

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



**“EL LIDERAZGO MILITAR Y SU TRASCENDENCIA EN EL
EJERCICIO DEL MANDO TIPO MISIÓN EN LOS CADETES DE
LAS 127 PROMOCIÓN DE LA ESCUELA MILITAR DE
CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI -2020”**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias
Militares con mención en Administración**

Autores:

Angel Renato Callme Mora

Hugo Alessandro Caceres Huapaya

Lima – Perú

2020

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

CRL. (R)

PRESIDENTE DEL JURADO:

.....

MIEMBROS DEL JURADO

.....

.....

.....

.....

DEDICATORIA

Dedicado a nuestros padres por su amor y cariño que nos han demostrado en esta etapa de mi vida, mostrando su preocupación y respaldo en las decisiones que hemos tomado con miras a cumplir con nuestros sueños y objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la vida y por la oportunidad de salir adelante.

A mi Ejército, por ser una institución tutelar del Perú, que ha demostrado fortaleza y capacidad de reacción ante amenazas

A mi amada Alma Mater, que nos ha formado como profesionales íntegros con valores y las capacidades necesarias para ocupar puestos aptos de nuestro grado y alcanzar los mejores éxitos en este mundo.

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

En concordancia con lo estipulado en la normativa vigente, particularmente en el reglamento de grados y títulos de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” para optar el grado de Licenciado en Ciencias Militares, presentamos la Tesis titulada: “El liderazgo militar y su trascendencia en el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar De Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020.

El objetivo general de la investigación fue determinar en qué medida se relacionan el liderazgo militar y el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción, teniendo como base el marco doctrinario del Ejército y la situación actual en la que se encuentran los cadetes.

La investigación fue desarrollada de acuerdo con el siguiente detalle:

Aspecto temático: Bach Callme Mora Angel Renato

Aspecto metodológico: Bach Caceres Huapaya Hugo

Por lo tanto, señores miembros del jurado, pongo a vuestra disposición la presente investigación para ser debidamente evaluado por ustedes.

Los Autores

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
PRESENTACION	V
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
RESUMEN	XIII
ABSTRAC	XIV
INTRODUCCION	XV
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del Problema	18
1.2.1 Problema General	18
1.2.2 Problemas Específicos	18
1.3. Objetivos de la investigación	19
1.3.1 Objetivo General	19
1.3.2 Objetivos Específicos	19
1.4. Hipótesis	19
1.4.1 Hipótesis General	19
1.4.2 Hipótesis Específicas	19
1.5. Justificación de la investigación	20
1.6. Limitaciones y Viabilidad	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1 Antecedentes de la Investigación	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales	22
2.1.2. Antecedentes Internacionales	25
2.2 Bases teóricas	28

2.3. Sistema de variables	40
2.3.1. Variables: Liderazgo Militar	40
2.3.2. Variables: Mando tipo misión	41
2.3.3. Conceptualización de Variables	42
 CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	 44
3.1. Método y Enfoque de la Investigación	44
3.2. Tipo de Investigación	44
3.3. Nivel y Diseño de la Investigación	44
3.4. Técnicas e Instrumentos para la recolección de información.	45
3.4.1. Elaboración de los instrumentos	45
3.4.2. Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos	45
3.4.3. Aplicación de los instrumentos	45
3.5. Universo, Población y Muestra	46
3.6. Criterios de Selección de la muestra	47
3.7. Aspectos Éticos	47
 CAPÍTULO IV: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	 48
4.1 Interpretación de resultados	48
4.2 Análisis	74
 CONCLUSIONES	 78
 RECOMENDACIONES	 79
 REFERENCIAS	 80
 ANEXOS	 82
Anexo 1: Matriz de consistencia	83
Anexo 2: Instrumento de recolección	86
Anexo 3: Base de datos	89
Anexo 5: Validación del instrumento por expertos	96
Anexo 5: Constancia de entidad donde se efectuó la investigación	101
Anexo 6: Compromiso de autenticidad del instrumento	103

Anexo 7: Asesor y miembro del jurado	105
Anexo 8: Compromiso ético, declaración jurada de autoría, autenticidad y no plagio	107
Anexo 9: Certificado turniting	110
Anexo 10: Acta de sustención de tesis	112

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año muestran características de ser un buen líder	39
Tabla 2	Frecuencia sobre si la EMCH forma las características del líder	40
Tabla 3	Frecuencia sobre si el cadete de 4to año conoce y respeta los principios de liderazgo	41
Tabla 4	Frecuencia sobre si los principios de liderazgo son fundamentales para ser un buen líder	42
Tabla 5	Frecuencia sobre si los cadetes son instruidos en cuanto al liderazgo táctico	43
Tabla 6	Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año actúan con inteligencia frente a sus subordinados	44
Tabla 7	Frecuencia sobre si los cadetes subordinados valoran la presencia del cadete de 4to año.	45
Tabla 8	Frecuencia sobre si el cadete de 4to año se preocupa por su presencia	46
Tabla 9	Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año poseen el conocimiento adecuado para ejercer el liderazgo de otros cadetes.	47
Tabla 10	Frecuencia sobre si el cadete de 4to año muestra su conocimiento al aplicar el mando tipo misión	48
Tabla 11	Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año buscan trabajar en equipo con los cadetes subordinados	49
Tabla 12	Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año desarrollan equipos en los cadetes subordinados	50
Tabla 13	Frecuencia sobre si la EMCH instruye a los cadetes a formar y desarrollar el trabajo en equipo	51
Tabla 14	Frecuencia sobre si las actividades de los cadetes de 4to año son en función a un trabajo en equipo.	52
Tabla 15	Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año demuestran su trabajo en equipo en el comando del batallón de cadetes	53

Tabla 16	Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año conocen los conceptos respecto a lo que implica la intención del comandante.	54
Tabla 17	Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año tienen la capacidad de impartir una intención del comandante a sus subordinados	55
Tabla 18	Frecuencia sobre si el liderazgo para impartir la intención del comandante es importante	56
Tabla 19	Frecuencia sobre si los instructores de 4to año buscan desarrollar la iniciativa en los cadetes de 4to año	57
Tabla 20	Frecuencia sobre si la iniciativa del subordinado toma en cuenta las características del líder	58
Tabla 21	Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año saben impartir órdenes tipo misión.	59
Tabla 22	Frecuencia sobre si los instructores de 4to año asignan recursos para el cumplimiento de las órdenes.	60
Tabla 23	Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año demuestran autoridad en el comando del batallón de cadetes	61
Tabla 24	Frecuencia sobre si la EMCH instruye a los cadetes a una toma de decisiones racional.	62
Tabla 25	Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año toman decisiones racionales e inteligentes	63
Tabla 26	Frecuencia sobre si el liderazgo es importante para el desarrollo del mando tipo misión en la EMCH.	64
Tabla 27	Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis general	66
Tabla 28	Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 1	67
Tabla 29	Prueba de chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 2	68
Tabla 30	Prueba de chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 2	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Los cadetes de 4to año muestran características de ser un buen líder	41
Figura 2	La EMCH forma las características del líder	42
Figura 3	El cadete de 4to año conoce y respeta los principios de liderazgo	43
Figura 4	Los principios de liderazgo son fundamentales para ser un buen líder	44
Figura 5	Los cadetes son instruidos en cuanto al liderazgo táctico	45
Figura 6	Los cadetes de 4to año actúan con inteligencia frente a sus subordinados	47
Figura 7	Los cadetes subordinados valoran la presencia del cadete de 4to año	48
Figura 8	El cadete de 4to año se preocupa por su presencia.	48
Figura 9	Los cadetes de 4to año poseen el conocimiento adecuado para ejercer el liderazgo de otros cadetes.	50
Figura 10	El cadete de 4to año muestra su conocimiento al aplicar el mando tipo misión	51
Figura 11	Los cadetes de 4to año buscan trabajar en equipo con los cadetes subordinados	52
Figura 12	Los cadetes de 4to año desarrollan equipos en los cadetes subordinados	53
Figura 13	La EMCH instruye a los cadetes a formar y desarrollar el trabajo en equipo	54
Figura 14	Las actividades de los cadetes de 4to año son en función a un trabajo en equipo	55
Figura 15	Los cadetes de 4to año demuestran su trabajo en equipo en el comando del batallón de cadetes	56
Figura 16	Los cadetes de 4to año conocen los conceptos respecto a lo que implica la intención del comandante.	57
Figura 17	Los cadetes de 4to año tienen la capacidad de impartir una intención del comandante a sus subordinados	58
Figura 18	Es importante el liderazgo para impartir la intención del comandante	59
Figura 19	Los instructores de 4to año buscan desarrollar la iniciativa en los cadetes de 4to año	60
Figura 20	La iniciativa del subordinado toma en cuenta las características del líder	61
Figura 21	Los cadetes de 4to año saben impartir órdenes tipo misión.	62
Figura 22		63

Los instructores de 4to año asignan recursos para el cumplimiento de las órdenes.

Figura 23	Los cadetes de 4to año demuestran autoridad en el comando del batallón de cadetes	64
Figura 24	La EMCH instruye a los cadetes a una toma de decisiones racional.	65
Figura 25	Los cadetes de 4to año toman decisiones racionales e inteligentes	66
Figura 26	El liderazgo es importante para el desarrollo del mando tipo misión en la EMCH.	67

RESUMEN

La presente tesis cuyo título es “El liderazgo militar y su trascendencia en el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020”; el objetivo general de esta investigación fue determinar en qué medida se relacionan el liderazgo militar y el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes. Además, esta investigación desarrolló objetivos específicos, el primero describir la relación entre el líder y el ejercicio del mando tipo misión y el otro objetivo fue describir la relación entre las cualidades del líder y el ejercicio del mando tipo misión.

Esta tesis ha sido desarrollada con un enfoque metodológico cuantitativo, elaborada en el nivel correlacional y con un diseño no experimental transaccional. La población se basa en 279 cadetes de 4to año. Por lo cual, la muestra ascendió a 162. La obtención de la información se obtiene mediante la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento. La selección de los cadetes se llevó a cabo mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple.

Las conclusiones de esta investigación se obtuvieron, luego de realizar el análisis de los resultados, bajo un enfoque estadístico determinado por el coeficiente “Chi Cuadrado”. Ello permitió identificar la relación entre ambas variables de investigación, a partir de ello, se plantearon las recomendaciones en esta investigación.

Palabras claves: mando tipo misión, líder, ejercicio de mando

ABSTRAC

The present thesis called "Military leadership and its significance in the exercise of mission command in the cadets of the 127th promotion of the Military School of Chorrillos" Coronel Francisco Bolognesi ", 2020"; the general objective of this research was to determine to what extent military leadership and the exercise of mission command are related to cadets. In addition, this research developed specific objectives, the first to describe the relationship between the leader and the exercise of mission type command and the other objective was to describe the relationship between the qualities of the leader and the exercise of mission type command.

This thesis has been developed with a quantitative methodological approach, elaborated at the correlational level and with a non-experimental transactional design. The population is based on 279 4th year cadets. Therefore, the sample amounted to 162. Obtaining the information is obtained through the survey, using a questionnaire as an instrument. The selection of the cadets was carried out by means of a simple random probability sampling.

The conclusions of this research were obtained, after performing the analysis of the results, under a statistical approach determined by the "Chi Square" coefficient. This allowed us to identify the relationship between both research variables, based on this, the recommendations in this research were raised.

Keywords: mission command, leader, command exercise

INTRODUCCION

El liderazgo militar es un factor elemental que puede definir el desenlace de guerras, ello implica realizar una instrucción y entrenamiento al personal para que pueda desarrollar determinadas capacidades y habilidades que poseen los líderes. Además, el líder dirige, controla, influye y planifica las operaciones de unidades militares, para ello se ha desarrollado la filosofía del mando tipo misión, que descentraliza el poder de tomar decisiones, sin embargo, requiere de un control mayor. Esta filosofía se ve influenciada por la capacidad de persuadir en los subordinados que tiene el líder, y sobre todo, la habilidad para capacitar a su personal en la implementación y desarrollo de esta nueva forma de ejecutar ordenes, desarrollando una iniciativa enmarcada en parámetros doctrinarios y legales pero en un nivel inferior, empoderando al subordinado a que aprenda a tomar decisiones sobre el personal a cargo. En función a ello, la presente tesis pretende determinar la relación entre el liderazgo y el mando tipo misión. Para ello, este trabajo se ha dividido de la siguiente manera:

En el Capítulo I, Planteamiento del problema, se presenta la situación problemática de la EMCH, la cual resalta como se desarrolla y ejerce el liderazgo, lo cual genera una brecha con la filosofía de mando tipo misión. Además, se plantean los problemas y objetivos de esta investigación, los cuales están alineados al desarrollo de las variables de la investigación y marcaron la pauta para esta investigación.

En el Capítulo II, Marco Teórico, luego de una revisión bibliográfica, se presentan los antecedentes de la investigación, los cuales fueron seleccionados por encontrarse relacionados con el tema de este trabajo. Además, se muestra el sustento teórico de las variables de la investigación.

En el Capítulo III, Marco Metodológico, se muestra el procedimiento metodológico que se ha seguido para alcanzar los objetivos, desde el enfoque hasta la técnica e instrumento que se han empleado. Este proceso de investigación siguió un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, dado que el objetivo del trabajo estaba enfocado en identificar la relación entre las variables.

En el Capítulo IV, Interpretación, análisis y discusión de los resultados, se muestran los resultados obtenidos del trabajo de investigación, lo cual, es fruto del procesamiento de información a través del programa estadístico SPSS22, desarrollando tablas de frecuencias y figuras. A partir de ello, generar una discusión de los resultados a la luz de los antecedentes de este trabajo y el respectivo sustento teórico. Por último, en función a la discusión generada en el capítulo precedente, los resultado estadísticos obtenidos y los objetivos establecidos, se plantean las conclusiones del trabajo, loas cuales son la respuesta a las preguntas de la investigación. En relación con estas conclusiones, se desarrollaron las recomendaciones de esta tesis, lo que se constituye como un aporte para la escuela.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El mundo actual se está constituyendo con avances tecnológicos para beneficio de la población y amenazas más complejas que podrían perjudicar a países enteros. Estas amenazas exigen que las fuerzas armadas y gobiernos cuenten con líderes capaces de lidiar con problemas complejos y de sobrellevar la situación hacia un ambiente positivo. Las estrategias de los líderes son aprendidas con el transcurrir de los años mediante su experiencia personal y profesional. Los Ejércitos a nivel mundial ha ido variando su forma de liderar y ejecutar operaciones utilizando el mando tipo misión como filosofía, empero, resaltar la importancia del liderazgo de los comandantes para su aplicación. Los líderes se enfrentan y aceptan los riesgos y costos de sus decisiones, lo cual es aprendido en sus diferentes escuelas de formación. Los líderes son la visión y guía de una organización en todos sus niveles; en sus técnicas de liderar radica la importancia del cumplimiento de objetivos y metas.

Es preciso indicar que para el Ejército Peruano, el liderazgo militar es considerado como el arte de poder influir al personal que se encuentra bajo su mando debiendo brindar una adecuada dirección, propósito y motivación necesaria con el objetivo de cumplir la misión (Ejército del Perú, 2014), siendo los responsables del movimiento de la organización en todos su niveles y contextos en a los cuales son destacados, por ello es importante que los cadetes deben poseer el liderazgo como característica importante. Si bien, existen líderes que se encuentran patrullando las zonas de emergencia, líderes en unidades tipo batallón y líderes en las escuelas de formación, como la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” (en adelante EMCH). El arte de influir se materializa en las órdenes que emanan hacia sus subordinados y en la actitud que proyectan al ejecutar las operaciones militares encargadas. En este contexto, el ejercicio de del mando tipo misión en la EMCH recae, principalmente, en aquellos oficiales designados como instructores. Ellos son los que instruyen y proyectan su capacidad en los cadetes, lo cual, influye en la formación profesional de estos.

El ejercicio del mando tipo misión recae en la capacidad de liderazgo que los instructores posean, dado que esta filosofía contempla cambios en muchos

paradigmas culturales de las personas y debe ser entendida como el conjunto de ideas, principios y elementos centrados en “cómo desarrollar el mejor proceso para la conducción de operaciones y acciones militares”. Ello conlleva a que la capacidad de liderazgo de los oficiales instructores asuma un rol importante en el ejercicio del mando tipo misión. En este contexto, esta investigación pretende identificar la relación que existe entre el liderazgo militar y el ejercicio del mando tipo misión, la misma que se desarrolla dentro de la EMCH, y del cual participan tanto los cadetes como los Oficiales designados instructores.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿En qué medida el liderazgo militar se relaciona con el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020?”

1.2.2 Problemas Específicos

PE1: ¿En qué medida el líder se relaciona con el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020?”

PE2: ¿En qué medida se relacionan las cualidades del líder con el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020?”

PE3: ¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el ejercicio de mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020?”

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar en qué medida se relacionan el liderazgo militar y el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

1.3.2 Objetivos Específicos

OE1: Describir la relación entre el líder y el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

OE2: Describir la relación entre las cualidades del líder y el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

OE3: Describir la relación entre el trabajo en equipo y el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

1.4. Hipótesis

1.4.1 Hipótesis General

El liderazgo militar tiene una relación significativa en el ejercicio del mando tipo misión de los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020.

1.4.2 Hipótesis Específicas

HE 1: El líder tiene una relación significativa con el ejercicio del mando tipo misión de los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020.

HE 2: Las cualidades del líder tienen una relación significativa con el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020.

HE 3: El equipo de trabajo tiene una relación significativa con el ejercicio de mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020

1.5. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación es importante porque investiga un aspecto fundamental en el Ejército, el liderazgo, una cualidad necesaria en cada oficial para cumplir sus funciones y responsabilidades en forma idónea y eficiente. Este factor permite el direccionamiento y visión de desarrollo de la organización y de las personas que la conforman. Esta investigación aborda la temática de liderazgo y su relación con el ejercicio del mando tipo misión, que se constituye como una filosofía que busca modificar la forma de hacer operaciones y acciones militares. Sin embargo, la implementación y trascendencia de esta nueva filosofía en el Ejército requiere de líderes con la capacidad de delegar, descentralizar y controlar las órdenes emanadas hacia los subordinados. Los principales beneficiarios de esta investigación son los oficiales instructores, dado que se mostrará su capacidad de liderazgo en el ejercicio del mando tipo misión, identificando áreas de mejora que deberán fortalecerse. Este trabajo tendrá una trascendencia militar, puesto que los resultados podrán ser observados y tomados como referencia de la implementación de esta filosofía en la EMCH.

1.6. Limitaciones y Viabilidad

Limitaciones

Los autores presentan como principal limitación el tiempo, debido a que se encuentran sometidos a una rutina exigente como parte de su formación profesional. En esta rutina no contempla un horario para la realización del proceso de investigación, así como las salidas que permitan el acceso a mayor cantidad de información bibliográfica. Otra limitación es la económica, dado que los autores no perciben una remuneración mensual, sino únicamente una asignación económica denominada “propina” que no podrá ser útil para cubrir gastos de investigación y/o administrativos, puesto que se trata de un monto mínimo. Además, el único medio para obtener información es a través del internet, porque la EMCH no cuenta con una

biblioteca con recursos bibliográficos ni existe un centro de información digital que permita el acceso a bibliotecas especializadas.

Viabilidad

Esta investigación se torna viable porque los autores tienen acceso a su población y muestra, siendo factible el acceso para la aplicación del instrumento de investigación. Además, la EMCH ha asignado asesores metodológicos y temáticos que permitirán la realización de la investigación acorde a los estándares que propone los lineamientos de la EMCH.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Castañeda (2015) en su investigación titulada: “Modelo de Evaluación del Liderazgo de los oficiales de la jefatura del Estado Mayor en el Ejército del Perú”, presentada a la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego, cuyo objetivo fue proponer un diseño para evaluar a los oficiales del estado mayor del Ejército. La investigación fue efectuada con el método de investigación mixto, cualitativo y cuantitativo, de nivel descriptivo, con una población compuesta por el Ejército, por el personal de oficiales que labora en la citada dependencia. La muestra conformada por 137 efectivos militares en total. El autor llegó a la siguiente conclusión, que la oficialidad ha desarrollado y ejecutan más un liderazgo de tipo autoritario sobre los subordinados, con influencias notables, siendo de tipo Ejemplar y Coercitivo sobre su personal. Asimismo, se concluye que ejercen en menor grado un liderazgo Democrático y Afiliativo sobre los subordinados, y no aplican el liderazgo formativo. La citada investigación muestra la relevancia del liderazgo militar, y que esta debe ser evaluada para obtener mejores resultado, siendo esto un soporte para el desarrollo de esta tesis, dado que en ambas se resalta la necesidad de mejorar el liderazgo a partir de una evaluación.

