

**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"**



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

**"Cultura Organizacional y Liderazgo Efectivo en el Grupo de
Artilería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8- Juliaca"**

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

Seymur Mayer Ramos

0009-0007-0874-8178:

LIMA – PERÚ

2024

NOMBRE DEL TRABAJO

Cultura Organizacional y Liderazgo Efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8- Ju

AUTOR

Mayer Ramos

RECUENTO DE PALABRAS

8909 Words

RECUENTO DE CARACTERES

51103 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

42 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.2MB

FECHA DE ENTREGA

May 7, 2024 12:13 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 7, 2024 12:14 PM GMT-5

● 18% de similitud general

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

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, por el constante apoyo y amor incondicional. Sin su impulso y comprensión, este logro no hubiera sido posible. Su confianza puesta en mí y ese gran amor inquebrantable son mi mayor fortaleza.

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a mis padres, quienes con su amor, paciencia y dedicación me han permitido superar cada obstáculo en la carrera de mis sueños y darme la oportunidad de demostrar que con esfuerzo y dedicación todo es posible en esta vida.

ÍNDICE

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
ÍNDICE	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
Resumen.....	7
Introducción	8
CAPITULO I: INFORMACION GENERAL	10
1.1. Descripción de la Dependencia.....	10
1.2. Tipo de actividad que desarrolló (función y puesto)	10
1.3. Lugar y fecha	11
1.4. Misión	11
1.5. Visión	11
1.6. Funciones del puesto que ocupó.....	11
CAPITULO II: MARCO TEORICO	13
2.1. Antecedentes	13
2.1.1. Antecedentes Internacionales	13
2.1.2. Antecedentes Nacionales	15
2.2. Bases teóricas	17
2.2.1. Cultura Organizacional.....	17
2.2.2. Liderazgo Efectivo	19
2.3. Términos básicos	21
CAPITULO III	23
DESARROLLO DEL TEMA.....	23
3.1. Campo de aplicación	23
3.2. Tipo de aplicación.....	24
3.3. Diagnostico.....	24
3.4. Propuesta de innovación.....	25
3.4.1. Objetivo de la propuesta	25
3.4.2. Descripción simple de la propuesta	25
CONCLUSIONES	33
RECOMENDACIÓN	35
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	36
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Encuesta de la fase 1 de diagnostico</i>	26
Tabla 2 <i>Fortalecimiento de la Cultura Organizacional</i>	27
Tabla 3 <i>Desarrollo de Habilidades de Liderazgo</i>	28
Tabla 4 <i>Trabajo en Equipo y Colaboración</i>	29
Tabla 5 <i>Encuesta de Satisfacción del Taller</i>	31
Tabla 6 <i>Encuesta de Evaluación del Taller</i>	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de Taller de fortalecimiento de la Cultura Organizacional y Liderazgo Efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz"Nº 8 - Juliaca	25
--	----

Resumen

El presente estudio, realizado en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca, tiene como objetivo principal contribuir al fortalecimiento de la cultura organizacional y el liderazgo efectivo en esta unidad militar. Se reconoce el papel crucial que desempeñan estos aspectos en el logro de los objetivos institucionales y en el bienestar del personal militar bajo su mando. Con un enfoque centrado en el análisis y mejora de la cultura organizacional, así como en el desarrollo de habilidades de liderazgo, se busca optimizar el funcionamiento y la eficacia de la unidad.

En cuanto al planteamiento del problema, se identifica una necesidad imperante de mejorar la cultura organizacional y el liderazgo en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca. Se observa una falta de alineación con los valores institucionales, así como deficiencias en las habilidades de liderazgo que impactan en el desempeño y la cohesión del personal. Esto se traduce en dificultades para alcanzar los objetivos planteados y para mantener un ambiente de trabajo favorable.

Tras la aplicación de estrategias diseñadas para abordar esta problemática, se han obtenido resultados alentadores. Se ha logrado una mayor cohesión y compromiso por parte del personal, evidenciado en una mejora en la comunicación interna, la colaboración entre equipos y el sentido de pertenencia a la institución. Además, se ha observado un desarrollo significativo en las habilidades de liderazgo de los oficiales y suboficiales, quienes ahora son capaces de guiar y motivar eficazmente a sus subordinados hacia el logro de los objetivos comunes.

Palabras clave: Cultura organizacional, liderazgo efectivo, unidad militar, objetivos institucionales, bienestar del personal.

Introducción

La presente suficiencia profesional, titulada "Cultura Organizacional y Liderazgo Efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca", surge de una combinación de motivaciones personales y profesionales que han impulsado este trabajo de investigación.

Como Capitán de Artillería y Oficial de Personal en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca, Mayer Ramos Seymour, he sido testigo directo de la importancia vital de una cultura organizacional sólida y un liderazgo efectivo en el desempeño y cohesión de nuestra unidad militar.

Desde una perspectiva personal, mi interés en el desarrollo del liderazgo efectivo ha sido un motor constante en mi carrera profesional. Observar cómo el liderazgo influye en el ambiente laboral, la motivación del personal y, en última instancia, en los resultados operativos, ha sido una fuente continua de reflexión y estudio.

La dependencia donde se ha llevado a cabo esta investigación es el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 en Juliaca, una unidad con una rica historia y un rol estratégico en la región, cuya cultura organizacional y dinámica de liderazgo merecen un análisis detallado.

Este trabajo se estructura en tres capítulos fundamentales que permiten un abordaje completo de la temática propuesta. En el Capítulo I, "Información General", se detallan aspectos clave de la unidad militar, incluyendo su ubicación geográfica, funciones específicas y el rol ocupado por el Capitán Mayer Ramos Seymour en calidad de Oficial de Personal.

El Capítulo II, "Marco Teórico", está dedicado a establecer las bases conceptuales y teóricas necesarias para comprender a fondo la cultura organizacional y el liderazgo efectivo. Aquí se exploran antecedentes relevantes a nivel nacional e internacional, así como la definición y comprensión de términos clave que servirán como fundamento para el análisis posterior.

Por último, el Capítulo III, "Desarrollo del Tema", representa la aplicación concreta de los conocimientos adquiridos en el contexto específico del Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca. Se presenta un diagnóstico detallado de la cultura organizacional y el liderazgo en la unidad, seguido de una propuesta de innovación orientada a mejorar estos aspectos y, con ello, potenciar el desempeño y la efectividad de la unidad militar.

A través de esta investigación, se busca contribuir al fortalecimiento de la cultura organizacional y el liderazgo efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca, reconociendo su papel fundamental en el logro de los objetivos institucionales y en el bienestar del personal militar bajo su mando.

CAPITULO I: INFORMACION GENERAL

1.1. Descripción de la Dependencia

Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca, ubicado en Ramón Castilla 502, Juliaca 21104, Perú. Esta unidad militar, con una historia de servicio y compromiso en la región, representa un pilar fundamental en la defensa y seguridad del territorio peruano.

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

El Capitán Mayer Ramos Seymour, en calidad de Oficial de Personal en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca, desempeñó una función crucial en la gestión y administración del recurso humano de la unidad militar.

