

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



**El nivel de la capacidad de liderazgo de los cadetes de tercer año del arma de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”
- 2019.**

**Trabajo de Investigación para optar el Grado Académico de Bachiller en
Ciencias Militares con mención en Administración**

Autores

Jorge Alejandro Peché Leiva
Rodrigo Josuhe Monzon Huillca

Lima – Perú

2019

DEDICATORIA

A nuestros padres que nos apoyaron en este largo camino de nuestra carrera; a ellos que jamás dudaron de nosotros y estuvieron en los momentos difíciles. De igual modo a nuestros instructores que nos enseñaron desde un inicio el amor a nuestra labor y más aun a nuestro señor Dios que siempre nos acompaña en todas las diferentes circunstancias.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” por darnos la oportunidad estar aquí dentro de este prestigioso centro de formación militar del ejército del Perú en la cual nos desarrollamos para ser futuros oficiales de nuestra institución.

ÍNDICE GENERAL

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice General	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstrac	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	12
1.3 Objetivos de la investigación	13
1.3.1 Objetivo General	13
1.3.2 Objetivos Específicos	13
1.4 Formulación de Hipótesis	13
1.5 Justificación de la investigación	13
1.6 Limitaciones de estudio	14
1.7 viabilidad de la investigación	14
CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación	15
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Definición de términos básicos	26
2.4 Variables	27
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Enfoque	29
3.2 Tipo	29
3.3 Diseño	29
3.4 Método	30
3.5 Población y muestra	31
3.6 Técnicas e Instrumentos para la recolección de información	33
3.7 Validación y confiabilidad del instrumento	34

3.8 Procedimiento de tratamiento de datos	34
3.9 Aspectos éticos	34
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	
4.1 Descripción	35
4.2 Discusión	47
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	58
BIBLIOGRAFIA	59
ANEXOS	61

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las Variables	28
Tabla 2. Resultados de la Validación según Expertos	33
Tabla 3. Diagrama de Likert	33
Tabla 4. Capacidad de observar un entorno de sistema vivo	35
Tabla 5. Relacion de genero y liderzgo	37
Tabla 6. Equilibrio de poder blanco con poder duro	38
Tabla 7. Fomentacin de creatividad	39
Tabla 8. Habilidad de delegar	40
Tabla 9. Desarrollo de la escucha en el liderazgo	41
Tabla 10. Adaptacion al cambio	42
Tabla 11. Contribucion con la relacion	43
Tabla 12. Utilizacion del liderazgo participativo	44
Tabla 13. Utilización liderazgo por equipo	45
Tabla 14. Desarrollo del liderazgo carismático	46
Tabla 15. Desarrollo liderazgo autocrático	47

Índice de figuras

Figura 1. Capacidad de observar un entorno como sistema vivo	36
Figura 2. Equilibrio del poder blando con el duro	37
Figura 3. Relacion de genero y el liderazgo	38
Figura 4. Fomentacion de la creatividad e innovacion	39
Figura 5. Habilidad de delegar trabajo	40
Figura 6. Desarrollo de la escucha en el liderazgo	41
Figura 7. Adaptacion al cambio	42
Figura 8. Contribucion con la adaptacion	43
Figura 9. Utilizacion del liderazgo participativo	44
Figura 10. Utilizacion del liderazgo por equipos	45
Figura 11. Desarrollo del liderazgo carismatico	46
Figura 12. Desarrollo del liderazgo autocratico	47

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada, la capacidad de liderazgo de los cadetes de tercer año del arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2019, tuvo como objetivo identificar las capacidades y el tipo de liderazgo que ejercen de los cadetes de tercer año, en la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, dado que se desenvuelven el desarrollo de su liderazgo en las instalaciones de la Escuela.

El tipo de estudio realizado es no experimental con un diseño de tipo descriptivo, con enfoque mixto, dado que inicialmente es descriptiva y posteriormente se utilizan tablas de frecuencia para su explicación y por tanto es cuantitativa, la población de estudio es 97, de las cuales probabilísticamente se eligió a 78 cadetes de 3er año del arma de Infantería, se aplicó un instrumento de tipo cerrado con escala de Likert, basado en técnica de la encuesta, se utilizó el método de investigación cualitativa, cuya información está basada en observaciones y análisis de las respuestas para su posterior interpretación de significados.

En los resultados obtenidos en la investigación, se encontró que el 82.7% de los Cadetes de 3er año manifiesta que la capacidad de Liderazgo, siendo esta una buena cantidad para su formación como comandante de compañía; así mismo el 83.9 % de los cadetes de 3er año pueden llegar a la conclusión que los cadetes de infantería tienen una buena predisposición de ejercer liderazgo de acuerdo a sus habilidades bien desarrolladas y con un tipo de liderazgo determinado puede influir en la cultura de sus subordinados.

Palabra Clave: Nivel, Capacidad y liderazgo Militar.

ABSTRACT

The present research work entitled, the leadership capacity of the third year cadets of the Infantry Weapon of the Chorrillos Military School “Coronel Francisco Bolognesi” 2019, aimed to identify the abilities and type of leadership they exert from the cadets Third year, at the Chorrillos Military School "CFB", given that they develop their leadership in the School's facilities.

The type of study carried out is non-experimental with a descriptive type design, with a mixed approach, since initially it is descriptive and subsequently frequency tables are used for its explanation and therefore it is quantitative, the study population is 97, of which Probably, 78 cadets of 3rd year of the Infantry weapon were chosen, a closed type instrument with Likert scale was applied, based on the technique of the survey, the qualitative research method was used, whose information is based on observations and analysis of the answers for its subsequent interpretation of meanings.

In the results obtained in the investigation, it was found that 82.7% of the Cadets of 3rd year state that the Leadership capacity, being a good amount for their formation as company commander; Likewise, 83.9% of the 3rd year cadets can conclude that the infantry cadets have a good predisposition to exercise leadership according to their well-developed skills and with a certain type of leadership can influence the culture of their subordinates .

Key Word:Level, Capacity and Military leadership.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación pretende abordar teorías tradicionales las cuales promete el mayor acercamiento con las capacidades aplicadas durante sus estudios de los Cadetes, por lo que nos

enfocamos en indagar mediante el método científico, proponiendo el siguiente objetivo de estudio “Identificar las capacidades de liderazgos de los cadetes de tercer año del arma de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, cuyos resultados del estudio será para plantear las recomendaciones necesarios para las futuras generaciones, por lo cual el estudio se dividió en cuatro capítulos, cuya descripción es la que sigue en las siguientes líneas.

El capítulo I Problema de Investigación, contiene el planteamiento del problema donde explica la situación del aprendizaje basado en capacidades institucionales y específicas de cada curso, durante la formación profesional del cadete de Infantería, tanto en cursos generales y especializados del Arma, cuya formación pretende identificar el nivel de liderazgo, así mismo se presenta los objetivos de la investigación, la justificación de ella, para consolidar la importancia, los limites para no expandirnos en el trabajo y la viabilidad de ella.

El capítulo II Marco Teórico, presenta los antecedentes internacionales y nacionales, que fundamentaran el trabajo, cuyos estudios nos orientaran para encaminarnos con sus aportes, así mismo presentamos las bases teóricas como sustento de estudio, las corrientes, niveles o tipos que han sido estudiados y forman el globo de conocimiento tradicional, en cuyos autores nos respaldamos para las definiciones y las variables de estudios, es decir en las dimensiones que son el parte de todo y que finalmente contribuirán en el resultado general, cuyo proceso lo definimos en la matriz operacional.

El capítulo III Marco Metodológico, definimos la metodología a seguir, definiendo el enfoque, tipo, diseño y el método de investigación, cuyos parámetros son los que guiaran el camino a seguir, en base a una población de estudio, que estará acompañado de instrumentos de recolección de datos, cuya validación será los que nos avale la veracidad de la información y los procedimientos a seguir para lograr el objetivo planteado, pero con mucha reserva basados en una ética profesional.

El capítulo IV Resultados; se presenta las estadísticas que se observan de los cuestionarios y las respuestas que estos mismos dan; lo cual permite responder a la problemática planteada y cuya posible solución es identificar el liderazgo de los cadetes basados en las competencias desarrolladas durante su permanencia en la Escuela Militar de Chorrillos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

EL liderazgo de los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “ Coronel Francisco Bolognesi” tiene como finalidad el nivel de liderazgo basado en las capacidades desarrolladas durante su formación, cuya resultados es el trabajos de los docentes, instructores y los cursos diversos operacionales y prácticas profesionales al término de su formación como oficial del ejército, cuyo liderazgo puede resaltar en su desempeño profesional, siendo esta favorable en la conducción y toma de decisiones, cuya indagación todo este proceso no lleva y nos motiva investigar estas características del futuro oficial en favor de sus acciones tanto en el ámbito militar como en la sociedad.

El estudio mediante la observación pretende obtener información que será materia de análisis, cuyos resultados se evaluarán tanto las capacidades que influyeron durante su formación y el método pedagógico de la Escuela Militar basadas en normas y reglamento disciplinarios para una formación permanente, siendo parte de la formación del líder. Por lo que se plantea las estrategias para el desarrollo de las capacidades de liderazgo en los cadetes, sean óptimos en la actividad militar y social. Así nuestro trabajo esta encaminados a encontrar cual es la capacidad, el tipo de liderazgo que manifiestan en los cadetes del arma de infantería.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de la capacidad de liderazgo que manifiestan los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo influye la cultura en el liderazgo en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

¿Qué habilidades se desarrollan con el liderazgo, en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

¿Qué tipos de liderazgo se desarrollan en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2019?

1.2. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Identificar el nivel de la capacidad de liderazgo que manifiestan los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

1.3.2. Objetivos específicos

-Analizar cómo influye la cultura en el liderazgo en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

-Identificar las habilidades que se desarrollan con el liderazgo, en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

-Identificar los tipos de liderazgo que se desarrollan en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

1.4. Hipótesis

Es estudio es netamente descriptivo y no presenta hipótesis de investigación, porque solo describe los hechos en un momento determinado.

1.5. Justificación

Este trabajo se justifica por la importancia en determinar la capacidad de liderazgo que los cadetes que desarrollan en su etapa de instrucción como futuros oficiales. Estas capacidades desarrollaran al cadete como un excelente oficial en el cual se verá reflejado en su trabajo dentro de sus funciones como comandante de sección.

Lo que permitirá que, con el paso de los años, se verá la mejora continua que todo oficial del ejército tendrá para el correcto desarrollo de las diferentes capacidades de su personal al mando como líder ya que como se menciona el cadete y futuro oficial del ejército instruye y lidera con el ejemplo el cual se verá reflejado en la actitud además del desarrollo de su personal subordinado siendo esto una mejora para nuestro ejército y más que ello para nuestro Perú.

1.6. Limitaciones de estudio

El trabajo no presento ningún contratiempo ni dificultad, antes y durante su estudio, los pequeñas dificultades se pudieron levantar sin dificultad, dándole tramite a todas las necesidades para alcanzar el desarrollo del trabajo.

1.7. Viabilidad del estudio

Con respecto a la viabilidad es el estudio dispone de la logística, de recursos disponibles, que apoyaran al desarrollo de este trabajo de investigación, los elementos considerados para sus estudio es posible gracias al apoyo institucional y a los propios, en antemano se previó los recursos necesarios por ser mínima.

Es viable este trabajo, dado está profundamente con la disposición de todos los recursos como se indicó en proyecto, sean humanos, financieros o de información. Cada uno de estos tiene un respaldo a fin de concluir el trabajo en el periodo establecido y con las características que la institución demanda.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

-Avenecer, Y.(2015). *Su trabajo de investigación sobre liderazgo y motivación*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

El autor describe en su trabajo de investigación lo indispensable que es contar con recursos de personas y económicos, su objetivo principal es encontrar como la influencia del liderazgo y la motivación es de los responsables en el trabajo. Todo proceso, venta depende de estos líderes.

Se trabajó con una población finita, el tipo de investigación es descriptiva-correlacional, con enfoque cuantitativo, se utilizaron instrumentos con dos cuestionarios de 15 preguntas cerradas, finalmente se encontró que el liderazgo el trabajo de los supervisores es importante y dependen de ellos su nivel de motivación hacia sus trabajadores, se concluyó que el liderazgo que muestran los superiores, mediante su desempeño y compromiso resulta efectivamente beneficioso para la organización, las propuestas estimulan siempre que inciden el objetivo del trabajador y la organización.

Esta investigación contribuye en promover talleres de liderazgo que logran un acompañamiento efectivo sobre sus subordinados y además sobre la correcta y equilibrada del empoderamiento mediante la motivación de sus trabajadores.

-González, R. (2017). *El liderazgo como elemento importante de un buen clima organizacional en Educación* (tesis de grado). Tecnológico de Monterrey. México.

El autor describe una de las variables que poco ha sido investigada, como es los factores que afectan en el liderazgo y en el clima organizacional, los recurso que se disponen tanto económicos como humanos es importante dice el autor, por ello es necesaria considerar en futuros trabajos y completar cualquier estudio a fin de cumplir con las metas, supeditado a los niveles de recursos con que cuentan o la forma como se sostendrá bajo el liderazgo para fomentar

el buen clima organizacional, para su estudio se hizo un diagnóstico, en instituciones muy formadas, se observaron las condiciones del clima organizacional en estas instituciones; resultando una inconformidad de los docentes por haber dos grupos y beneficiar a uno de ellos, se concluye que las opiniones del grupo menos beneficiados están en la disposición de trabajar en pro de la institución y del clima laboral.

Esta tesis establecer un programa de mediación para encontrar intereses en comunes y trabajen a partir de ellos en lograr el liderazgo de los directivos.

-Sergio Garay, S. (2016). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*. Sergio Garay Oñate. (Tesis de grado). España.

