

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN CIENCIAS MILITARES CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN**

**La filosofía del mando tipo misión y su relación con el liderazgo de los
instructores militares de los cadetes de 4to año de La Escuela Militar De
Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020**

PRESENTADO POR:

**Mamani Lima Luis Fernando
Cercado Ruesta Álvaro Smith**

LIMA – PERÚ

2020

NOMBRE DEL TRABAJO

CAB CERCADO - CAB MAMANI.pdf

AUTOR

CERCADO - MAMANI

RECUENTO DE PALABRAS

29846 Words

RECUENTO DE CARACTERES

139183 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

134 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.9MB

FECHA DE ENTREGA

May 22, 2024 11:02 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 22, 2024 11:04 AM GMT-5

● 13% de similitud general

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

- 3% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Fuentes excluidas manualmente
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedicamos a nuestros padres, que siempre confiaron en nosotros demostrando su lealtad y apoyo constante en el proceso de formación como cadetes, y que gracias a ellos hemos podido alcanzar nuestros objetivos, culminando esta etapa profesional exitosamente

AGRADECIMIENTO

Quiero dar gracias a Dios, por darme esta oportunidad y alcanzar unos de mis objetivos profesionales. Además, quiero agradecer a mi Ejército, una institución tutelar de la nación que lucha palma palmo para proteger a la patria. Agradezco, también, a mi Escuela Militar de Chorrillos, por las enseñanzas. Su formación a lo largo de mi etapa de cadete se verá reflejado en mi desempeño como profesional

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
PRESENTACION	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCION	XII
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	XIII
1.1. Planteamiento del problema	xiii
1.1.1 Situación problemática	¡Error! Marcador no definido.
1.1.2 Justificación, trascendencia y relevancia de la investigación	xvi
1.1.3 Limitaciones y Viabilidad	xvi
1.2. Formulación del Problema	xiv
1.2.1 Problema General	xiv
1.2.2 Problemas Específicos	xiv
1.3. Objetivos de la investigación	xv
1.3.1 Objetivo General	xv
1.3.2 Objetivos Específicos	xv
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	XVII
2.1. Formulación de Hipótesis	xv
2.1.1 Hipótesis General	xv
2.1.2 Hipótesis Específicas	xv
2.2. Variables de Estudio	xlvi
2.2.1. Variable 1: Filosofía de mando tipo misión	xlvi
2.2.2. Variable 2: Liderazgo de los instructores militares	xlvi
2.3 Conceptualización de Variables	47
2.4 Antecedentes de la Investigación	xvii
2.4.1. Antecedentes Nacionales	xvii
2.4.1. Antecedentes Internacionales	xxi

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	49
3.1. Método y Enfoque de la Investigación	49
3.2. Tipo de Investigación	49
3.3. Nivel y Diseño de la Investigación	49
3.4. Técnicas e Instrumentos para la recolección de información.	50
3.4.1. Elaboración de los instrumentos	50
3.4.2. Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: Juicio de expertos	50
3.4.3. Aplicación de los instrumentos	51
3.5. Universo, Población y Muestra	51
3.6. Criterios de Selección de la muestra	52
CAPÍTULO IV: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	53
4.1 Interpretación de resultados	53
4.2 Análisis	87
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	92
RECOMENDACIONES	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
REFERENCIAS	99
ANEXOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
Anexo 1: Base de datos	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3: Matriz de Consistencia	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 4: Validación de instrumento por experto	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 5: Constancia de Entidad donde se efectuó la investigación	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 6: Compromiso de autenticidad del instrumento	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Frecuencia Sobre Si Los Instructores Buscan Un Entendimiento Mutuo Con Sus Cadetes	49
Tabla 2	Frecuencia Sobre Si La Emch Permite Desarrollar Un Entendimiento Mutuo Con Los Instructores	50
Tabla 3	Frecuencia Sobre Si Los Instructores De La Emch Tienen Conocimiento Sobre El Concepto De Intención Del Comandante	51
Tabla 4	Frecuencia Sobre Si Los Instructores Ejercen Su Liderazgo Para Impartir Su Intención Y Sea Entendida Por Los Cadetes	52
Tabla 5	Frecuencia Sobre Si Los Cadetes De 4to Año Ejecutan Las Ordenes Con Iniciativa Disciplinada	53
Tabla 6	Frecuencia Sobre Disciplina En El Cumplimiento De Las Órdenes Por Parte De Los Cadetes	54
Tabla 7	Frecuencia Sobre Si Las Ordenes De Los Instructores Son Bajo La Filosofía Del Mando Tipo Misión	55
Tabla 8	Frecuencia Sobre Los Instructores Poseen Las Cualidades Del Don De Mando (Modales, Valores, Resistencia, Decisión, Etc.)	56
Tabla 9	Frecuencia Sobre Si Los Cadetes De 4to Año Ejecutan Las Ordenes Con Iniciativa Disciplinada	57
Tabla 10	Frecuencia Sobre La Convivencia Instructores – Cadetes Se Respetan Los Principios Del Don De Mando	58
Tabla 11	Frecuencia Sobre Si Ejercer El Liderazgo Es Importante El Comportamiento De Los Instructores	59
Tabla 12	Frecuencia Sobre Si El Comportamiento De Los Instructores En La Emch Es El Adecuado	60
Tabla 13	Frecuencia Sobre La Fluidez De Información Verídica Entre Los Instructores Y Sus Cadetes	61
Tabla 14	Frecuencia Sobre Si La Comunicación Entre Los Cadetes Y Sus Instructores Es Fluida	62
Tabla 15	Frecuencia Sobre Si La Emch Permite El Desarrollo De La Filosofía Del Mando Tipo Misión	63
Tabla 16	Frecuencia Sobre Si Los Instructores Tienen Un Estricto Control Sobre Los Cadetes	64
Tabla 17	Frecuencia Sobre Si Los Instructores Se Preocupan Por Su Presencia	65
Tabla 18	Frecuencia Sobre Si Los Instructores No Tienen Una Presencia Adecuada	66
Tabla 19	Frecuencia Sobre Si Los Cadetes Aprecian La Presencia Del Instructor	67
Tabla 20	Frecuencia Sobre Si Los Instructores Ejercen Liderazgo A Partir De Su Inteligencia	68
Tabla 21	Frecuencia Sobre Si Los Instructores De La Emch Poseen Inteligencia	69

Tabla 22	Frecuencia SOBRE SI LOS INSTRUCTORES DE LA EMCH TIENEN CARÁCTER AL EJERCER SU LIDERAZGO	70
----------	---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Elementos De La Filosofía Del Comando De Misión	30
Figura 2	Los Instructores Buscan Un Entendimiento Mutuo Con Sus Cadetes	50
Figura 3	La Emch Permite Desarrollar Un Entendimiento Mutuo Con Los Instructores	51
Figura 4	Los Instructores De La Emch Tienen Conocimiento Sobre El Concepto De Intención Del Comandante	52
Figura 5	Los Instructores Ejercen Su Liderazgo Para Impartir Su Intención Y Sea Entendida Por Los Cadetes	53
Figura 6	Los Cadetes De 4to Año Ejecutan Las Ordenes Con Iniciativa Disciplinada	54
Figura 7	Disciplina En El Cumplimiento De Las Órdenes Por Parte De Los Cadetes	55
Figura 8	Las Ordenes De Los Instructores Son Bajo La Filosofía Del Mando Tipo Misión	56
Figura 9	Los Instructores Poseen Las Cualidades Del Don De Mando	57
Figura 10	Los Cadetes De 4to Año Ejecutan Las Ordenes Con Iniciativa Disciplinada	58
Figura 11	La Convivencia Instructores – Cadetes Se Respetan Los Principios Del Don De Mando	59
Figura 12	Para Ejercer El Liderazgo Es Importante El Comportamiento De Los Instructores	60
Figura 13	El Comportamiento De Los Instructores En La Emch Es El Adecuado	61
Figura 14	Existe Fluidez De Información Verídica Entre Los Instructores Y Sus Cadetes	62
Figura 15	La Comunicación Entre Los Cadetes Y Sus Instructores Es Fluida	63
Figura 16	Instrucción De La Acción Del Dedo Sobre El Disparador	63
Figura 17	La Emch Permite El Desarrollo De La Filosofía Del Mando Tipo Misión	64
Figura 18	Los Instructores Tienen Un Estricto Control Sobre Los Cadetes	65
Figura 19	Los Instructores Se Preocupan Por Su Presencia	66
Figura 20	Los Instructores No Tienen Una Presencia Adecuada	67
Figura 21	Los Cadetes Aprecian La Presencia Del Instructor	68

Figura 22	Los Instructores Ejercen Liderazgo A Partir De Su Inteligencia	69
Figura 23	Los Instructores De La Emch Poseen Inteligencia	70
Figura 24	Los Instructores De La Emch Tienen Carácter Al Ejercer Su Liderazgo	71
Figura 25	El Liderazgo De Los Instructores Es Importante Para Dar Instrucción A Los Cadetes	72
Figura 26	Las Características De Liderazgo Son Importantes En La Instrucción	73
Figura 27	La Inteligencia Del Instructor Es Importante Durante La Instrucción	74
Figura 28	El Cadete Muestra Interés A Un Instructor En Tanto Este Tenga Capacidad Para Liderarlos	75
Figura 29	El Cadete Se Encuentra Apto Para Desarrollar La Filosofía Mando Tipo Misión	76
Figura 30	Los Instructores Ejercen Su Liderazgo Con Un Conocimiento Adecuado	77
Figura 31	Los Instructores Muestran Un Adecuado Proceso De Toma De Decisiones	78
Figura 32	Los Instructores Toman Decisiones En Forma Acertada	79
Figura 33	Los Instructores Toman Decisiones Teniendo En Cuenta A Sus Cadetes	80
Figura 34	Los Instructores Desarrollan Responsabilidad En Sus Cadetes	81
Figura 35	Los Cadetes Han Desarrollado Responsabilidad	82
Figura 36	Los Instructores Imparten Órdenes Bajo La Filosofía Del Mando Tipo Misión	83

RESUMEN

La presente investigación titulada “La filosofía del mando tipo misión y su relación con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020.; considera dentro de su objetivo principal Determinar en qué medida la filosofía de mando tipo misión se relaciona con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020, para lo cual se han establecido dimensiones e indicadores a fin de entender y brindar un mayor entendimiento teórico de las variables 1 y2.

La presente investigación se ha desarrollado con un enfoque cuantitativo y se desarrolló en un nivel correlacional, empleando un diseño no transversal de cohorte transversal. La población de este estudio fue los 279 cadetes de 4to año de la EMCH, por ende, la muestra fue de 162 cadetes del mismo año, para la recolección de datos se ha empleado como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento.

El desarrollo de la presente investigación se validó la hipótesis general confirmándose que la filosofía de mando tipo misión se relaciona significativamente en el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020 arribando a la conclusión que la filosofía del mando tipo misión tiene injerencia en la capacidad de liderazgo y en cómo lideran los instructores de los cadetes de 4to año de la EMCH. Además, se ha establecido que existe una relación entre los principio de la filosofía del mando tipo misión con el liderazgo de los instructores de los cadetes de 4to año.

Palabras claves: Mando tipo misión, liderazgo, principios, don de mando

ABSTRACT

The present investigation entitled "The philosophy of mission command and its relationship with the leadership of the military instructors of the 4th year cadets of the Military School of Chorrillos" Colonel Francisco Bolognesi ", 2020 .; considers within its main objective to determine to what extent the mission-type command philosophy is related to the leadership of the military instructors of the 4th year cadets of the Chorrillos Military School "Coronel Francisco Bolognesi", 2020, for which established dimensions and indicators in order to understand and provide a greater theoretical understanding of variables 1 and 2.

The present investigation has been developed with a quantitative approach and was developed at a correlational level, using a non-transverse cross-cohort design. The population of this study was the 279 4th year cadets of the EMCH, therefore, the sample was 162 cadets from the same year, for data collection the survey and questionnaire were used as an instrument.

The development of the present investigation validated the general hypothesis, confirming that the mission-type command philosophy is significantly related to the leadership of the military instructors of the 4th year cadets of the Military School of Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2020 up I conclude that the mission command philosophy influences leadership skills and how EMCH 4th-year cadet instructors lead. In addition, it has been established that there is a relationship between the principles of the mission command philosophy with the leadership of the instructors of the 4th year cadets.

Key words: Command type mission, leadership, principles, gift of command

INTRODUCCION

Los ejércitos del mundo han desarrollado modelos de liderazgo que permiten enfrentar múltiples escenarios favorables y desfavorables durante los conflictos armados, muchos de ellos se han influenciado por la filosofía del mando tipo misión, que brinda una descentralización para la toma de decisiones en mandos subordinados, con la finalidad de fortalecer la destreza de los subordinados y desarrollar competencias y capacidades, que les serán de gran utilidad durante su vida miliar. En este contexto, el Ejército del Perú tiene un nuevo modelo doctrinario, en el cual se considera al liderazgo militar y el comando de misión, buscando de esta manera modernizar la forma de comandar una respectiva unidad. Bajo esta premisa, en aras de fortalecer el liderazgo en la EMCH, este trabajo determina la relación entre la variable de filosofía mando tipo misión y el liderazgo milita, para ello este trabajo se ha estructurado de la siguiente forma:

El Capítulo I Planteamiento del problema, expone el planteamiento del problema con la presentación de la realidad problemática, formulación del problema y el objetivo siguiente

El Capítulo II Marco Teórico, muestra los antecedentes de la presente investigación que serán un respaldo, además, se muestra el sustento teórico de las variables, que es el resultado de una exhaustiva revisión bibliográfica.

En el Capítulo III Diseño Metodológico, se hace mención del enfoque, tipo, nivel y diseño de la investigación. Luego se muestra la población y muestra de esta investigación.

En el Capítulo IV se muestra la interpretación, análisis y discusión de los resultados obtenidos luego de la realización de la encuesta. Posterior a ello, se han planteado conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Las nuevas amenazas mundiales exigen que los países fortalezcan sus fuerzas armadas y hacer frente en forma eficiente y eficaz. Este fortalecimiento, no solo implica, una modificación en aspectos logísticos, sino se enfoca en cambios profundos como la forma realizar las operaciones militares. Una moderna forma de realizar operaciones militares es a través del mando tipo misión, que es una filosofía creada para conducir tropas basándose en el principio de libertad de acción. Esta ha sido implementada en diferentes ejércitos del mundo mediante un proceso difícil que ha llevado un difícil trabajo, principalmente en la cultura organizacional, debido a que, se requiere una modificación en la forma de pensar de los comandantes y subordinados. Los comandantes ejercen su función de líder siendo responsables de la conducción de tropas y subordinados, espacio en el que se debe ejercer control y liderazgo en un ambiente operacional para lograr los objetivos. Sin embargo, ello se produce previa capacitación y entrenamiento. El mando tipo misión implicar dar libertad a los mandos intermedios para planificar y disponer con la iniciativa, agresión y juicio.

El Ejército del Perú ha iniciado su proceso de transformación, en el cual se incorpora al mando tipo misión que se constituye como parte de la nueva y reestructurada doctrina denominada “Wiracocha” a través de un manual fundamental. Este manual se constituye como una guía en la conducción de operaciones y acciones militares. Sin embargo, considera que su aplicación exige el establecimiento de una meta cultural en la que se implante un cambio en el pensamiento y la filosofía de mando, lo cual representa un reto para las nuevas generaciones de líderes, particularmente en los grados subalternos que por su poca experiencia, tienen que enfrentar escenarios y situaciones complejas (Ejército del Perú, 2019)

La Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” tiene a su cargo cadetes y asume la responsabilidad de su formación profesional. Para ello, cuenta con oficiales instructores, principalmente, de grado subalterno,

quienes son los que tienen mayor contacto con los cadetes. Estos instructores son responsables de la formación castrense del cadete, mediante la transmisión de experiencia y conducción mediante su capacidad de influir. El liderazgo que ejercen los oficiales instructores se torna importante en el desarrollo diario del cadete. Sin embargo, existen aspectos que afectan este liderazgo, tal como la aplicación de nuevas formas de comandar mediante el mando tipo misión, debido a que, estos instructores no han recibido la formación ni capacitación en el desarrollo de esta nueva filosofía. En este contexto, resulta imperativo conocer como se relaciona la filosofía del mando tipo misión con el liderazgo de los instructores en la Escuela Militar de Chorrillo “Coronel Francisco Bolognesi”.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿En qué medida la filosofía de mando tipo misión se relaciona con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020?

1.2.2 Problemas Específicos

PE1: ¿En qué medida los principios del mando tipo misión se relacionan con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020?

PE2: ¿En qué medida el don de mando se relaciona con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020?

PE3: ¿En qué medida la ciencia del control se relaciona con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar en qué medida la filosofía de mando tipo misión se relaciona con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020

1.3.2 Objetivos Específicos

OE1: Determinar en qué medida los principios del mando tipo misión se relacionan con el liderazgo de los instructores militares académico de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “

OE2: Determinar en qué medida el don de mando se relaciona con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

OE3: Determinar en qué medida la ciencia del control se relaciona con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

1.4. Formulación de Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

La filosofía de mando tipo misión se relaciona significativamente en el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020.

1.4.2. Hipótesis Específicas

HE1: Los principios de la filosofía del mando tipo misión se relacionan significativamente con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020.

HE2: El don de mando se relaciona significativamente con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020

HE3: La ciencia del control se relaciona significativamente con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

1.5. Justificación, trascendencia y relevancia de la investigación

La Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” es una institución castrense responsable de la formación de oficiales con la capacidad de liderar grandes grupos de hombres. Este liderazgo responde a factores que derivan, principalmente, de la capacitación e instrucción que reciben los cadetes en la EMCH, por ello, esta investigación se torna importante, ya que , analizará al liderazgo y considera la filosofía del mando tipo misión influyen en él. Esta filosofía se ha vuelto popular en varios ejércitos por la generación de capacidades blandas en los líderes. El aporte de esta investigación se enfocará en el liderazgo. Por ende, la trascendencia en el aspecto educativo y rutinario en la EMCH se torna importante dado que reflejará lo teórico en lo práctico, siendo beneficiario de ellos, la EMCH porque le permitirá asumir las recomendaciones para modificar su estructura de liderazgo al interior de la EMCH.

1.6. Limitaciones

Los autores presentan como principal limitación el tiempo, debido a la rutina que poseen en la Escuela Militar de Chorrillos, les impide contar con un horario establecido para realizar el proceso de investigación. Los recursos económicos son otra limitante para los autores, ya que estos solo perciben una asignación económica denominada propina. Esto impide el acceso a especialistas y determinadas fuentes de información que podrían aportar a la realización de la presente investigación.

1.7. Viabilidad

La investigación se realizará en la Escuela Militar de Chorrillos, la población y la muestra se encuentra centralizada en un solo lugar, siendo de fácil acceso para lo autores de la presente investigación. Además, los autores poseen un asesor temático y metodológico asignado por la EMCH, constituyéndose como sus orientadores para la realización de la presente investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Huamani, J. (2017). Influencia de los estilos de liderazgo en la motivación del personal, que labora en las unidades militares de la Tercera División de Ejército con sede en la Guarnición de Arequipa en el año 2015. Tesis bachillerato. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. El objetivo de la citada investigación fue determinar si existe influencia de los estilos de liderazgo en la motivación del personal de las unidades militares de la Tercera División de Ejército con sede en la Región Arequipa. La investigación fue efectuada utilizando la metodología descriptiva-correlacional de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población a delimitar la investigación, estará conformada por las siete unidades Militares del Ejército del Perú, ubicadas en la Región Arequipa; están conformadas por personal de Oficiales, Técnicos, Suboficiales, personal de Tropa Servicio Militar Voluntario y empleados civiles del Ejército, la planilla es pagada por el Ministerio de Defensa y la muestra estuvo constituida por 131 entrevistados además se utilizaron técnicas básicas para la recolección de datos, la encuesta, y como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario y la escala de Likert. La investigación concluye se ha determinado que existe una influencia de los estilos de liderazgo en la motivación del personal de las unidades militares de la Tercera División de Ejército de la guarnición de Arequipa. De acuerdo al análisis

realizado esta influencia tiene un grado de significancia de 0.000 y un grado de relación alta de 0.742. Este aspecto probablemente se deba a la alta interacción que tienen el personal militar con sus mandos y a la cultura organizacional de esta institución castrense. En relación a nuestra investigación esta investigación es importante porque muestra que el liderazgo en las organizaciones castrenses se relaciona con la motivación y los factores que este influye, siendo así un referente para la tesis.

Tapia Vasquez & Gutierrez Cahuaza (2018). El Mando Tipo Misión y el Desarrollo Integral de los Cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018. Tesis bachillerato. Escuela Militar de Chorrillos Francisco Bolognesi, Perú.

El objetivo general de la citada investigación fue determinar la relación que existe entre el Mando Tipo Misión y el Desarrollo Integral de los cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018. Se utilizó la metodología de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación utilizado fue básica y de diseño no experimental. La población estuvo constituida por 60 cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”. La muestra es de carácter probabilístico, además se utilizaron dos técnicas básicas para la recolección de datos, la encuesta y la observación, y como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario. Los autores llegaron a la siguiente conclusión: Teniendo en consideración la Hipótesis General que señala: Existe una relación directa y significativa entre el Mando Tipo Misión y el Desarrollo Integral de los cadetes de Cuarto Año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2018; se ha podido establecer un resultado de 71.23% y 53.30% respectivamente. El valor calculado para la Chi cuadrada (5.997) es mayor para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (2). En relación a nuestra investigación esta

investigación es importante porque muestra que el mando tipo misión se basa en lineamientos de desarrollo integral del cadete, siendo así un referente para la tesis.

Castañeda, 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 general de la citada investigación fue realizar una propuesta de modelo de evaluación del liderazgo para los oficiales de la Jefatura del Estado Mayor del Ejército del Perú. El método de investigación fue mixto, cualitativo y cuantitativo, el nivel de investigación fue descriptivo. La población estuvo constituida por el Ejército que se compone básicamente de tres categorías: Los soldados del servicio militar voluntario, los técnicos y suboficiales y los oficiales que inician su formación profesional como cadetes, en un total de 1,400 efectivos. La muestra está conformada por 137 efectivos militares. Además, se utilizó la técnica Probabilística – Muestreo Aleatorio Correlacional con Población Finita. El autor llegó a la siguiente conclusión, la base teórica sobre la cual se sustenta la propuesta de modelo de evaluación señala que es necesario para ejercer un liderazgo que genera resultados en una organización, que los líderes de la misma dispongan de esos seis estilos. Es decir, si bien algunos estilos tienen mayor eficacia que otros, el que el líder se conduzca en su comportamiento organizacional ejerciendo todos ellos, dependiendo de las condiciones y circunstancias, tendrá un impacto positivo en el cumplimiento de la visión de la Institución. En relación a nuestra investigación esta investigación es importante porque muestra que el correcto ejercer de un eficaz liderazgo debe basarse en los estilos y estándares del comportamiento organizacional, siendo así un referente para la tesis.

Cabellos Diaz, Marquina Barreto, & Mas Huamán (2018). Mando Tipo Misión y Liderazgo de los Oficiales de la 1° Brigada de Fuerzas Especiales. Tesis maestría. Escuela Superior de Guerra del Ejército, Perú.

El objetivo general de la citada investigación fue determinar el nivel de relación del mando tipo misión con el liderazgo de los Oficiales de la 1° Brigada de Fuerzas Especiales. Se utilizó la metodología cuantitativa, la investigación fue aplicada no experimental, de enfoque cuantitativo, de diseño descriptiva- correlacional. La población estuvo constituida por el total de 222 oficiales. Se constituyó un tamaño de muestra proveniente de un muestreo probabilístico del cual se aplicó el tipo de muestreo aleatorio, estratificado. Los instrumentos de recolección de datos consistieron en entrevista a expertos, a través de cuestionarios, una grabadora y el diario del entrevistador. El autor llegó a la siguiente conclusión, que, entre el mando tipo misión con el liderazgo de los oficiales de 1° Brigada de Fuerzas Especiales, existe una relación directa y significativa, porque se ha podido determinar a la luz de toda la información obtenida y analizada que una mayoría significativa (83.65%) confirma un grado de correlación positivo considerable, del mismo modo se ratifica con lo que opinaron los líderes con experiencia en las entrevistas efectuadas y las fuentes citadas. En relación a nuestra investigación esta investigación es importante porque muestra que existe un grado de correlación favorable para al mando tipo misión con respecto al liderazgo, siendo así un referente para la tesis.

García, Y. (2019). Liderazgo transformacional en el personal militar perteneciente a una Unidad de Infantería del Ejército del Perú. Tesis bachillerato. Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Perú.

El objetivo general de la citada investigación fue determinar el nivel de Liderazgo Transformacional en el personal militar de una Unidad de Infantería del Ejército del Perú en Lima Metropolitana. Se utilizó la metodología de investigación de carácter descriptiva, de diseño experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 31 personas pertenecientes a la Unidad de Infantería del Ejército del Perú. El tipo de muestra fue censal pues se seleccionó al 100% de la población objetivo. El autor llegó a la siguiente conclusión, los resultados obtenidos son beneficiosos para todo el personal militar (oficiales, suboficiales y subalternos). Los líderes mediante la

autoevaluación y retroalimentación podrán identificar el estilo de liderazgo que utilizan, reconociendo cómo el estilo que aplican incide en la motivación del equipo de trabajo a cargo e inspira a los potenciales líderes. En relación a nuestra investigación esta investigación es importante porque muestra que el estilo de liderazgo en los oficiales se basa en las autoevaluaciones y retroalimentaciones siendo así un referente para la tesis.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Avenecer, Y. (2015). Liderazgo y Motivación. Tesis bachillerato. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

El objetivo general de la citada investigación fue determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores rutereros de Distribuidora Mariposa C.B.C. La investigación fue efectuada utilizando la metodología descriptiva de enfoque cualitativo y diseño no experimental. La población y muestra a delimitar la investigación, estará conformada por 47 vendedores y 8 supervisores. La técnica empleada fue la recolección de datos, con respecto a los instrumentos fueron los cuestionarios de encuestas. La investigación concluye que debido a los resultados que arroja la investigación realizada con el equipo de vendedores de la organización CBC, se determina que la influencia de liderazgo que tienen los supervisores en los subordinados es positiva, puesto que ellos realizan sus labores de forma efectiva y con un alto grado de excelencia. En relación con nuestra investigación esta investigación es importante porque muestra que el liderazgo que pueda ejercer una persona se relaciona positivamente con el factor motivación siendo así un referente para la tesis.