Su rol principal consistió en liderar y supervisar los procesos relacionados con la gestión del personal, desde la planificación y asignación de tareas hasta el seguimiento del desempeño y el desarrollo profesional de los integrantes de la unidad. En este sentido, el Capitán Mayer Ramos Seymour estuvo a cargo de:

Coordinar y ejecutar actividades de reclutamiento y selección de nuevo personal para la unidad, asegurando la elección de candidatos adecuados y calificados para las necesidades operativas y organizativas.

Gestionar y mantener actualizada la documentación y registros del personal, garantizando el cumplimiento de los procedimientos administrativos y legales requeridos.

Supervisar el proceso de evaluación de desempeño del personal militar, identificando áreas de fortaleza y oportunidades de mejora para el crecimiento profesional de cada miembro de la unidad.

Implementar políticas y programas de capacitación y desarrollo, diseñados para mejorar las habilidades y competencias del personal en áreas clave para el cumplimiento de la misión del Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca.

Brindar asesoramiento y apoyo a los miembros de la unidad en temas relacionados con su carrera militar, bienestar laboral y aspectos administrativos.

La función del Capitán Mayer Ramos Seymour como Oficial de Personal fue esencial para mantener un ambiente laboral efectivo y productivo dentro del Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz" N° 8 - Juliaca. Su labor contribuyó significativamente al desarrollo y fortalecimiento de la cultura organizacional y al liderazgo efectivo en esta unidad militar.

1.3. Lugar y fecha

La investigación se realizó en el Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz" N° 8 - Juliaca, Perú, durante el año 2020.

1.4. Misión

La misión del Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz" N° 8 - Juliaca es garantizar la defensa del territorio nacional y contribuir a la seguridad y soberanía de la República del Perú. A través de su preparación, adiestramiento y despliegue operativo, la unidad se compromete a proporcionar un apoyo eficaz de artillería en operaciones militares terrestres, manteniendo altos estándares de profesionalismo y excelencia en todo momento.

1.5. Visión

La visión del Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz" N° 8 - Juliaca es ser reconocido como una unidad de vanguardia en el ámbito de la artillería, destacando por su profesionalismo, capacidad operativa y liderazgo ejemplar. Busca ser una fuerza militar altamente eficaz y moderna, comprometida con la defensa y seguridad del territorio nacional, así como con el bienestar y desarrollo de su personal. La unidad aspira a ser un referente en la excelencia militar, contribuyendo de manera significativa al fortalecimiento de la institución castrense y al servicio a la nación peruana.

1.6. Funciones del puesto que ocupó

Como Capitán y Oficial de Personal en el Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz" N° 8 - Juliaca, Mayer Ramos Seymour desempeñó diversas funciones cruciales para la gestión y desarrollo del personal militar en la unidad. Algunas de las funciones principales que ocupó en su puesto fueron:

1. **Coordinación de Reclutamiento y Selección:** Responsable de planificar y ejecutar procesos de reclutamiento para la unidad, asegurando la incorporación de personal calificado y adecuado para las necesidades

operativas.

2. **Gestión de Carrera y Desarrollo:** Supervisó el desarrollo profesional del personal militar, identificando oportunidades de crecimiento y capacitación para fortalecer las habilidades y competencias.
3. **Administración de Personal:** Mantuvo y actualizó los registros y documentación del personal, garantizando el cumplimiento de los procedimientos administrativos y legales establecidos.
4. **Evaluación de Desempeño:** Llevó a cabo procesos de evaluación periódica del personal, identificando áreas de fortaleza y oportunidades de mejora para el desarrollo individual y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
5. **Implementación de Programas de Bienestar:** Desarrolló e implementó programas y políticas de bienestar para el personal militar, promoviendo un ambiente laboral saludable y el cuidado integral de los miembros de la unidad.
6. **Asesoramiento y Apoyo:** Brindó asesoramiento y apoyo a los miembros de la unidad en asuntos relacionados con su carrera militar, beneficios, derechos, y resolución de problemas administrativos.

Estas funciones, llevadas a cabo con profesionalismo y compromiso, contribuyeron significativamente al desarrollo y fortalecimiento de la cultura organizacional, el liderazgo efectivo y el bienestar general del personal en el Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz" N° 8 - Juliaca.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En el contexto internacional el autor Corradi (2020) tuvo como objetivo general "*Cultura organizacional y clima laboral como factores claves en el desempeño de personal civil dentro del Comando de Brigada de Montaña VIII - Ejército Argentino*". Este estudio tuvo como propósito general analizar el papel fundamental de la cultura y clima organizacional en el logro de objetivos del personal civil en el Comando de Brigada de Montaña VIII. En el marco teórico se profundizó en los conceptos de cultura y clima organizacional, examinando diversos niveles, elementos y clasificaciones que se enmarcan dentro de estos dos conceptos fundamentales. Para llevar a cabo el estudio, se optó por un enfoque metodológico cualitativo, ya que no se buscaba medir variables numéricas, sino comprender las opiniones y comportamientos de los individuos que forman parte de la cultura de una organización específica. Se trató de un estudio de caso con un enfoque descriptivo que explica una situación en un contexto particular. La técnica de recolección y análisis de datos combinó tanto fuentes primarias como secundarias. Las primeras fueron obtenidas a través de una serie de entrevistas realizadas al personal civil, mientras que las segundas se basaron en fuentes de terceros, incluyendo información legal relevante. Tras llevar a cabo la investigación y analizar la información recopilada, se llegó a la conclusión de que existe la posibilidad de mejorar la situación planteada. Se sugirió que un mayor reconocimiento del personal civil, la intervención del personal militar en problemas propios de este grupo, y la participación en actividades fuera del entorno de oficina, son acciones que pueden mejorar significativamente el ambiente laboral y el cumplimiento de objetivos del personal civil en el Comando de Brigada de Montaña VIII.

Pérez (2023) en su estudio titulado "*La Mística y el Liderazgo Militar como parte del Proceso de Transformación Institucional*". Este estudio tuvo como objetivo general analizar la importancia de la mística castrense, la ética y la moral en el liderazgo militar, y cómo estos elementos influyen en la toma de decisiones, el trabajo en equipo y el cumplimiento de las misiones operativas. Para alcanzar este propósito, se llevó a cabo un enfoque metodológico que se centró en la revisión documental y la realización de entrevistas con personal

militar de diversas jerarquías. Este enfoque permitió obtener una comprensión más profunda de cómo la mística castrense, la ética y la moral son internalizadas y aplicadas en el contexto operativo y de liderazgo militar. Los resultados obtenidos evidenciaron que la mística castrense, la ética y la moral son elementos fundamentales del liderazgo militar. Se destacó cómo estos valores y creencias influyen la toma de decisiones, la capacidad para guiar equipos en situaciones adversas y la responsabilidad en la ejecución de las acciones militares. Asimismo, se resaltó cómo la promoción del orgullo y el respeto por los símbolos patrios contribuyen a fortalecer el sentido de identidad y compromiso dentro de las FF. AA. En conclusión, se evidenció que la mística castrense, la ética y la moral son elementos esenciales para el liderazgo militar efectivo. Estos valores no solo impulsan la eficiencia y efectividad en las operaciones, sino que también nutren el sentido de identidad, orgullo y compromiso de los militares con su institución y con el cumplimiento de la misión encomendada. Así, se subrayó la importancia de cultivar y fortalecer estos valores en el liderazgo militar para garantizar el éxito en las acciones y operaciones llevadas a cabo por las FF. AA.

