

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



**Estilos de liderazgo en los cadetes de tercer año de la Escuela Militar
de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”-2019**

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

PRESENTADO POR:

Solis Velez Junior
Medina Coronel Jairo

LIMA – PERÙ
2020

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

TEMÁTICO:

METODOLÓGICO:

PRESIDENTE DEL JURADO:

.....

MIEMBROS DEL JURADO:

.....

.....

DEDICATORIA

Dedicamos este producto de investigación científica a nuestro Padre celestial quien nos acompaña día a día y nos guía durante este camino.

A nuestros padres, hermanos y familiares cercanos quienes nos brindan su apoyo incondicional y motivación durante este proceso.

Así mismo dedicamos este trabajo a nuestro estimado asesor quien ha visto en nosotros la capacidad para poder llevar a cabo esta investigación, además de su apoyo, académico y científico momento en nuestra inteligencia y capacidad.

AGRADECIMIENTO

A Dios por cuidarnos, guiarnos y darnos la sabiduría necesaria durante esta larga trayectoria de elaboración de esta tesis y para culminarla con éxitos.

A nuestros padres, familiares y compañeros por apoyarnos durante este proceso y acogernos para iniciar nuestra formación como líderes militares.

A nuestro asesor de tesis que colaboro en el proceso de producción de este trabajo y nos brindó su apoyo incondicional durante la elaboración de esta tesis.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Según lo establecido en el reglamento de grados y título de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en su reglamento de grado y título, se presenta el trabajo de investigación titulado: estilos de liderazgo en los cadetes de 3er año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”-2019”.

El objeto del estudio buscó determinar el estilo de liderazgo de los cadetes de tercer año de la escuela militar Crl. Francisco Bolognesi, con el fin que, a la luz de los resultados obtenidos, saber qué estilo de liderazgo predomina, cuáles son los factores que influyen para el desarrollo de este estilo de liderazgo entre otros. Con el fin que constituya un real aporte al mejoramiento de la Ciencia Militar y sobre todo a la formación de los cadetes militares durante el proceso de aprendizaje y constitución del perfil de cadete. El estudio es fruto de la participación mancomunada de los autores, cuya responsabilidad fue la siguiente:

Aspecto temático: CAD III CAB Medina Coronel Jairo

Aspecto metodológico: CAD III CAB Solis Velez Junior

Por lo expuesto, Señores miembros del jurado, pongo a vuestra disposición esta investigación para ser evaluada esperando merecimiento de aprobación.

INDICE DE CONTENIDO

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
PRESENTACIÓN	V
INDICE DE CONTENIDO	VI
INDICE DE TABLAS	IX
INDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	14
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos	18

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1 Variables de estudios	19
2.1.1. Variable general	19
2.2.2. Variables específicas	19
2.2.3. Operacionalización de la variable	20
2.2. Conceptualización de variables	21
2.3. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1 Antecedentes nacionales	21
2.1.2 Antecedentes internacionales	24
2.4. Sustento teórico de las variables	28
CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO	34
3.1 Método y enfoque de la investigación	34
3.2 Tipo	34
3.3 Nivel y diseño de la investigación	34
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de información	35
3.5. Validación y confiabilidad del instrumento	35
3.6. Población y muestra	36
3.7 Aspectos éticos	37
CAPITULO IV: RESULTADO	38
4.1 Descripción - Interpretación	38
4.2 Discusión	51

CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
Anexo 1: Base de datos	58
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	65
Anexo 3: Matriz de Consistencia	66
Anexo 4: Validación de instrumento por experto	67
Anexo 5: Constancia de entidad donde se efectuó la investigación	71
Anexo 6: Compromiso de autenticidad del instrumento	72

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencia sobre si los cadetes de la EMCH son líderes que tienen la capacidad de motivar a los subordinados para generar un cambio.....	38
Tabla 2 Frecuencia sobre si en la EMCH existe un liderazgo que busca la motivación y desarrollo de los cadetes	39
Tabla 3 Frecuencia sobre si los cadetes son líderes que buscan el desarrollo de los subordinados en base a la colaboración.....	40
Tabla 4 Frecuencia sobre si los líderes de la EMCH colaboran con el desarrollo de los cadetes.	41
Tabla 5 Frecuencia sobre si los oficiales instructores ejercen su liderazgo en colaboración con los cadetes	42
Tabla 6 Frecuencia sobre si los cadetes solo buscan alcanzar los objetivos	43
Tabla 7 Frecuencia sobre si en la EMCH se busca solo alcanzar objetivos.....	44
Tabla 8 Frecuencia sobre si los cadetes cumplen órdenes a cambio de algún beneficio	45
Tabla 9 Frecuencia sobre si las recompensas, beneficios o sanciones son un buen incentivo para los cadetes	46
Tabla 10 Frecuencia sobre si los cadetes que ejercen la posición de líderes deberían centralizar la toma de decisiones.	47
Tabla 11 Frecuencia sobre si los oficiales instructores centralizan sus decisiones a su criterio personal	48
Tabla 12 Frecuencia sobre si las decisiones autoritarias son un beneficio para los cadetes de la EMCH.....	49
Tabla 13 Frecuencia sobre si el líder autocrático impide un adecuado desarrollo de los cadetes	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Los cadetes de la EMCH son líderes que tienen la capacidad de motivar a los subordinados para generar un cambio	38
Figura 2 En la EMCH existe un liderazgo que busca la motivación y desarrollo de los cadetes	39
Figura 3 Los cadetes son líderes que buscan el desarrollo de los subordinados en base a la colaboración.....	40
Figura 4 Los líderes de la EMCH colaboran con el desarrollo de los cadetes	41
Figura 5 Los oficiales instructores ejercen su liderazgo en colaboración con los cadetes	42
Figura 6 Los cadetes solo buscan alcanzar los objetivos.....	43
Figura 7 En la EMCH se busca solo alcanzar objetivos.....	44
Figura 8 Los cadetes cumplen órdenes a cambio de algún beneficio.....	45
Figura 9 Las recompensas, beneficios o sanciones son un buen incentivo para los cadetes	46
Figura 10 Los cadetes que ejercen la posición de líderes deberían centralizar la toma de decisiones.....	47
Figura 11 Los oficiales instructores centralizan sus decisiones a su criterio personal...	48
Figura 12 Las decisiones autoritarias son un beneficio para los cadetes de la EMCH ..	49
Figura 13 El líder autocrático impide un adecuado desarrollo de los cadetes.....	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por título “Estilos de liderazgo en los cadetes de tercer año de la Escuela Militar Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019” y fue desarrollado teniendo en consideración la situación en la que los cadetes se encuentran. El objetivo que ha guiado este trabajo fue el describir cómo se desarrollan los estilos de liderazgo en los cadetes de la EMCH.

La presente investigación se desarrolló siguiendo un riguroso proceso de investigación, en el que se ha utilizado el enfoque cuantitativo. Además, se tuvo en consideración que el nivel de esta investigación fue el descriptivo, perteneciendo a un tipo de investigación básico. La recolección de información fue desarrollada mediante la aplicación de un cuestionario a un total de 162 cadetes que conformaron la muestra. Por último, esta investigación siguió un diseño no experimental transversal.

Esta investigación muestra como principal resultado que el liderazgo que predomina en los cadetes, es el liderazgo transaccional. Sin embargo, se reconoce que se debería desarrollar el liderazgo transformacional, dada la importancia de la generación de la conciencia del cambio propio por voluntad y convicción.

Palabras Claves: Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, liderazgo autocrático, estilos de liderazgo.

ABSTRACT

The present research work is entitled "Leadership styles in the third-year cadets of the Chorrillos Military School" Coronel Francisco Bolognesi ", 2019" and was developed taking into account the situation in which the cadets find themselves. The objective that guided this work was to describe how leadership styles are developed in the cadets of the EMCH.

This research was developed following a rigorous research process, in which the quantitative approach has been used. In addition, it was considered that the level of this research was descriptive, belonging to a basic type of research. The information collection was developed by applying a questionnaire to a total of 162 cadets who made up the sample. Finally, this investigation followed a non-experimental, tractional design.

This research shows as the main result that the leadership that predominates in the cadets is transactional leadership. However, it is recognized that transformational leadership should be developed, given the importance of generating awareness of self-change through will and conviction.

Key Words: Transformational leadership, Tractional leadership, autocratic leadership, leadership styles

INTRODUCCIÓN

El militar es líder por naturaleza, los hombres con la capacidad de liderar hombres ganan batallas y combates, al igual que en el ámbito empresarial, los líderes de las organizaciones mueven masas para generar increíbles ganancias, esa es la diferencia con los militares. Sin embargo, en cuanto a la teoría, las definiciones son las mismas, por ello, los ejércitos buscan desarrollar líderes para guiar a los hombres hacia un combate exitoso. Dentro de las amplias acepciones del liderazgo, se encuentra la referida a los estilos de liderazgo, entre los que destacan el liderazgo transformacional y transaccional. Estos estilos de liderazgo poseen características diferentes, sin embargo el objetivo es el mismo en cuanto al beneficio de la organización. En la Escuela Militar de Chorrillos, alma mater del Ejército se forman hombres para liderar grupos humanos, independientemente del estilo de liderazgo que se aplique, para alcanzar objetivos y cumplir las misiones encomendadas. En ese sentido, es importante desarrollar esta investigación y vislumbrar una idea de los estilos de liderazgo e identificar oportunidades de mejora. Para ello, este trabajo está dividido en cuatro capítulos:

Capítulo I, problema de investigación, en este capítulo se explica los problemas y objetivos que han guiado la realización de este trabajo, además de describir las limitaciones, justificación y viabilidad de la investigación.

Capítulo II, Marco Teórico, este capítulo tiene los antecedentes nacionales e internacionales que han estudiado la variable de este estudio en contextos distintos, luego se muestra el sustento teórico de la variable y sus dimensiones de esta investigación.

Capítulo III, Marco Metodológico, en este capítulo se describe los aspectos metodológicos que se han usado para el desarrollo de la investigación, tales como el enfoque, diseño, nivel de investigación y la población.

Capítulo IV, Resultados, se presenta una descripción de los resultados, la interpretación y discusión de los mismos. Finalmente, las Conclusiones y Recomendaciones, en donde se plantearon los aspectos más relevantes alcanzados producto del presente trabajo y que permitieron establecer las conclusiones y como también plantear las recomendaciones.

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1. Situación problemática

Los constantes cambios en el entorno social han ido produciendo cambios en la cultura Organizacional y con ello un incremento en las habilidades y características que la Institución demanda de sus líderes militares. Las características descritas en este Trabajo señalan que el líder de hoy debe poseer un perfil muy distinto del líder de hace varias décadas, cuyo patrón se ajustaba en mayor medida al control y la supervisión.

En la actualidad es preciso replantearse si basta con las teorías o con encuadrarse en los diferentes estilos de liderazgo. A los líderes militares potenciales actuales se les exige una preparación diferente para poder cubrir las necesidades del servicio. Conocimiento de idiomas, estudios universitarios, conocimientos técnicos, tácticos y capacidad de comunicación son algunos de los aspectos a tener en cuenta para liderar el cambio. El líder militar debe dominar un sinnúmero de funciones, que le faciliten interactuar con el medio y dirigir con eficiencia los destinos del personal. Deberá ser estratega, organizador y poseer todas las cualidades propias del líder basadas en el aspecto emocional. Para poder organizar necesita saber hacia dónde va, cómo va a organizarse, y en cada etapa saber ser líder. Deberá saber de todo un poco, y también conocer todos aquellos aspectos que pueden afectar una organización, estar preparado para enfrentarlos y ser consciente de que a lo largo del tiempo se le presentarán obstáculos, debiendo generar herramientas motivacionales útiles para sobrellevar cualquier situación. Es entonces donde deberá demostrar que puede hacerle frente a todo eso, junto con el equipo humano que dirige, y enfrentarlo, contrarrestarlo, aprendiendo de ello para beneficio de cada individu

o, del grupo y la Institución. ¿Qué es ser líder? Se puede decir que el liderazgo militar representa la capacidad que debe poseer el personal integrante de una

Fuerza Armada para orientar y conducir a sus hombres y aportar al crecimiento de su organización en las dimensiones material, estructural, funcional, ambiental, haciendo que los objetivos sean logrados de forma voluntaria y consiente tanto en tiempo de paz, como en guerra. Pero esta no es la única definición ya que nos podemos preguntar si existe un estilo de liderazgo típicamente militar. Existen diferentes teorías que analizan este fenómeno de ayuda y cooperación con otros, para que estos descubran claramente el camino a seguir. La teoría innatista ¹ defiende la idea de que los factores vinculados con la herencia, determinan la existencia del líder, minimizando y hasta rechazando la influencia del medio ambiente. Otra teoría, la del campo social, establece que el liderazgo es una relación entre miembros de un grupo, en el cual el líder surge y adquiere prestigio a través de una participación activa y por la demostración de su competencia. En la actualidad, con los cambios sociales, es preciso replantearse si basta con las teorías o encuadrarse en estilos. Es importante destacar que cada militar es capacitado y entrenado para desempeñarse en situaciones de crisis o riesgo, por lo tanto, ante determinadas situaciones, es inadmisibles pensar que puede surgir un líder situacional, y en principio, el militar es un "líder institucional", un líder potencial, impuesto (por la jerarquía), con autoridad (atribuciones Legítimas), mando (impone su voluntad sobre otras para lograr lo que esta desea) y con un patrón de conducta común.

