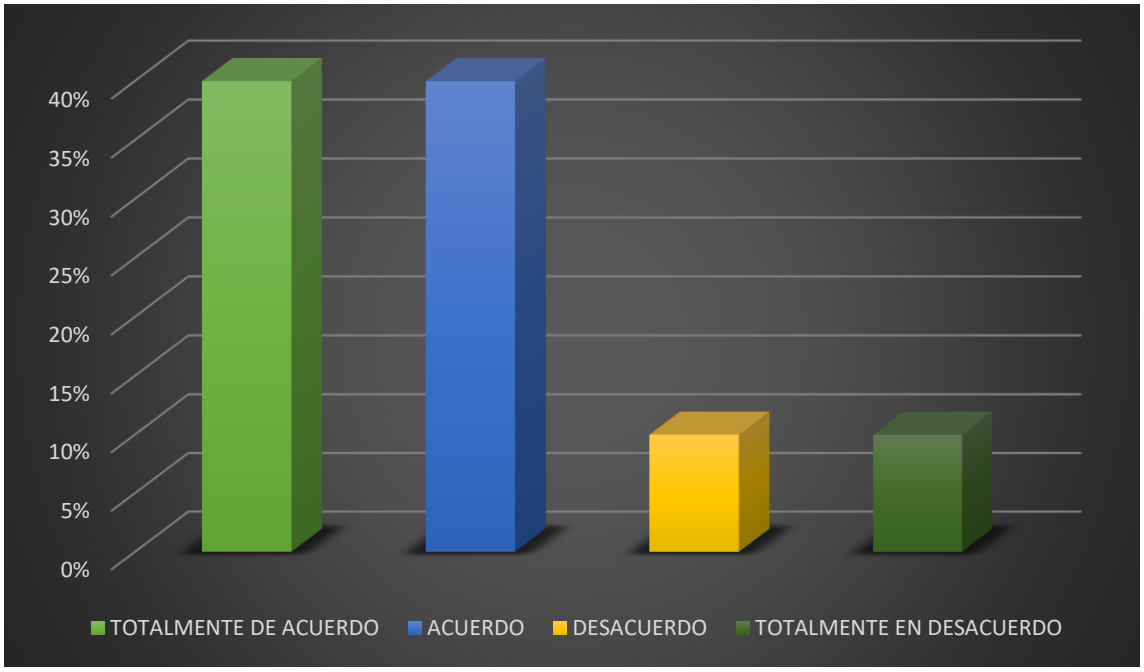
TABLA 10

Frecuencia que se le ejerce el liderazgo compartido

Alternativa	fi	Porcentaje
TOTALMENTE EN ACUERDO	120	40%
ACUERDO	120	40%
DESACUERDO	30	10%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	30	10%
TOTAL	**300**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada al BATALLON DE CADETES DE LA EMCH “CFB” - 2018

FIGURA 10: Liderazgo compartido en la EMCH



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento de investigación

INTERPRETACIÓN: En la tabla y la figura 10 se observa que el 40% determina “Totalmente de acuerdo”, el 40% determina “Acuerdo” además el 10% determina “Desacuerdo” y que un total de 10% determinan “Totalmente en desacuerdo” en que no existe liderazgo compartido en la EMCH.