Reyes (2022) en su estudio titulado "*Aplicación del liderazgo militar transformacional por oficiales del Ejército de Colombia en el siglo XXI: Una estrategia para mejorar el desempeño profesional y el bienestar de los soldados*". Este estudio tuvo como objetivo general proporcionar una guía para la implementación del liderazgo transformacional en el Ejército de Colombia. Se abordaron estrategias específicas destinadas a cultivar un liderazgo íntegro y transformacional, enfocado en la institución castrense. Además, se exploró cómo el liderazgo transformacional influye positivamente en el desempeño profesional y el bienestar de los soldados, contribuyendo a mejorar la cohesión y la identificación grupal, aspectos cruciales para una mayor eficacia en las unidades militares de menor escala. Para lograr este propósito, se adoptó un enfoque metodológico que enfatizó la revisión exhaustiva de literatura y el análisis de casos de estudio relevantes. Se consideraron específicamente las prácticas de liderazgo transformacional en otros contextos militares y organizacionales, así como las estrategias efectivas para su implementación. Además, se realizaron entrevistas y consultas con expertos en el tema para

obtener una comprensión profunda de las dinámicas y efectos del liderazgo transformacional en el ámbito militar. Los resultados obtenidos destacaron que el liderazgo militar transformacional es una estrategia esencial para la gestión del talento humano en el Ejército de Colombia. Se evidenció que la implementación efectiva de este enfoque requiere un liderazgo íntegro y transformacional, con un claro enfoque hacia la institución castrense y sus objetivos estratégicos. Se observó cómo este tipo de liderazgo tiene un impacto significativamente positivo en el desempeño profesional de los soldados, así como en su bienestar y cohesión como equipo. Esta cohesión grupal resulta fundamental para lograr una mayor eficacia en las unidades militares de menor escala. Se concluye que el liderazgo militar transformacional es una estrategia clave para el éxito del Ejército de Colombia en el siglo XXI. Su implementación efectiva requiere un liderazgo íntegro y transformacional, orientado hacia la institución castrense, así como una integración efectiva del liderazgo y la estrategia militar. La evaluación continua de los estilos de liderazgo de los comandantes de primera línea y la investigación constante en liderazgo transformacional son esenciales para garantizar su éxito y efectividad en el contexto militar actual.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

En el ámbito nacional se tiene a Sánchez (2022) en su estudio titulado “*Cultura Organizacional y Liderazgo en el Ejército*”. Tuvo como objetivo general explorar la relación entre la cultura organizacional y el liderazgo en el contexto específico del Ejército, destacando la importancia de fortalecer ambas dimensiones para el desarrollo institucional y el éxito de sus miembros. En cuanto a la metodología, se utilizó un enfoque mixto que incluyó revisión bibliográfica y análisis cualitativo de entrevistas con oficiales. Estas entrevistas proporcionaron información valiosa sobre las percepciones y experiencias de los oficiales en relación con la cultura organizacional y el liderazgo en la unidad. Los resultados de la investigación revelaron la importancia crítica de una cultura organizacional sólida como base para un liderazgo efectivo en el Ejército. Se identificaron áreas de mejora en la promoción de una cultura de colaboración, comunicación abierta y apoyo mutuo dentro de la unidad. Además, se destacó la necesidad de programas de capacitación y desarrollo que fomenten el

liderazgo adaptativo y la toma de decisiones estratégicas. En conclusión, se enfatiza la relevancia de fortalecer tanto la cultura organizacional como el liderazgo en el Ejército peruano, con el fin de mejorar el desempeño institucional, la cohesión del equipo y el logro de los objetivos estratégicos. Esta investigación sirve como una guía para futuras acciones y programas destinados a promover un ambiente de trabajo efectivo y una fuerza militar preparada para los desafíos del siglo XXI.

Velásquez (2023) en su investigación titulada "*Influencia de las Reformas Francesa y estadounidense en la Cultura Organizacional del Ejército del Perú*". Tuvo como propósito examinar cómo las reformas militares del siglo XX han moldeado la mentalidad y comportamiento de los oficiales del Ejército peruano. La metodología utilizada combinó la revisión exhaustiva de documentos históricos con entrevistas a oficiales en servicio activo. Los resultados obtenidos revelaron que la reforma militar francesa produjo un tipo de oficial caracterizado por su rigidez y falta de flexibilidad en su enfoque. Por otro lado, la reforma militar estadounidense generó oficiales con un enfoque más analítico y flexible para la toma de decisiones. En conclusión, se determinó que, a pesar de la naturaleza analítica y detallista de los oficiales del Ejército peruano, su desempeño tiende a ser rígido y estructurado, siguiendo patrones establecidos. Esta investigación destaca la necesidad de considerar estas influencias históricas al momento de promover una cultura organizacional más adaptativa y eficaz en el Ejército del Perú.

Rodríguez (2020) en su estudio titulado "*Fortalecimiento del liderazgo estratégico militar en el batallón de comandos del ejército del Perú*". Este estudio tuvo como objetivo general implementar y fortalecer los niveles de liderazgo militar estratégico dentro del Batallón de Comandos del Ejército del Perú, con el fin de evolucionar en concordancia con las nuevas demandas y desafíos en el arte de dirigir. Se busca contribuir de manera efectiva en la toma de decisiones y en el desarrollo integral de la institución castrense. Para lograr este propósito, se realizó un análisis exhaustivo del diagnóstico presentado, basado en los hallazgos obtenidos durante el proceso de estudio. A partir de estas observaciones, se propone la creación del Programa Estratégico de Liderazgo, denominado (PRELIDERA), dirigido a los miembros del Batallón de

Comandos del Ejército del Perú. Este programa ha sido diseñado incorporando ideas y conceptos fundamentales sobre el arte del mando, con el objetivo de fortalecer y potenciar el estilo de liderazgo militar en esta unidad específica. El análisis detallado del diagnóstico presentado reveló la necesidad imperante de fortalecer los niveles de liderazgo militar dentro del Batallón de Comandos del Ejército del Perú. Como respuesta a esta necesidad, se propone la implementación del Programa Estratégico de Liderazgo (PRELIDERA), el cual tiene como objetivo consolidar y ejercer una influencia positiva en el cumplimiento de funciones administrativas, técnicas y operativas. Este programa está diseñado para establecer una relación adecuada y efectiva entre superiores y subordinados, promoviendo así un ambiente de trabajo propicio para el desarrollo profesional y el logro de los objetivos institucionales. En conclusión, la implementación del Programa Estratégico de Liderazgo (PRELIDERA) se presenta como una propuesta innovadora y necesaria para fortalecer el liderazgo militar en el Batallón de Comandos del Ejército del Perú. Este programa no solo busca mejorar las capacidades de mando y dirección, sino también contribuir de manera efectiva en la toma de decisiones y en el cumplimiento de las funciones operativas de la unidad. Su implementación adecuada y continua será clave para el desarrollo y éxito del Batallón en su misión en el complejo escenario del distrito de Pichari y su entorno.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Cultura Organizacional

La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidas por los miembros de una organización, es una dimensión intangible pero fundamental que define la identidad y el carácter de la entidad (Ungari y Grillo, 2020). Esta cultura influye en cómo se comportan los individuos dentro de la organización, cómo interactúan entre sí y cómo abordan sus tareas y responsabilidades.