Silva Zapata (2015) en su investigación titulada Liderazgo Transformacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los Funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP, presentada a la Universidad Central del Ecuador, cuyo objetivo general fue Identificar la relación existente entre el

liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP Petroecuador. Se utilizó la metodología de investigación de tipo correlacional, de diseño no experimental. La población sujeta está constituida por los funcionarios que forman los tres departamentos de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP Petroecuador. Las técnicas utilizadas fueron la observación, el estudio documental y el cuestionario. Asimismo, como instrumento se utilizó un cuestionario. El autor llegó a la siguiente conclusión, que los resultados finales sugieren que efectivamente los líderes evaluados con los más altos puntajes transformacionales (líder de Desarrollo y Subgerente), producen en sus subordinados mayores niveles de satisfacción, a diferencia, de los considerados menos transformacionales (líderes de Capacitación y Vinculación) y los catalogados como transaccionales o pasivo/evitadores. La práctica del liderazgo transformacional incidirá, a largo plazo, no sólo en la satisfacción laboral de los funcionarios sino también en fenómenos organizacionales como la comunicación, la innovación y creatividad, las relaciones interpersonales, el desempeño laboral y el clima organizacional incrementando la calidad de vida laboral.

Aguilar, G. (2015). El liderazgo del equipo gerencial y su impacto en la mejora de las relaciones interpersonales en la empresa eléctrica de Guatemala, S.A. Tesis bachillerato. Universidad San Carlos de Guatemala.

El objetivo de la citada investigación fue determinar la influencia que tiene el liderazgo del equipo gerencial en las relaciones interpersonales en Empresa Eléctrica de Guatemala, S.A. La investigación fue efectuada utilizando la metodología descriptiva-correlacional de enfoque mixto y diseño no experimental. La población a delimitar la investigación, estará conformada por profesionales universitarios en su mayoría ingenieros eléctricos y licenciados en administración de empresas, con un rango de experiencia dentro de la empresa de 5 a 10 años y la muestra estuvo constituida por 22 jefes de departamento

entre ellos 3 mujeres y 19 hombres en el rango de edad de 30 a 50 años. Las técnicas utilizadas fueron la observación, la recolección de datos y asimismo, como instrumento se utilizó un cuestionario y el Test DISC. La investigación concluye que de acuerdo con los resultados obtenidos de esta investigación, según la correlación de Pearson el valor mínimo de "r" es de: 0.4789 y el valor de coeficiente de correlación es de: 0.6921, por lo que alcanza al valor mínimo de r, dando como resultado que si existe una correlación entre las variables por lo tanto se confirma la hipótesis planteada: El estilo de liderazgo del equipo gerencial impacta en las relaciones interpersonales en Empresa Eléctrica de Guatemala, S.A.. En relación a nuestra investigación esta investigación es importante porque muestra que el estilo de liderazgo de una persona pueda ejercer se relaciona con las relaciones interpersonales siendo así un referente para la tesis.

Lopez, M. (2017). Liderazgo estudiantil en la Universidad Santo Tomas de Bucaramanga. Tesis doctoral. Universidad Santo Tomas de Bucaramanga, Colombia. El objetivo de la citada investigación fue analizar el liderazgo desarrollado por los representantes estudiantiles de la universidad Santo Tomas, a partir del estudio de las percepciones que sus compañeros, directivos y docentes de la universidad tienen sobre las dimensiones de: cualidades, formación, practica, expectativas, liderazgo social y político, su valoración y reconocimiento por parte de la comunidad educativa. La investigación fue efectuada utilizando la metodología descriptiva de enfoque mixto y diseño no experimental. La población a delimitar la investigación, estará conformada por la Universidad Santo Tomas de Bucaramanga y la muestra estuvo constituida 38 líderes con cargos de representación estudiantil de la Universidad Santo Tomas de Bucaramanga. La técnica empleada fue la recolección de datos y las entrevistas, con respecto a los instrumentos fueron las encuestas para entrevistas. La investigación concluye que el ejercicio del liderazgo supone afrontar con firmeza los retos y las dificultades, la incomprensión de los docentes y compañeros, superar los prejuicios, miedo a las represalias, temor a la

desestabilización institucional por parte de los directivos y de los compañeros, dificultades por la apatía e indiferencia, pasividad, crisis de utopía, celos, desconfianza. En relación a nuestra investigación esta investigación es importante porque muestra que el desarrollo del ejercicio del liderazgo se basa en una serie de aspectos que le servirán para su desarrollo personal tales como mantener una postura firme frente a los retos que se le presentan, siendo así un referente para la tesis.

Riquelme, J. (2015). Liderazgo transformacional y eficacia de defensa en situación de crisis decisional. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.

El objetivo de la citada investigación fue Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la eficacia de las fuerzas militares en una crisis decisional de desastres (CDD). La investigación fue efectuada utilizando la metodología descriptiva de enfoque cualitativo y diseño experimental. La población a delimitar la investigación, estará conformada por personas que participan en la toma de decisiones civiles y militares, especialmente durante la crisis decisional y la muestra estuvo constituida por una parte representativa de la población particular al caso de estudio, de tal forma que es posible obtener información objetiva del proceso de toma de decisiones realizado en circunstancias de desastre. La investigación concluye que Las crisis de diversos tipos serán cada vez más complejas y de ser así, se hace aún más necesario que las organizaciones que enfrentan tempranamente sus efectos cuenten con equipos directivos con una capacidad de liderazgo que les permita prever futuras amenazas y diseñar e implementar soluciones eficaces para enfrentarlas. Por tanto, se estima que el estilo de liderazgo no es un fenómeno que haya que dejar al azar en el futuro de las organizaciones militares y de emergencias. En relación a nuestra investigación esta investigación es importante porque muestra que para afrontar situaciones complejas o de desastre las organizaciones requerirán directivos con capacidad de liderazgo para afrontar estas situaciones, siendo así un referente para la tesis.

Silva, A. (2015). Liderazgo Transformacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP. Tesis bachillerato. Universidad Central del Ecuador.

El objetivo de la citada investigación tuvo como objetivo identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP Petroecuador. Se utilizó la metodología de investigación de tipo correlacional, de diseño no experimental. La población sujeta está constituida por los funcionarios que forman los tres departamentos de la Subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador. Las técnicas utilizadas fueron la observación, el estudio documental y el cuestionario. Asimismo, como instrumento se utilizó un cuestionario. El autor llegó a la siguiente conclusión, que los resultados finales sugieren que efectivamente los líderes evaluados con los más altos puntajes transformacionales (líder de Desarrollo y Subgerente), producen en sus subordinados mayores niveles de satisfacción, a diferencia, de los considerados menos transformacionales (líderes de Capacitación y Vinculación) y los catalogados como transaccionales o pasivo/evitadores. La práctica del liderazgo transformacional incidirá, a largo plazo, no sólo en la satisfacción laboral de los funcionarios sino también en fenómenos organizacionales como la comunicación, la innovación y creatividad, las relaciones interpersonales, el desempeño laboral y el clima organizacional incrementando la calidad de vida laboral. En relación a nuestra investigación esta investigación es importante porque muestra que el desarrollo del liderazgo incide en varios ámbitos de desarrollo tanto interpersonal como extrapersonal, siendo así un referente para la tesis.

2.2 Sustento teórico de las variables

2.2.1. Filosofía de mando tipo misión

El mando tipo misión se constituye como una nueva forma de impartir órdenes basadas en principios que buscan la descentralización del control, para lo cual se requiere de un riguroso entrenamiento y líderes capaces de ejercer este tipo de filosofía.

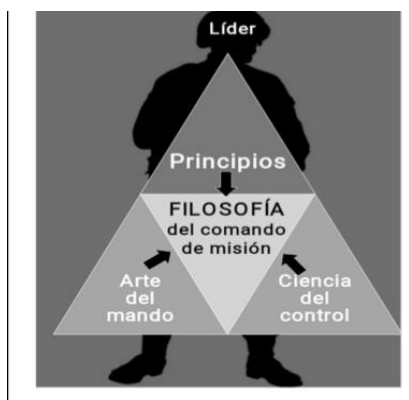
Esta filosofía tiene dos fuentes históricas de inspiración. Una fuente es la alemana de la *Auftragstaktik*, Esta fue incorporada al Cuerpo de Ejército Panzer en el siglo XIX, en el que las prácticas del Ejército alemán les permitieron buscar la iniciativa, aun cuando eran superados en tropas y lograr el éxito a pesar de la pérdida de comunicación y otros percances imprevistos. La otra fuente histórica se basa en las tradiciones pragmáticas y democráticas de Estado Unidos cuando enviaba a los Ejército para ganar guerras, lo más rápido con el menor número de bajas (Whitford, 2017). Esta filosofía debe ser entendida como un conjunto de ideas, principios y elementos centrados en “cómo desarrollar el mejor proceso para conducir las operaciones y acciones terrestres unificadas. En ese sentido, con esta filosofía se define la manera integral y amplia de ejecutar y conducir las operaciones y acciones militares (Ejército del Perú, 2019).

La filosofía del mando tipo misión ha sido creada para la conducción de tropas, basándose en el principio de libertad de acción en los diferentes niveles operacionales, para aprovechar cualquier oportunidad que se presente para lograr el estado final deseado. Esta filosofía centra su atención en el ser humano, equipos altamente cohesionados, iniciativas dentro de lo que reglamentaria y jurídicamente es aceptados y la toma de riesgos prudentes, enmarcado en la intención del comandante (Peña Staub, 2018) .

Según el Manual de Planeamiento de Operaciones Terrestres (2015), el mando tipo misión o comando de misión requiere planes con un nivel

apropiado y equilibrado de detalle; ni tan detallado que sofoque la iniciativa ni tan general que no proporcione suficiente dirección. Además, en el comando de misión, los comandantes delegan la mayoría de las decisiones a los subordinados, ello, reduce al mínimo el control detallado y permite a los subordinados la máxima libertad de acción dentro de la intención del comandante. La colaboración entre los comandantes durante la ejecución apoya el comando de misión, debido a que los líderes interpretan la situación, aprovechan oportunidades y coordinan entre sí para obtener ventajas. El desarrollo exitoso del comando de misión requiere de cuatro elementos: intención del comandante, la iniciativa disciplinada, las órdenes tipo misión y la asignación de recursos. Aunado a ello, el Manual de Comando de Misión (2019) plantea como elementos de la filosofía del comando de misión a los principios, arte del mando y ciencia del control.

Figura 1 Elementos de la filosofía del comando de misión



Fuente: MF 6-0 Comando de Misión

Principios del mando tipo misión

Los principios del comando de misión guían el comportamiento, de esta forma se constituyen como una regla que debe ser seguida como pautas intrínsecas durante la conducción y ejecución de operación y/o acciones militares. Los principios son una plataforma de desarrollo de la filosofía del mando tipo misión que integran y reflejan la dimensión individual y organizacional del liderazgo (Ejército del Perú, 2019). Breckenridge (2017) señala que existen seis principios para lograr el mando tipo misión exitoso: formar equipos cohesivos a través de

confianza mutua, crear la comprensión compartida, proporcionar una clara intención del comandante, ejercer la iniciativa disciplinada, emplear las órdenes tipo misión y aceptar riesgos prudentes.

Desarrollar equipos cohesionados a través de la confianza mutua

La confianza es el grado de certeza que se tiene sobre la conducta futura del compañero. Se trata de una creencia que estima que una persona será capaz de actuar de una cierta manera frente a una determinada situación. La confianza mutua es una situación o estado que se comparte entre comandante, subordinados y otros participantes. El desarrollo de la confianza toma tiempo y se tiene que ganar, es el resultado de mantener los valores institucionales y ejercer el liderazgo de acuerdo con la filosofía de liderazgo del Ejército (Ejército del Perú, 2019).

Los comandantes efectivos desarrollan equipos cohesionados en un ambiente de confianza mutua, entendida como aquella que es compartida entre comandantes, subordinados y compañeros. Esto se desarrolla mediante las relaciones interpersonales, en la que los comandantes desarrollan equipos dentro de sus propias organizaciones y con los demás elementos que participan en las operaciones y/o acciones militares, para ello se debe forjar la unidad de esfuerzo, donde la fuerza normalmente existe unidad de mando (Ejército Nacional de Colombia, 2016).

Crear entendimiento compartido

El valor verdadero del diálogo se encuentra en la oportunidad para el desarrollo profesional y la creación de una comprensión compartida, la cual se desarrolla sobre una base de confianza, no solo fomenta el compromiso personal de los soldados y los líderes entre sí, el diálogo es tan importante que debería institucionalizarse en la mayor medida posible. Al desarrollar una visión compartida producto del diálogo constante, se permitirá que el subordinado intuya desde antes de recibir

la orden, cuál será la pretensión del comandante, pudiendo tomarse decisiones aún en ausencia de este (Scaife, 2016).

Un reto crítico para los comandantes, Estados Mayores es crear un entendimiento compartido del ambiente operacional, el propósito de la operación, los problemas y los métodos para solucionarlos. El entendimiento y el propósito compartido forman la base para la unidad de esfuerzo y la confianza. Es responsabilidad de los comandantes y los Estados Mayores desarrollar y mantener activamente el entendimiento compartidos, mediante la colaboración continua durante todo el proceso de las operaciones (Ejército del Perú, 2019).

Proporcionar una clara intención del comandante

Los comandantes expresan el motivo general de la operación para que las fuerzas comprendan el por qué se lleva a cabo. La intención es usada para explicar el propósito general de la operación que es aún más amplio que el enunciado de la misión. Esta intención permite a los comandantes subordinados y a los soldados adquirir una perspectiva de lo que se espera de ellos, las limitaciones correspondientes y, lo más importante, porqué se ejecuta la misión (Ejército del Perú, 2019). La intención del comandante es una declaración clara y concisa de lo que la fuerza debe hacer y las condiciones que debe establecer con respecto al enemigo, terreno y consideraciones civiles que representan el estado final deseado (Ejército del Perú, 2015).

Ejercer la iniciativa disciplinada

La iniciativa disciplinada es tomar acciones legítimas y legales. Los líderes y subordinados la ejercen para crear oportunidades, de este modo, los comandantes confían en sus subordinados para actuar y estos toman acciones para desarrollar la situación. (Ejército Nacional de Colombia, 2016). Los comandantes y los subordinados están obligados a seguir órdenes legítimas. Los comandantes no siguen las órdenes solo cuando son ilegítimas, presentan un riesgo para la vida

de sus soldados o cuando las órdenes ya no se adapten a la situación (Ejército del Perú, 2019).

Órdenes tipo misión

En este tipo de órdenes se da una mínima información, demuestra un alto nivel de confianza y competencia entre un comandante y un subordinado (Scaife, 2016). Los comandantes usan las órdenes tipo misión para asignar tareas, asignar recursos y emitir una guía amplia. Las órdenes tipo misión son directivas que enfatizan a los subordinados los resultados a obtener y la forma cómo los tienen que lograr (Ejército del Perú, 2019).

Aceptar riesgos prudentes

Aceptar riesgos es el punto culminante de los principios de la filosofía del mando tipo misión, esto le permite a los comandantes subordinados fallar en un ambiente seguro. La acción de aceptar riesgos sensatos requiere de un arduo entrenamiento, esta capacidad no se presenta espontáneamente, sino que debe desarrollarse permitiendo al subordinado tomar decisiones y cometer errores, lo cual servirá, como medio de aprendizaje para la toma de decisiones acertada en un campo de batalla real (Scaife, 2016). Un riesgo aceptable es una exposición planificada a lesiones o pérdidas potenciales cuando el comandante considera que el resultado, en términos de la misión, vale la pena el costo (Ejército del Perú, 2019)

Don de Mando

El mando es la autoridad y poder que tiene el superior sobre sus subordinados. El mando incluye la autoridad y responsabilidad para usar los recursos disponibles de forma eficaz y para organizar, dirigir, coordinar, controlar y planificar el empleo de las fuerzas militares para lograr las misiones asignadas (Ejército del Perú, 2019). El don de mando es un arte, el cual se debe aprender como cualquier otro arte. Este se basa en el desarrollo de las cualidades de la personalidad

individual, en la comprensión y aplicación de buenos principios y técnicas de don de mando. El arte de mandar puede aprenderse, desarrollarse en diversos grados por cualquiera que se encuentre adecuadamente motivado y posea la habilidad mental y física y la integridad moral que precisa un oficial o clase (Ejército del Perú, 2000). El mando es el atributo esencial del militar, mandar es ejercer la autoridad con que esta investido, para imponer la propia voluntad a fin de conducir a los subordinados en el cumplimiento del deber mediante el mando de la unidad a las acciones colectivas, se impone, afianza y mantiene la disciplina. Ejercer el mando es prever, organizar, dar oportunidades, dar órdenes claras precisas y controlar su ejecución (Ejército del Perú, 2000).

Cualidades del don de mando

Las cualidades del don de mando dependen de los rasgos distintivos de la personalidad, las cuales se demuestran en las actividades diarias y ayudan al comandante a ganar respeto, confianza, obediencia voluntaria y cooperación leal de sus hombres. Por ende, los rasgos de manifiesto por un comandante afectan directamente el comportamiento de sus hombres y su voluntad para cumplir una misión. Las cualidades más deseables de un jefe militar son (Ejército del Perú, 2000):

- Modales: impresión favorable en el porte, apariencia y conducta personal en todo tiempo. La presencia y sus modales deben exhibir competencia y confianza. El lenguaje es otro signo exterior, por medio del cual se puede ser juzgado y también influye en los subordinados.
- Valor (físico y moral): el valor es una cualidad mental que reconoce el temor al peligro o la crítica pero permite al individuo proceder, con calma y firmeza, cuando se esta frente a ellos. El jefe debe poseer tanto valor moral como físico. El valor moral significa conocer y defender lo que es correcto. El jefe que tiene valor moral admirará

sus errores, pero hará cumplir sus decisiones cuando esta seguro que no está equivocado.

- **Decisión:** El jefe debe tener capacidad para tomar decisiones rápidamente y anunciarlas en forma clara
- **Confianza:** Es la seguridad en el cumplimiento correcto del deber
- **Resistencia:** es el vigor mental y físico, de acuerdo con la capacidad para soportar el dolor, la fatiga, la tensión y las penalidades.
- **Entusiasmo :** Es un fervor de interés sincero en el cumplimiento del deber. Implica que se trabaje con una actitud animosa y optimista.
- **Iniciativa:** Acción a realizarse y darle comienzo inmediato aún en ausencia de órdenes.
- **Integridad:** Es la rectitud del carácter debido a la firmeza de los principios morales. Las dos cualidades indispensables de la integridad de un jefe son la honestidad y veracidad absoluta.
- **Juicio:** Es la cualidad de evaluar lógicamente hechos y soluciones posibles.
- **Justicia:** El jefe debe ejercer justicia en su actuar, siendo imparcial y firme en el ejercicio del comando.
- **Conocimiento:** Adquisición de información incluyendo lo profesional y una comprensión de los subordinados. El conocimiento inspira confianza y respeto.

- Lealtad: Cualidad de fidelidad al país, al Ejército, a la Unidad, a sus superiores, a sus subordinados y a los asociados. Esta cualidad es útil para obtener confianza y respeto de sus superiores.
- Tacto: Capacidad de tratar a las personas son crear conflictos u ofensas.
- Abnegación: Es una virtud del renunciamiento y del sacrificio a favor de los subordinados, del bienestar y éxito de la unidad.

Principios del don de mando

Según el manual del Ejército de Don de Mando, estos principios son las base para el desarrollo de mando de los jefes, se constituyen como la guía para un adecuado desenvolvimiento como jefes en sus unidades. Existen diez principios:

1er Principio: Ser técnica y tácticamente eficiente

2do principio: Conocerse a sí mismo y buscar el auto mejoramiento

3er principio: Conocer a sus hombres y buscar su bienestar

4to principio: Mantener a sus hombres informados

5to Principio: Dar el ejemplo

6to Principio: Asegurarse que la orden sea comprendida, supervisada y cumplida.

7mo principio: Tomar decisiones acertadas y oportunas.

8vo Principio: Desarrollar un sentido de responsabilidad en sus subordinados.

9no principio: Emplear su comando de acuerdo a sus posibilidades

10mo principio: Buscar y aceptar la responsabilidad por sus acciones.

Comportamiento humano

Esta es referida a la conducta del jefe y a la comprensión de la conducta de los subordinados. El jefe debe comprender que sus acciones y órdenes tendrán un efecto diferente en cada uno de sus hombres y que cada uno de ellos reaccionará en forma diversa. El intercambio de estas reacciones entre los individuos del grupo dará como resultado una

actitud de este hacia el jefe y a cualquier misión asignada por él. La personalidad de cada individuo es única y está en constante cambio. El hombre se modifica física, mental y emocionalmente, conforme madura y obtiene más experiencia. Además, para que el comportamiento del individuo sea socialmente aceptable y de aceptación para el mismo debe cumplir ciertas necesidades, que con condiciones o raíces del comportamiento que se describen como necesidades humanas básicas (naturales y adquiridas). El éxito del grupo depende de la capacidad del jefe para promover una efectiva relación entre él, el grupo y los miembros individuales de éste (Ejército del Perú, 2000).

Ciencia del Control

Esta ciencia consiste en sistemas y procedimientos que se usan para mejorar el entendimiento del comandante y apoyar el logro de las misiones, además, apoya el mando y se basa en la objetividad, los hechos, los métodos empíricos y el análisis. Este control tiene seis fundamentos para su adecuado desarrollo: Unidad de mando, control centralizado y ejecución descentralizada, toma de decisiones, comunicaciones simples y seguras, inteligencia exacta y oportuna e información del ambiente operacional. Un aspecto importante es que esta ciencia de control, requiere de cuatro herramientas básicas: la información, la comunicación, la estructura, y el grado de control (Ejército del Perú, 2019)

Información

La información es entendida como el conjunto de mensaje, datos procesados y organizados con un significado que son necesarios para la creación de conocimiento (Arias Pérez & Aristizábal Botero, 2011). En el contexto del mando tipo misión, esta información proporciona la base para el entendimiento compartido y la toma de decisiones, para ello, se establecer los pedidos de información con requerimiento que elabora el comandante (Ejército del Perú, 2019)

Comunicación

La comunicación puede ser definida como el acto y efecto de comunicarse para transmitir algún tipo de información (Santos García, 2012). Para el mando tipo misión, la comunicación es más que la simple transmisión de información, es un medio para ejercer el control sobre las fuerzas. Esta comunicación vincula la información a la decisión y de la decisión a la acción. Las operaciones y acciones militares se ejecutan previa comunicación clara entre los comandantes y subordinados (Ejército del Perú, 2019), por ende, la comunicación es indispensable en el ámbito militar para alcanzar objetivos y cumplir metas.

Estructura organizacional

La estructura organizacional define la forma de la organización y establece las relaciones y guía de interacciones entre sus elementos que la conforman, incluyendo procedimientos para la coordinación entre los grupos y actividades de una organización, permitiendo de esta forma identificar la jerarquía entre el comandante y el Estado Mayor y las fuerzas subordinadas (Ejército del Perú, 2019).

Grado de Control

La filosofía del mando tipo misión exige que un control en función al tipo de operación, por ello, es clave determinar el grado apropiado de control a imponer a los subordinados. Las diferentes operaciones o acciones y sus fases requieren un control más estricto o menos riguroso sobre los elementos subordinados de lo que otras fases requieren (Ejército del Perú, 2019). Por lo tanto, es la forma cómo controlan los comandantes a sus subordinados.

2.2.2. Liderazgo de los instructores militares

El instructor militar tiene la responsabilidad de influenciar el liderazgo a los cadetes que comanda a través de valores, asimismo establecer

estrategias que determinen un modelo de formación ejemplar que les servirá para el desarrollo de su carrera profesional a futuro.

Así como lo describen (H.Buck & J. Korb , 1981) el liderazgo hace referencia a procesos interpersonales que se desarrollan en el seno de los grupos y mediante los cuales algunos individuos apoyan o dirigen al grupo en su esfuerzo por alcanzar las metas que se proponen; estos procesos se caracterizan por la participación del líder y la existencia de vínculos afectivos (por ejemplo, respeto, lealtad, etc.) e intelectivos (que tiene virtud de entender) entre éste y sus seguidores.