Pillaca (2017) dentro de su investigación titulada: “Estilos de liderazgo de los cadetes del Centro de Formación Militar de Oficiales de Lima”, 2017, presentada a la Universidad Alas Peruanas, cuyo objetivo fue determinar el estilo de liderazgo prevaleciente en los cadetes del quinto año del centro de formación superior de Oficiales militares según Likert y Blake-Mounton. La tesis ha sido elaborada bajo un enfoque cuantitativo, desarrollada en el nivel descriptivo, en cuanto al tipo de investigación es no experimental. La técnica que se utilizó para la recopilación de la información fue tipo encuesta y el instrumento a utilizar será mediante las escalas de liderazgo. La población del

estudio estuvo compuesta por los cadetes del 5to año del centro de formación de oficiales, con un total de 200. El autor llegó a la siguiente conclusión: que el estilo de liderazgo señalado por Blake y Mouton, establece un nivel de interés para las personas y por la estructura, de acuerdo a los resultados hallados, se comprobó que, los cadetes de 5° año del centro de formación de oficiales, poseen un nivel elevado sobre el personal y un nivel menor por la estructura o las tareas que ejecutan, lo que evidencia que consideran que el recurso humano es muy importantes en la ejecución de actividades del comando de unidades de combate. La mencionada investigación es importante para el soporte de la tesis, dado que muestra cómo es importante el estilo de liderazgo que se ejerce para desarrollar habilidades en los alumnos, lo cual se relaciona con esta investigación porque se busca fortalecer el liderazgo miliar para desarrollar la filosofía del mando tipo misión.

Ríofrío & Lira (2016) en su investigación denominada: “El mando tipo misión y su aplicación práctica por los oficiales del Ejército del Perú”, presentada a la Escuela de Postgrado de la Escuela Superior de Guerra del Ejército, cuyo objetivo fue definir y transparentar los principales los factores que van a impedir y restringir una aplicación adecuada del mando tipo misión; asimismo se buscaba explicar cuáles eran los principios en que debe basarse su aplicación dentro del Ejército Peruano, y con ello especificar las herramientas que deberán ser implementadas y adoptadas para el establecimiento de un nuevo paradigma; y la aplicación de procedimientos científicos generados, y con ello se plantea una actualización de nuestra doctrina y con ello una eficiente y eficaz aplicación. El estudio se realizó aplicando la metodología cualitativa, la que se encuentra fundamentada en un proceso racional hipotético e inductivo, complementado con un razonamiento que ha requerido de análisis y síntesis, hermenéutico y reflexivo, con ello utilizo un diseño cualitativo basándose en el análisis fenomenológico, luego en la teoría, se lograron validar los datos obtenidos. El autor llegó a la siguiente conclusión, se estableció que la adopción del mando tipo misión implica un cambio fundamental en la forma en que aplican la disciplina, la formación profesional y la profesión militar para al que fueron instruidos, lo que implicará una revalorización del líder dentro de la formación militar y de las cualidades de carácter de los comandos en todos

los niveles jerárquicos, sobre todo en los oficiales subalternos, los que no sólo podrán limitarse a seguir órdenes, en forma ciega, sino que se verán obligados a tomar decisiones importante que se encuentren basadas en su preparación profesional en las que empeñarán su responsabilidad y su prestigio. La mencionada investigación cita a la filosofía del mando tipo misión como un factor determinante para el desarrollo de habilidades y cumplimiento de misiones militares, es en ese sentido, que esta tesis, busca fortalecer esta instrucción a partir del desarrollo del liderazgo militar.

Huamani Paco (2015) en su investigación denominada la “Influencia de los estilos de liderazgo en la motivación del personal, que labora en las unidades militares de la tercera división de Ejército peruano con sede en la guarnición de Arequipa”, 2015; cuyo objetivo consistió en identifica cómo los estilos de liderazgos puede influir en la motivación personal de unidades militares en Arequipa. La metodología utilizada es del diseño cuantitativo no experimental, de carácter transversal relacional, se utilizaron instrumentos de investigación, se empleó el cuestionario aplicado a la población objetivo. La población está compuesta por los sujetos a investigar los cuales son las siete (/) unidades Militares del Ejército y con una muestra conformada por 365 personas. El autor llegó a la siguiente conclusión, que los estilos de liderazgo influyen en la motivación personal del personal de las unidades militares. La citada tesis muestra que el liderazgo tiene un rol fundamental en el desarrollo de la motivación de las personas, por ello que desarrollar esta capacidad es elemental en el ámbito castrense, en ese sentido, en es un antecedentes que aporta al desarrollo y discusión de este trabajo, en la medida que se resalta la importancia del liderazgo y que debe desarrollarse en las capacidades de la EMCH.

Cabellos, Marquina & Mas (2018) elaboraron una investigación titulada Mando tipo misión y liderazgo de los oficiales de la 1° Brigada de Fuerzas Especiales, presentada a la Escuela de Postgrado de la Escuela Superior de Guerra del Ejército, cuyo objetivo general fue determinar el nivel de relación del mando tipo misión con el liderazgo de los oficiales de la 1° Brigada de Fuerzas Especiales. Se utilizó la metodología cuantitativa, el tipo de

investigación aplicado fue no experimental, de enfoque cuantitativo y de diseño transversal descriptivo. El universo poblacional estuvo constituido por la totalidad de los oficiales señalados en unidades de análisis, los cuales son 222. Se constituyó un tamaño de muestra proveniente de un muestreo probabilístico del cual se aplicó el tipo de muestreo aleatorio, estratificado. El autor llegó a la siguiente conclusión: existe una relación directa y significativa entre el mando y control balanceado en el mando tipo misión y el liderazgo de los oficiales de la 1° Brigada de Fuerzas Especiales; la misma que fue verificada y aceptada por la contrastación de la hipótesis alterna 1, establecida en la investigación, se ha podido establecer que estadísticamente una mayoría significativa (83.4%) de los encuestados afirman la existencia de una correlación positiva considerable respecto que en esta GUC cobra vital importancia operativizar el mando tipo misión de maneja inductiva y connatural dejando de ser rígida para lograr un mayor equilibrio en su aplicación descentralizada disciplinada y necesitada de ser practicada a través de un nivel de estándar básico de MTM sostenido en el desarrollo de las destrezas del mando en combate, aprendizaje inteligente, la adaptación y la innovación. La mencionada tesis muestra un antecedente estrechamente vinculado con esta tesis, dado que tiene la variable de mando tipo misión, la cual la relaciona con el liderazgo, en un contexto distinto (ámbito laboral), sin embargo, es un soporte para las recomendaciones que se plantean en este trabajo.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Ewing (2014) en su investigación denominada Sistema de Desarrollo del Liderazgo para los alumnos de la Escuela Militar, Análisis al currículum de formación para los alumnos en liderazgo, fortalezas y debilidades del sistema, presentada a la Pontificia Universidad Católica de Chile, cuyo objetivo fue determinar cuáles son las fortalezas y debilidades del currículum declarado en la formación de liderazgo de los futuros oficiales de la Escuela Militar del Libertador Bernardo O'Higgins. El tipo de investigación fue exploratorio, de diseño no experimental. La población delimitada por los alumnos egresados en el mes de diciembre del año 2009, que fue un total de 137, siendo este el

universo y también la muestra, producto de la posibilidad de ejecutar la encuesta a la totalidad de estos oficiales, considerando que mantiene contacto permanente con las unidades donde se desempeñan actualmente, de esta manera la muestra se define como probabilística. El autor llegó a la siguiente conclusión, existe una variada teoría del liderazgo, la cual ofrece a los lectores herramientas, técnicas, prácticas y dinámicas, para posicionarse como un líder en su institución u organización, todas ellas aportan a ese líder, pero es importante considerar el contexto en el que se desarrollará, para generar el modelo o tipo de líder que necesita la institución, así como la sociedad a la cual sirve. La integración de ambos aspectos, capacidades asociadas al liderazgo y capacidades técnicas, son necesarias como un complemento para formar profesionales competentes y líderes, considerando que estas capacidades de forma independiente pueden estar presentes en cualquier tipo de persona, para un desarrollo eficiente de su profesión debe integrarlas. En el ámbito de las Fuerzas Armadas y de la educación, es necesario contar con estos dos tipos de capacidades, para que quienes forman a las generaciones venideras, cuenten con las competencias para poder optimizar y mejorar el capital humano con el que se desempeñan. En la citada tesis se muestra la importancia de desarrollar cursos de liderazgo para fortalecer las capacidades de los cadetes, lo cual se constituye como un referente para el análisis de esta investigación en vista que se requiere de cursos y entrenamiento que permitan mejorar el liderazgo en la EMCH.

De León (2018) en su investigación titulada Liderazgo y empoderamiento, presentada a la Universidad Rafael Landívar, cuyo objetivo fue Identificar el nivel de liderazgo y empoderamiento que se manifiesta en los colaboradores del departamento de ventas de la empresa Decorabaños S, A. Se utilizó la metodología cuantitativa, de diseño descriptivo y correlacional, el estudio se realizó con 46 colaboradores del área de ventas de dicha empresa, Los instrumentos que se utilizaron para la investigación de las variables de estudio fue un cuestionario del tipo escala de Likert, para determinar el nivel del liderazgo y empoderamiento. El autor llegó a la siguiente conclusión: El nivel de liderazgo y empoderamiento que manejan los colaboradores del área de

ventas de la empresa Decorabaños S,A de la ciudad de Quetzaltenango es alto y predomina totalmente en los 46 evaluados. También se puede indicar que los factores que intervienen en el liderazgo son: el personal, que se refiere al tipo en el que las personas lo desarrollan durante su vida y les es útil para las actividades diarias que se realizan; el liderazgo grupal, el cual se aplica en los equipos o conjuntos de personas donde puede sobresalir la inspiración para realizar alguna actividad de una persona hacia las demás y el deseo de ascender, que es importante tenerlo de manifiesto en las empresas ya que mantiene a los colaboradores con deseos de permanecer y hacer carrera dentro de la empresa, se encuentran en un nivel alto y contribuye al desarrollo de la empresa. La mencionada investigación desarrolla la temática vinculada al liderazgo, y las ventajas que implicaría ejercerla en otro campo. En esta investigación, se muestra que el liderazgo es fundamental para mejorar la capacidad de las personas, siendo una fuente de motivación y empoderamiento para el líder y sus subordinados, lo cual, se relaciona con la presente investigación, ya que los cadetes de 4to año son los responsables de dirigir y organizar el batallón de cadetes, para lo cual es indispensable contar con liderazgo.

Falconi Polit (2016) en su investigación titulada El liderazgo en los mandos medios- supervisión y su influencia en el clima laboral, presentada a la Universidad de Guayaquil cuyo objetivo fue determinar como el liderazgo en los mandos medios de supervisión influye en el clima laboral y en los niveles de estrés psicosocial, en los trabajadores de planta de la industria ILCA “Industria Licorera del caribe” Ltda. Los métodos utilizados para la recolección de datos en este estudio de caso se realizaron en base al tipo exploratorio-descriptivo, los instrumentos utilizados fueron: La entrevista semiestructurada, descripción de cargos, test de clima laboral, test de estrés psicosocial, método de la observación. El autor llegó a la siguiente conclusión, se estableció que la organización está dividida y sus dos áreas trabajan por lados separados ya que frente a las problemáticas que se dan en el área de producción no hay ninguna intervención a excepción de los memorándum, al estar el área operativa bajo el mando de la Gerencia General que al mismo tiempo es el ing. en alimentos que dirige las producciones y determinar las directrices a cumplir, de esta manera

los demás colaboradores deciden no entrometerse sobre todo en el área operativa, como resultado de esto la falta de presencia del ing. de alimentos en el área producción ha generado mermas debido a que el jefe de plana no puede guiar al equipo de trabajo y espera las ordenes de su jefe inmediato. En la mencionada tesis, se resalta que el liderazgo existe en diferentes niveles para atender y dirigir a los subordinados, es por ello, que se debe poner énfasis en desarrollar este tipo de capacidades, lo cual, esta relacionado con la presente tesis, ya que en ambas de busca el desarrollo del liderazgo como un recurso.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo Militar

La Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” tiene como finalidad y misión esencial la formación de los oficiales de grado de subteniente o alférez, los que son categorizados como profesionales en ciencias militares, siendo formado como líderes con principios y valores, acorde a los requerimientos del Ejército del Perú para contribuir con la defensa y desarrollo nacional. Teniendo como principal responsabilidad, en un contexto de constantes cambios y amenazas cada vez más complejas, el desarrollo de liderazgo de los futuros oficiales. Un liderazgo que le permita a los cadetes enfrentar un contexto totalmente distinto al que enfrentaron los oficiales de mayor antigüedad, entendiendo que es importante el desarrollo de este tipo de habilidades blandas que le permitan afrontar situaciones difíciles. Tal y como lo menciona Robles (2020), el Ejército debe superar y mejorar la formación tradicional histórica y buscar nuevas formas de formalizar e inculcar conceptos básicos de liderazgo para hacer frente con éxito a los diferentes situaciones, que se ubiquen los oficiales, ello implica diverso contextos de ambientes operativos actuales y futuros; siendo necesario que la formación de los líderes militares debe darse dentro de su formación durante su etapa de cadete; y ello implica el trabajo conjunto y coherente con el contexto de cooperación interinstitucional nacional, siendo necesaria que se genere un proceso de transformación dentro de toda la institución.

Desarrollar y ejercer liderazgo en un contexto militar podría sesgarse debido al carácter jerarquizado de la institución castrense, en donde el grado indica el responsable y el que se encuentra a cargo de un determinado grupo de hombres (Gallardo Rodríguez , 2019). Por ello, es importante configurar una formación del líder con una visión estratégica para poder influir en un grupo de hombres (Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional, 2019).

En la actualidad no existe un consenso sobre la definición del liderazgo, sin embargo, el Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (2019), señala que el liderazgo se ejecuta a través de la coordinación , y aunado a ello la inspiración y lograra motivar a los seguidores, para que ejecuten las funciones asignadas sin ningun tipo de obligación , sino de forma voluntaria, y así buscan contribuir a la consecución de los objetivos del grupo u organización. Siendo necesario que existen personas con una serie de habilidades y aptitudes con la capacidad de mover a un gran grupo de personas, a un ejército o a un país en busca de un objetivo común, para ello se requiere “tener la capacidad de influir de forma adecuada sobre los colectivos con el fin de obtener la máxima motivación y para ellos es fundamental ser capaz de comunicar con claridad ese objetivo común que se persigue” (De Matías Jiménez, 2013). Las organizaciones militares son complejas por su organización y cultura, además, que en este tipo de organizaciones, las personas representan los principales elementos ; sobre ellas se simienta el logro de los objetivos militares, la responsabilidad de la ejecución de las operaciones y la gestión de los medios asignados. Los militares procuran generar a los nuevos contextos, ajustar sus capacidades a la situación o contexto con la finalidad de maximizar sus habilidades y competencias (Gallardo Rodríguez , 2019).

Gallardo Rodríguez (2019) señala que ejercer el mando no significa necesariamente ser un líder, sin embargo, el ocupar un puesto de mando o jefatura y tener subordinados dentro de la organización militar conlleva, a cumplir, la obligación de ejercer el mando o dirección con liderazgo transformacional. Por ello, este autor plantea que ejecutar un mandato con liderazgo es necesario tomar la iniciativa, establecer la dirección, y señalar e indicar las órdenes y con ello establecer actividades para hacerlas cumplir, y asimismo instruir y adiestrar, utilizando la motivación continua y fortalecer la

moral del personal subordinado, y con ello este en óptimas condiciones para prestar atención a las necesidades y relaciones del grupo, corregir las desviaciones y premiar el trabajo bien hecho y con ello el logro de objetivos, mantener la disciplina y administrar los medios asignados. En un contexto de formación militar, recae en las Escuelas Militares, quienes bajo un enfoque en el que los cadetes que se encuentran en formación, en algún momento ocuparán puestos de mando, en los cuales necesariamente se requerirá la aplicación del liderazgo.

En el Ejército del Perú, en el marco de la gran transformación, se ha formalizado el Manual Fundamental 6 – 1, “Liderazgo”, en el que se establecen definiciones que serán la guía para el desarrollo de las actividades al interior del Ejército. En primer lugar, este manual hace una distinción entre el liderazgo y la autoridad, indicando que liderazgo implica una cualidad y el comando es una autoridad. Un aspecto importante en este manual es que, para alcanzar la condición de líder no es necesario la designación oficial, sino aplicando el liderazgo se ofrece a los seguidores o subordinados, estos son quienes califican y determinan al individuo como líder. Aunado a ello, se establece una definición de liderazgo militar implica un arte que se posee para influir en el personal a cargo, comprometiendo voluntariamente a través de la dirección y motivación, brindándoles el propósito para lograr la misión en beneficio de ejército peruano y que para ello es necesario tener como plataforma tres principios que gobiernen el dominio individual del soldado: El ser, el saber y el hacer. En cuanto al SER, se vincula a valores y atributos que forman el carácter y que se poseen en todo el tiempo, los mismos que deben ser practicados. El SABER hace referencia al conocimiento que posee el líder militar. El mismo que debe centrarse en estrategias y tácticas militares, entre otros. El HACER está vinculado a la efectividad del líder aplicando sus conocimientos (Ejército del Perú, 2019).

Líder

El manual fundamental “Liderazgo” (Ejército del Perú, 2019) establece componentes del liderazgo, en los que destaca la presencia del líder, quien es

la persona que posee la habilidad para influir de forma adecuada sobre los miembros de un grupo para alcanzar los objetivos o metas planteadas de cualquier situación. En otro reglamento del Ejército del Perú (2014), denominado Liderazgo Militar, se define a un líder del Ejército como “un soldado, que en virtud de su grado o jerarquía, el rol asumido, e puesto que desempeña o una responsabilidad asignada, inspira y tiene influencia sobre sus subordinados para cumplir la misión asignada a su unidad”. Soriano López (2013) señala que el líder militar tiene una gran responsabilidad porque debe formarse para poseer cualidades que lo distingan de las personas: como tener una personalidad bien definida, criterio claro y previsor, contar con energía, perseverancia y serenidad ante imprevistos que surgen durante operaciones militares. El líder militar debe ser tenaz y posee una conjunción de capacidades humanas, capacidades técnicas y operativas adaptables a diferentes situaciones, que se presentaran en diversas regiones a los que los oficiales sean enviados a cumplir sus funciones. .

Características´

Los líderes asumen la dirección de una organización, para ello es importante que esto poseen una visión, que se define como la capacidad que tienen y que buscan desarrollar un proyecto, un objetivo trascendental que se deberán alcanzar, luego se deben plantear una misión, entendiendo por ella como la acción cotidiana que va definir la identidad y la tarea que cumple cada individuo en un grupo. Por último, los líderes deben seguir un código de valores, los cuales se constituyen como un grupo que contiene principios o reglas esenciales, bajos las cuales se guiarán y se desarrollan las actitudes y conductas integrantes del grupo, (Soriano López, 2013).

Díaz Piraquive, Gonzálo Crespo, & Medellín Duarte (2015) señalan que un líder siempre es un ejemplo que transmite hábitos, valores y principios, para ello debe desarrollar las características como relaciones interpersonales, aptitudes diarias (actuar apasionadamente), mueve a la acción, la eficacia personal, visión del grupo, tomar decisiones esenciales para el grupo, comunicar y , gestionar el tiempo .

Principios

El reglamento “Liderazgo Militar” establece como principios y normativa general que han sobrevivido durante un largo período de tiempo, constituyéndose como una guía para ejecutar sus actividades de los comandantes (Ejército del Perú, 2014):

- Conocerse a sí mismo y buscar su auto mejoramiento
- Ser técnica y tácticamente eficiente
- Buscar y aceptar la responsabilidad por sus acciones
- Tomar decisiones acertadas y oportunas
- Dar el ejemplo
- Conocer a sus hombres y buscar su bienestar
- Mantener a sus hombres informados.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad en los subordinados
- Instruir a sus hombres como a un equipo
- Asegurarse que la orden sea comprendida, supervisada y cumplida.
- Emplear su acción de comando de acuerdo a sus responsabilidades.