En el contexto militar, la cultura organizacional juega un papel crucial en la cohesión de las unidades, en el cumplimiento de las misiones y en el logro de los objetivos estratégicos. Puede manifestarse en rituales, tradiciones, ceremonias y símbolos que fomentan el orgullo y el sentido de pertenencia. Además, determina la forma en que se toman decisiones, se resuelven los conflictos y se comunican las políticas y directrices (Paim et al., 2021).

Una cultura organizacional sólida y positiva puede impulsar el rendimiento y la eficiencia de las unidades militares. Promueve la colaboración, el trabajo en equipo y el compromiso con los valores institucionales (Patricio et al., 2021). Por otro lado, una cultura negativa o poco saludable puede generar desconfianza, desmotivación y disminución del desempeño.

Es importante que los líderes militares reconozcan la importancia de la cultura organizacional y trabajen en su desarrollo y fortalecimiento. Esto puede lograrse mediante el ejemplo, la comunicación efectiva, la promoción de valores compartidos y la creación de un ambiente de trabajo positivo y respetuoso.

La cultura organizacional, como variable en el contexto militar o cualquier otra organización, abarca diversas dimensiones que contribuyen a definir su carácter y funcionamiento. Estas dimensiones son aspectos clave que influyen en cómo se perciben, comportan y relacionan los individuos dentro de la entidad (Ungari y Grillo, 2020).

- **Valores y Creencias:** Son los principios fundamentales que guían el comportamiento de los miembros de la organización. Estos valores representan las ideas compartidas sobre lo que es importante y deseable para la entidad. Por ejemplo, en el ámbito militar, los valores como el honor, la lealtad, el compromiso y el sacrificio pueden ser pilares fundamentales de la cultura organizacional.
- **Normas y Reglas:** Son las pautas establecidas para regular el comportamiento y las interacciones dentro de la organización. Estas normas pueden ser formales, como los reglamentos y protocolos militares, o informales, como las prácticas cotidianas aceptadas por los miembros.
- **Símbolos y Ceremonias:** Los símbolos representan elementos visibles y tangibles que reflejan la identidad y los valores de la organización. Pueden incluir insignias, uniformes, banderas, emblemas y otros íconos que generan orgullo y sentido de pertenencia. Las ceremonias, como los juramentos, ascensos, condecoraciones y aniversarios, son eventos importantes que refuerzan los valores y tradiciones de la organización.
- **Lenguaje y Comunicación:** La forma en que se comunica y se relacionan los miembros de la organización refleja su cultura. El lenguaje utilizado, los términos técnicos, las expresiones comunes y el estilo de comunicación

son aspectos que definen la manera en que se transmiten los mensajes y se construyen las relaciones.

- **Estilos de Liderazgo:** Los líderes de la organización juegan un papel fundamental en la formación de la cultura. Sus comportamientos, decisiones y actitudes influyen en gran medida en cómo se perciben y se adoptan los valores organizacionales. Los estilos de liderazgo autoritarios, participativos, carismáticos, entre otros, pueden moldear la cultura de diferentes maneras.
- **Clima Organizacional:** Aunque es diferente de la cultura organizacional, el clima organizacional está estrechamente relacionado. Se refiere al ambiente psicológico y emocional que se percibe en la organización. Un clima positivo se caracteriza por la confianza, la colaboración, la satisfacción y el bienestar de los miembros, mientras que un clima negativo puede ser indicativo de conflictos, desconfianza y desmotivación.

Estas dimensiones son interrelacionadas y se combinan para formar la cultura organizacional única de cada entidad. Comprender y gestionar estas dimensiones es fundamental para los líderes y gestores, ya que pueden influir significativamente en el rendimiento, la cohesión y el éxito de la organización, ya sea en el ámbito militar u otro contexto (Patricio et al., 2021).

2.2.2. Liderazgo Efectivo

El liderazgo efectivo es la capacidad de un individuo para guiar, influir y motivar a otros de manera que se alcancen los objetivos y metas de una organización (López y Pacheco, 2020). En el ámbito militar, esta dimensión adquiere una importancia crítica debido a la naturaleza de las misiones y operaciones que se enfrentan. Se caracteriza por la habilidad de un líder para tomar decisiones estratégicas, comunicar de manera clara y efectiva la visión y las metas, así como inspirar y desarrollar a sus subordinados.

Un líder efectivo en el ámbito militar es aquel que tiene una visión clara y orientada al futuro, comprendiendo tanto los desafíos actuales como las oportunidades venideras. Esta visión se traduce en la capacidad de establecer objetivos claros y estratégicos para la unidad, alineando las acciones de su equipo con los valores y principios de la organización (Espada y Barros, 2023).

Además, el liderazgo efectivo implica la capacidad de tomar decisiones

rápidas y fundamentadas, especialmente en situaciones de alta presión y riesgo. Estas decisiones deben ser tomadas con base en información precisa y en consideración de las implicaciones que puedan tener para la misión y el bienestar del personal.

La comunicación es otro pilar fundamental del liderazgo efectivo en el ámbito militar. Un líder efectivo debe ser capaz de comunicarse de manera clara y persuasiva, transmitiendo la visión, las metas y las expectativas de manera que todos los miembros del equipo comprendan y estén comprometidos con ellas. Esta habilidad de comunicación también implica escuchar activamente a sus subordinados, fomentando un ambiente en el que se puedan expresar ideas, preocupaciones y sugerencias (Buendía, 2022).

La capacidad de desarrollar y mantener equipos de alto rendimiento también es esencial para el liderazgo efectivo en el ámbito militar. Esto incluye asignar roles y responsabilidades de manera adecuada, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, así como reconocer y recompensar los logros individuales y colectivos.

El liderazgo efectivo se refiere a la capacidad de los líderes para influir, motivar y dirigir a otros hacia el logro de metas y objetivos organizacionales. Esta dimensión clave en una organización, especialmente en el contexto militar, abarca diversas características y comportamientos que son fundamentales para el éxito de las unidades y el cumplimiento de las misiones asignadas. A continuación, se desarrollan algunas dimensiones importantes del liderazgo efectivo:

- **Visión y Orientación Estratégica:** Un líder efectivo en el ámbito militar debe tener una visión clara del objetivo estratégico de la organización. Esto implica comprender la misión y los valores fundamentales, así como establecer metas a largo plazo y diseñar estrategias para alcanzarlas.
- **Toma de Decisiones:** El líder efectivo debe ser capaz de tomar decisiones rápidas y acertadas en situaciones de alta presión y complejidad. Esto implica evaluar información, considerar diferentes opciones y actuar con determinación.
- **Comunicación Clara y Efectiva:** La habilidad para comunicarse de manera clara y persuasiva es esencial. El líder efectivo debe ser capaz de transmitir la visión, los objetivos y las tareas de manera que todos los

miembros del equipo comprendan y estén alineados.