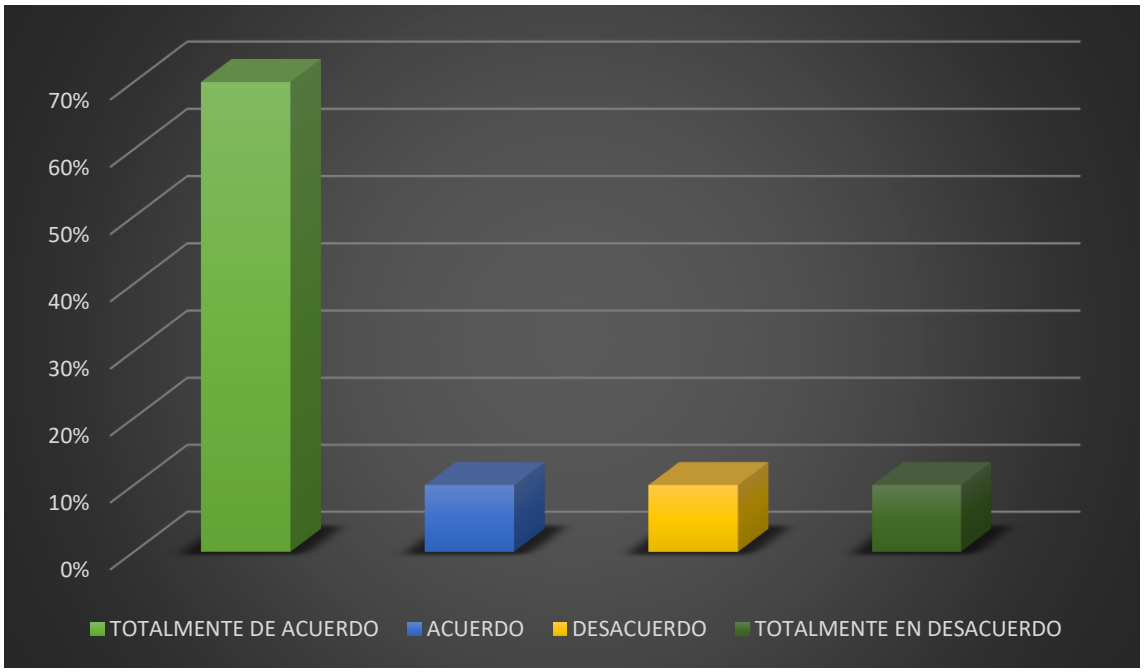
TABLA 11

Importancia del liderazgo compartido en la formación militar

Alternativa	fi	Porcentaje
TOTALMENTE EN ACUERDO	210	70%
ACUERDO	30	10%
DESACUERDO	30	10%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	30	10%
TOTAL	**300**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada al BATALLON DE CADETES DE LA EMCH “CFB” - 2018

FIGURA 11: Liderazgo compartido en la EMCH



Fuente: Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento de investigación

INTERPRETACIÓN: En la tabla y la figura 11 se observa que el 70% determina “Totalmente de acuerdo”, el 10% determina “Acuerdo” además el 10% determina “Desacuerdo” y que un total de 10% determinan “Totalmente en desacuerdo” en que no existe liderazgo compartido en la EMCH.