El autor en su trabajo, menciona las características de las personal para un trabajo escolar, su objetivo es estudiar encontrar algunacorrespondenciadel tipo de Liderazgo en el ámbito escolar, para ello utilizo una población de 319 estudiantes para recoger sus opiniones, sus instrumentos fueron validados y confiables, el resultado encontrado de la fiabilidad es 0,926 ; que fue un indicador que las opiniones sean lo más cercano a la verdad posible, esto fue importante para llegar a concluir, que los logros de las organizaciones escolares dependen mucho del tipo de liderazgo que se desarrollen en un ámbito con características difíciles en los que los lideres tengan que lidiar con sus compromisos con la organización.

Este trabajo de investigación nos proporciona la idea de que puede estar relacionado con diferentes variables que incide principalmente con las actividades organizacionales.

-De León, p. (2018). *Liderazgo y empoderamiento* (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

En el siguiente trabajo el autor define al liderazgo como las habilidades que un individuo posee para influir en sus trabajadores y encomendar trabajos individuales a fin de que cada uno de ellas puedan cumplir, pues es necesario en todos los caso la motivación del líder, el trabajo tuvo como objetivo determinar como el líder tiene que tomar todas la previsiones para cumplir con las metas bajo el cumplimiento de sus trabajadores, con decisión y responsabilidad. Para ello

se tuvo una muestra 46 trabajadores de ambos sexos de una empresa, el tipo de estudio fue descriptiva, con un cuestionario con escala de Likert, el resultado fue encontrar que el liderazgo y la sujeción de sus trabajadores tiene un alta relación, recomendando que constantemente se mida esta relación en pro de la organización.

Este trabajo de investigación contribuye en el liderazgo como el empoderamiento para no desmotivarse y que el liderazgo pueden medirse de diferentes maneras para saber si los colaboradores han tenido algún cambio y también reforzar los elementos que conforman el empoderamiento.

Castañeda, J. (2016). *Liderazgo y eficacia en situación de crisis* (tesis doctoral). Universidad nacional General Gutiérrez Mellado. España

El autor describe como las organizaciones busca fortalecer el liderazgo en la gestión de desastres, cuya investigación busca demostrar que es un factor muy importante en dificultades de diversas situaciones, su estudio se centra en el liderazgo transformacional, por lo que enfrenta la crisis con mucha capacidad y decisión, estudia varios casos a fin de entender la situación a la que se presente, cuyas acciones también se ve involucrados el estilo de liderazgo transaccional y dicha actuación conlleva a que las capacidades y actitudes son valorados, dicha investigación tuvo como objetivo encontrar la relación entre estas variables, llegando a la conclusión que ambos liderazgos son la clave para tratar una crisis en tiempos de cambios y para contribuir a nuevos estudios.

Dicha investigación contribuye en la explicación sobre el liderazgo y la eficiencia para contrarrestar la crisis en las instituciones y ambos liderazgos son muy efectivo para otros tipos de estudio.

-Castillo, J. (2016). *El liderazgo militar en el ejército Colombiano*, (título de especialista). Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.

El autor describe en su investigación al ejército militar, como se lleva a cabo el liderazgo, presenta como objetivo encontrar que la actitud frente a otras situaciones que no estén en el ámbito militar y observar las capacidades que se desarrollan en las instituciones militares de Colombia, por lo que el objetivo de estudio es describir como es el líder militar y la forma como

lo aplica en su ámbito y fuera de ella, también por otro lado los factores que se desarrollan y las habilidades y capacidades de un líder, se llegó a las conclusiones que la formación de líderes conllevan a ser lo más cercano al apoyo de las instituciones civiles y militares y también al gobierno, en tiempos de paz y guerra.

El trabajo de investigación nuestra que el liderazgo no corresponde a las necesidades básicas del medio militar y civil, si no a ámbitos más estructurados y de un nivel superior, como el mejorar la acciones de bienestar, trabajo institucional y otros altamente castrense.

Antecedentes Nacionales

-Castañeda, J. (2016). *Evaluación del liderazgo de los oficiales de la jefatura del Estado Mayor en el ejército del Perú* (tesis doctoral). Universidad Antenor Orrego. Perú.

En todas las instituciones militares el desarrollo y formación de líderes no están bien estructurados y formalizados como tal, hay situaciones críticas al interior del país y en las fronteras, las FFAA peruanas están liderados por personas con experiencia como única formación, además el autor considera que los integrantes están formados para cumplir su misión y no están preparados para mirar más allá, es decir ver su visión, cuya base es siempre garantizar responder la constitución, es decir la protección del territorial y a sus habitantes, sin considerar que las fuerzas armadas se involucran cada vez más y que es necesario la formación de líderes con ciertos propósitos para la población, para la institución y para las fuerzas armadas.

Un liderazgo en las instituciones militares es una formación de capacidades y habilidades y actitudes, la formación es parte de su instrucción, es el compromiso con sus subordinados y con los habitantes de toda población. El propósito es mantener una visión que nació hace muchos años y aun no se concreta, es la formación de una escuela de líderes en las instituciones militares, es decir ahora las FFAA están mirando hacia adelante con cambios y nuevos procesos que involucran muchas responsabilidades.

En este mundo globalizado continuamente hay cambios, situaciones críticas y actividades militares que responder, es decir hay retos y metas que cumplir con respecto a puntos muy críticos a nivel internación y en el interior a actividades humanitarios que las FFAA deben cumplir.

La tesis contribuye en fomentar la evaluación del liderazgo en las FFAA cuyo objetivo es mejorar los cambios y mejoras en las responsabilidades institucionales y gubernamentales.

-Yañez, C. (2017). *Liderazgo en la jefatura del estado mayor y el desarrollo institucional del Ejército del Perú*. (Tesis de grado) JEMEP-Lima.

El autor en su investigación tuvo como objetivo encontrar una relación entre el liderazgo y el desarrollo institucional, el estudio describió que la formación en liderazgo es para fomentar el desarrollo institucional y para el cumplimiento de los objetivos institucionales, con independencia y bajo la constitución política. La alineación de los líderes a las necesidades del país, en desarrollo progresivo de su formación como líderes es parte de los cambios que las FFAA han logrado con mucho esmero y que las políticas actuales de la organización aun sus bases no están cimentados, solo la experiencia es capaz de ejecutar estrategias de líderes, tratando de llevar la responsabilidad de los altos mandos, el estado mayor está trabajando conscientemente y por ello en la institución hay nuevas propuestas, el estudio también muestra que uno de los propósitos es tener una visión con la que los miembros tengan que lograr un buen programa de liderazgo para la transformación de las FFAA.

-Alvarado, N. (2016). "Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la Universidad Nacional del Callao" (tesis doctoral). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú.

El siguiente trabajo de investigación tiene como objetivo logra determinar la relación entre el liderazgo estratégico y el trabajo de los docentes, la población de estudio es 225 docentes de las diferentes profesiones, se utilizó cuestionarios cerrados, el diseño fue descriptivo correlacional, los resultados estadísticos fueron, el Rho de Pearson es 0.77 con un p valor menor que 0.05; se llegaron a la siguiente conclusión, la relación entre las variables de estudio, directa y positiva, se probó la hipótesis general y con ella se cumplió los objetivos; al igual que las dimensiones de estudios.

El trabajo de investigación hace referencia al liderazgo en equipo, cuya capacidad es uno de las principales para liderar, por lo que contribuye en nuestro estudio para entender las actitudes de don de mando, organización etc.

2.2. Bases teóricas

Conceptualización de Variable Liderazgo

Según Guibovich, (2006) define liderazgo como el medio usado para que los seguidores sean dirigidos por los líderes para que estos actúen en la obtención de los objetivos que no solo simbolicen los intereses y ambiciones del líder sino de todos los elementos del equipo de trabajo. De la misma manera, tendrá que integrar las motivaciones, aspiraciones y necesidades de un líder y Si nos referimos a lo expuesto por Fischman (2005) quien dice que un líder es fruto de un aprendizaje que facilita que cualquier individuo pueda desarrollar un liderazgo, sin negar que algunas de las cualidades del líder le sean propios a sus rasgos de personalidad. Sin embargo, no podemos ignorar que sus cualidades pueden irse desarrollando continuamente, logrando fortalecer las mismas primeramente considerando el caso del liderazgo directivo. Para llevarse a cabo el liderazgo directivo en una organización educativa, tenemos que identificar y entender cada una de las cualidades que se le exige al líder, así como los principios que la determinan.

Por lo que se hace un diagnóstico y análisis respectivamente sobre las personas como líderes y también en equipo y organización, por lo que los estudios comprenden e idéntica quien es el líder, sus rasgos del líder y ética, dado que estas son dos puntos inseparables, además de estudiar el comportamiento y motivación de estos hombres que por característica influyen en el poder, en la política, creación de redes y negocios, así como en otros ámbitos donde se desempeñan. El autor también habla ampliamente sobre la teoría del liderazgo por contingencia, los líderes en equipos, las habilidades de comunicación como el coaching y manejo del conflicto, relaciones entre líderes y los seguidores; así mismo analiza al liderazgo organizacional, líderes carismáticos y liderazgo transformacional, liderazgo de cultura y demás tipos de liderazgo.

¿Los líderes nacen o se hacen?

Muchos autores tienen sus propios criterios, según sus investigaciones, estas en gran medida se ha ido generalizando, los líderes nacen y se van haciendo a medida que se le alimenta capacidades y habilidades y estas se van desarrollando en las diferentes acciones en las cuales muestran esas habilidades, es decir este liderazgo natural son muy buenas, pero también estas habilidades se puede ir alimentando y progresando para luego en la madures pueda ser altamente potencia, con características y capacidades de don de mando, de responsabilidad según las acciones que se tome..

Porque el liderazgo es importante:

He aquí algunas razones de por qué el liderazgo es tan distinguido. El éxito de las empresas u organizaciones los responsables son los líderes encargados, cuya función es básicamente conducir, generar alternativas y mejorar situaciones en que alguien debe ser responsable, el líder debe tener una característica muy condescendiente con sus trabajadores o con sus compañeros de trabajo, los líderes se consideran muy importantes para el desarrollo empresarial, cuyo componente son los que demandan, como las crisis que hay que resolver.

Paradigmas de la teoría de liderazgo

Según Lussier, R. y Achua, C. (2011); Lo primero que necesitamos hacer es definir los conceptos importantes de esta sección, una de las teorías es de liderazgo consideraciones sobre los aspectos más resaltantes del líder, estas se utilizan para comprender, proponer y desarrollar características propias de un líder muy activo y práctico. Se ha tomado a la práctica como una buena teoría natural, otras las más estudiadas tienen ciertas características, sus clasificaciones son muy diversas tanto para explicar las acciones teóricas y prácticas de los líderes, estas contienen ciertos rasgos en su actitud y en su forma de ser; uno de los paradigmas con respecto al liderazgo es como su actitud, ya durante muchos años se ha investigado y se ha llegado a establecer algunos tipos de liderazgo, estos paradigmas se definirán en el siguiente resumen:

El paradigma de la teoría de los rasgos

En este paradigma los autores que sustentaban esta teoría, se basaban principalmente en las características de ciertos rasgos del supuesto líder, ellos decían que los líderes por naturaleza nacen y que sus características innatas venían con él. Esta teoría trata de explicar que las características del líder se reflejan en sus reacciones inmediatas mediante la eficiencia de sus acciones y la forma en que se empodera de sus seguidores y de las personas que dependen de él. En esta teoría conjuga también los rasgos físicos cuyo aspecto tenía ciertas características para ser líder, también se fija en el aspecto psicológico del supuesto líder o de las cualidades, las cuales se distinguían la fuerza y energía y la confianza en todo lo que decidía y además tenía poder de persuasión y dominio sobre sus seguidores, por eso cuando se trataba de seleccionar a un líder tenía que tener estos rasgos.

El paradigma de la teoría de comportamiento de liderazgo

Este tipo de paradigma estaba basado en la forma como el líder se comporta, es decir en los actitudes que resaltaban, su efectividad y desempeño en el medio donde labora, los trabajos de investigación de esa época buscan estas características para reconocer al futuro líder, sus diferencias en sus comportamientos y la forma que actuaba frente a la población y a sus seguidores. Por otra parte también paralelamente se buscaba que el líder en su accionar de su centro laboral sea una persona que estaba en altos cargos, Muchos investigadores han tratado este tipo de líder intentando como el comportamiento separaría de otro, su efectividad frente a los demás personas ; hay muchos ejemplo en esta teoría ya que algunos incluso definían roles de gerenciacion para observar sus comportamiento, algunos trataban de clasificar el comportamiento a fin de comprender la forma como estaba estructurado, no llegando a nada para este tipo de liderazgo.

El paradigma de la teoría de liderazgo por contingencia

Este nuevo tipo de paradigma después de las anteriores tiene como base la actitud del líder frente a las contingencias, explica su reacción frente a las diversas actividades y/o situaciones que se presenta; es decir mira la conducta, los rasgos de un líder que tendría existo ene sus decisiones. Por ello los este tipo de líder mira más como el líder responde a situaciones críticas en el trabajo, en su desempeño y responsabilidad con sus seguidores, igualmente hace énfasis que está a un nivel de gerenciar los diferente tipos de organizaciones.

El paradigma de la teoría de liderazgo integrador

De mediados a finales de la década de los setenta, el paradigma comenzó a cambiar hacia lo integrador, a vincular las teorías o a la teoría neocarismática. Como el nombre lo indica, en esta etapa se buscaba que un líder sea ampliamente caracterizado con los demás estudios anteriores y con cada una de las características mencionados, es decir que sea un líder integro que explica todas sus relaciones con éxito sobre los seguidores y sobre sus acciones, estos categorizaban en su actividad y sacrificio para llegar a metas que les eran encomendados ya sean organizacionales o personales, mirando siempre a que este tipo de líder influya en sus seguidores y sus comportamientos para interactuar con ellos.