- **Empatía y Capacidad de Escucha:** Un líder efectivo en el ámbito militar debe ser capaz de entender las necesidades y preocupaciones de su equipo. Esto implica escuchar activamente a los subordinados, demostrar empatía y actuar en consecuencia.
- **Desarrollo de Equipos:** El liderazgo efectivo también implica la capacidad de formar y desarrollar equipos de alto rendimiento. Esto incluye asignar roles y responsabilidades de manera adecuada, fomentar la colaboración y la cohesión del equipo, y reconocer y recompensar los logros.
- **Resolución de Conflictos:** En un entorno militar, es común enfrentar situaciones de conflicto. Un líder efectivo debe ser capaz de manejar estas situaciones de manera diplomática y equitativa, buscando soluciones que beneficien a todos los involucrados y no comprometan la misión.
- **Integridad y Ética:** La integridad y la ética son pilares fundamentales del liderazgo efectivo. Los líderes militares deben ser modelos a seguir en cuanto a conducta ética y moral, actuando con honestidad, transparencia y coherencia en todas sus acciones.
- **Adaptabilidad y Resiliencia:** En un entorno dinámico y cambiante como el militar, los líderes efectivos deben ser capaces de adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias y desafíos. Esto requiere flexibilidad, creatividad y la capacidad de sobreponerse a la adversidad.

Estas son algunas de las dimensiones clave del liderazgo efectivo en el ámbito militar. Un líder que posea estas cualidades y habilidades tiene el potencial de inspirar y guiar a su equipo hacia el éxito, promoviendo la eficacia operativa, el bienestar del personal y el logro de los objetivos estratégicos de la organización.

2.3. Términos básicos

Liderazgo: Es la capacidad de una persona para guiar, influir y motivar a otros hacia el logro de metas y objetivos comunes. En el ámbito militar, el liderazgo implica tomar decisiones estratégicas, comunicar de manera efectiva la visión y las metas, así como inspirar y desarrollar a los subordinados.

Visión: La visión es una imagen clara y orientada al futuro de lo que se desea lograr. En el contexto militar, la visión se refiere a la dirección estratégica que el líder establece para la unidad, identificando los objetivos a largo plazo y delineando el camino para alcanzarlos.

Toma de Decisiones: Este término se refiere al proceso de elegir entre varias opciones o cursos de acción disponibles. En el ámbito militar, la toma de decisiones es crucial, especialmente en situaciones de alta presión y riesgo, donde las decisiones pueden tener un impacto significativo en el éxito de la misión.

Comunicación: La comunicación efectiva es la habilidad de transmitir mensajes de manera clara, precisa y comprensible. En el ámbito militar, la comunicación es esencial para compartir la visión, las metas y las instrucciones, así como para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.

Desarrollo de Equipos: Se refiere al proceso de formar y cultivar equipos de alto rendimiento. En el contexto militar, el desarrollo de equipos implica asignar roles y responsabilidades de manera adecuada, fomentar la colaboración y la cohesión del equipo, y trabajar hacia el logro de metas comunes.

Ética y Valores: La ética y los valores son los principios fundamentales que guían las acciones y decisiones de un líder. En el ámbito militar, la integridad, el respeto, la lealtad y el compromiso con el deber son valores fundamentales que deben ser cultivados y promovidos.

Adaptabilidad: Es la capacidad de ajustarse y responder de manera efectiva a los cambios y situaciones imprevistas. En el ámbito militar, la adaptabilidad es crucial debido a la naturaleza dinámica y cambiante del entorno operativo.

CAPITULO III:

DEARROLLO DEL TEMA

"Taller de fortalecimiento de la Cultura Organizacional y Liderazgo Efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz" N° 8 - Juliaca "

3.1. Campo de aplicación

El campo de aplicación del taller "Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y Liderazgo Efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz" N° 8 - Juliaca" se enfoca en todos los miembros de la unidad, desde los oficiales hasta el personal de tropa. Este taller está diseñado para beneficiar a todo el personal que forma parte de la estructura organizativa del Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz" N° 8 - Juliaca, con el objetivo de mejorar tanto la cultura organizacional como las habilidades de liderazgo en todos los niveles jerárquicos.

Dentro de este campo de aplicación, se incluyen las siguientes áreas y aspectos:

Oficiales:

Desarrollo de habilidades de liderazgo efectivo para la toma de decisiones estratégicas.

Fortalecimiento de la capacidad de comunicación y motivación de sus subordinados.

Fomento de una cultura de trabajo en equipo y colaboración entre las diferentes unidades.

Suboficiales:

Mejora de las habilidades de liderazgo en el manejo de equipos y tareas asignadas.

Desarrollo de competencias para la resolución de problemas y conflictos.

Promoción de la ética y los valores institucionales en el desempeño de sus funciones.

Personal de Tropa:

Promoción de la responsabilidad individual y el compromiso con las tareas asignadas.

Fomento de la adaptabilidad y la capacidad de trabajar bajo presión.

Desarrollo de habilidades de comunicación efectiva y trabajo en equipo.

El taller se dirige a todos los miembros del Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" Nº 8 - Juliaca con el fin de generar un impacto positivo en la unidad en su conjunto. Al abordar estas áreas de desarrollo, se busca fortalecer la cultura organizacional basada en los valores institucionales y mejorar las capacidades de liderazgo en todos los niveles, contribuyendo así al cumplimiento eficaz de las misiones y al bienestar general de la unidad.

3.2. Tipo de aplicación

El tipo de aplicación del taller "Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y Liderazgo Efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" Nº 8 - Juliaca" será principalmente práctico y participativo. Se enfocará en actividades interactivas, dinámicas de grupo y ejercicios prácticos que permitan a los participantes aplicar directamente los conceptos y habilidades aprendidos en situaciones reales o simuladas.

3.3. Diagnostico

El diagnóstico de la necesidad para el taller "Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y Liderazgo Efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" Nº 8 - Juliaca" se fundamenta en una serie de observaciones y evaluaciones que apuntan a áreas específicas de mejora dentro de la unidad. En primer lugar, se ha evidenciado una necesidad de fortalecer la cohesión y el trabajo en equipo en el Grupo de Artillería. Se han detectado ciertas dificultades en la comunicación efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos, lo que ha generado algunos desafíos en la coordinación de actividades y en la toma de decisiones.

Además, se ha notado una falta de alineación entre los valores institucionales y las prácticas cotidianas en algunas instancias. Esto ha dado lugar a inconsistencias en el cumplimiento de los procedimientos y en la interpretación de las directrices, lo que a su vez ha afectado la eficiencia y efectividad en la ejecución de las misiones asignadas.

Por otro lado, se ha identificado la necesidad de desarrollar habilidades de liderazgo más sólidas en todos los niveles de la unidad. Esto incluye la capacidad de tomar decisiones estratégicas en situaciones complejas, así como de motivar y guiar a los subordinados de manera efectiva. En algunas

instancias, se ha observado una falta de liderazgo proactivo y de iniciativa, lo que ha impactado en la capacidad de la unidad para adaptarse rápidamente a cambios en el entorno operativo.

3.4. Propuesta de innovación

El objetivo principal de este taller es fortalecer la cultura organizacional, fundamentada en los valores institucionales del Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz" N° 8 - Juliaca, y mejorar las habilidades de liderazgo en todos los niveles de la unidad. Esta iniciativa tiene como propósito contribuir de manera efectiva al cumplimiento de las misiones asignadas y al bienestar general de todos los miembros de la unidad.