En el Manual Fundamental de Liderazgo (Ejército del Perú, 2019) los principios se reducen a un dominio individual del soldado SER, SABER y HACER:

- SER, reflejado en los valores y atributos que conforman el carácter. Este es el aspecto crítico del liderazgo, que hasta cierto modo, sin este principio es complicado tener seguidores.
- SABER, materializado por los conocimientos sobre las estrategias, tácticas militares, utilización de sistemas técnicos, diseño de las organizaciones, administración de recursos humanos y económicos y el conocimiento de las tendencias y necesidades del grupo. El conocimiento va a determinar la identificación del líder militar y se refuerza con sus acciones que cumple cada líder.

- HACER, este principio se aterriza en lo más objetivo de las acciones, la efectividad que alcanza el líder, aplicando lo que saber.

Niveles

En el Ejército del Perú se han planteado en sus dos manuales de referencia sobre liderazgo (RE-1-54 y el MF 6-1), tres niveles de liderazgo: Estratégico, operacional y táctico. El liderazgo estratégico busca alcanzar lograr objetivos previamente establecidos, los mismos que beneficiaría a la instrucción generando mayor cohesión y desarrollo. Este nivel tiene como fundamentos teóricos la capacidad de diálogo, el logro del consenso, capacidad de negociación, adaptarse al mundo globalizado, compartir información en lugar de controlarla, actitud innovadores y pensamiento crítico. Los líderes de este nivel son los que se encuentran en el mando principal del Ministerio de Defensa, los líderes del alto mando, de los comandos generales y de divisiones. Por ello, son responsables de dictar la política de comando, y con ello establecer la estructura de la fuerza, la distribución de los recursos humanos y económicos, que difusión de la visión estratégica de la entidad y la preparación a su comando en sus funciones futuras que le serán asignadas.

El nivel operacional comprende a los líderes que trabajan dentro de los estados mayores y los órganos de medios que cumplen la función de apoyo. Siendo estos líderes responsables de establecer las políticas de gestión que serán utilizadas, administran ciertos recursos y con ello participar en forma activa en la implementación de la visión del ejército para cumplir la misión. Este nivel debe entenderse como la situación de superioridad en la que se halla algún profesional militar con su respectiva organización y que por sus cualidades personales logra que los equipos se encuentren en el cumplimiento de los fines organizacionales.

El nivel táctico se refiere al liderazgo de contacto inmediato, el que se genera diariamente y cara a cara, que se ejecuta en las organizaciones como el ejército peruano en el cual se observa que desde el nivel de grupos de combate hasta el nivel de gran unidad, en la que se observa que los subordinados están

constantemente trabajando con sus líderes. Los oficiales de menor jerarquía ocupan los cargos que se encuentran en este nivel.

Cualidades del Líder

Maxwell (1999) plantea que un líder posee cualidades que ocasionan que los seguidores lo sigan apasionadamente, por ello plantea 21 cualidades que debe tener y desarrollar todo líder. Desarrollar cualidades en el liderazgo no es tarea fácil debido a que este afecta la inteligencia y la parte emocionales del cerebro aprende con más lentitud (RED SUMMA, 2009). En ese sentido, desarrollar el liderazgo en el personal militar para inculcar las cualidades es un proceso continuo, es así que el manual fundamental de Liderazgo, plantea que el perfil del líder es el conjunto de rasgos peculiares necesarios para ejercer el comando. Este perfil esta compuesto de cualidades y competencias, además de estar sustentado en los tres principios del liderazgo (SER, HACER y SABER). Ese manual señala como cualidades a los atributos, que corresponden aal comportamiento, observado y aprendido de su entorno, siendo estos el carácter, la presencia y el intelecto.

Inteligencia

La inteligencia en un líder militar, de acuerdo con el reglamento 1 – 54 “Liderazgo Militar”, absorbe aspecto particulares y generales de las personas y organizaciones, para luego ser aplicadas en su vida o rutina diaria. La inteligencia puede condicionar la capacidad de análisis de un líder, por ello, este debe saber evaluar cada situación en particular para tomar decisiones en forma oportuna.

Presencia

La impresión que causa el líder militar en los demás es de gran importancia para el éxito en su tarea de dirigirlos y, depende mucho de su aspecto exterior. El líder militar es evaluado por su personal en todos los momentos más críticos de la conducción de las operaciones. La presencia no es solo presentarse,

importa la imagen que el líder militar proyecta, por ello, la presencia es un atributo fundamental que es preciso que el líder militar llegue a entender. La presencia del líder está compuesta por el porte militar y profesional, aptitud física, seguridad y la capacidad de recuperación o resiliencia (Ejército del Perú, 2014).

Carácter

Según el manual fundamental de Liderazgo (2019), el liderazgo de los militares está influenciado por determinadas características personal de los líderes, entre ellas el carácter e identidad. Una clave que se ha identificado para el carácter del líder es su integridad, debido a que el líder en su condición siempre tiene que buscar lo correcto, legal y moral. El carácter de un líder militar está determinado por tres factores principales: valores, empatía y el espíritu guerrero o combativo. Por ello, en el Ejército las unidades y escuelas de formación definen el carácter mediante su rutina y actividades diarias, lo cual se desarrolla bajo la concepción de proceso, el cual es cíclico y contienen elementos como el desarrollo integral, la educación, experiencia y orientación.

Trabajo en equipo

“El trabajo en equipo es un grupo de personas que trabaja y pretende alcanzar un objetivo en común, mediante la integración e interacción de sus miembros y de un trabajo altamente coordinado” (Pérez Tirado, 2013). El trabajo en equipo constituye una oportunidad de crecimiento personal y un verdadero triunfo social que facilita la superación individual ayudando a los demás mediante la capacidad de entrega, de integración y tolerancia. Esta forma de trabajar resulta fundamental y necesario para toda organización moderna, para ello es imperativo asumir el compromiso con el resultado de las metas y objetivos propuesto (Arriagada Rodríguez , 2013). En el trabajo en equipo el líder militar es uno más, que empuja influye, inspira, empodera y donde los éxitos son de todos, es decir, menos jerarquía, más colaboración y mayor madurez para delegar como medio para ceder poder siempre que el servicio y

la situación lo hagan posible (Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional, 2019).

Características

EL reglamento de liderazgo militar establece como características de los equipos:

- Confiar en el otro y poder predecir lo que cada uno tiene que hacer
- Trabajar conjuntamente para cumplir con la misión
- Ejecutar las tareas de forma precisa y rápidamente
- Cumplir con el estándar y superarlo
- Funcionar mejor frente a grandes desafíos
- Aprender de la experiencia y estar orgullosos de sus logros.

Formación de equipos

Los líderes militares guían la formación de equipos a través de tres etapas:

- Formación: La integración de los integrantes como parte de los equipos, por ello, se reconoce como un paso importante en esta etapa a la recepción y orientación.
- Enriquecimiento: Es la etapa que busca la generación de confianza entre los miembros de los equipos. Los líderes aprenden a confiar escuchando, haciendo un seguimiento de lo que escuchan, estableciendo líneas claras de autoridad y fijando estándares.
- Sostenimiento: La confianza se ha consolidado, los objetivos son parte de cada uno de los miembros del equipo y todos buscan el éxito de la organización.

2.2.2. Mando tipo misión

El mando tipo misión es un ejercicio de liderazgo y autoridad que permite emitir órdenes y empoderar líderes talentosos, con gran destreza táctica, con pensamiento crítico y creativo, líderes eficaces al frente de equipos cohesionados, con iniciativa disciplinada, que aceptan riesgos prudentes y

cumplen exitosamente la misión, siempre alineados a la intención del comandante (Rojas Guevara, 2016). El mando tipo misión se constituye como una filosofía creada para conducir tropas, sobre las bases del principio de la libertad de acción, enfocados en el ser humano, en equipos cohesionados, iniciativas dentro de lo que reglamentaria y jurídicamente es aceptado y la toma de riesgos prudente, enmarcado en la intención del comandante (Peña Staub, 2018). El mando tipo misión cuenta con una gran potencia para posibilitar el éxito operacional bajo condiciones de incertidumbre (Whitford, 2017). Esta filosofía tiene un antecedente histórico, tal y como lo señala la doctrina estadounidense en su publicación “Mission Command”. Este manual describe dos fuentes históricas: la primera viene de una fuente de tradición alemana de la “Auftragstaktik”, que tiene como idea comandas por medio de directivas en lugar de órdenes, brindando libertad a los mandos intermedios. La segunda fuente histórica se encuentra como parte de las tradiciones pragmáticas y democráticas de Estados Unidos, que fueron adquiriendo conforme se desarrollaban las guerras con diferentes países, destacando a la iniciativa como elemento fundamental en el ejército.

El Ejército de Colombia en uno de sus manuales fundamentales señala que los comandantes utilizan la filosofía del mando tipo misión para explotar y mejorar las habilidades humanas únicas y al mismo tiempo, regular sistemáticamente las fuerzas. La naturaleza de la guerra ha demostrado que es imposible que el comandante tenga un control absoluto del campo de combate, dado lo complejo que se torna el ambiente operacional. Por ello, la implementación del mando tipo misión considera un cambio cultural y filosófico para evolucionar el concepto de comando y control (Ejército Nacional de Colombia, 2016). En el Ejército del Perú el Manual de Planeamiento de Operaciones Terrestres (2015), señala que es responsabilidad de los comandantes aplicar el arte y ciencia de la guerra al comando y control de las fuerzas armadas. Considera que la toma de decisiones centralizada y los procesos que consumen tiempo no se adapten a la naturaleza del mando tipo misión o comando de misión (en Perú), ya que, el comando de misión hace énfasis en la toma de decisiones oportuna y en la comprensión de la intención del comandante superior. Además, se señala que el comando de misión requiere de plantas con un nivel

apropiado y equilibrado de detalle, que deleguen la mayoría de las decisiones a los subordinados. Por ello, en el Manual Fundamental del Ejército del Perú “Comando de Misión” (2019), muestra que el comando de misión debe ser entendido como un conjunto de ideas, principio y elementos centrados en el desarrollo de conducir las operaciones y acciones terrestres unificadas. Para ello, los comandantes deben entender que la toma de decisiones se ejecuta en forma rápida en el lugar y momento necesario, lo cual implica que una confianza mutua y entendimiento compartido que requiere de líderes capaces de afrontar contextos complejos, además de exigir subordinados preparados capaces de asumir responsabilidades para mantener la unidad de esfuerzo (Ejército del Perú, 2019).

Principios

Los comandantes y los estados mayores buscan aprovechar las experiencias y conocimientos para llevar a cabo las misiones en forma adecuada, empleando como filosofía el mando tipo misión, la cual está basada en principios básicos (Carpenter, 2017):

Desarrollar equipos cohesionados mediante la confianza mutua:

Según el Manual Fundamental “Comando de Misión”, la confianza es la base para la conformación de equipos al interior de las fuerzas armadas, ello implica que una persona será capaz de actuar de una cierta manera frente a una determinada situación. En consecuencia, la confianza mutua es una situación o estado que se comparte entre comandantes, subordinados y otros participantes.

Crear un entendimiento compartido

Es la interrelación entre las metas independientes de cada individuo del equipo que deben apuntar a un solo objetivo, para ello es importante la función del comandante. Por ello, es considerado un reto crítico para los comandantes, estados mayores y otros participantes de la acción unificada crear un entendimiento compartido del ambiente operacional, el propósito de la operación, los problemas y los métodos para solucionarlos.

Intención del comandante

Es la expresión clara y concisa de lo que debe hacer una fuerza y las condiciones que debe establecer con respecto a la operación que se llevará a cabo.

Iniciativa de los subalternos

Son las acciones que ejecutan los subordinados, luego de la recepción de la intención del comandante, esta debe encontrarse enmarcada en un contexto legal y moralmente aprobado, ello proporciona credibilidad y legitimidad.

Órdenes tipo misión

Los comandantes usan las órdenes tipo misión para asignar tareas, recursos y emitir una guía amplia que le permita al subordinado ejecutar su iniciativa y desplegar los medios para lograr el objetivo.

Asumir riesgos aceptables

Las decisiones que se adopten tienen riesgos, los mismo que deben ser evaluados para tomar una decisión. Un riesgo debe ser aceptable cuando es una exposición planificada a lesiones o pérdidas potenciales cuando el comandante considera que el resultado, en términos de la misión, vale la pena el costo.

Arte de mando

Mandar es una función que integra el conjunto de actividades con las que el jefe ejerce la autoridad que le ha sido conferida y mediante las cuales inculca su voluntad e intención a través de órdenes (Faura Martin, 2001). Según el manual fundamental “Comando de Misión”, el arte del mando es el ejercicio de autoridad llevado a cabo con creatividad y habilidad mediante el liderazgo y la toma de decisiones oportunas. Los comandantes usan su criterio para cuestiones como delegar autoridad, tomar decisiones, determinar el grado apropiado de control y asignar recursos, buscando generar un ambiente de mando positivo compuesto de autoridad, toma de decisiones y liderazgo.

Autoridad

La autoridad es el poder delegado para aplicar el criterio, tomar decisiones o ejercer el mando. La autoridad personal se deriva de las acciones de los comandantes y de la confianza y certeza que resulta de estas acciones

ganándose el respeto y la confianza al respetar las leyes y los valores del Ejército.

Toma de decisiones

Los comandantes toman decisiones en todo momento, sin embargo, esta debe basarse en más que solo información, si no, también debe enfocarse en desarrollar y mantener un entendimiento de la situación que les permita ser eficaces y controlar las acciones de la fuerza. El modelo racional de toma de decisiones utilizado en el Ejército del Perú descansa en un proceso de comunicación lineal que da mayor énfasis a las ideas que van de arriba hacia abajo.

Liderazgo

“Un líder tiene una influencia considerable sobre la moral, el sentido de dirección, el desempeño de su estado mayor y comandantes subordinados, debido a su autoridad, personalidad, liderazgo y estilo de mando. El líder debe explicar sus intenciones a los subordinados para fomentar un sentido de participación de la toma de decisiones y desarrollar el compromiso compartido” (Ejército del Perú, 2014). Los líderes motivan a la gente para conseguir acciones, enfocar el pensamiento y tomar decisiones que logren la misión. Todos los soldados deben actuar como líderes y como seguidores, apoyando en la cadena de mando para asegurarse de que el equipo apoya a la organización en general y su propósito (Ejército del Perú, 2019).

2.3. Sistema de variables

2.3.1. Variables: Liderazgo Militar

Según el manual de Liderazgo Militar (Ejército del Perú, 2014), establece que el liderazgo es el proceso de influir e impactar sobre el personal subordinado que se encuentra a su cargo, estableciendo en ellos un propósito, así como la dirección y motivación requerida para cumplir sus operaciones, asimismo se muestra el liderazgo a través de la dirección de las acciones que contribuyan con el logro de la misión y con ello la generación de mejoras dentro de la unidad a la que pertenecen. El liderazgo es la cualidad que debería poseer

todos los cadetes al momento de egresar de la EMCH, por ello quienes participan en la formación profesional deberán cumplir con actividades esenciales para su fortalecer el liderazgo de cada uno de los cadetes.

2.3.2. Variables: Mando tipo misión

Según el Manual Fundamental de Comando de Misión (Ejército del Perú, 2019), el ejercicio del comando de misión se refiere a una idea general que unifica la filosofía del comando de misión. El ejercicio del comando de misión describe la forma de cómo el comandante y su Estado Mayor aplica la filosofía fundamental de comando de misión junto con la función de combate de comando de misión. Siendo necesario que cada instructor aplique ello, durante su instrucción.

2.3.3. Conceptualización de Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable (X) Liderazgo militar	Líder	Características	1. Los cadetes de 4to año muestras características de ser un buen líder 2. La EMCH forma las características del líder
		Principios	3. El cadete de 4to año conoce y respeta los principios de liderazgo 4. Los principios de liderazgo son fundamentales para ser un buen líder
		Niveles	5. Los cadetes son instruidos en cuanto al liderazgo táctico
	Cualidades del líder	Inteligencia	6. Los cadetes de 4to año actúan con inteligencia frente a sus subordinados.
		Presencia	7. Los cadetes subordinados valoran la presencia del cadete de 4to año 8. EL cadete de 4to año se preocupa por su presencia.
		Conocimiento	9. Los cadetes de 4to año poseen el conocimiento adecuado para ejercer el liderazgo de otros cadetes. 10. El cadete 4to año muestra su conocimiento al aplicar el mando tipo misión
	Trabajo en equipo	Características	11. Los cadetes de 4to año buscan trabajar en equipo con los cadetes subordinados 12. Los cadetes de 4to año desarrollan equipos en los cadetes subordinados 13. La EMCH instruye a los cadetes a formar y desarrollar el trabajo en equipo
		Actividades	14. Las actividades de los cadetes de 4to año son en función a un trabajo en equipo. 15. Los cadetes de 4to año demuestran su trabajo en equipo en el comando del batallón de cadetes
Variable (Y) Mando tipo misión	Elementos	Intención del comandante	16. Los cadetes de 4to año conocen los conceptos respecto a lo que implica la intención del comandante. 17. Los cadetes de 4to año tienen la capacidad de impartir una intención del comandante a sus subordinados 18. Es importante el liderazgo para impartir la intención del comandante
		Iniciativa de los subalternos	19. Los instructores de 4to año buscan desarrollar la iniciativa en los cadetes de 4to año 20. La iniciativa del subordinado toma en cuenta las características del líder

	Órdenes tipo misión	21. Los cadetes de 4to año saben impartir órdenes tipo misión.
	Asignación de recursos	22. Los instructores de 4to año asignan recursos para el cumplimiento de las órdenes
	Autoridad	23. Los cadetes de 4to año demuestran autoridad en el comando del batallón de cadetes
	Toma de decisiones	24. La EMCH instruye a los cadetes a una toma de decisiones racional. 25. Los cadetes de 4to año toman decisiones racionales e inteligentes
	Liderazgo	26. El liderazgo es importante para el desarrollo del mando tipo misión en la EMCH.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método y Enfoque de la Investigación

En el desarrollo de la presente investigación se ha empleado el método científico, siguiendo un procedimiento que ha iniciado con la identificación de la problemática, luego la elaboración de la matriz de consistencia, posteriormente se desarrolló el marco teórico, se estableció un marco metodológico, se elaboró el cuestionario, se aplicó y luego se realizó el procesamiento de datos. (Carrasco Díaz, 2006). Dentro del marco metodológico, esta investigación se planteó desde un enfoque cuantitativo, porque pretende medir con precisión las variables y establecer con exactitud la relación que existe entre ambas (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.2. Tipo de Investigación

La presente investigación es básica, pura o fundamental, que se origina en el marco teórico, permanece en él, e incrementa conocimiento sobre variables previamente definidas, más no contrasta con ningún aspecto práctico (Muntané Relat, 2010).

3.3. Nivel y Diseño de la Investigación

La presente investigación corresponde a un nivel correlacional ya que tiene como finalidad medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre las dos variables planteadas para esta investigación (Cazau, 2006). EL diseño esta tesis fue no experimental transversal, lo cual implicó no realizar manipulación de las variables, sino observar los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, recolectando la información en un solo momento (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.4. Técnicas e Instrumentos para la recolección de información.

3.4.1. Elaboración de los instrumentos

La técnica empleada para esta investigación fue la encuesta y como instrumento se ha empleado el cuestionario. Este consistió en preguntas cerradas con las alternativas basadas en la escala de Likert. Cada pregunta se encuentra alineada con los indicadores y sus dimensiones planteados para esta investigación. La escala de Likert para esta encuesta fue:

Valores	1	2	3	4	5
Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

3.4.2. Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos

La validez del instrumento fue otorgada mediante el juicio de expertos. Esto consistió en entregar el instrumento a tres profesionales expertos en el tema de investigación, con la finalidad de que puedan emitir una opinión sobre la consistencia interna en función a criterios establecidos en la hoja de resumen que se encuentra en los anexos. (Cabrero Almenara & Llorente Cejudo , 2013). Los expertos dejaron como constancia de su opinión la hoja resumen que se encuentra dentro de los anexos de la presente investigación

La confiabilidad del instrumento se identificó empleando el coeficiente Alpha de Cronbach. El cual fue obtenido luego de realizar una prueba piloto con la finalidad de identificar la consistencia interna. Los valores para identificar la confiabilidad fueron:

- No es confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0. 49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

3.4.3. Aplicación de los instrumentos

El cuestionario se aplicó en forma online mediante un formulario de Google Drive.

3.5. Universo, Población y Muestra

Universo:

EL universo de esta investigación son los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Población:

La población de esta investigación esta compuesta por los 279 cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

Muestra

La muestra es de 162 cadetes y fue calculada con la siguiente fórmula:

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

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: 279 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. Según 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 $p \times q$ es equivalente a 0.25.
- e: 5%. Este es un parámetro definido por los tesisistas en función al grado de precisión que se quiere obtener.