De la administración al paradigma de la teoría de liderazgo

Consideramos que en esta parte a los gerentes que trabajan correctamente y mientras los líderes se concentran en hacer todas las actividades en forma correcta, esto para diferenciar que un líder en esta teoría estaba basado principalmente en su reacción a los problemas y sus actuar correctamente y renueva actividades para mejorar y hacer bien las cosas, es decir los líderes conceden mayor valor a la innovación y al cambio. En la primera sección mencionamos algunas

de las diferencias entre un gerente (un puesto formal de autoridad) y un líder quien tiene la capacidad para influir en los demás), pero ahora el papel de invierte o se mejor se contrapone ya que el líder gerencia y además son exitosos, responsables y muy participativo con sus seguidores. Actualmente muchos conceptos han cambiado, los gerentes deben tener capacidades, habilidades y destrezas y saber motivar a su grupo o seguidores, es decir crea nuevas formas de interactuar en el trabajo, en la oficina y ser más eficiente para los cambios y mejoras de la organización.

Las comparaciones de los distintos líderes, nos han hecho ver de diferentes ángulos las principales características de los líderes, todo éxitos, capacitados, gerentes y responsables, cuyo enfoque es básicamente que ahora el gerenciar toda organización es ser líder de esa organización, en la que desarrolla todas las características y contribuye a nuestra comprensión de que un líder sea o no gente sea integral.

Metas del Líder

Al estudiar las metas del líder, vemos que se hace énfasis a la labor que demanda en lo que respecta el logro de las metas trazados por el gobierno, las organizaciones, empresas, educación y otros que están siendo guiados o dirigidos por personas considerados líderes, esta concepción se maneja mejor en el mundo empresarial, en la cual se habla más de dirigir, administrar en los diferentes áreas incluyendo el deporte, defensa nacional y otros rubros en la cual se maneja un personal o trabajador o incluso en familia, lo cual podemos ver que existen una infinidad de áreas en las que los líderes están presentes, es decir se puede clasificar según su naturaleza o criterios de acuerdo a su desempeño o labor, todas ellas siempre con la premisa aquel líder que de alguna forma conduce masas, hay algunas características como se menciono líneas atrás y entonces hay clasificaciones según ellas como ser un líder democrático, es decir aquel que interactúa con el grupo o aquel líder autoritario que impone y establece las reglas de juego o también el líder liberal que trabaja con el grupo y se entrega a ser un papel de pasivo, toma acciones consensuadamente, es decir da toda la libertad de actuar en conjunto y otro tipo de líder que aplica buenos comportamientos, apegado a la moral y a las ideas del grupo lo llaman líder transformacional.

Ya se ha descrito que todo líder debe ser constante con su grupo de trabajo, observar para mejorar, modificar para ser más eficiente y ser carismáticos con sus seguidores o con sus empleados, es decir ser íntegros para con todos. También añadimos que los líderes deben ser visionarios, ellos tienen metas y fomentan la visión de las empresas e instituciones a las cuales dirigen para la mejorar la productividad la innovación de las empresas; los ejemplos los tenemos a reconocer a todas las empresas internacionales, porque ellos están en diferentes países y son

grandes proveedores, productores etc. de diferentes bienes, como se llevo acabo, si no es con el liderazgo de los que llevaron a donde esta.

-Dimensiones del Liderazgo

-Dimensión 1: Influencia cultural con el liderazgo

El liderazgo en los ámbitos de la sociedad, resalta en cada grupo humano un tipo de liderazgo desde un aspecto sociológico, político la cual forma parte de un factor esencial en la parte cultural, comúnmente se dice que tenga la capacidad de observación hacia el entorno donde se desenvuelve, es decir que tengan una cultura institucional u organizacional, que se identifique con sus características y que establece normas claras para que las mujeres Tmbien ejerzan el liderazgo, es así como la cultura influyen en muchos casos cuando se hable de los derechos y deberes de las mujeres, cuya participación muchas veces es negado, dejando de lado los principios de la constitución política.

Actualmente el desarrollo y la globalización se ha generado nuevos cambios, el liderazgo ya no se discute con relación al genero, todo en general tienen las mismas características que estudiamos, por ello ambos desarrollan y generan particularidades complementarias, pero resaltando mas en las mujeres que su trabajo es en equipo y generan las relaciones sociales, mientras que los hombre tienden mas a ser impulsivos y tratan mas de controlar, algunos autores mencionan que el liderazgo de las mujeres es mas integrador y democrático, es decir estas características adoptan un estilo moderno, moderno, más integrador, cooperador y democrático, hasta maternal que desarrollan en las organizaciones, con lo que muchos concuerdan que actualmente las diferencias en el genero ya no es una limitación en las organizaciones de de hoy.

-Dimensión 2: Habilidades del Líder

Una de las principales capacidades del líder en la comunicación verbal, comola información, comunicación a fin de que su equipo esta alerta y atentos a las acciones que se tomaran, por otro lado también se considera que el líder debe saber escuchar los problemas y hábilmente responder para dar solución a los problemas o preguntas de sus trabajadores y por supuesto persuadir para que todo marche bien, estas y otras habilidades son los que deben caracterizar a los lideres.

Desarrollar el pensamiento critico para en las acciones que tome sean buenas y los problemas se esfumen, en muchos casos estos tienen que sopesar la parte económica antes de ejecutar una solución, las acciones muchas veces están limitado por estas costos y resolverlos

tendrá que ser con mucha habilidad y destreza para no perjudicar a la empresa o institución, tiene que ser practico y ordenar sus tareas a fin de hacer un trabajo eficiente y eficaz bajo responsabilidad de su equipo y en muchos casos perseverar es lo mas importante a fin de cumplir con el objetivo o meta; muchos lideres tienen que ser flexibles y adaptarse al cambio en esta coyuntura de solución los problemas para el logro de su éxito; los lideres mas capacitados se relacionan su trabajo con su equipo respetando la jerarquía en el trabajo, respetando los limites a fin de hacer un buen trabajo en bien de la organización.

- Dimensión 3: Tipos de liderazgo

a. Liderazgo participativo

Se define con el líder que esta imbuido en la participación de sus grupo o equipo para desarrollar acciones y decisiones, motiva y incrementa la cooperación y satisfacción de lo que hacen, esta habilidad es motivador para ser muy eficaz sin ninguna motivación extrínseca, se considera que este tipo de liderazgo es bueno cuando se trabaja en grupo o equipo, es importante la participación de los elementos que lo componen.

b. Liderazgo orientado al equipo

En este caso cuando el liderazgo se orienta la participación de sus grupo de trabajo o equipo, dado que es bastante participativo con ellos, su fin principal es organizar las acciones para ejecutarlas sin errores, desarrollar acciones o estrategias para resolver muy cautamente y trabajo eficiente a fin de no dejar ninguna atadura para tener éxito, como dijimos en base a la participación del equipo.

c. Liderazgo carismático

Los lideres de este tipo tiene una característica muy definido con respecto al tipo de energía que emanan, inspiran bastante trabajo, entusiasmo `por lo que hacen y buscan la mejor manera de conducir al equipos para resolver acciones presentadas y en muchos casos responsabilizar a los integrantes por sus capacidades, ya que este tipo de liderazgo muchas veces es considerado muy allegado a sus grupo y sin ellos muchas veces no funciona el equipo.

d. Liderazgo autocrático

Es un liderazgo basado en una dirección muy extremo, en la cual una sola persona tiene la capacidad de resolver los problemas y no considera a su equipo de trabajo, es decir los que

conforman el equipo de trabajo casi no tiene la oportunidad de desarrollarse ni alcanzar un liderazgo, no siendo bueno en la organización, dado que no hay motivación, mas bien rencores hacia el líder, por su forma de trato y de oportunidad de crecer, en otra palabras es un líder individualista.

2.3. Definición de términos básicos

- Actitud: Preferencia o inclinación parcialmente permanente para conocer a una persona o suceso en la evaluación de sus acciones o su actuación. Anaya (2011).

-Adoctrinamiento: Inculcar a alguien determinadas ideas o creencias. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, (2005; Escuela Naval del Perú.

-Desarrollo: acción de desarrollar o a las consecuencias de este accionar. Es necesario, por lo tanto, rastrear el significado del verbo desarrollar: se trata de incrementar, agrandar, extender, ampliar o aumentar alguna característica de algo físico (concreto) o intelectual (abstracto).

-Enseñanza: La enseñanza es el proceso de transmisión de una serie de conocimientos, técnicas, normas, y/o habilidades. Está basado en diversos métodos, realizado a través de una serie de instituciones, y con el apoyo de una serie de materiales.

-Formación militar: Formación del personal militar en las competencias para desempeñarse en funciones de la seguridad de una nación.

-Liderazgo: conjunto de habilidades como por ejemplo el carisma, la seguridad y capacidad de socializar, que debe poseer una persona para influir en la manera de pensar y actuar de otros, motivándolos a hacer las tareas de manera eficiente, ayudando a la consecución de los logros generales.

-Percepción: Es un proceso simple; y es con los estímulos que se presentan en la vida diaria donde se encuentra la información, lo que se quiere saber o conocer y, que no es necesario que actúen otros procesos mentales; la información proveniente de su entorno. Gibson (1979).

-Percepción social: Es el estudio científico de la manera en que los individuos piensan, sienten y se comportan en un contexto social. Kassin (2010).

-Perfil profesional: Detalla los desempeños, responsabilidades o funciones, así como los roles y estatus que son propias del profesional. Se expresan en competencias genéricas y específicas.

-Método: hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar el objetivo o la gama de objetivos que rige una investigación científica, una exposición doctrinal o tareas que requieran habilidades, conocimientos o cuidados específicos.

-Retroalimentación: Con el propósito de mejorar la comunicación y el relacionamiento en el aula, todos los docentes deberían proporcionar “feedback” a sus alumnos, es decir, informarlos respecto a su desempeño y hacerles saber si están respondiendo de la manera esperada.

2.4. Variables

2.4.1. Definición conceptual de liderazgo

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.¹ También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

El liderazgo no entraña una distribución desigual del poder, ya que los miembros del grupo no carecen de poder, sino que dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra. Otro de los conceptos que está ganando terreno en los últimos años es el de *neuroliderazgo*, el cual hace referencia a una disciplina derivada de la *neuroeconomía* que se apoya en conocimientos derivados de la psicología y la neurociencia para formar mejores líderes y lograr una mejor administración empresarial.

2.4.2. Definición operacional

El estudio de las competencias del Liderazgo, está estructurado de forma que involucra tres(3) dimensiones y cada una de ellas con sus respectivos indicadores, de las cuales se han elaborado las preguntas para la encuesta, en la siguiente tabla exponemos:

Tabla 01

Tabla de Operacionalización de la variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
LIDERAZGO	Influencia cultural con el liderazgo	La capacidad de observar el entorno como un sistema vivo	¿Los Cadetes de tercer año de infantería poseen la capacidad de observar en entorno como un sistema vivo?
		Equilibrar el poder blando con el poder duro	¿Los cadetes de tercer año de infantería equilibran el poder blando con el poder duro?
		Relación que existe entre género y liderazgo	¿Los cadetes de tercer año de infantería relacionan el género y el liderazgo?
		Fomentar la creatividad y la innovación	¿Los cadetes de tercer año de infantería fomentan la creatividad y la innovación?
	Habilidades del uso del liderazgo	Delegar trabajo	¿Los Cadetes de tercer año de infantería Como habilidad de liderazgo delegan el trabajo?
		Escuchar	¿Los cadetes de tercer año de infantería desarrollan la escucha como habilidad del liderazgo?
		Adaptarse al cambio	¿Los cadetes de tercer año de infantería se adaptan al cambio como una de las habilidades del liderazgo?
		Construir relaciones	¿Los cadetes de tercer año de infantería construyen relaciones en su manejo del liderazgo?
	Tipos de liderazgo	Liderazgo participativo	¿Los Cadetes de tercer año de infantería utilizan el liderazgo participativo?
		Liderazgo orientado al equipo	¿Los cadetes de tercer año de infantería desarrollan el liderazgo orientado por equipos?
		Liderazgo carismático	¿Los cadetes de tercer año de infantería desarrollan el liderazgo carismático?
		Liderazgo autocrático	¿Los cadetes de tercer año de infantería desarrollan el liderazgo autocrático?

CAPITULO III.

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque

El enfoque es cualitativo, ya que empleara la observación del comportamiento y el uso de la capacidad de liderazgo, para la descripción de la investigación Según Albert Gómez, (2007) El método de investigación cualitativa se caracteriza por integrar una variedad de técnicas. Una de las iniciales fue la entrevista no directiva en la que, contrario a la directiva, el entrevistado tenía un rol activo. El énfasis reside en alinearse con la realidad del entrevistado (Strauss & Corbin, 1990). Los procedimientos se inician con un conjunto limitado de supuestos, utilizan preguntas abiertas y se realizan en un ambiente que les permite a los participantes contestar sin límites ni claves.

3.2. Tipo

El tipo de investigación utilizado es el de básico según Lizardo carbajal (2013) La básica denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. La investigación básica como una actividad Científica y Tecnológica que descubre leyes universales o leyes generales. Que constituye un tipo de investigación, dentro del contexto de la investigación científica y que está relacionada con la investigación aplicada y con el desarrollo experimental.