Se busca, mediante este taller, crear un ambiente organizacional más sólido y cohesionado, donde los valores como el honor, la lealtad, el respeto y la responsabilidad sean pilares fundamentales en la conducta de cada miembro. Asimismo, se aspira a potenciar las capacidades de liderazgo, tanto en oficiales como suboficiales y personal de tropa, para que puedan guiar de manera efectiva a sus equipos y tomar decisiones estratégicas en situaciones desafiantes.

Al fortalecer la cultura organizacional y mejorar las habilidades de liderazgo, se espera una mayor eficacia en la ejecución de las misiones y tareas asignadas. Además, se busca promover un ambiente de trabajo más colaborativo, motivador y enfocado en el logro de los objetivos comunes de la unidad.

3.4.1. Objetivo de la propuesta

Fortalecer la cultura organizacional basada en los valores institucionales y mejorar las capacidades de liderazgo en todos los niveles, contribuyendo así al cumplimiento eficaz de las misiones y al bienestar general de la unidad.

3.4.2. Descripción simple de la propuesta

Figura 1

Esquema de Taller de fortalecimiento de la Cultura Organizacional y Liderazgo Efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz" N° 8- Juliaca



Nota. Elaboración propia.

Fase 1: Diagnóstico y Evaluación

En esta primera etapa, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de la cultura organizacional y el estado actual del liderazgo en el Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz" N° 8 - Juliaca. Se realizarán encuestas, entrevistas y análisis documental para comprender las percepciones y prácticas actuales en la unidad. Los objetivos específicos de esta fase son:

- Identificar los valores, creencias y normas que conforman la cultura organizacional actual.
- Evaluar las fortalezas y áreas de mejora en el liderazgo efectivo dentro de la unidad.
- Recopilar datos y opiniones de los miembros del grupo para obtener una visión integral de la situación.

Realización de Encuestas

Tabla 1

Encuesta de la fase 1 de diagnóstico

Pregunta	Respuestas Posibles
¿Cómo calificaría el ambiente de trabajo actual?	
¿Qué tan claros considera los valores institucionales en la unidad?	
¿Qué opina sobre la comunicación dentro de la unidad?	

¿Cómo evaluaría el nivel de trabajo en equipo en su área?

¿Qué áreas considera que necesitan mejorar en cuanto a liderazgo?

Elaboración propia.

Realización de Entrevistas:

Se llevarán a cabo entrevistas individuales y grupales con oficiales, suboficiales y personal de tropa. Las preguntas clave para las entrevistas incluirán:

- ¿Cuál es su percepción sobre la cultura organizacional en nuestra unidad?
- ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta en cuanto a liderazgo?
- ¿Qué aspectos considera más importantes para mejorar el ambiente laboral y el trabajo en equipo?
- ¿Qué sugerencias tiene para fortalecer el liderazgo en la unidad?

Fase 2: Diseño del Programa de Desarrollo

Una vez recopilada la información en la fase de diagnóstico, se procederá a diseñar un programa de desarrollo específico para fortalecer la cultura organizacional y el liderazgo efectivo. En esta fase, se definirán los objetivos del taller, los temas a abordar y las metodologías de enseñanza y aprendizaje más adecuadas. Los aspectos principales de esta fase son:

- Establecer objetivos claros y medibles para el taller.
- Diseñar sesiones interactivas y participativas que aborden los temas identificados en el diagnóstico.
- Seleccionar materiales y recursos didácticos apropiados para el desarrollo del taller.

Sesiones Interactivas y Participativas

A continuación, se presentan propuestas de sesiones interactivas y participativas para abordar los temas identificados en el diagnóstico del Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca. Estas sesiones están diseñadas para fortalecer la cultura organizacional y mejorar las habilidades de liderazgo en todos los niveles de la unidad.

Tabla 2

Fortalecimiento de la Cultura Organizacional

Sesión	Objetivos	Actividades
---------------	------------------	--------------------

Sesión 1: Valores Institucionales	- Reforzar la comprensión de los valores institucionales.	- Dinámica de grupos para identificar la importancia de cada valor.
	- Fomentar el compromiso con los valores de la unidad.	- Debate guiado sobre situaciones donde aplicar los valores.
	- Promover la reflexión sobre la importancia de los valores en el trabajo diario.	- Análisis de casos reales donde los valores fueron clave.
Sesión 2: Comunicación Efectiva	- Mejorar las habilidades de comunicación interpersonal.	- Ejercicios de escucha activa y retroalimentación.
	- Fomentar la comunicación abierta y transparente.	- Role-playing para practicar situaciones de comunicación difíciles.
	- Promover la empatía y la comprensión entre los miembros.	- Simulación de reuniones de trabajo para mejorar la comunicación.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 3

Desarrollo de Habilidades de Liderazgo

Sesión	Objetivos	Actividades
Sesión 3: Liderazgo Transformacional	- Introducir conceptos y principios de liderazgo transformacional.	- Charla magistral sobre los elementos clave del liderazgo transformacional.
	- Desarrollar la capacidad de inspirar y motivar equipos.	- Juegos de roles para practicar situaciones de liderazgo inspirador.
	- Fomentar la innovación y la creatividad en la unidad.	- Dinámicas de grupo para identificar oportunidades de

		mejora.
Sesión 4: Toma de Decisiones	- Mejorar la capacidad de tomar decisiones estratégicas.	- Simulaciones de escenarios de toma de decisiones bajo presión.
	- Promover el análisis crítico y la evaluación de riesgos.	- Análisis de casos reales donde la toma de decisiones fue clave.
	- Fomentar la responsabilidad y la rendición de cuentas.	- Discusiones grupales sobre los resultados de las decisiones tomadas.

Tabla 4

Trabajo en Equipo y Colaboración

Sesión	Objetivos	Actividades
Sesión 5: Fomento del Trabajo en Equipo	- Mejorar la cohesión y colaboración entre los miembros.	- Ejercicios de construcción de equipos y resolución de problemas.
	- Promover el sentido de pertenencia a la unidad.	- Dinámicas para identificar roles y fortalezas de cada miembro.
	- Mejorar la eficacia en la ejecución de tareas en equipo.	- Simulaciones de misiones donde se requiere trabajo colaborativo.
Sesión 6: Gestión de Conflictos	- Desarrollar habilidades para manejar y resolver conflictos.	- Role-playing para practicar situaciones de

	conflicto y su resolución.
- Fomentar la comunicación abierta y constructiva.	- Ejercicios de escucha activa y empatía en situaciones conflictivas.

Fase 3: Implementación del Taller

En esta etapa, se llevará a cabo la ejecución del taller de fortalecimiento de la cultura organizacional y liderazgo efectivo. Se programarán sesiones presenciales o virtuales, según las necesidades y disponibilidad de los participantes. Los principales aspectos a considerar en esta fase son:

- Impartir las sesiones planificadas, cubriendo los temas relacionados con la cultura organizacional y el liderazgo efectivo.
- Fomentar la participación activa de los asistentes a través de dinámicas, discusiones grupales y ejercicios prácticos.
- Proporcionar retroalimentación continua y oportunidades para la reflexión y el intercambio de experiencias.

Fase 4: Seguimiento y Evaluación

Una vez finalizado el taller, se realizará un seguimiento para evaluar el impacto y la efectividad de las sesiones. Se recopilarán comentarios y retroalimentación de los participantes para identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo continuo. Los puntos clave de esta fase son:

- Realizar encuestas de satisfacción y evaluación del taller.
- Analizar los resultados obtenidos y compararlos con los objetivos establecidos.
- Identificar acciones correctivas y oportunidades para futuras actividades de capacitación y desarrollo.