En el campo militar en concepto de líder está asociado con aquel hombre que dirige, comanda o guía a un grupo o desarrollo una actividad para el cumplimiento de una misión determinada. (Gutiérrez)

En el aspecto del liderazgo militar existe diferentes etapas que, compatibles y donde la experiencia se va acumulando, requieren tratamientos que son diferentes, en cuanto a los contenidos desarrollados, los conocimientos requeridos, las vivencias a transmitir y los procedimientos pedagógicos a emplear. El proceso de formación del liderazgo, centrado en el Ejército, debe considerarse como una competencia transversal, desarrollada y actualizada durante toda la carrera profesional. Dicha competencia debe ser tratada como el núcleo duro de la identidad profesional del militar en todos los planes de estudio y áreas de actividad. La ausencia de liderazgo o la debilidad profesional de los responsables de las unidades militares desemboca en fracaso o ineficaz ejecución de las misiones encomendadas. (García-Guiu López, 2012)

El éxito de cualquier organización radica en el estilo de liderazgo que emplee quien este al mando de la misma. El liderazgo es la variable que junto con la estrategia generan el mayor impacto en la transformación de cualquier institución. (Noreña, 2019)

Cualidades

Las cualidades son aquellas características que diferencian y definen a las personas de los demás. La impresión que transmite el Líder Militar

en los demás es de gran importancia para el éxito en su tarea de dirigirlos y, depende mucho de cómo se vea ante los demás, de su aspecto exterior, su conducta, su actitud, su acción y su palabra, debiendo compartir a diario las dificultades y los riesgos de su equipo. El Líder Militar es evaluado por su personal en los momentos más críticos de la conducción de las operaciones, donde él comparte las dificultades y los riesgos junto a sus hombres; siempre debe estar presente donde se realizan o se ejecutan las tareas, esto le permitirá al Líder Militar conocer por sí mismo las condiciones reales a las que se enfrentan, estar en contacto directo con su personal, logrando con esta sola actitud que ellos estén más dispuestos a aceptar y a apreciar que a su Unidad se le asigne un papel importante. (Ejército del Perú , 2014)

La presencia no es solo presentarse, importa la imagen que el Líder Militar proyecta, y esta se transmite por medio de la acción, la palabra y la actitud. La presencia es un atributo fundamental que es preciso que el Líder Militar llegue a entender de manera cabal. La reputación se refleja en el respeto que se inspira en los demás, en cómo se alude al Líder Militar y en cómo se responde a su orientación. (Ejército del Perú , 2014)

Presencia

La presencia de todo líder militar es importante y fundamental, ya que no solo se basa en el aspecto físico de presentarse, sino que también influye la imagen que pueda proyectar, y esta se transfiere por medio de sus acciones, por su comunicación constante y la actitud frente a los que lidera, ello debe ser entendido de forma completa e integral por parte del líder militar. Según el Ejército del Perú (2014) la presencia efectividad del Líder Militar se potencia de manera notable si comprende y cultiva el Porte Militar, su aptitud física, seguridad y capacidad de recuperación o resiliencia. El líder militar debe presentarse con un buen porte que lo defina, proyectando de esa manera presencia de mando y una imagen de autoridad. Constantemente debe preocuparse por su apariencia, porque esto revela sus capacidades y habilidades competentes, demostrando en

todo momento que es un profesional. Así mismo, cuando lleva el uniforme militar, debe sentirse identificado y digno de llevarlo puesto, ya que de esta manera demuestra con orgullo la imagen que proyecta de su Institución ante la sociedad, además del servicio que este brinda a su país.

Gozar de una buena salud, y tener la fuerza necesaria para ejercer un entrenamiento es esencial. La aptitud física representa todo aquello que evidencia tener una condición saludable, ya sea sometándose a exámenes médicos y físicos para verificar como va su desarrollo. En una Unidad es necesario tener una preparación adecuada, esto quiere decir, estar físicamente aptos para el éxito en el campo de batalla. Aquellos que se poseen y sienten que están en una buena forma física se les está garantizado el ser más competentes y seguros en sus actividades. Es importante para un buen líder proyectar seguridad, teniendo la fe y la garantía de que puede controlar cualquier situación en la que se encuentre, la seguridad que posea se va desarrollando a través del tiempo y las experiencias que va acumulando a lo largo de su trayectoria, sin embargo, se debe tener en cuenta que el exceso de seguridad es dañino tanto como la inseguridad.

La capacidad de Recuperación o Resiliencia es la demostración de que pueden recuperarse rápidamente ante cualquier adversidad que se presente en el desarrollo de su formación, teniendo la voluntad y fortaleza de impulsarse a seguir adelante aun así se sienta cansado o agobiado. La resiliencia es fundamental en un líder militar ya que de esa manera puede influir a otros el poder enfrentarse con éxito ante diversas situaciones, pero para ello debe brindarles las pautas y la capacitación apropiada para el cumplimiento de la misión.

Inteligencia

La inteligencia de todo Líder Militar se nutre de las tendencias y recursos mentales que forjan las habilidades conceptuales al aplicarlas en los deberes y responsabilidades que debe asumir. Tales componentes conceptuales de la inteligencia según el (Ejército del Perú

, 2014) son: La agilidad mental, el criterio, el espíritu innovador, el tacto en la relación interpersonal y la estabilidad emocional. La agilidad mental consiste en la modificación de la percepción y de adaptación hacia los diferentes cambios constantes que se presenten, improvisar ante situaciones difíciles, dejando de lado el problema y centrarse en la solución.

El criterio rige a partir de una norma o regla que permite seguir a conocer la verdad o falsedad de una cosa, además requiere de tener la capacidad de formar opiniones razonables y de tomar decisiones adecuadas para llegar al éxito

El espíritu innovador es la esencia de todo buen líder, que es capaz de crear e innovar

ideas que puedan ser beneficiosas para los demás, evitando el conformismo y siempre aspirando a más, con la confianza de que su intuición, experiencia y conocimiento ayuden y motiven de la misma manera a sus subordinados.

El Tacto en la relación interpersonal percibe y asimila el carácter, las emociones y las razones de un líder. Es un proceso de aceptación, autocontrol y equilibrio que permite comprender a cada persona, valorando el talento y sus aportes, de tal manera que incentive y anime a seguir adelante con algún proyecto fijado. La Estabilidad emocional es una característica de la personalidad, ya que depende del equilibrio de las emociones o sentimientos y de cómo se manejan en los momentos más difíciles, representando así la estabilidad de un buen líder militar.

Carácter

El carácter describe la fuerza interior de una persona y es el eslabón entre virtudes, atributos, valores y comportamientos. Una persona de carácter hace lo que estima que es correcto, no importa el peligro que corra o las circunstancias en que se encuentre. El comportamiento de una persona demuestra su carácter. En situaciones difíciles, el liderazgo, necesita autodisciplina, determinación, iniciativa, indulgencia

y valentía. (Ejército Nacional de Colombia, 2018). Las percepciones que tienen los soldados de sus acciones se combinan para formar una evaluación continua de su carácter. Los soldados necesitan contar con la dirección que los ayude a alcanzar el éxito. El deseo de confiar sus vidas en manos de sus líderes depende de la evaluación que hagan respecto de la valentía y empeño que este tenga. El desarrollo del carácter exige honestidad para determinar las debilidades propias de su carácter. (Ejército Nacional de Colombia, 2018)

Contexto de instrucción y entrenamiento

En la instrucción, los procesos cognitivos de la enseñanza-aprendizaje del modelo constructivista y modelo conductista de la educación, intervienen tres elementos básicos; el instructor, el alumno y el método. (Ejército del Perú , 2017). El instructor es uno de los componentes fundamentales de toda instrucción, la mayor parte de los resultados son debido a su presencia y participación, pero sobre todo la responsabilidad de llevar un cargo importante y de manejarlo de acuerdo a los protocolos establecidos, teniendo una afinidad permanente con los alumnos. Para que sus instrucciones sean eficaces, es necesario aplicar ciertas normas para que el alumno lleve con éxito su carrera.

Demostrar dominio en sus conocimientos sobre el tema que enseña y sobre todo tener la habilidad para transmitirlos, asimismo demostrar total veracidad y honestidad con respecto a las exposiciones de sus conocimientos, actuar con ecuanimidad sin la necesidad de alterarse, ya que todo depende de lo que transmite, tampoco es necesario herir al alumno o tomarlo con objeto de atención, ya sea para algo negativo o positivo.

En el caso del alumno, es el protagonista y receptor de conocimientos, su único objetivo o misión durante toda instrucción o entrenamiento es aprender.

El método se relaciona con el procedimiento razonado y tiene como finalidad obtener conocimiento de un tema o materia.

Cadete

Un cadete es un alumno de una academia militar antes de su nombramiento como oficial. (Real Academia Española, 2019) También se denomina discente, es aquella persona que recibe la enseñanza, puede denominarse participante, oficial alumno, aspirante a cadete, cadete, técnico alumno, subalterno alumno, aspirante a alumno, y alumno, de acuerdo a la institución de educación superior a la que pertenece. El alumno es aquel que obtiene conocimientos, su misión es simple y está comprendida en un solo concepto: Aprender. (Ejército del Perú , 2017). Un alumno aprende haciendo, es decir, no es un receptor o espectador pasivo de información; lo que recibe lo reinterpreta con su propio conocimiento, lo lee con sus propios esquemas para producir su propio significado; en suma, es el protagonista principal. (Ejército del Perú , 2017) Esto quiere decir que el propio alumno pueda indagar más allá del conocimiento que pueda adquirir, esto a través de las experiencias que puede ir ganando en el trayecto de su formación educativa. Se propicia en los alumnos el desarrollo de destrezas y habilidades y para ello se proponen estrategias y actividades secuenciales estimuladas por el profesor mediante los procesos lógicos mentales. Todo ello con la finalidad de que reciban una enseñanza de calidad y puedan aplicar sus capacidades y habilidades en el momento de desarrollar alguna actividad. El alumno debe aprender a usar su creatividad para aplicar su propio significado a un tema usando las circunstancias del entorno social y cognitivo de ellos mismos. (Ejército del Perú , 2017)

Tipo de instrucción y entrenamiento

La educación forma parte del proceso de aprendizaje, de una debida instrucción y un entrenamiento progresivo. Como lo señala el (Ejército del Perú , 2017) la instrucción es enseñar, informar o comunicar ideas o doctrinas. Quien se está instruyendo recibe y acumula conocimientos. La instrucción requiere plazos más cortos que la educación. Esta instrucción implica la enseñanza de diversos conocimientos, desde el uso de armas hasta nociones de estrategia militar, pasando por la preparación física y la capacitación jurídico – militar. La instrucción

militar se desarrolla tanto en las aulas como en simuladores, polígonos de tiro y en eventuales terrenos de operación. (Pérez Porto & Merino , 2012). Mientras que el entrenamiento es el mantenimiento progresivo de las destrezas obtenidas en la instrucción y que está dirigida al aumento de la capacidad de rendimiento físico, psíquico, intelectual o técnico-motor, del personal de las fuerzas armadas. El entrenamiento es más objetivo con respecto a los esfuerzos y las actividades físicas que se requieren dentro del plantel militar ya que forma parte esencial de la formación y del aprendizaje de un cadete (Ejército del Perú , 2017).

Principio del liderazgo

Son principios son una guía para el desarrollo del liderazgo dentro del Ejército del Perú, resulta indispensable seguir estos principios para estrechar y fortalecer la relación entre los superiores y subordinados.

Conocimiento

Este principio abarca desde conocerse a si mismo, lo cual comprende ser, saber y saber hacer, para ello, es indispensable analizar objetivamente las cualidades personales fuertes y débiles, identificar las fortalezas y debilidades, además, de reconocer los aspectos que se requieren para mejorar. Sin embargo, el conocimiento también abarca, el aspecto intelectual que la persona posee de tal forma que pueda ser técnica y tácticamente eficiente. Además, el líder debe conocer a sus hombres y buscar su bienestar, fortaleciendo de esta manera la relación existente (Ejército del Perú, 2014).

Toma de decisiones

Las decisiones del líder deben de ser acertadas y oportunas, para ello, el líder debe tener la capacidad profesional para realizar análisis corriente y consecuente con la situación, capaz de razonar con lógica, indistintamente en las condiciones en las que se encuentre; ello se logra con un estudio constante, entrenamiento y planeamiento adecuado (Ejército del Perú, 2014)

Desarrollar responsabilidad en los subordinados.

El sentido de responsabilidad del líder se manifiesta, en la delegación oportuna de autoridad hacia los subordinados, producto de la confianza y respeto mutuo, además, la aplicación de este principio implica decirles a los subordinados qué hacer, cómo hacerlo, hacerlos responsables de los resultados, delegar y supervisar, pero no interferir. Un aspecto importante en este principio es el de demostrar buena voluntad para aceptar las responsabilidades e insistir que los comandantes subordinados actúen en igual forma. El líder que delega apropiadamente autoridad demuestra fe en sus subordinados e incrementa la voluntad de éstos para aceptar mayores responsabilidades (Ejército del Perú , 2014)

Impartición de órdenes

Las órdenes para impartir deben ser claras y concisas, las mismas que deben ser comprendidas por el comandante, en ese sentido, los líderes responderán más rápidamente a ese tipo de órdenes dentro de las circunstancias que se ejecutan. La impartición de órdenes implica que el líder se encuentre disponible para un consejo o asesoramiento cuando el subordinado lo necesite (Ejército del Perú, 2014).

2.3 Definición de términos

Liderazgo

El liderazgo es la capacidad de influencia sobre los demás, existen discrepancias sobre como ejercer el liderazgo, ya que algunos líderes influyen según sus cargos, a diferencia de otros que influyen por sus actitudes, lo cual conllevaría a un mayor reconocimiento y entusiasmo por parte de los seguidores (Bustamante & Barreat , 1998).

Capacitación

La capacitación es el arte y la disposición de enseñar e instruir a un determinado grupo de personas que tienen como opción a una empresa o a un colectivo laboral, con ello se busca obtener que las personas adquieran un conocimiento previo de un tema en específico (Pérez, 2020).

Entrenamiento

El entrenamiento es aquella actividad que se da a partir del procedimiento previo antes de ejecutar cualquier acción en concreto, lo cual es pensado con el fin de obtener conocimientos, habilidades y capacidades (Pérez & Merino , 2008).

Filosofía

La filosofía es una ciencia que se ocupa principalmente por responder aquellas interrogantes que conciernen al hombre, con la finalidad de obtener sabiduría, además aquí es donde se desprenden todas las disciplinas especializadas (Ucha, 2008).

Instrucción

La instrucción es definida como el conjunto de enseñanzas impartidas a una persona o entidad, esta puede brindarse en un contexto de aprendizaje y educación o con propósitos funcionales (Bembibre V. , 2009).

Autoevaluación

La autoevaluación es una evaluación es decir una introspección, que una persona hace de sí mismo o de algún aspecto o actividad propios (Real Academia Española , 2020)

Retroalimentación

La retroalimentación es un conjunto de elementos que se encuentran relacionados entre sí, es denominado así por mencionar el regreso de una parte de la salida a la propia entrada (Peiró , 2020).

Motivación

La motivación surge del interior de una persona conectando mente y voluntad para la ejecución de un plan de acción que conecta con el fin de que la persona visualice frecuentemente para poder reafirmarse a sí misma la importancia de realizar tal esfuerzo (Bembibre , 2009).

Comunicación

La comunicación es un modo de intercambiar información dada entre un emisor y un receptor, donde el emisor es aquel que transmite el mensaje

y el receptor el que recibe y lo interpreta, produciendo así una respuesta en caso sea prudente, es una capacidad psicosocial que se da entre las relaciones (Yirda, 2019).

Creatividad

Es la capacidad del ser humano para inventar o crear cosas, las cuales podrían ser objetos físicos, ideas o representaciones, es decir es aquello nuevo que genera el ser humano por medio del pensamiento que en algunas ocasiones conduce a soluciones a los problemas (Raffino , 2020).

Don de Mando

El mando es la autoridad y poder que tiene un superior sobre sus subordinados, esta incluye la autoridad y responsabilidad para usar los recursos necesarios de forma efectiva, para organizar, dirigir, controlar y planificar el empleo de las fuerzas militares para la resolución de misiones que sean asignadas (Ejército del Perú, 2019)

Conocimiento

Conjunto de información que es almacenada según la experiencia o el aprendizaje adquirido, esta se refiere a la posesión de distintos datos relacionados que son procesados por el cerebro para grabarse en el (Pérez & Gardey, 2008).

Innovación

La innovación es aquel cambio que genera alguna novedad creativa, cuando una persona innova, aplica nuevas ideas, productos, servicios, las cuales buscan ser útiles para incrementar la productividad (ABANCA Innova, 2017).

Iniciativa

La iniciativa es una cualidad que poseen las personas que sientan el poder de iniciar o asignar un nuevo proyecto o buscar soluciones a los problemas que puedan haber, esta nace de cada persona, es decir, es innata (Rossana , 2020)

2.4. Variables de Estudio

2.4.1. Definición conceptual

Variable 1: Filosofía de mando tipo misión

El mando tipo misión es el ejercicio de autoridad y dirección por parte del comandante mediante el uso de órdenes tipo misión para hacer posible una iniciativa disciplinada de conformidad con la intención del comandante para capacitar a líderes ágiles y adaptables en la ejecución de las operaciones de espectro total. El mando tipo misión es dirigido por el comandante y combina el arte de mando con la ciencia de control para integrar las funciones de guerra a fin de llevar a cabo la misión (Ancker, 2013).

Variable 2: Liderazgo de los instructores militares

El liderazgo de los instructores militares es el arte de influir en el personal de cadetes, brindando un propósito, dirección y motivación, para lograr la misión en beneficio de la organización. Este liderazgo es ejercido por los oficiales designados como instructores en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, mostrando su capacidad y habilidad para influir en los cadetes bajo su mando (Ejército del Perú, 2014)

2.4.1. Definición operacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Filosofía de mando tipo misión	Principios del mando tipo misión	Entendimiento mutuo	1. Los instructores buscan un entendimiento mutuo con sus cadetes 2. La EMCH permite desarrollar un entendimiento mutuo con los instructores
		Intención del comandante	3. Los instructores de la EMCH tienen conocimiento sobre el concepto de intención del comandante 4. Los instructores ejercen su liderazgo para impartir su intención y sea entendida por los cadetes
		Iniciativa disciplinada	5. Los cadetes de 4to año ejecutan las órdenes con iniciativa disciplinada 6. Existe disciplina en el cumplimiento de las órdenes por parte de los cadetes
		Órdenes tipo misión	7. Las órdenes de los instructores son bajo la filosofía del mando tipo misión.
	Don de mando	Cualidades del don de mando	8. Los instructores poseen las cualidades del don de mando (modales, valores, resistencia, decisión, etc) 9. Los instructores ejercen liderazgo en sus subordinados
		Principios del don de mando	10. En la convivencia instructores – cadetes se respetan los principios del don de mando
		Comportamiento humano	11. Para ejercer el liderazgo es importante el comportamiento de los instructores 12. El comportamiento de los instructores en la EMCH es el adecuado
	Ciencia del control	La información	13. Existe fluidez de información verídica entre los instructores y sus cadetes
		La comunicación	14. La comunicación entre los cadetes y sus instructores es fluida
		Estructura organizacional	15. La EMCH permite el desarrollo de la filosofía del mando tipo misión
		Grado de control	16. Los instructores tienen un estricto control sobre los cadetes
	Liderazgo de los instructores militares	Cualidades	Presencia
Inteligencia			20. Los instructores ejercen liderazgo a partir de su inteligencia 21. Los instructores de la EMCH poseen inteligencia
Carácter			22. Los instructores de la EMCH tienen carácter al ejercer su liderazgo

Contexto de instrucción y entrenamiento	Tipo de instrucción y entrenamiento	23. El liderazgo de los instructores es importante para dar instrucción a los cadetes. 24. Las características del liderazgo son importantes en la instrucción. 25. La inteligencia del instructor es importante durante la instrucción
	Cadete	26. El cadete muestra interés a un instructor en tanto este tenga capacidad para liderarlos 27. El cadete se encuentra apto para desarrollar la filosofía mando tipo misión
Principios	Conocimiento	28. Los instructores ejercen su liderazgo con un conocimiento adecuado
	Toma de decisiones	29. Los instructores muestran un adecuado proceso de toma de decisiones 30. Los instructores toman decisiones en forma acertada 31. Los instructores toman decisiones teniendo en cuenta a sus cadetes
	Desarrolla responsabilidad en los subordinados	32. Los instructores desarrollan responsabilidad en sus cadetes 33. Los cadetes han desarrollado responsabilidad
	Impartición de órdenes	34. Los instructores imparten órdenes bajo la filosofía del mando tipo misión

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método y Enfoque de la Investigación

El enfoque de esta investigación será Cuantitativo, según Sadin (2003), este enfoque cuantitativo es de tipo hipotético –deductivo, utiliza la recolección de datos, se intenta lograr la objetividad de la investigación.

El método de la investigación será Descriptiva-Correccional. Según Dickson (2014), la investigación descriptiva busca indicar las propiedades, las características y los perfiles que se desean obtener del grupo que se quiere analizar (personas, niños, etc.). La correccional tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables.

3.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación utilizado es el de básico. Monje (2011) señala que la investigación básica denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, busca la formalidad y persigue las generalizaciones como vía principal el desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.

3.3. Nivel y Diseño de la Investigación

Esta investigación es de nivel correlacional. Según Quintanal (2012), el nivel correlacional tiene por vía principal medir el grado de relación significativa que existe entre dos o más variables, da a conocer el comportamiento de una variable dependiente analizando la variable casual.

Esta investigación tendrá un diseño no experimental – de Cohorte transeccional (transversal). Aravena (2010) señala que este diseño se realiza sin analizar varias variables a la vez y en los que sólo se observan los fenómenos naturales. Además, se empleará, una investigación transaccional o transversal, ya que se recolectan datos en un solo momento.

3.4. Técnicas e Instrumentos para la recolección de información.

3.4.1. Elaboración de los instrumentos

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

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

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

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

3.4.2. Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos

La validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Cardona, 2002). Para efectos de la presente tesis, los instrumentos para la recolección de información se someterán a juicio de expertos. La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. Para la confiabilidad se aplicará el criterio del Alpha de Cronbach para comprobar

la consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems para evaluar cuanto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluye un determinado ítem, procesado con la aplicación SPSS. (Creswell, 2005).

Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión. Criterio de confiabilidad valores:

- No es confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

3.4.3. Aplicación de los instrumentos

El cuestionario se aplicará a la muestra del presente estudio que está determinada por un muestreo probabilístico aleatorio simple, con el criterio de que deberán pertenecer a los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

3.5. Universo, Población y Muestra

Universo:

EL universo de esta investigación son los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Población:

Según Creswell (2005) , la población esa suma de todos los elementos que comparten un conjunto común de características y que constituyen en el universo para el propósito del problema de la investigación. Por ello, la población para este trabajo de investigación se constituye en los 279 cadetes de 4to año del arma de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Muestra

Para Taylor (2003), la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible. Teniendo en consideración esto y las limitaciones de tiempo y presupuesto, se ha optado por establecer un muestreo probabilístico, ya que los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra. Aplicando la fórmula para el cálculo de la muestra probabilística en una investigación cuantitativa, se obtiene como muestra 162 cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

3.6. Criterios de Selección de la muestra

La muestra tiene como criterio que los encuestados son cadetes de 4to años del arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos

CAPÍTULO IV: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Interpretación de resultados

Variable 1: Filosofía de mando tipo misión. Dimensión 1: Principios del mando tipo misión

P1: Los instructores buscan un entendimiento mutuo con sus cadetes

Tabla 1

Los instructores buscan un entendimiento mutuo con sus cadetes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
	Neutral	34	21,0	21,0	21,6
	De acuerdo	76	46,9	46,9	68,5
	Totalmente de acuerdo	51	31,5	31,5	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

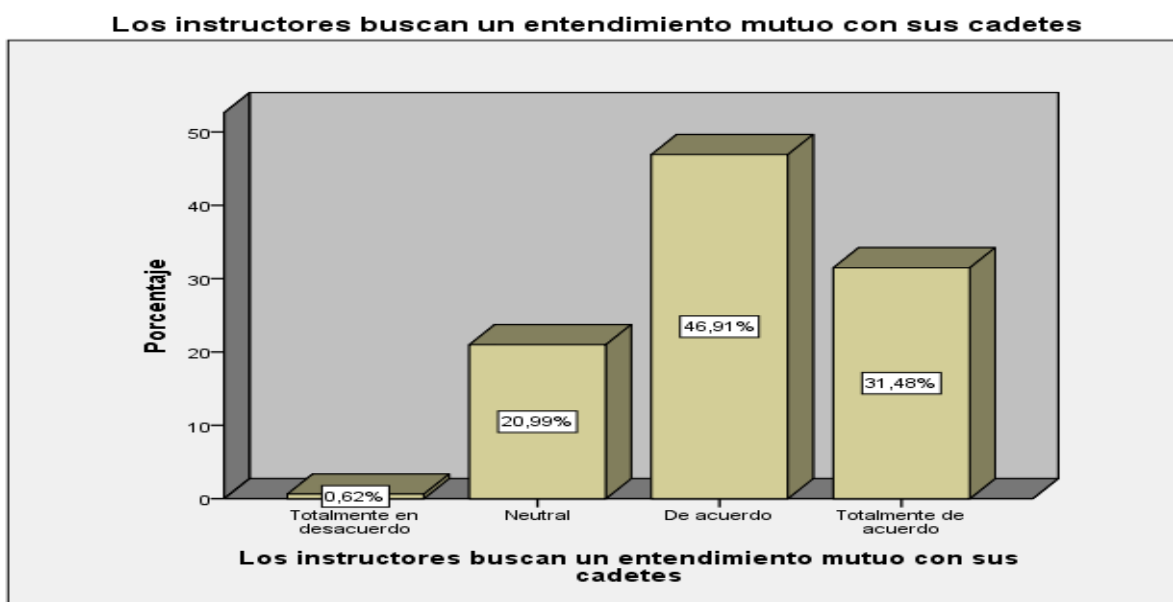


Figura 2

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: En la figura anterior, se puede apreciar que el 46.9% se encuentra de acuerdo sobre si los instructores buscan un entendimiento mutuo con sus cadetes, el 31,5% se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que el 21% se mantiene neutral. Solamente el 0.6% se encuentra en total desacuerdo.

