

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA



TESIS DE GRADO

Relación entre estilos de liderazgo y percepción en la FORMACIÓN MILITAR DE MUJERES de la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”

POR: Paloma Carmiña Quisbert Sanchez

TUTORA: Mg.Sc. Blanca Silvia Requena Gonzalez

LA PAZ - BOLIVIA
Noviembre, 2020

RESUMEN

La presente investigación aborda los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar de mujeres de la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”, teniendo como objetivo principal, el análisis de relación entre ambas variables. A nivel metodológico, la investigación asume un tipo de estudio descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ 5X- forma corta) de B. Bass y B. Avolio (1985-1995) y un Cuestionario de Formación Militar (elaboración propia). Los resultados descriptivos apuntan que un 44% de las estudiantes que pertenecen a la institución, presentan un estilo de liderazgo transformacional, mientras que los estilos de liderazgo transaccional y laissez faire ocupa el 28% cada uno. De la misma forma, el 88% de las estudiantes tienen una percepción de prioridad alta a su formación, considerando a los valores militares (56%) y al comportamiento militar (32%) como los más importantes dentro de su educación. Los resultados correlacionales apuntan que existe una relación positiva considerable entre el estilo de liderazgo transformacional y la percepción en la formación militar (0,736), mientras que la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la percepción militar en la formación militar contempla una relación positiva media (0,441), y la relación entre el estilo laissez faire y la percepción en la formación militar una relación positiva débil (0,115). De esta manera, se comprueba la relación entre las dos variables, esto a través de la hipótesis de investigación que señala que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar de las estudiantes pertenecientes a la institución.

Dedicatoria

*A Bertha, mi mamá. Su noble corazón e infinito cariño, dejan una
huella imborrable en mi vida.*

Agradecimientos

A Dios, por no soltar mi mano en ningún momento.

A Edgar, mi papá. Su colaboración en el inicio de esta investigación fue determinante para este trabajo.

A la Mg.Sc. Silvia Requena por toda la orientación y enseñanza brindada durante el proceso de elaboración de la tesis.

Al Cnl. DAEN Manolo Pedraza Flores, quien me ha permitido trabajar en la institución en la que he desarrollado mi investigación.

A la Tte. Ing. Carla Giselle Navia Tapia, por colaborarme en más de una ocasión para resolver algunas dudas sobre esta noble profesión.

A Perla, mi perrita hermosa que me acompaña desde que tengo 12 años y a Ozymandias, mi gatito y el mejor regalo de este año. Los adoro.

¡Muchas gracias!

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO I	
PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	6
I. ÁREA PROBLEMÁTICA.....	6
A. MARCO DE HECHOS.....	6
B. MARCO DE INVESTIGACIONES.....	8
II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	9
A. PREGUNTA CENTRAL DE INVESTIGACIÓN.....	10
B. PREGUNTAS SECUNDARIAS DE INVESTIGACIÓN.....	11
III. OBJETIVOS.....	11
A. OBJETIVO GENERAL.....	11
B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
IV. HIPÓTESIS.....	12
V. JUSTIFICACIÓN.....	12
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO.....	15
I. LIDERAZGO.....	15
A. CONCEPTO DE LIDERAZGO.....	15
B. CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO.....	16
C. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL LIDERAZGO.....	17
1. EL LIDERAZGO EN LAS ANTIGUAS CIVILIZACIONES.....	18
2. EL PAPEL MILITAR EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO..	19
3. EL LIDERAZGO EN LA EDAD MEDIA.....	20
4. EL LIDERAZGO EN LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.....	21
D. TEORÍAS DEL LIDERAZGO.....	22
1. TEORÍA DEL GRAN HOMBRE.....	23
2. TEORÍA DE LOS RASGOS.....	24
3. TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO.....	25
4. TEORÍA DE LA CONTINGENCIA.....	27

5.	TEORÍA DE LA INFLUENCIA.....	30
6.	TEORÍAS CONTEMPORÁNEAS.....	31
E.	IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA PSICOLOGÍA SOCIAL	37
1.	GRUPO.....	38
2.	INFLUENCIA SOCIAL	41
F.	DIFERENCIAS ENTRE SER LÍDER Y SER JEFE	44
G.	DIFERENCIAS ENTRE SER SEGUIDOR Y SUBORDINADO.....	45
H.	DEFINICIÓN DE ESTILOS DE LIDERAZGO.....	46
I.	¿CÓMO ES UN LÍDER MILITAR?.....	47
II.	PERCEPCIÓN EN LA FORMACIÓN MILITAR.....	47
A.	CONSIDERACIONES GENERALES ACERCA DE PERCEPCION	47
B.	FORMACIÓN MILITAR	50
1.	ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA FORMACIÓN MILITAR	51
2.	HISTORIA MILITAR BOLIVIANA	52
3.	CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN MILITAR BOLIVIANA.....	54
a)	VALORES MILITARES.....	55
b)	COMPORTAMIENTO MILITAR.....	57
c)	NORMAS MILITARES	60
d)	DERECHOS MILITARES.....	61
4.	EL AMBIENTE MILITAR.....	62
5.	EL PERFIL DEL MILITAR.....	62
6.	ESCUELA MILITAR DE MÚSICA DEL EJÉRCITO “TCNL. ADRIÁN PATIÑO C.”.....	63
7.	EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY EN LA FORMACIÓN MILITAR.....	67
-	CONSTITUCIÓN POLITICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA.....	68
-	LEY ORGÁNICA DE LAS FUERZAS ARMADAS.....	68
III.	HISTORIA DE LA MUJER EN EL LIDERAZGO Y LA FORMACIÓN MILITAR.....	70

A. MUJERES LÍDERES EN LA HISTORIA DEL MUNDO.....	70
B. MUJERES LÍDERES EN LA HISTORIA DE LAS BATALLAS BOLIVIANAS.....	73
C. LA LEY EN LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA ACTIVIDAD MILITAR.....	74
CAPÍTULO III	
MÉTODO	77
I. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	77
A. TIPO DE ESTUDIO.....	77
B. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	78
II. VARIABLES.....	78
A. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.....	78
B. CONCEPTUALIZACIÓN DE VARIABLES.....	78
C. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	82
III. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	84
A. TIPO DE MUESTRA.....	84
B. TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	85
IV. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	85
A. CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO (MLQ 5X- FORMA CORTA).....	85
B. CUESTIONARIO DE FORMACIÓN MILITAR.....	87
V. PROCEDIMIENTO.....	88
CAPÍTULO IV	
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	90
I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	90
A. SEXO.....	90
B. EDAD.....	90
C. ESTADO CIVIL.....	91
D. AÑO DE FORMACIÓN.....	91
E. INSTRUMENTO DE ESPECIALIZACIÓN	92
F. EXPERIENCIA PREVIA EN FORMACIÓN MILITAR.....	92

II. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE VARIABLES.....	93
A. ESTILOS DE LIDERAZGO.....	93
B. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR.....	95
III. RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES DE ESTUDIO.....	97
A. CORRELACIÓN ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y FORMACIÓN MILITAR.....	97
B. CORRELACIÓN ENTRE PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y LOS DIFERENTES ESTILOS DE LIDERAZGO.....	98
1. ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR.....	98
2. ESTILOS DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR.....	99
3. LAISSEZ FAIRE Y PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR.....	100
C. CORRELACIÓN ENTRE PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y LAS DIMENSIONES DEL ESTILO DE LIDERAZGO TRNASFORMACIONAL.....	100
1. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR E INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA.....	101
2. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR E INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL.....	101
3. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y ESTIMULACIÓN INTELECTUAL.....	102
4. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA.....	103
5. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL.....	103
D. CORRELACIÓN ENTRE PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y LAS DIMENSIONES DEL ESTILO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL.....	104

1. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y RESPUESTA CONTINGENTE.....	104
2. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN ACTIVA.....	105
3. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN PASIVA.....	106
IV. TRATAMIENTO DE LA HIPÓTESIS.....	109
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	113
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	
ANEXO A: CARTA DE SOLICITUD A LA INSTITUCIÓN	
ANEXO B: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	
ANEXO C: FOTOS DE LA INSTITUCIÓN	
ANEXO D: FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE FORMACIÓN MILITAR	

INTRODUCCIÓN

La presente investigación es un estudio que busca conocer los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar de mujeres pertenecientes a la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”, población que actualmente cobra importancia en comparación a años anteriores, ya que su incorporación es reciente, obedeciendo a los cambios actuales de la sociedad y, fundamentalmente, a las normas constitucionales de orden militar y estatal, de las cuales, la milicia no puede desprenderse.

La incorporación formal de la mujer al ámbito militar nacional tiene una historia accidentada, puesto que existen muchas menciones en las que esta población ha ingresado y salido del ámbito militar por diversas cuestiones, entre ellas los cargos administrativos desempeñados, evadiendo su preparación militar, así como también su poca afluencia. Sin embargo, actualmente, existe evidencia de la estabilidad de la presencia de la mujer en la milicia y de su formación acorde al ámbito al que ella pertenece, a pesar de su presencia minoritaria en comparación con la del hombre.

Por otro lado, se considera que el liderazgo es una característica que todo militar debe poseer, por tanto es importante analizar el desarrollo del mismo en plena formación militar. Esto no significa que el estudiante, por las condiciones jerárquicas en las que se encuentra, se encuentre en una posición de dirigir o guiar, pero si se encuentra en las condiciones de desarrollar ciertos comportamientos que conducen hacia un determinado estilo de liderazgo. Es así que la importancia de estudiar determinadas variables enriquece no solo el ámbito psicológico, sino también el contexto formativo militar.

En ese sentido, la investigación busca dar a conocer la presencia de las mujeres dentro de la formación militar, a partir del abordaje de los estilos de liderazgo, esto a fin de profundizar el constructo a nivel teórico, cuyos conocimientos podrán perfeccionar intervenciones para fomentar comportamientos hacia el liderazgo, tomando en cuenta el contexto; así como también abordar las características formativas en la que la población de estudio se prepara para servir al país en calidad de militar.

De esta manera, la investigación se organiza en cinco capítulos descritos a continuación.

En el primer capítulo se presenta el área problemática de la investigación, presentando sus alcances históricos y científicos: la formulación del problema, exhibiendo las variables de estudio y su pregunta central de investigación; los objetivos, haciendo referencia principalmente a la relación entre las variables de estudio; la formulación de la hipótesis y finalmente; la justificación, alegando los beneficios teóricos y sociales del estudio, así como también el tiempo en el que se ha desarrollado el mismo.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico, presentando el desarrollo teórico de la primera variable, el liderazgo: sus antecedentes históricos, el despliegue de sus teorías psicológicas y su estudio desde la psicología social. De la misma manera, se desarrolla la variable de percepción en formación militar presentando, en primer lugar, las generalidades acerca del término de percepción social y todo lo relacionado a la formación en el ámbito militar; y por último; la descripción del lugar de la investigación.

En el tercer capítulo se presenta el método de la investigación: el tipo de estudio; el diseño de investigación; la conceptualización y la operacionalización de variables; la población y la muestra con la que se trabajó; los instrumentos del estudio, haciendo referencia a sus características evaluativas y estadísticas, objetivos, aplicación y modo de calificación y finalmente; el procedimiento, explicando por fases, el desarrollo del estudio.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados de la investigación, organizado de la siguiente manera: en primer lugar, se presentan los datos demográficos de la población de estudio, posteriormente se presenta la descripción de resultados por variable y finalmente, se presenta análisis de correlación entre ambas variables de estudio, determinando los coeficientes de correlación significativo entre las variables y sus dimensiones correspondientes, para luego comprobar si la hipótesis se cumple o no en la investigación.

Finalmente, en el capítulo cinco se presentan las conclusiones, haciendo hincapié en las relaciones significativas entre las variables de estudio, así como también los resultados significativos de la parte del análisis descriptivo y por último; las recomendaciones pertinentes.

CAPÍTULO I
PROBLEMAS Y
OBJETIVOS DE
INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I

PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

I. ÁREA PROBLEMÁTICA

La presente investigación se realizó en la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”, ubicado en la localidad de Viacha, municipio del departamento de La Paz, en una etapa histórica donde las instituciones militares han evidenciado cambios relevantes en materia de género y formación militar. En relación a la formación militar, actualmente las Fuerzas Armadas contemplan no solo la formación física, sino también la formación intelectual y moral para responder a las necesidades del estado boliviano. (Espinoza, Quispe, Pradel & Gutiérrez, 2014: 42).

En materia de género, en los últimos años las instituciones militares del país han incorporado en sus filas de formación a mujeres, hecho que no se evidenciaba hace cuarenta años. Así mismo, en lo que confiere la formación militar, el liderazgo, considerada una competencia esencial dentro de la actividad castrense, se ha transformado en un concepto complejo que no solo aborda los aspectos de mando institucional, sino también los valores, las vivencias, la ética profesional y la comprensión de la naturaleza humana y los continuos cambios en la sociedad (García, 2012: 8).

A. MARCO DE HECHOS

El problema que se buscó profundizar en esta investigación, ha sido la incorporación de la mujer en la formación militar, cuya presencia forma parte de los cambios en las Fuerzas Armadas de Bolivia y en la sociedad, esto para no solo evidenciar los resultados o consecuencias de las leyes que se enmarcan dentro de las políticas de género en igualdad de oportunidades, sino también para conocer el rol de la mujer en la institución militar, organismo cuyo desenvolvimiento depende estrictamente de los códigos militares del país. Es decir, que las instituciones militares, sin diferenciación alguna, obedecen a reglamentos institucionales de orden superior, específicamente códigos elaborados por los altos mandos militares y el gobierno nacional.

En 1979 el Ejército de Bolivia incorpora a la mujer como un elemento más de su escalafón de comando; hasta esa fecha, el rol femenino estaba cubierto solamente en los diferentes cargos externos de servicios como ser: médicos, enfermeras, trabajadoras sociales, psicólogas y secretarias (Galindo 2006: 6). Sin embargo, esta nueva política de inclusión fue resistida inicialmente, ya que la milicia, al ser una institución que se caracteriza por el combate, la defensa y desgaste físico, se asociaba directamente con el género masculino; a pesar de ello, factores tales como el desarrollo tecnológico dieron paso a la sustitución de la fuerza física por otro tipo de competencias al interior de las Fuerza Armadas, hecho que se vio reflejado, por una parte, en la modificación de la estructura de la fuerza y, por otra, en la transformación de las políticas de admisión (Vargas, 2015: 46).

De la misma manera, la formación militar boliviana ha sufrido cambios en relación a las demandas que la población o el territorio exigían en un determinado momento. Como ya se mencionó inicialmente, la actividad militar estaba dirigida solamente al adiestramiento de la destreza física de los varones para el combate, pero con el pasar de los años, y conjuntamente con el desarrollo del país, los gobiernos fueron considerando la importancia de una educación integral para la milicia, esto con el fin de perfeccionar el desempeño de la institución. Como Díaz (2013: 57) indica: “Un Ejército bien organizado es la llave de la disciplina y conocimiento del régimen interno y obediencia de los eficaces e inmediatos colaboradores de la institución”.

En relación al papel desempeñado por la mujer en la actividad militar, existe evidencia que la afluencia de la misma es menor en comparación con la presencia masculina. En términos estadísticos, el año 2006 el porcentaje general de mujeres en la Fuerzas Armadas era el 3,2%, mientras que el de los varones llegaba a un 96,8 %. (Opinión, 2016: 25- 26). Esto, muestra que la población femenina dentro de la milicia nacional es casi imperceptible, y por ende, intrascendente. Por esta razón, es necesario profundizar cómo es que la mujer se forma para ser militar y para ser líder, porque cabe mencionar, que una de las principales funciones del militar es tener la capacidad de liderar a los demás: inspirar patriotismo y exigir el cumplimiento de normas en el entorno de formación.