Los cadetes están sometidos a una intensa instrucción y una rígida formación por lo tanto durante este proceso hay factores que determinan cierto estilo de liderazgo con el cual se identifican, por lo consiguiente este trabajo busca eso saber cuál es el estilo de liderazgo que prevalece en cada uno de ellos.

1.1.2. Justificación, trascendencia y relevancia de la investigación

Justificación teórica

Según Carrasco (2006): menciono que es la que se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar las teorías, no está dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver una interrogante

fáctica, sino que es una investigación para profundizar la información sobre algún tema específico.

Por el planteamiento anterior, el presente proyecto de investigación es conveniente e innovador para la Escuela Militar Cr. Francisco Bolognesi, en la medida que aportara conocimiento sobre el estilo de liderazgo que prevalece en los cadetes de tercer año de esta misma institución.

Además, permite profundizar información ya antes descrita sobre este tema, por lo que la identificación del tipo de liderazgo es importante en cualquier organización, ya que en todo equipo de trabajo se generan cambios por las fases de desarrollo que atraviesa cada uno, por lo que se dice que no existe un tipo de liderazgo ideal ya que el líder debe adaptarse a la situación y necesidades de su grupo.

Justificación práctica

Para Valderrama (2015) comentó: “Se manifiesta el interés del investigador por acrecentar sus conocimientos o si es el caso, por contribuir a la solución de problemas concretos que afectan a las organizaciones empresariales, públicas o privadas”

El presente trabajo de investigación permitirá incrementar los conocimientos sobre todo de los cadetes de tercer año y en general toda la comunidad estudiantil perteneciente a la Escuela Militar Cr. Francisco Bolognesi.

Asimismo, también pueden ser beneficiados los docentes que trabajan en esta escuela ya que son ellos los que interactúan directamente con los cadetes estudiantes de dicha institución.

1.1.3. Limitaciones y viabilidad

Limitaciones

Las limitaciones que tenemos para desarrollar el siguiente proyecto de investigación son escasas, como por ejemplo no se cuenta con el tiempo necesario para encuestar a cada uno de los cadetes de nuestra muestra, sin

embargo, dado esta problemática se ha optado por pedir permiso a un profesor de las aulas de tercer año para realizar las encuestas. Por lo consiguiente este proyecto se considera viable ya que se cuenta con todos los medios ya sea el internet, los recursos humanos, entre otros como para llegar a realizar la parte experimental.

Viabilidad

El presente trabajo de investigación si es viable ya que las limitaciones son escasas y los recursos tanto humanos como económicos son rentables por lo que dicha investigación si puede llegar a cumplir con los objetivos planteados. Además se cuenta con un información de calidad basada en datos objetivos y confiables y medios accesibles a esta información.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se desarrollan los estilos de liderazgo en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cómo se desarrolla el liderazgo transformacional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019?

PE2: ¿Cómo se desarrolla el liderazgo transaccional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019?

PE3: ¿Cómo se desarrollo el liderazgo autocrático en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir cómo se desarrollan los estilos de liderazgo en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019

1.3.2 Objetivos específicos

OE1: Describir el desarrollo del liderazgo transformacional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2019

OE2: Describir el desarrollo del liderazgo transaccional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2019

OE3: Describir el desarrollo del liderazgo autocrático en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2019

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Variables de estudios

2.1.1. Variable general

Variables 1: Estilos de liderazgo

2.2.2. Variables específicas

Variable específica 1: Liderazgo transformacional

Variable específica 2: Liderazgo transaccional

Variable específica 3: Liderazgo autocrático

2.2.3. Operacionalización de la variable

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

2.2. Conceptualización de variables

Variable: Estilos de liderazgo

2.3. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

Noreña, D. (2019). Liderazgo militar: revisión literaria. Trabajo de investigación. Universidad de Lima, Perú.

El objetivo principal de la citada investigación fue encontrar el estilo de liderazgo apropiado para el Ejército del Perú. El trabajo de investigación se llevó a cabo utilizando la metodología descriptiva. La población y muestra a delimitar la investigación se encontró formada por personal militar, cadetes y oficiales. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La investigación determinó que, en el ámbito militar, el desarrollo del líder es un componente clave de su estrategia general de desarrollo de personal. La dedicación surge como un importante predictor del desempeño de liderazgo de los cadetes de la Academia militar. Los soldados y los oficiales son animados a dedicarse al ejército. Muchos soldados valientes, dedicados y patrióticos son retratados como héroes y se han mantenido como modelos a seguir en varios libros de historia. Así la dedicación es considerada como una de las competencias más importantes, basada en varios estudios empíricos que relacionan liderazgo y dedicación. En correspondencia al presente trabajo de investigación este estudio es significativo puesto que señala la importancia de aplicar un modelo de liderazgo para cadetes, militares y oficiales basados en la dedicación, planificación y programación, relaciones interpersonales, comunicación escrita, comunicación oral, inteligencia y conocimiento, estabilidad emocional, determinación, influencia de otros y juicio social.

Castañe, J. (2015). Modelo de evaluación del liderazgo de los oficiales de la jefatura del estado mayor en el ejército del Perú. Tesis doctoral. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.

El objetivo principal de la citada investigación fue establecer un modelo de evaluación del liderazgo que expliquen que componente subyace a éste y que les permita a los comandantes y/o jefes, una vez diagnosticada, mejorar su desempeño corporativo, potencializar los recursos humanos con que cada una de ellas cuenta, cohesionar al grupo y alinearlos en torno a un objetivo común.”. El trabajo de investigación se llevó a cabo utilizando la metodología descriptiva de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población a precisar esta investigación estuvo compuesta por 137 efectivos militares que laboran en la JEMGE con una muestra de 61 oficiales. La técnica que se utilizó para las recolecciones de datos fue la entrevista y con respecto a la herramienta fueron los cuestionarios.

La investigación determinó que los Oficiales de la JEMGE se enfocan a ejercer más un liderazgo de tipo autoritario, con influencias notables del señalado – dentro del modelo tomado como base teórica- como Ejemplar y Coercitivo. Sin embargo, ejercen en menor grado un liderazgo Democrático y Afiliativo, y soslaya de lejos el Formativo. El personal de Técnico y Suboficiales, que justamente trabajan con los oficiales encuestados, perciben que el liderazgo que ejercen sus Jefes de Dirección, Departamento y/o Sección es del tipo autoritario, con bastante influencia del formativo y coercitivo. En correspondencia al presente trabajo de investigación este estudio es significativo porque señala la importancia del liderazgo en la vida y el ámbito militar. Siendo justamente un cimiento de referencia para la presente tesis.

Purizaca, S. (2017). Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del instituto de educación superior tecnológico público “de las fuerzas armadas” (IESTPFFAA). Tesis maestría. Universidad de Piura, Perú.

El objetivo principal de la citada investigación fue identificar y analizar los estilos de liderazgo que ejerce el Equipo Directivo del IESTPFFAA. El trabajo de investigación se llevó a cabo utilizando la metodología descriptiva de enfoque cualitativa y diseño no experimental. La población y muestra a precisar esta investigación estuvo compuesta por 49 docentes de los cuales 31 eran varones y 18 mujeres. La técnica que se utilizó para las recolecciones de datos fue la entrevista y con respecto a la herramienta fueron los cuestionarios. La investigación determinó que el liderazgo que prevalece en el Equipo Directivo del IESTPFFAA es el Estilo Transaccional, con un promedio ponderado de 4.0, a continuación, le sigue el transformacional 3,99 y finalmente el instruccional con 3,97. Por lo consiguiente, el planteamiento de la hipótesis al inicio de la presente investigación es rechazada, ya que entre los promedios ponderados no existe mucha variabilidad. Se concluye que el estilo de liderazgo que prevalece en el Equipo Directivo del IESTPFFAA es el Estilo de Liderazgo Transaccional, por lo tanto, podemos señalar que el indicador que mayor promedio ponderado obtuvo fue la Dirección por Excepción con 4.08 de puntuación y refiere que el instituto va solucionando los problemas que se presentan a medida que avanza el año académico. En correspondencia al presente trabajo de investigación este estudio es significativo ya que resalta la importancia de los tipos de liderazgo. Siendo justamente un cimiento de referencia para la presente tesis.

Peña, J. & Guerra, R. (2017). Liderazgo militar y desempeño en el estado mayor de oficiales del programa de comando y estado mayor conjunto de la escuela conjunta de las Fuerzas Armadas, periodo 2015 -2017. Trabajo de investigación. Escuela Conjunta de las Fuerzas Armadas, Perú.

El objetivo principal de la citada investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo militar y el desempeño en el estado mayor de los oficiales del programa de comando y estado mayor conjunto de la ECOFFAA, periodo 2015 al 2017 que laboran en la ciudad de Lima. El trabajo de

investigación se llevó a cabo utilizando la metodología descriptiva de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población a precisar esta investigación estuvo compuesta por todos los Oficiales de las FFAA del Perú (Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea) egresados de los programas de Comando y Estado Mayor Conjunto de la ECOFFAA durante los años 2010 al 2016 y que actualmente laboran en la ciudad de Lima. la muestra seleccionada se eligió de manera intencional no probabilística y es representada por 196 Oficiales Egresados de la ECOFFAA. La técnica que se utilizó para las recolecciones de datos fue la entrevista y con respecto a la herramienta fueron los cuestionarios. La investigación determinó que se ha podido establecer que estadísticamente una mayoría significativa (85.51%) de los encuestados confirman que el mando militar del líder se relaciona directamente con el desempeño del Estado Mayor porque la confianza en el líder es la consecuencia del ejercicio de su ascendiente y de la forma como aplica los principios y procedimientos del mando. En correspondencia al presente trabajo de investigación este estudio es significativo porque señala la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño de los oficiales. Siendo justamente un cimiento de referencia para la presente tesis.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Chamorro, L. & Luzardo, M. (2017). Liderazgo militar y su relación con la moral combativa de la segunda división del Ejército Nacional de Colombia. Artículo científico. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

El objetivo principal de la citada investigación fue determinar el tipo de liderazgo militar que predomina en la Segunda División del Ejército Nacional de Colombia y su relación con la moral combativa. El trabajo de investigación se llevó a cabo utilizando la metodología descriptiva de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población a precisar esta investigación estuvo compuesta por un batallón que superan las 2000 personas del Batallón de instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento N.º 5 Andrés María Rosillo teniendo una muestra de 359 personas. La técnica que se utilizó para las

recolecciones de datos fue la entrevista y con respecto a la herramienta fueron los cuestionarios. La investigación determinó que el estilo de liderazgo predominante en el Ejército Nacional es el transaccional. Desde las implicaciones prácticas, se sugiere que los líderes militares deben procurar el desarrollo de un liderazgo transformacional, el cual no es coercitivo de ningún modo, sino que respeta la dignidad de los seguidores, evita infligirles dolor o sufrimiento y, por tanto, puede ser visto como más ético. En correspondencia al presente trabajo de investigación este estudio es significativo porque muestra la trascendencia del liderazgo militar. Siendo justamente un cimiento de referencia para la presente tesis.

Hermosilla, D. & Armutio, A. (2016). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. Artículo científico. Universidad Del País vasco, España.

El objetivo principal de la citada investigación fue determinar el liderazgo transformacional que ha sido considerado como uno de los tipos de liderazgo más adecuados para impulsar los procesos de cambio e innovación en las organizaciones. El trabajo de investigación se llevó a cabo utilizando la metodología descriptiva de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población y muestra a precisar esta investigación estuvo compuesta por 154 personas (47 directivos y 107 subordinados) entre 24 a 64 años, de los cuales el 38% eran mujeres. De promedio, las personas participantes en este estudio llevaban 5.36 años en su organización. El 76% de la muestra informó poseer estudios superiores y un 20% de nivel medio. La técnica que se utilizó para las recolecciones de datos fue la entrevista y con respecto a la herramienta fueron los cuestionarios. La investigación determinó que el liderazgo transformacional se asocia a la satisfacción, efectividad y motivación. Se observa también la superioridad del liderazgo transformacional sobre el liderazgo transaccional en relación a la fuerza de asociación con estas variables, lo cual es coincidente con un importante número de estudios previos en diferentes contextos culturales.

En correspondencia al presente trabajo de investigación este estudio es significativo ya que señala las características del liderazgo. Siendo justamente un cimiento de referencia para la presente tesis.

Rodriguez, M. & Juarez, F. (2015). Evolución del estilo de liderazgo de cadetes de la Escuela Médico Militar durante los dos primeros años de adiestramiento. Artículo de investigación. Escuela Médico Militar, México.

El objetivo principal de la citada investigación fue evaluar el liderazgo de personal de cadetes (estudiantes) masculinos y femeninos que causaron alta el 1 de septiembre de 2008 en la Escuela Médico Militar, SEDENA, México, de procedencia civil, sin adiestramiento militar previo. El trabajo de investigación se llevó a cabo utilizando la metodología descriptiva de enfoque cuantitativo y diseño no experimental y longitudinal. La población a precisar esta investigación estuvo compuesta por 41 sujetos con una muestra de total de 12 personas. La técnica que se utilizó para las recolecciones de datos fue la entrevista y con respecto a la herramienta fueron los cuestionarios. La investigación determinó que los hombres ingresan, en promedio, con un estilo de liderazgo de predominio transaccional y al cabo de dos años se mantienen en ese mismo estilo. En cambio, las mujeres ingresan, en promedio, con un estilo de liderazgo transformacional y al cabo de dos años cambian hacia un estilo de liderazgo transaccional. En correspondencia al presente trabajo de investigación este estudio es significativo Siendo justamente un cimiento de referencia para la presente tesis.