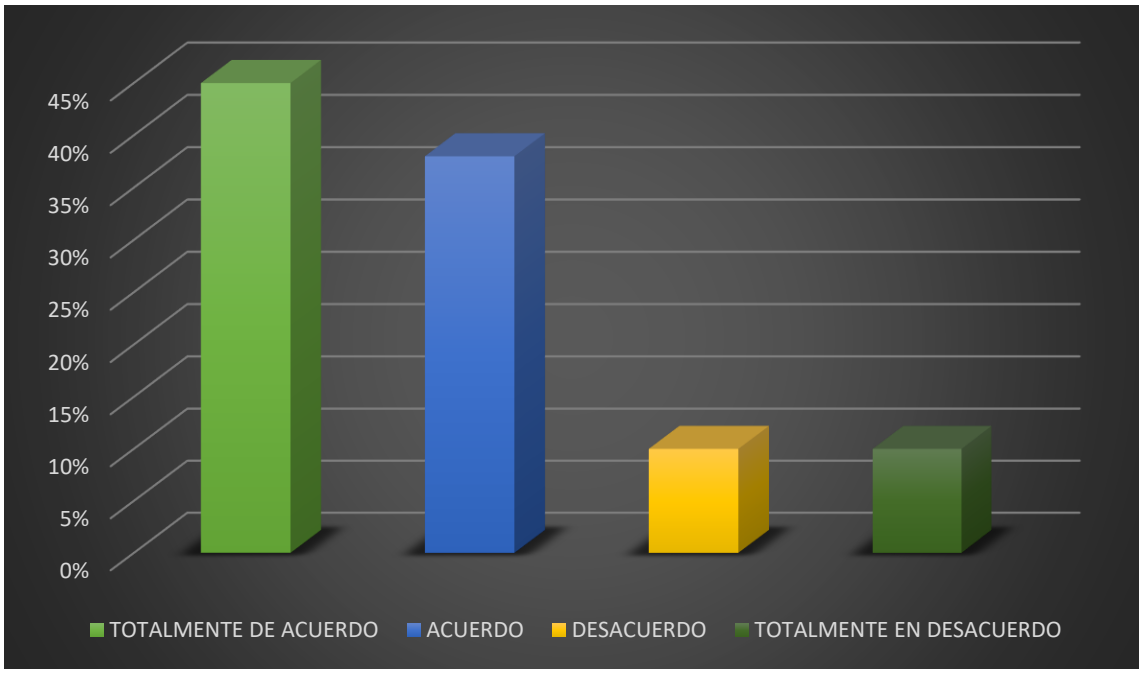
TABLA 12

Liderazgo compartido entre los cadetes de la "EMCH"

Alternativa	fi	Porcentaje
TOTALMENTE EN ACUERDO	126	42%
ACUERDO	114	38%
DESACUERDO	30	10%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	30	10%
TOTAL	**300**	**100.00%**

Fuente: Cuestionario aplicada al BATALLON DE CADETES DE LA EMCH "CFB" - 2018

FIGURA 12: Liderazgo compartido en la EMCH



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento de investigación

Interpretación: En la tabla y la figura 12 se observa que el 42% determina "Totalmente de acuerdo", el 38% determina "Acuerdo" además el 10% determina "Desacuerdo" y que un total de 10% determinan "Totalmente en desacuerdo" en que no existe liderazgo compartido en la EMCH.

CONCLUSIONES

Primera conclusión

De los cuatro formas de liderazgo descritas en la presente investigación se puede apreciar que en los resultados dados por los cadetes destacan el liderazgo compartido según la tabla 10 y 11 (en un 40% y 70% respectivamente) y el liderazgo en equipo según las tablas 7, 8 (en un 60%) determinando ser las más empleadas por los cadetes de la escuela militar.

Segunda conclusión

Los resultados de la presente investigación permiten concluir en que el liderazgo auténtico existe en un 40 % y 45% según las tablas 2 y 3 respectivamente, sin embargo, esta forma de liderazgo no es valorada por la mayoría de los cadetes, debido a su falta de conocimiento en un curso teórico.

Tercera conclusión

Los resultados de la presente investigación permiten concluir que el liderazgo de equipo tiene mayor presencia en los cadetes de la EMCH, siendo valorada por la mayoría de los cadetes, dado que los cadetes han reconocido que este tipo de liderazgo es el más fácil de aplicar en la escuela.

Cuarta conclusión

Los resultados de la presente investigación permiten concluir que el liderazgo complejo es limitado en los cadetes de la EMCH, dado las características de los cadetes y su respectiva formación militar.

RECOMENDACIONES

Primera recomendación

Las formas de liderazgo compartido y en equipo son la que resaltan con un mayor índice de aceptación por la muestra tomada a los cadetes, sin embargo, es necesario, que se fortalezca la forma de liderazgo auténtico el cual se desarrolla en cada individuo a través de una campaña de concientización como un curso de liderazgo, exposiciones y conferencias de especialistas en el tema para el desarrollo de las habilidades blandas de los cadetes.

Segunda conclusión

Los autores de la presente investigación recomiendan que la EMCH desarrolle una evaluación de liderazgos sobre los cadetes, y haciendo mayor énfasis en este tipo de liderazgo ya que los futuros líderes del ejército nos vemos en la necesidad de adoptar habilidades de liderazgo de acuerdo a la experiencia, siendo fiel a sí mismo y a los valores.