Por favor, tómesese unos minutos para completar esta encuesta de satisfacción del taller "Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y Liderazgo Efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "CrI Ruiz" N° 8 - Juliaca". Sus respuestas son importantes para nosotros y nos ayudarán a mejorar futuras iniciativas similares.

Instrucciones: Por favor, marque con una "X" la opción que mejor refleje su opinión en cada afirmación.

Tabla 5

Encuesta de Satisfacción del Taller

Pregunta	Excelente	Bueno	Regular	Malo
1. ¿Cómo calificaría el contenido del taller en relación con sus expectativas?				
2. ¿Considera que las actividades del taller fueron relevantes y útiles?				
3. ¿El taller contribuyó al fortalecimiento de la cultura organizacional?				
4. ¿Qué tan efectivas fueron las sesiones interactivas y participativas?				
5. ¿Las dinámicas y ejercicios contribuyeron a su aprendizaje?				
6. ¿Recomendaría este taller a otros miembros de la unidad?				
7. ¿Tiene algún comentario o sugerencia para mejorar futuros talleres similares?				

Nota. Elaboración propia.

Tabla 6

Encuesta de Evaluación del Taller

Pregunta	Totalmente	Parcialmente	No
1. ¿Cómo calificaría la organización y logística del taller?			
2. ¿Los facilitadores demostraron dominio sobre los temas tratados?			
3. ¿Se cumplió con los objetivos planteados al inicio del taller?			
4. ¿Qué tan claro y comprensible fue el material presentado?			
5. ¿El tiempo asignado para cada sesión fue suficiente?			
6. ¿Cómo calificaría el nivel de interacción y participación en el taller?			
7. ¿Considera que el taller contribuyó al desarrollo de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo?			
8. ¿Qué aspectos destacarías como los más positivos del taller?			
9. ¿Qué aspectos considera que podrían mejorar en futuras ediciones del taller?			

Fase 5: Consolidación y Planificación Futura

La última fase del taller se centra en consolidar los aprendizajes y resultados obtenidos, así como en planificar futuras acciones para mantener y fortalecer la cultura organizacional y el liderazgo efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca. Los aspectos más relevantes de esta fase son:

- Elaborar un informe final con los resultados del taller y las recomendaciones para la mejora continua.
- Implementar acciones concretas para integrar los nuevos conocimientos y prácticas en la rutina diaria de la unidad.
- Planificar sesiones de seguimiento, talleres periódicos o actividades de refuerzo para mantener y fortalecer los aspectos trabajados.

Estas 5 fases constituyen un enfoque integral y estructurado para el "Taller de Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y Liderazgo Efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca". Con este programa, se busca no solo identificar áreas de mejora, sino también brindar herramientas y conocimientos prácticos para el desarrollo continuo de la unidad y el liderazgo de sus integrantes.

CONCLUSIONES

En conclusión, la realización de esta suficiencia, titulada "Cultura Organizacional y Liderazgo Efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca", se llevará a cabo con el objetivo de fortalecer tanto la cultura organizacional como las habilidades de liderazgo dentro de la unidad militar. El autor, en su búsqueda por obtener el Título Profesional de Licenciado en Ciencias Militares, se enfocó en comprender y mejorar los aspectos que inciden directamente en el cumplimiento efectivo de las misiones y en el bienestar general de los miembros del Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8.

La importancia de este tema radica en reconocer que una cultura organizacional sólida, basada en valores institucionales claros y compartidos, será fundamental para el funcionamiento eficiente de cualquier unidad militar. Asimismo, se comprende que el liderazgo efectivo en todos los niveles de la jerarquía es esencial para guiar, motivar y gestionar de manera adecuada a los integrantes de la unidad.

Durante la aplicación de este taller de fortalecimiento de la Cultura Organizacional y Liderazgo Efectivo en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8- Juliaca se identificarán áreas de mejora y se propondrán estrategias y actividades concretas para abordarlas. El análisis de las encuestas, entrevistas y el diagnóstico realizado permitirá comprender las percepciones y necesidades actuales en cuanto a cultura organizacional y liderazgo en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N° 8 - Juliaca.

En este sentido, el objetivo principal será proporcionar herramientas y conocimientos que contribuyan al fortalecimiento de la unidad, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo, motivador y enfocado en el logro de los objetivos comunes. Además, se buscará potenciar las habilidades de liderazgo de los oficiales y suboficiales para que puedan desempeñarse de manera efectiva en situaciones desafiantes y promover un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Esta suficiencia representa una valiosa oportunidad para reflexionar, analizar y proponer acciones concretas que busquen mejorar la cultura organizacional y el liderazgo en el Grupo de Artillería de Campaña "Crl Ruiz" N°

8 - Juliaca. El compromiso con el servicio, el respeto por los valores institucionales y el desarrollo de líderes capacitados serán aspectos cruciales para el cumplimiento exitoso de las misiones y el bienestar de todos los integrantes de la unidad militar.

RECOMENDACIÓN

1. **Implementación de Programas de Formación Continua:** Se hace necesario desarrollar programas de formación que aborden específicamente temas relacionados con la cultura organizacional y el liderazgo efectivo. Estos programas deben estar diseñados para todos los niveles jerárquicos, desde los oficiales hasta los suboficiales, con el fin de asegurar que todos estén alineados y comprometidos con los valores institucionales y las metas de la unidad.
2. **Fomento de la Comunicación y Retroalimentación:** Es esencial promover una comunicación abierta y efectiva en todos los niveles de la unidad. Esto incluye no solo la transmisión de información, sino también la escucha activa y la retroalimentación constructiva. Los líderes deben estar dispuestos a recibir comentarios y sugerencias de sus subordinados, creando así un ambiente de confianza y colaboración.
3. **Desarrollo de Habilidades de Liderazgo:** Se deben diseñar programas de capacitación que se enfoquen en el desarrollo de habilidades de liderazgo específicas, como la toma de decisiones, la resolución de problemas, la motivación del equipo y la gestión del cambio. Esto ayudará a los líderes a desempeñarse de manera más efectiva y a inspirar a sus subordinados a alcanzar metas comunes.
4. **Promoción de Valores Institucionales:** Los valores institucionales deben ser promovidos activamente en todas las actividades y decisiones de la unidad. Se deben establecer mecanismos para reconocer y premiar a aquellos que demuestren un compromiso excepcional con estos valores, al tiempo que se abordan de manera adecuada las conductas que no estén en línea con los mismos.
5. **Monitoreo y Evaluación Constante:** Es crucial establecer un sistema de monitoreo y evaluación constante para medir el progreso en la mejora de la cultura organizacional y el liderazgo efectivo. Esto permitirá identificar áreas de éxito y aquellas que requieran ajustes adicionales, asegurando así un proceso de mejora continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Buendia, De Puma, C. E. (2022). Liderazgo directivo y productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo Sgto 1 Jorge Loloy Guzmán N° 2 Ilo-Perú, 2021. <https://core.ac.uk/download/pdf/544275033.pdf>
- Corradi, L. M. (2020). *Cultura organizacional y clima laboral como factores claves en el desempeño de personal civil dentro del Comando de Brigada de Montaña VIII-Ejército Argentino* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas). <http://cvl.bdigital.uncu.edu.ar/15754>
- Espada, C. G., & Barros, G. U. A. (2023). El Impacto Del Liderazgo Transformacional Para El Desarrollo Efectivo En El Ámbito Militar. *Ad Majorem Patriae Gloriam*, 6(1). <http://209.45.53.134/ejs/index.php/admajorem/article/view/72>
- López, G., & Pacheco, E. (2020). Liderazgo e Inteligencia emocional: aplicaciones psicosociológicas en Seguridad y Defensa. *Armas y Cuerpos*, (143), 10-19. https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Garcia-Guiu/publication/340732255_Liderazgo_e_Inteligencia_emocional_aplicaciones_psicosociologicas_en_Seguridad_y_Defensa/links/5e9ad6fd4585150839e440e3/Liderazgo-e-Inteligencia-emocional-aplicaciones-psicosociologicas-en-Seguridad-y-Defensa.pdf
- Paim, S. A. T., Fachada, C. P. D. A., & Gomes, A. P. C. (2022). Clima organizacional e cultura organizacional na Academia da Força Aérea. *Revista de Ciências Militares*, 10. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/42664>
- Patricio, C. P. Á., Alfredo, T. T. L., Mónica, F. P., & Rubén, A. J. (2021). Caracterización De La Cultura Organizacional En La Universidad De Las Fuerzas Armadas Espe. https://tambara.org/wp-content/uploads/2021/04/CaracterizCulturOrganizacion_ESPE_Carrillo-el-al.pdf