Por lo anterior, se obtuvo

$$n = \frac{1.96^2 \times 279 \times 0.25}{0.05^2 \times (279 - 1) + 1.96^2 \times 0.25}$$

$$n = 162$$

3.6. Criterios de Selección de la muestra

La muestra será seleccionada entre los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

3.7. Aspectos Éticos

- La presente investigación ha seguido las normas de citación y respetado la propiedad intelectual con la finalidad de no ser considerado como plagio.
- Los documentos que validan el instrumento se encuentran en los anexos.
- La veracidad de la investigación se encuentra sustentada en los anexos: base de datos, Instrumento de recolección de información.

CAPÍTULO IV: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Interpretación de resultados

Variable 1: Liderazgo militar; Dimensión 1: Líder

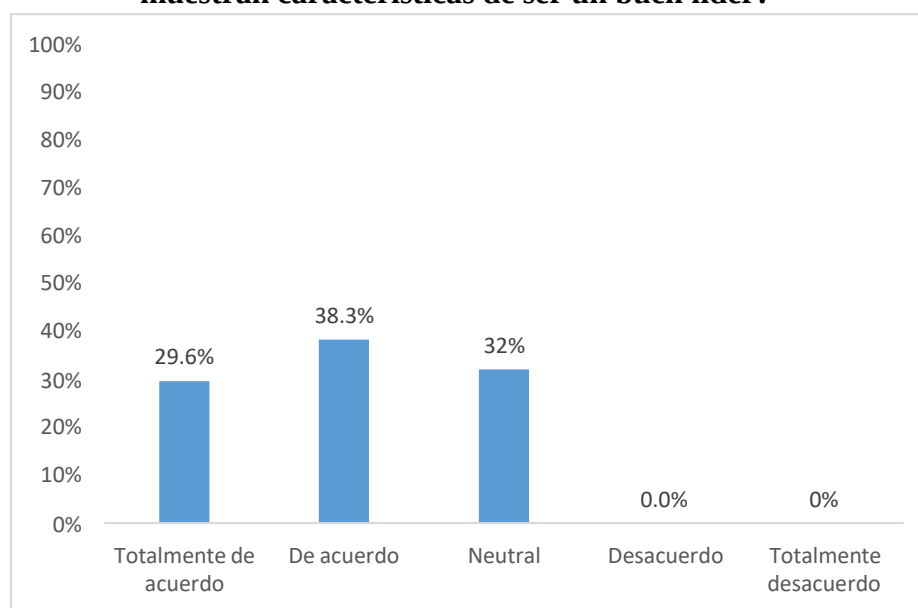
P1: ¿Los cadetes de 4to año muestran características de ser un buen líder?

Tabla 1 Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año muestran características de ser un buen líder

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	48	29.6%
De acuerdo	62	38.3%
Neutral	52	32%
Desacuerdo	0	0.0%
<u>Totalmente desacuerdo</u>	<u>0</u>	<u>0%</u>
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 1 Resultados a la pregunta ¿Consideras que los cadetes de 4to año muestran características de ser un buen líder?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: En la figura anterior, se puede apreciar que el 29.6% se encuentra en total acuerdo con respecto a los cadetes de 4to año muestran características de ser un buen líder. El 38.3% se encuentra de acuerdo. El 32% se mantiene neutral en su respuesta. La mayoría reconoce que los cadetes de 4to año muestran características de ser un buen líder.

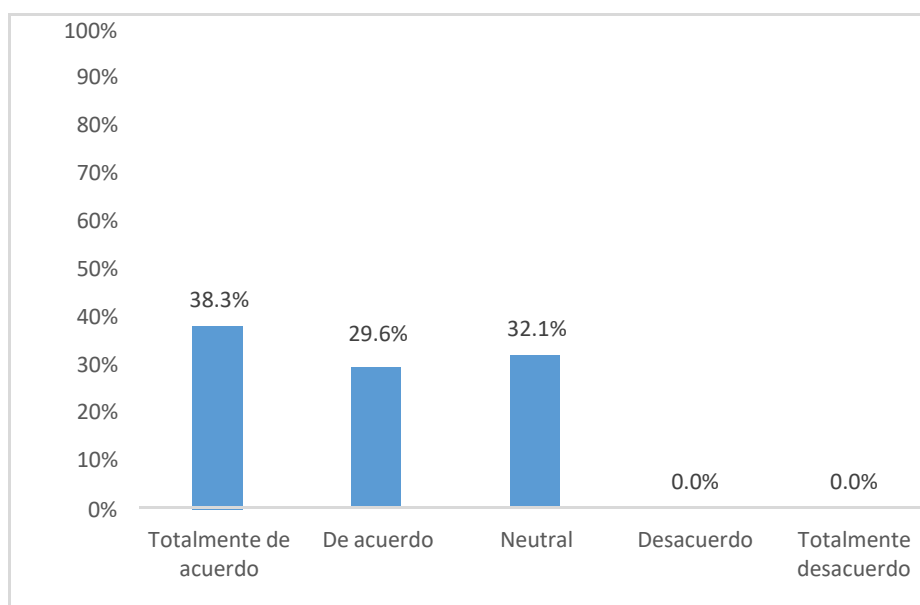
P2: ¿Consideras que la EMCH forma las características del líder?

Tabla 2 Frecuencia sobre si la EMCH forma las características del líder

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	62	38.3%
De acuerdo	48	29.6%
Neutral	52	32%
Desacuerdo	0	0.0%
<u>Totalmente desacuerdo</u>	<u>0</u>	<u>0%</u>
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 2 Respuestas a la pregunta: ¿Consideras que la EMCH forma las características del líder?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: En la figura se puede apreciar que para los cadetes que se encuentran totalmente de acuerdo representan un porcentaje del 38.3%. El 29.6% se encuentra de acuerdo. Además, La gran mayoría reconoce que la EMCH forma las características del líder.

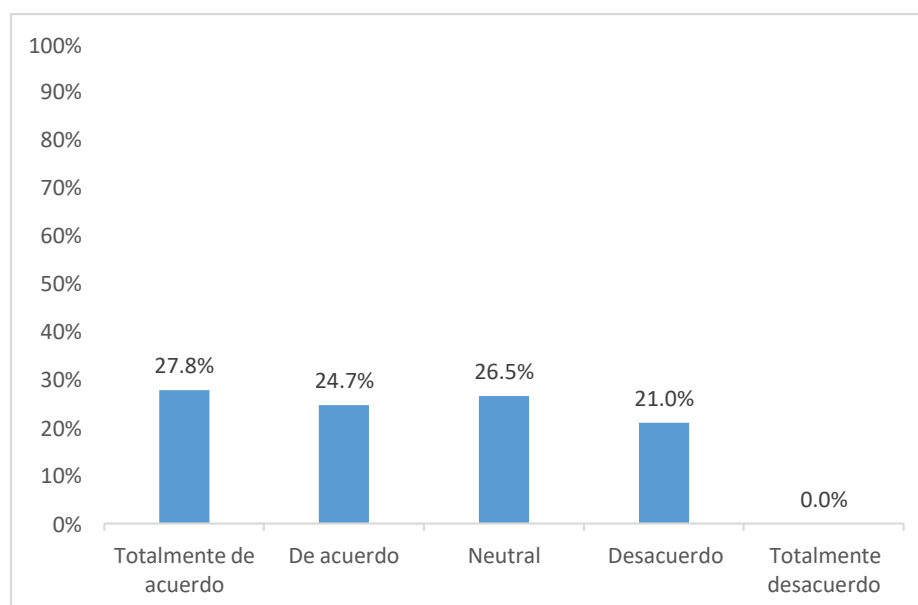
P3: El cadete de 4to año conoce y respeta los principios de liderazgo

Tabla 3 Frecuencia sobre si el cadete de 4to año conoce y respeta los principios de liderazgo

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	45	27.8%
De acuerdo	40	24.7%
Neutral	43	26.5%
Desacuerdo	34	21.0%
<u>Totalmente desacuerdo</u>	<u>0</u>	<u>0.0%</u>
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 3 Respuestas a la pregunta: ¿Consideras que el cadete de 4to año conoce y respeta los principios de liderazgo?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: En la figura se aprecia que el 27.8% se encuentra totalmente de acuerdo con que el cadete de 4to año conoce y respeta los principios de liderazgo. Además, el 24.7% se encuentra de acuerdo y el 26.5 se mantiene neutral en su respuesta. El 21% se encuentra desacuerdo. Los cadetes reconocen que el cadete de 4to año conoce y respeta los principios de liderazgo.

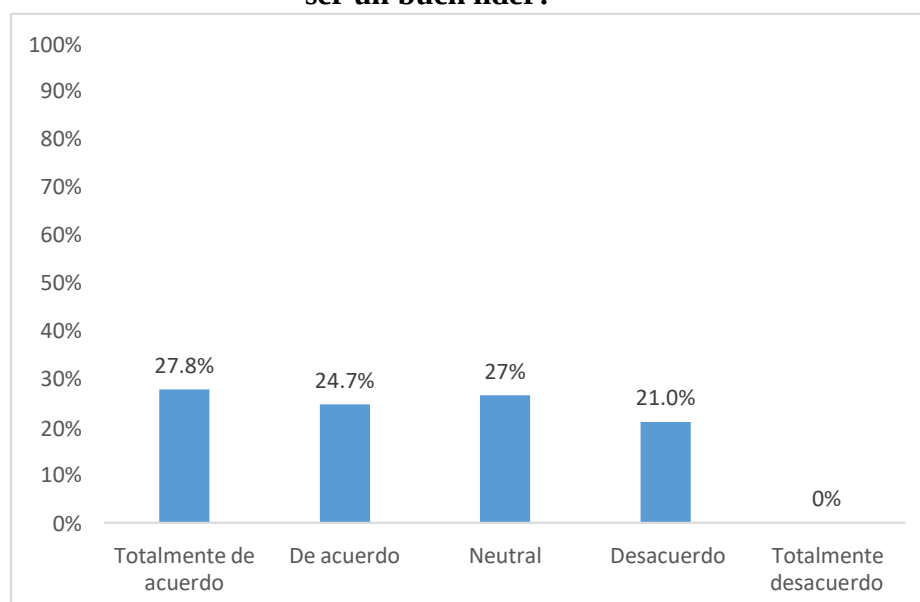
P4: Los principios de liderazgo son fundamentales para ser un buen líder

Tabla 4 Frecuencia sobre si los principios de liderazgo son fundamentales para ser un buen líder

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	45	27.8%
De acuerdo	40	24.7%
Neutral	43	27%
Desacuerdo	34	21.0%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 4 Respuestas a la pregunta: ¿Los principios de liderazgo son fundamentales para ser un buen líder?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: El 27.8% de los encuestados se muestra totalmente de acuerdo en que los principios de liderazgo son fundamentales para ser un buen líder. El 24.7% se encuentra de acuerdo. El 27% se mantiene neutral con su respuesta. La mayoría cree que los principios de liderazgo son fundamentales para ser un buen líder

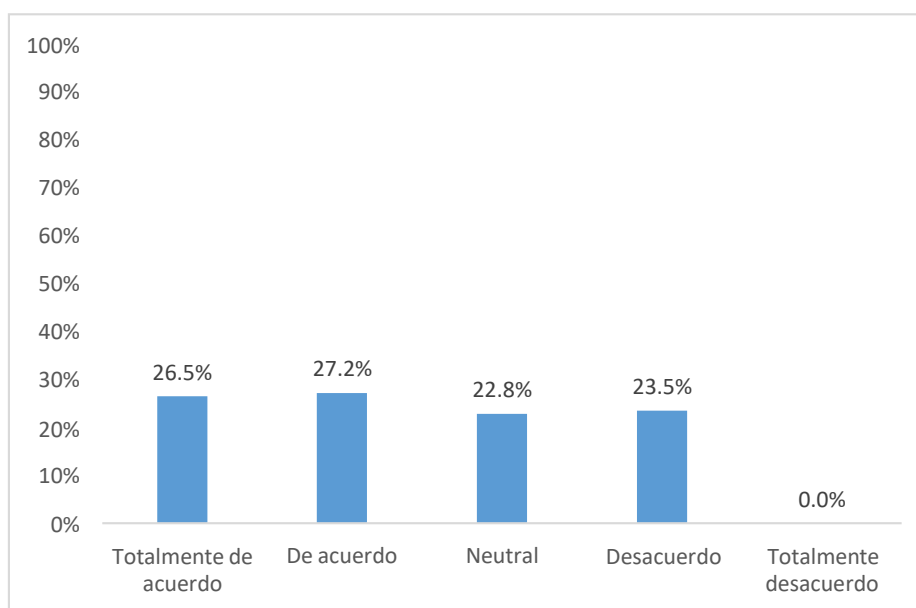
P5: Los cadetes son instruidos en cuanto al liderazgo táctico

Tabla 5 Frecuencia sobre si los cadetes son instruidos en cuanto al liderazgo táctico

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	43	26.5%
De acuerdo	44	27.2%
Neutral	37	23%
Desacuerdo	38	23.5%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 5 Respuesta a la pregunta: ¿Los cadetes son instruidos en cuanto al liderazgo táctico?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: El 26.5% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo en que los cadetes son instruidos en cuanto al liderazgo táctico. El 27.2% se encuentra de acuerdo, mientras que el 22.8 % se mantiene neutral en su respuesta. La mayoría de los cadetes considera que los cadetes son instruidos en cuanto al liderazgo táctico.

Dimensión 2: Cualidades del líder

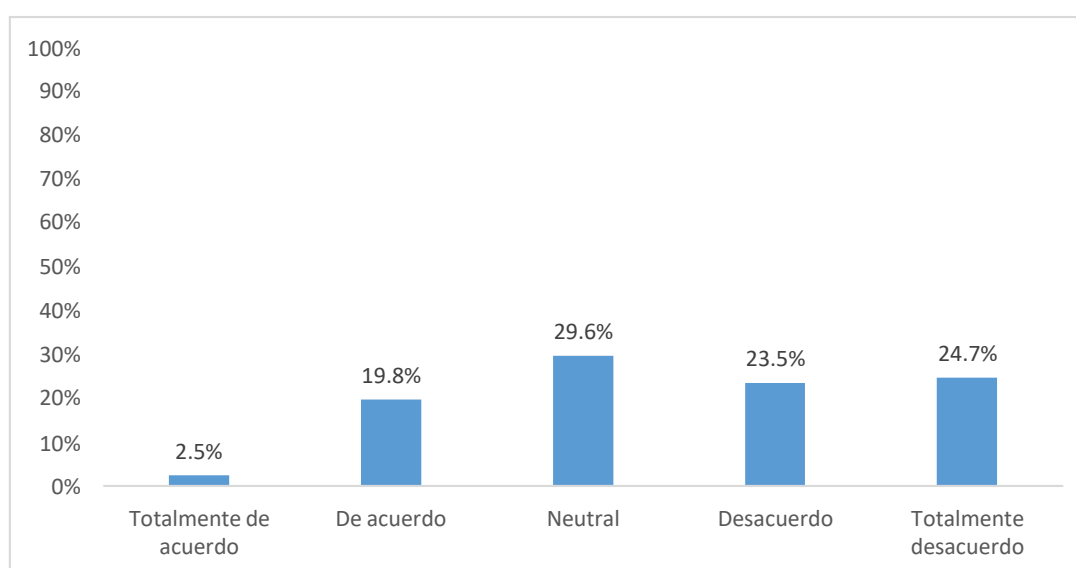
P6: Los cadetes de 4to año actúan con inteligencia frente a sus subordinados.

Tabla 6 Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año actúan con inteligencia frente a sus subordinados

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	4	2.5%
De acuerdo	32	19.8%
Neutral	48	29.6%
Desacuerdo	38	23.5%
Totalmente desacuerdo	40	24.7%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 6 Respuestas a la pregunta: ¿Los cadetes de 4to año actúan con inteligencia frente a sus subordinados?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: El 2.58% de los encuestados está totalmente de acuerdo que los cadetes de 4to año actúan con inteligencia frente a sus subordinados. El 19.8% se encuentra de acuerdo. El 29.6% se considera neutral con ello. El 23.5% y 24.7% de los cadetes encuestados se encuentran en desacuerdo y en total desacuerdo respectivamente con que los cadetes de 4to año actúan con inteligencia frente a sus subordinados.

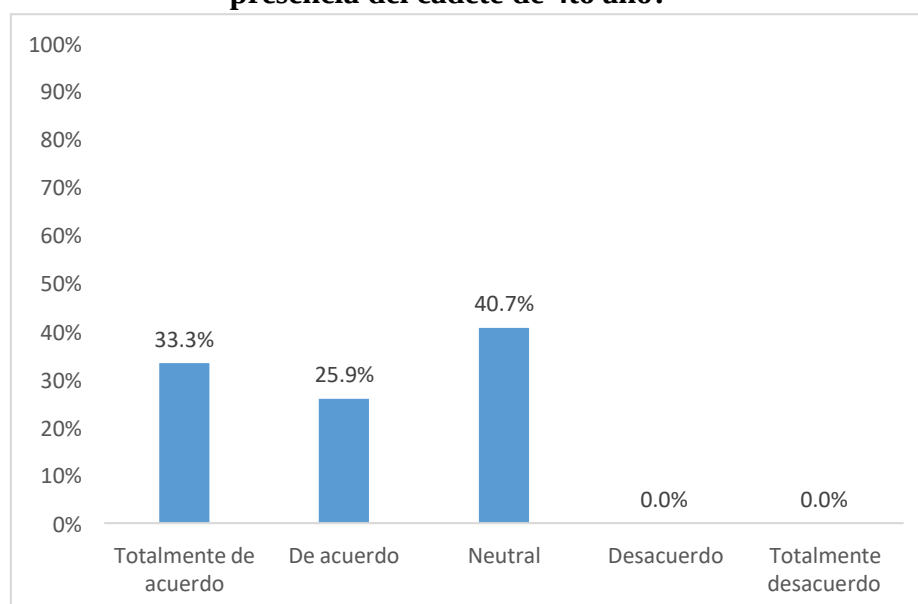
P7: Los cadetes subordinados valoran la presencia del cadete de 4to año

Tabla 7 Frecuencia sobre si los cadetes subordinados valoran la presencia del cadete de 4to año.

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	54	33.3%
De acuerdo	42	25.9%
Neutral	66	40.7%
Desacuerdo	0	0.0%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 7 Respuestas a la pregunta: ¿Los cadetes subordinados valoran la presencia del cadete de 4to año?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura, el 33.3% y el 25.9% de los encuestado se encuentra totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente con que los cadetes subordinados valoran la presencia del cadete de 4to año. La minoría se encuentra en una posición de desacuerdo y totalmente desacuerdo y el 40.7% se mantiene neutral en su respuesta. La mayoría de los cadetes cree que los cadetes subordinados valoran la presencia del cadete de 4to año.

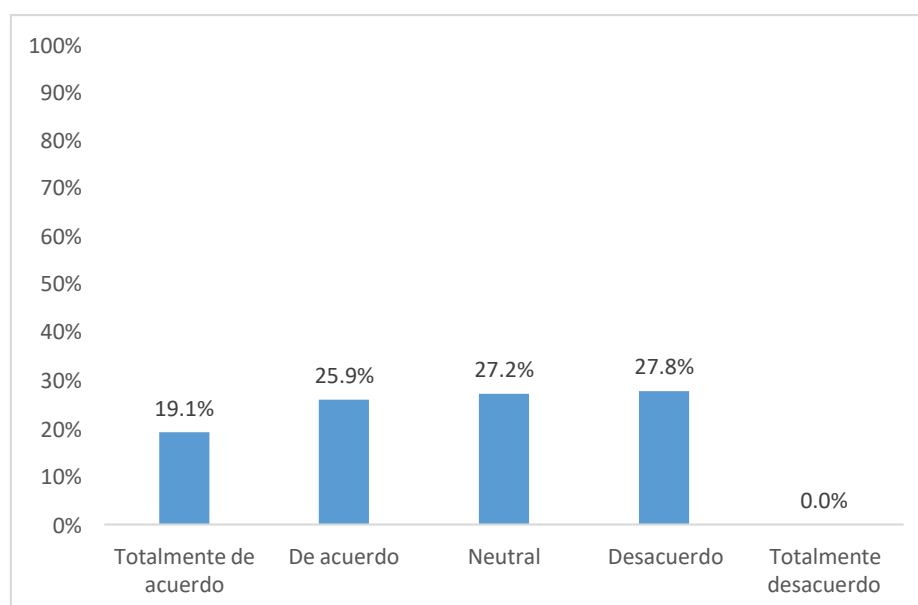
P8: EL cadete de 4to año se preocupa por su presencia.