A propósito, es importante subrayar que el liderazgo es un concepto formativo cuyo significado inicialmente estaba orientado a la acción de saber ordenar correctamente según la ley que rige la institución, sin embargo, los cambios en la sociedad y las exigencias de una formación actualizada, sin desprenderse del aspecto legal, han obligado a las instituciones militares que el liderazgo sea una competencia que afirme la identidad profesional en un determinado entorno social y cultural. Es por eso que la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas trata con énfasis el comportamiento ejemplar, la adopción de principios humanos e institucionales y el cumplimiento incuestionable de sus normas.

B. MARCO DE INVESTIGACIONES

Las investigaciones en relación a la formación militar son escasas pero ricas en cuanto a la dinámica que se maneja en la formación militar. Por ejemplo, el estudio de Gossweiler (2017: 20) refiere que en las instituciones militares se originan actitudes encaminadas a obedecer las órdenes, respetando por sobre toda las cosas la jerarquía y la autoridad. De la misma manera, estudios de Maldonado (2001: 3) y Díaz (2002; 7) mencionan aspectos sobre la organización de cargos y el comportamiento jerárquico de la institución, características indispensables y plasmadas en los reglamentos internos de cada institución militar. Por último, existen estudios acerca de la percepción que se tienen sobre las Fuerzas Armadas Latinoamericanas (Izurrieta, 2015: 113), explicando que existe una percepción alta acerca de la corrupción en las instituciones castrenses, lo que provoca una baja confianza en las mismas; también se evidencia una percepción baja en cuanto a su profesionalización, esto debido a sus bajos recursos en formación y a su compromiso con el gobierno actual en desmedro de su entrenamiento.

Asimismo, existen investigaciones realizadas sobre liderazgo, las cuales varían según el contexto de estudio. Por ejemplo, investigaciones como la de Macías (2004: 9-12) indagan el liderazgo de las mujeres en una fundación que trabaja por el derecho de las mujeres en el ámbito laboral, haciendo hincapié que la importancia de estudiar el liderazgo es para terminar con los estereotipos de género tanto en el área laboral como familiar. Del mismo modo, Galindo (2006: 2-5) realiza una investigación en liderazgo para la identificación de perfil de talentos en el ejército boliviano, resaltando en uno de sus apartados, el ingreso

de la mujer a esta institución como una normativa constitucional en pro de los cambios que el país exige para ajustarse a su situación social actual.

De la misma manera, existen investigaciones en las que se aborda el liderazgo femenino militar, comparando prototipos de líderes de ambos géneros desde las percepciones de la población civil, determinando que el liderazgo femenino militar se asocia más con aspectos sociales y expresivos, mientras que el liderazgo masculino se asocia con los resultados instrumentales de eventos bélicos, confirmando el desconocimiento de la mujer militar como líder, esto, como consecuencia de no encontrar un referente de liderazgo femenino en un ámbito que por muchos años ha sido masculino (Perugini, Castro & Casullo, 2008: 214).

Desde otra perspectiva, Zubieta, Torres, Delfino & Sosa (2010: 1-12) mencionan las dificultades que una mujer puede atravesar para lograr alcanzar puestos jerárquicos dentro de la actividad militar, explicando tales obstáculos a partir de la utilización de metáforas como la del Techo de Cristal o el Laberinto, cuyos términos explican la posición de la mujer en organizaciones que tienen una cultura masculina desde sus orígenes; así mismo, este proyecto presenta resultados en los que se aborda el papel de la mujer en el ámbito militar, destacando las aspiraciones que las mujeres tienen en formarse tal cual los hacen los varones, eliminando todo estereotipo de género actual que puede perjudicarlas.

II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación analiza tres elementos esenciales del estudio: primero, identificar los estilos de liderazgo en las mujeres que pertenecen a una institución militar; segundo, busca describir la percepción que ellas tienen acerca de su formación militar a partir de la relevancia que ellas le dan a la normativa vigente en la que se estructura su formación; y, finalmente, busca analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar de las mujeres, cuyos resultados podrán brindar información sobre las características de la población femenina en términos de liderazgo y en el ámbito en el que se forman, que, como ya se había mencionado con anterioridad, es regida por mandatos constitucionales del Estado.

En relación al primer aspecto, se busca identificar los estilos de liderazgo de la población femenina, pertenecientes a un ámbito de formación militar, tomando en cuenta el enfoque transformacional de Bernard M. Bass (citado por Lupano & Castro, 2003:112), quien define al liderazgo como un proceso eminentemente psicosocial, donde la persona ejerce una influencia sobre un grupo, con el propósito de guiar, estructurar o facilitar una tarea en función de un objetivo colectivo (Yukl, 2012 citado por Castro, Nader & Casullo, 2004: 65). En ese sentido, el enfoque transformacional permitirá conocer el estilo de liderazgo que predomina en la población de estudio (mujeres), así como también las características que pertenecen a cada estilo de liderazgo.

En relación al segundo aspecto del estudio, se pretende describir la percepción en la formación militar de las mujeres de dicha institución, tomando en cuenta los aspectos más esenciales que conforma la educación castrense, los cuales están descritos en la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas De la Nación No. 1405 y que giran en torno a la misión de formar oficiales para actuar en situaciones de gran tensión en pro de la seguridad y defensa del territorio boliviano. De esta manera, se podrá contextualizar la investigación sobre liderazgo en relación a las características de principios, comportamiento, normas y derecho de los estudiantes militares, aspectos inherentes a la educación de todo militar.

Finalmente, el análisis de los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar de las mujeres permitirá encontrar no solo las características del liderazgo en el ámbito militar, sino también el conocimiento de la situación actual de las estudiantes femeninas en dicho contexto, que como se había mencionado antes, es una población minoritaria en sus filas de formación. De esta manera, será posible tener una impresión del papel que va tomando la mujer a partir de su formación, y que se direcciona hacia el liderazgo.

A. PREGUNTA CENTRAL DE INVESTIGACION

Tomando en cuenta todo lo mencionado, se formula la siguiente pregunta central de investigación:

¿Cuál es el grado de relación existente entre los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar de las estudiantes de la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”?

B. PREGUNTAS SECUNDARIAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en las estudiantes pertenecientes a dicha institución?

¿Cuál es el nivel de percepción que las estudiantes le otorgan a su formación militar tomando en cuenta la importancia a su normativa vigente?

III. OBJETIVOS

A. OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación existente entre los diferentes estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar de las estudiantes de la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”

B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Identificar los estilos de liderazgo de las estudiantes que pertenecen a la institución considerando las diferentes características que rige el liderazgo transformacional y transaccional del enfoque teórico que presenta el estudio.

-Describir las características correspondientes a los estilos de liderazgo transaccional y transformacional tomando en cuenta el nivel de presencia de sus componentes.

-Describir la percepción en la formación militar de las estudiantes de la institución tomando en cuenta elementos como: los principios, comportamiento, normas y derechos estudiantiles.

IV. HIPÓTESIS

H1: Existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar de las estudiantes pertenecientes a la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”.

H0: No existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar de las estudiantes pertenecientes a la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”.

V. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación busca indagar, a través de resultados concretos, la participación de la mujer en la milicia, tanto en el aspecto de las leyes militares y constitucionales, como en el aspecto psicológico, de las cuales se rigen las fuerzas Armadas, esto a partir de la percepción que le dan las mismas a su ámbito formativo. Es así, que se evidenciará la relación entre fenómenos psicológicos, como es el liderazgo y la percepción en su formación, contexto donde su educación no puede ser desarrollada arbitrariamente, ya que la misma depende del cumplimiento cabal de las leyes militares y estatales para su desarrollo, como es el caso de la milicia nacional.

En relación a la última idea, es importante abrir espacios de investigación en contextos que permitan indagar otras ciencias. En este caso, el presente estudio permitirá dilucidar el aspecto legal de la formación militar, cuya relación es esencial para su desarrollo, hecho que impide ver a una institución militar específica como una entidad independiente de las normas generales de las Fuerzas Armadas y de la Constitución Política del Estado. Del mismo modo, el estudio de las leyes de dicha institución, permitirá ver hasta qué punto el aspecto psicológico se adhiere al aspecto jurisdiccional del país. Específicamente, la percepción en dicho ámbito, describirá la importancia que la población de estudio le da su formación, aspecto directamente relacionado con las leyes del Estado.

Por otro lado, la participación de la mujer en un determinado contexto pretende ser abordado desde el fenómeno del liderazgo, cuyo concepto ha sido estudiado de diversas

maneras, mas no así en el ámbito de la milicia, a pesar de considerar este constructo como esencial dentro de su educación. Por tanto, esta investigación busca aclarar cómo es que se estructuran y consolidan los estilos liderazgo en las estudiantes dentro de la formación militar, esto con el fin de profundizar el constructo a nivel teórico, cuyos conocimientos podrán perfeccionar intervenciones para fomentar comportamientos hacia el liderazgo, tomando en cuenta los ideales del contexto; así como también abordar algunas dificultades que se presenten como consecuencia del ambiente militar al que los estudiantes se someten.

En ese sentido, el presente estudio evidenciará el fenómeno del liderazgo femenino en un espacio formativo, que se caracteriza por la verticalidad en comunicación e interacción, así como también la absoluta obediencia y subordinación entre sus integrantes, considerando la posición jerárquica que tienen cada uno de ellos, características contempladas en el ordenamiento jurídico militar. De esta manera, se podrá analizar si los estilos de liderazgo de las estudiantes mujeres tienen relación con la percepción en la formación militar, tomando en cuenta la importancia que esta población le da a su contexto educativo y normativa vigente.

Por lo tanto, la investigación pretende mostrar el rol de las mujeres a partir del abordaje los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar, estudio que permitirá profundizar las características normativas y psicológicas del contexto y del grupo de estudio, esto para evidenciar la importancia de la relación entre la ley y la psicología, así como también los avances reales en términos de inclusión formativa de mujeres a instituciones que antes eran consideradas varoniles en su totalidad, cambios suscitados por el contexto democrático en el cual se vive actualmente. Como Saavedra (2012:7) afirma: “El contexto democrático y sus valores de equidad e inclusión de las Fuerzas Armadas, suponen la importancia de que las mujeres participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y al fomento de la paz y la seguridad”.

De forma general, el estudio de los estilos de liderazgo y la percepción de la formación militar de mujeres permitirá no solo investigar fenómenos concernientes al ámbito

psicológico, sino también a la importancia que la población de estudio le da a los aspectos normativos; todo esto para poder evidenciar si la ley y la psicología están asociadas entre sí para dicha formación. Es así, que el estudio mostrará un panorama acerca de la importancia de la ley en la formación militar, así como también la importancia que las estudiantes mujeres le dan este tipo de formación, todo esto asociado al fenómeno psicológico del liderazgo.

Finalmente, el siguiente trabajo ha sido realizado en un periodo de 11 meses, etapa en la cual se realizó la recolección de información, el análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la investigación que se llevó a cabo en la institución militar, así como también la correlación de sus dos variables. Es por eso, que la población con la que se trabajó fueron mujeres que se encuentran en plena formación militar en la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”, espacio donde no solo se imparte una formación musical, sino también una formación militar (instrucción, revista, escuadra de formación y otros). En esta institución, las estudiantes aprenden todo lo que conlleva el ser militar, cuyo resultado permitirá cumplir con la misión de la institución: formar sargentos y sargentas a nivel técnico superior en ciencia y arte militar, para no solo desenvolverse en las bandas militares, sino también en los confines de la patria (Saavedra, 2014: 42).

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

I. LIDERAZGO

La figura del liderazgo ha sido analizada con respecto a las condiciones culturales e históricas en las que se halla superpuesta la situación global: la comunicación o los medios por los que se expresa la influencia, los aspectos manifiestos y latentes comportamiento “dirigente- seguidor”, y el origen psicológico del liderazgo; de la misma manera, existen estudios que han atendido a problemas especiales en las organizaciones jerarquizadas; los grupos sin líder; liderazgo distribuido; el acuerdo unánime y la “moral” (Luft, 1975:88).

A. CONCEPTO DE LIDERAZGO

El liderazgo es un fenómeno social básico en el funcionamiento de un grupo, cualquiera sea su naturaleza, que posiblemente para la mayoría de las personas este sea el factor más importante en determinar el éxito de un grupo (Barra, 1998: 172).

Con respecto al estudio del liderazgo, existen múltiples definiciones que se han hecho en torno a este concepto, cuyas variaciones dependen del área de investigación, y que no necesariamente es psicológico. En ese sentido, dentro de lo que confiere la psicología social y el análisis de los grupos, citaremos una definición clásica elaborada por Stodgill en 1950 (citado por Barra, 1998: 174), autor que refiere que el liderazgo es: “el proceso de influir sobre las actividades de un grupo organizado en sus esfuerzos hacia el establecimiento y logro de metas”.

De la misma manera, Baron y Byrne en 1994 (citado por Barra, 1998: 174) refieren que el liderazgo es: “un proceso por el cual se permite a los miembros del grupo influir y motivar a los otros para ayudar a lograr las metas del grupo”.

Por lo que se observa en el anterior párrafo, ambas definiciones presentadas hacen énfasis en dos procesos inherentes al fenómeno del liderazgo: la influencia y el cumplimiento o logro de metas; esto quiere decir, que cualquier grupo, sin importar sus particularidades,

siempre va a tener metas por cumplir y una estructura que le permita organizar su método o sus formas para llegar a cumplir tales objetivos; esto a través del ejercicio de funciones perteneciente a cada participante, que varían según la experiencia y el compromiso que cada uno tiene respecto del grupo. Con esto se pretende decir, que el hecho de tener una organización en el grupo, permite la factibilidad del cumplimiento de las metas propuestas.

B. CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO

Ahora, existen diversos significados en torno al liderazgo, ya que como García en 2011 (citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 15) menciona, pueden existir grandes diferencias en la manera en la que se ejerce el liderazgo, pues algunos influyen en los otros según sus cargos, otros influyen según sus características y actitudes, las cuales generan ciertas reacciones en sus seguidores. A propósito, Raven y Rubin en 1983 (citado por Barra, 1998: 173) mencionan los siguientes significados que se pueden dar al líder:

1. Líder como una posición, que se basa en la obtención de la posición más alta sin tomar en cuenta características personales.
2. Líder como un rol, que se refiere al hecho de cumplir funciones como dirección, orientación, mando y aportación de sugerencias, siempre y cuando el líder se sienta parte del grupo y sea capaz de representarlo.
3. Líder como un conjunto de funciones, que hace referencia a la coordinación y dirección del líder para lograr las metas establecidas de manera más eficaz.
4. Líder como una persona, que hace referencia a los atributos y rasgos de personalidad que llevan a una persona a ocupar el liderazgo de un grupo.

De todas maneras, es importante mencionar que todos estos significados que se desarrollan en torno al liderazgo y al comportamiento de líder, se harán presentes en este trabajo investigativo, porque como ya se había mencionado, el ámbito militar es un contexto que puede ser descrito desde diversos significados del liderazgo, esto por la

estructura que inicialmente es jerárquica y también por los grupos que se conforman por afinidad o por el establecimiento de la amistad en plena formación.

Por otro lado, el hecho de haber presentado un par de definiciones al principio de este apartado, es importante recalcar que el liderazgo es un proceso que goza de múltiples definiciones lo que impide concretizar y simplificar un constructo que ha llevado siglos de evolución dentro de la historia del hombre y la sociedad, por lo que es necesario revisar su desarrollo con el pasar de los años, décadas y siglos a través de su evolución histórica y teórica, aportes que también ha elaborado definiciones según el resultado de diversas investigaciones, así como también los componentes de cada enfoque planteado alrededor de este fenómeno de la psicología social.

C. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL LIDERAZGO

Inicialmente, con la aparición del hombre, se inició el desarrollo y la transformación de la naturaleza; la elaboración de instrumentos de trabajo, el descubrimiento del fuego, la invención del arco y la flecha, y demás descubrimientos, permitieron, de inicio, que los inventores no fueran tomados en cuenta y en muchos casos sean señalados como “locos”, sin embargo, cuando se lograba alcanzar el resultado que todos esperaban, se convirtieron en un modelo a seguir por toda la comunidad, siendo estas personas las que coordinaban esfuerzos y ayudaban a la división natural de trabajo acordes con el sexo y edad entre hombres y mujeres, niños y ancianos (Estrada, 2007: 343). A partir de este hecho es que el liderazgo se ha presentado desde que el ser humano dejó de ser nómada y se empezó a organizar en civilizaciones, en las cuales fue creando jerarquías para poder gobernar (Giraldo & Naranjo, 2014: 11).