3.3 Diseño

El diseño de la investigación corresponde al No experimental, de carácter transversal; por cuanto, no tuvo como propósito manipular una de las variables a fin de causar un efecto en la otra, sino que se trabajó sobre situaciones ya dadas; y transversal porque el instrumento utilizado para capitalizar los datos de las unidades de estudio se aplicó en una sola oportunidad. Según Kerlinger (1979). "La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

En un experimento, el investigador construye deliberadamente una situación a la que son expuestos varios individuos. Esta situación consiste en recibir un tratamiento, condición o estímulo bajo determinadas circunstancias, para después analizar los efectos de la exposición o aplicación de dicho tratamiento o condición. Por decirlo de alguna manera, en un experimento se ‘construye’ una realidad.

En cambio, en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

3.4. Método

En toda investigación etnográfica (“Ethnos” que significa pueblo y “gráphein” que significa describir) la observación es fundamental. Se habla de dos tipos de observación que se complementan mutuamente. Por un lado, la observación objetivamente, que pretende trabajar datos, enunciados representativos, despojados de su experiencia empírica y por otro lado está la observación participante que trata de dar cuenta de dicha experiencia y más exactamente de cómo dicha realidad es observada, es vivida por un determinado grupo el cual le confiere un sentido propio y particular.

- **Recolección de la información (materia prima).** El investigador para poder trabajar tendrá que conseguir el material necesario que llevará a su “laboratorio” con la merecida atención y la metodología.
- **Clasificación del material recogido.** Una vez recolectada la información necesaria, el investigador se dedicará a ordenar esa información. Ese ordenamiento se hará de acuerdo con los objetivos trazados al iniciar la investigación, esto no quiere decir que no se deba tener en cuenta los elementos que no estén dentro de los objetivos, en un momento determinado ellos pueden constituirse en materia prima fundamental.
- **Análisis de la información.** En este momento el investigador o los investigadores se preparan para formular sus teorías o leyes como fruto de su trabajo investigativo.

- Devolución de la información.

Técnicas de análisis de la información cualitativa

Entrevistas de respuesta abiertas.

-Técnicas grupales.

-Técnica del Grupo Nominal.

-Técnica del Grupo de Enfoque.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Se establecen una población de 97 Cadetes de Tercer Año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2019.

3.5.2. Muestra

Es probabilístico, tomando en cuenta los 97 cadetes de del Arma de Infantería son los autores de esta Investigación; resultando: la muestra optima probabilística en el que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos (Hernández, 2014, p.176). Se utilizará la fórmula de muestreo aleatorio simple estratificado para estimar proporción poblacional, con población conocida, donde el objetivo del investigador será obtener muestras casi representativas de la población a estudiar (Bernal, 2010).

Empleando la formula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

Para la muestra:

n = tamaño óptimo de la muestra

N = población

Z = Coeficiente de confiabilidad 95% (1.96)

P = proporción de éxito (0.5 a 0.5)

Q = proporción de fracaso (Q=1-P)

e = margen de error de 5% (0.05)

1 = factor de corrección

Entonces, el nivel de significancia es de 95%, con 5% de margen de error, siendo la n óptima:

$$n1 = \frac{(1,96)^2(97)(0,5)(0,5)}{(0,05)^2(97 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)} = 78$$

Los 78 Cadetes de Tercer Año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2019, dando como resultado a la muestra.

3.6. Técnica de instrumentos para recolección de datos

Para los Cadetes de Tercer Año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, participantes en la investigación, el instrumento empleado fue el cuestionario:

Técnicas utilizadas en la recolección de datos

“La recolección de datos se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información:

-La observación

-Diccionario de datos

-Diagrama de flujo

A través de la técnica de encuesta, cuyo instrumento está constituido por 12 preguntas (cerradas), para determinar el uso de la capacidad de liderazgo de los cadetes de tercer año del arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos.

3.7. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Tabla 2

Ficha de validación a criterio de juicio de los Expertos

Expertos	Apellidos y Nombres	Porcentaje
Experto1	Claros Dianderas, Luis	90%
Experto2	Rossi Alvarez, Augusto	95%

Fuente: Propia de los Expertos

3.8. Procedimientos para el tratamiento de datos

Luego definido la muestra de estudio, se sigue con la recolección de datos y el levantamiento de información. Cuyo procedimiento describimos en un ambiente natural y a diario de las unidades de análisis mediante encuestas abiertas y cerradas, cuya información se describe en una base de datos:

- Se define el lugar y la hora en la cual estarán presentes los cadetes.
- Con apoyo de los docentes de aula se procede a indicar cual la finalidad y la forma como tienen que contestar las preguntas.
- Todas las preguntas serán precodificados, siendo sus opciones de respuesta.
- Todas las preguntas reflejan lo señalado en el diseño de la investigación al ser descriptivas. Las preguntas del Cuestionario están agrupadas por indicadores de la variable independiente con lo cual se logra una secuencia y orden en la investigación.

Tabla 3

Diagrama de Likert

A Muy de Acuerdo	B De Acuerdo	C Indeciso	D En Desacuerdo	E Muy en Desacuerdo
---------------------	-----------------	---------------	--------------------	------------------------

Fuente: Desarrollada en 1932 por el sociólogo Rensis Likert

- La utilización de las preguntas cerradas tuvo como base evitar o reducir la ambigüedad de las respuestas y facilitar su comparación.
- Se recoge la información individualmente y en forma anónima.
- Se crea una base de datos las cuales se procederá a su análisis.

- Se analiza la base de datos, observando todas las opiniones y cuáles son los más resaltantes.
- Con ayuda de la frecuencia de información se elabora tablas y figuras para su mayor explicación.
- Se señala los resultados encontrados en forma de conclusiones y se analiza con los antecedentes de la investigación.

3.9. Aspectos éticos

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

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción

Este párrafo se refiere a la descripción de las gráficas. Los resultados que arroja la investigación de los escritos sometidos a análisis, demuestran, en primer lugar, la justificación del trabajo llevado a cabo porque nos ha permitido identificar en la dimensión adecuada, la existencia de un problema motivo de una investigación.

Las gráficas son el instrumento que nos ha permitido despejar nuestras dudas para darnos la certidumbre de que el problema, se persistir, se puede corregir para luego arribar a conclusiones y recomendaciones.

Hernández (2015) dice que la investigación descriptiva permite detallar situaciones y eventos, es decir como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

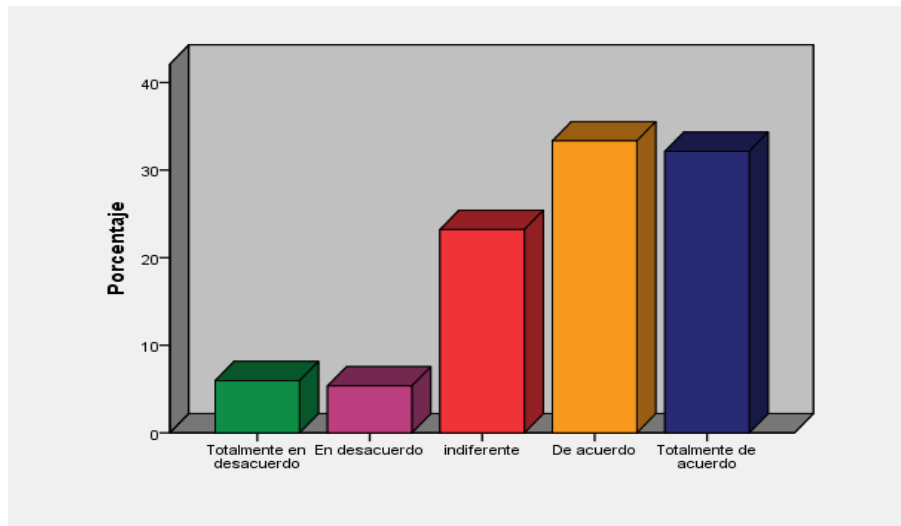
Esto nos ha permitido evaluar nuestra variable de una forma en que no genere incertidumbre en cuanto a la explicación y a la descripción del problema logrando así definir los problemas y buscar cual es el motivo de ello lo cual nos permitió darnos a conocer las posibles falencias además de las virtudes del liderazgo de los cadetes de tercer año de infantería.

Tabla 4

¿Cree ud. que Los Cadetes de tercer año de infantería posee la capacidad de observar en entorno como un sistema vivo?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	6,0	6,0
	En desacuerdo	4	5,4	11,3
	Indiferente	17	23,2	34,5
	De acuerdo	25	33,3	67,9
	Totalmente de acuerdo	27	32,1	100,0
	Total	78	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del instrumento



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los Cadetes de 3er año

Figura 1. Capacidad de observar un entorno de sistema vivo

Interpretación

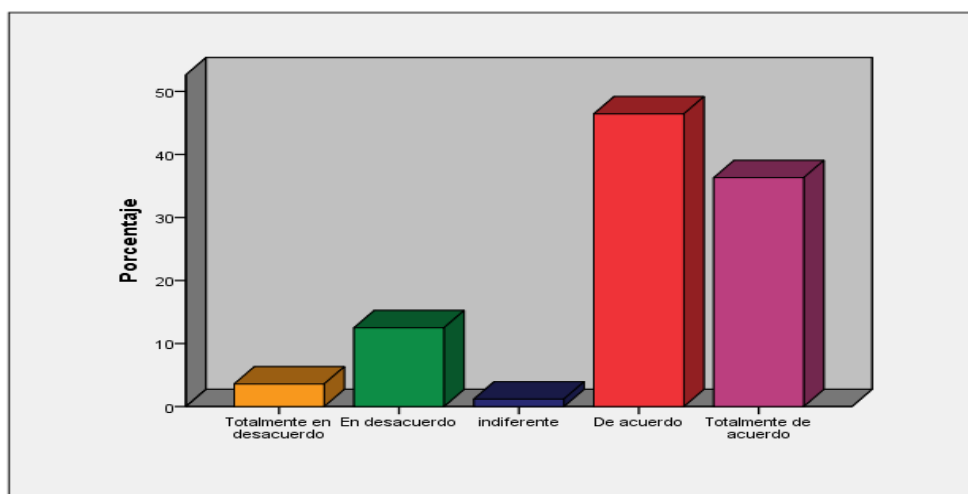
Como se puede observar en la figura1 sobre la capacidad de observar un entorno del sistema vivo, la categoría totalmente de acuerdo y de acuerdo suman 65.4% siendo una alta aceptación de las opiniones contra el 11. 4% en las categorías en desacuerdo y totalmente desacuerdo; lo que nos hace inferir que los cadetes de tercer año de infantería consideran a su entorno como un sistema vivo de constante movimiento, por lo cual deben ser dinámicos, líderes y poder dirigir o comandar.

Tabla 5

¿Cree ud. que los cadetes de tercer año de infantería equilibran el poder blando con el poder duro?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,6	3,6
	En desacuerdo	10	12,5	16,1
	Indiferente	1	1,2	17,3
	De acuerdo	36	46,4	63,7
	Totalmente de acuerdo	28	36,3	100,0
	Total	78	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del instrumento



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los Cadetes de 3er año

Figura 2. Equilibrio de poder blando con poder duro

Interpretación

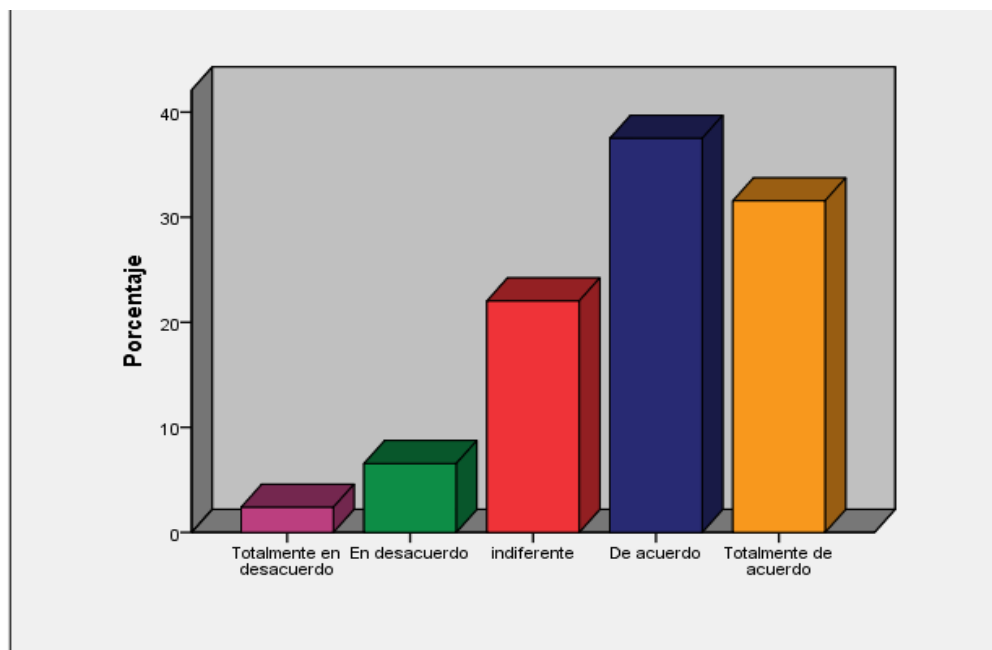
Como se puede observar en la figura 2 sobre el equilibrio de poder blando con poder duro, en la categoría totalmente de acuerdo y de acuerdo suman 82.7% siendo una alta aceptación de las opiniones contra el 16.1% en las categorías en desacuerdo y totalmente desacuerdo; lo que nos hace inferir que los cadetes de tercer año de infantería consideran a su entorno como un sistema vivo de constante movimiento, por lo cual deben ser dinámicos, líderes y poder dirigir o comandar.