Tabla 8 Frecuencia sobre si el cadete de 4to año se preocupa por su presencia

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	31	19.1%
De acuerdo	42	25.9%
Neutral	44	27.2%
Desacuerdo	45	27.8%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 8 El cadete de 4to año se preocupa por su presencia.



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura, el 19.1% de los encuestado se encuentra totalmente de acuerdo con que el cadete de 4to año se preocupa por su presencia. El otro 25.9% se encuentra de acuerdo. El 27.2% se mantiene neutral en su respuesta. Además, el 27.8% se encuentra en desacuerdo. Existe un grupo representativo la cual está en desacuerdo con que el cadete de 4to año se preocupa por su presencia.

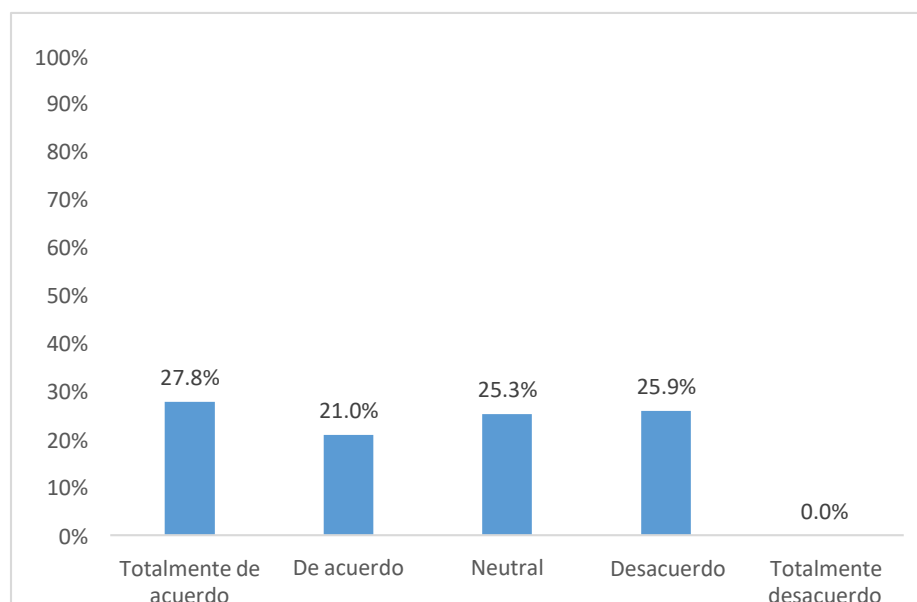
P9: Los cadetes de 4to año poseen el conocimiento adecuado para ejercer el liderazgo de otros cadetes.

Tabla 9 Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año poseen el conocimiento adecuado para ejercer el liderazgo de otros cadetes.

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	45	27.8%
De acuerdo	34	21.0%
Neutral	41	25.3%
Desacuerdo	42	25.9%
<u>Totalmente desacuerdo</u>	<u>0</u>	<u>0.0%</u>
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 9 Respuestas a la pregunta: ¿Los cadetes de 4to año poseen el conocimiento adecuado para ejercer el liderazgo de otros cadetes?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura, el 27.8% de los encuestado se encuentra totalmente de acuerdo con que Los cadetes de 4to año poseen el conocimiento adecuado para ejercer el liderazgo de otros cadetes. El 21% se encuentra de acuerdo. El 25.3% se mantiene neutral en su respuesta. Sin embargo, se puede observar en la figura que el 25.9% se encuentran en desacuerdo respecto a que si los cadetes de 4to año poseen el conocimiento adecuado para ejercer el liderazgo de otros cadetes.

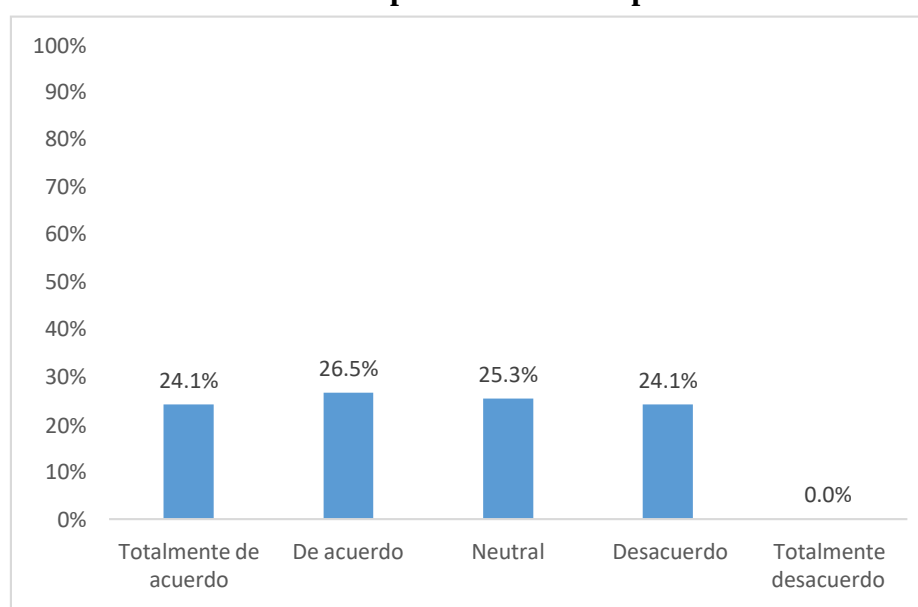
P10: El cadete de 4to año muestra su conocimiento al aplicar el mando tipo misión

Tabla 10 Frecuencia sobre si el cadete de 4to año muestra su conocimiento al aplicar el mando tipo misión

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	39	24.1%
De acuerdo	43	26.5%
Neutral	41	25.3%
Desacuerdo	39	24.1%
<u>Totalmente desacuerdo</u>	<u>0</u>	<u>0.0%</u>
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 10 Respuestas a la pregunta: ¿El cadete de 4to año muestra su conocimiento al aplicar el mando tipo misión?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura precedente, el 24.1% de los cadetes consideran que el cadete de 4to año muestra su conocimiento al aplicar el mando tipo misión. El 26.5% se encuentra de acuerdo mientras que el 25.3% se mantiene neutral en su respuesta sin embargo existe un porcentaje del 24.1% que se encuentra en desacuerdo. La mayoría considera que el cadete 4to año muestra su conocimiento al aplicar el mando tipo misión.

Dimensión 3: Trabajo en equipo

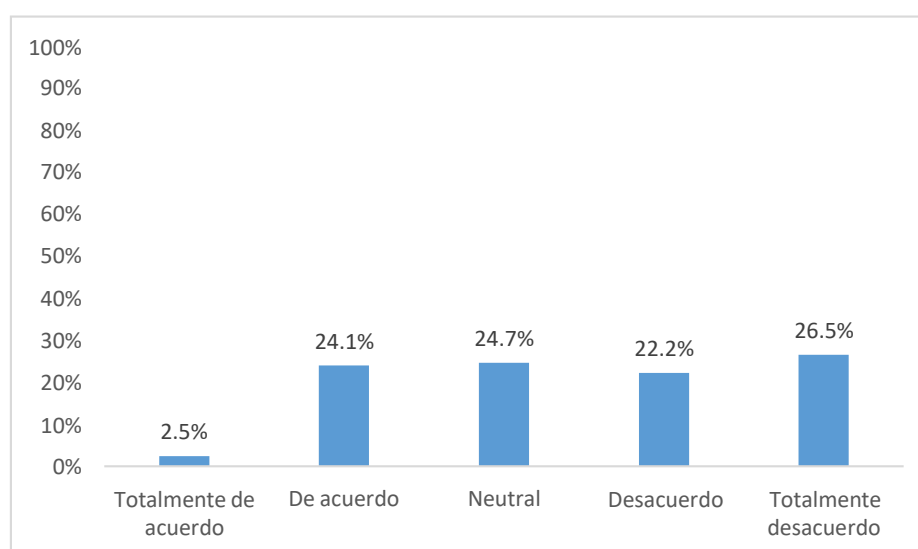
P11: Los cadetes de 4to año buscan trabajar en equipo con los cadetes subordinados

Tabla 11 Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año buscan trabajar en equipo con los cadetes subordinados

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	2.5%
De acuerdo	39	24.1%
Neutral	40	24.7%
Desacuerdo	36	22.2%
Totalmente desacuerdo	43	26.5%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 11 Respuestas a la pregunta: ¿Los cadetes de 4to año buscan trabajar en equipo con los cadetes subordinados?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: De la figura anterior, se puede apreciar que el 2.5% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los cadetes de 4to año buscan trabajar en equipo con los cadetes subordinados. El 24.1% se encuentra de acuerdo y el 24.7% se mantiene neutral en su respuesta. El 22.2% y el 26.5% de los cadetes encuestados se encuentra en desacuerdo y en total desacuerdo con que los cadetes de 4to año buscan trabajar en equipo con los cadetes subordinados. La mayoría de los cadetes no considera que los cadetes de 4to año buscan trabajar en equipo con los cadetes subordinados.

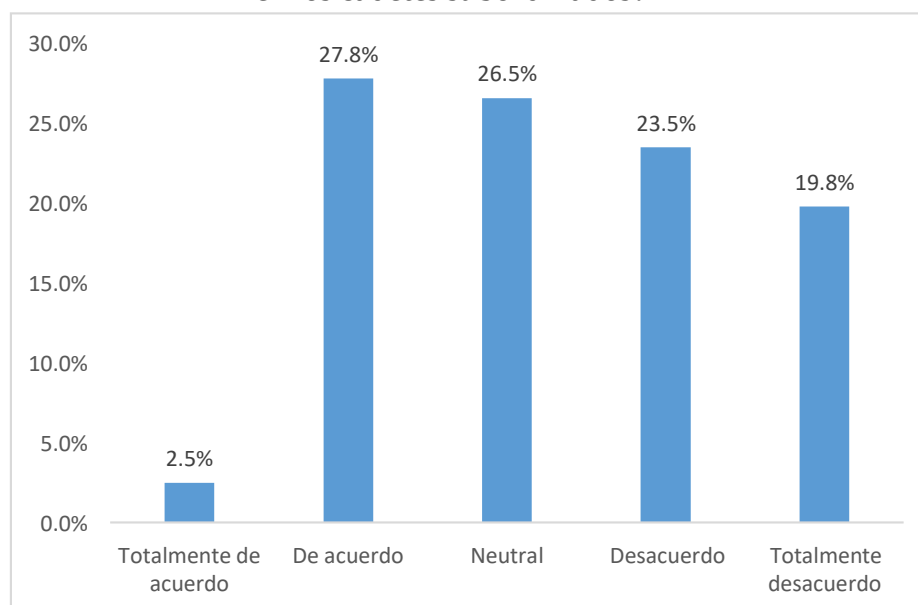
P12: Los cadetes de 4to año desarrollan equipos en los cadetes subordinados

Tabla 12 Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año desarrollan equipos en los cadetes subordinados

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	2.5%
De acuerdo	45	27.8%
Neutral	43	26.5%
Desacuerdo	38	23.5%
Totalmente desacuerdo	32	19.8%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 12 Respuestas a la pregunta: ¿Los cadetes de 4to año desarrollan equipos en los cadetes subordinados?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura, el 2.5% se considera totalmente de acuerdo con que los cadetes de 4to año desarrollan equipos en los cadetes subordinados. El 27.8% se encuentra de acuerdo. El 23.5% se encuentra en desacuerdo mientras que el 26.5% se mantiene neutral en su respuesta. Además, existe un porcentaje del 19.8% que se encuentra en total desacuerdo con que los cadetes de 4to año desarrollan equipos en los cadetes subordinados

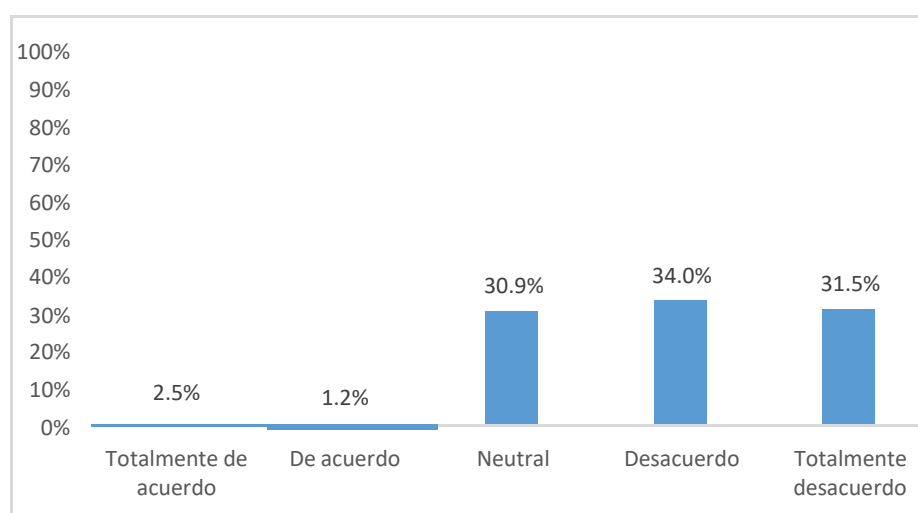
P13: La EMCH instruye a los cadetes a formar y desarrollar el trabajo en equipo

Tabla 13 Frecuencia sobre si la EMCH instruye a los cadetes a formar y desarrollar el trabajo en equipo

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	4	2.5%
De acuerdo	2	1.2%
Neutral	50	30.9%
Desacuerdo	55	34.0%
<u>Totalmente desacuerdo</u>	<u>51</u>	<u>31.5%</u>
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 13 Respuestas a la pregunta: ¿La EMCH instruye a los cadetes a formar y desarrollar el trabajo en equipo?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: De acuerdo con la figura, el 2.5% de los cadetes se muestra totalmente de acuerdo con que la EMCH instruye a los cadetes a formar y desarrollar el trabajo en equipo. El 1.2% se encuentra de acuerdo y el 30.9% se mantiene neutral en su respuesta. El 34% y el 31.5% de los cadetes encuestados se encuentran en desacuerdo y en total desacuerdo respectivamente con que la EMCH instruye a los cadetes a formar y desarrollar el trabajo en equipo lo cual quiere decir que estos porcentajes representan la mayoría, quienes no consideran que la EMCH instruye a los cadetes a formar y desarrollar el trabajo en equipo.

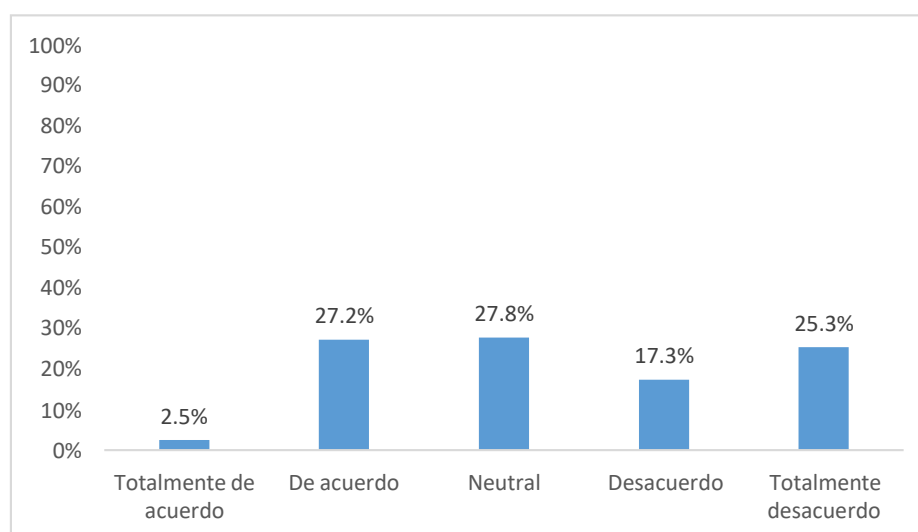
P14: Las actividades de los cadetes de 4to año son en función a un trabajo en equipo.

Tabla 14 Frecuencia sobre si las actividades de los cadetes de 4to año son en función a un trabajo en equipo.

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	4	2.5%
De acuerdo	44	27.2%
Neutral	45	27.8%
Desacuerdo	28	17.3%
<u>Totalmente desacuerdo</u>	<u>41</u>	<u>25.3%</u>
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 14 Respuestas a la pregunta ¿Las actividades de los cadetes de 4to año son en función a un trabajo en equipo?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: La figura precedente muestra que el 2.5% se muestra totalmente de acuerdo con que las actividades de los cadetes de 4to año son en función a un trabajo en equipo. El 27.2% se encuentra de acuerdo. El 27.8% se mantiene neutral y el otro 17.3% se muestra en desacuerdo. Además, un 25.3% se encuentra en total desacuerdo, lo cual implica que una cierta mayoría se muestra en desacuerdo con que las actividades de los cadetes de 4to año son en función a un trabajo en equipo.

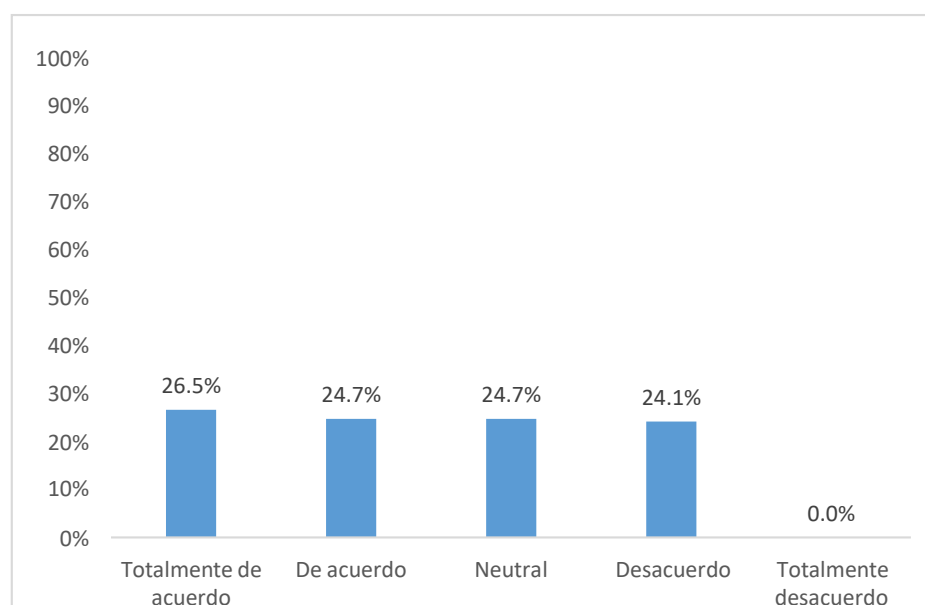
P15: Los cadetes de 4to año demuestran su trabajo en equipo en el comando del batallón de cadetes

Tabla 15 Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año demuestran su trabajo en equipo en el comando del batallón de cadetes

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	43	26.5%
De acuerdo	40	24.7%
Neutral	40	24.7%
Desacuerdo	39	24.1%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 15 Respuestas a la pregunta: ¿Los cadetes de 4to año demuestran su trabajo en equipo en el comando del batallón de cadetes?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura, el 26.5 % se muestra totalmente de acuerdo con que los cadetes de 4to año demuestran su trabajo en equipo en el comando del batallón de cadetes, mientras que el 24.7% opina lo mismo. Sin embargo, el grafico representa que hay un 24.1% que se encuentra en desacuerdo. La mayoría considera que los cadetes de 4to año demuestran su trabajo en equipo en el comando del batallón de cadetes.

Variable 2: Mando tipo misión; Dimensión 1: Elementos.