- Patricio, C. P. Á., Alfredo, T. T. L., Mónica, F. P., & Rubén, A. J. (2021). Caracterización De La Cultura Organizacional En La Universidad De Las Fuerzas Armadas Espe. https://tambara.org/wp-content/uploads/2021/04/CaracterizCulturOrganizacion_ESPE_Carrillo-el-al.pdf
- Perez, O. L. C. (2023). La Mística y el Liderazgo Militar como parte del Proceso de Transformación Institucional. *Revista Seguridad y Poder Terrestre*, 2(3), 101-112. <http://revistas.ceeep.mil.pe/index.php/seguridad-y-poder-terrestre/article/view/35>
- Reyes, C. (2022) Aplicación del liderazgo militar transformacional por oficiales del Ejército de Colombia en el siglo XXI: Una estrategia para mejorar el desempeño profesional y el bienestar de los soldados. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/44866>
- Rodríguez, W. (2020). *Fortalecimiento del liderazgo estratégico militar en el batallón de comandos del ejército del Perú* (Doctoral dissertation, Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi). <https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/handle/EMCH/327>
- Sánchez, E. G. A. (2022). Cultura Organizacional y Liderazgo en el Ejército. *Revista Seguridad y Poder Terrestre*, 1(1), 95-107. <http://revistas.ceeep.mil.pe/index.php/seguridad-y-poder-terrestre/article/view/9>
- Ungari, D. F., & Grillo Rodrigues, A. P. (2020). A Influência Da Cultura Organizacional No Desenvolvimento Dos Vínculos Do Indivíduo Com A Organização. *Revista Eletrônica De Estratégia & Negócios*, 13. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=19843372&AN=148015740&h=MHtMaSuNLLbd3ENRxodP7i7YXFj7LxFnvoMyDur008n2rRdSp%2FRkJsb%2B0dyBD2SVDNQ3CDIJOXRTArwt0sNi7A%3D%3D&crl=c>
- Velásquez, L. D. S. (2023). Influencia de las Reformas Francesa y Estadounidense en la Cultura Organizacional del Ejército del Perú. *Revista Seguridad y Poder Terrestre*, 2(1), 157-172.

<http://revistas.ceeep.mil.pe/index.php/seguridad-y-poder-terrestre/article/view/23>

ANEXOS

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI



“Alma Mater del Ejército del Perú”

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

1. DATOS PERSONALES:

1.01	Apellidos y Nombres	MAYER RAMOS SEYMUR
1.02	Grado y Arma / Servicio	CAP ART
1.03	Situación Militar	ACTIVIDAD
1.04	CIP	123390400
1.05	DNI	44910074
1.06	Celular y/o RPM	967908090
1.07	Correo Electrónico	SEYMUR.SMR8@GMAIL.COM

2. ESTUDIOS EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS:

2.01	Fecha_ ingreso de la EMCH	01/04/2006
2.02	Fecha_ egreso EMCH	31/12/2009
2.04	Fecha de alta como Oficial	01/01/2010
2.05	Años_ experiencia de Oficial	14 AÑOS
2.06	Idiomas	ESPAÑOL

3. SERVICIOS PRESTADOS EN EL EJÉRCITO

Nº	Año	Lugar	Unidad / Dependencia	Puesto Desempeñado
3.01	2010	PIURA	GAC Nº 121	CMDTE SECCION
3.02	2013	LA CONVENCIO N – KITENI	BTN CT Nº 314	CMDTE PATRULLA

3.03	2015	LIMA	BOPE	OFL TESORERO
3.04	2020	JULIACA	GAC N° 8	OFL DE PERSONAL
3.05	2023	PICHARI	BNT CT N° 42	OFL DE PERSONAL

4. ESTUDIOS EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ

N°	Año	Dependencia y Período	Denominación	Diploma / Certificación
4.01	2012	COEDE/7 meses, 233 días	REGULAR DE FRANCO TIRADOR	DIPLOMA
4.02	2026	ESCUELA DE ARTILLERÍA/6 meses	BÁSICO DEL ARMA O SERVICIO (PROC. EMCH)	DIPLOMA
4.03	2020	ESCUELA DE ARTILLERÍA/8 meses, 257 días, 840 horas	AVANZADO DEL ARMA O SERVICIO (PROC. EMCH)	DIPLOMA
4.04				
4.05				

5. ESTUDIOS DE NIVEL UNIVERSITARIO

N°	Año	Universidad y Período	Bachiller - Licenciado
5.01			
5.02			

6. ESTUDIOS DE POSTGRADO UNIVERSITARIO

N°	Año	Universidad y Período	Grado Académico (Maestro – Doctor)
6.01			
6.02			

7. ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN

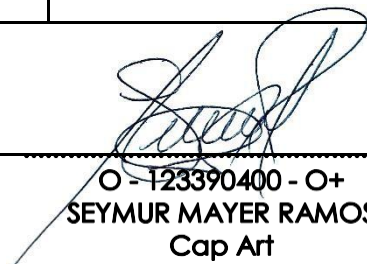
N°	Año	Dependencia y Período	Diploma o Certificado
7.01	2013	U.N.S.A./12 meses, 385 días, 1280 horas	DIPLOMADO ADMINISTRACIÓN GERENCIAL

7.02			
------	--	--	--

8. ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO

N°	Año	País	Institución Educativa	Grado / Título / Diploma / Certificado
8.01				
8.02				

FIRMA
POSTFIRMA



O - 123390400 - O+
SEYMUR MAYER RAMOS
Cap Art

OBSERVACION:

1. Levantar observaciones
2. Pasar Turnitin

Mg. Econ. Oscar A. Rosales Díaz
CEL 2683
ORCID: 0009-0007-0486-7401