Sandoval, L. & Otarola, M. (2015). Desarrollo corporal y liderazgo en el proceso de formación militar. Revista científica. Escuela Militar de Cadetes, Colombia.

El objetivo principal de la citada investigación fue describir el proceso de formación de los cadetes en su evolución como líderes militares, a partir de

cambios físicos, mentales y corporales que presentan en las diferentes fases de estudio que tienen como alumnos de la escuela militar. El trabajo de investigación se llevó a cabo utilizando la metodología descriptiva de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población y muestra a precisar esta investigación estuvo compuesta aleatoriamente por hombres y mujeres de distintos semestres que cursan los programas académicos ofrecidos por la escuela militar, para identificar patrones comunes en la evolución corporal que sirven para mostrar la importancia que tiene la escuela militar. La técnica que se utilizó para las recolecciones de datos fue la entrevista y con respecto a la herramienta fueron los cuestionarios. La investigación determinó que el poder vertical que se maneja en las instituciones castrenses, asegura que los superiores que lideran los grupos militares, hayan ganado su rango a través de la experiencia, que hayan sido buenos subordinados a lo largo de su carrera y además que entiendan la responsabilidad que implica cada uno de los grados del mando.

En correspondencia al presente trabajo de investigación este estudio es significativo porque muestra la importancia del liderazgo en la formación castrense. Siendo justamente un cimiento de referencia para la presente tesis.

2.4. Sustento teórico de las variables

Estilos de liderazgo

El liderazgo es una capacidad que desarrolla el hombre para guiar grupos de personas hacia el logro de los objetivos, tal como lo señala Gomez (2002), este es una capacidad que tiene un hombre para influir en grupos humanos. El ámbito militar no es ajeno al liderazgo, ya que todas las unidades militares funcionan en relación al liderazgo del comandante de unidad, por ello que en su Manual Fundamental de Liderazgo, se define a este como un arte para influir en el personal que está a su mando, de esta manera lo compromete, en forma voluntaria, a lograr la misión de la unidad en beneficio de la organización, en esa misma línea, el proceso de liderazgo militar tiene que tener como sustento a los principios que gobiernan el dominio individual del soldado: el ser, el saber y el hacer (Ejército del Perú, 2019). Aunado a ello, los líderes, en función a sus características y conocimientos personales, deberán elegir y/o desarrollar el estilo de liderazgo más conveniente para su organización. Por ello que Chiavenato (1999), señala que se entiende por estilo de liderazgo a la influencia interpersonal que se ejerce en una determinada situación, que está enfocada en el proceso de comunicación humana al logro de los diferentes objetivos organizacionales. Es importante señalar que el estilo de liderazgo que adopte el líder, dependerá, además de lo mencionado, del comportamiento y actitud para relacionarse y colaborar con los demás y, principalmente, su personalidad (Alcaraz Rodríguez, 2017). En función a lo expuesto, para efectos de la presente investigación se mostrarán los siguientes estilos de liderazgo, considerando que estos son los que más predominan en el desarrollo del cadete de la escuela.

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es un estilo que busca ampliar la visión de la organización, no se conforma con lo que tiene, presenta actitud positiva, además de ser un estratega (Cardona, 2005). Por lo expuesto, Leithwood, 1999, señala que este estilo de liderazgo es el más adecuado para el desarrollo de las organizaciones, ya que este estilo motiva a las personas, buscando la generación de cambios grupales, organizacionales y de la sociedad en su conjunto. Una característica que se puede

resaltar en el liderazgo transformacional, es que sus relaciones se caracterizan por la confianza mutua, otra características del liderazgo transformacional es la motivación del personal y el trabajo en equipo (Omar, 2011).

El liderazgo transformacional se basa en cuatro pilares (EAE Business School, 2015):

- Propósito; Es el objetivo de la organización que se trasmite a los colaboradores, para generar y/o mantener una visión compartida
- Personas; El líder transformacional busca no solo el desarrollo de la organización, sino el de sus colaboradores, para ello, este debe conocerlos a profundidad.
- Estrategia; La sinergia de los esfuerzos del líder y de su gente busca alcanzar objetivos de la organización, ello conlleva a diseñar y ejecutar una estrategia, que debe basarse en el trabajo en equipo.
- Cultura; los cambios que generé el líder, deben de arraigarse a la cultura organizacional para surtir efecto.

Velásquez (2006) señala que el liderazgo transformacional está enfocado en los seguidores, ya que busca ayudarlos, para que esta ayuda seá recíproca en el trabajo, buscando un desarrollo integral de la organización. En esa misma línea, Bass & Riggio (2006) mencionan que el líder transformacional busca que su persona trabaje con optimismo, entusiasmo y con una visión compartida, para coadyuvar al desarrollo de la organización, constituyéndose de esta forman como un líder que inspira, motiva y estimula a todos los que se encuentran en su entorno, para lograr lo mencionado, es importante que se fortalezca la relación entre el líder y sus colaboradores, las misma que se debe basar en la confianza y el respeto (Leithwood, Mascall , & Strauss, 2009).

Motivación

Naranjo Pereira (2009) sostiene que la motivación es un aspecto relevante en las diversas áreas de la vida, las cuales pueden ser educativas o laborales, de tal manera que orienta las acciones y se conforma como en un elemento central que conduzca a realizar los objetivos de la persona y hacia donde se dirige con ello.

Asimismo, Palacio (2018) señala que la motivación es un nivel superior para avanzar en el ámbito laboral, básicamente para todos aquellos que trabajen en equipo.

Para lograr la motivación de las personas existen diferentes principios de liderazgo transformacional, los cuales son:

- El vínculo que tienen las personas con respecto a la misión y visión de la organización, es decir un mismo objetivo.
- Resalta la confianza propia de expresar las capacidades de cada persona.
- Atención dirigida especialmente a las necesidades de las personas, concentrándose principalmente en el desarrollo de sus objetivos.
- Incentivar a las personas a que participen de forma activa, innovando soluciones y planteando retos.

Colaboración

Hanson & Spross (2005) definen la colaboración como un proceso dinámico e interpersonal en el que dos o más individuos se comprometen a interactuar con autenticidad y constructivamente para resolver problemas, aprender los unos de los otros y lograr metas preestablecidas. Es decir que cada persona debe aportar algo en específico para que los problemas u objetivos planteados se resuelvan progresivamente, para ello es que es necesario de la comunicación frecuente entre líder y seguidor.

Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se caracteriza principalmente porque entre el líder y el seguidor hay un previo acuerdo o negociación recíproca de por medio que beneficia a ambos objetivamente. Es decir, que la mayoría de las relaciones que existe entre líder y seguidor se enfoca básicamente en el intercambio, en donde el seguidor recibe algún tipo de recompensa por su labor, y este le da un mayor funcionamiento de la labor que realiza (Burns, 1978). Es por ello que el líder transaccional usa su posición para ejercer control a través del sistema de recompensas y sanciones para que sus colaboradores o seguidores muestren la conducta que se necesita para un trabajo óptimo. Además de que el líder transaccional no mantiene algún tipo de relación

personal con sus seguidores, sin embargo, este puede mostrarse interesado por el bienestar de ellos, con la finalidad de un mejor rendimiento laboral.

Asimismo, Contreras & Barbosa (2013) señalan que el liderazgo transaccional se basa en los modelos tradicionales, como su mismo nombre lo deriva, transacción quiere decir intercambio. En este estilo de liderazgo el líder ejerce su poder recompensando o sancionando a los trabajadores según su funcionamiento laboral, además que se limita al equilibrio del flujo normal de las ejecuciones que realiza en la organización, sin la necesidad de proyectarse a desarrollar estrategias específicas para el beneficio de su organización.

Logro de objetivos

Para Ucha (2010), un logro es una obtención de todo aquello que se ha ido realizado durante un tiempo prudente y en el cual se destinaron esfuerzos realizados, ya sean físicos o psicológicos, pues tiene como fin alcanzar un objetivo propuesto desde un principio mentalizándose y enfocándose primordialmente en dicho proyecto. El líder transaccional debe tener en cuenta que para alcanzar el logro de los objetivos para su organización es necesario que haya un acuerdo mutuo con sus seguidores, es decir que haya una transacción, para que de esa manera convivan en un ambiente laboral competente, desarrollando funciones objetivas con el fin de garantizar un mejor desempeño en la organización.

Recompensas

En este caso el líder transaccional reconoce las necesidades y los deseos de sus trabajadores para así desarrollar un plan en el cual explica cómo podrán satisfacer cada una de sus necesidades y deseos, todo ello a través de recompensas, siempre y cuando los seguidores o trabajadores cumplan correctamente con los objetivos o tareas que se les asigna el líder desde un principio (Varela, 2010)

Pérez & Gardey (2011) mencionan que la recompensa es un incentivo que se le ofrece a alguien con la condición de que realice una determinada tarea o función, en ese sentido, es que se encuentra asociado a un estímulo o un premio en particular para

que el seguidor cumpla y desarrolle eficientemente su labor teniendo siempre en cuenta que recibirá dicha recompensa como beneficio.

Liderazgo autocrático

El liderazgo autocrático está representado por un líder que básicamente se centra en todas las decisiones de la organización, limitando de tal manera la aportación de opiniones y participación de su equipo de trabajadores.

Así como lo menciona Warrick,(1981) que el líder autocrático se caracteriza por su visión objetiva en la labor que se realiza dentro de la empresa mas no en la productividad de las personas que trabajan en ella, ya que asume que la toma de decisiones de planificación y control de la empresa no es necesaria la participación de sus colaboradores. Este estilo de liderazgo se centra en el poder de autoridad, la manipulación y el trabajo arduo que se tiene para realizar con efectividad las cosas. Asimismo el líder autocrático tiene el rol o la potestad de verificar estrictamente el trabajo de cada uno de sus trabajadores y que estos cumplan con total funcionamiento su labor preestablecida.

Además en el liderazgo autocrático se puede ejercer una percepción positiva o negativa con respecto a las personas que tienen un cargo en la empresa, si se da de forma negativa esta puede ocasionar una fuente importante de estrés lo que posteriormente contribuiría a un deterioro de la salud, tanto física como psicológica, perjudicando principalmente el ambiente laboral. También los colaboradores se sienten afectados en la organización ya que no poseen de un sentido de pertenencia que los impulse a avanzar laboralmente, viéndose afectados por el accionar del líder (Ayala, 2015).

Finalmente, en algunas ocasiones, es necesaria la presencia de los líderes autocráticos ya que serviría como impulso para aquellas personas cumplan correctamente con su trabajo.

Toma de de decisiones

En este caso es el líder autocrático quien asume toda la responsabilidad y la toma de decisiones que se dan dentro de una organización, es decir cae sobre el toda la tarea

de tomar las decisiones correctas para su equipo. Asimismo, Raffino (2020) afirma que este es un proceso en el que atraviesan todas las personas cuando es momento de elegir entre las diferentes opciones que se les presenta. En concreto, la toma de decisiones se enfoca prácticamente a la hora de resolver conflictos y en los cuales se les debe encontrar una solución, para ello es donde debe actuar el líder autocrático, porque depende de él, el buen funcionamiento y sostenibilidad de la empresa.

Desventajas

De acuerdo a Fuentes (2019) existen desventajas dentro del uso del liderazgo autocrático, además de sus consecuencias, las cuales son.

Sesgos en la realidad. Dado que solo existe un punto de vista con respecto a la toma de decisiones en la organización, las opiniones o recomendaciones de los trabajadores no son tomadas en cuenta y pasan a segundo plano. Es por ello que la motivación que tienen los colaboradores va perdiéndose gracias a que no tienen prueba del avance de su trabajo y los objetivos de la organización.

Bajo sentimiento de pertenencia. El colaborador no se siente partícipe de lo que ocurre en la empresa y los movimientos que hay dentro de ella, ya que no hay una toma de decisiones conjunta.

Baja autoestima. Los colaboradores al no tener una participación adecuada en la toma de decisiones de la organización, su autoestima disminuye y hace que no se sientan valorados y en algunos casos despreciados dentro de su ambiente laboral.

Bajo compromiso. En algunos casos los colaboradores pueden disputar las órdenes y decisiones que el líder toma, es por tal motivo que el compromiso que tienen dentro de la organización se ve afectado y por lo tanto va disminuyendo con el tiempo.

Destrucción de la creatividad e innovación. La capacidad de creación e innovación que todos puedan tener dentro de la organización se ve limitada y no tomadas en cuenta, ya que el líder autocrático se encarga de ello.

Bajo clima laboral Es provocado por todas las acciones que ya han sido mencionadas.

Altos niveles de estrés Este puede ser provocado debido a la baja productividad en la empresa, asimismo la impotencia de no poder hacer algo para mala situación.

CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO

3.1 Método y enfoque de la investigación

Método

Para Carrasco Díaz (2006), el método consiste en los procedimientos, vías o formas que debe tomar en cuenta el investigación para alcanzar los objetivo de la investigación. La elección del método dependerá de la investigación a realizar. Por ello, para la presente investigación se utilizará **el método inductivo**, el cual se desarrolla para concluir partiendo de lo individual a lo general, dado que en este trabajo se construirá la investigación y generalizar las conclusiones desde los datos obtenidos de los cadetes de la EMCH (Maya, 2014)

Enfoque

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo. Este enfoque permitirá analizarla teoría existente, construir las hipótesis, para luego constatarlas mediante la recolección de datos a través de concepto empíricos medibles, los cuales ahn sido derivados de las variables de investigación y el marco teórico (Monje Álvares, 2011).