P2: ¿La EMCH permite desarrollar un entendimiento mutuo con los instructores?

Tabla 2

La EMCH permite desarrollar un entendimiento mutuo con los instructores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,6	,6	,6
	Neutral	29	17,9	17,9	18,5
	De acuerdo	81	50,0	50,0	68,5
	Totalmente de acuerdo	51	31,5	31,5	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

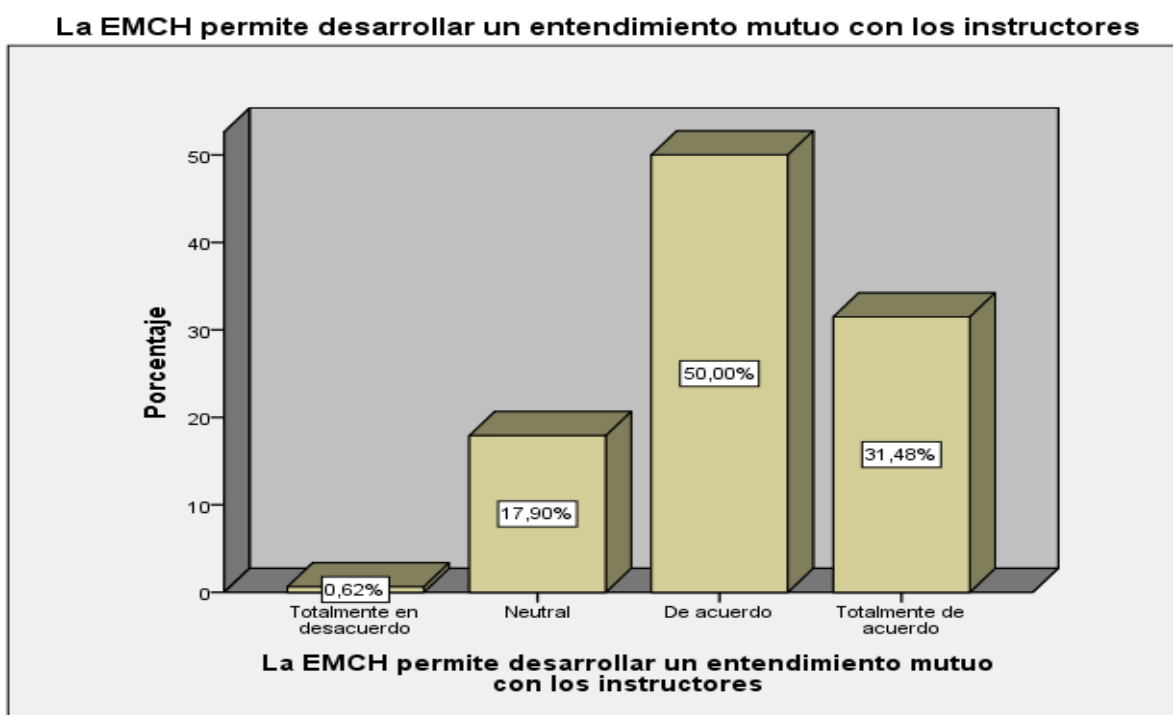


Figura 3

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: En la figura 3, se muestra que el 31,5% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, con que la EMCH permite desarrollar un entendimiento mutuo con los instructores. Además, el 50% se encuentra de acuerdo. Mientras que el 17,9% se mantiene neutral. Ningún encuestado se encuentra en desacuerdo sobre si la EMCH permite desarrollar un entendimiento mutuo con los instructores. Los encuestados muestran una tendencia a favor del entendimiento mutuo con los instructores.

P3: Los instructores de la EMCH tienen conocimiento sobre el concepto de intención del comandante

Tabla 3

Los instructores de la EMCH tienen conocimiento sobre el concepto de intención del comandante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
	Neutral	40	24,7	24,7	25,3
	De acuerdo	81	50,0	50,0	75,3
	Totalmente de acuerdo	40	24,7	24,7	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Los instructores de la EMCH tienen conocimiento sobre el concepto de intención del comandante

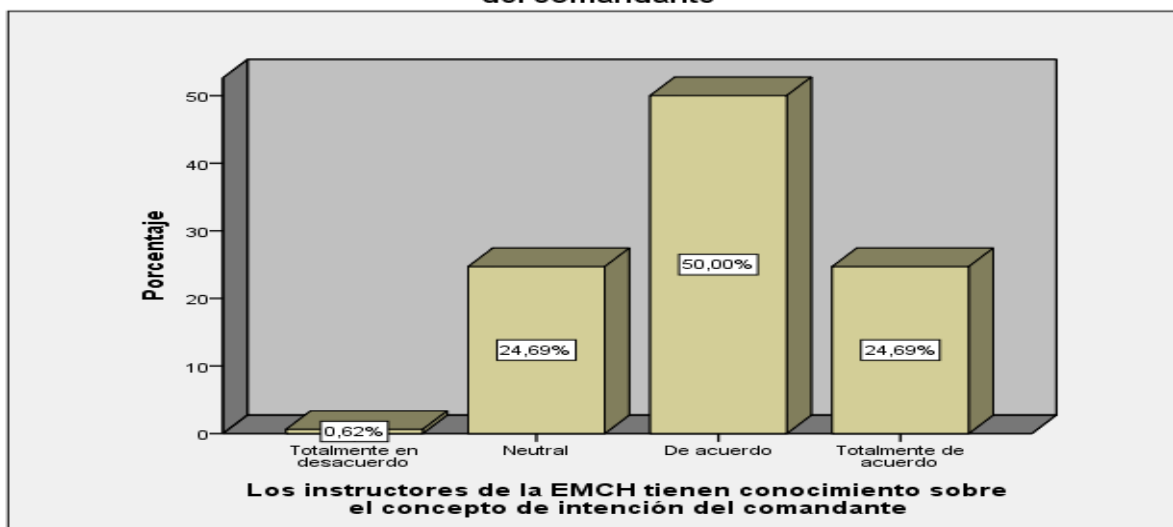


Figura 4

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: En la figura 3 se aprecia que el 50% se encuentra de acuerdo y el 24,7% totalmente de acuerdo con que los instructores tienen conocimiento sobre el concepto de intención del comandante. El 24,7% es neutral respecto al conocimiento sobre el concepto de intención del comandante. Ningún encuestado se encuentra en desacuerdo con que los instructores de la EMCH tienen conocimiento sobre el concepto de intención del comandante. La mayoría reconoce que los instructores de la EMCH tienen conocimiento sobre el concepto de intención del comandante.

P4: ¿Los instructores ejercen su liderazgo para impartir su intención y sea entendida por los cadetes?

Tabla 4

Los instructores ejercen su liderazgo para impartir su intención y sea entendida por los cadetes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Neutral	41	25,3	25,3	25,9
De acuerdo	74	45,7	45,7	71,6
Totalmente de acuerdo	46	28,4	28,4	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

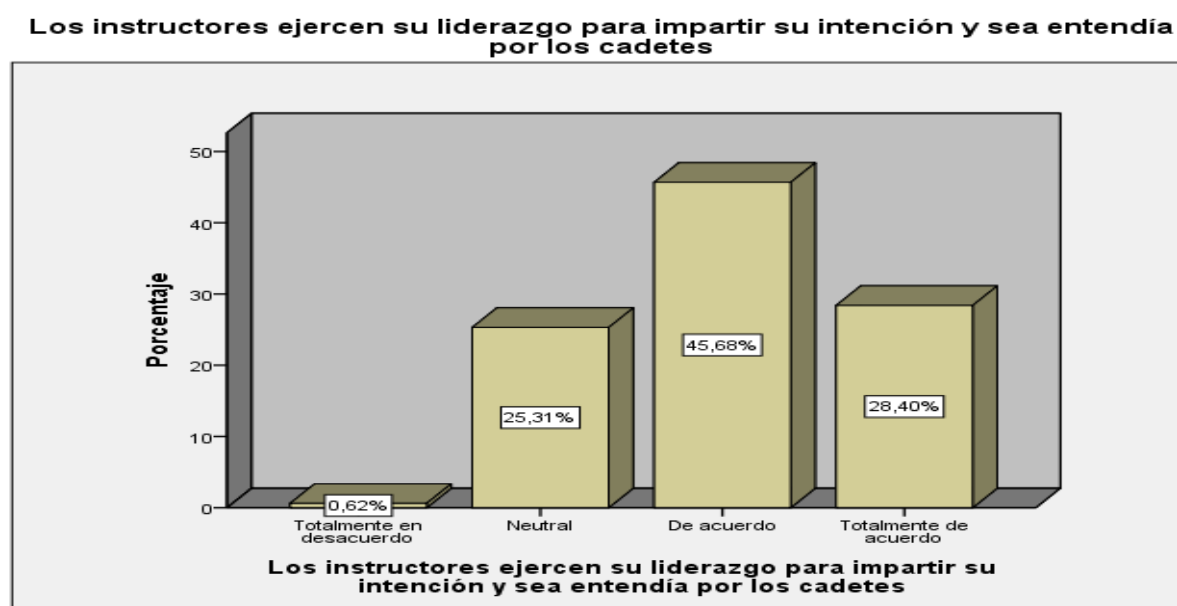


Figura 5

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: El 28.4% de los encuestados se muestra en totalmente de acuerdo en que los instructores ejercen su liderazgo a partir su intención y sea entendida por los cadetes. El 45.7% se encuentra de acuerdo con la opción de que los instructores ejercen su liderazgo para impartir su intención y sea entendida por los cadetes. Solo el 1% se encuentra en total desacuerdo y el 25% es neutral en su respuesta. La mayoría cree que los instructores ejercen su liderazgo para impartir su intención.

P5: Los cadetes de 4to año ejecutan las órdenes con iniciativa disciplinada

Tabla 5

Los cadetes de 4to año ejecutan las ordenes con iniciativa disciplinada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
	Neutral	30	18,5	18,5	19,1
	De acuerdo	92	56,8	56,8	75,9
	Totalmente de acuerdo	39	24,1	24,1	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario.

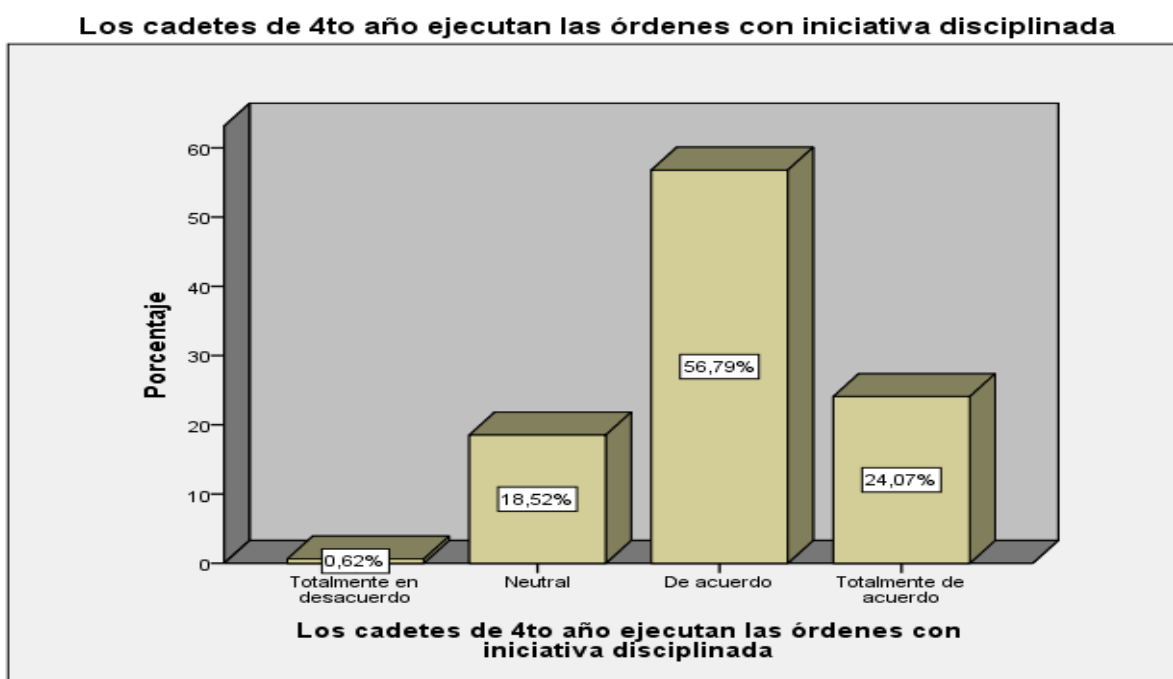


Figura 6

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: El 24,1% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo en que los cadetes de 4to años ejecutan las ordenes con iniciativa disciplinada. El 56,8% se encuentra de acuerdo, mientras que el 18,5% se mantiene neutral en su respuesta. Ninguno de los encuestados se muestra en desacuerdo. La mayoría de los cadetes considera que los cadetes de 4to año ejecutan las ordenes con iniciativa disciplinada.

P6: Existe disciplina en el cumplimiento de las órdenes por parte de los cadetes

Tabla 6

Existe disciplina en el cumplimiento de las órdenes por parte de los cadetes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
	Neutral	41	25,3	25,3	25,9
	De acuerdo	80	49,4	49,4	75,3
	Totalmente de acuerdo	40	24,7	24,7	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

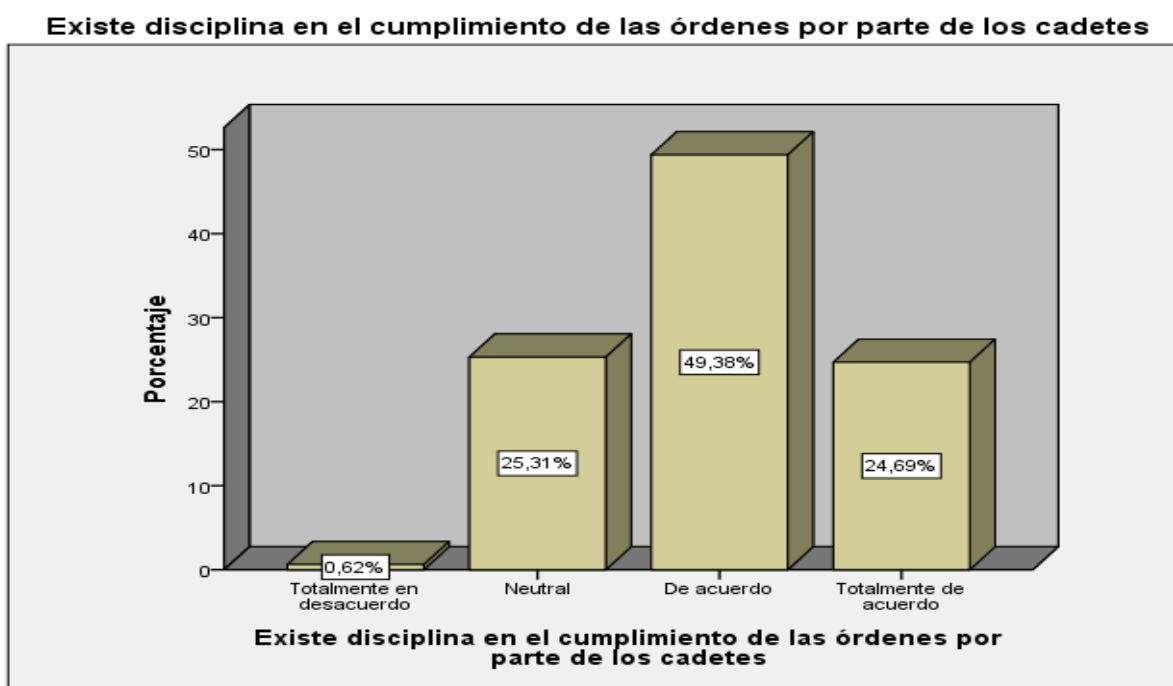


Figura 7

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: El 24,7% de los encuestados está totalmente de acuerdo con la disciplina en el cumplimiento de las órdenes por parte de los cadetes. El 49,4% está de acuerdo con la mejora de la disciplina en el cumplimiento de las órdenes por parte de los cadetes. El 25,3% se muestra neutral en su respuesta. La mayoría, que tiene una representación del 93% se encuentra de acuerdo las mejoras que produciría la disciplina en el cumplimiento de las órdenes por parte de los cadetes.

P7: Las órdenes de los instructores son bajo la filosofía del mando tipo misión.

Tabla 7

Las ordenes de los instructores son bajo la filosofía del mando tipo misión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	2	1,2	1,2	2,5
	Neutral	40	24,7	24,7	27,2
	De acuerdo	85	52,5	52,5	79,6
	Totalmente de acuerdo	33	20,4	20,4	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

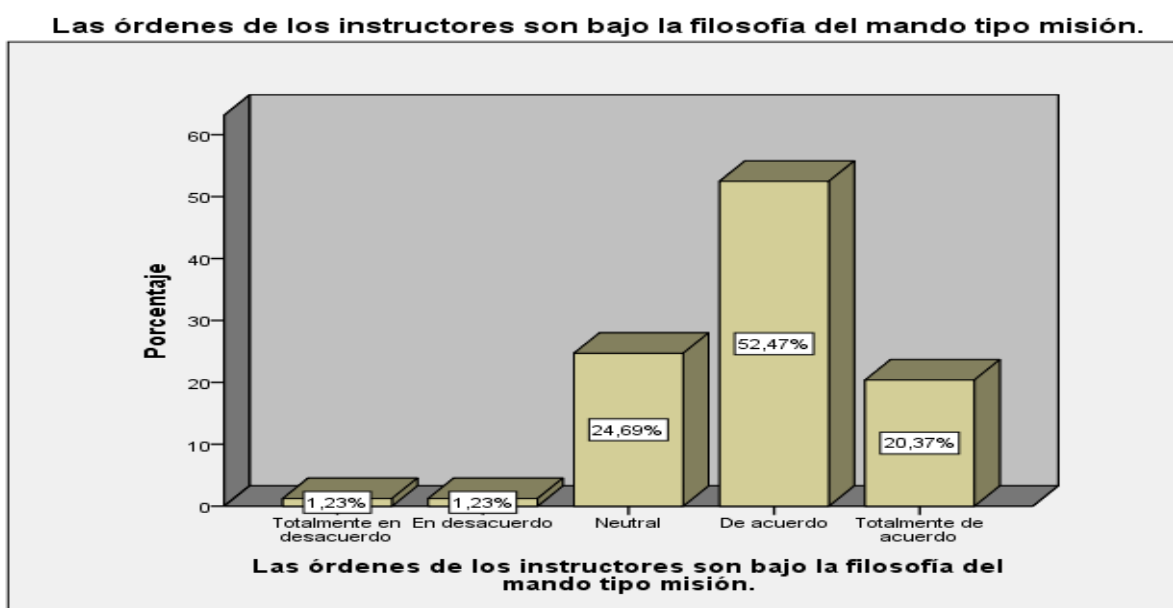


Figura 8

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura 7, el 20,4% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo con que las ordenes de los instructores son bajo la filosofía del mando tipo misión. El otro 52,5% se encuentra de acuerdo. El 1,2% se encuentra en desacuerdo y el 24,7% se mantiene neutral en su respuesta. La mayoría de los cadetes cree que las ordenes de los instructores son bajo la filosofía del mando tipo misión.

Dimensión 2: Don de mando

P8: Los instructores poseen las cualidades del don de mando (modales, valores, resistencia, decisión, etc.)

Tabla 8

Los instructores poseen las cualidades del don de mando (modales, valores, resistencia, decisión, etc.)

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente en desacuerdo	en	3	1,9	1,9	1,9
	En duda o desconozco		35	21,6	21,6	23,5
	Parcialmente de acuerdo	de	91	56,2	56,2	79,6
	Totalmente de acuerdo		33	20,4	20,4	100,0
	Total		162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario



Figura 9

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura 8, el 20,4% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo con que los instructores poseen las cualidades del don de mando. El otro 56,2% se encuentra de acuerdo. El 1,9% se encuentra en desacuerdo y el 21,6% se mantiene neutral en su respuesta. La mayoría de los cadetes cree que los instructores poseen las cualidades del don de mando (modales, valores, resistencia, decisión, etc.) lo cual sería de gran ventaja para mejorar el desarrollo profesional de los cadetes.

P9: Los instructores ejercen liderazgo en sus subordinados

Tabla 9

Los cadetes de 4to año ejecutan las ordenes con iniciativa disciplinada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	3	1,9	1,9	3,7
	Neutral	43	26,5	26,5	30,2
	De acuerdo	80	49,4	49,4	79,6
	Totalmente de acuerdo	33	20,4	20,4	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

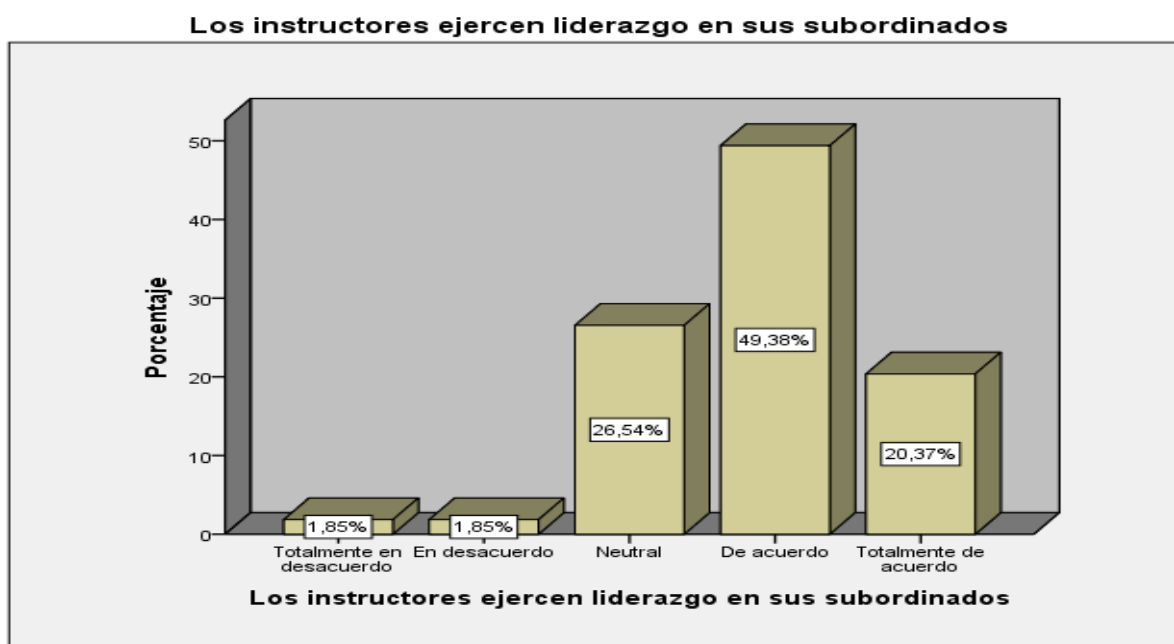


Figura 10

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura 9, el 49.4% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo con que los cadetes de 4to año ejecutan las ordenes con iniciativa disciplinada. El otro 26.5% se encuentra de acuerdo. EL 1.9% se encuentra en desacuerdo y el 1.9% se mantiene neutral en su respuesta. Mientras que el 20.4% se muestra en total desacuerdo en que los cadetes de 4to año ejecutan las ordenes con iniciativa disciplinada.

P10: En la convivencia instructores – cadetes se respetan los principios del don de mando

Tabla 10

La convivencia instructores – cadetes se respetan los principios del don de mando

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	3	1,9	1,9	3,7
	Neutral	43	26,5	26,5	30,2
	De acuerdo	78	48,1	48,1	78,4
	Totalmente de acuerdo	35	21,6	21,6	100,0
Total		162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

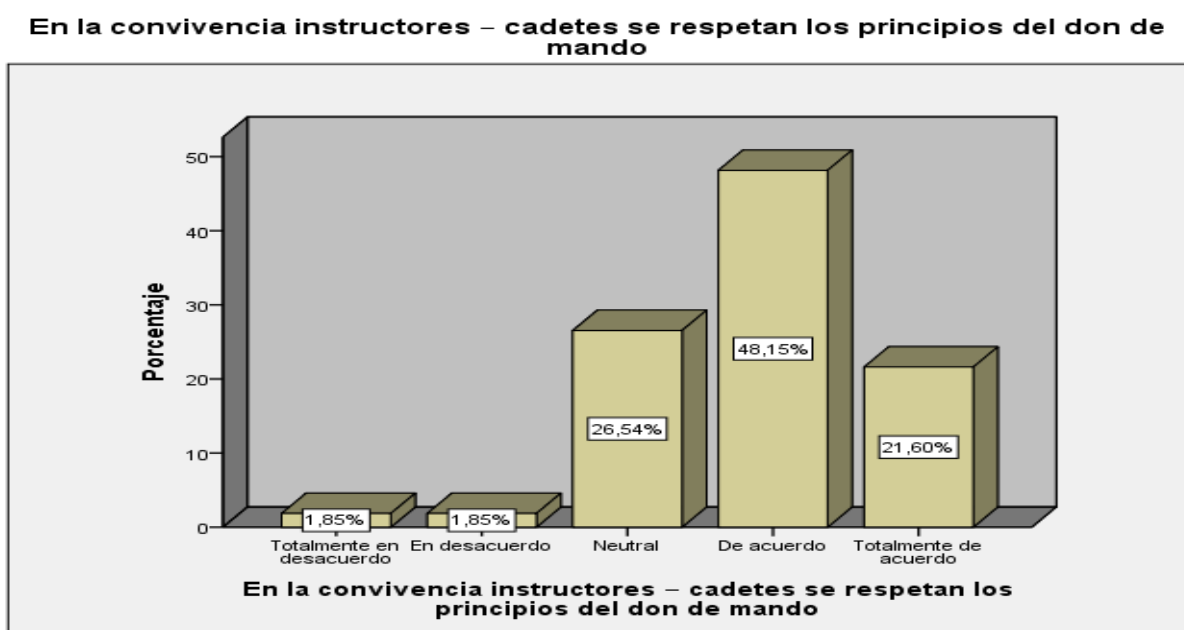


Figura 11

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura precedente, el 21.6% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con la convivencia instructores – cadetes se respetan los principios del don de mando. El 48.1% se encuentra de acuerdo, mientras que el 26.5% se presenta neutral. Solo el 1,9% se encuentran en desacuerdo y en totalmente en desacuerdo.