Tabla 6

¿Cree ud. ¿Que los cadetes de tercer año de infantería relacionan el género y el liderazgo?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,4	2,4
	En desacuerdo	5	6,5	8,9
	Indiferente	17	22,0	31,0
	De acuerdo	29	37,5	68,5
	Totalmente de acuerdo	25	31,5	100,0
	Total	78	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del instrumento



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los Cadetes de 3er año

Figura 3. Relación de género y el liderazgo

Interpretación

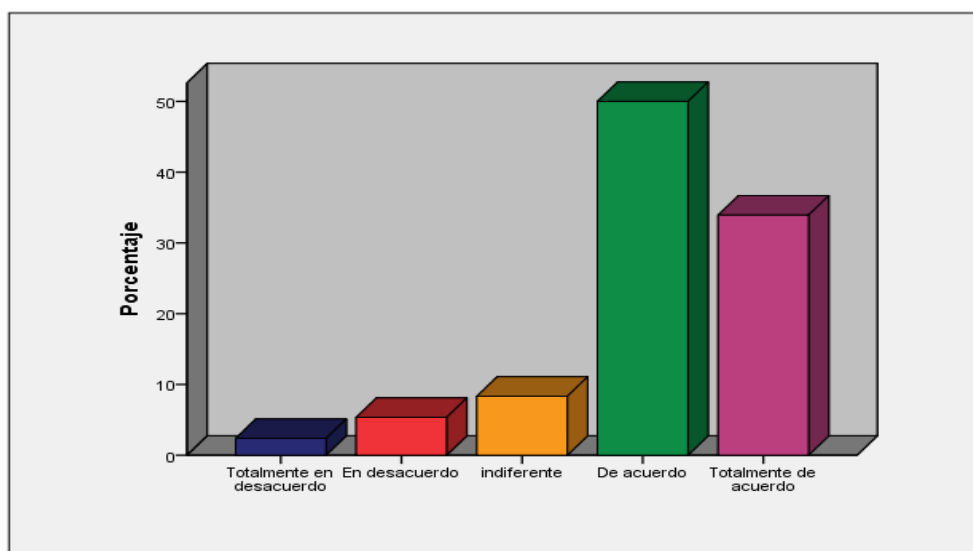
Como se puede observar en la figura 3 sobre el equilibrio de la relación de género y liderazgo en la categoría totalmente de acuerdo y de acuerdo suman 69.0% siendo una alta aceptación de las opiniones contra el 8.9% en las categorías en desacuerdo y totalmente desacuerdo; lo que nos hace inferir que los cadetes de tercer año de infantería consideran el género y el liderazgo en cuanto al trato pueda influenciar en su comportamiento con sus subordinados.

Tabla 7

¿Cree ud. ¿Que los cadetes de tercer año de infantería fomentan la creatividad y la innovación?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,4	2,4
	En desacuerdo	5	5,4	7,7
	Indiferente	6	8,3	16,1
	De acuerdo	39	50,0	66,1
	Totalmente de acuerdo	26	33,9	100,0
	Total	78	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del instrumento



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los Cadetes de 3er año

Figura 4. Fomentación de creatividad e innovación

Interpretación

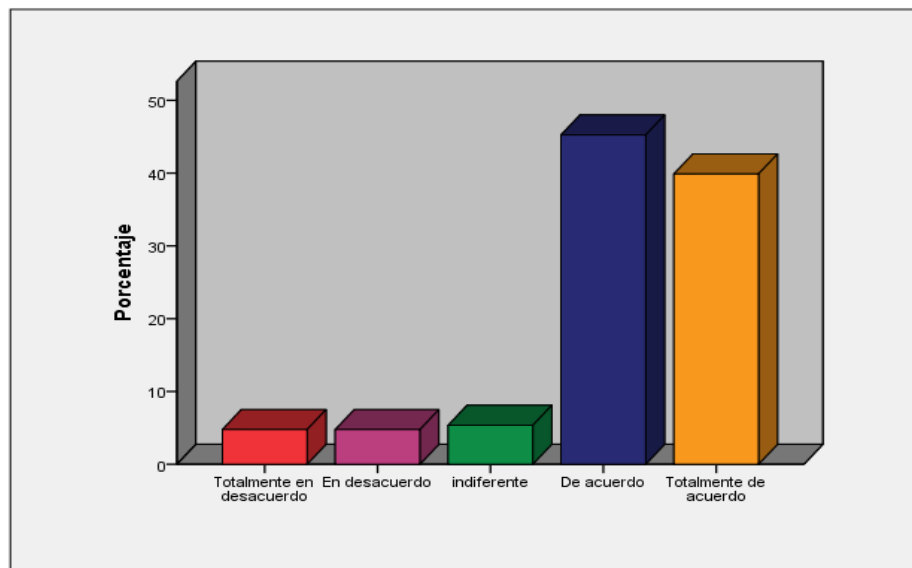
Como se puede observar en la figura 4 sobre la fomentación de creatividad e innovación, en la categoría totalmente de acuerdo y de acuerdo suman 83.9% siendo una alta aceptación de las opiniones contra el 7.8% en las categorías en desacuerdo y totalmente desacuerdo; lo que nos hace inferir que los cadetes de tercer año de infantería fomentan la innovación y la creatividad de diversas formas con su personal lo cual es muestra de un liderazgo orientado al desarrollo de nuevas habilidades en sus subordinados.

Tabla 8

¿Cree ud. ¿Que los Cadetes de tercer año de infantería Como habilidad de liderazgo delegan el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,8	4,8
	En desacuerdo	4	4,8	9,5
	Indiferente	4	5,4	14,9
	De acuerdo	35	45,2	60,1
	Totalmente de acuerdo	31	39,9	100,0
	Total	78	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del instrumento



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los Cadetes de 3er año

Figura 5. Habilidad de delegar trabajo

Interpretación

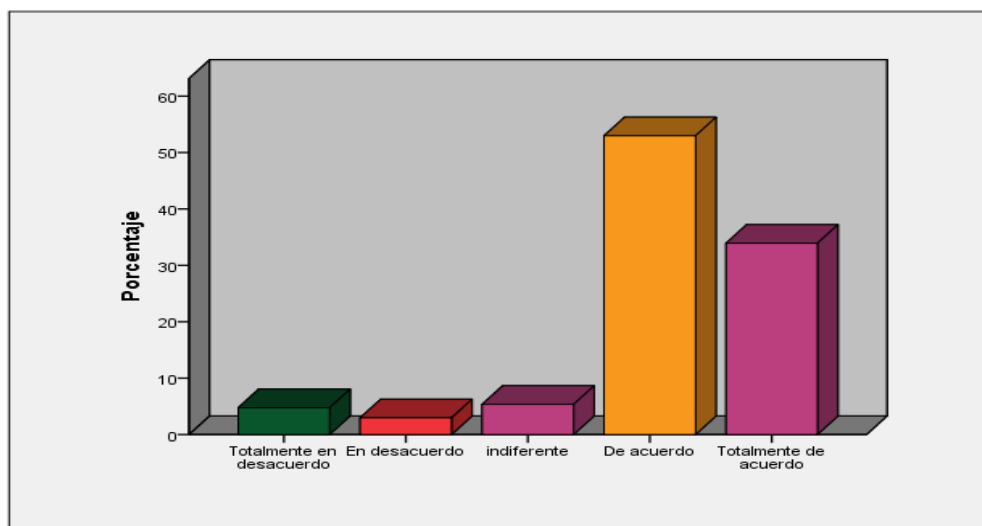
Como se puede observar en la figura 5 sobre las habilidades de delegar trabajo en la categoría totalmente de acuerdo y de acuerdo suman 85.1% siendo una alta aceptación de las opiniones contra el 9.6% en las categorías en desacuerdo y totalmente desacuerdo; lo que nos hace inferenciar que los cadetes de tercer año de infantería consideran que parte de su capacidad y habilidad de su liderazgo para delegar trabajo a sus subordinados.

Tabla 9

¿Cree ud. que los cadetes de tercer año de infantería desarrollan la escucha como habilidad del liderazgo?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,8	4,8
	En desacuerdo	2	3,0	7,7
	Indiferente	5	5,4	13,1
	De acuerdo	41	53,0	66,1
	Totalmente de acuerdo	26	33,9	100,0
	Total	78	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del instrumento



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los Cadetes de 3er año

Figura 6. Desarrollo de la escucha en el liderazgo

Interpretación

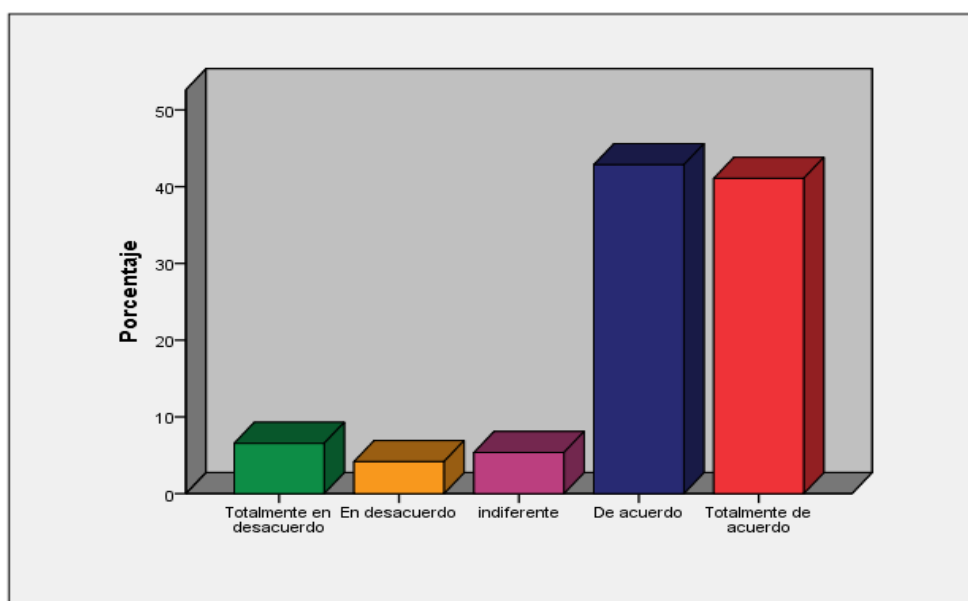
Como se puede observar en la figura 6 sobre el desarrollo de la escucha en el liderazgo, en la categoría totalmente de acuerdo y de acuerdo suman 86,9% siendo una alta aceptación de las opiniones contra el 7,8% en las categorías en desacuerdo y totalmente desacuerdo; lo que nos hace inferenciar que los cadetes de tercer año de infantería si desarrollan la escucha en su mayoría e intentan entender la problemática de sus subordinados logrando en ello una confianza mutua con sus superiores

Tabla 10

¿Cree ud. ¿Que los cadetes de tercer año de infantería se adaptan al cambio como una de las habilidades del liderazgo?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	6,5	6,5
	En desacuerdo	4	4,2	10,7
	Indiferente	4	5,4	16,1
	De acuerdo	33	42,9	58,9
	Totalmente de acuerdo	32	41,1	100,0
	Total	78	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del instrumento



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los Cadetes de 3er año

Figura 7. Adaptación al cambio

Interpretación

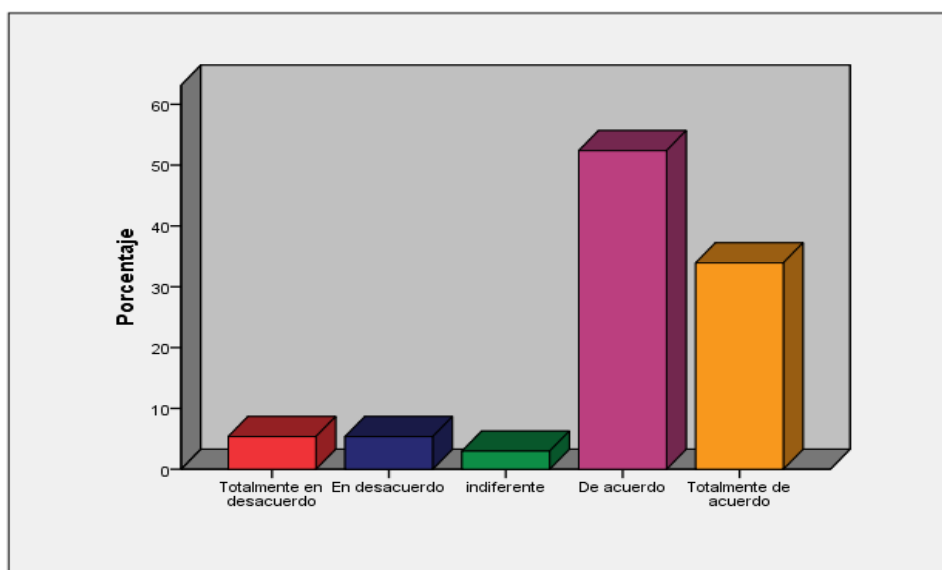
Como se puede observar en la figura 7 sobre la adaptación al cambio, en la categoría totalmente de acuerdo y de acuerdo suman 84.0% siendo una alta aceptación de las opiniones contra el 10.7% en las categorías en desacuerdo y totalmente desacuerdo; lo que nos hace inferenciar que los cadetes de tercer año de infantería si se adaptan al cambio y desarrollan esta habilidad dentro de su liderazgo.

Tabla 11

¿Cree ud. ¿Que los cadetes de tercer año de infantería construyen relaciones en su manejo del liderazgo?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,4	5,4
	En desacuerdo	4	5,4	10,7
	Indiferente	2	3,0	13,7
	De acuerdo	41	52,4	66,1
	Totalmente de acuerdo	27	33,9	100,0
	Total	78	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del instrumento



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los Cadetes de 3er año

Figura 8. Contribución con la relación.