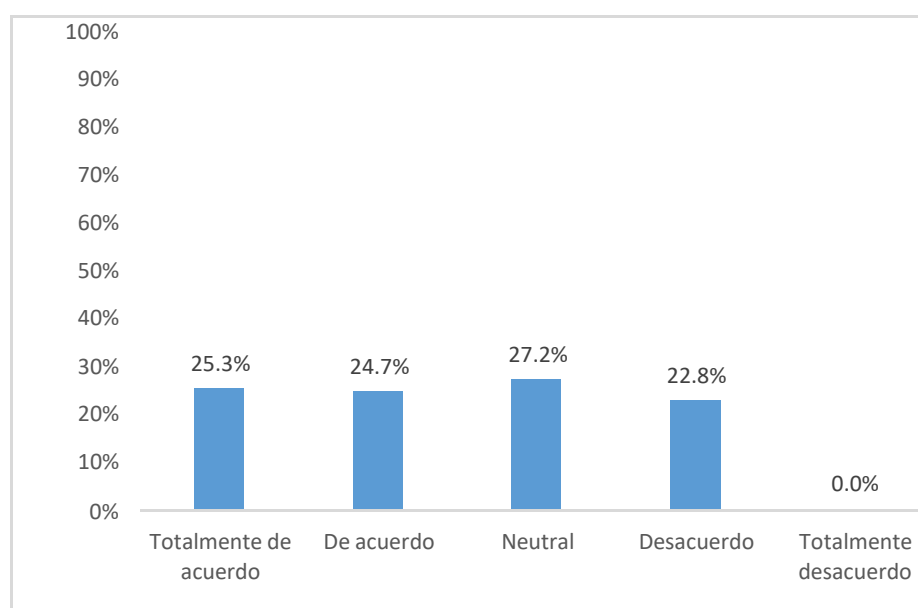
P16: Los cadetes de 4to año conocen los conceptos respecto a lo que implica la intención del comandante.

Tabla 16 Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año conocen los conceptos respecto a lo que implica la intención del comandante.

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	41	25.3%
De acuerdo	40	24.7%
Neutral	44	27%
Desacuerdo	37	22.8%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 16 Resultado de la pregunta: ¿Los cadetes de 4to año conocen los conceptos respecto a lo que implica la intención del comandante?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 25.3% así como el 24.7% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo y acuerdo respectivamente con que los cadetes de 4to año conocen los conceptos respecto a lo que implica la intención del comandante. El 27.2% se mantiene neutral. El 22.8% se encuentra en desacuerdo. La mayoría considera que los cadetes de 4to año conocen los conceptos respecto a lo que implica la intención del comandante.

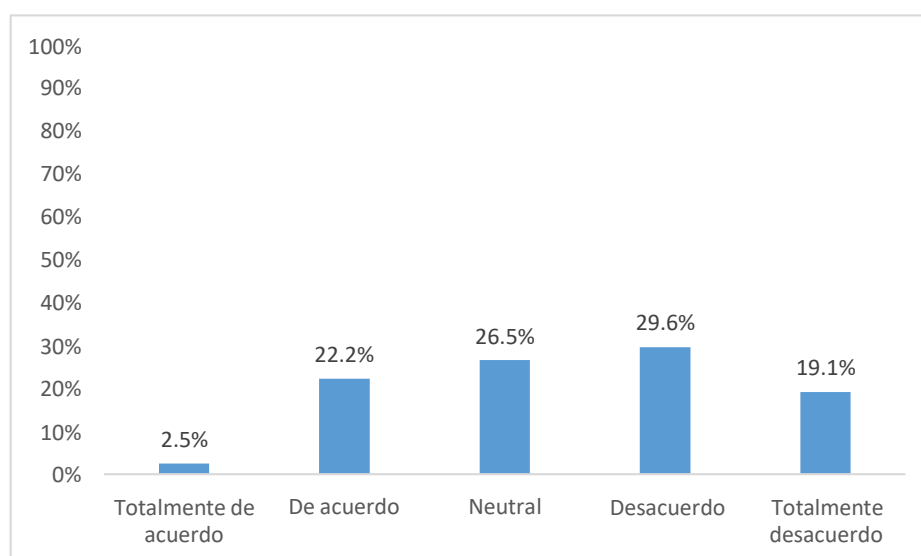
P17: Los cadetes de 4to año tienen la capacidad de impartir una intención del comandante a sus subordinados.

Tabla 17 Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año tienen la capacidad de impartir una intención del comandante a sus subordinados

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	2.5%
De acuerdo	36	22.2%
Neutral	43	27%
Desacuerdo	48	29.6%
Totalmente desacuerdo	31	19%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 17 Resultados de la pregunta: ¿Los cadetes de 4to año tienen la capacidad de impartir una intención del comandante a sus subordinados?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, solo el 2.5% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los cadetes de 4to año tienen la capacidad de impartir una intención del comandante a sus subordinados. El 22.2% se encuentra de acuerdo y el 19.1% se muestra totalmente en desacuerdo. El 26.5% se mantiene neutral en su respuesta. La mayoría considera que Los cadetes de 4to año no tienen la capacidad de impartir una intención del comandante a sus subordinados.

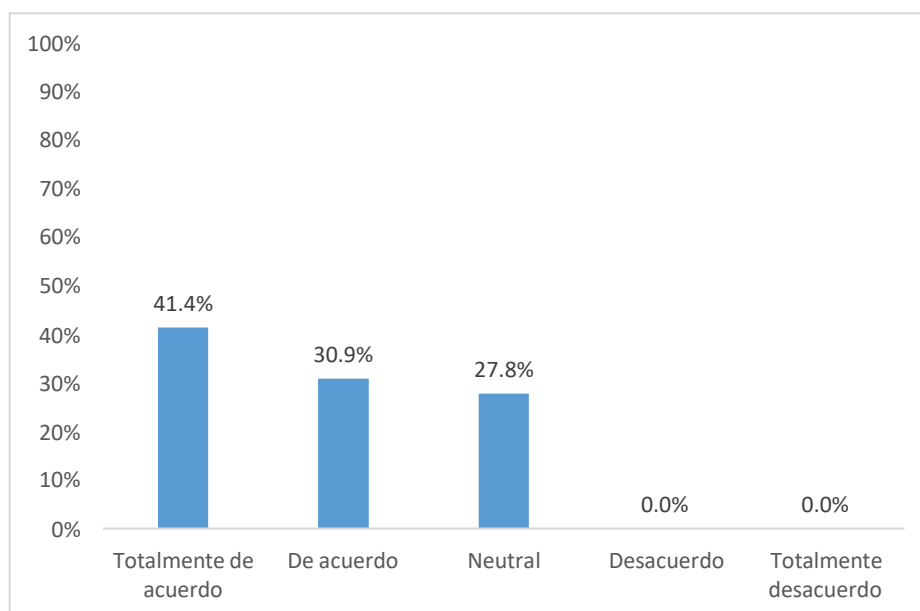
P18: Es importante el liderazgo para impartir la intención del comandante

Tabla 18 Frecuencia sobre si el liderazgo para impartir la intención del comandante es importante

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	67	41.4%
De acuerdo	50	30.9%
Neutral	45	27.8%
Desacuerdo	0	0.0%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 18 Respuestas a la pregunta: ¿Es importante el liderazgo para impartir la intención del comandante?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 41.4 % de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que es importante el liderazgo para impartir la intención del comandante. El 30.9% se encuentra de acuerdo. El 27.8% se mantiene neutral. La gran mayoría de los cadetes encuestados cree que es importante el liderazgo para impartir la intención del comandante.

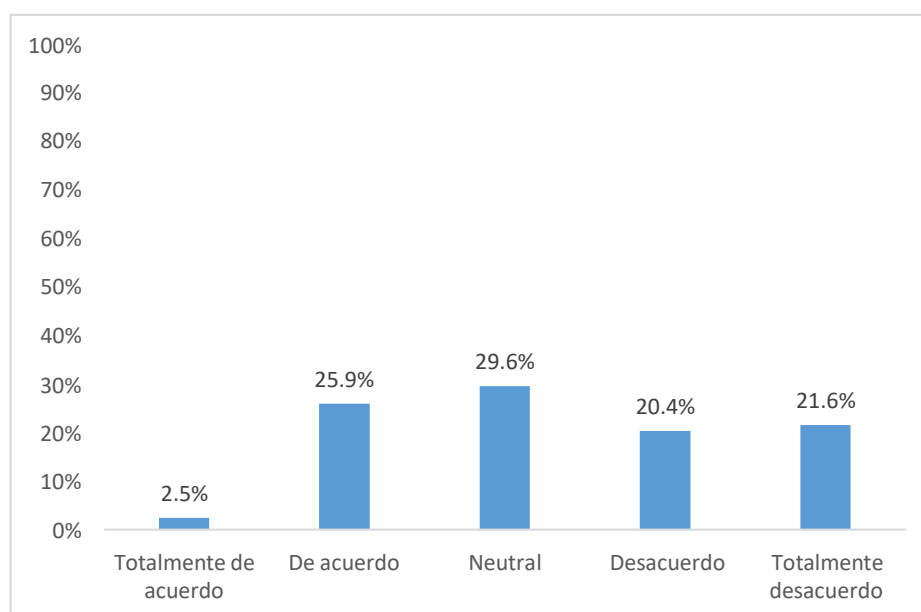
P19: Los instructores de 4to año buscan desarrollar la iniciativa en los cadetes de 4to año

Tabla 19 Frecuencia sobre si los instructores de 4to año buscan desarrollar la iniciativa en los cadetes de 4to año

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	4	2.5%
De acuerdo	42	25.9%
Neutral	48	29.6%
Desacuerdo	33	20.4%
<u>Totalmente desacuerdo</u>	<u>35</u>	<u>21.6%</u>
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 19 Resultados de la pregunta: ¿Los instructores de 4to año buscan desarrollar la iniciativa en los cadetes de 4to año?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 2.5% y el 25.9% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente con que los instructores de 4to año buscan desarrollar la iniciativa en los cadetes de 4to año. El 20.4% se encuentra en desacuerdo y el 21.6% se encuentra en total desacuerdo. El 26.3% se mantiene neutral en su respuesta.

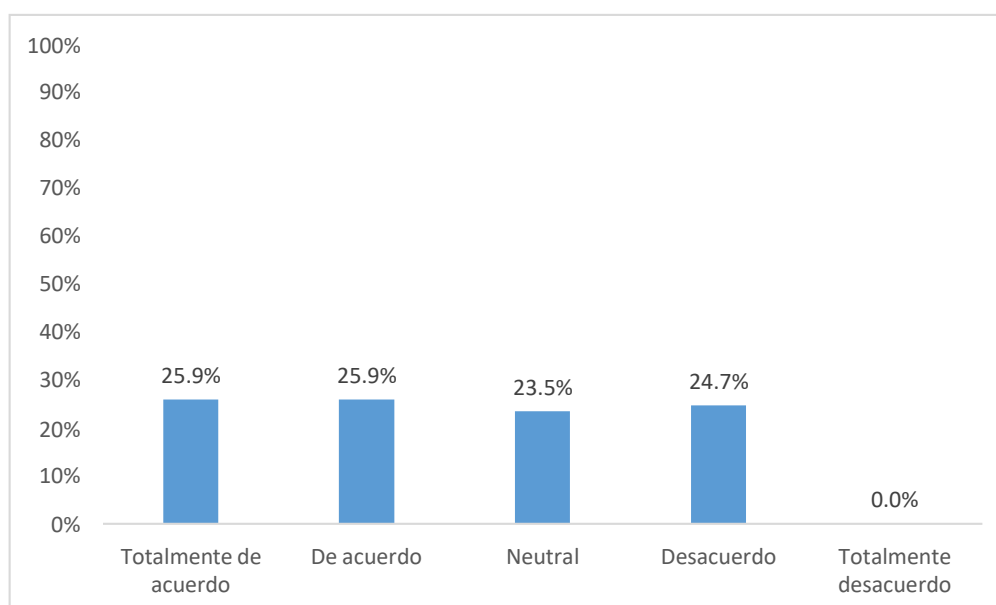
P20: La iniciativa del subordinado toma en cuenta las características del líder

Tabla 20 Frecuencia sobre si la iniciativa del subordinado toma en cuenta las características del líder

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	42	25.9%
De acuerdo	42	25.9%
Neutral	38	23.5%
Desacuerdo	40	24.7%
<u>Totalmente desacuerdo</u>	<u>0</u>	<u>0.0%</u>
Total	162	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 20 Resultados a la pregunta: ¿La iniciativa del subordinado toma en cuenta las características del líder?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 25.9% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que la iniciativa del subordinado toma en cuenta las características del líder. El 25.9% se encuentra de acuerdo. El 23.5% se mantiene neutral. La mayoría considera que la iniciativa del subordinado toma en cuenta las características del líder.

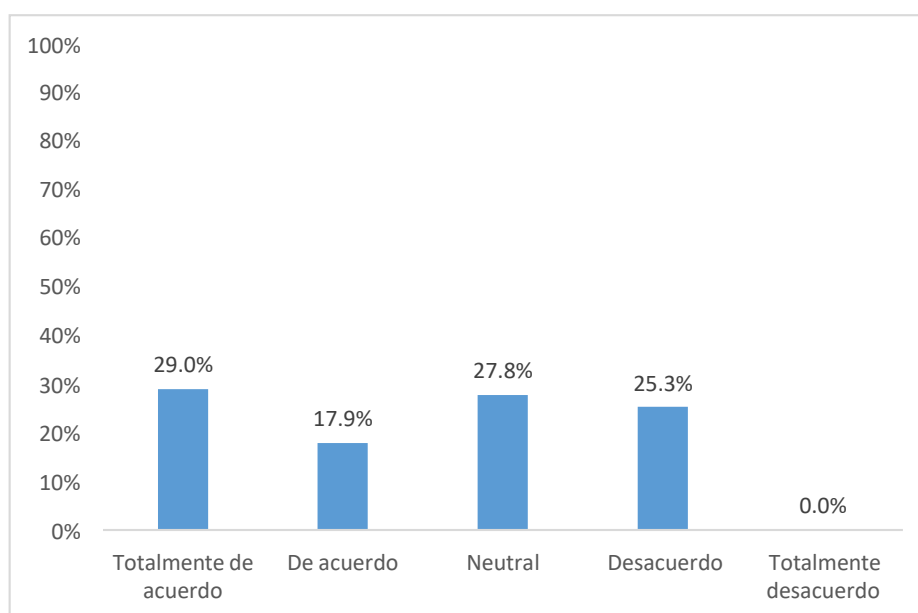
P21: Los cadetes de 4to año saben impartir órdenes tipo misión.

Tabla 21 Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año saben impartir órdenes tipo misión.

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	47	29.0%
De acuerdo	29	17.9%
Neutral	45	27.8%
Desacuerdo	41	25.3%
<u>Totalmente desacuerdo</u>	<u>0</u>	<u>0.0%</u>
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 21 Respuesta a la pregunta: ¿Los cadetes de 4to año saben impartir órdenes tipo misión?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 29% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los cadetes de 4to año saben impartir órdenes tipo misión. El 17.9% se encuentra de acuerdo. El 25.3% se encuentra en desacuerdo y el otro 26.3% se mantiene neutral en su respuesta. La mayoría considera que los cadetes de 4to año saben impartir órdenes tipo misión.

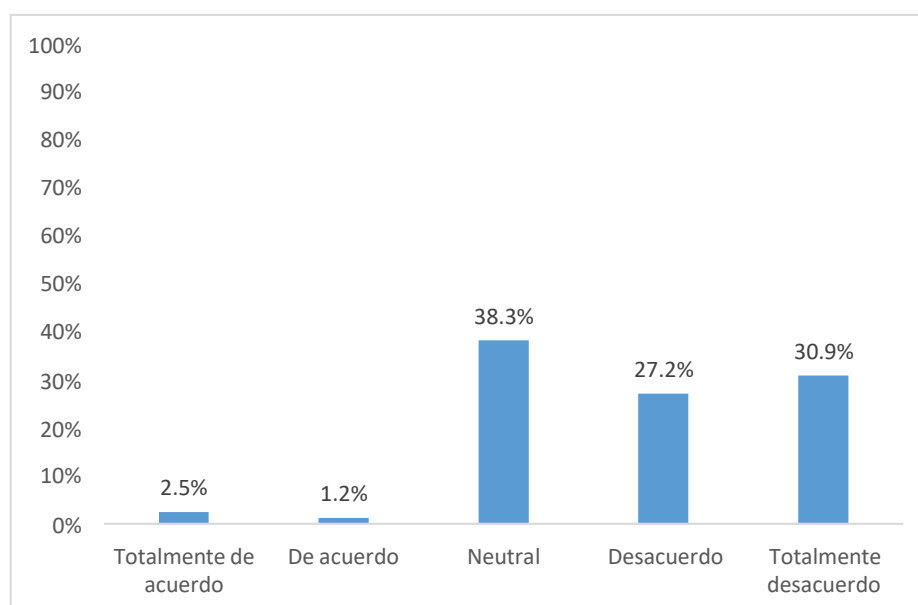
P22: Los instructores de 4to año asignan recursos para el cumplimiento de las órdenes.

Tabla 22 Frecuencia sobre si los instructores de 4to año asignan recursos para el cumplimiento de las órdenes.

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	4	2.5%
De acuerdo	2	1.2%
Neutral	62	38.3%
Desacuerdo	44	27.2%
<u>Totalmente desacuerdo</u>	<u>50</u>	<u>30.9%</u>
Total	162	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 22 Respuesta a la pregunta: ¿Los instructores de 4to año asignan recursos para el cumplimiento de las órdenes?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el solo el 2.5% y 1.2% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente con que los instructores de 4to año asignan recursos para el cumplimiento de las órdenes. El 27.2% se encuentra en desacuerdo y el 30.9% se encuentran en desacuerdo. se puede afirmar que la gran mayoría de los cadetes la EMCH no considera que los instructores de 4to año asignan recursos para el cumplimiento de las órdenes.

Dimensión 3: Arte de mando.

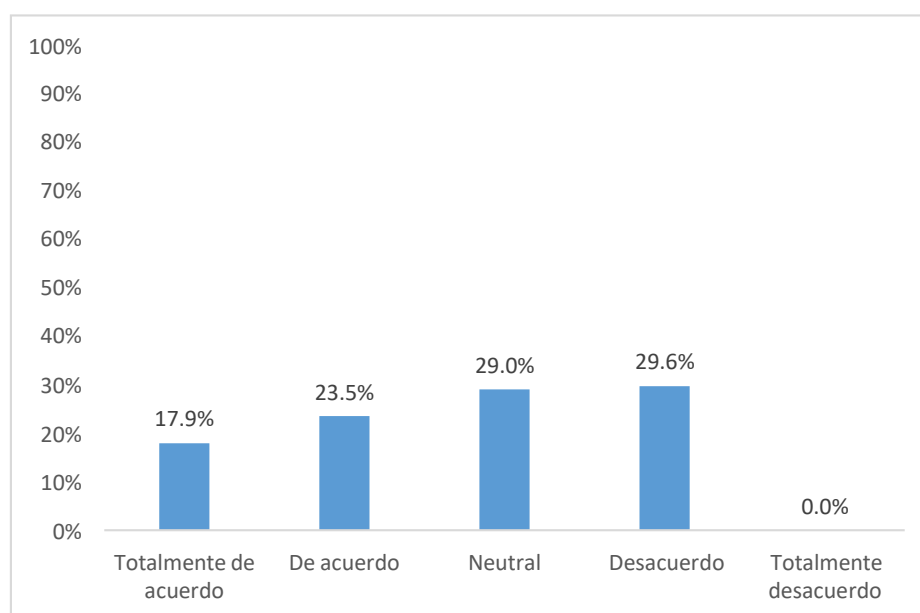
P23: Los cadetes de 4to año demuestran autoridad en el comando del batallón de cadetes

Tabla 23 Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año demuestran autoridad en el comando del batallón de cadetes

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	29	17.9%
De acuerdo	38	23.5%
Neutral	47	29.0%
Desacuerdo	48	29.6%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 23 Respuestas a la pregunta: ¿Los cadetes de 4to año demuestran autoridad en el comando del batallón de cadetes?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 17.9% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los cadetes de 4to año demuestran autoridad en el comando del batallón de cadetes. El 23.5% se encuentra de acuerdo. El 29.6% se encuentra en desacuerdo y el otro 29% se mantiene neutral. La mayoría de los cadetes considera que los cadetes de 4to año demuestran autoridad en el comando del batallón de cadetes.