P11: Para ejercer el liderazgo es importante el comportamiento de los instructores

Tabla 11

Ejercer el liderazgo es importante el comportamiento de los instructores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
En desacuerdo	2	1,2	1,2	1,9
Neutral	41	25,3	25,3	27,2
De acuerdo	89	54,9	54,9	82,1
Totalmente de acuerdo	29	17,9	17,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

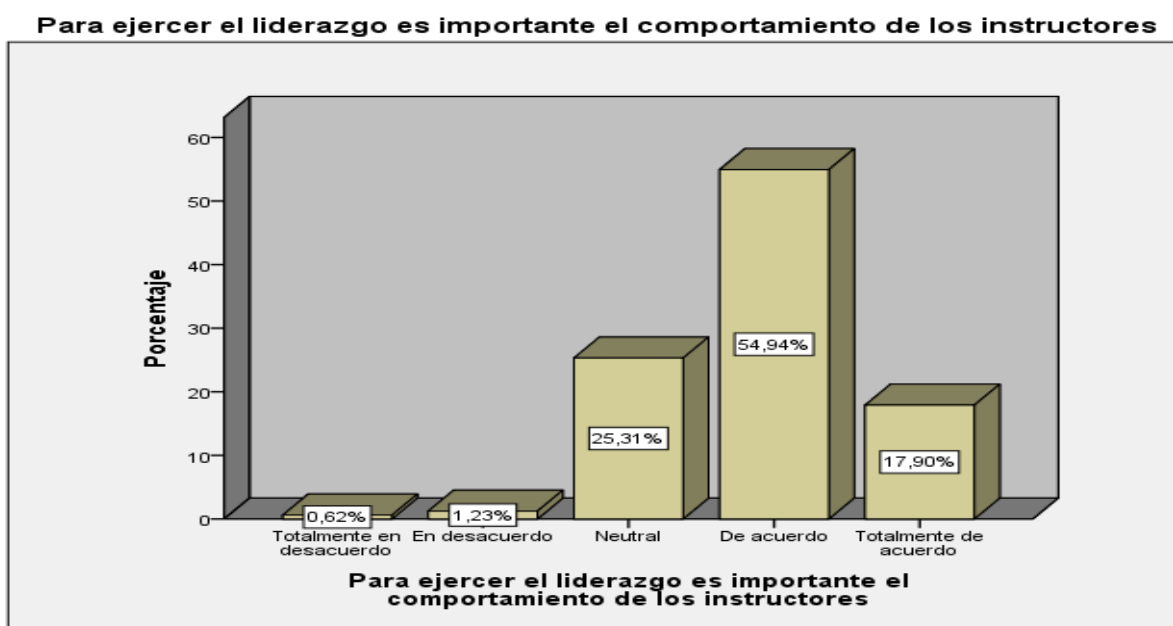


Figura 12

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: De la figura anterior, se puede apreciar que el 17,9% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo sobre si ejercer el liderazgo es importante el comportamiento de los instructores. El 54,9% se encuentra de acuerdo y el 25,3% se mantiene neutral. Solo el 1,2% se encuentra en desacuerdo. La mayoría de los cadetes considera que para ejercer el liderazgo es importante el comportamiento de los instructores.

P12: El comportamiento de los instructores en la EMCH es el adecuado

Tabla 12

El comportamiento de los instructores en la EMCH es el adecuado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	3	1,9	1,9	3,7
	Neutral	43	26,5	26,5	30,2
	De acuerdo	83	51,2	51,2	81,5
	Totalmente de acuerdo	30	18,5	18,5	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

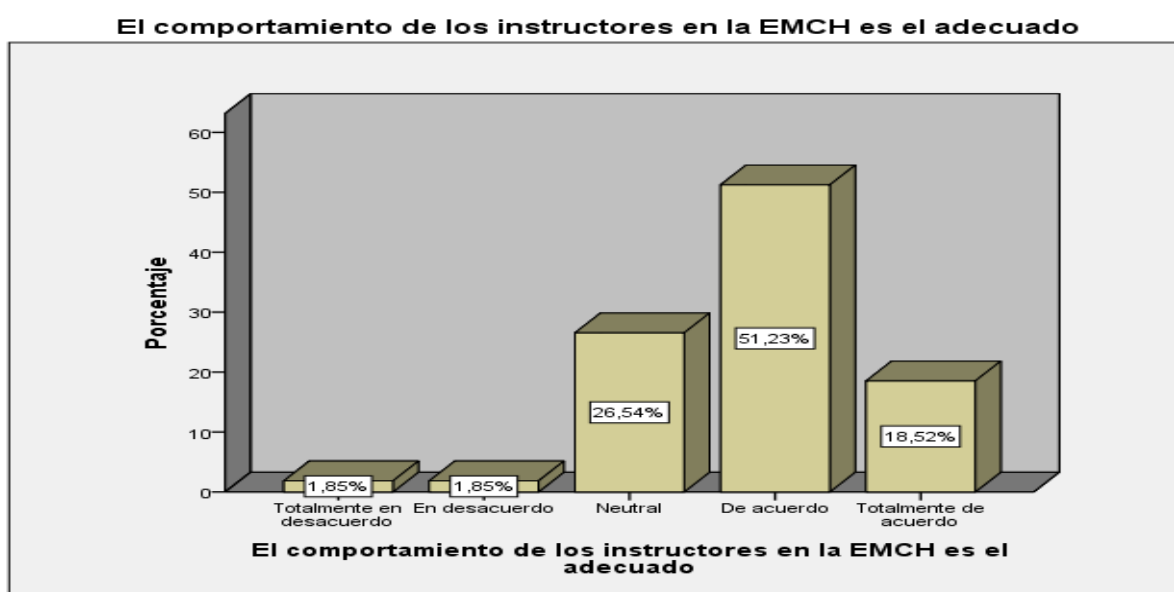


Figura 13

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura 13, el 18.52% se considera totalmente de acuerdo con que el comportamiento de los instructores en la EMCH es el adecuado. El 51.23% se encuentra de acuerdo. El 26.54% se mantiene neutral en su respuesta. El 1.85% se encuentra en desacuerdo, ello implica que no existen problemas. El 1.85% se encuentra totalmente en desacuerdo. La mayoría considera que no existen problemas en que el comportamiento de los instructores en la EMCH es el adecuado.

Dimensión 3: Ciencia del control

P13: Existe fluidez de información verídica entre los instructores y sus cadetes

Tabla 13

La fluidez de información verídica entre los instructores y sus cadetes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	3	1,9	1,9	3,1
	Neutral	41	25,3	25,3	28,4
	De acuerdo	77	47,5	47,5	75,9
	Totalmente de acuerdo	39	24,1	24,1	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

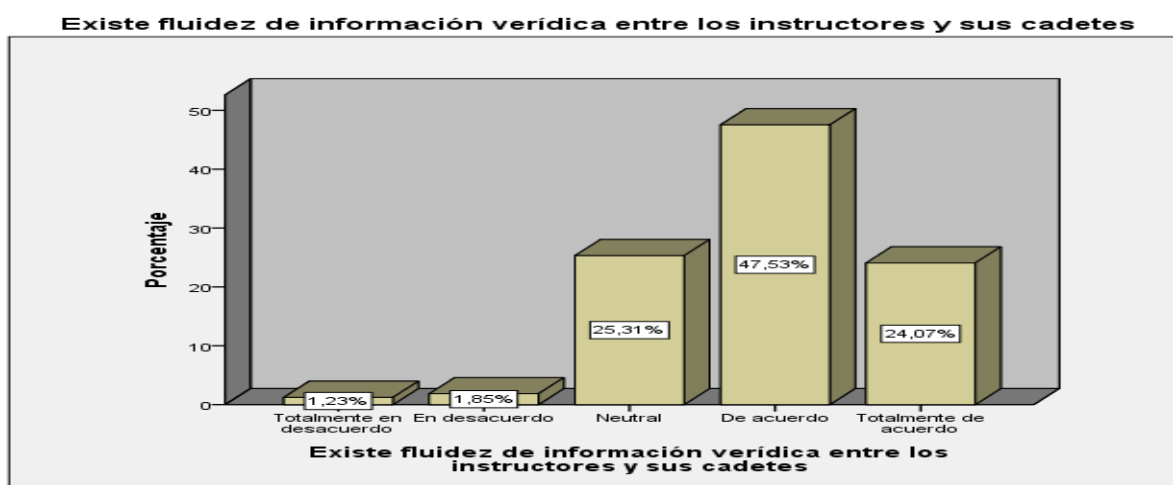


Figura 14

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: De acuerdo con la figura 14, el 24.1% de los cadetes se muestra totalmente de acuerdo con que existe fluidez de información verídica entre los instructores y sus cadetes. El 47.5% se encuentra de acuerdo y el 25.3% se mantiene neutral. El 1.9% se muestra en desacuerdo, mientras que solo el 1.2 % se muestra en totalmente desacuerdo. La mayoría de las cadetes considera que la fluidez de información verídica podría beneficiar a los instructores y sus cadetes.

P14: La comunicación entre los cadetes y sus instructores es fluida

Tabla 14

La comunicación entre los cadetes y sus instructores es fluida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
	En desacuerdo	4	2,5	2,5	3,1
	Neutral	38	23,5	23,5	26,5
	De acuerdo	81	50,0	50,0	76,5
	Totalmente de acuerdo	38	23,5	23,5	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

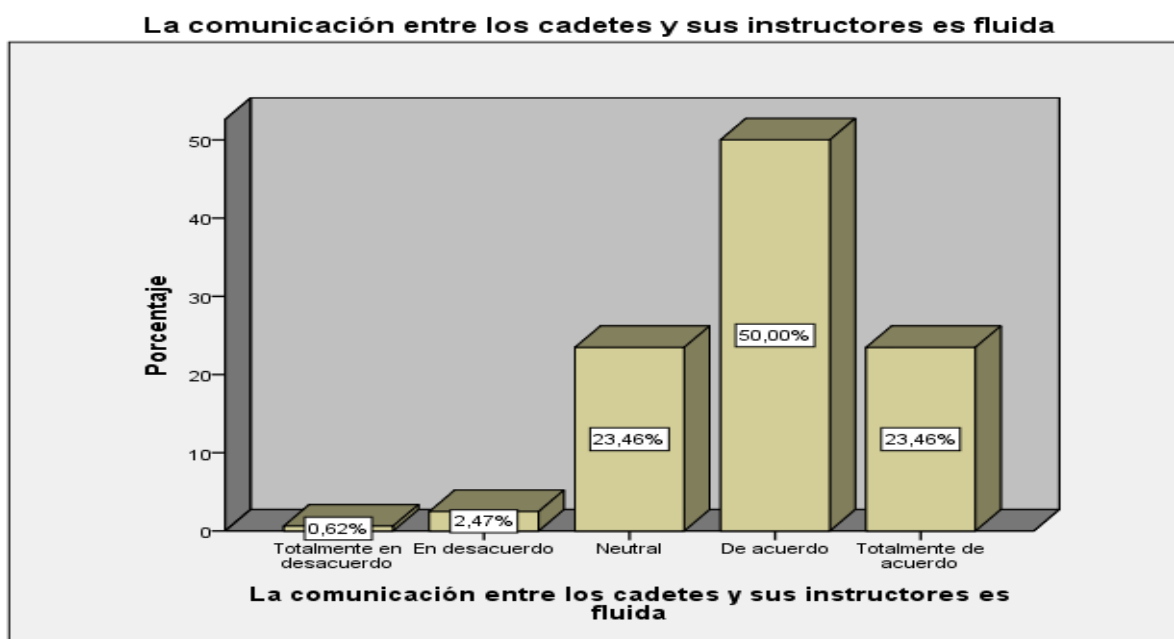


Figura 15

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: La figura 15 precedente muestra que el 23,5% se muestra totalmente de acuerdo con que la comunicación entre los cadetes y sus instructores es fluida. El 50,0% se encuentra de acuerdo. Mientras que el 23,5% se mantiene neutral. El 2,5% se muestra en desacuerdo y el otro 0,6% en total desacuerdo. Ello muestra que la mayoría considera que la comunicación entre los cadetes y sus instructores es fluida.

P15: La EMCH permite el desarrollo de la filosofía del mando tipo misión

Tabla 15

La EMCH permite el desarrollo de la filosofía del mando tipo misión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente en desacuerdo	4	2,5	2,5	2,5
En duda desconozco	31	19,1	19,1	21,6
Parcialmente de acuerdo	82	50,6	50,6	72,2
Totalmente de acuerdo	45	27,8	27,8	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

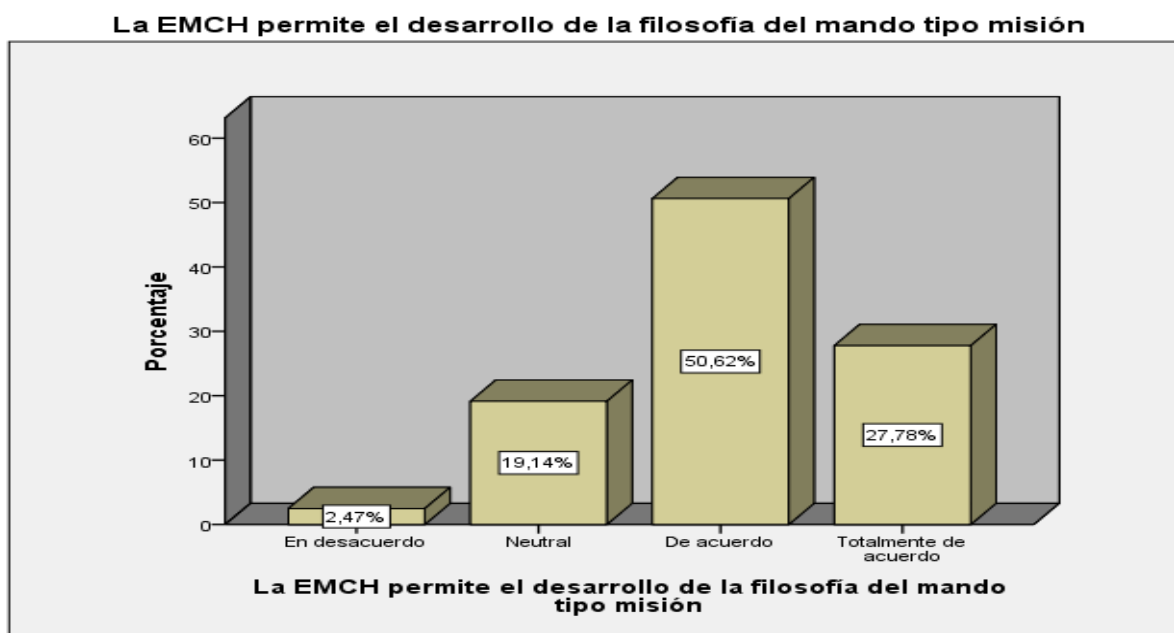


Figura 16

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura 16, el 50,6 % se encuentran de acuerdo con que la EMCH permite el desarrollo de la filosofía del mando tipo misión. El 27,8% se muestra totalmente de acuerdo. Mientras que el 19,1% se mantiene neutral en su respuesta. Solo el 2,5% se encuentra en desacuerdo. La gran mayoría considera que la EMCH permite el desarrollo de la filosofía del mando tipo misión.

P16: Los instructores tienen un estricto control sobre los cadetes

Tabla 16

Los instructores tienen un estricto control sobre los cadetes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
	En desacuerdo	8	4,9	4,9	5,6
	Neutral	33	20,4	20,4	25,9
	De acuerdo	82	50,6	50,6	76,5
	Totalmente de acuerdo	38	23,5	23,5	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

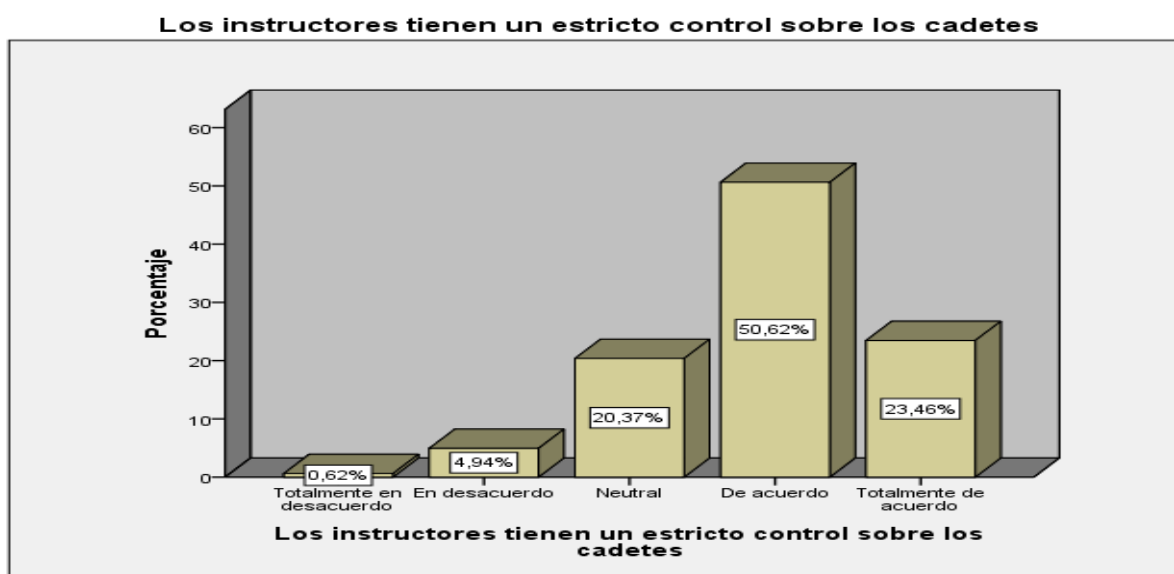


Figura 17

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 23,5% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los instructores tienen un estricto control sobre los cadetes. El 50,6% se encuentra de acuerdo. Mientras que el 20,4% se mantiene neutral en su respuesta. El 4,9% se encuentra en desacuerdo y el otro 0,6% totalmente desacuerdo. La mayoría considera que los instructores tienen un estricto control sobre los cadetes.

Variable 2: Liderazgo de los instructores militares; Dimensión 1: cualidades

P17: Los instructores se preocupan por su presencia

Tabla 17

Los instructores se preocupan por su presencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	4	2,5	2,5	4,3
	Neutral	32	19,8	19,8	24,1
	De acuerdo	80	49,4	49,4	73,5
	Totalmente de acuerdo	43	26,5	26,5	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

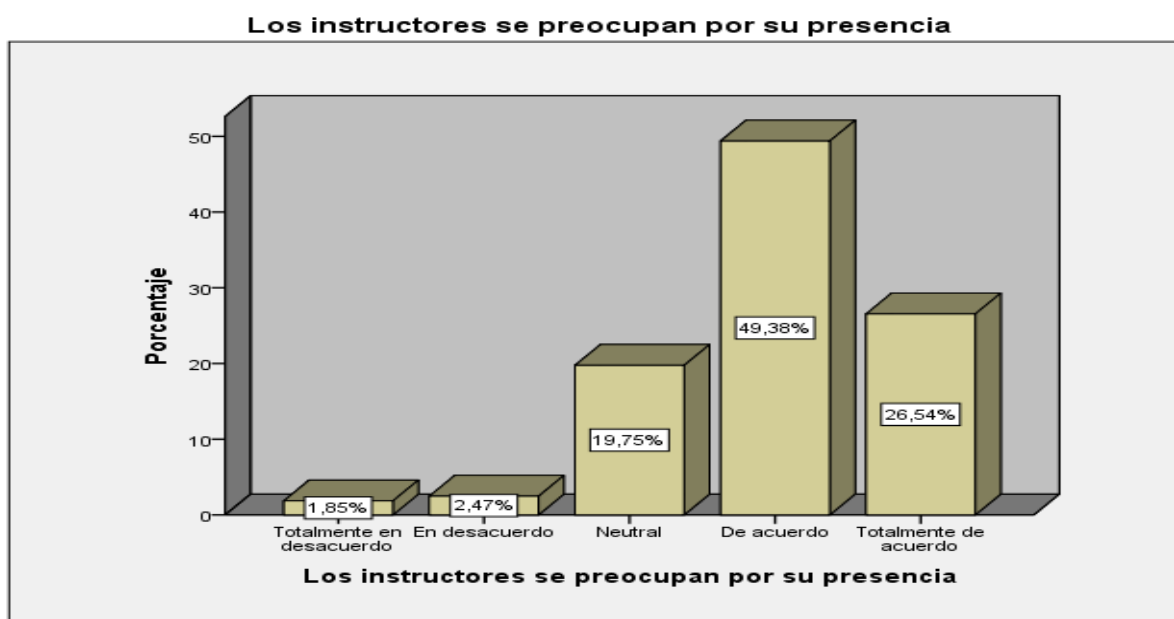


Figura 18

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 26,5% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los instructores se preocupan por su presencia. El 49,4% se encuentra de acuerdo. Mientras que el 32% se muestra neutral en su respuesta. El 2,5% se encuentra en desacuerdo y el otro 2% en total desacuerdo. La mayoría considera que los instructores se preocupan por su asistencia.

P18: Los instructores NO TIENEN una presencia adecuada

Tabla 18

Los instructores NO TIENEN una presencia adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	1	,6	,6	1,9
	Neutral	40	24,7	24,7	26,5
	De acuerdo	75	46,3	46,3	72,8
	Totalmente de acuerdo	44	27,2	27,2	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

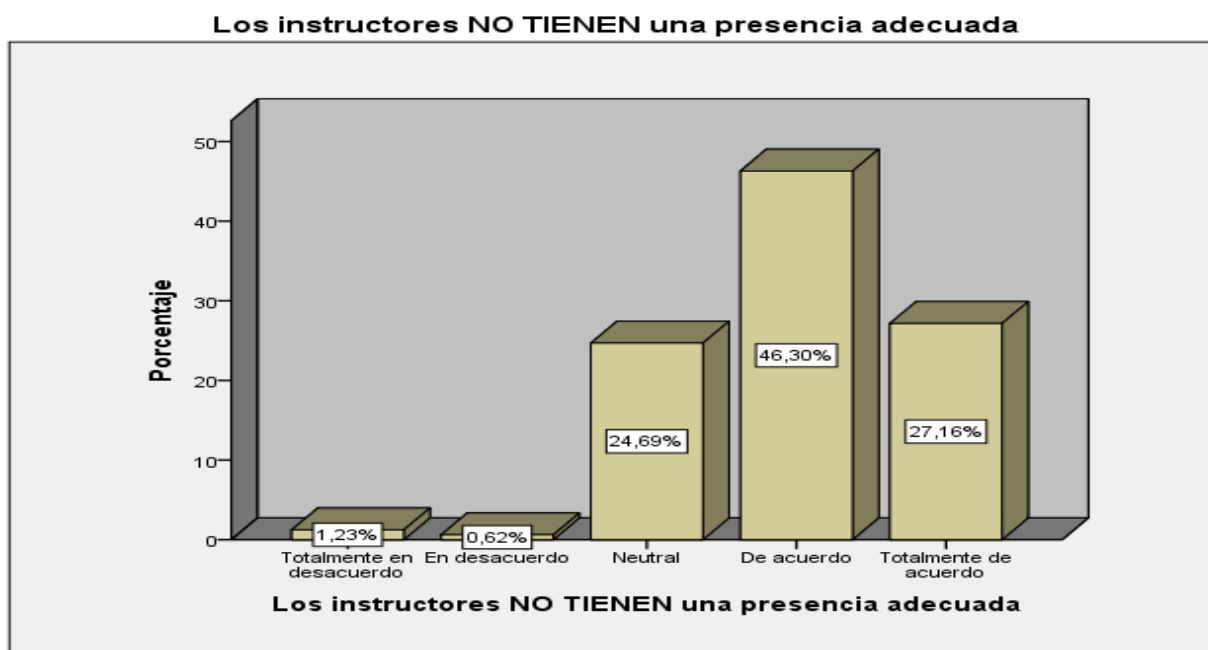


Figura 19

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 27.2% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los instructores NO TIENEN una presencia adecuada. El 46,3% se encuentra de acuerdo. El 0,6% se encuentra en desacuerdo y el otro 24,7% se mantiene neutral. La mayoría considera que los instructores NO TIENEN una presencia adecuada.