Interpretación

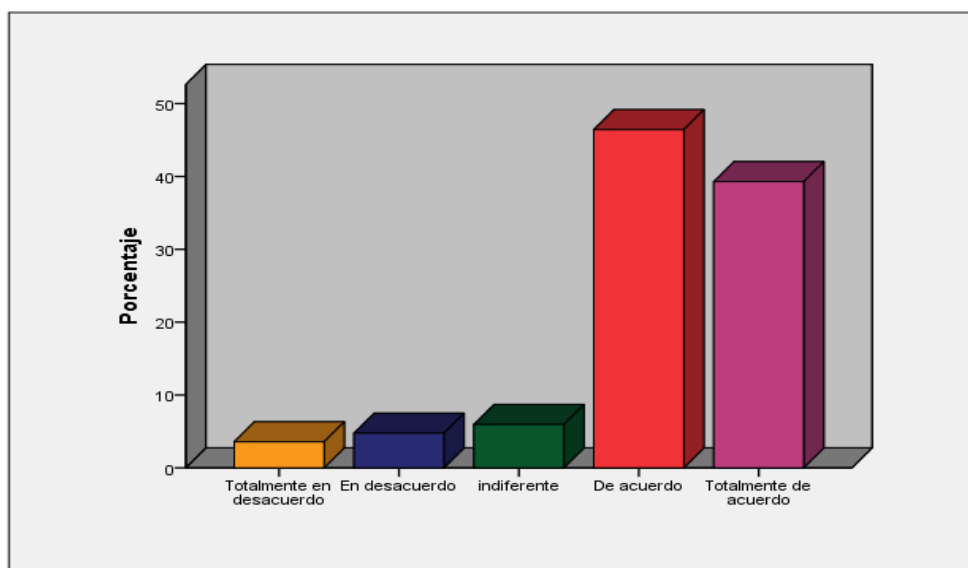
Como se puede observar en la figura 8 sobre la contribución con la relación, en la categoría totalmente de acuerdo y de acuerdo suman 86.3% siendo una alta aceptación de las opiniones contra el 10.8% en las categorías en desacuerdo y totalmente desacuerdo; lo que nos hace inferenciar que los cadetes de tercer año de infantería construyen relaciones en su manejo del liderazgo.

Tabla 12

¿Cree ud. ¿Que los Cadetes de tercer año de infantería utilizan el liderazgo participativo?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,6	3,6
	En desacuerdo	4	4,8	8,3
	Indiferente	5	6,0	14,3
	De acuerdo	36	46,4	60,7
	Totalmente de acuerdo	30	39,3	100,0
	Total	78	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del instrumento



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los Cadetes de 3er año

Figura 9. Utilización del liderazgo participativo

Interpretación

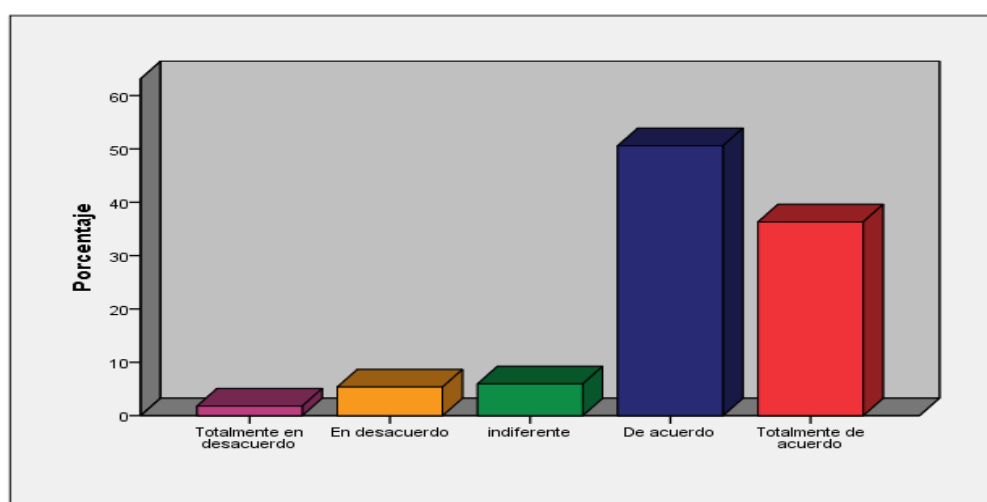
Como se puede observar en la figura 9 sobre la utilización del liderazgo participativo, en la categoría totalmente de acuerdo y de acuerdo suman 85.7% siendo una alta aceptación de las opiniones contra el 8.4% en las categorías en desacuerdo y totalmente desacuerdo; lo que nos hace inferenciar que los cadetes de tercer año utilizan el liderazgo participativo, por lo que dejan que sus subordinados participen en cuanto a la toma de decisiones para un desarrollo con un mejor ambiente de trabajo.

Tabla 13

¿Cree ud. que los cadetes de tercer año de infantería desarrollan el liderazgo orientado por equipos?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8
	En desacuerdo	4	5,4	7,1
	Indiferente	6	6,0	13,1
	De acuerdo	39	50,6	63,7
	Totalmente de acuerdo	28	36,3	100,0
	Total	78	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del instrumento



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los Cadetes de 3er año

Figura 10. Utilización del liderazgo por equipos

Interpretación

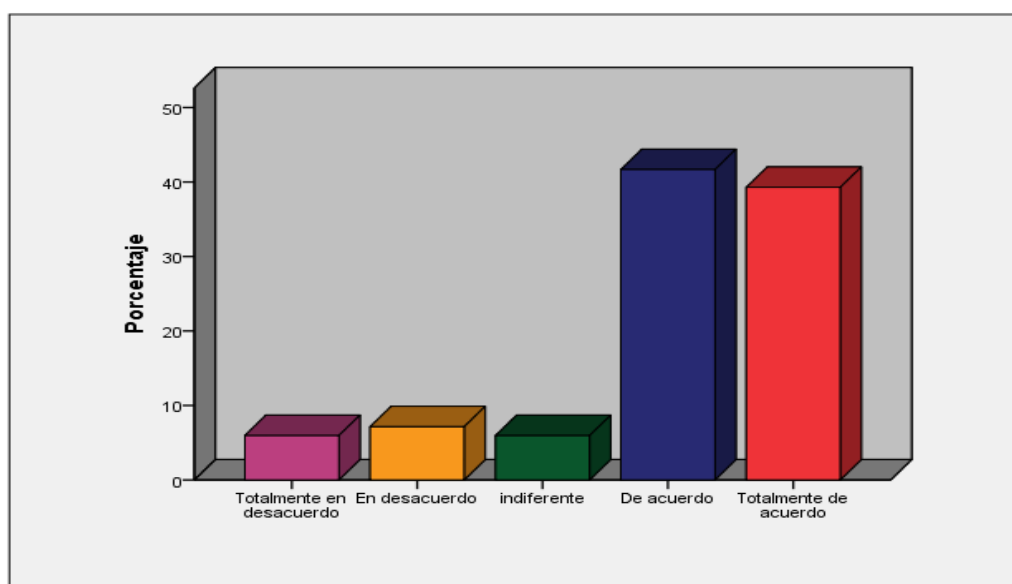
Como se puede observar en la figura 10 sobre la utilización del liderazgo por equipos, en la categoría totalmente de acuerdo y de acuerdo suman 86.9% siendo una alta aceptación de las opiniones contra el 7.2% en las categorías en desacuerdo y totalmente desacuerdo; lo que nos hace inferenciar que los cadetes de tercer año de infantería utilizan un liderazgo orientado por equipos lo cual da a conocer que logran que su personal trabaje de manera conjunta como si fuera una sola fuerza del desarrollo de sus actividades.

Tabla 14

¿Cree ud. ¿Que los cadetes de tercer año de infantería desarrollan el liderazgo carismático?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	6,0	6,0
	En desacuerdo	6	7,1	13,1
	Indiferente	5	6,0	19,0
	De acuerdo	32	41,7	60,7
	Totalmente de acuerdo	30	39,3	100,0
	Total	78	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del instrumento



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los Cadetes de 3er año

Figura 11. Desarrollo del liderazgo carismático

Interpretación

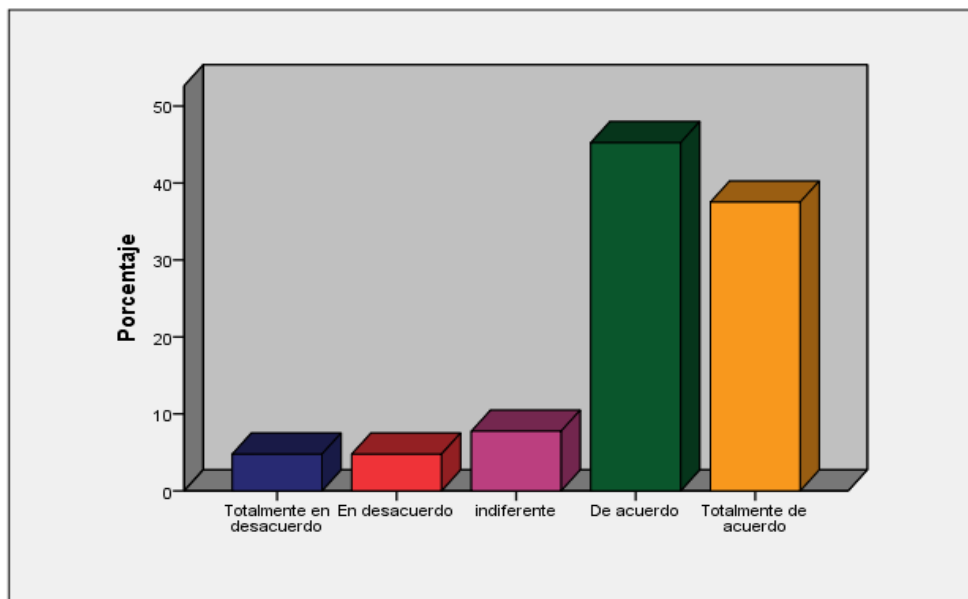
Como se puede observar en la figura 11 sobre el desarrollo del liderazgo carismático, en la categoría totalmente de acuerdo y de acuerdo suman 81.0% siendo una alta aceptación de las opiniones contra el 13.1% en las categorías en desacuerdo y totalmente desacuerdo; lo que nos hace inferenciar que los cadetes de tercer año de infantería desarrollan el liderazgo carismático lo cual nos da a conocer que buscan tener una buena relación con su personal lo cual da la confianza necesaria de conocer los diversos problemas de sus subordinados y apoyarlos en la solución de estos.

Tabla 15

¿Cree ud que Los cadetes de tercer año de infantería desarrollan el liderazgo autocrático?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,8	4,8
	En desacuerdo	4	4,8	9,5
	Indiferente	6	7,7	17,3
	De acuerdo	35	45,2	62,5
	Totalmente de acuerdo	29	37,5	100,0
	Total	78	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del instrumento



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario tomado a los Cadetes de 3er año

Figura 12. Desarrollo del liderazgo autocrático

Interpretación

Como se puede observar en la figura 12 sobre el desarrollo del liderazgo autocrático, en la categoría totalmente de acuerdo y de acuerdo suman 82.7% siendo una alta aceptación de las opiniones contra el 9.6% en las categorías en desacuerdo y totalmente desacuerdo; lo que nos hace inferenciar que los cadetes de tercer año de infantería desarrollan también el liderazgo autocrático o autoritario por la misma formación militar, toman el control individual del líder sobre todas las decisiones y la poca aportación de los miembros del grupo.

4.2 Discusión de los resultados

Problema general

¿Cómo es ejercicio de liderazgo de los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Con los resultados obtenidos podemos indicar que los cadetes de tercer año de infantería equilibran el poder blando con el poder duro nos indica que el 36.3.1% está totalmente de acuerdo, el 46.4% de acuerdo, 1.2% no sabe, 12.5 % en desacuerdo, 3.6% Totalmente en

desacuerdo. Esto nos permite afirmar que los cadetes de tercer año de infantería equilibran los poderes blandos con duros lo cual les da una autoridad innata en cuanto al manejo del poder ya que no solamente se basa en cosas abstractas sino en que lidera con el ejemplo causando un hecho concreto lo cual logra una inspiración en sus subordinados. Relacionándola con el problema general estos ayuda a identificar que los cadetes de tercer año de infantería en cuanto al ejercicio del liderazgo que tratan de llevar un equilibrio en cuanto al poder blanco con el poder duro significa a que no son tan orientados en el su personal o en la tarea ya que buscan una armonía en su forma de liderazgo siendo condescendientes con las necesidades de su personal pero siempre buscando una disciplina férrea para el buen cumplimiento de sus funciones que están dirigidos a la formación de la capacidad de liderazgo.

Problemas específicos

PE1: ¿Cómo es la influencia cultural del liderazgo en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “coronel Francisco Bolognesi”?

Con los resultados obtenidos podemos indicar que los cadetes de tercer año de infantería fomentan la creatividad y la innovaciónnos indica que el 33.9.1% está totalmente de acuerdo, el 50% de acuerdo, 8.3 no sabe, 5.4 % en desacuerdo, 2.4% Totalmente en desacuerdo. Esto nos indica que los cadetes de tercer año de infantería fomentan la innovación y la creatividad de diversas formas con su personal lo cual es muestra de un liderazgo orientado al desarrollo de nuevas habilidades en sus subordinados. Relacionado con el problema específico y los resultados podemos dar a conocer que los cadetes de tercer año de infantería influyen en cuanto a la cultura de desarrollo del personal buscando la innovación y la creatividad para que puedan tener diferentes conocimientos de solución de diversos problemas que se puedan suscitar y de esta manera afianzar su habilidad del liderazgo como futuros oficiales del ejército.