3.2 Tipo

Carrasco Díaz (2006) hace una clasificación de los tipo de investigación, dentro de la cual se encuentra **la investigación social** básica. Este tipo de investigación busca la ampliación de los conocimiento existentes, partiendo de una realidad concreta, tal y como se define en esta investigación, acerca del liderazgo que se evidencia en los cadetes, lo cual se constituiría como la realidad, que será analizada en contraste con los aspectos teóricos inmersos en el liderazgo.

3.3 Nivel y diseño de la investigación

El **nivel de investigación es el descriptivo**, ya que solo se enfocó en describir una situación en particular. El diseño de la investigación será **no experimental**

transversal, ya que no se manipula la variable, solo se describe y la información ha sido recogida en un solo momento (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de información

Técnica

La presente investigación utilizó la técnica de encuesta, dado que esta permite recopilar y analizar datos en forma rápida y eficaz. Esta técnica se lleva a cabo mediante un conjunto de procesos idénticos en la investigación, aplicados a un determinado número de individuos, ello permite la obtención de datos para predecir, explicar, describir o explicar en una investigación (Casas Anguita, Repullo Labrador, & Donado Campos, 2003). Además, la encuesta se puede aplicar en forma masiva utilizando técnicas de muestreo para luego extender los resultados a comunidades enteras.

Instrumento

Las características del presente trabajo de investigación, permitirán la aplicación de un cuestionario como un procedimiento para el registro y obtención de datos. Dadas las características del cuestionario, su uso será considerado para evaluar a los cadetes, sus procesos de liderazgo y formación, mediante la realización de un conjunto de preguntas estructuradas, que ha sido elaborado sobre la base de hechos particulares y el contexto teórico de la presente investigación (García Muñoz , 2003). Aunado a lo expuesto, el cuestionario de esta investigación será elaborado bajo la escala de Likert, la cual permite señalar el acuerdo o desacuerdo de una afirmación o ítems (Matas, 2018).

3.5. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

La validez de un instrumento de investigación muestra el dominio que se tiene sobre la investigación, que es mostrado a través de los ítems del instrumento, verificando que estos sean representativos del universo de contenido de la característica que se

quiere medir (Corral, 2009). Por ello, esta investigación sometió su instrumento al juicio de expertos. Esto consistió en una revisión del instrumento y del trabajo, a cargo de tres (03) profesionales de la EMCH, los cuales juzgaron en forma independiente, mediante una hoja de evaluación el instrumento de esta investigación. Esto permitió validar el instrumento de investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento de investigación permite verificar si los resultados son iguales al aplicar el cuestionario al mismo individuo u objeto (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). Esto demuestra la estabilidad o consistencia de una medida, por ello, en este trabajo se desarrolló la confiabilidad mediante la identificación del Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0.87, con lo cual alcanza una denominación de “fuerte confiabilidad”.

3.6. Población y muestra

Población

La población de esta investigación está conformada por todos los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

Muestra

La muestra de esta investigación esta determinada de acuerdo a la siguiente fórmula:

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

n = Muestra

N= tamaño de población

Z= nivel de confianza

e = margen de error

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

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

- N: 1000 cadetes
- Z: 1.96. Según Veliz (2011) usualmente se “emplean dos niveles de confianza para evaluar el tamaño de muestra de una población cualquiera: 95% o 99%. Se utilizó 95% con Z= 1.96 debido a que el equipo de investigadores considero suficiente ese valor para asegurar la validez del resultado de la encuesta.
- p: 0.5. Según Veliz (2011) cuando el valor de p no es conocido, se opta por el máximo valor de este 0.5. Por ello, q = 1 - p = 0.5. Por consiguiente; el producto de p x q es equivalente a 0.25.
- e: 5%. Este es un parámetro definido por los tesisistas en función al grado de precisión que se quiere obtener.

Por lo anterior, se obtuvo

$$n = \frac{1.96^2 \times 278 \times 0.25}{0.05^2 \times (278 - 1) + 196^2 \times 0.25}$$

$$n = 162$$

3.7 Aspectos éticos

- El presente trabajo se realizó con el estricto respeto a las normas y reglamentos de la EMCH y del Ejército.
- El presente trabajo es original y auténtico, además que su redacción guardó los procedimientos de citación de APA.
- Los anexos de la presente investigación pueden validar la originalidad y consistencia de la misma.

CAPITULO IV: RESULTADO

4.1 Descripción - Interpretación

Variable 1: Estilos de liderazgo; Dimensión 1: Liderazgo transformacional

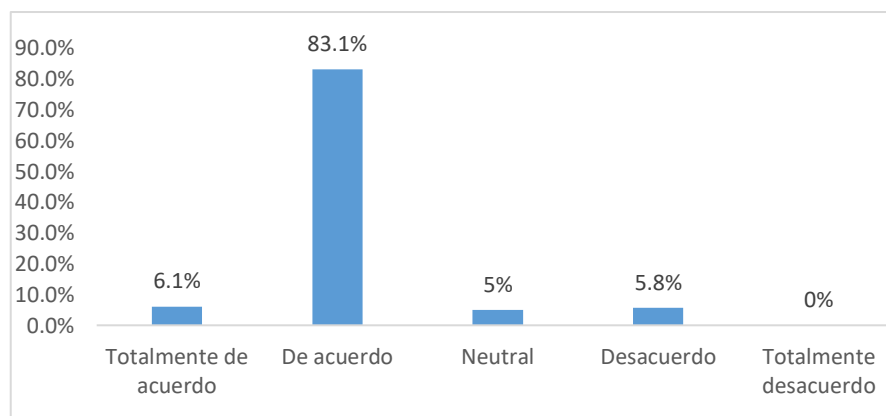
P1: ¿Consideras que los cadetes de la EMCH son líderes que tienen la capacidad de motivar a los subordinados para generar un cambio?

Tabla 1 Frecuencia sobre si los cadetes de la EMCH son líderes que tienen la capacidad de motivar a los subordinados para generar un cambio

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	17	6.1%
De acuerdo	231	83.1%
Neutral	14	5%
Desacuerdo	16	5.8%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	278	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Figura 1 Los cadetes de la EMCH son líderes que tienen la capacidad de motivar a los subordinados para generar un cambio



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: En la figura precedente, se puede apreciar que el 6.1% se encuentra totalmente de acuerdo con que los cadetes de la EMCH son líderes que tienen la capacidad de motivar a los subordinados para generar un cambio. El 83.1% se encuentra de acuerdo. El 5% se mantiene neutral en su respuesta. Solo el 5.8% se encuentra en desacuerdo. La gran mayoría de los cadetes encuestados considera que los cadetes de la EMCH son líderes que tienen la capacidad de motivar a los subordinados para generar un cambio.

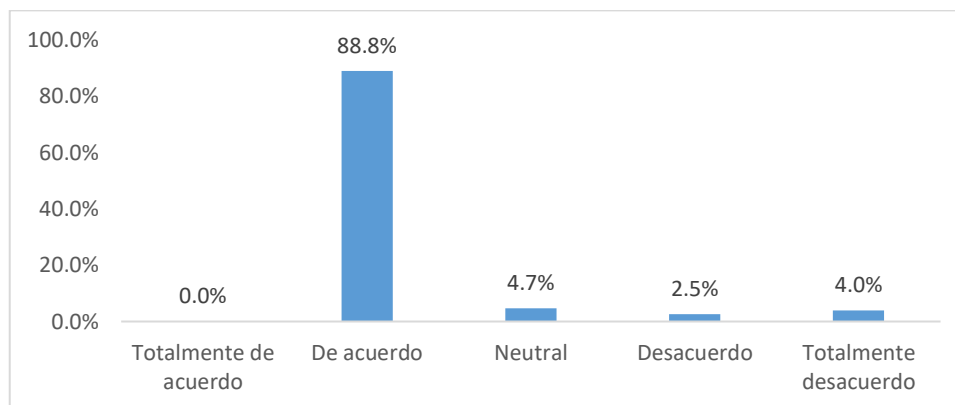
P2: ¿Crees que en la EMCH existe un liderazgo que busca la motivación y desarrollo de los cadetes?

Tabla 2 Frecuencia sobre si en la EMCH existe un liderazgo que busca la motivación y desarrollo de los cadetes

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0%
De acuerdo	247	88.8%
Neutral	13	5%
Desacuerdo	7	2.5%
Totalmente desacuerdo	11	4%
Total	278	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 2 En la EMCH existe un liderazgo que busca la motivación y desarrollo de los cadetes



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: En la figura precedente se muestra que el 88.8% de los encuestados se encuentra de acuerdo con que la EMCH existe un liderazgo que busca la motivación y desarrollo de los cadetes. El 4.7% se mantiene neutral en su respuesta. El 2.5% se encuentra en desacuerdo y el 4% en total desacuerdo. Sin embargo, la gran mayoría de los encuestados está en acuerdo con que en la EMCH existe un liderazgo que busca la motivación y desarrollo de los cadetes.

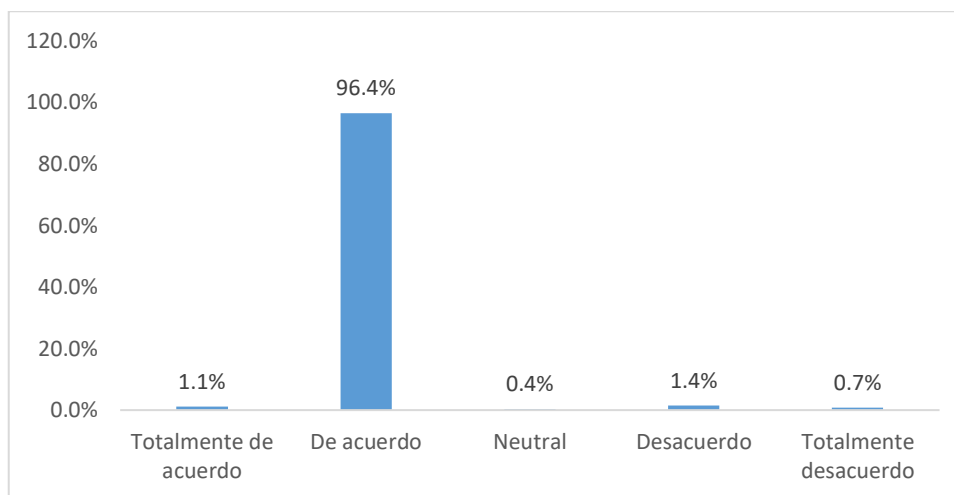
P3: ¿Crees que los cadetes son líderes que buscan el desarrollo de los subordinados en base a la colaboración?

Tabla 3 Frecuencia sobre si los cadetes son líderes que buscan el desarrollo de los subordinados en base a la colaboración

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	1.1%
De acuerdo	268	96.4%
Neutral	1	0.4%
Desacuerdo	4	1.4%
Totalmente desacuerdo	2	0.7%
Total	278	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 3 Los cadetes son líderes que buscan el desarrollo de los subordinados en base a la colaboración



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: En la figura precedente se muestra que solo el 1.1% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo con que los cadetes son líderes que buscan el desarrollo de los subordinados en base a la colaboración. Pero también se observa que el 96.4% se encuentra de acuerdo. El 0.4% se mantiene neutral en su respuesta. El 1.4% se encuentra en desacuerdo. La gran mayoría de los encuestados afirma que los cadetes son líderes que buscan el desarrollo de los subordinados en base a la colaboración.

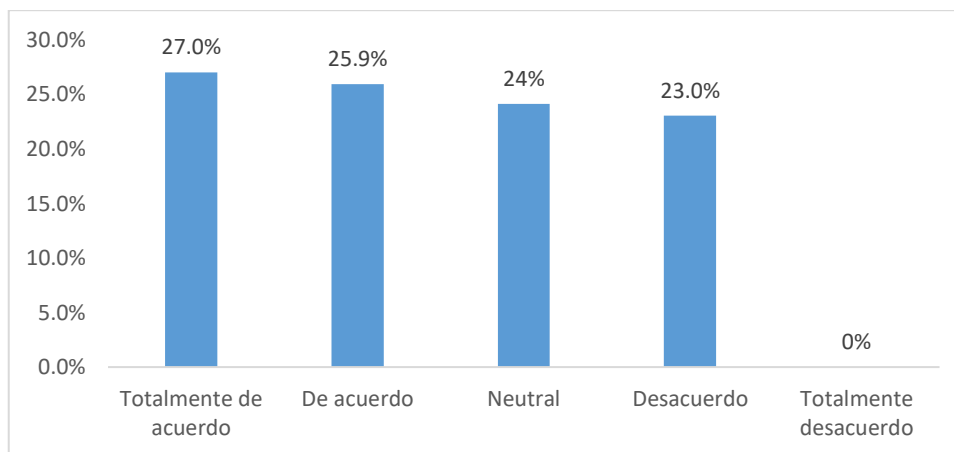
P4: ¿Crees que los líderes de la EMCH colaboran con el desarrollo de los cadetes?

Tabla 4 Frecuencia sobre si los líderes de la EMCH colaboran con el desarrollo de los cadetes.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	75	27.0%
De acuerdo	72	25.9%
Neutral	67	24%
Desacuerdo	64	23.0%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	278	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 4 Los líderes de la EMCH colaboran con el desarrollo de los cadetes



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: En la figura precedente se muestra que el 27% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo con que los líderes de la EMCH colaboran con el desarrollo de los cadetes. El 25.9% se encuentra de acuerdo. El 24% se mantiene neutral en su respuesta. El 23% se encuentra en desacuerdo. La mayoría de los encuestados afirma que los líderes de la EMCH colaboran con el desarrollo de los cadetes.