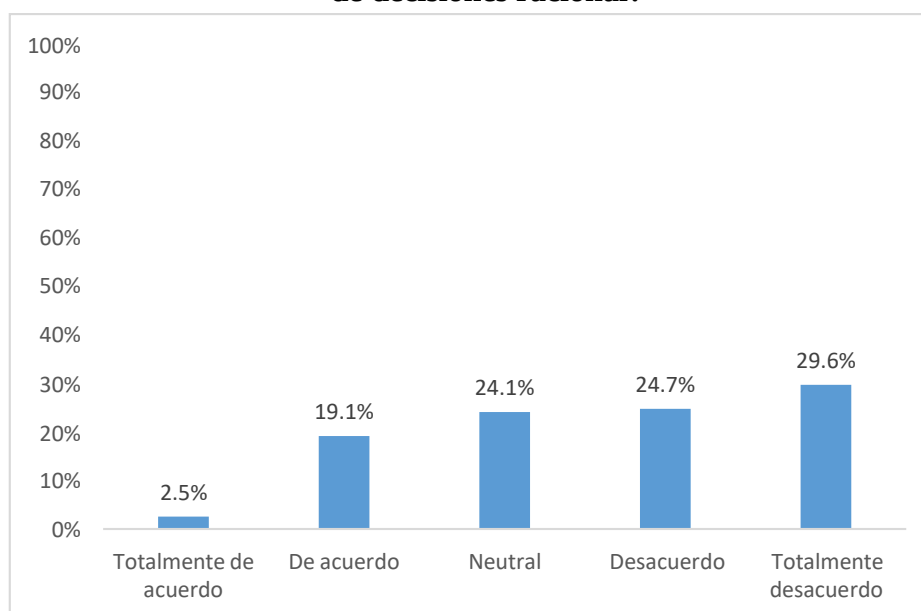
P24: La EMCH instruye a los cadetes a una toma de decisiones racional.

Tabla 24 Frecuencia sobre si la EMCH instruye a los cadetes a una toma de decisiones racional.

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	2.5%
De acuerdo	31	19.1%
Neutral	39	24.1%
Desacuerdo	40	24.7%
Totalmente desacuerdo	48	29.6%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 24 Respuestas a la pregunta: ¿La EMCH instruye a los cadetes a una toma de decisiones racional?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, solo el 2.5% y el 19.1% de los cadetes encuestados se encuentra totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente con que la EMCH instruye a los cadetes a una toma de decisiones racional. El 24.7% se encuentra en desacuerdo y el 29.6% se encuentra en total desacuerdo. La mayoría considera que no es adecuada la instrucción en la toma de decisiones racional.

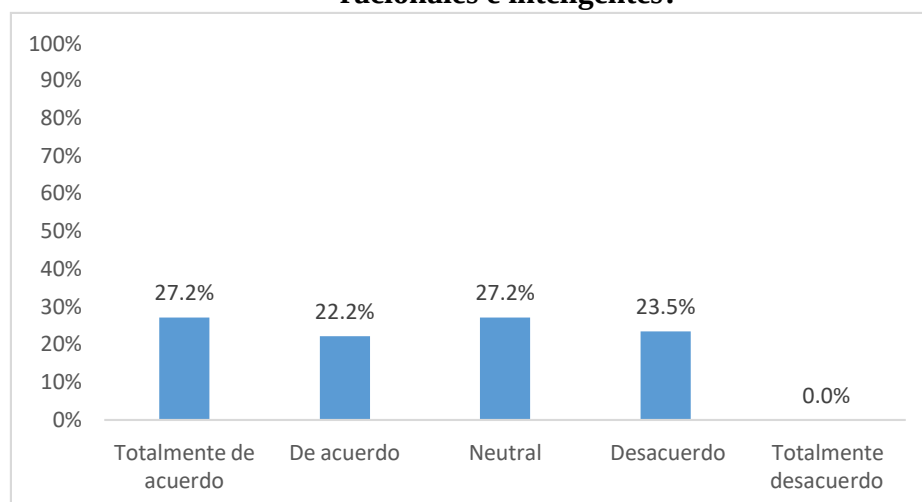
P25: Los cadetes de 4to año toman decisiones racionales e inteligentes

Tabla 25 Frecuencia sobre si los cadetes de 4to año toman decisiones racionales e inteligentes

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	44	27.2%
De acuerdo	36	22.2%
Neutral	44	27.2%
Desacuerdo	38	23.5%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 25 Respuestas a la pregunta: ¿Los cadetes de 4to año toman decisiones racionales e inteligentes?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 27.2% y el 22.2% de los cadetes se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente con que los cadetes de 4to año toman decisiones racionales e inteligentes. El 23.5% se encuentra en desacuerdo y el otro 27.2% se mantiene neutral. La mayoría considera que Los cadetes de 4to año toman decisiones racionales e inteligentes.

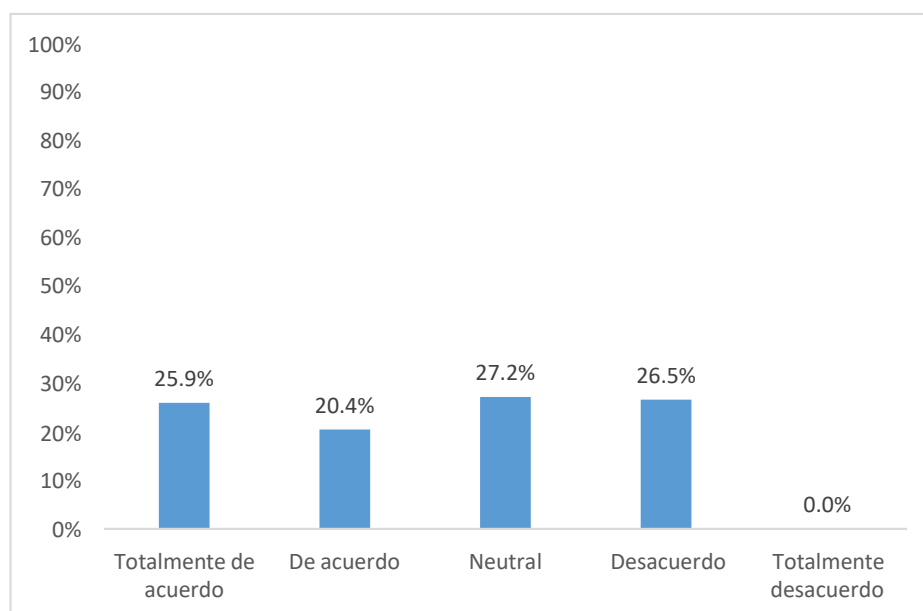
P26: El liderazgo es importante para el desarrollo del mando tipo misión en la EMCH.

Tabla 26 Frecuencia sobre si el liderazgo es importante para el desarrollo del mando tipo misión en la EMCH.

<u>Alternativa</u>	<u>fi</u>	<u>Porcentaje</u>
Totalmente de acuerdo	42	25.9%
De acuerdo	33	20.4%
Neutral	44	27.2%
Desacuerdo	43	26.5%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
Total	162	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 26 Respuestas a la pregunta: ¿El liderazgo es importante para el desarrollo del mando tipo misión en la EMCH?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 25.9% y el 20.4 % de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente con que el liderazgo es importante para el desarrollo del mando tipo misión en la EMCH. El 26.5% se encuentra en desacuerdo y el otro 27.2% se mantiene neutral. La mayoría considera que el liderazgo es importante para el desarrollo del mando tipo misión en la EMCH.

4.2 Análisis

Hipótesis general

El liderazgo militar tiene una relación significativa en el ejercicio del mando tipo misión de los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

Hipótesis nula:

No Existe una relación significativa entre el liderazgo militar y el ejercicio del mando tipo misión de los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

Tabla 27 Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis general

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	165,210 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	39,905	9	,000
Asociación lineal por lineal	25,574	1	,000
N de casos válidos	162		

Fuente: Software estadístico SPSS

En la tabla 27 se muestra que el coeficiente Chi cuadrado de Pearson, obtenido mediante el procesamiento de datos en el SPSS, tiene un valor de 0.00. Este valor es menor a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre el liderazgo militar y el ejercicio del mando tipo misión de los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

Prueba de Hipótesis específica 1

HE 1: El líder tiene una relación significativa con el ejercicio del mando tipo misión de los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

Hnula: No Existe una relación significativa entre el líder y el ejercicio del mando tipo misión de los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

Tabla 28 Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 1

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,660 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	15,926	6	,014
Asociación lineal por lineal	4,396	1	,036
N de casos válidos	162		

Fuente: Software estadístico SPSS

En la tabla 28, se puede apreciar el coeficiente Chi cuadrado de Pearson, obtenido luego del procesamiento de datos utilizando el software SPSS, tiene un valor de 0.00, siendo este un valor menor a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre el líder y el ejercicio del mando tipo misión de los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

Hipótesis específica 2

HE 2: Las cualidades del líder tienen una relación significativa con el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

Hnula: No Existe una relación significativa entre las cualidades del líder y el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

Tabla 29 Prueba de chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	131,673 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	36,261	9	,000
Asociación lineal por lineal	11,520	1	,001
N de casos válidos	162		

Fuente: Software estadístico SPSS

En la tabla 29, se puede apreciar el coeficiente Chi cuadrado de Pearson, obtenido luego del procesamiento de datos utilizando el software SPSS, tiene un valor de 0.00, siendo este un valor menor a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre las cualidades del líder y el ejercicio del mando tipo misión de los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

Hipótesis específica 3

HE 3: El equipo de trabajo tiene una relación significativa con el ejercicio de mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020

Hnula: No Existe una relación significativa entre el equipo de trabajo y el ejercicio de mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020

Tabla 30 Prueba de chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	174,665 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	47,797	12	,000
Asociación lineal por lineal	18,638	1	,000
N de casos válidos	162		

Fuente: Software estadístico SPSS

En la tabla 30, se puede apreciar el coeficiente Chi cuadrado de Pearson, obtenido luego del procesamiento de datos utilizando el software SPSS, tiene un valor de 0.00, siendo este un valor menor a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre el equipo de trabajo y el ejercicio del mando tipo misión de los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.

Conclusiones

Primera conclusión: En concordancia con el desarrollo de la presente tesis y visto los resultado del análisis estadístico realizado, se concluye que el liderazgo militar tiene una relación significativa con el ejercicio del mando tipo misión de los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”. Por ende, el desarrollo del mando tipo misión, dependerá en parte de la capacidad de liderazgo que existe en la compañía de 4to año.

Segunda conclusión: En atención a la información obtenida fruto de la presente investigación visto los resultado del análisis estadístico realizado, se concluye que existe una relación significativa entre el líder y el ejercicio del mando tipo misión, como se ha planteado en la investigación, la personificación de liderazgo es el líder, la persona responsable de influenciar en los subordinados y persuadirlos para lograr alcanzar la misión.

Tercera conclusión: En atención a la información analizada en la presente tesis y visto los resultado del análisis estadístico realizado, se concluye que las cualidades del líder tienen una relación significativa con el ejercicio del mando tipo misión. Ello implica la adecuada implementación y desarrollo de la filosofía del mando tipo misión, dependerá, en parte, de las cualidades que posea el líder.

Cuarta conclusión: En concordancia con los objetivos de la investigación y visto los resultado del análisis estadístico realizado, la presente investigación permite concluir en que el equipo de trabajo tiene una relación significativa con el mando tipo misión, ya que esta filosofía requiere de un trabajo cohesionado que genere confianza entre los integrantes del equipo para realizar las operaciones militares.

Recomendaciones

Primera recomendación: Los autores recomienda que el director de la Escuela Militar de Chorrillos, desarrolle un manual para la instrucción de la filosofía del mando tipo misión, en dicho manual se deberá contemplar aspectos teóricos y prácticos, que le permitan al cadete desarrollar el mando tipo misión, fortaleciendo de esta manera la capacidad de liderazgo de los cadetes.

Segunda recomendación: Los autores recomienda que el director de la Escuela Militar de Chorrillos implemente dentro de la formación de los cadetes, un curso de liderazgo, que le permita a los cadetes adquirir y conocer la definición de lo que es un líder y la función que tiene en el Ejército del Perú.

Tercera recomendación: Los autores recomienda que el director de la Escuela Militar de Chorrillos implemente un sistema de calificación que evalúe las cualidades del líder del cadete durante su desempeño diario en la escuela.

Cuarta recomendación: Los autores recomienda que el director de la Escuela Militar de Chorrillos, desarrolle pruebas operativas como parte del entrenamiento del cadete, en forma grupal, en las cuales, se evalúe el trabajo en equipo y la capacidad de liderazgo que tienen los cadetes para cumplir una determinada prueba.

Referencias

- Arriagada Rodríguez, G. (21 de may de 2013). *Liderazgo y trabajo en equipo*. Obtenido de Escuela de organización industrial: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/liderazgo-y-trabajo-en-equipo/>
- Cabellos Díaz, C., Marquina Barreto, C., & Mas Huaman, V. (2018). *Mando tipo misión y liderazgo de los oficiales de la 1° Brigada de Fuerzas Especiales*. Lima: Escuela Superior de Guerra del Ejército .
- Cabrero Almenara, J., & Llorente Cejudo, M. (2013). La aplicación del juicio de experto com técnica de evaluación de las tecnologías de la información (TIC). . *Eduweb. Revista de tecnología de la Información y Comunicación en Educación* , 11 - 22.
- Carpenter, T. (2017). Mando y Control de las operaciones aéreas conjuntas a través del mando tipo misión. *AIR - SPACE POWER JOURNAL*, 47 - 61.
- Carrasco Díaz, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica* . Lima: San Marcos.
- Castañeda Nassi, J. (2015). *Modelo de Evaluación del liderazgo de los oficiales de la jefatura del Estado mayor en el Ejército del Perú*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires.
- Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional. (2019). *Cómo preparar el liderazgo militar futuro*. España.
- De León, P. (2018). *Liderazgo y Empoderamiento*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- De Matías Jiménez, I. (2013). El liderazgo en el marco de la legislación específica aplicable a las fuerzas armadas. En E. S. Armadas, *El liderazgo en las Fuerzas Armadas del Siglo XXI* (págs. 15 - 36). Madrid.
- Díaz Piraquive, F., Gonzálo Crespo, R., & Medellín Duarte, V. (2015). Cualidades de un líder para la gestión de proyectos. *Ventana informática*, 57 - 71.
- Ejército del Perú. (2014). *RE 1 - 54 Liderazgo Militar*. Lima.
- Ejército del Perú. (2019). *MF 6 - 0, Manual Fundamental Comando de Misión*. Lima.
- Ejército del Perú. (2019). *MF 6 - 1 Liderazgo*. Lima.
- Ejército del Perú. (2019). *MF 6-0 Comando de Misión*. Lima.
- Ejército Nacional de Colombia. (2016). *MFE 6 - 0 Mando tipo misión*. Bogotá.
- Ewing, B. (2014). *Sistema de Desarrollo del Liderazgo para los alumnos de la Escuela Militar, Análisis al currículum de formación para los alumnos en liderazgo, fortalezas y debilidades del sistema*. Santiago: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Falconi Polit, J. (2016). *El liderazgo en los mandos medios- supervisión y su influencia en el clima laboral*, . Guayaquil : Universidad de Guayaquil.
- Faura Martin, J. (2001). El nuevo estilo de mando. *Boletín de Información - Ministerio de Defensa de España*, 7 - 23.

- Gallardo Rodríguez, M. (2019). La gestión del talento en las organizaciones militares y la capacidad de liderazgo en el horizonte 2035. En C. S. Nacional, *Cómo preparar el liderazgo militar futuro* (págs. 45 - 66). Madrid.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill Education.
- Huamani Paco, J. (2015). *Influencias de los estilos de liderazgo en la motivación del personal, que labora en las unidades militares de la Tercera del Ejército con sede en la guarnición de Arequipa, en el año 2015*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- Jeri Pillaca, K. (2017). *Estilo de Liderazgo de los cadetes de un Centro de Formación Militar de Oficiales de Lima, 2017*. Lima: Universidad Alas Peruanas.
- López Martín, V. M. (2018). *La realidad virtual como recurso educativo en las ciencias experimentales*, . Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Maxwell, J. (1999). *Las 21 cualidades indispensables de un líder*. Nashville: Caribe - Betania.
- Peña Staub, P. (2018). El manto tipo misión y su aplicación en las unidades de infantería de marina. *Revista de Marina*, 66 - 72.
- Pérez López, D. (2009). *Desarrollo de sistemas de realidad virtual y aumentada para la visualización de entornos acrofóbicos. Estudios comparativos entre ellos*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Pérez Tirado, C. (2013). *Liderazgo y trabajo en equipo*. Mazatlán.
- RED SUMMA. (2009). *Liderazgo: Características de un líder*. España.
- Ríofrío Montero, R., & Lira Vicharra, M. (2016). *El mando tipo misión y su aplicación práctica por los oficiales del Ejército del Perú*. Lima: Escuela Superior de Guerra del Ejército.
- Robles Montoya, J. (2020). *Reflexiones en torno al liderazgo militar en tiempos de transformación institucional*. Obtenido de Centro de Estudios Estratégicos del Ejército del Perú: <https://ceeep.mil.pe/2020/03/11/reflexiones-en-torno-al-liderazgo-militar-en-tiempos-de-transformacion-institucional/>
- Rojas Guevara, P. (21 de diciembre de 2016). *¿Qué no es el Mando Tipo Misión?* Obtenido de El tiempo: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16778010>
- Soriano López, T. (2013). Buscando un líder. En E. S. Armadas, *El liderazgo en las Fuerzas Armadas del siglo XXI* (págs. 39 - 61). Madrid.
- Whitford, A. (2017). El camino hacia el mando tipo misión . *Military Review*, 60 - 69.

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	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema General ¿En qué medida el liderazgo militar se relaciona con el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020?” Problemas Específicos ➤ ¿En qué medida el líder se relaciona con el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “¿Coronel Francisco Bolognesi, 2020?” ➤ ¿En qué medida se relacionan las cualidades de líder con el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020?”	Objetivo General Determinar en qué medida se relacionan el liderazgo militar y el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020. Objetivos Específicos ➤ Describir la relación entre el líder y el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020. ➤ Describir la relación entre las cualidades del líder y el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.	Hipótesis General El liderazgo militar tiene una relación significativa en el ejercicio del mando tipo misión de los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020. Hipótesis Específicos ➤ El líder tiene una relación significativa con el ejercicio del mando tipo misión de los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020. ➤ Las cualidades del líder tienen una relación significativa con el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.	Variable (X) Liderazgo militar Variable (Y) Mando Tipo misión	X₁ Líder X₂ Cualidades del Líder X₃ Trabajo en equipo Y₁ Elementos Y₂ Arte de mando	• Características • Principios • Niveles • Inteligencia • Presencia • Conocimiento • Características • Actividades • Intención del comandante • Iniciativa de los subalternos • Órdenes tipo misión • Asignación de recursos • Autoridad • Toma de decisiones • Liderazgo	ENFOQUE Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo-Correlacional DISEÑO No Experimental POBLACIÓN 279 Cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” MUESTRA 162 cadetes de 4to año. Muestreo Probabilístico aleatorio simple TÉCNICA • Encuesta INSTRUMENTOS Se utilizó:

➤ ¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el ejercicio de mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020?	➤ Describir la relación entre el trabajo en equipo y el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020.	➤ El equipo de trabajo tiene una relación significativa con el ejercicio de mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2020				• Cuestionarios MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS Estadística SPSS22
---	--	---	--	--	--	---

Anexo 2



Instrumento de recolección

El liderazgo militar y su trascendencia en el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020

Este cuestionario consta de 26 preguntas, cada pregunta incluye un conjunto de cinco alternativas, deberá elegir y marcar una sola alternativa como respuesta, marcando con un aspa (X), considerando los siguientes criterios:

1	Totalmente en desacuerdo
2	Parcialmente en desacuerdo
3	En duda o desconozco
4	Parcialmente de acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Preguntas	Escala de Likert				
Liderazgo Militar	1	2	3	4	5
1. Los cadetes de 4to año muestras características de ser un buen líder					
2. La EMCH forma las características del líder					
3. El cadete de 4to año conoce y respeta los principios de liderazgo					
4. Los principios de liderazgo son fundamentales para ser un buen líder					
5. Los cadetes son instruidos en cuanto al liderazgo táctico					
6. Los cadetes de 4to año actúan con inteligencia frente a sus subordinados.					
7. Los cadetes subordinados valoran la presencia del cadete de 4to año					
8. EL cadete de 4to año se preocupa por su presencia.					
9. Los cadetes de 4to año poseen el conocimiento adecuado para ejercer el liderazgo de otros cadetes.					
10. El cadete 4to año muestra su conocimiento al aplicar el mando tipo misión					
11. Los cadetes de 4to año buscan trabajar en equipo con los cadetes subordinados					
12. Los cadetes de 4to año desarrollan equipos en los cadetes subordinados					
13. La EMCH instruye a los cadetes a formar y desarrollar el trabajo en equipo					
14. Las actividades de los cadetes de 4to año son en función a un trabajo en equipo.					
15. Los cadetes de 4to año demuestran su trabajo en equipo en el comando del batallón de cadetes					
Mando tipo misión	1	2	3	4	5

16. Los cadetes de 4to año conocen los conceptos respecto a lo que implica la intención del comandante.					
17. Los cadetes de 4to año tienen la capacidad de impartir una intención del comandante a sus subordinados					
18. Es importante el liderazgo para impartir la intención del comandante					
19. Los instructores de 4to año buscan desarrollar la iniciativa en los cadetes de 4to año					
20. La iniciativa del subordinado toma en cuenta las características del líder					
21. Los cadetes de 4to año saben impartir órdenes tipo misión.					
22. Los instructores de 4to año asignan recursos para el cumplimiento de las órdenes					
23. Los cadetes de 4to año demuestran autoridad en el comando del batallón de cadetes					
24. La EMCH instruye a los cadetes a una toma de decisiones racional.					
25. Los cadetes de 4to año toman decisiones racionales e inteligentes					
26. El liderazgo es importante para el desarrollo del mando tipo misión en la EMCH.					