Como se describe en el párrafo anterior, el liderazgo está presente desde el origen del hombre con comportamientos vanguardistas que ayudaron a que la especie subsistiera en la tierra. Es por eso, importante señalar que este fenómeno es un proceso que no solo se ha desarrollado a partir del estudio de diversas ciencias, sino también a partir de las necesidades que el hombre ha tenido desde su existencia, necesidades que han cambiado

conforme los requerimientos que la civilización humana y social haya tenido en distintas etapas.

Siguiendo la línea cronológica de los hechos, la evolución de este proceso de dirección y organización a los grupos de trabajo se registró con las actuaciones de los grandes hombres de las antiguas civilizaciones, quienes dirigieron esfuerzos de otros hombres, administraron países, planearon y organizaron exploraciones, encabezaron y controlaron guerras, entre otros; todo esto registrado en Sumeria, Egipto, Babilonia, China, Grecia, Roma y Hebreos, las cuales dieron inicio al análisis de las características de estos personajes que se diferenciaban del resto de la civilización de esta etapa (Estrada, 2007: 343).

Es así que desde tiempos remotos, el liderazgo se ha registrado en la historia de la humanidad a través de los grandes emperadores, reyes y guerreros, los cuales, gracias a sus propios méritos, estamparon sus nombres en la historia, siendo, en muchos casos, sujetos de estudios para diferentes investigaciones, y en este caso, para abordar el tema del liderazgo (Giraldo & Naranjo, 2014: 11). Por este motivo, es importante analizar el fenómeno de este constructo desde sus inicios en la historia de la humanidad, así como también su evolución cronológica y su actualidad, porque este concepto se ha transformado conjuntamente con los cambios de la sociedad, una transformación que en la actualidad, rescata muchas características de cada etapa de su evolución.

1. EL LIDERAZGO EN LAS ANTIGUAS CIVILIZACIONES

A continuación, un breve resumen de esta etapa, desarrollada por Estrada (2007: 343-347) y Giraldo & Naranjo (2014:12-14):

- En Sumeria (Siglo 50 y 49 a. C.) los sacerdotes administraban los bienes para rendir cuentas a sus superiores.

- En Egipto (Siglo 25 a. C.) se reúne a trabajadores altamente cualificados, quienes son dirigidos por capataces con altos conocimientos en geometría, corte de piedra (estereotomía) y astronomía, para la construcción de la Pirámide Keops.
- En Babilonia (Siglo 20 a. C.) se elabora un texto legislativo (Código Hammurabi) donde se visualiza la importancia de controlar a las personas y los procesos.
- En China (Siglo 11 a.C.) Sun Tzu escribe el “Arte de la Guerra” un tratado militar vigente hasta la actualidad para jefes y líderes militares, ya que es una guía sobre la planeación, la organización y dirección de tropas.
- En Israel (Siglo 12 a. C.) El líder hebreo Moisés escoge hombres capaces para que fueran sus representantes y jefes de miles para impartir justicia, conforme al nivel de competencia delegada.
- En Grecia, Platón propone una civilización gobernada por una aristocracia de filósofos y sabios, a los que se les negaba cualquier tipo de riqueza, esto para generar en ellos la bondad y la virtud.
- En Roma (Siglo 2 a. C.) Diocleciano, emperador de Roma, describe las funciones para la organización del imperio, estableciendo delegaciones sucesivas de autoridad, evitando así la centralización del poder.

2. EL PAPEL MILITAR EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO

Por otro lado, junto con el desarrollo histórico del liderazgo en las antiguas civilizaciones, existieron también contribuciones por parte de las organizaciones militares y religiosas, quienes además de una consolidación del fenómeno del liderazgo en este tipo de organizaciones y en otras. Estrada (2007: 345) menciona algunos hechos históricos al respecto:

- La organización militar ofrece a la administración de los imperios una organización lineal a través del principio de unidad de mando, según la cual cada subordinado debe tener un solo superior que pueda dirigirlo; aquí prevalece un núcleo central donde la escala de niveles de mando es en función al grado de autoridad.

- Ciro (Siglo V a.C.) consideraba que la asignación de tareas se debía manejar con la especificidad de cada hombre para poder manejar alguna unidad de dirección mando y orden, dando importancia al trabajo en equipo, coordinación y unidad de propósito para el manejo de gobierno.
- Alejandro del Grande (Siglo V a. C.) se enfocaba en los roles operativos y de inteligencia, para tomar absoluto control y vigilancia en todo el campo de batalla, a través de los inmediatos inferiores, que a su vez se encargaban de unidades específicas.
- Carl Von Clausewits, Siglo XIX Redacta un tratado sobre la guerra y sus principios, dando sugerencias sobre cómo liderar los ejércitos en periodos de guerra y considera a la disciplina como un requisito indispensable para una buena organización.

3. EL LIDERAZGO EN LA EDAD MEDIA

Pasando a otra etapa de la evolución liderazgo, Estrada (2007: 345- 346) menciona los hechos sucedidos en la Edad Media sobre el fenómeno del Liderazgo:

- Surgimiento del terrateniente como autoridad y poseedor de poderes tributario, esto como resultado del poder central del Imperio romano (Siglo V a.C.).
- Nacimiento del feudalismo, ideología donde la naturaleza de la autoridad que delegaba el rey, investía a su vasallo como autoridad revocable a voluntad, y quienes solamente eran controlados por un juramento de honor personal, por lo que las personas ubicadas en las bases de las pirámides feudales dependían de sus señor inmediato pero esta dependencia no se daba en gradaciones hasta la cima, es decir, hasta el rey.
- A mediados del siglo XV llega la abolición del feudalismo y por consiguiente la libertad a los siervos, así mismo, se dio lugar al nacimiento de nuevos métodos de administración agrícola. A medida que los negocios crecían, los artesanos empezaban a contratar ayudantes , desarrollando un sistema de oficios, una organización estructurada, donde el maestro ocupaba la parte superior y en una escala menor, los jornaleros.

- A finales del siglo V, la caída de las guildas (corporación de comerciantes), ocasionaron que nacieran los sistemas industriales caseros de mayor tamaño y cobertura que lo que era el artesanado.
- En el siglo XVII el sistema fabril adquiere forma con la inversión en fábricas y equipos por parte de los mercaderes, que ansiaban una producción en ambientes especializados, donde todos los recursos pudieran ser controlados a diferencia del artesanado.
- En el siglo XVI se dio un cambio en el manejo de la espiritualidad de Europa occidental por parte de teólogos y clérigos; Martín Lutero, por su parte, inauguró la doctrina teológica y cultural denominada Luteranismo que influyó en las demás tradiciones protestantes de todas las iglesias cristianas y doctrinas, quienes empezaron a identificarse con la teología desarrollada por el protestantismo. Es así, que se infiere que la ética protestante y el auge de los nuevos sistemas industriales provocaron la revolución y el desarrollo del capitalismo, lo que trajo grandes descubrimientos tecnológicos que exigieron cambios en los líderes de esa época.

4. EL LIDERAZGO EN LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Estrada (2007: 346) menciona algunas características de la Revolución Industrial y su aporte al desarrollo del liderazgo:

- Durante la primera etapa (siglo XVIII-XIX) Reino Unido, Estados Unidos y Japón buscaban la mecanización con el fin de conseguir que la producción fuera más rápida y abundante; es por eso, que la máquina a vapor, la lanzadera gigante eran las máquinas más importantes de ese entonces en el mundo del transporte y la actividad textil respectivamente. En esta etapa se utilizaban materias primas como el algodón, madera, petróleo o carbón y los personajes principales eran los burgueses y los obreros, los primeros gozaban de un alto status social y riquezas, y los segundos trabajaban más de catorce horas al día y manejaban máquinas de alto riesgo.
- En la segunda etapa (Siglos XIX- XX) Alemania, Estados Unidos y Japón se buscaba la automatización, descubriendo inventos para efectivizar la producción como la

dinamo, motor explosivo y cinematográfico y el teléfono, que funcionaba con la electricidad y petróleo. En esta etapa se utilizan las mismas materias primas, añadiendo los derivados de las mismas como el plástico, y otros tipos de tejidos. Los protagonistas eran los terratenientes, los burgueses y la clase popular que mejoró su situación anterior.

- En la última etapa (Siglo XX- XXI) la industrialización se expande en todo los países desarrollados, donde se continúa la búsqueda de la automatización y la robotización; la maquinaria es más precisa y requiere la más alta tecnología. Para una buena mecanización, la industria requiere de un gran capital, ya que se invierte más en maquinaria que en obrero. Se buscan materias primas más ligeras y resistentes como la fibra óptica, fibra de vidrio, nuevas cerámicas, aluminio, acero, cobre, mercurio, entre otros. En esta etapa, los protagonistas son los profesionales especializados que se renuevan en conocimiento continuamente.

D. TEORÍAS DEL LIDERAZGO

Tomando en cuenta todos los antecedentes históricos señalados en el anterior apartado, se evidencia que el estudio del liderazgo, en un principio, se basó en definir estructuras sobre cómo se podría dirigir la sociedad a nivel político, religioso y económico; y en el análisis de los grandes líderes de la historias del mundo, identificando las diferencias entre uno y otro, se llegaba a la conclusión que los líderes nacían y no se hacían; es entonces, cuando en el siglo XX esta hipótesis comienza a ser refutada por los nuevos especialistas en el tema, ya que todos los tipos de liderazgo, pueden ser aprendidos, porque se trata de habilidades de dirección, de influencia sobre las personas para conducirlos al logro de metas y objetivos compartidos (Daft, 2006 citado por Giraldo, Naranjo, 2014: 12). En efecto, inicialmente se creía que el líder era una condición que solo algunos hombres podían gozar, como Aristóteles mencionaba: “Desde la hora de su nacimiento algunos están designados para la sumisión y otro para mandar” (citado por Barra, 1998: 176). Es así que esta concepción todavía se observa en las primeras teorías científica del liderazgo, cuya idea será cuestionada con la aparición de nuevas investigaciones.

Figura 1 Teorías del liderazgo



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presentan las teorías científicas desarrolladas a partir del siglo XX:

1. TEORÍA DEL GRAN HOMBRE

Es la primera teoría desarrollada en la evolución del fenómeno del liderazgo (principios del Siglo XX). Esta teoría se caracterizó por recalcar que los seres humanos, nacían con ciertos rasgos que los identificaba como líderes, con habilidades innatas para poder expresar poder e influencia sobre los demás; tenían la capacidad de integrar un todo y ejercer una influencia superior sobre diferentes situaciones logrando que otros se convirtieran en sus seguidores (Daft, 2006 citado por Giraldo & Naranjo, 2104:19).

Dentro de estos líderes se encontraban héroes como Alejandro Magno, los cuales, al igual que él, dirigían grandes expediciones y majestuosos guerras, por lo que existen muchas historias, mismas que sirvieron para relacionar estas experiencias con las capacidades y habilidades de cada uno, logrando identificar esas cualidades que tenían en común y que les permitieron lograr el éxito (Estrada, 2007 citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 20).

Como ya se ha evidenciado, esta teoría es producto de la historia que antecede el estudio científico del liderazgo, cuyos inicios, como ya se mencionó, se dirigían a observar a los grandes hombres que hicieron historia en las civilizaciones antiguas, quienes lucharon por sus ideales o quienes incentivaban el cambio por el bien común. Curiosamente, el liderazgo de estos grandes hombres nace de la necesidad generar un cambio en la sociedad

o buscar alternativa para mejorar la organización y el bienestar de cada ciudadano; esto es el reflejo de la esencia del liderazgo: influenciar para cumplir las metas grupales.

2. TEORÍA DE LOS RASGOS

Nace en 1920 a partir de la Teoría del Gran Hombre, la cual sugiere que existen algunas características denominadas rasgos, las cuales pueden identificar quién puede ser líder y quién no (Giraldo & Naranjo, 2014: 20). En esta teoría, se considera que los rasgos son características distintivas de un líder como la inteligencia, la honradez o la confianza en sí mismo; componentes que permitían inferir que estas investigaciones giraban en torno a líderes que habían alcanzado cierto nivel de grandeza (Bass & Stodgill, 1990 citado por Carchi, 2014: 2).

Es por eso que esta teoría se fundamenta en que la personalidad de las personas puede señalar las diferencias individuales de las personas, tomando en cuenta que los rasgos identificativos del líder son: altos niveles de energía, la inteligencia, la intuición y la capacidad para prever y persuadir (Lupano & Castro, 2008 citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 20).

A partir de las investigaciones dadas, se comenzó a profundizar el comportamiento del líder, rasgos y características particulares, analizando elementos como la inteligencia, la estatura y la energía que estos transmitían, esto con el fin de captar quienes eran líderes o quienes podrían ser formados para ello (Daft, 2006 citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 21). En efecto, la teoría de los rasgos buscaba identificar las características del liderazgo a través de las cualidades y particularidades personales de cada individuo, por lo que no tomaba ningún otro factor ajeno al individuo. A continuación se mencionan algunas características y estudios acerca de esta teoría.

- Stodgill revisó en 1948 (citado por Carchi, 2014: 2) aquellos rasgos que en ese entonces, se consideraban universales: 1) inteligencia, 2) atención a las necesidades, 3) iniciativa, 4) persistencia, 5) autoconfianza y 6) deseo de poder.

- Mann encontró en 1959 (citado por Barra, 1998: 177) que existían siete rasgos de personalidad que parecen estar asociados con el liderazgo: inteligencia, ajuste, extroversión, dominancia, masculinidad, sensibilidad interpersonal y conservadurismo.
- Borgatta (citado por Barra, 1998, 177) encuentra tres características que diferenciaban a los líderes de los no líderes: habilidad en la tarea, asertividad, aceptación social.
- Finalmente, en lo que refiere el liderazgo estudiantil, Zaccaro y otros (citado por Barra, 1998: 178) realizaron un estudio al respecto, encontrando las siguientes conductas que podrían predecir el liderazgo en tanto mujeres como hombres: motivación de logro, persuasión, habilidades sociales altas, creatividad, ajuste social o popularidad.

3. TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO

Teoría que surge en 1950, donde se empieza a estudiar la forma en que los líderes actúan respecto a sus seguidores, dejando en segundo plano el estudio de las cualidades que forman parte de un líder, es decir, esta nueva teoría se centraba en analizar “qué hacen” los líderes para ser más eficaces que otros (Giraldo & Naranjo, 2014: 25).

Giraldo & Naranjo (2014: 25) menciona los pilares de esta teoría:

- Esta teoría afirma que cualquiera que observe el comportamiento adecuado de los subordinados, puede ser un buen líder.
- Es más fácil aprender comportamientos que rasgos, motivo por el cual el liderazgo está al alcance de todos.

La teoría del comportamiento ha sido consolidada y profundizada a través del estudio de diversos investigadores. De esta manera Max Weber (1864-1920) (citado por Carchi, 2014: 3-7) contribuyó en estudiar el impacto de las relaciones de autoridad dentro de las organizaciones, identificando tres prototipos de liderazgo utilizados, principalmente en el ámbito industrial

- Liderazgo racional- legal o burócrata: liderazgo de tipo legítimo, ascendiendo al cargo por métodos oficiales; se apoya en la justicia, autenticidad y cumplimiento de reglas y normas establecidas. En este tipo de liderazgo, el subordinado seguía normas y leyes por parte de la autoridad que son decretados por un procedimiento.
- Liderazgo tradicional: Es aquel que heredaba poder por costumbre o por formar parte de una familia que ostentaba el poder permanentemente. Este tipo de liderazgo, promovía el sometimiento, necesario para conseguir los objetivos, planteando a los seguidores expectativas ambiciosas y la confianza y valor de forma recíproca.