P19: Los cadetes aprecian la presencia del instructor

Tabla 19

Los cadetes aprecian la presencia del instructor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9
	Neutral	47	29,0	29,0	30,9
	De acuerdo	68	42,0	42,0	72,8
	Totalmente de acuerdo	44	27,2	27,2	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

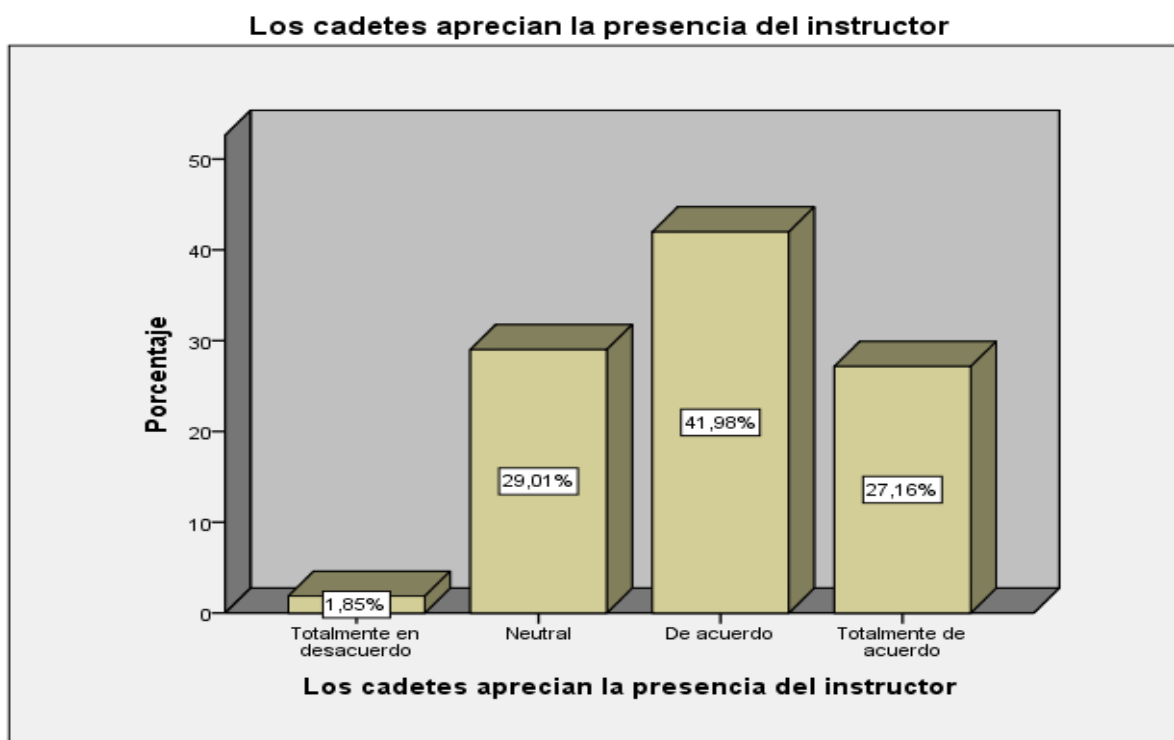


Figura 20

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la figura 19, el 27,2% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los cadetes aprecian la presencia del instructor. El 42,0% se encuentra de acuerdo con que los cadetes aprecian la presencia del instructor. Mientras que el 29,0% se mantiene neutral. Solo el 1,9% se encuentra totalmente en desacuerdo. La mayoría considera que los cadetes aprecian la presencia del instructor.

P20: Los instructores ejercen liderazgo a partir de su inteligencia

Tabla 20

Los instructores ejercen liderazgo a partir de su inteligencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	5	3,1	3,1	4,3
	Neutral	35	21,6	21,6	25,9
	De acuerdo	76	46,9	46,9	72,8
	Totalmente de acuerdo	44	27,2	27,2	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

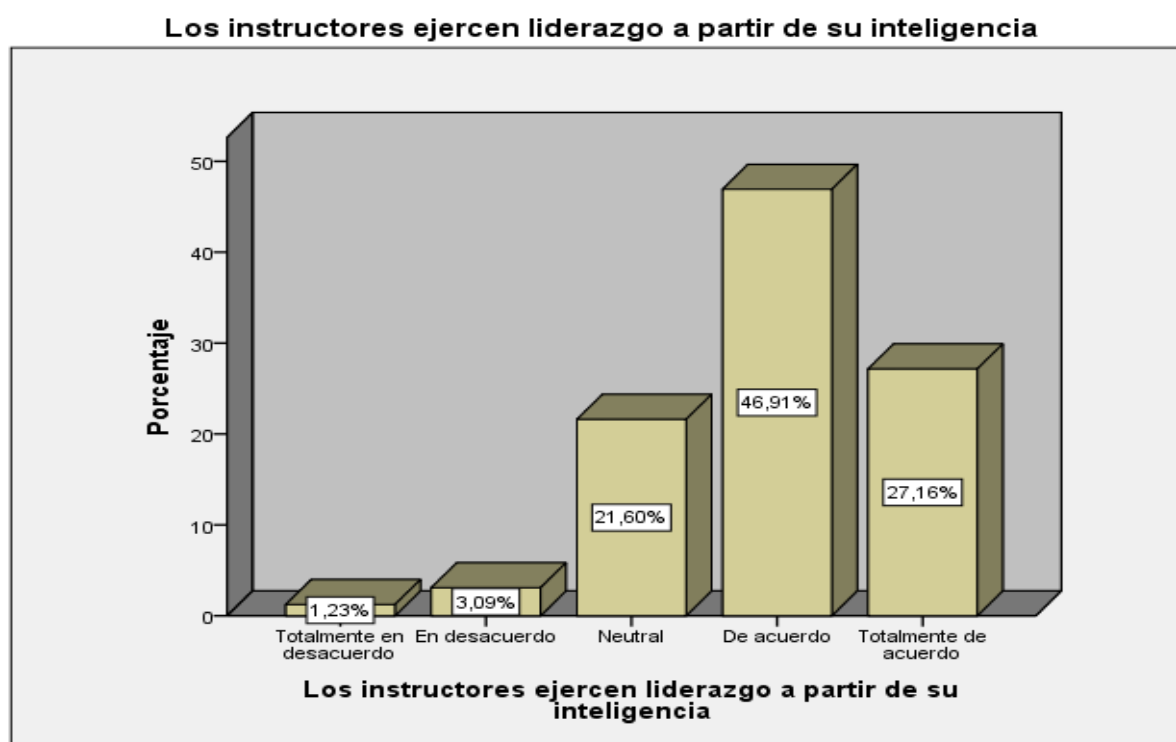


Figura 21

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 27.16% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los instructores ejercen liderazgo a partir de su inteligencia. El 46.91% se encuentra de acuerdo. El 3.09% se encuentra en desacuerdo y el otro 21.60% se mantiene neutral. La mayoría considera que los instructores ejercen liderazgo a partir de su inteligencia.

P21: Los instructores de la EMCH poseen inteligencia

Tabla 21

Los instructores de la EMCH poseen inteligencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	2,5	2,5	2,5
	Neutral	42	25,9	25,9	28,4
	De acuerdo	71	43,8	43,8	72,2
	Totalmente de acuerdo	45	27,8	27,8	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

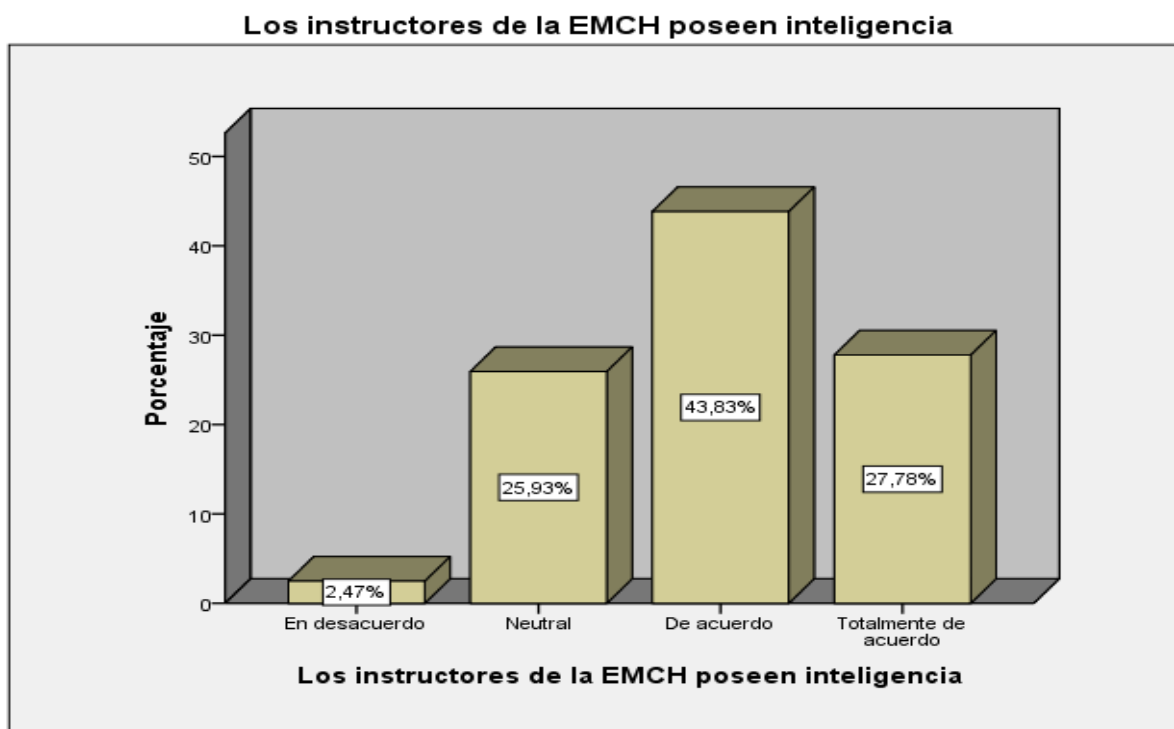


Figura 22

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 27,8% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los instructores de la EMCH poseen inteligencia. El 43,8% se encuentra de acuerdo. El 2,5% se encuentra en desacuerdo y el otro 25,9% se mantiene neutral. La mayoría considera los instructores de la EMCH poseen inteligencia.

P22: ¿Los instructores de la EMCH tienen carácter al ejercer su liderazgo

Tabla 22

Los instructores de la EMCH tienen carácter al ejercer su liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	2,5	2,5	2,5
	En desacuerdo	3	1,9	1,9	4,3
	Neutral	42	25,9	25,9	30,2
	De acuerdo	77	47,5	47,5	77,8
	Totalmente de acuerdo	36	22,2	22,2	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

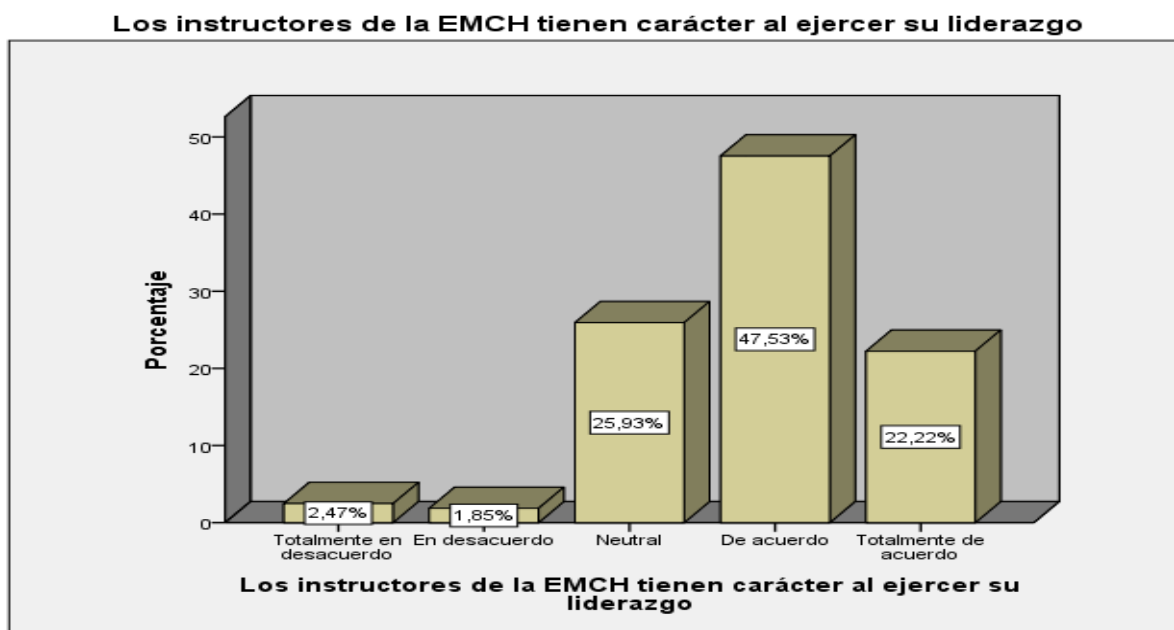


Figura 23

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 22,2% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los instructores de la EMCH tienen carácter al ejercer su liderazgo. El 47,5% se encuentra de acuerdo con que los instructores de la EMCH tienen carácter al ejercer su liderazgo. El 1,9% se encuentra en desacuerdo y el otro 25,9% se mantiene neutral. La mayoría considera que los instructores de la EMCH tienen carácter al ejercer su liderazgo.

Dimensión 2: Contexto de instrucción y entrenamiento

P23: El liderazgo de los instructores es importante para dar instrucción a los cadetes.

Tabla 23

El liderazgo de los instructores es importante para dar instrucción a los cadetes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	4	2,5	2,5	3,7
	Neutral	39	24,1	24,1	27,8
	De acuerdo	79	48,8	48,8	76,5
	Totalmente de acuerdo	38	23,5	23,5	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

El liderazgo de los instructores es importante para dar instrucción a los cadetes.

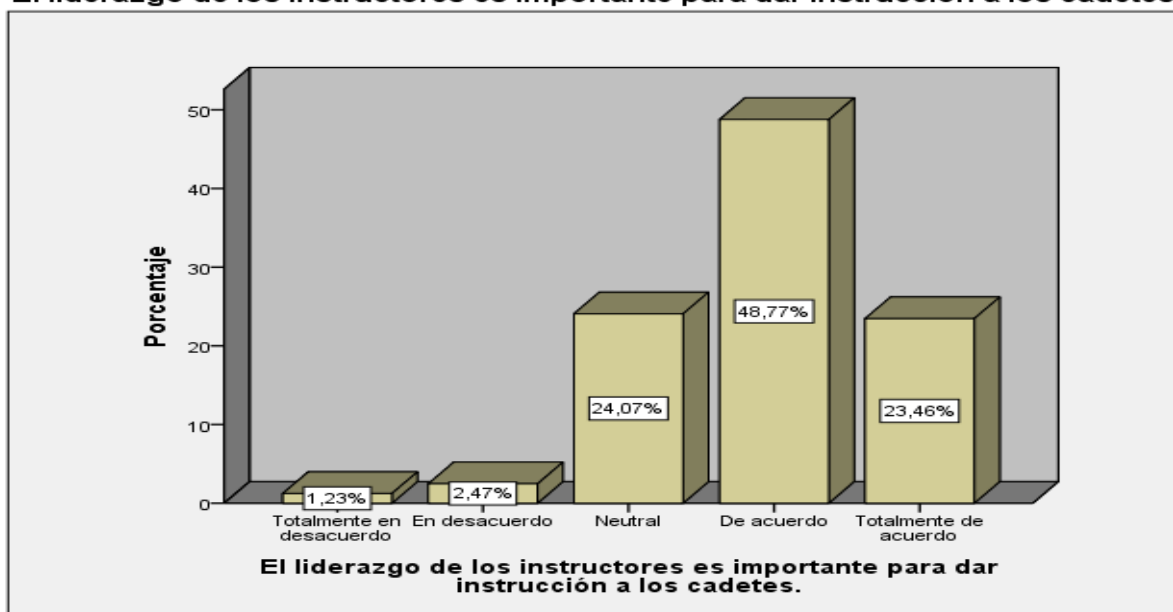


Figura 24

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 23,5% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que el liderazgo de los instructores es importante para dar la instrucción a los cadetes. El 48,8% se encuentra de acuerdo. El 2,5% se encuentra en desacuerdo y el otro 24,1% se mantiene neutral en su respuesta. La mayoría considera que el liderazgo de los instructores es importante para dar instrucción a los cadetes.

P24: Las características del liderazgo son importantes en la instrucción.

Tabla 24

Las características del liderazgo si son importantes en la instrucción.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
	Neutral	51	31,5	31,5	32,7
	De acuerdo	70	43,2	43,2	75,9
	Totalmente de acuerdo	39	24,1	24,1	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

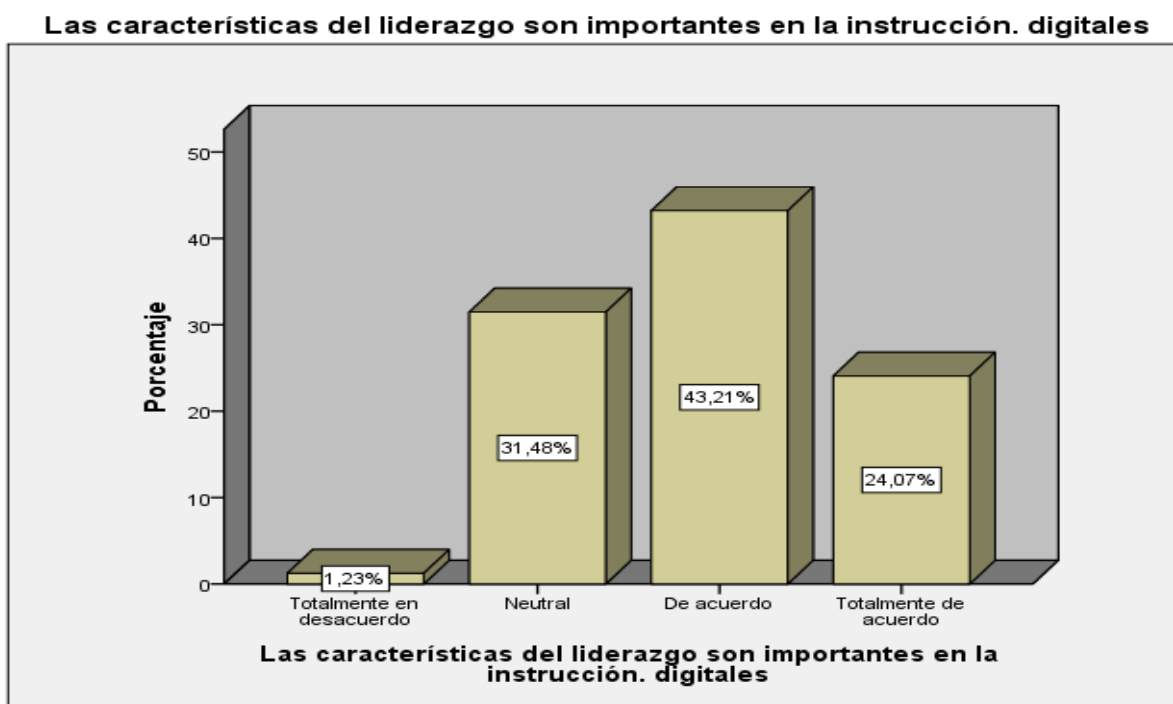


Figura 25

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 24,1% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que las características de liderazgo son importantes en la instrucción. El 43,2% se encuentra de acuerdo con que las características de liderazgo son importantes en la instrucción. Mientras que el 31,5% se mantiene neutral en su respuesta. Solo el 1,2% se encuentra el total desacuerdo. La mayoría considera que las características de liderazgo son importantes en la instrucción.

P25: La inteligencia del instructor es importante durante la instrucción

Tabla 25

La inteligencia del instructor es importante durante la instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	1	,6	,6	1,9
	Neutral	40	24,7	24,7	26,5
	De acuerdo	77	47,5	47,5	74,1
	Totalmente de acuerdo	42	25,9	25,9	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

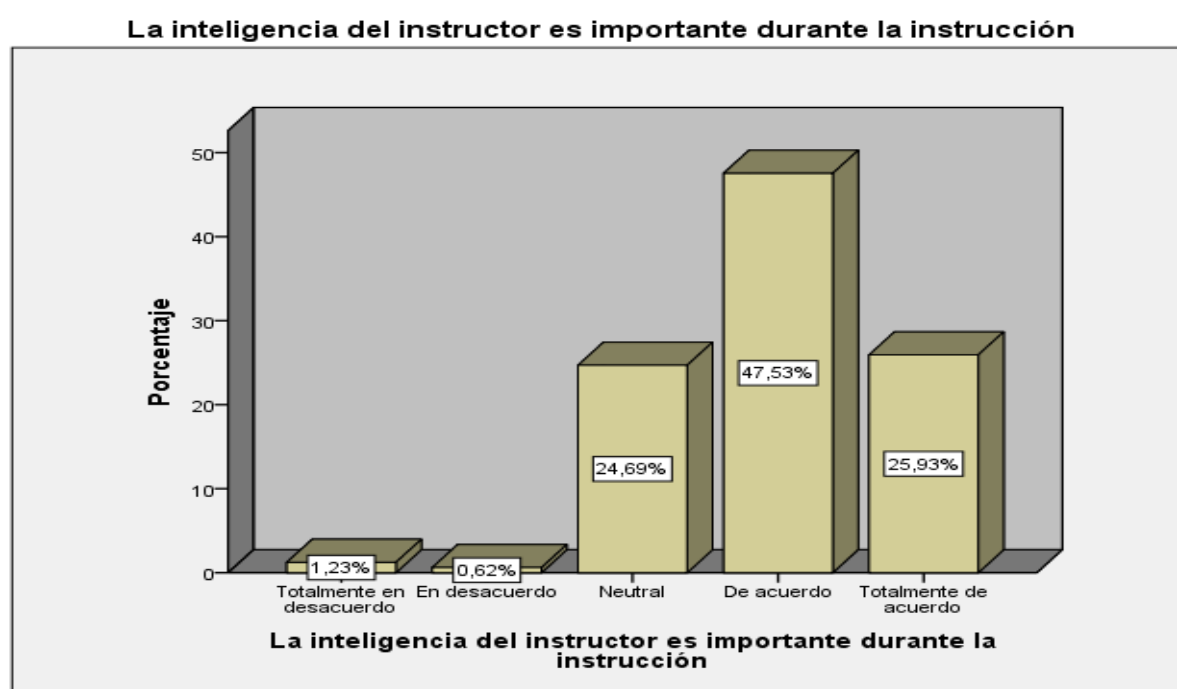


Figura 26

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 25,9% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que la inteligencia del instructor es importante durante la instrucción. El 47,5% se encuentra de acuerdo con que la inteligencia del instructor es importante durante la instrucción. El 0,6% se encuentra en desacuerdo y el otro 24,7% se mantiene neutral. La mayoría considera que la inteligencia del instructor es importante durante la instrucción.

P26: El cadete muestra interés a un instructor en tanto este tenga capacidad para liderarlos

Tabla 26

El cadete muestra interés a un instructor en tanto este tenga capacidad para liderarlos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
En desacuerdo	2	1,2	1,2	1,9
Neutral	53	32,7	32,7	34,6
De acuerdo	67	41,4	41,4	75,9
Totalmente de acuerdo	39	24,1	24,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

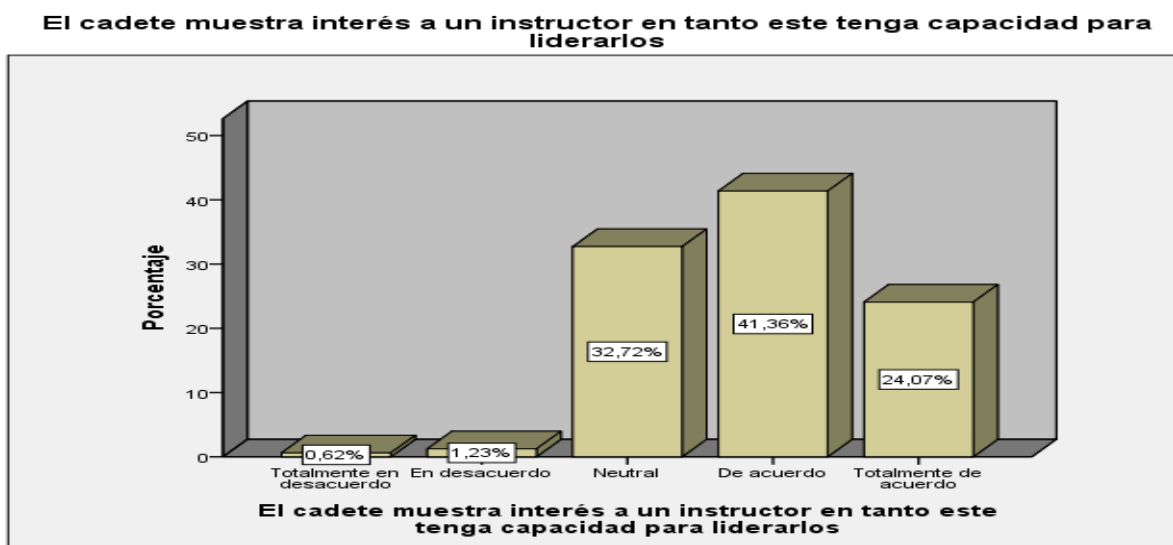


Figura 27

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 24,1% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que el cadete muestra interés a un instructor en tanto este tenga capacidad para liderarlos. El 41,4% se encuentra de acuerdo con que el cadete muestra interés a un instructor en tanto este tenga capacidad para liderarlos. El 1,2% se encuentra en desacuerdo y el otro 32,7% se mantiene neutral. La mayoría considera que el cadete muestra interés a un instructor en tanto este tenga capacidad para liderarlos.