Anexo 3



Base de datos

	V1															V2										
	D1					D2					D3					D2						D2				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	3	5	4	5	3	2	4	4	5	3	4	1	3	3	4	4	1	5	4	2	5	3	2	4	3	4
2	5	4	3	4	3	2	5	2	4	2	2	2	1	1	4	2	3	4	4	2	3	2	5	4	3	4
3	4	4	5	5	2	3	3	4	4	4	1	4	3	4	2	4	1	3	3	2	5	1	2	3	5	3
4	4	5	2	5	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	1	4	4	3	2	2	4	4
5	3	4	5	4	4	2	3	2	5	3	3	4	1	2	5	5	2	5	1	3	4	2	2	2	3	4
6	5	4	2	5	3	2	4	5	2	2	4	3	2	4	3	5	4	4	2	4	2	2	2	1	4	3
7	4	4	5	5	5	2	5	5	4	2	3	4	3	1	5	5	3	5	2	3	3	2	4	2	4	3
8	4	5	5	4	5	1	3	2	5	3	2	4	3	4	3	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	3
9	4	5	2	2	2	4	3	4	2	2	2	1	1	1	2	4	2	5	2	5	5	3	5	2	2	3
10	3	5	2	3	5	2	4	3	2	3	2	1	1	4	2	3	2	5	2	4	4	3	2	1	5	5
11	4	5	3	2	2	3	4	2	4	4	3	2	1	1	4	5	3	4	4	3	5	1	5	1	5	4
12	4	5	5	5	2	3	3	4	4	2	2	4	1	1	5	3	2	3	1	5	5	1	2	4	5	5
13	3	4	4	3	5	3	5	2	4	5	1	3	2	1	3	3	4	4	4	3	4	3	5	2	4	4
14	4	3	3	2	4	2	5	2	4	2	2	1	1	1	5	5	4	5	2	3	3	3	3	3	2	5
15	4	4	4	2	2	4	5	3	3	5	1	2	1	4	5	5	2	4	1	2	3	2	2	3	4	4
16	4	3	4	5	5	1	5	4	5	5	1	4	1	1	2	2	3	5	1	2	2	3	3	4	5	2
17	3	3	3	3	3	3	5	4	5	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	5	4	3	4	2	3	5	4	2	1	3	3	1	4	4	3	5	4	3	5	3	4	1	4	3
19	5	4	3	4	4	2	5	4	5	4	3	4	1	1	4	3	2	5	3	5	5	3	3	1	5	5
20	5	5	3	3	3	2	4	3	2	2	1	4	2	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	2	5	2
21	3	3	5	5	5	4	3	5	3	2	1	2	3	1	2	2	2	4	4	4	2	3	4	1	2	2
22	5	5	2	4	3	4	4	2	2	4	2	4	1	3	3	4	2	3	3	5	4	1	2	1	3	3
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	3	5	5	1	5	2	2	2	1	4	2	1	4	5	3	5	3	5	3	1	4	3	2	2
25	3	3	4	2	3	4	3	3	5	4	3	1	1	4	5	3	4	5	3	5	4	2	4	4	5	3

26	4	3	3	3	5	1	4	3	4	2	2	2	3	3	3	5	4	4	3	4	3	1	3	3	5	4
27	5	4	4	5	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	5	2	2	3	4	2	5	2	2	3	2	2
28	5	4	4	3	4	2	3	3	5	3	3	3	2	4	3	2	3	3	1	4	3	1	2	4	3	3
29	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	1	1	2	3	1	5	2	2	2	3	4	3	5	3
30	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	1	1	4	5	5	3	5	1	3	4	1	5	3	3	4
31	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	5	2	4	5	4	4	3	1	4	3	4	2
32	4	3	2	4	3	2	5	5	5	2	3	3	2	2	4	4	1	5	3	5	5	1	2	3	3	3
33	4	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	1	1	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3	3	2
34	5	4	4	3	2	2	5	4	2	2	4	3	2	4	2	3	2	5	1	3	5	1	5	1	3	4
35	3	4	5	4	4	3	4	2	5	3	3	3	1	3	2	2	2	3	4	3	3	1	3	2	2	3
36	3	3	4	4	5	2	3	2	5	3	4	3	1	4	4	4	3	4	1	2	2	3	2	2	4	3
37	4	4	5	2	4	2	4	5	3	3	2	3	1	4	2	2	4	3	1	2	3	2	3	4	5	5
38	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	3	4	2	3	3	5	4	3	4	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2	4	3	2	4	4	3
40	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	1	2	2	4	1	5	3	5	2	2	4	2	2	2
41	4	5	4	4	2	3	3	3	2	4	3	4	1	4	4	5	4	4	4	5	3	2	2	4	3	5
42	5	5	2	2	4	3	3	4	5	2	3	1	2	3	4	5	1	5	1	5	5	3	4	1	5	2
43	5	3	5	5	5	3	4	4	2	4	1	4	3	1	5	5	3	5	1	3	3	1	2	2	5	3
44	3	5	3	5	4	4	5	2	3	4	2	3	3	3	3	5	3	5	3	2	5	3	2	2	2	3
45	5	5	4	2	4	1	3	4	5	5	2	3	1	3	2	3	2	5	1	4	4	2	5	1	5	3
46	4	3	4	2	5	2	3	3	5	3	1	2	2	4	2	3	3	5	3	5	3	2	5	3	4	4
47	5	5	4	2	2	1	4	2	5	4	3	2	2	4	3	2	1	5	1	5	4	1	4	2	4	2
48	4	5	2	3	5	2	4	3	5	3	2	3	1	1	4	5	2	4	3	3	3	3	2	1	4	3
49	5	4	4	4	5	1	3	5	2	5	3	3	2	1	4	4	3	5	4	2	2	2	3	3	3	5
50	4	5	3	2	3	3	4	5	2	5	4	1	3	2	5	4	3	3	2	5	4	2	2	1	2	2
51	4	5	5	4	4	3	3	5	5	2	3	1	3	2	3	2	1	3	1	3	4	2	2	1	2	2
52	3	3	3	4	5	4	5	2	3	5	4	4	1	2	5	4	1	5	4	2	2	2	3	2	4	5
53	4	4	3	5	5	1	3	4	2	4	2	2	2	2	3	4	1	4	2	3	2	2	3	2	5	2
54	3	4	4	3	5	1	4	2	2	2	4	1	2	3	4	5	2	5	2	3	5	3	4	2	2	4
55	4	3	3	2	2	4	3	2	3	2	1	4	1	4	2	5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	3

56	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	3	3	4	1	4	4	4	5	3	3	1	3	5
57	5	5	4	3	5	1	3	5	2	3	1	2	2	1	5	2	3	4	3	2	3	3	4	4	2	2
58	5	3	2	4	5	3	3	3	2	3	4	1	2	3	3	3	2	4	4	5	2	3	3	4	5	5
59	3	4	5	5	4	1	5	5	2	5	2	4	3	2	4	4	2	3	4	2	5	2	3	2	5	2
60	4	5	3	4	5	1	4	4	4	4	4	1	1	2	2	3	2	3	4	3	3	1	4	4	5	5
61	4	4	4	5	2	1	4	3	4	5	4	2	3	4	4	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	5
62	5	5	3	2	5	3	3	5	2	2	1	4	2	1	2	3	2	5	2	2	2	1	5	3	4	5
63	3	5	2	3	2	3	3	5	2	4	4	1	2	3	2	5	3	5	4	4	3	2	3	1	4	5
64	3	4	5	3	2	1	3	5	3	3	4	2	1	4	3	5	4	5	2	4	2	2	2	1	4	4
65	3	5	3	5	5	4	5	3	2	3	4	3	2	1	5	3	1	5	3	2	5	2	4	1	2	3
66	3	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	1	2	4	4	5	1	4	2	1	3	1	3	4
67	3	3	2	3	2	3	5	2	5	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3
68	3	5	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	5	5	1	4	3	3	3	2	5	1	4	2
69	3	4	4	5	2	4	3	2	2	3	2	1	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	4	2	4
70	4	5	5	2	3	4	3	5	3	3	1	4	2	2	3	4	3	4	3	5	3	1	2	1	2	5
71	5	3	2	5	4	3	3	3	5	4	1	3	2	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	4	4
72	5	4	5	5	2	1	5	3	5	4	4	4	3	3	5	5	3	4	1	3	2	3	4	3	4	5
73	4	5	5	4	4	4	5	5	2	2	3	4	2	2	5	5	1	4	3	4	5	2	3	1	5	3
74	3	5	2	3	3	3	5	5	5	3	1	2	3	1	5	3	3	3	2	5	5	1	3	3	2	5
75	4	3	4	2	2	1	5	5	3	4	2	2	3	1	4	2	3	3	4	4	2	2	5	1	4	4
76	3	4	2	4	4	1	4	2	5	5	3	2	2	3	5	2	2	5	1	5	5	3	3	1	5	2
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	3	5	2	3	3	1	4	3	2	2	4	3	1	3	4	5	1	4	3	3	5	3	2	1	5	5
79	3	4	2	3	3	2	3	4	2	5	1	2	1	2	2	5	4	4	1	4	3	1	2	4	2	2
80	4	4	3	5	2	1	5	5	4	3	3	3	1	2	2	2	4	4	1	2	5	2	2	3	5	2
81	4	5	3	5	3	1	4	5	2	5	2	4	1	4	4	3	2	5	1	4	3	1	2	1	4	4
82	3	3	5	4	3	4	5	2	3	4	3	3	3	1	5	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	5
83	5	3	2	2	4	2	4	2	4	5	1	3	1	2	4	2	2	5	4	2	4	2	4	3	4	2
84	5	3	2	5	4	1	5	4	3	3	4	4	2	1	4	4	2	3	3	5	5	3	2	1	3	5
85	3	5	2	4	2	4	4	2	2	5	3	1	3	1	2	2	1	5	3	4	2	1	5	1	3	3

86	4	5	4	5	2	3	4	2	2	2	1	1	2	2	4	4	3	5	3	3	2	3	2	1	2	5
87	5	5	3	3	2	2	3	3	4	4	1	1	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	5	4	3	5
88	4	3	3	3	2	3	3	4	2	5	3	2	2	3	5	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	3
89	3	3	5	5	3	1	4	4	4	4	3	1	1	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4	1	5	3
90	5	3	3	3	4	3	4	2	5	2	2	4	3	4	2	4	3	4	4	2	5	2	4	1	5	3
91	3	3	3	2	4	4	3	2	5	5	2	1	3	4	4	2	3	5	1	4	5	3	4	2	5	4
92	4	5	5	4	5	1	3	2	3	5	1	2	2	1	3	5	4	5	4	5	2	3	5	4	3	5
93	4	5	4	4	4	1	5	3	4	3	4	3	1	3	2	2	1	5	3	2	5	1	3	2	2	4
94	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2
95	3	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	5	5
96	5	4	2	4	4	2	5	4	3	2	2	4	2	3	2	3	2	5	4	5	3	1	4	1	5	4
97	5	3	2	2	5	1	5	3	2	5	1	1	3	3	2	3	2	5	4	5	5	1	4	4	2	4
98	5	5	4	4	3	2	3	4	2	3	4	1	1	3	5	3	2	3	1	5	2	3	3	4	3	2
99	4	3	3	3	5	2	5	4	3	3	1	4	1	4	2	4	1	4	1	2	2	3	3	2	5	4
100	3	4	3	4	3	3	5	2	5	4	1	3	2	3	2	2	1	4	3	2	5	1	2	4	4	3
101	4	3	3	2	3	3	5	3	4	3	1	4	3	4	4	3	2	5	1	2	4	1	5	1	3	2
102	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	2	2	3	3	3	5	3	4	3	2	3	4	3	5
103	5	3	4	2	4	2	5	2	3	5	3	3	3	3	3	2	2	5	2	4	2	2	4	2	2	2
104	3	3	4	5	2	1	5	4	4	2	1	1	1	3	4	2	4	5	4	5	5	1	2	2	2	5
105	4	5	5	3	4	3	5	3	3	3	3	4	1	1	4	5	1	4	3	5	3	1	2	3	3	2
106	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	1	4	5	5	3	3	2	5	2	1	2	3	5	2
107	3	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	2	4	5	5	4	3	3	4	3	1	5	2	3	3
108	4	3	5	4	3	3	5	3	2	5	1	2	3	1	5	3	2	5	3	5	5	1	3	2	2	2
109	5	3	2	5	2	2	3	3	4	5	3	4	3	2	5	4	2	4	4	4	3	3	2	4	2	5
110	5	5	3	3	5	1	3	3	2	4	3	2	1	2	2	5	4	3	3	5	2	1	2	1	3	5
111	3	5	5	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	1	5	4	4	3	3	5	2	2	4	1	2	5
112	5	3	4	5	5	2	4	4	4	5	4	1	1	3	3	5	3	5	4	4	2	3	2	2	4	5
113	3	5	3	3	3	2	3	5	4	5	1	4	2	1	4	5	2	5	4	3	3	3	2	1	3	2
114	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
115	3	5	3	4	5	1	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	1	3	5	2	5	3	5	2

116	4	5	5	5	3	4	4	2	3	2	1	2	2	3	4	3	4	3	2	4	5	3	2	2	2	2
117	3	4	5	3	5	1	4	2	2	5	3	2	2	2	2	4	4	4	2	5	4	1	3	2	5	4
118	4	5	4	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2	5
119	4	3	3	5	4	1	4	3	3	3	2	2	2	1	5	3	3	3	2	3	5	2	2	1	5	2
120	5	4	2	3	3	1	3	2	3	4	1	1	2	1	2	2	1	5	3	5	4	3	4	3	4	5
121	3	4	3	3	5	1	3	5	4	4	4	4	2	2	5	2	4	4	3	5	5	1	4	1	5	2
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	4	4	4	2	4	3	3	5	5	4	4	2	1	3	4	5	3	3	3	5	3	1	2	4	4	4
124	4	5	3	3	5	3	3	4	3	2	1	3	2	2	2	2	4	4	3	5	5	1	2	1	5	5
125	3	3	4	3	5	1	4	2	5	5	4	3	3	2	5	5	4	4	4	5	2	1	2	4	5	2
126	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	2	2	1	3	4	3	5	1	3	1	3	5
127	3	3	2	4	5	2	3	2	5	5	4	4	1	1	2	3	4	4	2	2	3	1	5	1	3	3
128	4	4	4	2	4	1	3	3	5	4	4	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	1	5	3	5	3
129	5	5	3	3	5	2	3	3	5	2	1	1	1	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	1	3	3
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
131	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	2	4	2	3	3	3	1	5	2	4	5	3	2	2	2	2
132	5	3	5	2	5	3	5	3	4	2	1	1	3	1	5	2	1	5	3	4	5	3	4	2	2	4
133	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
135	4	3	4	2	2	3	5	3	3	2	4	2	3	2	4	5	2	5	2	2	5	1	2	1	4	4
136	3	5	5	5	4	4	5	3	2	3	1	1	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	5	3	3	2
137	3	3	2	5	2	1	3	2	5	4	1	2	1	3	2	2	1	5	2	4	5	3	5	2	2	2
138	5	4	2	5	3	2	5	4	5	4	1	2	1	3	5	2	2	4	2	2	2	1	5	1	3	4
139	4	3	5	2	5	4	3	3	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	1	2	5	1	4	3	2	3
140	5	5	3	4	5	1	5	3	3	4	1	4	3	2	3	2	1	5	2	3	2	3	3	2	4	4
141	4	5	5	5	3	3	4	4	5	3	1	2	2	2	5	4	2	4	3	3	4	3	4	2	3	4
142	4	5	5	5	3	2	3	4	2	3	2	3	2	1	2	4	2	4	4	2	2	1	3	3	5	3
143	3	5	5	4	2	2	5	3	2	5	2	3	3	3	3	3	4	3	1	4	2	3	3	3	3	3
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
145	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	1	3	1	3	4	2	1	5	1	3	2	1	3	4	5	3

146	3	4	5	5	2	3	4	4	4	2	1	1	2	4	4	3	4	4	1	3	4	2	4	1	3	5
147	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	2	1	1	3	3	3	2	5	2	2	2	3	2	3	5	2
148	4	3	3	3	2	1	4	2	3	5	3	1	3	1	2	2	2	5	4	4	4	1	3	4	3	2
149	4	3	5	4	3	3	3	2	2	5	3	2	3	3	5	3	2	3	2	5	4	1	3	2	4	2
150	5	5	4	4	4	3	5	2	5	4	1	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	3	5	1	3	5
151	3	4	2	2	2	3	5	4	4	4	2	3	2	1	2	2	3	4	1	4	4	3	3	1	2	3
152	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
153	5	4	3	2	4	4	5	3	2	4	4	3	3	1	3	3	1	5	4	4	5	1	4	3	4	2
154	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	1	1	3	4	5	5	2	4	3	4	3	3	3	2	4	2
155	4	4	5	5	2	2	3	2	4	5	2	1	3	4	5	5	3	5	2	3	4	3	5	4	4	4
156	3	5	2	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	3	3	4	1	4	4	5	4	1	4	3	3	5
157	4	4	2	2	2	1	5	2	5	4	2	4	1	4	3	4	2	3	2	2	3	3	5	2	2	3
158	5	4	5	5	4	1	3	4	3	4	1	2	2	1	4	4	4	3	2	5	2	3	2	2	2	2
159	5	3	5	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	5	5	3	3	1	3	4	2	3	2	3	3
160	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
161	4	3	2	5	4	3	5	4	2	2	4	4	3	3	3	5	3	5	1	5	2	2	3	3	2	5
162	3	5	2	5	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	5	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2

Anexo 4



**Validación del instrumento por
expertos**

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: _____

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: MAGISTER

INSTITUCIÓN DONDE LABORA; EMCH "CFB"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

FIRMA:

POST FIRMA:

DNI:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN /TESIS:

El liderazgo militar y su trascendencia en el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020

AUTORES:

Bach Callme Mora Angel Renato

Bach Caceres Huapaya Hugo

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

[illegible]

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: _____

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: MAGISTER

INSTITUCIÓN DONDE LABORA; EMCH "CFB"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

FIRMA:

POST FIRMA:

DNI:

Anexo 5



**Constancia de 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: **El liderazgo militar y su trascendencia en el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020**

Investigadores:

Bach Callme Mora Angel Renato

Bach Caceres Huapaya Hugo

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

Chorrillos,..... De... del 2020

.....

Anexo 6



**Compromiso de autenticidad del
instrumento**

Compromiso de autenticidad del instrumento

Los Cadetes que suscriben líneas abajo, autores de la tesis titulada: El liderazgo militar y su trascendencia en el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción 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 Callme Mora Angel Renato

.....
Bach Caceres Huapaya Hugo

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**

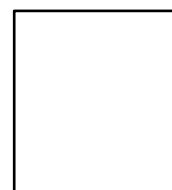
COMPROMISO ÉTICO ,DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

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



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Angel Renato CALLME MORA
 Título del ejercicio: Infantería I
 Título de la entrega: licenciatura
 Nombre del archivo: INFORME-FINAL-CALLME-8JUL.do...
 Tamaño del archivo: 578.84K
 Total páginas: 94
 Total de palabras: 22,564
 Total de caracteres: 101,410
 Fecha de entrega: 12-jun.-2020 03:23p. m. (UTC-0500)
 Identificador de la entrega: 1342760132

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"



EL DEBERADO MILITAR Y SU TRASCENDENCIA EN EL
 EJERCICIO DEL MANDO TIPO SERIEN EN LOS CAJETES DE
 LAS 127 PRODUCCION DE LA ESCUELA MILITAR DE
 CHORRILLOS-CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI-2020

TODOS PARA OPTAR

EL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES CON
 MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN
 PRESENTADO POR LOS BACHILLEROS

LEDA - PERU
 2020

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