PE2: ¿Qué habilidades se desarrollan con el liderazgo de los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Con los resultados obtenidos podemos identificar que los cadetes de tercer año de infantería desarrollan la escucha como habilidad del liderazgonos indica que el 33.9.1% está totalmente de acuerdo, el 53.2% de acuerdo, 5.4 no sabe, 3 % en desacuerdo, 4.8% Totalmente en desacuerdo. Dicho cuadro nos indica que los cadetes de tercer año de infantería si desarrollan la escuchan en su mayoría e intentan entender la problemática de sus subordinados logrando en

ello una confianza mutua con sus superiores. Teniendo en cuenta la relación del problema específico y las estadísticas que se muestran podemos identificar los cadetes de tercer año de infantería están desarrollando la escucha como habilidad del liderazgo lo cual ayudara a comprender la problemática de sus subordinados además de poder comprender de forma certera las ordenes que se las de un oficial superior lo cual ayudara a su mejor desarrollo como un futuro oficial del ejército.

PE3: ¿Cuáles son los Tipos de liderazgo de los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2019?

Con los resultados obtenidos podemos identificar que los cadetes de tercer año de infantería desarrollan el liderazgo carismático nos indica que el 39.3% está totalmente de acuerdo, el 41.7% de acuerdo, 6% no sabe, 7.1% en desacuerdo, 6% Totalmente en desacuerdo. Se puede observar que los cadetes de tercer año de infantería también desarrollan el liderazgo carismático lo cual nos da a conocer que buscan tener una buena relación con su personal lo cual da la confianza necesaria de conocer los diversos problemas de sus subordinados y apoyarlos en la solución de estos. Teniendo en cuenta el análisis con el resultado del cuestionario podemos identificar que los cadetes de tercer año utilizan más el liderazgo carismático que otro tipo de liderazgo; lo cual este tipo de liderazgo ayuda a que el líder propiamente dicho tenga mejor comunicación con sus subordinados o con su equipo de trabajo lo cual ayuda a que pueda conocer sus falencias y complementarlos o pueda tener más confianza en cuanto a la solución de dudas o incógnitas que puedan suscitarse en cualquiera trabajo que se les otorgue.

Del problema general

¿Cuál es el nivel de liderazgo que manifiestan los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Al concluir el trabajo los cadetes de tercer año de infantería, el nivel de liderazgo es buena, dado que equilibran el poder blando con el poder duro nos indica que el 36.3.1% está totalmente de acuerdo, el 46.4% de acuerdo, 1.2% no sabe, 12.5 % en desacuerdo, 3.6% Totalmente en desacuerdo. Esto nos permite afirmar que el nivel de liderazgo de los cadetes de tercer año de infantería en buena, equilibrando los poderes blandos con duros lo cual les da una autoridad innata en cuanto al manejo del poder ya que no solamente se basa en cosas abstractas sino en que lidera con el ejemplo causando un hecho concreto lo cual logra una inspiración en sus subordinados. Relacionándola con el problema general estos ayuda a identificar que los cadetes de tercer año de infantería en cuanto al ejercicio del liderazgo que tratan de llevar un equilibrio en cuanto al poder blanco con el poder duro significa a que no son tan orientados en el su personal o en la tarea ya que buscan una armonía en su forma de liderazgo siendo condescendientes con las necesidades de su personal pero siempre buscando una disciplina férrea para el buen cumplimiento de sus funciones que están dirigidos a la formación de la capacidad de liderazgo.

Según el análisis del problema general con el antecedente nacional podemos analizar que al igual como menciona en el antecedente con su programa de “preparando líderes” plantea la formación de líderes y fortalecer sus cualidades como autoridades estudiantes lo cual se asemeja al ejercicio de liderazgo de los cadetes de tercer año de infantería con su grado de mando junto con la acción de mando con los líderes los cuales les dan la oportunidad de ejercer esta habilidad con sus subordinados y dar a conocer a los cadetes la forma correcta de la toma de decisiones además de generar una madurez precoz en los cadetes los cuales lo ayudaran a tomar decisiones certeras además de generar el desarrollo de las diversas habilidades y cualidades de un líder potencial. Esto va de la mano con lo que se menciona en el siguiente trabajo:

Según Lozano (2008) en su investigación “La influencia de la aplicación del programa “preparando líderes” en el fortalecimiento de la cualidad de liderazgo de las autoridades estudiantiles”, tuvo como propósito fortalecer la cualidad de liderazgo a través del Programa “Preparando líderes” en las autoridades estudiantiles del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa de Aplicación de la UCV “Harvard College”

Esta investigación ha utilizado el diseño de investigación experimental puro “Pre Test y Post Test” cuya población es a su vez la muestra, en los resultados se evidencian a través de tablas y gráficos, tal como lo recomienda las normas estadísticas.

A través de la investigación realizada con 38 autoridades estudiantiles de la I.E. se ha logrado fortalecer la cualidad de liderazgo, gracias a la aplicación del programa “Preparando líderes” cuyos resultados se han obtenido a través de listas de cotejo y de evaluación.

Según los resultados obtenidos en una investigación con la aplicación del programa Preparando líderes, responde al problema planteado, como fortalecer la cualidad de liderazgo de las autoridades estudiantiles de la I.E: A de la UCV Piura “Harvard College” como lo demuestra la t de Student. En las diferentes dimensiones que presenta el clima organizacional obteniendo en resumen final que la $t_c > t.t.$

En conclusión encontramos que existe diferencia significativa en las dimensiones de la cualidad de liderazgo en el promedio del pre test con el post test I, lo que indica que la aplicación del programa “Preparando líderes” tiene efectos significativos en el fortalecimiento de la cualidad de liderazgo y por ende en el desempeño como autoridad estudiantil, quedando así demostrado la eficacia del programa.

Esta investigación permitió al trabajo analizar los diferentes factores que cuentan como parte del liderazgo llevados de la mano con la disciplina para generar un orden en cuanto al liderazgo que ejercen y que les intenta influir con una enseñanza básica hacia las autoridades estudiantiles en cuanto ello ayudo a analizar la gestión de los docentes para una perfección de la asimilación de los conocimientos de líderes a futuro.

Problemas específicos

PE1 : ¿Cómo influye la cultural en el liderazgo en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

La cultura del liderazgo de los cadetes de tercer año de infantería repercute o influye al verse fomentada la creatividad y la innovación que nos indica el 33.9.1% está totalmente de acuerdo, el 50% de acuerdo, 8.3 no sabe, 5.4 % en desacuerdo, 2.4% Totalmente en desacuerdo al respecto. Esto nos indica que los cadetes de tercer año de infantería fomentan la innovación y la creatividad de diversas formas con su personal lo cual es muestra que la cultura de liderazgo

está orientado al desarrollo de nuevas habilidades en sus subordinados. Relacionado con el problema específico y los resultados podemos dar a conocer que los cadetes de tercer año de infantería influyen en cuanto a la cultura de desarrollo del personal buscando la innovación y la creatividad para que puedan tener diferentes conocimientos de solución de diversos problemas que se puedan suscitar y de esta manera afianzar su habilidad del liderazgo como futuros oficiales del ejército.

Teniendo en cuenta el análisis del problema específico junto con lo planteado en uno de los antecedentes nacionales busca que el liderazgo tiene que influir en su personal para que este busque desarrollarse de diversas formas teniendo visiones y acciones hacia un desarrollo cultural con orientación al aprendizaje al desarrollo del conocimiento de los líderes y de los que están detrás de ellos como un equipo de trabajo elaboración de instrumentos que ayuden a que el líder pueda tener un mejor recojo de información y se pueda identificar una mayor influencia del líder hacia sus subordinados lo cual inspire al desarrollo de capacidades además de una influencia cultural dirigida hacia una mejora continua que el subordinado pueda desarrollar a lo largo de su estadía con un equipo de trabajo. Dicho análisis va relacionado con lo que se menciona en el siguiente proyecto:

Así Pereza & Segundo (2008) en su trabajo de investigaciones liderazgo facilitador del aprendizaje organizativo en la escuela”, desarrollada intenta identificar algunas prácticas de liderazgo del consejo directivo que podrían facilitar el Aprendizaje Organizativo en la Institución Educativa Privada “Humanismo y Tecnología” (HUMTEC).

Nuestra investigación se origina de la observación de dos procesos dinámicos e interrelacionados en las organizaciones, especialmente educativas: el liderazgo y el aprendizaje de sus miembros. Al respecto planteamos la siguiente interrogante: ¿En qué forma el liderazgo del consejo directivo facilita el Aprendizaje Organizativo en la IEP Humanismo y Tecnología (HUMTEC)

Para aproximarnos a una respuesta establecimos dos objetivos por alcanzar en el desarrollo de la investigación, estos son:

- Identificar las prácticas de liderazgo del consejo directivo de la IEP “Humanismo y Tecnología” (HUMTEC) que promueven el Aprendizaje Organizativo.
- Reconocer procesos de Aprendizaje Organizativo generados por el consejo directivo en la IEP “Humanismo y Tecnología” (HUMTEC).

Para aproximar nuestras respuestas a los objetivos planteados hemos considerado dos categorías de análisis: Liderazgo del consejo directivo y Aprendizaje Organizativo. Asimismo, cada categoría contiene indicadores que les son característicos.

El informe de la investigación comprende marco teórico con tres capítulos; trabajo empírico y las conclusiones recomendaciones.

En el marco teórico describimos el contexto mundial que han desencadenado cambios trascendentes y están exigiendo nuevas formas de organización a las instituciones en general. También se abordan conceptualmente el Aprendizaje Organizativo, sus enfoques y los procesos que lo caracterizan. Además, describimos algunos componentes de dichos procesos en las organizaciones escolares. Asimismo, señalamos aquellas prácticas del liderazgo que pueden dinamizar el aprendizaje en la organización escolar.

En cuanto al trabajo empírico presentamos el diseño metodológico. Al respecto hemos creído pertinente utilizar un enfoque cualitativo por tratarse de un tema de investigación de corte sociológico, con presencia de dinámicas de interacción social, donde las visiones y acciones de los sujetos configuran toda una cultura organizacional. Asimismo, nuestra investigación tiene un carácter exploratorio, por ser un tema relativamente nuevo en el contexto de la gestión educativa. Además hemos descrito el procesos de elaboración de instrumentos, el recojo y tratamiento de la información.

Esta investigación nos servirá para el análisis de la influencia de las capacidades de liderazgo en el sector educativo de las escuelas en el cual se analizarán los factores de influencia de esta capacidad para la eficacia de la enseñanza y la correcta asimilación de los conocimientos de los alumnos, en cuanto a ello apoyara al análisis general de este factor que es el liderazgo como un medio de apoyo educativo en el cual se pueda desarrollar las capacidades continuas a este.

PE2:¿Qué las habilidades que se desarrollan con el liderazgo, en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Podemos indicar que los cadetes de tercer año de infantería desarrollan “la escucha” como habilidad del liderazgo nos indica que el 33.9.1% está totalmente de acuerdo, el 53.2% de acuerdo, 5.4 no sabe, 3 % en desacuerdo, 4.8% Totalmente en desacuerdo. Dicho cuadro nos indica que los cadetes de tercer año de infantería si desarrollan la escucha en su mayoría e

intentan entender la problemática de sus subordinados logrando en ello una confianza mutua con sus superiores. Teniendo en cuenta la relación del problema específico y las estadísticas que se muestran podemos identificar los cadetes de tercer año de infantería están desarrollando la escucha como habilidad del liderazgo lo cual ayudara a comprender la problemática de sus subordinados además de poder comprender de forma certera las ordenes que se las de un oficial superior lo cual ayudara a su mejor desarrollo como un futuro oficial del ejercito.

Teniendo en cuenta el antecedente junto con el problema específico que se relaciona podemos ver que el programa “preparando lideres” busca desarrollar las diferentes habilidades de un líder lo cual con nuestro estudio con los cadetes de tercer año de infantería se podría generar ya que siendo cadetes de año superior dentro de su centro de formación podrían practicar el liderazgo junto con ello alimentar sus habilidades falentes para ejercer un correcto liderazgo tanto orientado por equipos y siendo alimentado por los diversos tipos de liderazgo los cuales ayudaran a su desarrollo óptimo para que puedan tener una correcta formación como futuros oficiales del ejército teniendo en cuenta que dicho puesto es de alta responsabilidad lo cual generara una conciencia para que los cadetes de tercer año de infantería se preocupen por desarrollar todas las habilidades un líder excepcional. Lo cual va relacionado con lo mencionado por:

Tambien Lozano (2008), en su trabajo de investigación “La influencia de la aplicación del programa “preparando líderes” en el fortalecimiento de la cualidad de liderazgo de las autoridades estudiantiles”, tiene como propósito fortalecer la cualidad de liderazgo a través del Programa “Preparando líderes” en las autoridades estudiantiles del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa de Aplicación de la UCV “Harvard College”

Esta investigación ha utilizado el diseño de investigación experimental puro “Pre Test y Post Test” cuya población es a su vez la muestra, en los resultados se evidencian a través de tablas y gráficos, tal como lo recomienda las normas estadísticas.

A través de la investigación realizada con 38 autoridades estudiantiles de la I.E. se ha logrado fortalecer la cualidad de liderazgo, gracias a la aplicación del programa “Preparando líderes” cuyos resultados se han obtenido a través de listas de cotejo y de evaluación.

Según los resultados obtenidos en una investigación con la aplicación del programa Preparando líderes, responde al problema planteado, como fortalecer la cualidad de liderazgo de las autoridades estudiantiles de la I.E: A de la UCV Piura “Harvard College” como lo demuestra la t de Student. En las diferentes dimensiones que presenta el clima organizacional obteniendo en resumen final que la $t_c > t.t.$

En conclusión encontramos que existe diferencia significativa en las dimensiones de la cualidad de liderazgo en el promedio del pre test con el post test I, lo que indica que la aplicación del programa “Preparando líderes” tiene efectos significativos en el fortalecimiento de la cualidad de liderazgo y por ende en el desempeño como autoridad estudiantil, quedando así demostrado la eficacia del programa.