Dimensión 2: Liderazgo transaccional

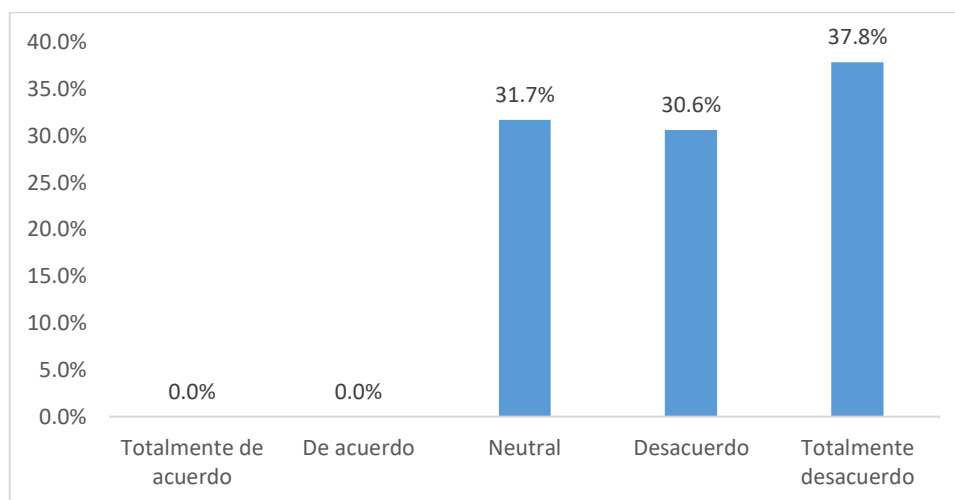
P5: ¿Consideras que los oficiales instructores ejercen su liderazgo en colaboración con los cadetes?

Tabla 5 Frecuencia sobre si los oficiales instructores ejercen su liderazgo en colaboración con los cadetes

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0%
De acuerdo	0	0.0%
Neutral	88	32%
Desacuerdo	85	30.6%
Totalmente desacuerdo	105	38%
Total	278	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 5 Los oficiales instructores ejercen su liderazgo en colaboración con los cadetes



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: En la figura precedente se muestra que el 31.7% de los encuestados se encuentra neutral con respecto a que los oficiales instructores ejercen su liderazgo en colaboración con los cadetes. El 30.6% se encuentra en desacuerdo y el 27.8% en total desacuerdo. La mayoría de los encuestados no afirma que los oficiales instructores ejercen su liderazgo en colaboración con los cadetes.

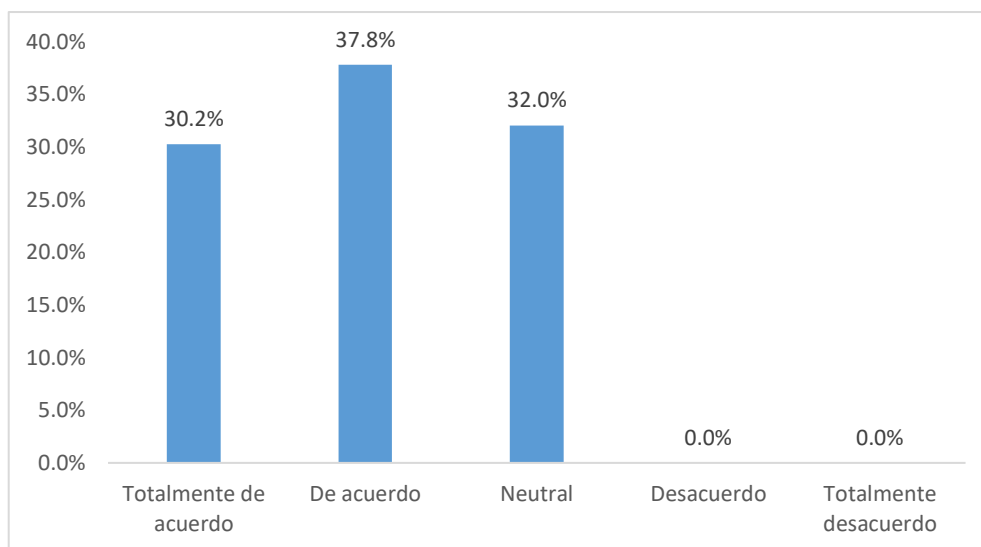
P6: ¿Consideras que los cadetes solo buscan alcanzar los objetivos?

Tabla 6 Frecuencia sobre si los cadetes solo buscan alcanzar los objetivos

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	84	30.2%
De acuerdo	105	37.8%
Neutral	89	32.0%
Desacuerdo	0	0.0%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
Total	278	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 6 Los cadetes solo buscan alcanzar los objetivos



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: El 30.2% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo en que los cadetes solo buscan alcanzar los objetivos. El 37.8% se encuentra de acuerdo, mientras que el 32% se mantiene neutral en su respuesta. La mayoría de los cadetes considera que los cadetes solo buscan alcanzar los objetivos.

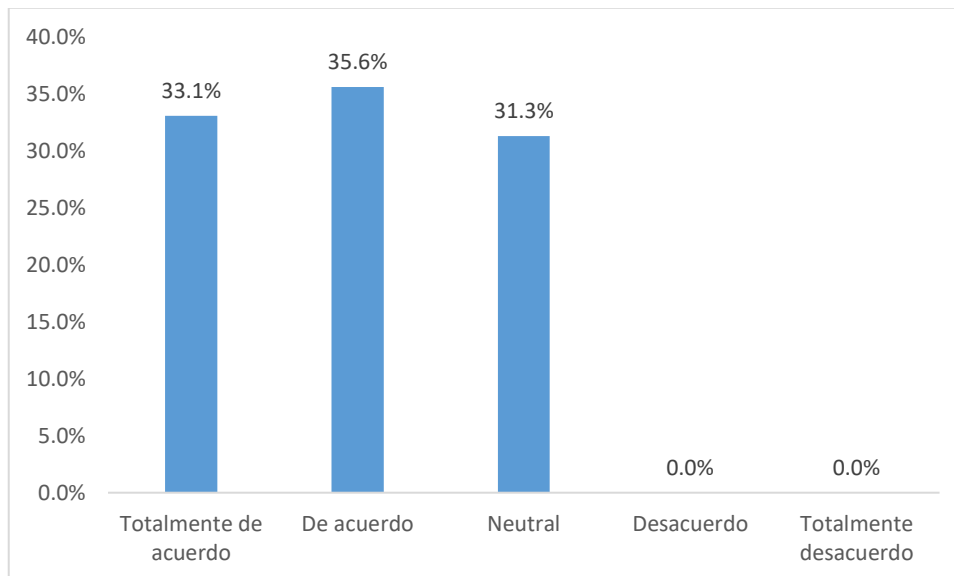
P7: ¿Crees que en la EMCH se busca solo alcanzar objetivos?

Tabla 7 Frecuencia sobre si en la EMCH se busca solo alcanzar objetivos.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	92	33.1%
De acuerdo	99	35.6%
Neutral	87	31.3%
Desacuerdo	0	0.0%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
Total	278	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 7 En la EMCH se busca solo alcanzar objetivos



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura, el 33.1% de los encuestado se encuentra en total de acuerdo con que en la EMCH se busca solo alcanzar objetivos. El 35.6% se encuentra de acuerdo y el 31.3% se muestra neutral en su respuesta. La mayoría de los cadetes considera que en la EMCH se busca solo alcanzar objetivos.

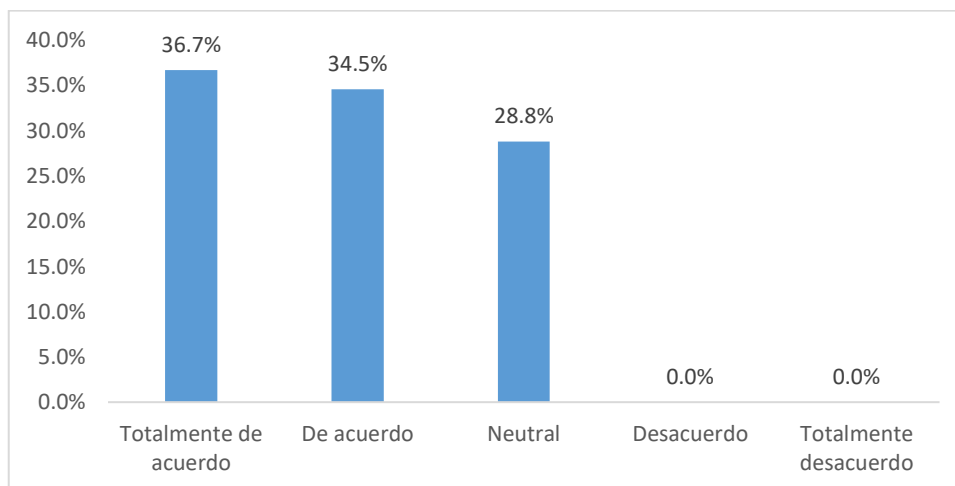
P8: ¿Crees que los cadetes cumplen órdenes a cambio de algún beneficio?

Tabla 8 Frecuencia sobre si los cadetes cumplen órdenes a cambio de algún beneficio

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	102	36.7%
De acuerdo	96	34.5%
Neutral	80	28.8%
Desacuerdo	0	0.0%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
Total	278	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 8 Los cadetes cumplen órdenes a cambio de algún beneficio



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura, el 36.7% de los cadetes encuestados se encuentra en total de acuerdo con que los cadetes cumplen órdenes a cambio de algún beneficio. El 34.5% se encuentra de acuerdo y el 28.8% se muestra neutral en su respuesta. La mayoría de los cadetes afirma que los cadetes cumplen órdenes a cambio de algún beneficio.

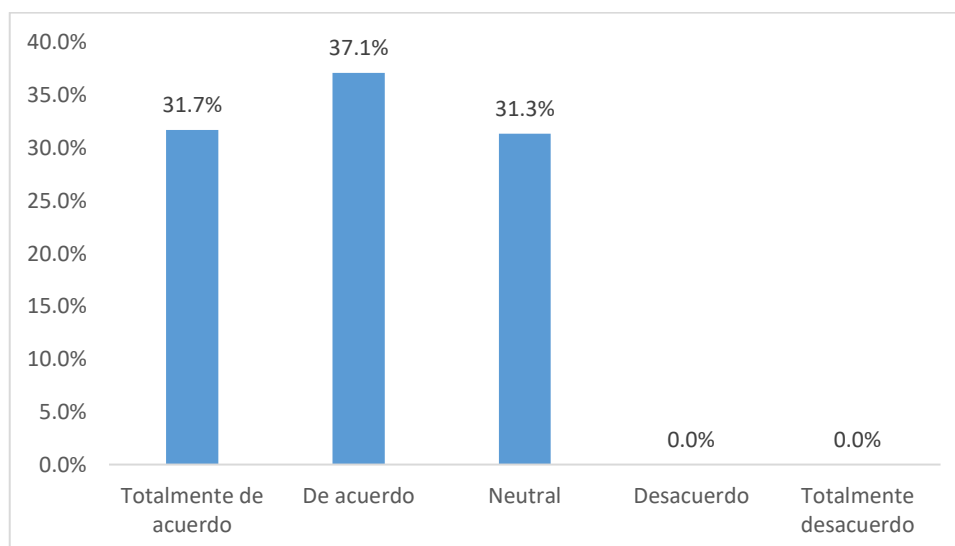
P9: ¿Crees que las recompensas, beneficios o sanciones son un buen incentivo para los cadetes?

Tabla 9 Frecuencia sobre si las recompensas, beneficios o sanciones son un buen incentivo para los cadetes

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	88	31.7%
De acuerdo	103	37.1%
Neutral	87	31.3%
Desacuerdo	0	0.0%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
Total	278	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 9 Las recompensas, beneficios o sanciones son un buen incentivo para los cadetes



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura, el 31.7% de los cadetes encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con que las recompensas, beneficios o sanciones son un buen incentivo para los cadetes. El 37.1% se encuentra de acuerdo y el 31.3% se muestra neutral en su respuesta. La mayoría de los cadetes afirma que las recompensas, beneficios o sanciones son un buen incentivo para los cadetes.

Dimensión 3: Liderazgo autocrático

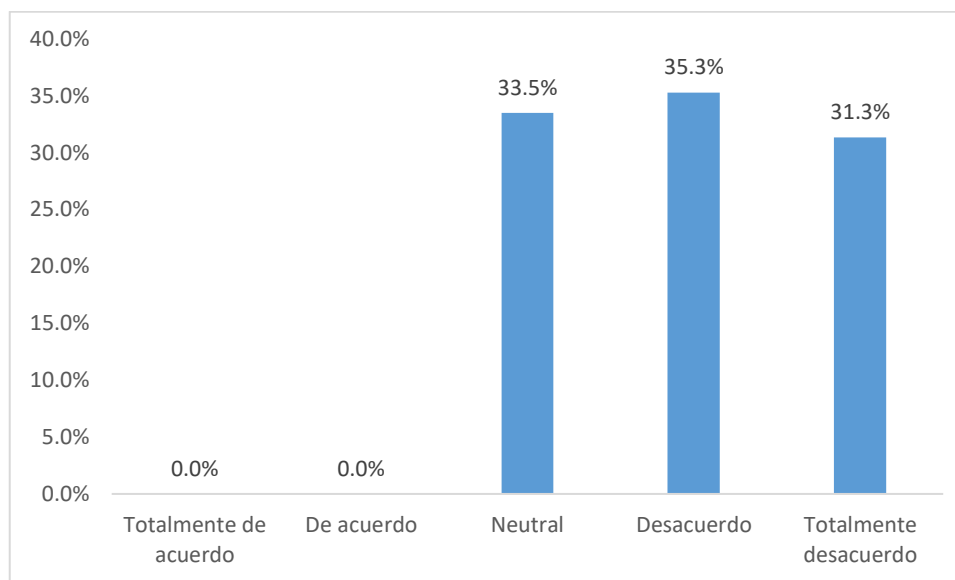
P10: ¿Crees que los cadetes que ejercen la posición de líderes deberían centralizar la toma de decisiones?