Tercera conclusión

Los autores de la presente investigación recomiendan que se realicen charlas, clases magistrales, conferencias que fortalezcan dicha forma de liderazgo y a la vez las demás impartidas en la presente investigación, para beneficio propio del cadete futuro oficial del ejército.

Cuarta conclusión

Los autores de la presente investigación recomiendan desarrollar un manual doctrinario para ejercer el liderazgo enfocado en los cadetes de la EMCH, lo cual permitirá contar con una instrucción y entrenamiento sostenible en el tiempo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia
Anexo 2: Instrumento de recolección
Anexo 3: Base de datos
Anexo 4: Validación de instrumento por experto
Anexo 5: Constancia de entidad donde se efectuó la investigación
Anexo 6: Compromiso de autenticidad del instrumento
Anexo 7: Asesor y miembros del Jurado
Anexo 8: Compromiso ético, declaración jurada de autoría autenticidad y no plagio
Anexo 9: Certificado Turnitin
Anexo 10: Acta de sustentación de tesis

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema General ¿Cuáles son las características de las formas de liderazgo en la Escuela Militar de Chorrillos 2019? **Problemas específicos 1** ¿Cuáles son las características el Liderazgo auténtico en las formas de liderazgo de la Escuela Militar de Chorrillos 2019? **Problema específico 2** ¿Cuáles son las características el Liderazgo Complejo en las formas de liderazgo de la Escuela Militar de Chorrillos 2019? **Problema específico 3** ¿Cuáles son las características el Liderazgo de equipo en las formas de liderazgo de la Escuela Militar de Chorrillos 2019?	**Objetivo General** Describir las características de las formas de liderazgo en la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019. **Objetivos Específicos** **Objetivo específico 1** Describir el liderazgo auténtico en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019. **Objetivo específico 2** Describir el liderazgo complejo en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019. **Objetivo específico 3** Describir el liderazgo de equipo en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019. **Objetivo específico 4** Describir el liderazgo compartido en los cadetes de	**Variable (1)** Formas de liderazgo	Liderazgo autentico	• Nueve claves para ser un líder auténtico • Características • Transparencia en relaciones • Conciencia de sí mismo • Procesamiento equilibrado • Moral internalizada	**ENFOQUE** Cuantitativo **TIPO DE INVESTIGACIÓN** Descriptivo **DISEÑO** No Experimental **POBLACIÓN** 1356 cadetes de la EMCH **MUESTRA** 300 cadetes de la EMCH **TÉCNICA** Encuesta **INSTRUMENTOS** Cuestionarios **MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS** Microsoft Excel
			Liderazgo complejo	• El entorno determina el liderazgo • El liderazgo no es perenne • Las experiencias cualifican para el liderazgo	
			Liderazgo de equipo	• Características para un buen trabajo en equipo • Ventajas del trabajo en equipo • Diferencia entre trabajo en equipo y en grupo	

Problema específico 4 ¿Cuáles son las características el Liderazgo compartido en las formas de liderazgo de la Escuela Militar de Chorrillos 2019?	la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019		Liderazgo compartido	• Características y tipos de liderazgo • Ventajas del modelo compartido	

Anexo 2

Instrumento de recolección

Título del trabajo de investigación: Estilos de liderazgo en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2019

Instrucciones: El presente cuestionario recabará tu opinión sobre los estilos de liderazgo que se presentan en la EMCH. Tienes que tener en cuenta que no existen respuestas malas ni respuestas buenas. Tendrás 5 alternativas, en donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo. Solo tendrás que responder 14 pregunta.