De la misma manera Lewin, Lippit y White en 1939 (citado por Carchi, 2014: 3-7) desarrollaron investigaciones enfocados a buscar en cómo está distribuido el poder si se centraliza o comparte, planteando de esta manera, tres tipologías de liderazgo:

- Liderazgo Autocrático: liderazgo donde las reglas, la dirección, las técnicas de trabajo y actividades son decididas por el líder sin tomar en cuenta las opiniones del grupo. Las instrucciones de trabajo se presentan de manera que los seguidores no conozcan lo que sigue, además que el líder se expresa y critica de forma personal y no tiene una participación activa, solo cuando da instrucciones. Este tipo de líderes se mantienen en el poder por sus características de coerción y de recompensa.
- Liderazgo democrático: Todas las políticas y decisiones son discutidas por el grupo bajo la asistencia y coordinación del líder. Los integrantes del grupo tienen la libertad de escoger con quien trabajar y cómo repartirse las tareas y cuando requerir algún tipo de asistencia; aquí, el líder sugiere alternativas y brinda críticas objetivas (Pérez, 2012: 29). El líder democrático es alguien que toma decisiones conjuntamente con el grupo, logrando que el poder del líder resida en la interacción (Bass, 2008:76).
- Liderazgo laissez- faire: un tipo de liderazgo ausente, donde el líder no participa en el grupo, otorgando total libertad a los miembros para decidir y actuar; solo proporciona materiales necesarios y deja claro que intervendrá sólo si se le persuade. No vierte comentarios, a menos que sea cuestionado, y no pretende interferir con el grupo ni con sus actividades (Bass, 2008: 76).

Por otro lado, la Ohio University continuó con el estudio del liderazgo unido a la variable de eficacia, analizando los factores de éxitos y fracasos del liderazgo, llegando a concluir que los líderes tienen tendencias hacia los procesos y hacia las relaciones (AECOP, 2006 citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 21). Estas tendencias son:

- Consideración: grado de sensibilidad del líder, respetando las ideas y los sentimientos de sus subordinados, creando así una relación de confianza recíproca. El líder considerado expresa su aprecio por el trabajo realizado, resalta la importancia de la satisfacción del trabajo, mantiene y refuerza la autoestima de los trabajadores brindando un trato igualitario y promoviendo las sugerencias de los demás.
- Estructura de inicio: medida en que un líder se orienta hacia las tareas y dirige las actividades laborales de sus subordinados con dirección a lograr las metas. Northouse (2007) considera estos líderes se encuentran orientados hacia la tarea o actividades grupales, organizan el trabajo, define roles y responsabilidades y agenda actividades para alcanzar las metas.

Así mismo, en la Universidad de Michigan (citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 21) se estudió el comportamiento de los líderes, concluyendo en dos tipos de comportamiento líder:

- Centrado en empleados: líder que se enfoca en las necesidades humanas de los empleados, les brinda apoyo y facilita la interacción. Existe una relación interpersonal y se compara con la dimensión de consideración del anterior estudio.
- Centrado en el trabajo: líder que dirige sus actividades hacia la eficacia, la reducción de costos y la programación de tareas. Aquí, lo que el líder asume sobre los roles del grupo, propósitos y comportamiento, se refleja en su interés por cumplir con las tareas y hacer que el trabajo se lleve a cabo (Bass, 2008).

4. TEORÍA DE LA CONTINGENCIA

Teoría que se fundamenta en la eficacia del liderazgo y la situación en la que se desarrollan estas tareas, tomando como enfoque principal la situación en la que ocurre el liderazgo, y

de esta manera tratar de comprobar si la eficacia del comportamiento del líder es contingente por depender de las diferentes situaciones que se daban, ya que un tipo de liderazgo es eficaz en ciertas circunstancias, sin embargo si la situación cambiaba, este tipo de liderazgo ya no sería tan eficaz (Daft, 2006 citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 29). Por lo tanto, el mejor estilo de liderazgo no es fijo o estable, sino que es contingente con otros factores de la situación (Barra, 1998 citado por Carchi, 2014:8).

Siguiendo con la idea anterior, la teoría de la contingencia, denominado también situacional, es un enfoque que enfatiza que es la situación general o las necesidades del grupo lo que determina el surgimiento de ciertos tipos de líderes en determinadas circunstancias (Barra, 1998: 179). En efecto, tomando todas las teorías hasta el momento, el liderazgo es producto de diversos factores como los rasgos personales, la interacción con los seguidores y la situación del grupo. Como Stodgill (citado por Barra, 1998: 179), después de haber analizado los rasgos individuales, menciona al finalizar “El patrón de características personales de los líderes debe tener alguna relación relevante con las características, actividades y metas de los seguidores... Es claro que un análisis adecuado del liderazgo involucra no solo un estudio de los líderes, sino también de las situaciones”.

A continuación se mencionan algunas características de la teoría, descritas por Barra (1998: 179):

- El liderazgo es un recurso grupal, más que el resultado de determinadas características individuales.
- El liderazgo puede ser ejercido por distintas personas en distintos momentos, y no estaría reservado solo a una persona con atributos muy particulares que lo harían ser líder en todo momento y situación.
- Se debe resaltar la interacción entre líderes y seguidores, porque son los seguidores los que van a posibilitar que el líder emerja y se mantenga.

En ese sentido, se fundamentan tres variables importantes para esta teoría: 1) la relación entre líder y seguidor, 2) la estructuración de las tareas y, 3) el poder que ejerce el líder; cuando el poder que ejerce el líder sobre sus seguidores genera una visión clara de las metas

y objetivos y entabla una buena relación con el grupo, se dice que la situación es buena, de lo contrario, se deberá cambiar el líder, el tipo de liderazgo o la situación (Lupano & Castro, 2008 citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 29).

En función del anterior apartado, se estructuraron dos modelos de esta teoría:

❖ Modelo de contingencia de Fiedler, diseñado para identificar si la tendencia de los líderes se dirige hacia las tareas o hacia las relaciones (Giraldo & Naranjo, 2014: 30).

En este modelo se presentan tres variables a considerar:

- Relaciones líder y seguidor: Calidad de relación entre líder y seguidor, medida por la aceptación del individuo, confianza dada, y relación amistosa
- Estructuración de tareas: Grado en que la tarea está establecida por procedimientos, los cuales se miden por la claridad que haya en los objetivos, las alternativas de solución y el grado de corrección de acuerdo a las retroalimentaciones.
- Poder del líder: Posición en la que se encuentra el líder, lo que permite que los seguidores se sientan influenciados por él; este poder, permite castigar, recompensar y promover o degradar.

❖ Modelo situacional de Hersey y Blanchard, que analizó las características de los seguidores para determinar la eficacia del comportamiento del líder, es decir, el ejercicio del líder es en función las características de sus seguidores y disposición (Giraldo & Naranjo, 2014: 31). Esta teoría se centra en la disponibilidad de los seguidores, ya que su énfasis refleja la realidad de que son ellos quienes aceptan o rechazan al líder; el término de disponibilidad se refiere al grado en que las personas tienen la aptitud y motivación para cumplir una tarea específica (Robbins, 2009 citado por Carchi, 2014: 9).

Tomando en cuenta ambos enfoques de la teoría de la contingencia, también se puede concebir el liderazgo en términos de una transacción entre el líder y el grupo, porque entre ambos se da y se recibe algo: en primer lugar, los participantes del grupo reconocen al

líder como tal y aceptan su autoridad, y el líder brindar recursos valiosos a los participantes en muestra de su apoyo (Navas y Molero citado por Barra, 1998: 180).

5. TEORÍA DE LA INFLUENCIA

También denominado Liderazgo Carismático; esta teoría, a diferencia de las que la preceden no se basa en la posición de autoridad del líder, sino en las cualidades y en la personalidad llena de carisma (Daft, 2006 citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 33). Esta clase de líder, posee mucha confianza en sí mismo, tiene claridad en las metas y un fuerte compromiso por cumplirlas, sabe expresar esta visión de forma explícita a sus seguidores y es considerado como un agente de cambio del entorno; además, es capaz de influenciar, inspirar y motivar a sus seguidores para que realicen más de lo que normalmente hacen; no exige atención por su poder, la capta por sus cualidades y personalidad (Gómez citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 34).

En esta teoría el carisma es una habilidad con la que se inspira entusiasmo, interés, afecto; todo esto a través del encanto personal, la cual usada de forma correcta puede incrementar el desempeño de sus seguidores, ya que se da lugar a tener una visión mucho más amplia de las cosas, dejando los intereses personales por el bien del grupo (Giraldo & Naranjo, 2014: 34).

A propósito de esta teoría, ya se habían observado los primeros estilos de liderazgo en la teoría del comportamiento, donde, por ejemplo, el liderazgo democrático, autocrático y el *laissez-faire* son estilos que se desarrollan a partir del tipo de interacción que se da entre el líder y los seguidores. Sin embargo, el desarrollo de la teoría de la influencia rescata la idea de la primera teoría que se mencionó: teoría de los rasgos, cuyo enfoque enfatiza el análisis de los atributos personales. En efecto, esta teoría se fundamenta no solo en la concepción de los estilos para liderar en determinadas circunstancias y seguidores, sino también en analizar el carisma del líder y en su potencial para influir positivamente en los demás, priorizando el bienestar grupal antes del bienestar individual.

6. TEORÍAS CONTEMPORÁNEAS

Hasta el momento, se han mencionado los enfoques más importantes dentro del estudio del liderazgo en el campo de la psicología, los que, de alguna manera, contribuyeron a que se desarrolle esta última teoría, que a pesar de ser una integración de dos estudios anteriores, rescata muchos fundamentos de las primeras investigaciones en torno al fenómeno estudiado. De la misma manera, enriquecen el campo de los estilos de liderazgo, ampliando con más alternativas para el desarrollo del liderazgo en un determinado grupo.

Dentro de las teorías contemporáneas, se encuentra el desarrollo del liderazgo transformacional, el concepto más desarrollado y estudiado en la actualidad. Su principal precursor es Bernard M. Bass, quien se basó en las ideas originales acerca del liderazgo carismático y transformacional de Robert House (1971) y James MacGregor Burns (1978) (citado por Lupano & Castro, 2006: 111). La mayoría de las teorías sobre el liderazgo transformacional y carismático toman en cuenta tanto los rasgos y conductas del líder como las variables situacionales, dando lugar a una perspectiva más abarcadora que el resto de las orientaciones descritas (Yukl & Van Fleet citado por Lupano et. al., 2006: 111).

En base a lo anterior, House se dedicó a buscar los rasgos y las conductas que determinaban al líder; dentro de los rasgos se encontró: la convicción, autoconfianza y anhelo de poder; y dentro de las conductas se encontró: buen manejo de las impresiones, definición de metas ideológicas y acción de confianza en los seguidores. En el segundo caso, Burns estudiaba el liderazgo transformacional a través del estudio del proceso de influencia de los líderes sobre los seguidores y la búsqueda de las diferencias del liderazgo transaccional, determinando que la misma recae en que los subordinados están motivados por intereses personales en lugar de ser influidos por sus líderes para trascender sus propios intereses en pos de la organización o grupo (Castro, Lupano, Benatuil & Nader, 2007 citado por Carchi 2014: 11).

Es importante mencionar que el autor de esta teoría, junto con sus demás colaboradores, consideran este enfoque como un recurso efectivo en diferentes ámbitos, tanto civiles como militares (Lupano et. al., 2006: 112). Por este motivo, esta teoría rescata puntos

importantes de los principales estudios que la preceden, hecho que da lugar a su versatilidad en cualquier grupo. Como ya es de conocimiento, el liderazgo es un fenómeno básico que debe darse, de forma explícita o implícita en cualquier grupo, ya sea este formal o informal.

a) Liderazgo Transaccional

Es un estilo de liderazgo que se caracteriza por la transacción o intercambio que se realiza entre el líder y los seguidores; esta transacción se da cuando el líder conoce las necesidades de sus seguidores, por lo cual él ofrece recompensas para poder satisfacer dichas necesidades a cambio de cumplir con las metas y objetivos de la organización (Daft, 2006 citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 34). Además, el líder que pertenece a este estilo, guía o motiva a sus seguidores en dirección de las metas establecidas al aclarar el rol y los requerimientos de la tarea (Robbins. 2009: 45).

Del mismo modo, el liderazgo transaccional suele darse cuando los líderes premian o por el contrario intervienen negativamente (castigan) para verificar si el rendimiento de los seguidores es acorde o no a lo esperado (Lupano et. al., 2006: 112). En ese sentido, este estilo del liderazgo tiene similitudes con el liderazgo de tipo autocrático y aquel que se centra en el trabajo, tomando siempre en cuenta la intervención negativa y la exigencia constante para que las tareas se las haga de forma correcta y así cumplir con los objetivos del grupo.

Este estilo de liderazgo presenta los siguientes componentes, descritos por Giraldo & Naranjo (2014: 34-36)

- ❖ Recompensa contingente, donde el líder otorga recompensas dependiendo del cumplimiento de metas y consecución de objetivos.
- ❖ Dirección por excepción, donde se realiza retroalimentaciones negativas, sanciones y correcciones por no cumplir los objetivos y metas; además de su poca o casi nula intervención.

Esta teoría explica que cuando se es un líder transaccional, la motivación impartida a los seguidores se da por la posición jerárquica que existe, es decir, la relación entre líder y seguidores es más de jefe a subordinados por el reconocimiento que éste hace en relación al cumplimiento de metas, premiando o castigando la actuación de los seguidores (Contreras & Barbosa citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 37).

b) Liderazgo Transformacional

Es un estilo de liderazgo ideal, ya que promueve e inspira a los seguidores a cumplir las metas, logrando que estos mismos desarrollen la habilidad de dirigir a través del alineamiento de objetivos y metas de la organización con los seguidores, el líder y el equipo de trabajo. (Bass & Riggio, 2006 citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 37). Bass describe este liderazgo a través de los efectos que produce el líder sobre sus seguidores, que llega a concientizarlos acerca de la importancia y el valor que tienen los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas (Castro, Lupano, Benatuil & Nader, 2007 citado por Carchi, 2014: 12).

Como en el caso de Liderazgo Transaccional, el Liderazgo Transformacional presenta los siguientes componentes:

❖ Influencia o carisma idealizado

El Carisma o Influencia Idealizada, como parte importante del constructo más abarcativo de Liderazgo Transformacional, hace referencia al despliegue, por el líder, de comportamientos que resultan ser modelos de rol para sus seguidores, pudiendo demostrar consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral. El líder es respetado, admirado y tiene la confianza de quienes le siguen, siendo modelos de identificación e imitación. (Bass & Avolio, 1994, citado por Vega & Zabala, 2004: 61).

Esta dimensión, presenta las siguientes características que son descritas por Bass & Avolio (citado por Vega & Zabala, 2004: 63-64):

- Tienen alta autoestima, despliegan completa confianza en sus capacidades y convicciones, y hacen de esto un claro aspecto de su imagen pública, proyectando una presencia poderosa, confiable y dinámica.
- En cuanto a la expresión verbal, hacen uso de verbos que indican acción, mensajes simples, pausas cortas entre frases y reiteración en sus discursos. Su tono de voz es comprometido y cautivante, mantienen contacto visual directo, se muestran relajados y utilizan expresión emocional no verbal, a través de contacto físico y expresiones faciales animadas.
- Tienen un fuerte sentido del deber y de la responsabilidad, siendo capaces de dirigirse internamente.
- Conocen y entienden las necesidades, valores y esperanzas de sus seguidores, y son hábiles para articular metas compartidas sobre la base de este conocimiento.
- Entregan estructura a los problemas para que sean más fácilmente comprendidos.

❖ **Motivación inspiracional**

Bass (citado por Vega & Zabala, 2004: 73) define a la motivación inspiracional en términos de la entrega de significados y desafíos a los seguidores, por el líder transformacional, despertando el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo, creando y comunicando expectativas, lo que motiva e inspira a quienes les rodean, obteniendo seguidores involucrados y comprometidos con una visión compartida. Aquí el trabajo en equipo es fundamental; el entusiasmo y optimismo se presentan al implicar a los seguidores en la visión de futuro; se comunican expectativas grandes, se utilizan símbolos para centrarse en los esfuerzos y expresa propósitos importantes en forma sencilla (Giraldo & Naranjo, 2014: 37) (Carchi,2014:12-13).