Tabla 10 Frecuencia sobre si los cadetes que ejercen la posición de líderes deberían centralizar la toma de decisiones.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0%
De acuerdo	0	0.0%
Neutral	93	33.5%
Desacuerdo	98	35.3%
Totalmente desacuerdo	87	31.3%
Total	278	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 10 Los cadetes que ejercen la posición de líderes deberían centralizar la toma de decisiones.



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura precedente, el 33.5% se considera neutral en los cadetes que ejercen la posición de líderes deberían centralizar la toma de decisiones. El 35.3% se encuentra en desacuerdo, mientras que el 31.3% en total desacuerdo. La mayoría no considera que los cadetes que ejercen la posición de líderes deberían centralizar la toma de decisiones.

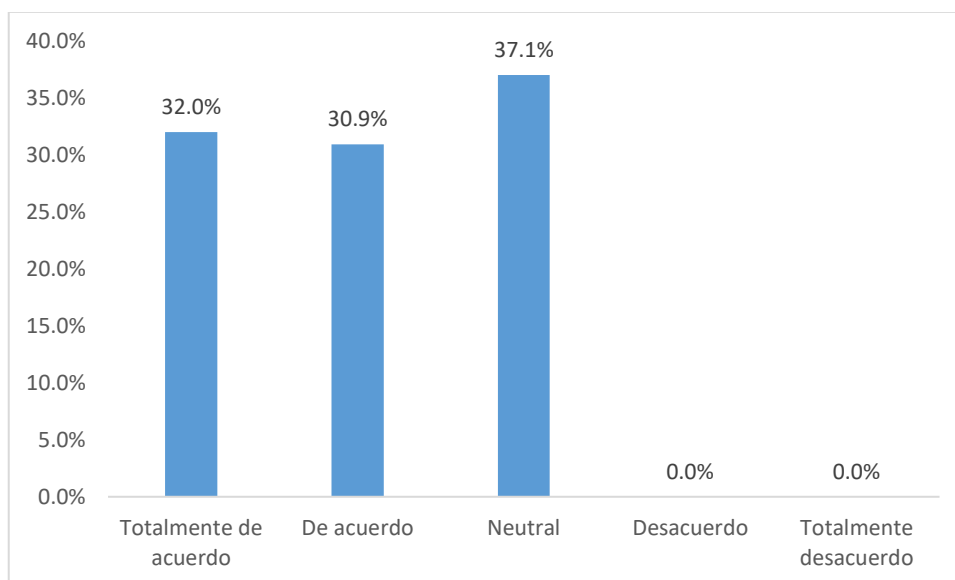
P11: ¿Crees que los oficiales instructores centralizan sus decisiones a su criterio personal?

Tabla 11 Frecuencia sobre si los oficiales instructores centralizan sus decisiones a su criterio personal

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	89	32.0%
De acuerdo	86	30.9%
Neutral	103	37.1%
Desacuerdo	0	0.0%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
Total	278	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 11 Los oficiales instructores centralizan sus decisiones a su criterio personal



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: De la figura anterior, se puede apreciar que el 32% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los oficiales instructores centralizan sus decisiones a su criterio personal. El 30.9% se encuentra de acuerdo mientras que el 37.1% se presenta neutral en su respuesta. La mayoría de los cadetes considera que los oficiales instructores centralizan sus decisiones a su criterio personal.

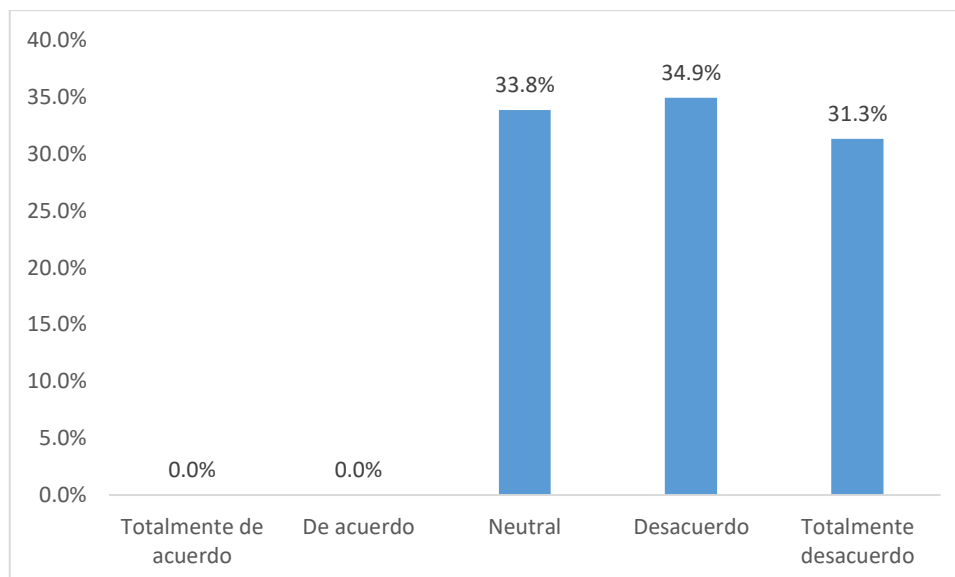
P12: ¿Crees que las decisiones autoritarias son un beneficio para los cadetes de la EMCH?

Tabla 12 Frecuencia sobre si las decisiones autoritarias son un beneficio para los cadetes de la EMCH

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.0%
De acuerdo	0	0.0%
Neutral	94	33.8%
Desacuerdo	97	34.9%
Totalmente desacuerdo	87	31.3%
Total	278	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 12 Las decisiones autoritarias son un beneficio para los cadetes de la EMCH



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura, el 33.8% se considera neutral en que las decisiones autoritarias son un beneficio para los cadetes de la EMCH. El 34.9% se encuentra en desacuerdo mientras que el 31.3% en total desacuerdo. La gran mayoría no considera que las decisiones autoritarias son un beneficio para los cadetes de la EMCH.

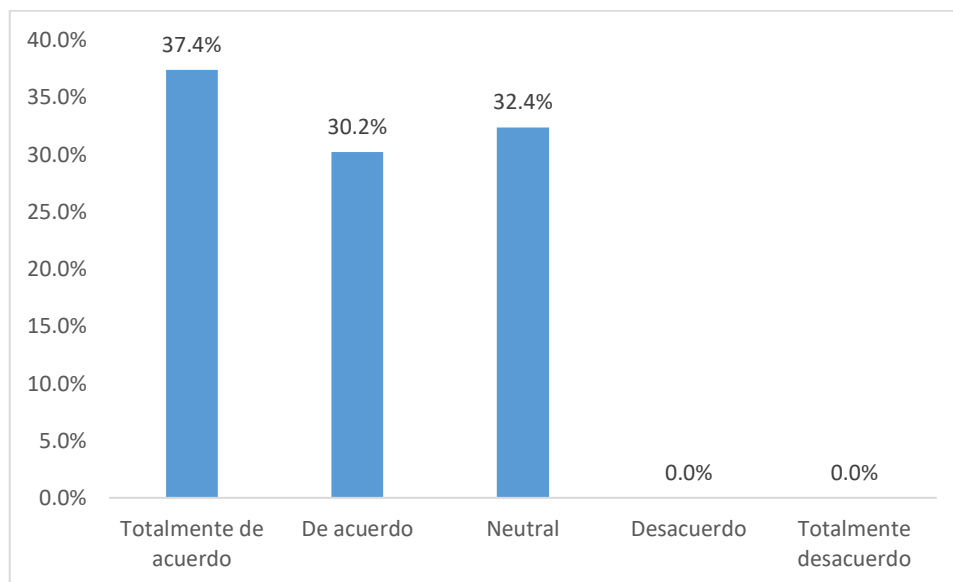
P13: ¿Consideras que el líder autocrático impide un adecuado desarrollo de los cadetes?

Tabla 13 Frecuencia sobre si el líder autocrático impide un adecuado desarrollo de los cadetes

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	104	37.4%
De acuerdo	84	30.2%
Neutral	90	32.4%
Desacuerdo	0	0.0%
Totalmente desacuerdo	0	0.0%
Total	278	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Figura 13 El líder autocrático impide un adecuado desarrollo de los cadetes



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: De acuerdo con la figura, el 37.4% de los cadetes se muestra totalmente de acuerdo con que el líder autocrático impide un adecuado desarrollo de los cadetes. El 30.2% se encuentra de acuerdo y el 32.4% se mantiene neutral. La gran mayoría de las cadetes considera que el líder autocrático impide un adecuado desarrollo de los cadetes

4.2 Discusión

Sin lugar a duda el liderazgo en la vida castrense es de suma importancia, dadas las condiciones a las que el personal se encuentra expuesto. Sin embargo, este liderazgo debe ser aprendido y adquirido en la etapa de formación, es decir en la vida del cadete se debe inculcar el desarrollo de liderazgo, el mismo que debe poner en práctica para luego ser ejecutado en la vida de oficial, logrando influir en la vida del personal subordinado y alcanzar los objetivos trazados. La Escuela Militar de Chorrillos es un centro de formación encargado, no solo del desarrollo académico, sino también del fortalecimiento de las habilidades blandes, entre las que destacan el liderazgo de los cadetes, el mismo que es puesto en práctica dentro de la escuela. Empero, es importante que este se aprenda desde el aspecto teórico y práctico, además del ejemplo que transmiten los instructores militares de la escuela. El concepto de liderazgo ha sido desarrollado a lo largo de la historia, múltiples organizaciones le otorgan el éxito a esta habilidad blanda. Dentro de este amplio concepto de liderazgo, existen estilos de liderazgo que diferencian a los líderes, desde un estilo autoritario hasta uno transformacional. En la vida militar, es posible que se aprecie en la mayoría de las organizaciones un liderazgo autoritario, tal y como se mencionó en el estudio que se realizó y mencionado en los antecedentes de esta investigación, sobre el liderazgo en la JEMGE. Este liderazgo predomina en la vida militar y se muestra, también en los cadetes, por la jerarquía y respeto a las órdenes emitida por las personas con un grado jerárquico superior, sin embargo, esto puede generar un inadecuado ambiente de trabajo, que en algunos casos podría llevar al fracaso de una organización. Es por ello, que se recomienda el desarrollo de un liderazgo transformacional, que puede fortalecerse con la jerarquía militar para un adecuado cumplimiento de las funciones y órdenes. Ello se debe aprender en la EMCH, sin embargo, en esta, según la encuesta, se aprecia la presencia de un liderazgo transaccional, en el que buscan obtener un beneficio a cambio del cumplimiento de funciones, indicaciones u órdenes; estilo que podría perjudicar la jerarquía militar, dado que el cumplimiento no es por convicción sino por esperar algo a cambio. Por ello, se debe modificar la forma de instruir a los cadetes, cambiando desde el punto y estilo de liderazgo de los cadetes, hasta la instrucción.

CONCLUSIONES

Primera conclusión:

Los estilos de liderazgo en la EMCH se desarrollan en forma desproporcional, predominando el estilo de liderazgo autoritario y transaccional en los cadetes e instructores, lo cual es identificado en los cadetes, producto de las actividades y acciones que los superiores muestran en su desempeño.

Segunda conclusión:

El desarrollo del liderazgo transformacional es el más importante y el que más impacto puede generar en la vida de los cadetes, sin embargo, este es desarrollado en forma limitada, por los cadetes, pese a que los instructores y cadetes buscan el desarrollo de los mismos, sin embargo, las acciones no se llevan a cabo en el marco de la definición conceptual del liderazgo transformacional.

Tercera conclusión:

La encuesta de la presente investigación evidencia que los cadetes de la EMCH han desarrollado un liderazgo transaccional, dado que se busca la obtención de algún beneficio a cambio del cumplimiento de una indicación u orden, lo cual distorsiona la jerarquía militar y trasgrede los reglamentos militares, dado que el liderazgo militar busca la influencia en los subordinados para el cumplimiento de la misión asignada.

Cuarta conclusión: autoritario

Los cadetes, a través de la encuesta, reconocen que los instructores y cadetes de mayor antigüedad ejercen un liderazgo autoritario, aprovechando el grado que ostentan, lo cual, dadas las condiciones castrenses es importante, sin embargo, combinar este estilo con el transformacional, se podría obtener mejores resultados, además que en la actualidad la centralización de la toma de decisiones, no es una característica de lo que se desea desarrollar en el Ejército a través del comando tipo misión.

RECOMENDACIONES

Primera recomendación:

La Escuela Militar de Chorrillos deberá desarrollar como parte de la malla curricular de los cadetes un curso de liderazgo militar, en el que se debe impartir los estilos de liderazgo y el liderazgo que deben de desarrollar los cadetes para un mejor desarrollo de la organización militar.