PREGUNTAS	ESCALA DE LIKERT				
Estilos de liderazgo					
DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. ¿Consideras que los cadetes de la EMCH son líderes que tienen la capacidad de motivar a los subordinados para generar un cambio?					
2. ¿Crees que en la EMCH existe un liderazgo que busca la motivación y desarrollo de los cadetes?					
3. ¿Crees que los cadetes son líderes que buscan el desarrollo de los subordinados en base a la colaboración?					
4. ¿Crees que los líderes de la EMCH colaboran con el desarrollo de los cadetes?					
5. ¿Consideras que los oficiales instructores ejercen su liderazgo en colaboración con los cadetes?					
DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
6. ¿Consideras que los cadetes solo buscan alcanzar los objetivos?					
7. ¿Crees que en la EMCH se busca solo alcanzar objetivos?					
8. ¿Crees que los cadetes cumplen órdenes a cambio de algún beneficio?					
9. ¿Crees que las recompensas, beneficios o sanciones son un buen incentivo para los cadetes?					
DIMENSIÓN 3: Liderazgo autocrático	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
10. ¿Crees que los cadetes que ejercen la posición de líderes deberían centralizar la toma de decisiones?					
11. ¿Crees que los oficiales instructores centralizan sus decisiones a su criterio personal?					
12. ¿Crees que las decisiones autoritarias son un beneficio para los cadetes de la EMCH?					
13. ¿Consideras que el líder autocrático impide un adecuado desarrollo de los cadetes?					

Anexo 3

Base de datos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3
4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3
2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4
4	4	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2
4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4
3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2
4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3
4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	4	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3
4	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4
4	4	2	2	4	3	4	3	3	2	4	2
4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	3
2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	3
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
2	2	3	3	2	4	2	2	4	3	2	4
4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	4
3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2
2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2
4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4
3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3
4	4	3	2	4	2	4	4	2	2	4	2
3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	3
3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2
4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3
2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4
3	3	4	2	3	4	3	2	4	2	3	2
3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4
2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3
4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2

3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2
2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3
4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	3
4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	2	3
4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2
4	4	3	2	4	3	4	4	2	2	4	2
4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	2
2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4
2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	3
3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3
4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	4	4
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4
3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	4
4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2
4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4
3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4
4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3
4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2
3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4
4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2
4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	2
3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2
3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4
2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4
4	4	3	2	4	2	4	3	2	2	4	2
4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2
2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3
2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2

3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4
3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2
4	4	2	2	4	3	4	2	4	2	4	3
2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2
2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4
3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2
4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4
3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4
2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3
4	4	3	2	4	3	4	2	2	2	4	3
3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3
4	4	4	2	4	3	4	3	2	2	4	3
2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4
2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	2	3	2	2	4	2	4	4	2	2	3
2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2
4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3
4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2
3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	4
3	3	4	2	3	4	3	4	2	2	3	3
4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2
3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2
3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3
2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3

Anexo 4

Validación del instrumento por expertos

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN /TESIS:

Las formas de Liderazgo en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, Lima-2019

AUTORES:

CORRALES LUJAN AARON
ESPINOZA TICONA RENZO PAOLO

INSTRUCCIONES: Coloque “x” en el casillero correspondiente la valoración que su experticia determine sobre las preguntas formuladas en el instrumento.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	VALOR ASIGNADO POR EL EXPERTO									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1.CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado.										
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										
3.ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia.										
4.ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos.										
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad										
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación										
7.CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas.										
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e índices.										
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación										
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.										

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: …….

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO: ……

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: ……..

……

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ……

FIRMA: ……

DNI:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN /TESIS:

Las formas de Liderazgo en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, Lima-2019

AUTORES:

CORRALES LUJAN AARON
ESPINOZA TICONA RENZO PAOLO

INSTRUCCIONES: Coloque “x” en el casillero correspondiente la valoración que su experticia determine sobre las preguntas formuladas en el instrumento.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	VALOR ASIGNADO POR EL EXPERTO									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1.CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado.										
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										
3.ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia.										
4.ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos.										
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad										
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación										
7.CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas.										
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e índices.										
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación										
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.										

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: …….

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO: …….

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: ……..

……

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ……

FIRMA: ……

DNI:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN /TESIS:

Las formas de Liderazgo en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, Lima-2019

AUTORES:

CORRALES LUJAN AARON
ESPINOZA TICONA RENZO PAOLO

INSTRUCCIONES: Coloque “x” en el casillero correspondiente la valoración que su experticia determine sobre las preguntas formuladas en el instrumento.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	VALOR ASIGNADO POR EL EXPERTO									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1.CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado.										
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										
3.ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia.										
4.ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos.										
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad										
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación										
7.CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas.										
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e índices.										
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación										
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.										