De hecho, dependiendo del tipo de tarea que se desea estimular, el líder carismático puede enfocar el proceso de animación e inspiración en motivos de logro, poder o afiliación de

los seguidores, así los menciona Bass (citado por Vega & Zabala, 2004: 73) en el siguiente apartado:

- Animación de los motivos de logro: Relevante para tareas desafiantes, complejas, que requieren iniciativa, toma de riesgos, responsabilidad y persistencia.
- Animación de motivos de poder: Importante para tareas que necesitan que los subordinados sean competitivos, persuasivos y agresivos.
- Animación de motivos de afiliación: Significativo para tareas que precisan cooperación, trabajo en equipo y apoyo mutuo entre los subordinados.

❖ **Estimulación intelectual**

La Estimulación Intelectual puede verse cuando los líderes transformacionales estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y el reencuadre de problemas, solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público (Bass y Avolio, 1994, citado por Carchi, 2014:12-13). Además, se promueve la inteligencia, racionalidad y solución cuidadosa de los problemas.

❖ **Consideración individualizada**

Por Consideración Individualizada, se entiende, que el líder trata a cada subordinado diferencialmente, de acuerdo con sus necesidades y capacidades. El líder transformacional individualmente considerado actúa como entrenador o mentor de los seguidores, prestando atención especial a cada una de sus necesidades para su logro y desarrollo; haciendo que cada individuo sienta una valoración única (Giraldo & Naranjo, 2014: 37)

Esta dimensión presenta las siguientes características descritas por Bass (citado por Vega & Zabala, 2004: 93-94):

- El líder ve al individuo como persona más bien que como empleado; recuerda las conversaciones anteriores y está consciente de las preocupaciones de cada uno de sus subordinados; utiliza principalmente una comunicación de dos vías, por lo general

cara a cara, en la cual líder y seguidor comparten sus preocupaciones y expectativas respecto del trabajo propio, del otro, y a su relación.

- El líder individualmente considerado se preocupa de que cada subordinado esté completamente informado de lo que está sucediendo en la organización, con esto, ellos llegan a sentirse parte del desarrollo organizacional, principalmente si al mismo tiempo se les permite aclarar dudas, haciendo posible también a los líderes el acceso a las reacciones y preocupaciones inmediatas de los seguidores sobre la materia.
- Los líderes individualmente considerados reconocen las necesidades, motivaciones y deseos de cada seguidor y saben cómo utilizarlas efectivamente.
- Los líderes individualmente considerados tienen la habilidad de ayudar a sus seguidores con sus problemas personales y laborales utilizando una escucha activa efectiva, que se caracteriza por compartir experiencias personales con sus subordinados, dar consejo, sugerir otras alternativas y permitir a través de preguntas llegar a generar alternativas propias.
- El líder se orienta hacia el desarrollo de sus seguidores, evaluando el potencial de éstos en cuanto al trabajo que desempeñan y las posiciones futuras de mayor responsabilidad que pueden llegar a ocupar.

Tomando en cuenta el anterior apartado, el líder transformacional es capaz de generar fuertes actitudes de compromiso y lealtad en sus seguidores; además, el hecho de brindarles confianza y apoyo, incrementa el autoestima, la dirección del seguidor y la satisfacción de poder cumplir con todas las metas pautadas por parte del grupo u organización (Bass & Riggio, 2006 citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 37).

En ese sentido, el Liderazgo Transformacional busca el cumplimiento de objetivos a través de la inspiración impartida a los seguidores, enfocándose en cada persona que la conforma y el trabajo conjunto para elevar la moral, y así, lograr que ellos mismos, en un futuro próximo, se conviertan en líderes transformacionales (Bass & Riggio, 2006 citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 37).

Es importante resaltar que tanto el liderazgo transaccional como el liderazgo transformacional, no deben considerarse enfoques o estilos excluyentes al momento de

lograr los objetivos, sino más bien, es importante señalar su complementariedad, ya que el liderazgo transformacional se construye sobre el liderazgo transaccional, porque el primero produce niveles de esfuerzo, y desempeño de los seguidores que van más allá de los que se obtendrá con el estilo transaccional (Bass, 2008: 12 citado por Carchi, 2014: 12).

c) Laissez Faire

Término francés que significa “dejar hacer” y que representa la falta o ausencia de liderazgo, puesto que no ejerce su rol y evita por completo tomar decisiones; aquí, el líder prefiere no tomar acciones frenen a una situación que se le esté presentando (Bazzani & Villalobos, 2014:12). Es por esta razón, que este liderazgo resulta ser inefectivo en cualquier grupo u organización, puesto que la característica principal del líder es ejercer influencia a través de sus ideas o decisiones por el bien colectivo.

E. LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA PSICOLOGIA SOCIAL

El liderazgo ha sido estudiado por diversas ciencias que no necesariamente son exclusivas del ámbito psicológico, sin embargo, dentro de la ciencia del comportamiento humano, el área que más ha desarrollado investigaciones en torno a este constructo ha sido la psicología social desde el análisis del comportamiento de los grupos y la influencia social.

Según Allport en 1954 (citado por Barra, 1998: 2) la psicología social es una disciplina que busca comprender y analizar y explicar cómo los sentimientos, pensamientos y conducta de los individuos son influenciados por la presencia actual, imaginada o implícita de otros seres humanos. En efecto, la definición de este autor introduce el concepto de influencia, que es el principal objeto de estudio de esta rama, ya que este es un fenómeno central dentro de la interacción que se da entre los individuos.

Otra definición importante para la comprensión de este campo es la que hace Baron y Byrne (1994) (citado por Barra, 1998: 2), indicando lo siguiente: “La psicología social busca comprender la naturaleza y causas de la conducta y pensamientos de los individuos en situaciones sociales”. En ese sentido, esta definición establece la variedad de

situaciones sociales que se dan en la sociedad, lo que da lugar a inferir que la psicología social está en todo proceso que involucre la interacción de dos o más personas, ya que, en mayor o menor grado, es en la interacción donde se observan conductas y características particulares de los individuos.

Como se había mencionado con anterioridad, la psicología social ha estudiado el liderazgo desde el análisis de la influencia social y el grupo, conceptos que serán desarrollados posteriormente: sin embargo, como parte introductoria, es importante explicar la importancia del grupo en el estudio del liderazgo. En ese sentido es importante señalar que la psicología social ha estudiado a los grupos surgidos en la sociedad para observar su dinámica, hecho que permitió dar cuenta que el grupo, independientemente de sus características, son espacios que tiene una estructura comportamental importante para este campo de estudio, como por ejemplo el ejercicio de rol, la ejecución de tareas, las características de pertenencia, el cumplimiento de metas, poder, normas etc.; aspectos que involucran una estructura donde implique que existan alguien o algunas personas que se hagan cargo de establecer las características del grupo como tal.

Por tanto, la psicología social se encargó de profundizar el estudio del liderazgo a través del análisis de los diferentes grupos que emergían dentro de la sociedad por diversas situaciones. La psicología social buscaba analizar la conducta social de cada integrante que formaba parte un grupo específico, así como también las características grupales de las cuales ellos formaban parte, y el impacto de estos grupos en la sociedad. Por ejemplo uno de los grupos más antiguos dentro de la civilización humana es la milicia, cuyas características son diversas en cuanto a la conformación de grupos, ya que no solo existe una estructura jerárquica, sino también estructuras informales para la cotidianidad.

1. GRUPO

Por su parte, el grupo, así como el liderazgo, tiene un extenso campo de estudio, sin embargo dentro de sus conceptos más relacionados al ámbito psicológico se encuentran definiciones como las que elabora Young (1969: 7), cuyo autor refiere que un grupo no simplemente es un agregado de individuos, tal como se registran en un censo, sino que es

una asociación de personas que mantienen algún grado de relación de dar y tomar entre sí, es decir, de estimulación y respuesta recíprocas entre los miembros. Esto quiere decir, que el grupo es un conjunto de personas que interactúan entre sí para cumplir expectativas individuales y expectativas a nivel grupales, por lo que cada participante debe ofrecer recursos para lograr cumplir dichos intereses.

Ampliando el concepto, Shaw en 1996 (citado por Barra, 1998: 118) menciona que el grupo es “un conjunto de personas (dos o más) que interactúan entre sí de modo que cada persona recibe la influencia de cada una de las otras personas y, a su vez, ejerce influencia sobre todas ellas”. Entonces, integrando ambos conceptos tenemos que el grupo es un conjunto de personas que interactúan y que se influyen entre sí para cumplir metas, esto a partir del desempeño diferenciado de cada integrante, lo que permite su multiplicidad de opciones para llegar a lo anhelado.

Existen diversos análisis y teorías que se han hecho alrededor del grupo. De forma genérica, su análisis varía desde las características de la formación de grupos, sus etapas de desarrollo, sus componentes, su importancia dentro de los cambios de la sociedad, sus tipologías, hasta su estructura y esencia como tal. En ese sentido, Raven y Rubin en 1993 (citado por Barra, 1998: 118) mencionan que existe cinco dimensiones de estructura social que permite analizar la organización y las implicancias de casi cualquier grupo, las cuales son: 1) Evaluación, 2) Interdependencia, 3) Comunicación, 4) Roles y por último, 5) Influencia; siendo estos interdependientes, de modo que cuando una es afectada, las demás resultan también modificadas.

Del mismo modo, existen otros estudios que señalan que los grupos deben cumplir con ciertos criterios para su conformación, Baron y Byrne (1994) (citado por Barra, 1998: 119) los mencionan a continuación:

- a) Los individuos deben interactuar entre sí.
- b) Los individuos deben tener una relación estable.
- c) Los individuos deben compartir metas.

- d) su interacción debe estar estructurada de alguna forma.
- e) los individuos involucrados deben percibirse a sí mismos como parte del grupo.

En efecto, los autores refieren que la condición más importante para conformar un grupo es, definitivamente, el hecho de que cada individuo se perciba como parte del grupo.

Así mismo, otros autores determinaron que el tener creencias comunes es una condición importante para que un grupo tenga existencia, ya que las creencias dan lugar a la formación de un grupo, señalando ejemplos como los grupos religiosos, políticos y asociaciones voluntarias (Tajfel citado por Barra, 1998: 120).

Cabe mencionar que estas acepciones son aplicables a cualquier grupo social, ya que son criterios generales que no toman en cuenta sus particularidades. Al respecto, cabe mencionar que fue la psicología social quien se encargó de estudiar el los grupos pequeños de la sociedad, lo que permitió indicar que las características ya mencionadas se dan en todos los grupos sociales, sin distinción. Por ejemplo, una familia dista mucho de parecerse a una organización política; sin embargo, ambas cumplirían con las dimensiones de roles, interdependencia, comunicación, etc.; y los criterios de interacción, estabilidad, creencias, estructura y pertenencia.

Rescatando la última idea, la diferencia entre un grupo familiar y un grupo político radica en la clasificación que la psicología social ha realizado en sus esfuerzos por categorizar los grupos emergentes. En efecto, Cooley (citado por Barra, 1998: 121) fue quien estableció dos distinciones para los grupos; en primer lugar se denominó grupo primario a todo aquel conjunto de personas que cooperan íntimamente, es decir “cara a cara”; segundo lugar denominó grupo secundario a toda aquellas asociaciones grandes donde su interacción es indirecta e intermitente, es decir, no hay comunicación “cara cara”. Cabe mencionar que esta clasificación se basa en criterio de relacionamiento social.

Sin embargo, es importante mencionar que la clasificación establecida por Cooley no es la única que se realizó en el amplio estudio de la psicología de los grupos. También es

importante resaltar criterios de clasificación según el rol social de los grupos (endogrupo-exogrupo), criterios de clasificación según la pertenencia del individuo (grupos de referencia- grupos de pertenencia), criterios de clasificación según las actividades desempeñadas (grupos de tareas- grupos experienciales), etc. Es importante mencionar que un solo grupo puede tener estas cuatro categorizaciones; por ejemplo, el ámbito militar es un contexto donde puede darse la conformación de grupos secundarios (por la estructura jerárquica) y grupos primarios (por las actividades que se dan entre pares, camaradas o estudiantes)

Ahora, tomando en cuenta el análisis del grupo dentro de la psicología social, también es importante resaltar la importancia de este concepto en el estudio de liderazgo, esto porque el liderazgo es un proceso que no puede darse en el desenvolvimiento individual de las personas, sino más bien en el desarrollo social de cada uno de ellos. Al respecto, Merton en 1980 (citado por Baró, 1982: 3) menciona que el liderazgo es un proceso estudiado dentro de los grupos sociales, porque es en el grupo donde se actúa de acuerdo a normas, esquemas establecidos, lo que da lugar a que existan personas que direccionen y personas que cumplan con la dirección, esto para cumplir con las normas establecidas y para que exista una estructura permanente.

En lo que refiere la estructura grupal, la misma puede definirse como un sistema de roles y status diferenciados; además, la estructura implica una variedad y una gama de reglamentos que sirven para controlar los roles y lograr cierta conformidad (Young, 1969: 9). Esto quiere decir, que un grupo, de cualquier característica, requiere de normas y roles para su estabilidad, lo que permite plantear el hecho de que los roles varíen desde el rol de poder e influencia y desde el rol de sumisión y obediencia, es ahí donde entra el estudio del liderazgo.

2. INFLUENCIA SOCIAL

Ya se había comentado con anterioridad, que el objeto central de estudio de la psicología social es la influencia social, misma que aporta ampliamente al estudio del liderazgo. En ese sentido, la influencia social comprende casi toda la psicología social, porque mediante

ella se puede describir cualquier cambio en la persona (fisiológico, actitudes, emociones o conducta) (Young, 1969: 8). En ese sentido, se puede definir la influencia social como un proceso por el que las acciones de un individuo o grupo afectan el comportamiento de los demás (Feldman, 1997: 585).

En ese sentido, la influencia social consiste en el ejercicio de poder por parte de una persona o grupo que influyen en la conducta de los demás y está considerada más como un cambio conductual que como uno de actitudes (Worchet, 2000 citado por Odiarde, 2004: 9). A propósito, este autor menciona que un cambio conductual implica una respuesta a la presión de la influencia social. Esta clase de respuestas son: 1) sumisión, 2) identificación, e 3) interiorización.

A propósito del anterior párrafo, la influencia social es sinónimo de poder, cuyas características Weber (citado por Rodríguez 2001: 92-93) cita a continuación:

- a) El poder es un proceso social.
- b) El objeto de este proceso es realizar los fines del poderoso o influyente.
- c) El criterio decisivo no es el ejercicio mismo del poder, sino la disponibilidad del poderoso sobre las posibilidades.
- d) El poder se caracteriza por la desigualdad. cuando se habla de equilibrio de poderes, se trata de apuntar al hecho de un equilibrio inestable, lo que ocasiona el enfrentamiento de personas.

De la misma manera, se han clasificado los tipos de poder que surgen en los grupos conformados en el ámbito social, tomando en cuenta diversos criterios. Una de sus clasificaciones es mencionada por Rodríguez (2001: 93), la cual se menciona a continuación:

- a) El poder de recompensa se refiere a la capacidad del poderoso de recompensar al subordinado por su obediencia y sometimiento.

- b) El poder coercitivo hace referencia a la capacidad que tiene el poderoso de castigar al subordinado por su no sometimiento, por el incumplimiento de la voluntad del poderoso.
- c) El poder experto se fundamenta en el conocimiento atribuido al poderoso respecto a algún tema en específico, relevante para la situación en la que se da el poder.
- d) El poder referente se basa en la identificación y el deseo que tiene el subordinado por alcanzar el poder.
- e) El poder legitimado hace referencia a los roles de autoridad establecidos formalmente.