Segunda recomendación:

La Escuela Militar de Chorrillos deberá diseñar un curso de liderazgo dirigido a los instructores, dado que estos son los que tienen contacto directo con los cadetes y pueden influir en su desarrollo personal y profesional. El curso debería desarrollarse durante el primer mes del año, siendo un requisito para ser parte del Batallón de Cadetes.

Tercera recomendación:

La Escuela Militar de Chorrillos debe diseñar un curso de liderazgo enfocado en los cadetes de 4to año, ya que estos son los que estarán a cargo del Batallón de Cadetes y podrán influir en los cadetes subordinados.

Cuarta recomendación:

La Escuela Militar de Chorrillos diseñe una metodología para la evaluación del liderazgo de los cadetes del batallón, con la finalidad de que estos se preocupen en el desarrollo de esta habilidad blanda.

Referencias

- Alcaraz Rodríguez , R. (2017). *Liderazgo para el éxito: estilos de liderazgo*. Jour.
- Amaro Deudor, L., & Agudo Iglesia, J. (2019). *Análisis del método de entrenamiento físico militar y el rendimiento físico en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"*. Peru.
- Armijo Salinas, P. (2015). *Las actividades físicas recreativas en la condición física y la motivación del personal de la Estación Naval Quito*. Ecuador.
- Ayala, M. (2015). *¿Cómo un estilo de liderazgo autocrático incide en el clima laboral de las organizaciones en el sector financiero del área de operaciones en Colombia?* Nueva Granada: Universidad Militar Nueva Granada.
- Bass , B., & Riggio , R. (2006). *Transformational leadership* Mahwah. *Lawrence ErlbaumAssociates, inc. Publishers* .
- Burns , J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Cardona , P. (2005). *Las claves del talento: La influencia del Liderazgo en el desarrollo del Capital Humano* . Colombia: Editorial Trilla.
- Carrasco Díaz, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica* . Lima: San Marcos.
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. *Aten Primaria*, 527 - 538.
- Chahua Enciso, H., & Cosio Paucar, B. (2018). *La preparación física y el desempeño como combatiente de los cadetes del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"*. Peru.
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional. implicaciones para el cambio organizacional . *Revista Virtual Universidad Católica del Norte* , 152-164.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista de ciencias de la educación* , 228 - 247.

- Delgado Barrientos, J. P. (2018). *Entrenamiento Físico Militar en la mejora de las capacidades físicas básicas en cadetes de la EMCH CFB - 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Díaz, S. (5 de Agosto de 2019). *Musculación Total*. Obtenido de <https://www.musculaciontotal.com/principios-de-entrenamiento/frecuencia-entrenamiento/>
- EAE Business School. (2015). *¿Qué es el liderazgo transformacional y como desarrollarlo dentro de tu empresa?* España .
- Ejército del Perú. (2015). *Entrenamiento Físico Militar*. Lima: RE 34 - 37.
- Ejército del Perú. (2019). *MF 6 - I Liderazgo*. Lima.
- Estela Vasquez, A., & Diaz Arevallo, L. (2019). *La preparación física y las capacidades de ejercer el don de mando de los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"*. Peru.
- Falcón, V. (18 de Octubre de 2017). *Vitónica*. Obtenido de <https://www.vitonica.com/entrenamiento/volumen-intensidad-e-frecuencia-entrenamiento-gimnasio-que-como-sacarles-partido>
- Flores Cruz, O. (2013). *Preparación física para contribuir a la obtención de resultados positivos en las pruebas de ingreso a las Escuelas de formación militar de las Fuerzas Armadas, de jóvenes de sexo masculino en edades de 18 a 21 años, de la Ciudad de Guayaquil de la Provinc. Ecuador*.
- Fuertes Diaz, J., & Vega Pazmiño, D. (2018). *Implementación de un sistema de procesos en la Federación Deportiva Militar Ecuatoriana del Comando Conjunto de las FF.AA. Ecuador*.
- García Muñoz , T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*.
- García, A. (05 de Enero de 2015). *WordPress*. Obtenido de <https://agarciasantos.wordpress.com/2015/01/05/que-es-el-ejercicio-fisico-definicion-tipos-y-ventajas/>

- Gomez Quispe, Y., & Garcia Vergara, N. (2019). *La preparación física y el desempeño en los ejercicios tácticos de los cadetes del arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi*. Peru.
- Hanson, C., & Spross, J. (2005). *Advanced practice nursing: An integrative*. Elsevier Saunders.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill Education.
- Leithwood, K. (1999). The Move Toward Transformational Leadership. *Educational Leadership* , Bulletin N° 18, New York University USA.
- Leithwood, K., Mascall , B., & Strauss, T. (2009). Distributed leadership according to the evidence. *Editorial Routledge Press*, EEUU.
- López Roldán , P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona : Universidad Autonoma de Barcelona .
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol 20, Núm. 1,.
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Monje Álvares, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Naranjo Pereira, M. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
- Navarro, J. (Diciembre de 2016). *Definicion ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/historia/programa.php>
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral . *Revista Liberabit* , Volumen 17. N° 2, Perú, Pp 129 - 137.

- Pachas, C. E. (2017). *El Programa de Entrenamiento Físico- Militar y el Rendimiento de los Cadetes de IV año de la Escuela Militar de Chorrillos Periodo 2013-2016*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Palacio , J. (17 de Diciembre de 2018). *Scrum Manager*. Obtenido de <https://scrummanager.net/blog/2018/12/motivacion-laboral-cultura-y-estilo-de-liderazgo/>
- Parco, Á. (2013). *Pruebas para valoar las cualidades físicas básicas de los alumnos en Educación Física*. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2011). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/recompensa/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2019). *Definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/ejercicio-fisico/>
- Tipan Yugcha, P. (2015). El entrenamiento militas en el rendimiento físico de oficiales y voluntarios del grupo de fuerzas especiales. Ambato, Ecuador.
- Ucha, F. (Julio de 2010). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/logro.php>
- Varela, H. (2010). Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional. *Pensamiento Imaginativo*. Obtenido de <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/Tabla-comparativaLiderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html>
- Vega, T. C. (2010). *Incidencia del entrenamiento físico militar en el peso corporal de las cadetes mujeres de primer año de la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro" en el periodo de reclutamiento Octubre - Diciembre 2009 Propuesta Alternativa*. Sangolqui: Escuela Politecnica del Ejército.
- Velásquez , L. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo* . España : Ideas Propias .

Anexo 1: Base de datos

ITEMS													
V1													
D1					D2					D3			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	5	2	2	4	3	5	4	4	4	1	4	3	3
2	5	3	5	2	3	3	5	4	5	2	3	3	3
3	5	3	2	5	3	5	4	5	3	3	5	1	4
4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	2	4	3	5
5	4	4	4	3	2	4	3	3	4	1	3	1	4
6	4	4	4	4	2	3	5	4	3	2	4	3	5
7	2	4	4	3	2	5	4	5	4	1	5	3	5
8	4	4	4	2	3	3	4	3	5	2	4	2	3
9	3	4	4	5	3	5	4	5	4	2	4	2	4
10	3	4	4	4	3	5	5	3	4	2	3	2	3
11	5	4	4	5	2	5	4	3	5	3	4	2	4
12	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3
13	2	4	4	5	2	3	3	5	3	1	5	2	4
14	2	4	4	5	1	4	5	4	5	1	3	3	5
15	2	4	4	5	1	3	4	5	3	1	3	1	4
16	2	4	4	3	2	5	3	3	5	3	3	3	5
17	3	4	4	4	3	4	3	3	3	1	5	3	4
18	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	5
19	5	4	4	3	2	5	5	4	4	3	5	1	4
20	3	4	4	5	1	5	3	4	4	1	3	3	4
21	5	4	4	2	1	5	4	5	5	2	5	3	4
22	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5
23	3	4	4	5	1	4	5	4	4	2	3	3	3
24	2	4	4	2	1	5	5	3	4	1	3	1	4
25	3	4	4	2	1	3	5	5	3	2	3	1	3
26	2	4	4	4	1	3	4	4	4	1	5	2	5
27	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	3	5
28	5	4	4	5	3	5	4	5	3	1	5	2	3
29	5	4	4	5	2	4	4	3	4	1	5	2	5
30	2	4	4	4	2	5	3	4	3	2	4	2	5
31	4	4	4	4	2	5	3	5	4	1	5	1	5
32	4	4	4	5	3	3	3	3	5	1	5	2	4
33	2	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4	3	3
34	3	4	4	5	1	4	4	4	3	3	4	1	5
35	5	4	4	3	1	3	4	4	4	3	3	3	4
36	4	1	4	5	1	4	3	5	3	2	5	3	4
37	4	4	4	2	2	5	5	4	5	1	5	2	3

38	2	1	4	3	1	3	3	4	5	1	4	2	4
39	4	1	4	3	1	4	3	4	5	3	4	3	3
40	2	2	4	4	2	4	5	5	4	3	5	1	5
41	4	4	4	5	1	5	4	5	3	3	5	1	3
42	5	3	4	4	1	3	5	4	5	1	3	2	5
43	4	2	4	2	2	3	5	3	4	3	5	3	3
44	2	3	4	2	1	4	3	4	3	3	5	1	4
45	3	1	4	4	1	5	5	4	3	3	5	1	5
46	5	4	4	2	1	5	5	5	3	2	5	1	4
47	4	2	4	4	1	5	4	5	5	2	3	3	5
48	4	1	4	5	3	4	5	5	3	1	3	3	4
49	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	5	3	4
50	5	3	4	2	3	4	5	3	5	1	4	3	5
51	2	1	4	4	1	3	4	4	5	3	5	2	5
52	5	3	4	5	2	5	3	5	4	1	4	1	5
53	3	4	4	2	1	4	4	3	4	1	4	3	5
54	3	4	4	2	3	3	3	3	5	1	3	1	5
55	3	4	4	2	3	5	3	3	5	2	5	1	3
56	2	4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	4
57	4	4	4	4	3	4	5	3	3	2	4	3	3
58	4	4	4	2	3	3	5	5	5	2	4	2	5
59	4	4	4	5	1	3	4	3	5	1	3	3	3
60	4	4	4	2	1	4	3	5	4	2	4	3	5
61	4	4	4	4	1	3	4	3	5	1	5	1	3
62	4	4	4	2	1	3	4	5	3	3	3	2	3
63	4	4	4	2	1	4	5	5	4	2	3	1	4
64	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3
65	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	3	3
66	4	4	4	5	3	5	4	3	5	2	4	3	4
67	4	4	4	2	1	4	3	5	5	3	3	1	4
68	4	4	4	5	2	3	4	5	5	2	3	3	3
69	4	4	4	5	1	4	3	4	5	1	3	1	3
70	4	4	4	2	3	4	5	3	3	2	5	2	5
71	4	4	4	2	1	3	3	5	4	1	5	2	3
72	4	4	4	5	3	3	5	3	3	3	3	2	5
73	4	4	4	2	3	4	3	5	5	1	5	1	3
74	4	4	4	2	1	3	4	5	5	3	5	2	5
75	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4
76	4	4	4	4	2	5	4	5	3	1	3	1	3
77	4	4	4	5	3	3	3	5	4	2	5	2	4
78	4	4	4	3	2	4	4	4	3	1	3	1	3
79	4	4	4	3	2	3	5	3	3	1	3	3	5
80	4	4	4	3	1	5	4	3	4	1	5	2	3
81	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	5	2	5

82	4	4	4	3	1	3	5	5	3	3	4	3	3
83	4	4	4	5	1	4	4	4	3	2	4	1	4
84	4	4	4	2	2	4	5	4	5	1	5	3	4
85	4	4	4	3	1	4	4	3	4	2	3	1	5
86	4	4	4	2	3	5	4	3	5	2	3	1	5
87	4	4	4	3	3	3	3	5	5	1	3	3	5
88	4	4	4	5	3	5	3	4	5	2	5	2	4
89	4	4	4	5	2	5	3	4	4	1	4	2	4
90	4	4	4	3	2	5	4	4	4	1	3	2	4
91	4	4	4	2	2	5	3	5	3	2	5	1	4
92	4	4	4	3	2	4	3	3	5	2	3	2	3
93	4	4	4	4	1	5	5	4	3	2	4	1	3
94	4	4	4	4	1	5	4	4	5	2	3	1	3
95	4	4	4	2	1	3	5	3	5	2	3	1	4
96	4	4	4	2	1	3	5	4	4	2	5	2	5
97	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4
98	4	4	4	2	3	4	4	5	5	2	3	3	4
99	4	4	4	3	1	4	5	4	5	1	5	2	3
100	4	4	4	5	2	4	5	5	5	3	3	2	4
101	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	5
102	4	4	4	3	2	3	5	3	3	2	3	1	3
103	4	4	4	3	1	4	5	5	4	2	3	3	5
104	4	4	4	2	1	5	5	3	3	2	3	3	4
105	4	4	4	5	3	3	3	4	3	1	4	2	5
106	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4
107	4	4	4	4	1	3	4	4	5	2	4	3	5
108	4	4	4	5	1	4	5	4	5	1	3	2	4
109	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	1	5
110	4	4	4	5	3	5	5	3	5	2	4	2	3
111	4	4	4	2	1	5	5	5	4	3	5	2	5
112	4	4	4	5	2	4	5	4	4	3	4	3	5
113	4	4	4	4	2	5	3	4	3	1	3	2	5
114	4	4	4	5	1	4	5	3	5	3	5	3	5
115	4	4	4	5	1	4	5	4	4	1	3	2	3
116	4	4	4	4	2	4	4	5	3	3	4	2	4
117	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	1	4
118	4	4	4	3	2	5	4	4	4	3	3	1	4
119	4	4	4	4	1	3	5	3	5	3	3	3	5
120	4	4	4	2	3	4	3	5	5	3	5	2	5
121	4	4	4	4	1	4	3	3	4	1	4	2	4
122	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	5	2	3
123	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	1	5
124	4	4	4	5	1	4	4	3	4	2	5	1	4
125	4	4	4	3	3	3	5	4	3	2	4	1	5