P27: El cadete se encuentra apto para desarrollar la filosofía mando tipo misión

Tabla 27

El cadete se encuentra apto para desarrollar la filosofía mando tipo misión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
	En desacuerdo	4	2,5	2,5	3,1
	Neutral	39	24,1	24,1	27,2
	De acuerdo	78	48,1	48,1	75,3
	Totalmente de acuerdo	40	24,7	24,7	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

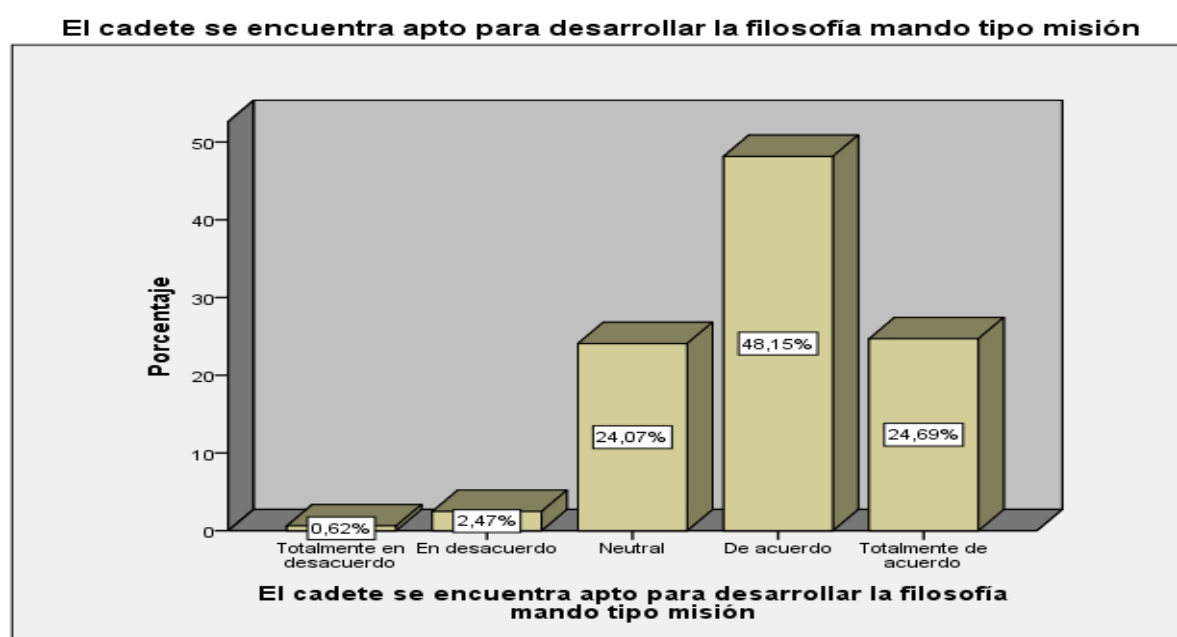


Figura 28

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 24,7% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que el cadete se encuentra apto para desarrollar la filosofía de mando tipo misión. El 48,1% se encuentra de acuerdo con que el cadete se encuentra apto para desarrollar la filosofía de mando tipo misión. El 2,5% se encuentra en desacuerdo y el otro 24,1 % se mantiene neutral. La mayoría considera que el cadete se encuentra apto para desarrollar la filosofía de mando tipo misión.

Dimensión 3: Principios

P28: Los instructores ejercen su liderazgo con un conocimiento adecuado

Tabla 28

Los instructores ejercen su liderazgo con un conocimiento adecuado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	6	3,7	3,7	5,6
	Neutral	41	25,3	25,3	30,9
	De acuerdo	81	50,0	50,0	80,9
	Totalmente de acuerdo	31	19,1	19,1	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

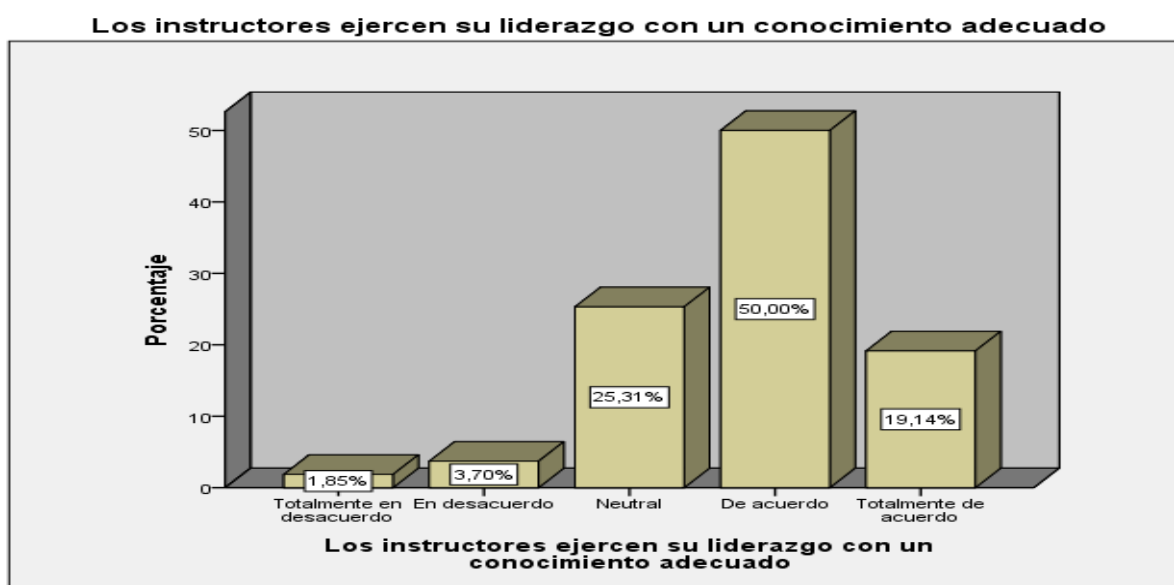


Figura 29

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 19,1% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los instructores ejercen su liderazgo con un conocimiento adecuado. El 50,0% se encuentra de acuerdo con que los instructores ejercen su liderazgo con un conocimiento adecuado. El 3,7% se encuentra en desacuerdo y el otro 25,3% se mantiene neutral. La mayoría considera que los instructores ejercen su liderazgo con su conocimiento adecuado.

P29: Los instructores muestran un adecuado proceso de toma de decisiones

Tabla 29

Los instructores muestran un adecuado proceso de toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
	En desacuerdo	5	3,1	3,1	3,7
	Neutral	45	27,8	27,8	31,5
	De acuerdo	79	48,8	48,8	80,2
	Totalmente de acuerdo	32	19,8	19,8	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

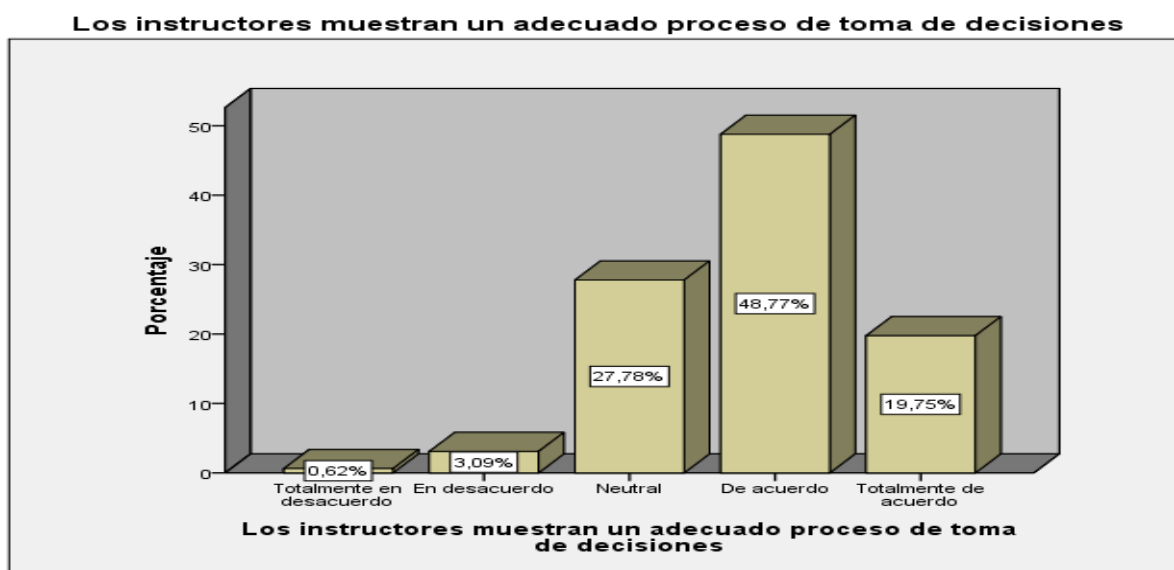


Figura 30

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 19,8% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los instructores muestran un adecuado proceso de toma de decisiones. El 48,8% se encuentra de acuerdo con que los instructores muestran un adecuado proceso de toma de decisiones. El 3,1% se encuentra en desacuerdo y el otro 27,8% se mantiene neutral. La mayoría considera que los instructores muestran un adecuado proceso de toma de decisiones.

P30: Los instructores toman decisiones en forma acertada

Tabla 30

Los instructores toman decisiones en forma acertada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	7	4,3	4,3	6,2
	Neutral	41	25,3	25,3	31,5
	De acuerdo	79	48,8	48,8	80,2
	Totalmente de acuerdo	32	19,8	19,8	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

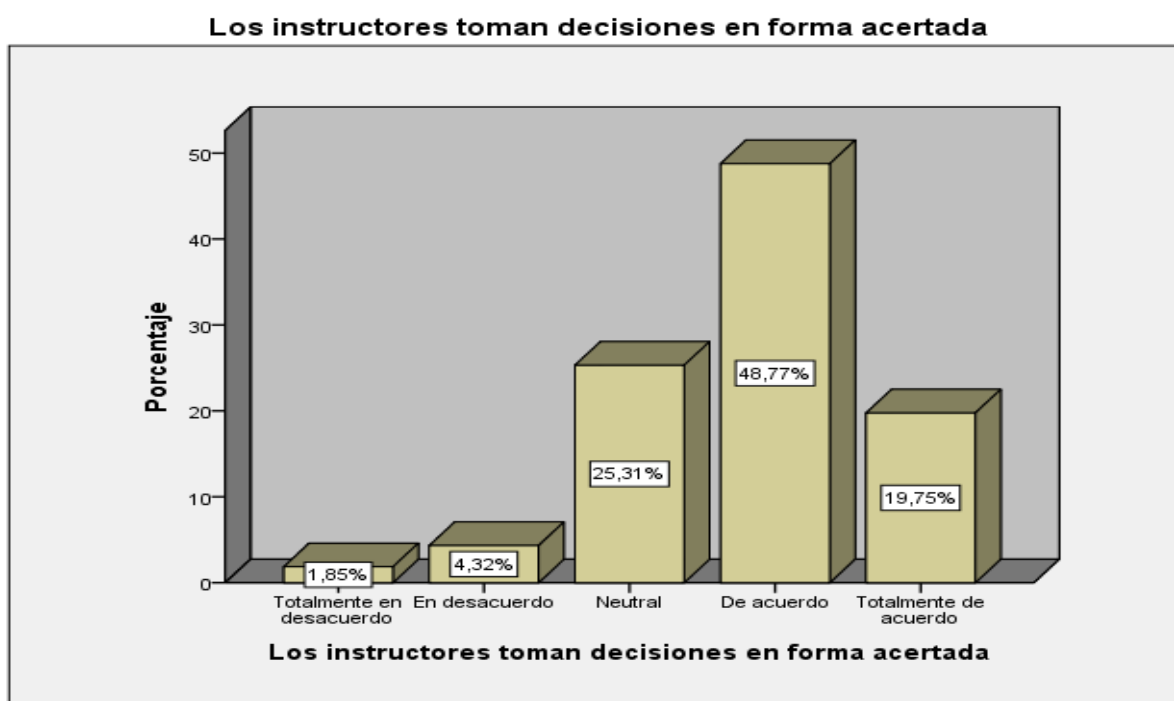


Figura 31

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 19,8% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los instructores toman decisiones en forma acertada. El 48,8% se encuentra de acuerdo con que los instructores toman decisiones en forma acertadas. El 4,3% se encuentra en desacuerdo y el otro 25,3% se mantiene neutral. La mayoría considera que los instructores toman decisiones en forma acertada.

P31: Los instructores toman decisiones teniendo en cuenta a sus cadetes

Tabla 31

Los instructores toman decisiones teniendo en cuenta a sus cadetes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	7	4,3	4,3	5,6
	Neutral	38	23,5	23,5	29,0
	De acuerdo	76	46,9	46,9	75,9
	Totalmente de acuerdo	39	24,1	24,1	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

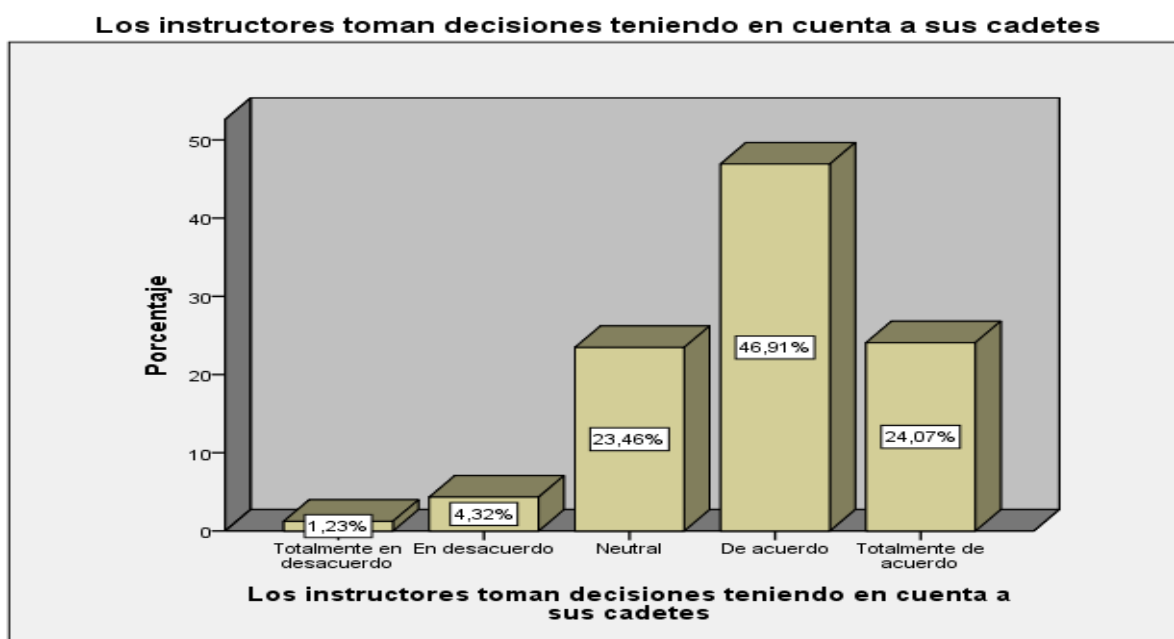


Figura 32

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 24,1% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los instructores toman decisiones teniendo en cuenta a sus cadetes. El 46,9% se encuentra de acuerdo con que los instructores toman decisiones teniendo en cuenta a sus cadetes. El 4,3% se encuentra en desacuerdo y el otro 23,5% se mantiene neutral. La mayoría considera que los instructores toman decisiones teniendo en cuenta a sus cadetes.

P32: Los instructores desarrollan responsabilidad en sus cadetes

Tabla 32

Los instructores desarrollan responsabilidad en sus cadetes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	7	4,3	4,3	5,6
	Neutral	38	23,5	23,5	29,0
	De acuerdo	76	46,9	46,9	75,9
	Totalmente de acuerdo	39	24,1	24,1	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

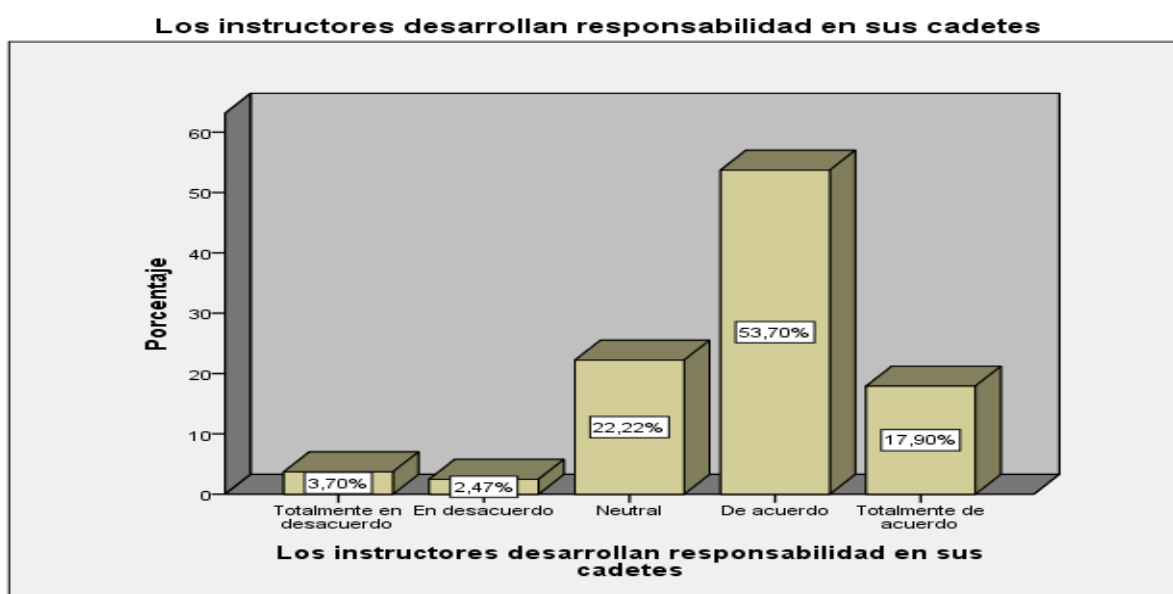


Figura 33

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 17,9% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los instructores desarrollan responsabilidad en sus cadetes. El 53,7% se encuentra de acuerdo con que los instructores desarrollan responsabilidad en sus cadetes. El 2,5% se encuentra en desacuerdo y el otro 22,2% se mantiene neutral. La mayoría considera que los instructores desarrollan responsabilidad en sus cadetes.

P33: ¿Los cadetes han desarrollado responsabilidad

Tabla 33

Los cadetes han desarrollado responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	5	3,1	3,1	4,9
	Neutral	43	26,5	26,5	31,5
	De acuerdo	81	50,0	50,0	81,5
	Totalmente de acuerdo	30	18,5	18,5	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

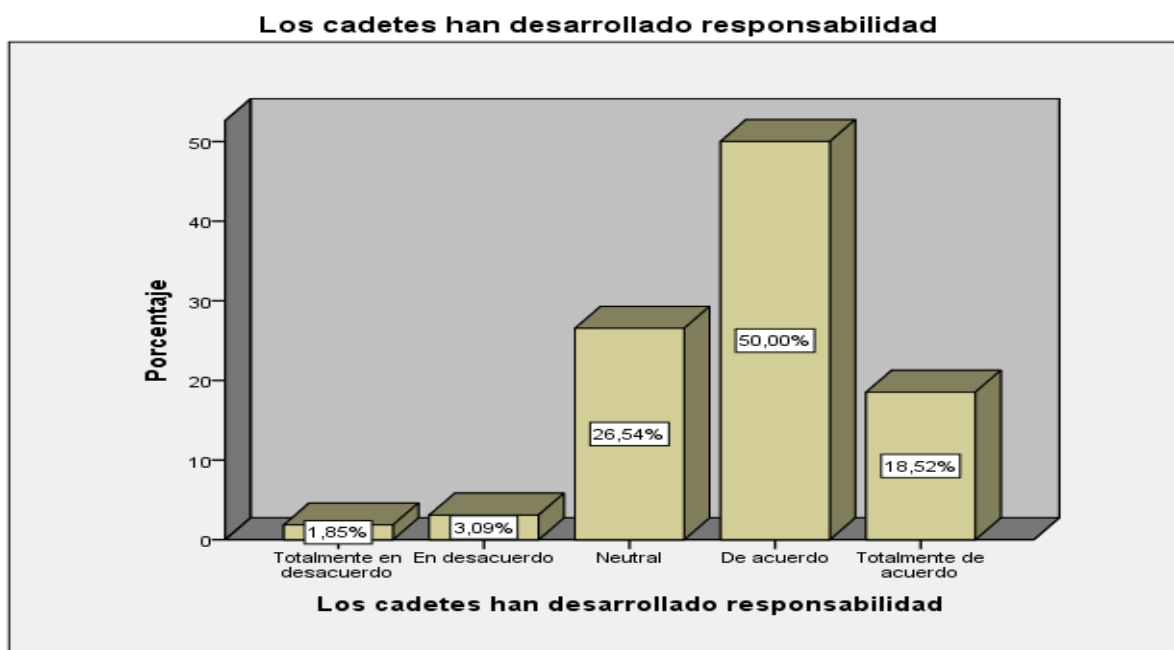


Figura 34

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 18,5% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los cadetes han desarrollado responsabilidad. El 50,0% se encuentra de acuerdo con que los cadetes han desarrollado responsabilidad. El 3,1% se encuentra en desacuerdo y el otro 26,5% se mantiene neutral. La mayoría considera que los cadetes han desarrollado responsabilidad.

P34: Los instructores imparten órdenes bajo la filosofía del mando tipo misión.

Tabla 34

Los instructores imparten órdenes bajo la filosofía del mando tipo misión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	5	3,1	3,1	4,3
	Neutral	34	21,0	21,0	25,3
	De acuerdo	84	51,9	51,9	77,2
	Totalmente de acuerdo	37	22,8	22,8	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

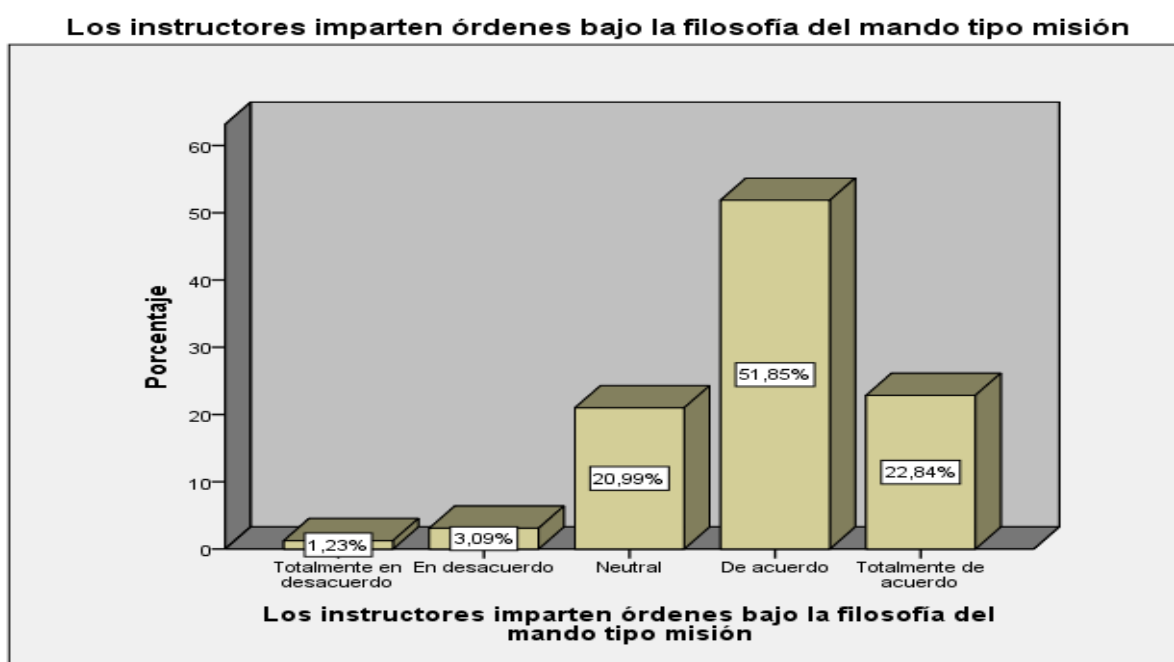


Figura 35

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario

Interpretación: Según la imagen anterior, el 22,8% de los cadetes se encuentra totalmente de acuerdo con que los instructores imparten órdenes bajo la filosofía del mando tipo misión. El 51,9% se encuentra de acuerdo con que los instructores imparten órdenes bajo la filosofía del mando tipo misión. El 3,1% se encuentra en desacuerdo y el otro 21,0% se mantiene neutral. La mayoría considera que los instructores imparten órdenes bajo la filosofía del mando tipo misión.

4.2 Análisis

Hipótesis general

La filosofía de mando tipo misión se relaciona significativamente en el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020.

Hipótesis nula:

No Existe una relación significativa entre la filosofía de mando tipo misión y el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020.

Tabla 35 Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis general

	Valor	gl	Significación (bilateral) asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	440,481 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	328,914	16	,000
Asociación lineal por lineal	150,360	1	,000
N de casos válidos	162		

Fuente: Elaboración propia con datos procesados en el SPSS

La tabla 35 muestra valor del Chi Cuadrado, coeficiente que ha sido utilizado para establecer la relación entre dos variables. Los datos que se muestran fueron calculados mediante el programa SPSS. El valor del Chi Cuadrado es de 0.000 este valor es menor a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre la filosofía del mando tipo misión y el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Prueba de Hipótesis específica 1

HE1: Los principios de la filosofía del mando tipo misión se relacionan significativamente con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020.

Hnula: No Existe una relación significativa entre los principios de la filosofía del mando tipo misión y el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020.