Por otro lado, Etzioni (citado por Rodríguez 2001: 93) menciona que existe una clasificación de ejercer poder en las organizaciones grandes, las que se especifican a continuación:

- a) Poder coercitivo: basado en el uso de la fuerza y amenaza.
- b) Poder remunerativo: basado en el uso de recompensas por la obediencia.
- c) Poder normativo: Basado en que la orden se asocia a algún valor importante para la organización

Tomando en cuenta este apartado, resulta importante resaltar que se ha tomado en cuenta el tema de influencia social, ya que es evidente que el liderazgo, como se verá después, utiliza dentro de sus diversas definiciones la palabra “influencia”, cuyo significado difiere cuando dicho término se asocia al poder. En ese sentido, cuando se habla de poder, en muchas ocasiones no se habla de liderazgo necesariamente, ya que el poder, Según Buckley (citado por Rodríguez, 2001: 92) es el control o la influencia sobre las acciones de los otros, sin tomar el consentimiento de aquellos y muchas veces, contra su voluntad. Por otro lado, el liderazgo, como se verá más adelante, dentro sus diversas definiciones y categorizaciones, se encuentra que el mismo es una relación de influencia de una persona sobre otra (s) para el logro que objetivos que comparten ambos actores; es decir, en el liderazgo, en mayor o menor grado, el subordinado o seguidor si tiene participación, porque las metas también los comprometen.

Por otro lado, otro de los motivos por el cual se mencionó el tema de influencia social es porque, dentro del ámbito militar, existen sistemas de poder e influencia debido a su estructura jerárquica, distribución de roles que permite que haya inmediatos superiores, cuya función no solo se trata de ordenar, sino también de obedecer.

F. DIFERENCIAS ENTRE LIDER Y JEFE

Es importante establecer la diferencia entre ambos conceptos, puesto que es fácil confundirla por la organización que se da en el contexto, y que de alguna manera, determine las funciones de cada miembro de la organización. Sin embargo, se puede ser líder sin ser jefe, y esto radica en las conceptualizaciones de cada término que Giraldo & Naranjo (2014, 16:17) presentan a continuación:

- El jefe es toda aquella persona que lo único que hace es asignar funciones para gestionar sus organización, esperando que toda la persona de rango inferior cumpla cabalmente con lo que se le ordena.
- Si bien, en la mayoría de los casos, el líder es una persona de rango superior, no significa que siempre sea así, por el contrario, el líder puede ser cualquier persona de cualquier rango que fomente el trabajo en equipo, interactuando, estimulando e influyendo a sus seguidores al cumplimiento de metas y objetivos que comparta.

Figura 2 Diferencias entre jefe y líder



Nota. Recuperado de “Liderazgo: Desarrollo de concepto, evolución y tendencias” de Giraldo E. & Naranjo J. (10 –agosto- 2018; 69,72). Recuperado en Biblioteca Virtual de la Universidad Del Rosario.

En ese sentido, el liderazgo es adoptado por cualquier persona, sin importar su posición organizacional, que tenga la capacidad de fomentar el trabajo en equipo, interactuando de forma directa y tomando en cuenta las necesidades individuales de cada miembro, esto para fortalecer el camino hacia el logro de objetivos.

G. DIFERENCIAS ENTRE SEGUIDOR Y SUBORDINADO

De la misma manera Giraldo & Naranjo (2014: 17.18) explican las diferencias que Hugtes et al. (2017) establece en relación a ambos términos, los cuales se presentan a continuación:

- El seguidor es toda aquella persona que siente empatía por el líder y gracias a las constantes situaciones de retroalimentación y estimulación hacia la consecución de metas y objetivos que estos compartan, desarrolla su trabajo creativa, proactiva y eficiente.
- El subordinado es toda persona de rango inferior al jefe, al que se le asignan tareas por atender que requieran de dirección constante, por lo cual los subordinados se pueden volver perezosos, ya que deben tolerar a un líder que se comporte de determinada tarea.

Figura 3 Diferencias entre subordinado y seguidor



Nota. Recuperado de “Liderazgo: Desarrollo de concepto, evolución y tendencias” de Giraldo E. & Naranjo J. (10 –agosto- 2018; 69,72). Recuperado en Biblioteca Virtual de la Universidad Del Rosario

H. DEFINICIÓN DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Bass explica que “los estilos de liderazgo o de dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes” (Zuzama, 2014:10). Es por esta razón, que el estilo de liderazgo estructura futuras conductas para influir en el grupo, las cuales pueden ser clasificadas en función la teoría que plantea el mismo autor.

I. ¿CÓMO ES UN LIDER MILITAR?

Hasta ahora se ha mencionado el liderazgo de forma genérica. Sin embargo, es importante mencionar algunas características que el líder militar debe tener, ya que el liderazgo en un contexto castrense exige otros atributos esenciales para ser considerado como tal. Por ejemplo, es posible que para el liderazgo de un grupo empresarial solo sea necesario el compromiso con el cumplimiento de los objetivos; en cambio, en el liderazgo militar se necesitan recursos de índole instrumental y personal.

Los líderes militares nacen de los valores cívicos y morales profesionales, interiorizándolo de manera que se evidencia el valor de los atributos del líder y estos son: disciplina consciente y autodisciplina con la capacidad de proceder voluntariamente conforme a las normas, reglamentos y leyes; la honestidad que se caracteriza por el respaldo a los derechos de los demás, honor con la conciencia de su propia dignidad; la lealtad a las personas en función de ideales; sentido de justicia el deber moral de dar a cada individuo lo que le corresponde; respeto con la capacidad de acatar a la patria y a los símbolos; la integridad moral o la probidad que se relaciona a todas las características anteriores; El patriotismo que se traduce al amor incondicional a la patria que se expresa a través del

respeto a las instituciones y a los símbolos patrios; La camaradería con su relación exitosa y disciplinada (Mamani, 2012:15).

Los líderes militares se desarrollan en función la estrategia de la modernización, estableciendo fines, métodos y recursos para equilibrar los tres componentes de entrenamiento, educación y experiencia en todos los ámbitos operacionales, institucionales y de autodesarrollo de la formación de líderes (Vásquez, 2018: 156). Así mismo, se describe el desarrollo del liderazgo militar como un proceso deliberado, constante y progresivo, basado en los valores del ejército que convierte a los estudiantes en profesionales dedicados y competentes, sintetizando toda su carrera de entrenamiento, capacitación y experiencias en el ámbito operacional, institucional y de autodesarrollo (Vásquez, 2018: 156).

II. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR

Antes de abordar el concepto de percepción en lo que concierne a la formación militar, es importante mencionar los conceptos el enfoque psicológico de la percepción del cual se nutre la presente investigación.

A. CONSIDERACIONES GENERALES ACERCA DE LA PERCEPCIÓN

La palabra percepción proviene del latín perceptivo y cuyo significado hace referencia a la acción y al efecto de capturar por completo las cosas. Es así que el término es inicialmente estudiado por filósofos como Platón (el alma es el origen de conocimiento), Aristóteles (los sentidos ocupan un lugar muy importante en la adquisición de conocimiento), Descartes (el alma es mas importantes que los sentidos) y la corriente del empirismo (los sentidos y la experiencia son las fuentes del conocimiento) (Fernández, 2016: 5).

Posteriormente, es la fisiología que se encarga de estudiar la relación existente entre los estímulos y la percepción de las propiedades de los mismos, esto a partir de la “ley de las energías nerviosas específicas” enunciada por Müller en 1986 (citado por Fernández,

2016: 5), indicando que las cualidades de la percepción no se deben a los objetos como tal, sino a las características de cada una de las vías nerviosas.

Desde la psicología, la percepción ha sido estudiada por diversos autores y enfoques, de los cuales se rescatan las siguientes definiciones.

1. La percepción es analizada prácticamente desde los inicios de la psicología, donde Wilhelm Wundt (estructuralismo) refería que el papel del psicólogo es descubrir los elementos de la experiencia consciente (sensaciones, sentimientos e imágenes) y las formas de combinarlos a través de la introspección (Vargas, 1994: 19)
2. La Gestalt, por su parte, consideraba que la percepción es una tendencia de orden mental, indicando que la percepción determina la entrada de información y por consiguiente la formación de abstracciones, juicios, categoría, conceptos cuando se retoma dicha información, por lo que la percepción no está sometida a la información que proviene de los órganos sensoriales, sino que regula la sensorialidad (Oviedo citado por Fariz, 2016:21)
3. Neisser (citado por Fariz, 2016: 21) plantea que desde el constructivismo, la percepción es una actividad cognitiva básica de donde todas las demás deben emerger, ya que es el lugar donde la realidad y la cognición se encuentran; además, el autor plantea que la percepción es un proceso activo constructivo en el que el perceptor, antes de procesar nueva información y con los datos guardados en la conciencia, construye un sistema informativo anticipatorio que permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según propuesto por el esquema.
4. En la discusión por considerar el conocimiento y la percepción como procesos diferentes, Gordon Allport en 1994 (citado por Fariz, 2016: 22) plantea que la percepción es algo que comprende tanto la captación de las complejas circunstancias ambientales como la de cada uno de los objetos, por lo que tanto la cognición y la percepción son procesos inseparables.

De forma general, se puede conceptualizar a la percepción como un proceso de la conciencia que consiste en el reconocimiento, la interpretación y significación para la

elaboración de juicios en torno a las apreciaciones obtenidas del ambiente físico y social en el que también intervienen otros procesos como el aprendizaje, la memoria y la simbolización (Vargas, 1994: 48).

Al igual que el fenómeno de liderazgo, la percepción, dentro de sus diversos enfoques, es un concepto analizado desde la psicología social. El término de percepción social se utilizó para indicar la influencia de los factores sociales y culturales; la forma en que el medio social afecta los procesos perceptuales (Arias, 2006: 19). De forma general, la percepción social está determinada por necesidades valores sociales, aprendizajes y por características permanente o temporales de los individuos (Morales, 1999: 20)

Salazar en 1986 (citado por Arias, 2006: 19) menciona que las características de la percepción social son a) la influencia de los factores sociales sobre la percepción y la cognición y, b) la percepción y conocimientos de los otros, la formación de impresiones y proceso de atribución. Es así, que la flexibilidad conductual de percibir selectivamente es una capacidad humana que permite la adaptación de los miembros de una sociedad o grupo, a las condiciones en que se desenvuelven (Vargas, 1994: 49).

En lo que refiere el entorno, los grupos humanos, mediante pautas culturales e ideológicas dan significado y valores a las sensaciones, estructurando la visión de la realidad, al tiempo que conforman las evidencias sobre el mundo, de modo que la información del contexto se recoge y se elabora mediante filtros aprendidos en toda la historia de vida, lo que permite interactuar adecuadamente según las condiciones del medio físico y social (Fernández, 2016: 8).

En relación a la anterior idea, en el proceso de percepción social se ponen en juego referentes ideológicos y culturales que reproducen y explican la realidad y que son aplicados a las distintas experiencias cotidianas para ordenarlas y transformarlas (Vargas, 1994 :49).

Desde la psicología social, existen factores que componen el proceso de percepción, los cuales se mencionan a continuación.

1. Quien percibe, un individuo que tiene conocimiento de la situación social, experiencias pasadas, necesidades, motivos, personalidad y los valores que pueden intervenir en el proceso perceptual.
2. El escenario, que es el contexto el que los objetos o los acontecimientos, determinan una situación específica.
3. Lo percibido, que hace referencia a las características de la persona, objetos o hechos percibidos.

B. FORMACION MILITAR

El término de formación incluye múltiples definiciones según el significado que se le dé al término, ya que etimológicamente, formación proviene del latín forma (imagen, figura) cuyo sufijo -con- alude a la acción y efecto de formar. Sin embargo, el término de formación unido al campo educativo, procura un significado distinto.

En ese sentido, Robles (2012: 356) define formación como la acción encargada de “desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales del niño o joven por medio de principios, ejercicios, ejemplos, et.”. Es así, que la función de la formación educativa no es solo instruir o transmitir conocimiento, sino también es integrar tal conocimiento en una cultura que tiene distintas características; lenguajes, tradiciones, creencias, valores, comportamientos y formas de vida (Camps, 1993 citado por Robles: 357).

Es evidente, que el grupo militar concentra un montón de características propias de la institución y que datan desde el origen de su actividad. Es por esta razón, que es importante mostrar no solo el desarrollo histórico de dicha formación, sino también sus características y su directa relación, actualmente, con el estamento normativo del país, porque, cabe mencionar que esta institución depende de la existencia de los estados nacionales en competencia, por lo que sus leyes son determinantes en su funcionamiento (Iriarte, 2009: 17).

A propósito, Vásquez (2018: 155) explica que la formación integral del militar orienta sus esfuerzos hacia el fortalecimiento del liderazgo que permita la consecución de objetivos

institucionales; en esta dimensión, se busca que el profesional militar capitalice su formación en valores profesionales éticos y morales; en el rigor de las exigencias castrenses, con sólidas bases de liderazgo; en el conocimiento de la historia militar y de los derechos humanos, además de lograr una formación tecnológica que le permita desempeñarse eficientemente y coadyuvar a la misión de la institución.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA FORMACIÓN MILITAR

La historia de la formación militar nace, al igual que el fenómeno del liderazgo, desde que el hombre se agrupa en organizaciones, lo que supone defender ciertos ideales, que en algunos casos, pueden ser contradictorios con los ideales de otras agrupaciones. Es decir, desde que los hombres se agruparon formando familias en los comienzos de la humanidad, se inició la guerra entre ellos; primero enfrentándose por la posesión de los campos productores, después por conquistar extensiones geográficas y, por último, por imponer el predominio de los unos por razones antagónicas y odios raciales nacidos a medida que la humanidad iba extendiéndose por sobre la tierra, formando pueblos y naciones (Díaz, 1971: 22).

Es así, que las confrontaciones fueron dándose a medida que la civilización se transformaba. En ese sentido, se decidió seleccionar en la población masculina a los más fuertes, guerreros, atrevidos y ágiles para el manejo de armas, que inicialmente eran elaborada de la piedra, el hueso y la madera, para luego descubrir del hierro; empezando la lucha por la defensa de sus hogares y por la conquista para de ampliar sus dominios territoriales (Díaz, 1978:22). Es así que se inician los ejércitos, cuyos objetivos iniciales prevalecen con los años, como por ejemplo, la defensa del territorio, que en el caso boliviano se convierte como objetivo fundamental de las Fuerzas Armadas.

Continuando con la descripción histórica del nacimiento de la milicia, Díaz (1978:23) menciona que estas agrupaciones primitivas se organizaban para una guerra y terminaban sus formaciones cuando el conflicto parecía, lo que ocasionaba que no exista una organización de guerra permanente atenta a cualquier amenaza. De esta manera, los primeros grupos de guerra eran organizaciones informales, cuyos ideales giraban en torno

a la lucha a través del uso de la fuerza y la osadía. Curiosamente, el inicio de los ejércitos coincide con el nacimiento del fenómeno del liderazgo, esto por enfocarse la atención en los grandes hombres audaces, fuertes e innovadores para su época.

Con el pasar de los años, y con el surgimiento de los grandes imperios, nacen los grandes combatientes como Alejandro Magno, César, Aníbal, Napoleón, Hindenburg, Foch, etc., sin embargo, desde que Grecia se presentó en la escena combatiente, comenzó el florecimiento del arte militar; surgieron las organizaciones e instituciones militares, reemplazando el desorden por la cohesión y disciplina; todo esto para los combates que se suscitaron en Troya (1193 a. C.) (Díaz, 1978: 23). En esta etapa, el ejército presenta una mejor estructura para no solo atacar al enemigo, sino también para un desenvolvimiento eficiente dentro de los combates.