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: …….

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO: ……

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: ……..

……

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ……

FIRMA: ……

DNI:

Anexo 5

Constancia de entidad donde se efectuó la investigación

Constancia de la entidad donde se efectuó la investigación
ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

CONSTANCIA

El que suscribe Sub Director Académico de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"

HACE CONSTAR

Que los Cadetes que se mencionan han realizado la investigación en esta dependencia militar sobre el tema titulado: Las formas de liderazgo en la Escuela Militar de Chorrillos Crnl "Francisco Bolognesi"

Investigadores:

- Bach Corrales Lujan Aaron
- Bach Espinoza Ticona Paolo

Se les expide la presente Constancia a efectos de emplearla como anexo en su investigación.

Chorrillos,….. de…….. del 2019

……

Anexo 6

Compromiso de autenticidad del instrumento

Compromiso de autenticidad del instrumento

Los Cadetes que suscriben líneas abajo, autores del trabajo de investigación titulado: Las formas de liderazgo en la Escuela Militar de Chorrillos Crnl “Francisco Bolognesi”

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 2019

…….…… ……

Corrales Lujan Aaron Espinoza Ticona Renzo Paolo

Anexo 7

Asesor y miembro del jurado

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR: ……

TEMÁTICO: …….

METODOLÓGICO: ……

PRESIDENTE DEL JURADO:

…….

MIEMBROS DEL JURADO:

…….
MIEMBROS DEL JURADO:

…….

Anexo 8

Compromiso ético, declaración jurada de autoría, autenticidad y no plagio

COMPROMISO ÉTICO, DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento, Yo,_ _, identificado con Documento Nacional de Identidad N° _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _, con domicilio real en_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _, en el distrito de _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _, provincia de _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ , departamento de _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _, estudiante / egresado de _ la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada _" _ " que presento a los _ _ días de _ _ _ _ del año 20_ _, ante esta institución con fines de optar el grado académico de _ .

En dicha investigación se ha desarrollado respetando los principios éticos propios, no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponde al suscrito u a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad. (**El delito de plagio se encuentra tipificado en el artículo 219 del Código penal**).

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicadas ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela Militar de Chorrillos y me declaro como el único responsable.

Apellidos y nombres

DNI

COMPROMISO ÉTICO, DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento, Yo,_ _, identificado con Documento Nacional de Identidad N° _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _, con domicilio real en_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _, en el distrito de _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _, provincia de _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ , departamento de _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _, estudiante / egresado de _ la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada _" _ " que presento a los _ _ días de _ _ _ _ del año 20_ _, ante esta institución con fines de optar el grado académico de _ .

En dicha investigación se ha desarrollado respetando los principios éticos propios, no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponde al suscrito u a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad. (**El delito de plagio se encuentra tipificado en el artículo 219 del Código penal**).

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicadas ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela Militar de Chorrillos y me declaro como el único responsable.

Apellidos y nombres

DNI

Anexo 9

Certificado turniting

Anexo 10

Acta de sustentación de tesis

Escuela Militar de Chorrillos
"Coronel Francisco Bolognesi"

ACTA DE **SUSTENTACIÓN** DE TESIS

En el distrito de Chorrillos de la ciudad de Lima, siendo las …… horas del día …….. De …… del 20… se dio a la sustentación de la tesis titulada:

……
……e

el jurado evaluador confirmado por:

- PRESIDENTE :
- SECRETARÍO :
- VOCAL :

Concluida la sustentación, los miembros del jurado dictaminan:

APROBADO POR UNANIMIDAD APROBADO POR MAYORIA
DESAPROBADO

Siendo las …….. Horas del día …….. Se dio por concluida el presente acto, firmando los miembros del jurado evaluador.

VOCAL

SECRETARIO

PRESIDENTE