Esta investigación permitió al trabajo analizar los diferentes factores que cuentan como parte del liderazgo llevados de la mano con la disciplina para generar un orden en cuanto al liderazgo que ejercen y que les intenta influir con una enseñanza básica hacia las autoridades estudiantes en cuanto ello ayudo a analizar la gestión de los docentes para una perfección de la asimilación de los conocimientos de líderes a futuro.

PE3:¿Qué tipos de liderazgo se desarrollan en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2019?

Podemos indicar que los cadetes de tercer año de infantería desarrollan en mayor proporcion el tipo de liderazgo carismático, cuyo resultado es 39.3% está totalmente de acuerdo, el 41.7% de acuerdo, 6% no sabe, 7.1% en desacuerdo, 6% Totalmente en desacuerdo. Se puede observar que los cadetes de tercer año de infantería también desarrollan el liderazgo carismático lo cual nos da a conocer que buscan tener una buena relación con su personal lo cual da la confianza necesaria de conocer los diversos problemas de sus subordinados y apoyarlos en la solución de estos. Teniendo en cuenta el análisis con el resultado del cuestionario podemos identificar que los cadetes de tercer año utilizan mas el liderazgo carismático que otro tipo de liderazgo; lo cual este tipo de liderazgo ayuda a que el líder propiamente dicho tenga mejor comunicación con sus subordinados o con su equipo de trabajo lo cual ayuda a que pueda conocer sus falencias y complementarlos o pueda tener mas confianza en cuanto a la solución de dudas o incógnitas que puedan suscitarse en cualquiera trabajo que se les otorgue.

Analizando el antecedente internacional con el problema específico y generando una discusión podemos decir que dicho antecedente busca facilitar las cualidades y la evidencia de la calidad del liderazgo esto analizándolo con los tipos de liderazgo de los cadetes de tercer año de infantería podemos afirmar que ciertas cualidades están más apegadas a algunos tipos de liderazgo pero en cuanto a la identificación de la cualidad no nos encontramos conformes porque los tipos de liderazgo no se basan en calidad ni las habilidades están relacionadas con una calidad ya que las habilidades del liderazgo están orientadas al tipo de liderazgo y todos los tipos de

liderazgo están probados como exitosos dependiendo de su forma de empleo junto con la relación del tipo de equipo que el líder pueda dirigir. Lo cual tiene total relación con lo mencionado por:

Según Palacios (2012) en su trabajo de investigación “Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones Educativas” Simposio presentado al XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas- CIOIE- Granada, España, propone un modelo que se somete a consideración de la comunidad educativa establece que en la calidad de cada institución cabe distinguir componentes a los que se denomina “identificadores” y otros a los que se les considera “predictores”. Los primeros facilitarían la identificación de la evidencia de calidad; los segundos permitirían predecir la posibilidad de tal calidad. Pero, en realidad, esta distinción es puramente metodológica y se establece para facilitar la comprensión de un sistema global (cuál es el de una institución educativa) y su funcionamiento. En la práctica, sin embargo, es difícil separar radicalmente tales componentes. Así, por ejemplo, si bien la metodología es un factor determinante de calidad, no cabe duda que su forma de actuar determina modos de actuación que pueden ser considerados como resultado, dado que se ha producido una determinada forma de abordar el aprendizaje.

CONCLUSIONES

Primera Conclusión

El 69 % de los cadetes de 3er año está directamente relacionada con el ejercicio de liderazgo ya que depende de su capacidad de liderazgo acompañado de su don de mando para un buen ejercicio del liderazgo con decisión certera depende mucho de las habilidades que desarrolla el cadete de tercer año de infantería lo cual va de la mano con la madurez que este pueda tener dando como un resultado el buen cumplimiento de las ordenes y el buen manejo de su equipo de trabajo.

Segunda Conclusión

El 82.7% de los Cadetes de 3er año manifiesta que el nivel de capacidad de Liderazgo está relacionada con su desarrollo dependiendo al tipo de liderazgo que puedan ejercer los cadetes ya que su liderazgo también está relacionado con la personalidad del líder propiamente dicho y lo cual da a conocer las diferentes habilidades que puede desarrollar como líder.

Tercera Conclusión

El 83.9 % de los cadetes de 3er año pueden llegar a la conclusión que un buen líder con sus habilidades bien desarrolladas y con un tipo de liderazgo determinado puede influir en la cultura de sus subordinados desde su forma de pensar y hasta su forma de ver las cosas para un perfecto desarrollo de su personal además de tener una confianza necesaria y eficiente con su personal para que las ordenes puedan cumplirse.

RECOMENDACIONES

La investigadora del presente tema recomienda al Sr. Gral de Brigada, Director de la Escuela Militar de Chorrillos que se digne disponer lo siguiente:

Primera Recomendación

Impulsa el desarrollo de habilidades del liderazgo para que los cadetes de tercer año de infantería una vez llegado a tomar el comando de la escuela militar puedan desempeñar bien su rol de líderes con las habilidades bien desarrolladas para una buena toma de decisiones. Llevado a cabo por la jefatura de batallón mediante cierta instrucción en las cuales oriente al cadete de tercer año de infantería a identificar sus habilidades las cuales son débiles y volverlas una fortaleza

Segunda Recomendación

Impulsar la toma de test para que los cadetes de infantería puedan identificar su tipo de liderazgo lo cual ayudara a identificar las falencias y sus cualidades desarrolladas para que este pueda ser un líder potencial con buenas decisiones para su equipo de trabajo. Llevado a cabo por los oficiales encargados de la compañía para identificar las cualidades que son débiles en los cadetes teniendo como finalidad otorgarlas como fortaleza para los cadetes de tercer año de infantería.

Tercera Recomendación

Desarrollar encuestas para determinar cómo se está desarrollando el ejercicio de liderazgo de los cadetes de tercer año de infantería para poder identificar los posibles problemas y buscar una solución para su buen desempeño llevada a cabo por el departamento de evaluación y estadística para identificar que posibles problema puede causar dicho ejercicio de liderazgo siendo así la finalidad corregir los posibles problemas que se puedan suscitar en el batallón de cadetes; además de generar un mejor ambiente en la escuela militar de chorrillos.

BIBLIOGRAFIA

- Alvarado, N. (2016). “Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la Universidad Nacional del Callao” (tesis doctoral). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú.
- Anaya, N. (2011). *Diccionario de psicología*. Bogotá: Ecoe.
- Andrade, E. (2012); “Desarrollo teórico sobre liderazgo auténtico”. En: *Global Conference on Business & Finance Proceedings*. Vol. 7. Pág. 703-703.
- Arbaiza F., (2012); “*Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*”. Buenos Aires: Cengage Learning, pág., 520.
- Avenecer, Y.(2015). *Liderazgo y motivación* (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Castañeda, J. (2016). *Liderazgo transformacional y eficacia de defensa en situación de crisis decisional* (tesis doctoral). Universidad nacional de educación a distancia Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado. España.
- Castillo, J. (2016). *El liderazgo militar del ejército nacional de Colombia*, (título de especialista). Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.
- Castañeda, J. (2016). *Modelo de evaluación del liderazgo de los oficiales de la jefatura del Estado Mayor en el ejército del Perú* (tesis doctoral). Universidad Antenor Orrego. Perú.
- De León, p. (2018). *Liderazgo y empoderamiento* (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Gento, S. (2012). “*Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones Educativas*” Simposio presentado al XII Congreso Interuniversitario de Organización

de Instituciones Educativas- CIOIE- Granada, España, 18-20 de diciembre de 2012.
(Tesis para optar el grado académico de maestro). España.

González, R. (2017). *Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior* (tesis de grado). Tecnológico de Monterrey. México.

Hernández Sampieri R., Fernández C., Baptista L.P., (2014) *Metodología de la investigación* (sexta edición)- Subsidiaria de Mc Graw – Hill/ Interamericana editores S.A de C.V – México.

Pérez Saavedra & Segundo Sigifredo (2012). “El liderazgo facilitador del aprendizaje organizativo en la escuela”. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.

Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario en una Institución Educativa de Ventanilla*. Callao. Para optar el grado de Maestro en Educación. Mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de Educación. Lima Perú.

Sergio Garay, S. (2016). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*. Sergio Garay Oñate. (Tesis de grado). España.

Yañez, C. (2017). *Liderazgo de los oficiales de la jefatura del estado mayor y el desarrollo institucional del Ejército del Perú*. (Tesis de grado) JEMEP-Lima.

Valerio, L (2012). *El Liderazgo transformador como herramienta para que las operaciones de información sean parte de la cultura organizacional de la Armada Boliviana en su accionar táctico*. Para optar el grado de Magister en Scientiarum en Táctica Naval. Universidad Militar Bolivariana de Venezuela. Escuela de Estudios Tácticos Navales. Venezuela.

ANEXOS

Anexo 1

BASE DE DATOS

V1	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo	TOTAL	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo	TOTAL (%)
1	5	4	17	25	27	78	12.82%	6.0%	19.2%	33.3%	32.1%	100.00%
2	3	10	1	36	28	78	3.6%	12.5%	1.2%	46.4%	36.3%	100.00%
3	2	5	17	29	25	78	2.4%	6.5%	22.0%	37.5%	31.5%	100.00%
4	2	5	6	39	26	78	2.4%	5.4%	8.3%	50.0%	33.9%	100.00%
5	4	4	4	35	31	78	4.8%	4.8%	5.4%	45.2%	39.9%	100.00%
6	4	2	5	41	26	78	4.8%	3.0%	5.4%	53.0%	33.9%	100.00%
7	5	4	4	33	32	78	6.5%	4.2%	5.4%	42.9%	41.1%	100.00%
8	4	4	2	41	27	78	5.4%	5.4%	3.0%	52.4%	33.9%	100.00%
9	3	4	5	36	30	78	3.6%	4.8%	6.0%	46.4%	39.3%	100.00%
10	1	4	6	39	28	78	1.8%	5.4%	6.0%	50.6%	36.3%	100.00%
11	5	6	5	32	30	78	6.0%	7.1%	6.0%	41.7%	39.3%	100.00%
12	4	4	6	35	29	78	4.8%	4.8%	7.7%	45.2%	37.5%	100.00%

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título:El nivel de la capacidad de liderazgo de los cadetes de tercer año del arma de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019.

<i>PROBLEMAS</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>VARIABLE</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS</i>
Problema General ¿Cuál es el nivel de liderazgo que manifiestan los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”? ¿de qué manera se manifiesta el nivel de liderazgo participativo?	Objetivo General Identificar el nivel de liderazgo que manifiestan los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.	V. LIDERAZGO DIMENSIONES 1.-Influencia cultural con el liderazgo 2.-Habilidades del uso del liderazgo 3.-Tipos de Liderazgo	-La capacidad de observar el entorno como un sistema vivo -Equilibrar el poder blando con el poder duro -Relación que existe entre género y liderazgo -Fomentar la creatividad y la innovación	Tipo / Nivel Básico/Descriptivo investigación Descriptiva Diseño de investigación No Experimental Enfoque de investigación Cualitativo Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario Población 97 cadetes Muestra 78 cadetes Métodos de Análisis de Datos Descriptiva-Correlacional
Problema Especifico 1 ¿Cómo influye la cultural en el liderazgo en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	Objetivo Especifico 1 Analizar cómo influye la cultural en el liderazgo en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”			
Problema Especifico 2 ¿Qué las habilidades que se desarrollan con el liderazgo, en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	Objetivo Especifico 2 Identificar las habilidades que se desarrollan con el liderazgo, en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.		-Liderazgo participativo -Liderazgo orientado al equipo -Liderazgo carismático -Liderazgo autocrático	
Problema Especifico 3 ¿Qué tipos de liderazgo se desarrollan en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2019?	Objetivo Especifico 3 Identificar los tipos de liderazgo que se desarrollan en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.			

Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA

INSTRUCCIONES

A continuación, le presentamos 12 proposiciones en relación con la capacidad de liderazgo de los cadetes de tercer año del arma de infantería. Le pedimos que frente a cada una de ellas exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas. Lea cada proposición y marque con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista de acuerdo al siguiente código.

Totalmente de acuerdo..... T.D.A
De acuerdo..... D.A
Indiferente..... I
En desacuerdo..... E.D
Totalmente en desacuerdo..... T.E.D

ITEMES

1. ¿Los cadetes de tercer año de infantería, poseen la capacidad de observar en entorno como un sistema vivo?
2. ¿Los cadetes de tercer año de infantería, equilibran el poder blando con el poder duro?
3. ¿Los cadetes de tercer año de infantería, relacionan el género y el liderazgo?
4. ¿Los cadetes de tercer año de infantería, fomentan la creatividad y la innovación?
5. ¿Los cadetes de tercer año de infantería, como habilidad de liderazgo delegan el trabajo?
6. ¿Los cadetes de tercer año de infantería, desarrollan la escucha como habilidad de liderazgo?
7. ¿Los cadetes de tercer año de infantería, se adaptan al cambio como una de las habilidades de liderazgo?
8. ¿Los cadetes de tercer año de infantería, construyen relaciones en su manejo de liderazgo?
9. ¿Los cadetes de tercer año de infantería, utilizan el liderazgo participativo?
10. ¿Los cadetes de tercer año de infantería, desarrollan el liderazgo orientando los equipos?
11. ¿Los cadetes de tercer año de infantería, desarrollan el liderazgo carismático?
12. ¿Los cadetes de tercer año de infantería, desarrolla el liderazgo autocrático?

HOJA DE RESPUESTA

Nº ITEMES	T.D.A	D.A	I	E.D	T.E.D
1					
2					
3					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					

Anexo 2



Instrumento de recolección

Anexo 3



Base de datos

Anexo 4



Validación del instrumento por expertos

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 de turnitin

Anexo 10



Acta de sustentación de tesis