La organización de estos ejércitos inició con el ordenamiento de los combatientes, comenzando por la formación de filas impares, para luego pasar por las formaciones pares, las hileras, el batallón cuadrado y, finalmente, el orden oblicuo. De la misma manera, las armas fueron perfeccionándose con el descubrimiento de la pólvora (185 a.C.); se realizaron nuevos inventos y ellos exigieron nuevas formas o métodos de combate; las grandes masas fueron desapareciendo con la sustitución de frentes pequeños hasta casi llegar al hombre aislado, de tal manera que la guerra ya no fue solamente arte, sino también ciencia, y los conductores de los ejércitos tuvieron que adquirir mayores conocimientos científicos, a la par de cultivar sentimientos de nobleza, caballería e hidalguía y profesar un profundo amor al honor y a las responsabilidades que contraían para con la patria (Díaz, 1978: 25).

2. HISTORIA MILITAR BOLIVIANA

En lo que refiere la actividad militar boliviana, es importante mencionar que ésta se inicia el 7 de agosto de 1825 por decreto del Congreso Nacional, a través de la formación de tropas de guerrilleros de la independencia pertenecientes a las diferentes repúblicas (Iriarte, 2009: 19).

A continuación, se resaltan los acontecimientos más importantes en torno a la formación de las tropas militares bolivianas, mencionadas por Saavedra (2012: 12- 13):

- Las primeras glorias militares del ejército fueron forjadas en las campañas de la Confederación Perú- Boliviana, la Batalla de Ingavi conocido como el primer periodo heroico del ejército y posteriormente en las guerras del Pacífico, Acre y del Chaco.
- El 25 de mayo de 1829, el Mariscal Andrés de Santa Cruz, mediante decreto supremo determinó la creación del Estado Mayor General, hoy Comando en Jefe de las Fuerzas Armadas del Estado, este organismo militar resume el concepto de la unidad de mando en la institución de la Patria y es el más alto organismo de mando y decisión de carácter técnico operativo y de permanente coordinación y dirección de la entidad castrense del Estado.
- El año 1912, se fijó el 7 de agosto como “Día de las Fuerzas Armadas”, realizándose, en conmemoración a esa fecha, la primera gran Parada Militar en el frontis del recién estrenado Colegio Militar del Ejército.

De la misma manera, el ingreso de la mujer a las instituciones militares boliviana forma parte de la historia de los cambios de las Fuerzas Armadas Bolivianas, cuyas evidencias son mencionadas por Aguilar (2011: 67):

- El año 1943 es incorporada la mujer al ejército nacional, dentro la categoría de Servicio Auxiliar Femenino (SAF), donde se incorporaron 6500 mujeres al contexto, perdiendo su vigencia en 1945 y volviéndose a implementar en 1950.
- En 1970, gracias a la carta de Bárbara Villavicencio al entonces Comandante del Colegio Militar. Gral. Luis García Mesa, se dispone el ingreso de mujeres a tal significando un gran avance en políticas de género en el país.
- Una vez egresada la primera promoción de damas oficiales del Colegio Militar, en 1982 se dispone el destino de las mismas para ocupar cargos administrativos, provocando que las próximas generaciones se formen a nivel administrativo que militar, cancelando así su ingreso en 1985.

- En 2003 se dispone nuevamente el ingreso de la mujer a instituciones militares, promoviendo que la formación se homogénea tanto en hombres como en mujeres y a incorporación futura de las damas a campos operacionales militares.

Figura 4 Año de ingreso de la mujer a los institutos militares en Bolivia.

	Fuerza Terrestre	Fuerza Aérea	Fuerza Naval
Servicio Premilitar	1997	1997	1997
Oficiales	1979-1985 2003	2007	-
Suboficiales	2007	2004	-

Nota. Recuperado de “Políticas de Género en el Ejército de Bolivia: la participación e incorporación de la figura mujer en la institución militar (Colegio Militar)” de Vargas D., (1-junio- 2018: 78). Recuperado en: <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/8536>.

3. CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN MILITAR BOLIVIANA

Como ya se había mencionado en anteriores apartados, inicialmente la actividad militar estaba dirigida únicamente al uso de la fuerza y a la valentía de la persona por combatir en conflictos bélicos en defensa de su territorio y nación. Posteriormente, el desarrollo de la civilización y de la tecnología, obligaron a estas agrupaciones a también evolucionar junto con los cambios de la sociedad, por lo que se vieron obligados a estructurar de forma más organizada sus tropas y su formación, tomando en cuenta no solo el uso de la fuerza y la osadía de sus hombres, sino también la formación académica y en otras ciencias para mejorar la eficiencia del grupo.

En ese sentido, la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas en su artículo No.105 menciona lo siguiente: “La enseñanza es permanente para asegurar la más alta eficiencia profesional mediante la formación, perfeccionamiento y especialización del Personal Militar de las Fuerzas Armadas, se encuentra a cargo de institutos militares dependientes del Comando

en Jefe y Comando de Fuerza.”. Esto quiere decir, que la formación militar busca alcanzar la máxima efectividad a partir de la especialización de sus integrantes, lo que comprueba la importancia del ejercicio de roles en estas agrupaciones.

En ese sentido, la formación integral del militar consiste en capitalizar la vocación en valores profesionales éticos y morales; en el rigor de las exigencias castrenses, con sólidas bases en liderazgo; en el conocimiento de la historia militar y de los derechos humanos, además de lograr una formación tecnológica que le permita desempeñarse eficientemente y coadyuvar a la misión de la institución (Vázquez, 2017: 155). En efecto, el liderazgo es un fin fundamental dentro de las organizaciones militares, ya que el militar siempre está en una dinámica de tomar decisiones y de ordenar el cumplimiento de las mismas por el bien de su institución.

La formación militar incluye dentro de sus preceptos, el forjar dentro de sus estudiantes, valores que permitan ir con los ideales de la institución, como por ejemplo la protección de sus territorio. En ese sentido, la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas No 1405 en su artículo No.105 menciona lo siguiente: “La enseñanza es permanente para asegurar la más alta eficiencia profesional mediante la formación, perfeccionamiento y especialización del Personal Militar de las Fuerzas Armadas, se encuentra a cargo de institutos militares dependientes del Comando en Jefe y Comando de Fuerza.”

Por tanto, a continuación se presentan las características de la formación militar en relación a la normativa vigente actual que se señalan en los principales reglamentos militares y constitucionales.

a) VALORES MILITARES

Los valores son creencias que suponen la elección de determinadas opciones como deseables para sí mismo y para los demás, es decir, los valores son el marco de referencia que orientan los comportamientos e interacciones humanas. Por ejemplo, en el ámbito militar, los valores dan uniformizan una serie de actuaciones que hacen más efectiva la labor de la profesión, convirtiendo en labor, herramientas útiles que cohesionan al cuerpo

armado, aumentando la efectividad de su misión: profesar la integridad de la nación y sus ciudadanos (Mamani, 2012: 23).

Es importante mencionar que la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas no es solo un conjunto de normas referidas a la institución, se encuentran sustentadas en valores, doctrina, costumbres, que se han recogido a lo largo de la historia militar, de acuerdo a las tendencias ideológicas de cada Estado, y son inculcados por medio de la formación militar reflejándose en que deben cumplir la ley, con el Estado y la sociedad, preservándola en el transcurso del tiempo, donde el patriotismo es un deber, para defender la patria (Paniagua, 2013: 67).

A propósito de formación, el militar debe conocer los valores que se encuentran en sus reglamentos, tanto institucionales como estatales. En ese sentido, a continuación se mencionan los valores enmarcados dentro de la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas No. 1405 (1992:30) para su debido cumplimiento:

- Respeto, acatando los principios de la Constitución Política del Estado, leyes del estado, cumpliendo y haciendo cumplir no sólo estas leyes, sino también los reglamentos y disposiciones militares.
- Disciplina, tomando en cuenta que la institución es esencialmente obediente, no delibera y está sujeta a leyes y reglamentos militares y nacionales, cuyo objetivo es cumplir con lo mandado sin objetar contenido ni forma. Este valor asegura como garantía el cumplimiento de sus deberes, de órdenes tanto administrativa u operativa, siendo entonces obedientes no solo a los mandos sino a la Constitución Política del Estado, leyes y reglamentos militares, basándose en el cumplimiento de órdenes.
- Honestidad, caracterizada por el respaldo del derecho de los demás, en género, cultura y oficio, optando por la verdad en cualquier situación, contribuyendo así, al comportamiento moral militar. El Comando General del Ejército de Bolivia (citado por Paniagua, 2013:94) menciona lo siguiente: “Un valor que obliga a la persona a ser auténtica, real, expresa respeto por uno mismo y por los demás, compromete a actuar con pudor y decencia”.

- Compromiso, entregándose completamente al servicio de las armas, renunciando a una relativa libertad, a su hogar y fortuna. Es así, que el militar debe someter sus intereses y deseos personales a lo que es necesario para el bien del servicio, dejando de lado el lucro y la prosperidad. El militar tiene un compromiso personal, no solo con el mismo, sino con los demás miembros de las Fuerzas Armadas, y al ser un cuerpo homogéneo, cumplir con este valor es cumplir con la institución y el Estado.
- Espíritu de cuerpo, refiriéndose al conjunto de ideas, aspiraciones y tradiciones en beneficio de la institución, convirtiendo a cada elemento en un factor importante en el logro de objetivos nacionales y el desarrollo integral del país. Los valores adquiridos o forjados individualmente, son comunes en el grupo, es decir que todo miembro de las Fuerzas Armadas es educado y adiestrado en base a los mismos valores, permitiendo formar una mentalidad común de gran homogeneidad.
- Honorabilidad, proyectando actitudes que impulsen a cumplir dignamente con los deberes en función de los valores mencionados. El honor es un valor de compromiso interno, relacionado con la moralidad, que obliga a cumplir con los demás, expresando que el militar no solo es parte de una institución sino también la representa, en grados jerárquicos.

b) COMPORTAMIENTO MILITAR

El concepto de comportamiento tiene una amplitud considerable, tomando en cuenta que es el objeto de estudio de la psicología. Sin embargo, es importante mencionar algunas definiciones que se ajustan a la presente investigación.

Galarza, Medina, Ledezma & Zanin (2011: 99) mencionan que el comportamiento es un proceso estrictamente físico, registrable y verificable, que consiste en ser la actividad por la que un ser vivo mantiene y desarrolla su vida en relación con su ambiente, respondiendo a él y modificándolo. En ese sentido, el comportamiento es una acción física propia de los seres vivos en función del ambiente en el que se encuentren. Sin embargo, el comportamiento humano alude a un proceso en el que se ve afectado por no solo el ambiente, sino también por el comportamiento de sus pares.

Especificando la idea anterior, Cobo (2003:116) menciona que el comportamiento humano son todas las actividades expresadas físicamente por el ser humano y todos sus procesos mentales, manifestado por medio de expresiones orales como los sentimientos o pensamientos que un individuo manifiesta cuando se encuentra en una situación social particular. Es decir, que el comportamiento humano se ajusta a diversas situaciones sociales, en la que se desenvuelve según las exigencias de las mismas. Por ejemplo, la milicia constituye no solo un ambiente social, sino también organizacional.

La formación militar como tal exige un tipo de comportamiento que se distingue del resto de las organizaciones y situaciones sociales, ya que la institución exige de sus miembros la absoluta capacidad de actuar en situaciones de gran tensión, donde adquieren el temple necesario para tomar decisiones acertadas de las que dependerán, no solo la eficiencia del grupo humano a su mando, sino también la propia supervivencia (Botello, 1987 citado por Maldonado, 2001: 4).

Por otro lado, el comportamiento militar también se caracteriza por tener, dentro de sus filas de formación, actitudes encaminadas a obedecer órdenes, cumpliéndolas de manera uniforme, drástica y metódica, confluyendo en que la acción uniformada y ritualizada es un componente esencial en el comportamiento militar en consonancia con su desarrollo jerarquizado. (Gosweiler, 2017: 20). En ese sentido, el comportamiento de la formación militar tiene patrones generales en cualquier institución castrense, sin embargo, las que se mencionarán a continuación, forman parte de la normativa constitucional y nacional vigente (Ley No. 1405, 1992), esto para adentrarse al contexto propio del país.

- La expresión de civismo y orgullo por la nación e institución se ve reflejada en que todo militar debe mantener la conciencia cívica patriótica de veneración a la patria y a sus símbolos nacionales. “Amar a la Patria, defender su soberanía, su integridad territorial, mantener su unidad nacional, la paz social, honrar el solemne juramento de fidelidad a su bandera y estar dispuesto a sacrificar la vida en su defensa” (Comando General del Ejército, 2006 citado por Paniagua, 2013: 90).

- El comportamiento ejemplar en el servicio consiste en que todo militar, en cualquier etapa de formación o profesionalización debe ser un ejemplo para los demás, para lograr el reconocimiento y así constituir el baluarte de la seguridad nacional y la defensa soberana de la patria. Este comportamiento se relaciona con la moralidad para cumplir con los deberes según su jerarquía y cargo que ocupe, junto a la lealtad.
- La exactitud y prontitud en el servicio constituye el cumplimiento de normas y órdenes de los superiores de forma inmediata y cabal, tal y como se le ordenó. Las Fuerzas Armadas tienen deberes que cumplir como Institución, los cuales son ineludibles, empezando desde el compromiso personal de estudiar y prepararse, hasta los que le corresponden para con la Institución.
- Sustentarse en la cohesión de sus estructuras, su misión y organización vertical, basadas en principios fundamentales. Este comportamiento permite estructurar a las Fuerzas Armadas de forma piramidal, unida, existiendo superiores que comandan y a su vez cumplen con órdenes, por ello es una institución vertical desde los más altos mandos hasta llegar a oficiales y sargentos.
- La actuación en función los mandatos constitucionales y militares supone acatar los preceptos de las leyes vigentes para proteger la esencia de la institución. La milicia obliga a cumplir con la Constitución Política del Estado, con la ley es, decir sometiendo al mando y los demás principios enmarcado en la máxima norma.
- La actuación en función la organización vertical se respalda con las normas de jerarquía en la que descansa la institución, teniendo presente su esencia estricta, con un respeto indudable del orden jerárquico que es cumplido por sobre todas las cosas como fundamento de la institución, ya que las Fuerzas Armadas descansan en su jerarquía y disciplina, es esencialmente obediente, no delibera y está sujeta a las leyes y a los reglamentos militares. “Solo el convencimiento de que el cumplimiento de órdenes y disposiciones, aun en contra de nuestros criterios personales en todos los grados militares, hace del Ejército una institución con sólidos principios de obediencia diligente” (Comando General del Ejército, 2006 citado por Paniagua, 2013: 97)

- Como organismo institucional no realiza acción política; individualmente, sus miembros gozan y ejercen los derechos y ciudadanía en las condiciones establecidas por ley.

Figura 5 Jerarquía de puestos en las Fuerzas Armadas de Bolivia.

Categoría a Sargentos	Categoría suboficiales	Categoría Oficiales Superiores	Categoría Oficiales Generales
<ul style="list-style-type: none"> • Aspirante a Sargento (estudiante) • Sargento inicial • Sargento segundo 	<ul style="list-style-type: none"> • Aspirante a Oficial (cadete) • Subteniente • Teniente • Capitán 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor • Teniente Coronel • Coronel 	<ul style="list-style-type: none"> • General de Brigada • General de División • General

Nota. Recuperado de “Signos presentes en el Instituto Geográfico Militar de las Fuerzas Armadas de Bolivia” de Díaz E., (1 –junio- 2018; 69,72). Recuperado en Biblioteca Central de la Universidad Católica Boliviana San Pablo.

- El comportamiento subordinado permanente recae en la esencia de la institución, que se caracteriza por ser un ámbito educativo donde el militar obedece las órdenes de sus superiores en todo lo relativo al servicio y a cumplir estrictamente lo prescrito por las leyes y reglamentos.
- El coraje necesario para abordar situaciones bélicas o de tensión nacional, ya que el militar debe ser exponente del heroísmo, valor, poder y pujanza del pueblo boliviano, simbolizando la historia de la Independencia.

c) **NORMAS MILITARES**

Las normas son reglamentos que deben conducir el proceder de la persona en las tareas o actividades de determinados contextos. En el caso de la formación y actividad militar, se ha recalado que este tipo de educación está directamente relacionada con aspectos jurídicos que obligan al militar, a cumplir al pie de la letra cada designio normativo

proveniente del estado. En ese sentido, a continuación se mencionan los reglamentos incluidos en la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas (Ley No.1405, 1992) que todo militar debe cumplir en su formación.