126	4	4	4	2	2	4	5	5	4	2	3	3	3
127	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	5	1	3
128	4	4	4	2	3	3	5	4	5	2	3	3	5
129	4	4	4	4	1	3	5	5	4	3	4	1	3
130	4	4	4	2	3	3	5	4	5	1	5	2	4
131	4	4	4	5	2	4	4	3	4	1	3	1	3
132	4	4	4	2	1	5	4	5	5	2	5	1	5
133	4	4	4	2	1	3	4	3	3	3	3	2	4
134	4	4	4	3	1	3	5	4	5	2	4	2	4
135	4	4	4	2	3	5	3	4	4	1	3	2	5
136	4	4	4	5	1	5	3	4	3	3	4	1	4
137	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	5	2	4
138	4	4	4	5	2	4	4	5	3	2	4	3	3
139	4	4	4	3	1	5	4	5	5	3	5	3	4
140	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	5	2	3
141	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4
142	4	4	4	2	2	5	5	4	4	1	3	2	3
143	4	4	4	2	3	5	5	4	5	2	5	3	3
144	4	4	4	4	1	4	4	5	5	1	5	1	5
145	4	4	4	2	3	3	4	5	3	3	5	1	5
146	4	4	4	4	1	3	3	5	5	3	4	2	4
147	4	4	4	3	2	5	4	3	4	1	3	1	5
148	4	4	4	2	3	3	5	3	5	3	4	1	3
149	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	4
150	4	4	4	4	2	4	3	5	3	3	3	3	4
151	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	1	3
152	4	4	4	3	1	3	4	4	5	3	4	2	3
153	4	4	4	4	3	3	5	4	5	1	3	2	3
154	4	4	4	5	1	4	5	5	4	1	3	1	3
155	4	4	4	4	2	3	4	5	3	3	4	2	5
156	4	4	4	2	2	5	4	3	4	2	3	2	5
157	4	4	4	5	2	5	3	4	4	2	4	1	3
158	4	4	4	2	3	5	4	3	5	1	3	2	5
159	4	4	4	5	3	3	3	3	4	1	4	3	5
160	4	4	4	5	3	3	4	3	3	1	3	1	3
161	4	4	4	3	1	4	4	5	4	1	5	2	4
162	4	4	4	2	1	3	5	5	3	2	4	3	4
163	4	4	4	4	2	3	5	3	3	3	4	3	4
164	4	4	4	5	1	5	5	3	4	1	3	2	5
165	4	4	4	3	1	4	4	5	4	3	5	3	5
166	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	5	1	3
167	4	4	4	5	3	3	4	3	5	2	4	1	3
168	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	1	4
169	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	1	5

170	4	4	4	2	1	4	3	5	4	1	5	3	5
171	4	4	4	4	1	4	4	5	4	2	3	3	5
172	4	4	4	3	1	5	5	4	5	2	3	1	3
173	4	4	4	2	1	5	4	4	4	1	4	2	4
174	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	5
175	4	4	4	4	1	3	5	5	3	2	3	2	3
176	4	4	4	5	1	5	5	4	5	2	4	2	3
177	4	4	4	5	2	5	5	3	5	3	4	3	5
178	4	4	4	2	2	4	3	4	5	3	5	3	4
179	4	4	4	4	3	4	5	3	5	1	3	1	3
180	4	4	4	4	3	5	3	5	5	2	5	2	3
181	4	4	4	5	1	4	5	3	3	2	3	3	5
182	4	4	4	5	2	3	4	5	5	3	4	2	5
183	4	4	4	4	2	4	5	4	3	1	3	2	3
184	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	5	1	5
185	4	4	4	4	1	3	4	5	5	1	5	2	5
186	4	4	4	3	2	4	4	3	4	1	4	2	5
187	4	4	4	5	3	3	4	4	4	1	4	3	4
188	4	4	4	3	1	5	4	4	4	3	3	1	3
189	4	4	4	3	1	3	3	5	4	3	4	2	5
190	4	4	4	4	3	3	4	4	5	1	4	2	3
191	4	4	4	5	2	3	4	5	5	2	5	3	5
192	4	4	4	4	3	4	5	5	4	2	4	3	3
193	4	4	4	5	3	4	4	5	5	2	3	3	5
194	4	4	4	5	2	5	4	4	5	3	5	3	3
195	4	4	4	5	2	3	3	5	4	3	3	2	5
196	4	4	4	3	1	5	3	5	4	3	5	2	5
197	4	4	4	5	1	5	5	4	4	2	4	1	4
198	4	4	4	5	2	3	3	4	4	2	5	1	4
199	4	4	4	5	3	3	4	3	5	2	3	2	4
200	4	4	4	5	2	5	4	5	3	3	3	3	4
201	4	4	4	5	1	5	5	5	3	1	5	3	3
202	4	4	4	2	1	5	3	5	5	3	3	3	5
203	4	4	4	4	2	5	3	4	4	1	4	2	3
204	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	5	2	5
205	4	4	4	4	1	4	5	5	3	1	5	3	5
206	4	4	4	5	2	5	4	4	4	2	3	3	3
207	4	4	4	5	1	4	4	5	4	1	4	3	5
208	4	4	4	2	3	4	5	5	3	2	4	1	5
209	4	4	4	5	2	5	5	5	3	1	4	1	3
210	4	4	4	5	3	4	5	5	5	2	5	3	4
211	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	2	3
212	4	4	4	2	1	4	4	5	4	2	4	2	3
213	4	4	4	3	1	4	4	4	3	2	3	2	3

214	4	4	4	5	2	3	3	5	3	2	5	1	3
215	4	4	4	3	2	3	3	5	3	2	5	3	5
216	4	4	4	5	2	5	5	5	4	2	4	3	4
217	4	4	4	3	1	4	3	4	4	2	5	2	5
218	4	4	4	4	2	5	3	3	3	1	4	1	5
219	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4
220	4	4	4	2	2	3	3	3	5	3	5	1	4
221	4	4	4	4	1	4	5	4	4	3	3	1	3
222	4	4	4	3	1	3	3	5	5	3	3	3	5
223	4	4	4	4	2	5	5	4	5	3	5	3	3
224	4	4	4	3	1	3	3	5	3	3	3	1	4
225	4	4	4	5	1	4	4	5	5	1	4	1	4
226	4	4	4	3	1	4	5	5	3	3	5	1	4
227	4	4	4	4	2	4	3	5	5	1	4	3	4
228	4	4	4	4	2	3	5	5	4	3	5	1	4
229	4	4	4	2	3	5	3	3	3	2	3	3	5
230	4	4	4	4	2	3	3	5	3	2	4	1	5
231	4	4	4	5	3	3	3	5	4	1	3	2	5
232	4	4	4	5	2	4	3	5	5	1	4	2	3
233	4	4	4	3	2	4	5	5	5	2	4	3	3
234	4	4	4	4	2	3	5	5	3	1	5	2	5
235	4	4	4	2	2	3	3	3	5	1	4	3	4
236	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	5	2	5
237	4	4	4	4	2	4	3	4	3	1	4	2	5
238	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	5
239	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
240	4	4	4	3	3	5	4	5	3	2	5	2	5
241	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	5	3	3
242	4	4	4	2	1	4	4	5	4	1	4	2	5
243	4	4	4	4	1	4	3	5	5	2	3	1	5
244	4	4	4	3	1	5	4	3	5	3	4	1	5
245	4	4	4	5	2	5	5	3	3	1	4	2	5
246	4	4	4	2	1	5	4	5	5	3	5	1	3
247	4	4	4	3	2	5	5	4	3	3	3	1	5
248	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	5	1	3
249	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	5
250	4	4	4	2	1	4	3	5	4	1	3	3	3
251	4	4	4	3	1	4	4	3	4	1	3	2	5
252	4	4	4	2	1	3	5	5	5	3	5	2	4
253	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	4	2	3
254	4	4	4	3	3	4	4	5	3	2	5	3	3
255	4	4	4	4	1	5	5	5	3	2	4	3	3
256	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	5	1	4
257	4	4	4	4	2	4	5	4	3	2	4	1	4

258	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	5
259	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	5	1	4
260	4	4	4	2	2	4	5	3	3	2	3	1	5
261	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	3	1	5
262	4	4	4	5	3	4	3	3	4	1	5	2	4
263	4	1	4	3	3	4	4	4	5	3	3	2	5
264	4	1	4	4	1	3	5	5	4	1	4	3	4
265	4	1	4	4	2	5	4	5	4	1	3	2	5
266	4	4	4	4	3	3	3	4	5	1	4	2	3
267	4	1	4	4	3	5	5	4	4	2	3	2	3
268	4	3	4	5	2	4	5	5	4	2	5	2	3
269	2	4	4	2	1	5	5	3	3	3	4	1	3
270	5	2	4	5	1	5	3	5	4	1	4	1	4
271	5	3	1	4	2	4	5	3	3	3	4	1	5
272	5	3	4	3	3	5	5	5	4	3	4	2	3
273	3	3	1	4	2	5	5	3	5	3	3	3	3
274	4	3	5	4	1	4	3	4	3	3	3	1	4
275	4	3	2	4	1	4	5	4	3	1	4	3	4
276	5	1	5	5	1	3	4	3	4	2	3	3	5
277	4	3	3	3	2	4	5	4	4	2	3	2	3
278	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	5	2	4

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

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

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

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

Anexo 3: Matriz de Consistencia

<i>PROBLEMAS</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>VARIABLES</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS</i>
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se desarrollan los estilos de liderazgo en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Describir cómo se desarrollan los estilos de liderazgo en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019</p>	<p>Variable 1</p> <p>Estilos de liderazgo</p>	<p>Liderazgo transformacional</p>	<p>1.1 Motivación 1.2 Colaboración</p>	<p>Tipo / Nivel investigación Básica/ descriptiva</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Enfoque de investigación Cuantitativo</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Población 1000 cadetes de la EMCH</p> <p>Muestra 278 cadetes</p> <p>Métodos de Análisis de Datos Microsoft Excel</p>
<p>Problema Especifico 1</p> <p>¿Cómo se desarrolla el liderazgo transformacional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019?</p>	<p>Objetivo Especifico 1</p> <p>Describir el desarrollo del liderazgo transformacional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2019</p>				
<p>Problema Especifico 2</p> <p>¿Cómo se desarrolla el liderazgo transaccional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019?</p>	<p>Objetivo Especifico 2</p> <p>Describir el desarrollo del liderazgo transaccional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2019</p>		<p>Liderazgo transaccional</p>	<p>2.1. Logro de objetivos 2.2.Recompensas</p>	
<p>Problema Especifico 3</p> <p>Cómo se desarrollo el liderazgo autocrático en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019?</p>	<p>Objetivo Especifico 3</p> <p>Describir el desarrollo del liderazgo autocrático en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2019.</p>		<p>Liderazgo autocrático</p>	<p>3.1. Toma de decisiones 3.2. Desventajas</p>	

Anexo 4: Validación de instrumento por experto

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN /TESIS:

ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2019

AUTORES:

- CAD IV CAB SOLÍS VELEZ JUNIOR
- CAD IV CAB MEDINA CORONEL JAIRO

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

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: _____

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: _____

INSTITUCIÓN DONDE LABORA; _____

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: _____

FIRMA:

POST FIRMA:

DNI: -----

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN /TESIS:

ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2019

AUTORES:

- CAD IV CAB SOLÍS VELEZ JUNIOR
- CAD IV CAB MEDINA CORONEL JAIRO

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

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: _____

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: _____

INSTITUCIÓN DONDE LABORA; _____

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: _____

FIRMA:

POST FIRMA:

DNI: -----

Anexo 5: Constancia de entidad donde se efectuó la investigación**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”**

CONSTANCIA

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

HACE CONSTAR

Que los Cadetes que se mencionan han realizado la investigación en esta dependencia militar sobre el tema titulado: Estilos de liderazgo en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019

Investigadores:

CAD IV CAB SOLÍS VELEZ JUNIOR
CAD IV CAB MEDINA CORONEL JAIRO

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

Chorrillos,..... de..... del 2019

.....

Anexo 6: Compromiso de autenticidad del instrumento

Los Cadetes que suscriben líneas abajo, autores del trabajo de investigación titulado: Estilos de liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019

HACEN CONSTAR:

Que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por los suscritos y que no existe plagio alguno, ni temas presentados por otra persona, grupo o institución, comprometiéndonos a poner a disposición del COEDE (EMCH “CFB”) los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada si esto lo fuera solicitado por la entidad.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada.

Nos afirmamos y ratificamos en lo expresado, en fe de lo cual firmamos el presente documento.

Chorrillos,..... dedel 2019

.....

CAD IV CAB Solís Velez Junior

.....

CAD IV CAB Medina Coronel Jairo