Tabla 36 Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 1

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	370,535 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	302,671	12	,000
Asociación lineal por lineal	142,457	1	,000
N de casos válidos	162		

Fuente: Programa SPSS con datos de la encuesta

La tabla 36 muestra valor del Chi Cuadrado, coeficiente que ha sido utilizado para establecer la relación entre dos variables. Los datos que se muestran fueron calculados mediante el programa SPSS. El valor del Chi Cuadrado es de 0.000 este valor es menor a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre los principios de la filosofía del mando tipo misión y el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Hipótesis específica 2

HE2: El don de mando se relaciona significativamente con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020

Hnula: No Existe una relación significativa entre el don de mando y el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020

Tabla 37 Prueba de chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	515,096 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	316,502	16	,000
Asociación lineal por lineal	147,723	1	,000
N de casos válidos	162		

Fuente: Programa SPSS con datos de la encuesta

La tabla 37 muestra valor del Chi Cuadrado, coeficiente que ha sido utilizado para establecer la relación entre dos variables. Los datos que se muestran fueron calculados mediante el programa SPSS. El valor del Chi Cuadrado es de 0.000 este valor es menor a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre el don de mando y el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Hipótesis específica 3

HE3: La ciencia del control se relaciona significativamente con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Hnula: No Existe una relación significativa entre la ciencia del control y el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Tabla 38 Prueba de chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	490,129 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	339,146	16	,000
Asociación lineal por lineal	152,768	1	,000
N de casos válidos	162		

Fuente: Programa SPSS con datos de la encuesta

La tabla 38 muestra valor del Chi Cuadrado, coeficiente que ha sido utilizado para establecer la relación entre dos variables. Los datos que se muestran fueron calculados mediante el programa SPSS. El valor del Chi Cuadrado es de 0.000 este valor es menor a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre el don de mando y el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Teniendo en consideración la Hipótesis General los resultados han permitido llegar a la conclusión que existe una relación significativa entre la filosofía del mando tipo misión y el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, ello, debido que la instrucción que los instructores reciben se centra en la conducción de tropas bajo el enfoque de comando de misión. Cuya filosofía permite fortalecer y modernizar los conceptos rígidos de liderazgo que se han establecido dentro de los manuales militares.

SEGUNDA: Se concluye que existe una relación significativa entre los principios de la filosofía del mando tipo misión y el liderazgo de los instructores de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, los principios son la base para el desarrollo de la filosofía, por ende un buen líder militar, con un enfoque de mando tipo misión, se rige bajo dichos principios durante su etapa de comandante.

TERCERA: Se concluye que existe una relación significativa entre el don de mando y el liderazgo de los instructores de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”. El don de mando te permite dirigir una organización militar, otorgándote el mando, por ende la investidura de comandante, sin embargo esta se debe reflejar no solo en impartir órdenes sino que debe desarrollar su capacidad de liderazgo.

CUARTA: Se concluye que existe una relación significativa entre la ciencia de control y el liderazgo de los instructores de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”. Esta ciencia esta referida al control que debe existir por parte del líder hacia sus subordinados, el cual debe de ser equilibrado, por encontrarse dentro de los conceptos fundamentales de la filosofía del mando tipo misión.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: En consideración a la conclusión 1, se recomienda que la Escuela Militar de Chorrillos realice cursos prácticos sobre la filosofía del mando tipo misión, lo cual implica la realización de pruebas en equipo, que permitan evaluar los rasgos específicos de la filosofía y reconocer las capacidades de los cadetes.

SEGUNDA: En consideración a la conclusión 2, se recomienda que la Escuela Militar de Chorrillos programe, elaborar un formato para evaluar a los instructores en función al cumplimiento de los principios de la filosofía del mando tipo misión, esto permitirá, en primer lugar, generar un feedback hacia la Escuelas y hacia los cadetes.

TERCERA: En consideración a la conclusión 3, se recomienda que la Escuela Militar de Chorrillos, verifique y evalúe constantemente el don de mando de los instructores, ello con la finalidad de que los instructores fortalezcan su capacidades para comandar y liderar un grupo humano de cadetes y aplicar la filosofía del mando tipo misión, sin embargo, se debe tener en cuenta la capacidad de liderazgo.

CUARTA: En consideración de la conclusión 4, se recomienda que la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” establezca una forma de evaluar el desempeño de líderes e instructores, ello con la finalidad de que interioricen el tipo de control que se necesita para la filosofía del mando tipo misión.

PROPUESTA DE MEJORA

PLAN DE SENSIBILIZACION Y CAPACITACION LIDERAZGO PARA LOS INSTRUCTORES Y CADETES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2020

1. PRESENTACIÓN

El liderazgo es una de las cualidades que deben tener los oficiales del Ejército peruano, debido a que dentro de sus funciones se encuentra dirigir y orientar a cadetes en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, es así que es importante que los cadetes conozcan acerca de la filosofía de mando tipo misión ejecutada a través del liderazgo de los instructores militares de los cadetes.

El presente Plan de mejora tiene por finalidad sensibilizar y capacitar acerca del liderazgo dirigido a los instructores y cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos.

Un factor importante es que es necesario que la EMCH conduzca a realizar una reflexión acerca de la relación que existe entre la filosofía de mando tipo misión y el liderazgo de la EMCH. En lo referente, se pretende promocionar la importancia del liderazgo de los instructores, con la finalidad de fomentar el desarrollo de las cualidades que posee el líder y la importancia de la instrucción y entrenamiento. Es importante señalar que para la presente se ha utilizado los resultados de la investigación titulada LA FILOSOFÍA DEL MANDO TIPO MISIÓN Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO DE LOS INSTRUCTORES MILITARES DE LOS CADETES DE 4TO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2020. Tras este análisis, se consideró necesaria la orientación de un plan de mejora que permita sensibilizar y capacitar a través de talleres y cursos dirigidos al personal de la Escuela Militar de Chorrillos.

El presente Plan de mejora orientado a la importancia del liderazgo y su aplicación dentro de la EMCH, así como proporcionar un plan de actividades que favorezcan dicha práctica. En el plan de mejora se fijan objetivos, metas y

actividades concretas para que, a modo de orientaciones, sean utilizadas por la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi.

2. JUSTIFICACIÓN

La Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, es cuna de formación de grandes líderes, debido a que los forma de manera organizada es una entidad de formación superior, encargada de formar profesionalmente a los oficiales del Ejército Peruano, lo que implica que tienen una función importante, es por ello que deberá identificar y reconocer las cualidades que deben tener los líderes así, la Escuela Militar de Chorrillos deberá buscar efectuar diversos procesos que permitan la mejora de capacidades de su personal como de los cadetes.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1. Objetivo general

- Diseñar y preparar a los instructores y cadetes; a través de talleres de sensibilización y cursos de capacitación,

3.2. Objetivos específicos

- Desarrollar las capacidades de liderazgo en los instructores para que el proceso de instrucción sea adecuado.
- Mejorar la enseñanza recibida por los cadetes durante su instrucción.
- Incluir la capacitación dentro de la programación anual de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Presentar un propuesta de una ficha de evaluación aplicada a los instructores.

4. META

Lograr sensibilizar, capacitar y demostrar la importancia del liderazgo vinculada a la filosofía de mando tipo misión, con la finalidad que sea de utilidad para la Escuela Militar de Chorrillos.

5. METODOLOGÍA

- Se establecerá la evaluación inicial diagnóstica, que permita establecer la base de la capacitación
- El taller y curso se efectuará con una metodología enseñanza que incluya la participación activa del recurso humano, que comprenda los procedimientos, técnicas e instrumentos necesarios para las actividades.

5.1. Plan de acción:

Programa de Sensibilización y Capacitación a los instructores y Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi		
CADETES		
Horas	Tema	Población
2 horas	Evaluación inicial	Cadetes de la EMCH
8 horas	Curso de Filosofía de mando tipo misión	Cadetes de la EMCH
4 horas	Taller de Liderazgo	Cadetes de la EMCH
2 horas	Evaluación Final	Cadetes de la EMCH
INSTRUCTORES		
2 horas	Evaluación inicial	Instructores de la EMCH
8 horas	Curso de Filosofía de mando tipo misión	Instructores de la EMCH
4 horas	Taller de Liderazgo	Instructores de la EMCH
2 horas	Evaluación Final	Instructores de la EMCH

5.2. Actividades

- Reunión con personal Directivo de la Escuela Militar de Chorrillos para presentar la propuesta.
- Definición de cronograma con fechas y definir los grupos de trabajo
- Preparar el reporte de los resultados obtenidos.
- Aprobar la ficha de evaluación a los instructores.
- Evaluar en forma continua a los instructores militares.

5.3. Temporalización

- Se propone incorporar la propuesta dentro de las capacitaciones y talleres para ser incorporadas a las actividades curriculares del periodo académico 2021.
- Evaluaciones mensuales a los instructores.

6. RESPONSABLES

Para la ejecución de la propuesta es de mucha importancia el rol del personal directivo de la Escuela Militar de Chorrillos, de los instructores, docentes y cadetes.

7. VIABILIDAD

Esta propuesta si es factible por cuanto no requiere de un presupuesto adicional, puesto que se efectuará la invitación a especialistas, con el fin de lograr que la institución pueda efectuar mejores formas dentro de la formación profesional de los cadetes, para que cumplan sus funciones de forma adecuada y que con ello lograr futuros profesionales comprometidos al cambio y mejora del Ejército del Perú.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Mejora, será presentado a los Directivos de la Escuela Militar de Chorrillos, el seguimiento lo efectuaran los directores de Armas para organizar el cumplimiento de la programación,

Se preparara un informe de cumplimiento de actividades e incidencias ocurridas durante la capacitación, así como también se informara de los resultados de la evaluación final tomada a los participantes.

Se deberá evaluar en forma inopinada a los instructores de la EMCH y aplicara la ficha de instrucción propuesta que permita calificar y evaluar una presentación.

FICHA DE EVALUCION DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS			
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"			
EVALUACION DE INSTRUCTORES			
FECHA			
NOMBRE DE INSTRUCTOR			
CANTIDAD DE CADETES:			
TEMA DESARROLLADO EN LA INSTRUCCION			
LOGRO DE OBJETIVOS			
TIENE PROGRAMACION DE INSTRUCCIÓN	SI	NO	NO APLICA
CHARLA E INDICACIONES INICIALES :	SI	NO	NO APLICA
MANEJA DE FORMA ADECUADA LA INSTRUCCIÓN	SI	NO	NO APLICA
EVALUACION			
INCIDENTES			FIRMA
NOMBRE	DESCRIPCION	SOLUCION	

Referencias

- Ancker, C. (2013). La evolución del mando tipo misión en la doctrina del Ejército de EUA, desde 1905 hasta el presente. *Military Review*, 64 - 76.
- Aravena. (2010). *Metodología en los tiempos modernos*. Mexico: Grijalbo.
- Arias Pérez, J., & Aristizábal Botero, C. (2011). El dato, la información, el conocimiento y su productividad en empresas del sector público de Medellín. *Semestre económico*, 95 - 110.
- Banco Mundial. (20 de Octubre de 2016). *Banco Mundial: Con inversiones en resiliencia urbana, las ciudades de todo el mundo pueden ahorrar miles de millones de dólares al año y se puede salvar de la pobreza a millones de personas*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2016/10/12/world-bank-investing-in-urban-resilience-can-save-the-worlds-cities-billions-each-year-and-keep-millions-out-of-poverty>
- Banco Mundial. (2016). *Gestión del riesgo de desastres*. Washington DC.
- Breckenridge, L. (2017). Frenando al "comandante helicóptero" Cómo superar la aversión al riesgo y fomentar la iniciativa disciplinada en el Ejército de EUA. *Military Review* , 1 - 9.
- Cabellos Diaz, C., Marquina Barreto, C., & Mas Huamán , V. (2018). *Mando Tipo Misión y Liderazgo de los Oficiales de la 1° Brigada de Fuerzas Especiales*. Lima: Escuela Superior de Guerra del Ejército .
- Cardona. (2002). *Metodología con vision analitica*. Mexico: Marcial Pons.
- Castañeda Nassi, J. A. (2015). *Modelo de Evaluación del liderazgo de los Oficiales de la Jefatura del Estado Mayor en el Ejército del Perú* . Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Colorado Ordoñez, P. (2016). *El Liderazgo Militar del Ejército Nacional De Colombia, ¿Más allá de las Unidades Militares?* Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada .
- Creswell. (2005). *Estudios de dimensiones metodologicas*. Mexico: Clio.
- Del Río Gallegos, J. (2012). *La distribución del Liderazgo en los Centros Escolares Exitosos*. Monterrey: Tecnológico de Monterrey.
- Dickson. (2014). *Metodos de investigacion*. Lima-Peru: Santillana.
- Ejército del Perú . (2014). *Liderazgo Militar*. Lima: Ejército del Perú RE 1 - 54.
- Ejército del Perú . (2017). *ME 34 - 33 Instrucción Militar*. Lima: Ejército del Perú.
- Ejército del Perú. (2000). *ME 31 - 5Don de mando*. Lima.
- Ejército del Perú. (2015). *Planeamiento de Operaciones Terrestres*. Lima.
- Ejército del Perú. (2019). *MF 6 - 0Comando de Misión*. Lima.

- Ejército del Perú. (2019). *MF 6-0 Comando de Misión*. Lima.
- Ejército Nacional de Colombia. (2016). *MFE 6-0 Mando tipo misión*. Bogotá.
- Ejército Nacional de Colombia. (2018). *Manual Básico de Liderazgo - EJC -86*. Bogotá: Imprenta y publicaciones de las Fuerzas Militares.
- García Saenz, G. Y. (2019). *Liderazgo Transformacional en el personal militar perteneciente a una unidad de infantería*. Lima: Universidad Inca Garcilaso De La Vega.
- García-Guiu López, C. (08 de Agosto de 2012). *Instituto Español de Estudios Estratégicos*. Obtenido de Documpento Opinión : http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2012/DIEEEO58-2012_LiderazgoMilitarComplejidad_CarlosG-Gui.pdf
- Gutiérrez , O. (s.f.). El Liderazgo Militar. *Revista Marina* .
- H.Buck , J., & J. Korb , L. (1981). *Military leadership*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Herrán Sánchez, D. P., Rofriguez Legarda, V., & Trujillo Muñoz, J. (2011). *Liderazgo Militar*. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.
- Monje. (2011). *Investigacion de desarrollo metodologico*. Lima-Peru: Santillana.
- Noreña, D. (04 de Marzo de 2019). Liderazgo Militar . *Gestión* .
- Peña Staub, P. (2018). El mando tipo misión y su aplicación en las unidades de Infantería de Marina. *Revista de Marina* , 66 - 72.
- Pérez Porto , J., & Merino , M. (2012). *Definición. de: Definición de instrucción militar*. Wordpress.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). *Gestión del riesgo de desastre ¿Qué hace el PNUD en Gestión del Riesgo de Desastres en América Latina y el Caribe?* Obtenido de https://www.undp.org/content/dam/rblac/docs/Research%20and%20Publications/Crisis%20Prevention%20and%20Recovery/Brochure_Desastres_sp.pdf
- Quintanal. (2012). *Experiencias metodologicas en tiempos analistas*. Mexico: Seneca.
- Quintero Quintero, M., & Orozco Vallejo , G. (2013). El desempeño académico: una opción para la cualificación de las instituciones educativas. *Plumilla Educativa*, 93 - 115.
- Real Academia Española. (2019). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/cadete>
- Sadin. (2003). *Hipotesis y fundamentos en tiempos metodologicos*. España: Amat.
- Santos Espinosa, L. A. (2015). *Liderazgo militar en los suboficiales del Ejército Nacional Colombiano*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Santos García, D. (2012). *Fundamentos de la comunicación*. Estado de México.

- Scaife, R. (2016). Un paradigma de diálogo y confianza, en entrenamiento del mando tipo misión del Ejército. *Military Review*, 62 - 73.
- Silva Zapata, A. E. (2015). *Liderazgo Transformacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los Funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Tapia Vasquez , J., & Gutierrez Cahuaza , A. A. (2018). *El Mando Tipo misión y el Desarrollo Integral de los Cadetes de cuarto año del Arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" - 2018*. Lima : Ejército del Perú.
- Taylor. (2003). *Mecanismos metodologicos*. Mexico: Era.
- United Nations. (2015). *Marco de Sendai para la reducción del riesgo de desastre 2015 - 2030*. Ginebra: ICLUX.
- Velasco Y Ramírez, J. (2013). *Representaciones Conceptuales de los Atributos del Liderazgo y de Inteligencia Emocional en la Significación de un Lider Ideal para el Siglo XXI en un Contexto Organizacional*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo Leon.
- Whitford, A. (2017). El camino hacia el mando tipo misión . *Military Review* , 60 - 69.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumento de recolección

Anexo 3: Base de datos

Anexo 4: Validación de instrumento por experto

Anexo 5: Constancia de entidad donde se efectuó la investigación

Anexo 6: Compromiso de autenticidad del instrumento

Anexo 7: Asesor y miembros del Jurado

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

Anexo 9: Certificado Turnitin

Anexo 10: Acta de sustentación de tesis

Anexo 1



Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿En qué medida la filosofía de mando tipo misión se relaciona con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar en qué medida la filosofía de mando tipo misión se relaciona con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2020</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La filosofía de mando tipo misión se relaciona significativamente en el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2020</p>	<p>Variable 1 Filosofía de mando tipo misión</p>	<p>1.Principios del mando tipo misión</p>	<p>1.1 Entendimiento mutuo 1.2 Intención del comandante 1.3 Iniciativa disciplinada 1.4 Órdenes de misión</p>	<p>Tipo / Nivel investigación Básica/correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental Transaccional</p> <p>Enfoque de investigación Cuantitativo</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Población 279 Cadetes de 4to año</p> <p>Muestra 162 cadetes de 4to año (Probabilístico aleatorio simple)</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿En qué medida los principios del mando tipo misión se relacionan con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar en qué medida los principios del mando tipo misión se relacionan con el liderazgo de los instructores militares académico de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos "</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <p>Los principios de la filosofía del mando tipo misión se relacionan significativamente con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"</p>		<p>2. Don de mando</p>	<p>2.1 Cualidades del don de mando 2.2 Principios del donde mando 2.3 Comportamiento humano</p>	
				<p>Variable 2</p>	<p>3. Ciencia del Control</p>	

<p>¿En qué medida el don de mando se relaciona con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?</p> <p>¿En qué medida la ciencia del control se relaciona con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?</p>	<p>Determinar en qué medida el don de mando se relaciona con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.</p> <p>Determinar en qué medida la ciencia del control se relaciona con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.</p>	<p>El don de mando se relaciona significativamente con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.</p> <p>La ciencia del control se relaciona significativamente con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.</p>	<p>Liderazgo de los Instructores militares</p>	<p>2.Contexto de instrucción y entrenamiento</p> <p>3. Principios del liderazgo</p>	<p>2.1 Cadete 2.2 Tipo de instrucción y entrenamiento</p> <p>3.1. Conocimiento 3.2. Toma de decisiones 3.3. Desarrolla Responsabilidad en los subordinados 3.4. Impartición de órdenes</p>	<p>Métodos de Análisis de Datos SPSS</p>
--	--	--	---	---	--	---

Anexo 2



Instrumento de recolección

La filosofía del mando tipo misión y su relación con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020

Este cuestionario consta de 34 preguntas, cada pregunta incluye un conjunto de cinco alternativas, deberá elegir y marcar una sola alternativa como respuesta, marcando con un aspa (X), considerando los siguientes criterios:

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

PREGUNTAS	ESCALA DE LIKERT				
VARIABLE 1: FILOSOFÍA DE MANDO TIPO MISIÓN					
DIMENSIÓN 1: PRINCIPIOS DEL MANDO TIPO MISIÓN					
	1	2	3	4	5
1. Los instructores buscan un entendimiento mutuo con sus cadetes					
2. La EMCH permite desarrollar un entendimiento mutuo con los instructores					
3. Los instructores de la EMCH tienen conocimiento sobre el concepto de intención del comandante					
4. Los instructores ejercen su liderazgo para impartir su intención y sea entendida por los cadetes					
5. Los cadetes de 4to año ejecutan las órdenes con iniciativa disciplinada					
6. Existe disciplina en el cumplimiento de las órdenes por parte de los cadetes					
7. Las órdenes de los instructores son bajo la filosofía del mando tipo misión.					
DIMENSIÓN 2: DON DE MANDO					
	1	2	3	4	5
8. Los instructores poseen las cualidades del don de mando (modales, valores, resistencia, decisión, etc.)					
9. Los instructores ejercen liderazgo en sus subordinados					
10. En la convivencia instructores – cadetes se respetan los principios del don de mando					
11. Para ejercer el liderazgo es importante el comportamiento de los instructores					
12. El comportamiento de los instructores en la EMCH es el adecuado					
DIMENSIÓN 3: CIENCIA DEL CONTROL					
	1	2	3	4	5
13. Existe fluidez de información verídica entre los					

instructores y sus cadetes					
14. La comunicación entre los cadetes y sus instructores es fluida					
15. La EMCH permite el desarrollo de la filosofía del mando tipo misión					
16. Los instructores tienen un estricto control sobre los cadetes					
VARIABLE 2: LIDERAZGO DE LOS INSTRUCTORES MILITARES					
DIMENSIÓN 1: CUALIDADES	1	2	3	4	5
17. Los instructores se preocupan por su presencia					
18. Los instructores NO TIENEN una presencia adecuada					
19. Los cadetes aprecian la presencia del instructor					
20. Los instructores ejercen liderazgo a partir de su inteligencia					
21. Los instructores de la EMCH poseen inteligencia					
22. Los instructores de la EMCH tienen carácter al ejercer su liderazgo					
DIMENSIÓN 2 CONTEXTO DE INSTRUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO	1	2	3	4	5
23. El liderazgo de los instructores es importante para dar instrucción a los cadetes.					
24. Las características del liderazgo son importantes en la instrucción. digitales					
25. La inteligencia del instructor es importante durante la instrucción					
26. El cadete muestra interés a un instructor en tanto este tenga capacidad para liderarlos					
27. El cadete se encuentra apto para desarrollar la filosofía mando tipo misión					
DIMENSIÓN 3 PRINCIPIOS	1	2	3	4	5
28. Los instructores ejercen su liderazgo con un conocimiento adecuado					
29. Los instructores muestran un adecuado proceso de toma de decisiones					
30. Los instructores toman decisiones en forma acertada					
31. Los instructores toman decisiones teniendo en cuenta a sus cadetes					
32. Los instructores desarrollan responsabilidad en sus cadetes					
33. Los cadetes han desarrollado responsabilidad					
34. Los instructores imparten órdenes bajo la filosofía del mando tipo misión					

Anexo 3



Base de datos

#	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
#	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
#	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
#	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
#	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2
#	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2
#	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2
#	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2
#	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1

Anexo 4



**Validación del instrumento por
expertos**

	entre dimensiones, indicadores e índices.									
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación								X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.								X	

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:

	indicadores e índices.										
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación										X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.										X

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**

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

CONSTANCIA

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

HACE CONSTAR

Que los Cadetes que se mencionan han realizado la investigación en esta dependencia militar sobre el tema titulado: “La filosofía del mando tipo misión y su relación con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020.

Investigadores:

Bach Mamani Lima Luis Fernando

Bach Cercado Ruesta Álvaro Smith

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

Chorrillos,..... de..... del 2020

.....

Anexo 6



**Compromiso de autenticidad del
instrumento**

Compromiso de autenticidad del instrumento

Los Cadetes que suscriben líneas abajo, autores del trabajo de investigación titulado: : “La filosofía del mando tipo misión y su relación con el liderazgo de los instructores militares de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020.

HACEN CONSTAR:

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

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

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

Chorrillos,..... dedel 2020

.....
Bach. Mamani Lima Luis Fernando

.....
Bach. Cercado Ruesta Álvaro Smith

Anexo 7



Asesor y miembro del jurado

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

TEMÁTICO:

METODOLÓGICO:

PRESIDENTE DEL JURADO:

.....

MIEMBROS DEL JURADO:

.....

MIEMBROS DEL JURADO:

.....

Anexo 8



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

COMPROMISO ÉTICO ,DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

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

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

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

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



Apellidos y nombres

DNI

COMPROMISO ÉTICO ,DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

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

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

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

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



Apellidos y nombres

DNI

Anexo 9



Certificado turniting



Recibo digital

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

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Luis MAMANI
Título del ejercicio:	Caballería
Título de la entrega:	LA FILOSOFÍA DEL MANDO TIPO M.
Nombre del archivo:	INFORME-FINAL-DE-TESIS-CERCA..
Tamaño del archivo:	862.91K
Total páginas:	124
Total de palabras:	30,414
Total de caracteres:	143,364
Fecha de entrega:	13-jun-2020 01:23p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1343167090

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS (MAYO-2020)			
<p>TÍTULO: LA FILOSOFÍA DEL MANDO TIPO M. Y SU RELACIÓN CON EL LIBREALDO DE LOS INSTRUMENTOS MILITARES EN LOS CARTELES DE AYO-AÑO DE LA SOCIEDAD MILITAR DE CABALLEROS "CORONEL FRANCISCO BELLAZAR", DEL</p>			
<p>AUTORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> CAD IV CAR CONDOCO BUENA AJAYAO 2017/1 CAD IV CAR MAMANI LIMA LOS PERLANZOS 			
CARÁTULA	N.	L.	OBSERVACIONES (+)
-Nombre de la institución			
-Código de la institución			
-Estado			
-Tipo de tesis (tesis de licenciatura en Ciencias Militares)			
-Autores			
-Apellidos y Nombres			
-Apellidos y Nombres			
-Código - País			
-Año			
CARÁTULA INTERIOR	N.	L.	OBSERVACIONES
PÁGINAS PRELIMINARES	N.	L.	OBSERVACIONES
ÍNDICE Y MATERIAS ASABO	N.	L.	OBSERVACIONES
-Año (mes)			
-D. (Código)			

Anexo 10



Acta de sustentación de tesis

Escuela Militar de Chorrillos
“Coronel Francisco Bolognesi”

ACTA DE **SUSTENTACIÓN** DE TESIS

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

.....
e

el jurado evaluador confirmado por:

- PRESIDENTE :
- SECRETARÍO :
- VOCAL :

Concluida la sustentación, los miembros del jurado dictaminan:

 APROBADO POR UNANIMIDAD

APROBADO POR MAYORIA

DESAPROBADO

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

 VOCAL

 SECRETARIO

 PRESIDENTE