- Dentro de la misión institucional, se recalca que las Fuerzas Armadas tienen por deber defender y conservar la independencia del estado, la integridad de su territorio y espacio aéreo, el honor y la soberanía nacionales, así como mantener el imperio de la Constitución Política del Estado.
- Todo militar debe convertirse en un elemento importante dentro de su escalafón (registro de organización militar) para el logro de los objetivos nacionales, el desarrollo integral del país y la indeclinable decisión de reivindicación marítima.
- Constituir el baluarte de la Seguridad Nacional y de la defensa soberana de la Patria, contribuyendo al bienestar general del pueblo boliviano, tomando en cuenta que la milicia es el sostén de la vigencia de la Constitución Política del Estado, de la democracia y de los derechos y garantías ciudadanas.
- El uso adecuado del uniforme refiere la exclusividad de la indumentaria, prohibiendo el uso en otras situaciones ajenas a la institución.
- Dentro de las restricciones, ningún militar debe realizar actividad política ni emitir opiniones orales o escritas, sobre temas que comprometan secretos militares y afecten la moral o la disciplina de la institución.
- No se debe objetar ninguna orden ni en contenido ni en forma, ya que el cumplimiento del deber es hasta el sacrificio.
- Es deber y compromiso de todo militar tener servicio activo. En el caso de las instituciones de formación, por cada año de formación, se deben ofrecer dos años de servicio.

d) DERECHOS MILITARES

Los derechos militares correspondientes son clasificados según la función que se ocupe. En lo que concierne los derechos de los alumnos que pertenecen a una institución de formación militar, se mencionan a continuación, extraído de la Ley Orgánica de las

Fuerzas Armadas (Ley No.1405, 1992) señalando las funciones y derechos de los institutos de formación.

- Dotación de uniforme y material académico.
- Atención medica
- Trato igualitario a damas alumnas y caballeros alumnos, ya que la forma de enseñanza se concentra en el trato colectivo sin diferenciación individual, esto para homogeneizar parcialmente a sus integrantes.
- Si bien ningún militar puede hacer actividad política, si tiene todo el derecho de sufragar y ejercer ciudadanía.
- Todo militar debe reconocer los derechos y las funciones de los demás, contribuyendo al comportamiento moral militar.

4. EL AMBIENTE MILITAR

Es de conocimiento que la actividad militar es muy diferente a cualquier otra actividad profesional o laboral. Como Iriarte (2009:50) menciona “Existen grandes diferencias de la vida militar respecto a la vida civil, siendo la profesión militar una carrera noble que implica una serie de renunciamentos a las comodidades y de pleno servicio a la patria, con la práctica de ciertos valores muy enraizados en la familia y los obtenidos de la sociedad”.

5. EL PERFIL DEL MILITAR

En la primera parte, se mencionó las características que son propios de un líder militar, mas no se tocó otros aspectos esenciales de su actividad y de su forma de vida en general. El militar tiene muchos aspectos que los diferencian del resto de los profesionales, como por ejemplo, la vestimenta, la adopción de las normas y el compromiso absoluto con la profesión.

Iriarte (2009: 54) refiere que los militares, al vestir un mismo uniforme, aparecen a primera vista como elementos diferentes del cuerpo social, la misma constituye una

apariciencia, porque el militar, como cualquier otro ciudadano común, pertenece a ese cuerpo social. Esto quiere decir, que el compromiso militar es elevado en comparación a otras profesiones, pero esto no significa que sea un compromiso que melle los derechos de los uniformados, ya que uno de los mandatos constitucionales refiere que el respeto a los derechos humanos de los compañeros es fundamental para el desarrollo integral y digno de la institución.

Por otro lado, el aislamiento es algo que caracteriza a la población militar, ya que la organización de los nuevos uniformados exige, en muchas ocasiones, el distanciamiento de la familia y de las actividades cotidianas, para desarrollarse a tiempo completo en la formación militar. El hecho de adoptar una vida colectiva, en viviendas funcionales, los hace ver como aislados de la sociedad y como nómadas, debido a los constantes cambios de destino, una vez obtenido el grado, aspecto que impide establecerse en un determinado lugar para fijar su residencia definitiva (Iriarte, 2009: 54).

6. ESCUELA MILITAR DE MÚSICA DEL EJÉRCITO “TCNL. ADRIÁN PATIÑO C.”

- *HISTORIA DE LA ESCUELA MILITAR DE MÚSICA DEL EJERCITO “TCNL. ADRIÁN PATIÑO C.”*

La historia de esta institución es el resultado de todo lo que confiere el anhelo de tener bandas musicales dentro de las fuerzas Armadas, por lo que se mencionara algunos acontecimientos previos a la formación de esta institución que actualmente se localiza en Viacha, mencionados por Díaz (1978: 153-154):

- a) Las bandas de música del ejército tuvieron su origen en los primeros años de la república, adquiriendo muy pronto fama y renombre dentro y fuera de ella.
- b) Los primeros reclutamientos para organizar dichas bandas, se verificaban en aquellos tiempos con elementos civiles e instruyendo en cada unidad del ejército a todos los niños que se daban de alta en los cuarteles o eran entregados por sus padres o tutores.

- c) Las bandas de música de cada unidad nunca carecían de operarios, rivalizando entre unos y otros y arrancando aplausos del público en general, especialmente en el elemento extranjero, por el arte con que solían interpretar a los mejores artistas.
- d) El presidente Arce creó, por primera vez, en mayo de 1889, una Academia de Música Militar, para educar operarios que pudieran reemplazar con ventaja a los elementos antiguos que dejaban las filas; sin embargo, su duración fue corta, debido a la falta de elementos, y fue clausurada antes de la revolución federal.
- e) El presidente Pando volvió a reinstalarla en 1903, dictando una resolución suprema en fecha 2 de diciembre; esta Academia organizada y dirigida por el competente músico, Tcnl. Francisco Suarez, pero los acontecimientos del Acre, hicieron que fuera clausurada nuevamente.
- f) El presidente Montes pudo al fin reorganizar las bandas del ejército, distando un nuevo decreto en fecha 4 de noviembre de 1904, con la denominación “Escuela de Música”, como una sección agregada a la Intendencia General de guerra; en dicho decreto se disponía que fuesen admitidos niño de 14 a 18 años de edad, los que tendrían un periodo de servicio de ocho años distribuido en la siguiente forma: tres años en el aprendizaje de un instrumento, educación, instrucción y perfeccionamiento profesional de un arte u oficio en los talleres de la Intendencia, y cinco años de servicio militar en una de las bandas de música del ejército. Dicha escuela funcionó hasta 1912, ya que fue clausurada en diciembre por falta de fondos para su sostenimiento.
- g) A pesar de todo lo sucedido, Montes volvió a implantar la escuela de música en sus segundo periodo presidencial dictando un decreto análogo al anterior; dicha escuela funcionó anexa a la Intendencia de Guerra hasta el año 1919 en que paso a formar parte de la Escuela de Clases, pero en 1920 volvió a depender de la Intendencia hasta que fue clausurada a raíz de la campaña del Chaco.
- h) Sin embargo, en 1951, los ex prisioneros de la Guerra del Chaco solicitaron que, después de la fama a nivel internacional, la academia militar de música reciba el nombre de “Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.” en homenaje al destacado músico militar.

- ***MISIÓN INSTITUCIONAL***

Tiene como misión formar Sargentos de Música, a nivel Técnico Superior en Ciencia y Arte Militar Musical, capacitando en recursos intelectual, físico y morales para que se desempeñen en las bandas militares y cuando la situación lo amerite, como comandantes de escuadra, en operaciones militares, a fin de contribuir en el cumplimiento de la misión del escalón superior (Saavedra, 2014: 49).

- ***OBJETIVOS DE LA INSTITUCION***

Mamani (2001:25) señala los objetivos los objetivos que se deben cumplir en la institución, destacando el conocimiento y cumplimiento de la normativa vigente. En ese sentido, a continuación, se presentan los objetivos de la institución.

- a) Formar técnicos superiores en educación musical especializada, en ciencias y arte de la música en las diferentes especialidades, proporcionando conocimientos en los aspectos científicos, culturales, militares y físicos, para el cumplimiento eficiente profesional en el desempeño de sus funciones, buscando enfrentar los desafíos que presenta el nuevo ordenamiento universal.
- b) Formar sargentos músicos profesionales, altamente calificados, en el menor tiempo y al menor costo, respondiendo de esta manera en forma positiva los requerimientos y necesidades del comando General del Ejército.
- c) Crear y forjar el espíritu militar a través de la práctica constante de la disciplina, desarrollando un alto espíritu de responsabilidad, a través del conocimiento de los reglamento militares en actual vigencia.

- ***DESEMPEÑO MUSICAL EN LA INSTITUCION***

Mamani (2001: 27) menciona que la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.” cumple una función cultural importante dentro del país, ya que en cualquier sociedad, no se puede admitir un suceso o actividad social que no incluya la música, y claro está que las Fuerzas Armadas del país siempre conto con una banda militar para sus

actividades castrenses, convirtiéndose en una actividad febril en todo acontecimiento civil militar y socio cultural del pueblo boliviano.

En consecuencia, desde la conformación de la primera banda militar y la fundación de esta institución, la manifestación musical en sus diferentes facetas, amplía la cobertura para alcanzar un incremento considerable, a partir de la música, cantos patrióticos, himnos, boleros de caballería, marchas militares y música nacional en sus diferentes formas musicales (Mamani, 2001: 27).

- ***ORGANIZACIÓN DE LA INSTITUCION***

De acuerdo a normas establecidas en vigencia, y tal como se maneja el plan general de estudios de la Escuela Militar de Música., elaborado sobre la base del plan general del Ejército, la estructura académica se funda en la consecuencia lógica de los objetivos educacionales de las Fuerzas Armadas de la Nación.

Para su ejecución, seguimiento y evaluación, en el aspecto técnico administrativo, depende del comando General del Ejército, a través del Comando II, las directivas para la gestión académica y técnico administrativa.

La Organización de la institución se fundamenta en: gestión administrativa y gestión académica, para lo cual se consideran los siguientes aspectos:

- a) Estudiantes: distribuidos en cursos o grados, primer año, segundo año y tercer año de formación regular y cursos básico de capacitación y perfeccionamiento.
- b) Docentes: catedráticos de la institución civiles y militares, quienes son contratados por una selección previa, mediante un examen y compulsión de méritos, siendo designados por la jefatura de estudios.
- c) Calendario académico: planteado de acuerdo a las necesidades y requerimientos institucionales, asignado a cada curso de forma racional y equitativa.
- d) Actividades académicas: inauguración del año académico militar, instrucción militar y desarrollo curricular.

- **REGULACIÓN DE ASIGNATURAS**

Figura 6 Avance de asignaturas

Asignaturas de especialidad	Asignaturas militares	Asignaturas complementarias
<ul style="list-style-type: none"> - Teoría de la música - Armonía - Audio perceptiva (Lecto escritura musical) - Práctica instrumental - Conjunto de banda - Piano - Historia de la música - Cuerda y folklore - Técnica vocal y coros - Formas militares 	<ul style="list-style-type: none"> = Reglamentos militares = Instrucción militar = Historia militar = Organización militar 	<ul style="list-style-type: none"> = Lenguaje, literatura oratoria = Educación física = Historia del arte y la cultura = Seminarios y conferencias

Fuente: Elaboración Propia

- **INGRESO DE LA MUJER A LA INSTITUCIÓN**

La incorporación de mujeres se inició en 2008, teniendo en 2011 su primera promoción en el año 2010 (Ministerio de Defensa, 2014: 49), capacitándose en igualdad de condiciones con los compañeros varones; aprendiendo las mismas estrategias en todos los ámbitos que involucra la formación militar, y cumpliendo los principios de la institución.

7. EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY EN LA FORMACION MILITAR

Como ya se mencionó anteriormente, la formación militar, en cualquiera de sus etapas, tiene un deber institucional primordial: el cumplimiento de la ley por sobre todas las cosas. En ese sentido, es primordial resaltar algunos aspectos de las legislaciones en las que se encuentra imbrincada la actividad y formación militar.

- ***CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO***

La Constitución Política del Estado dispone en su artículo 244º que “Las Fuerzas Armadas tienen por misión fundamental defender y conservar la independencia nacional, la seguridad y estabilidad de la República y el honor y soberanía nacionales; asegurar el imperio de la Constitución Política, garantizar la estabilidad del Gobierno legalmente constituido y cooperar en el desarrollo integral del país”. Sin embargo, las fuerzas armadas en democracia a partir de su indefinición estratégica, han optado por desempeñar roles que no incumben a su naturaleza militar. Esta opción no sólo ha sido fruto de la decisión militar sino ha sido producto de los intereses gubernamentales nacionales (e internacionales) por solucionar problemas coyunturales que amenazaban a su estabilidad política, económica y social (citado por Mamani, 2012: 42).

Así mismo, la C.P.E. en su artículo 245 refiere “la organización de las Fuerzas Armadas descansa en su jerarquía y disciplina. Es esencialmente obediente, no delibera y está sujeta a leyes y los reglamentos militares. Como organismo institucional no realiza acción política; individualmente, sus miembros gozan y ejercen los derechos de ciudadanía en las condiciones establecidas por ley” (citado por Mamani, 2012: 42).

- ***LEY ORGÁNICA DE LAS FUERZAS ARMADAS DE LA NACIÓN NO. 1405***

Ley elaborada en 1963 y modificada en 1992, es la única norma, junto con la Ley de Servicio Militar, que aborda de forma general las normas que todo militar debe cumplir. A continuación, se detallan algunos aspectos generales:

- a) En el Artículo 1º se mencionan los principios que todo uniformado debe cumplir: respeto al mandato constitucional, integración de la nacionalidad con civismo honor y grandeza de patria; actitud heroica, coraje y poder para representar la independencia de la nación y seguridad territorial; sustento en la cohesión de estructuras a partir de sus organización vertical, basándose en el respeto, disciplina, orden y jerarquía.

- b) En el Artículo 5° se señala que .los miembros pertenecientes a cualquier institución de las Fuerzas Armadas no realizan acción política, pero si gozan de todos los derechos como ciudadano.
- c) En el Artículo 6° se menciona que las Fuerzas Armadas tienen por misión fundamental defender y conservar la independencia nacional, la seguridad y estabilidad de la República, el honor y soberanía nacional, asegurar el Imperio de la Constitución Política del Estado, garantizar la estabilidad del gobierno legalmente constituido y cooperar en el desarrollo integral del país.
- d) En el Artículo 7° se menciona que La Seguridad y Defensa Nacional son deberes inexcusables de todos los bolivianos, con sujeción a las disposiciones militares en tiempo de guerra y de emergencia nacional. Ningún ciudadano podrá rehusar sus servicios profesionales, técnico o científicos a la Institución Armada, cuando por razones especiales calificadas por Decreto del Poder Ejecutivo, y en cumplimiento su misión constitucional, sean requeridos para preservar la seguridad, la integridad y la soberanía de la Nación.
- e) En el Artículo 16° se menciona la organización de los altos mando militares, conformados por el Comando en Jefe, el Comando General del Ejército, el Comando General de la Fuerza Aérea, el Comando General de la Fuerza Naval.
- f) El Artículo 18° señala que las Fuerzas Armadas de la Nación dependen del Presidente de la y reciben sus órdenes, en lo administrativo, por intermedio del Ministro de Defensa; y en lo técnico, del Comandante en jefe. Son esencialmente obedientes, no deliberan y están sujetas a la Constitución Política del Estado, Leyes y Reglamentos Militares.
- g) El Artículo 95° refiere que los años de servicio de los militares son dos años por año de formación, los cuales pueden ser desempeñados en cualquier institución, de acuerdo a los destinos designados.
- h) El Artículo 99° refiere que la jerarquía es otorgada por antigüedad, grado y cargo que desempeña el personal militar.
- i) El Artículo 101° señalan los grados que corresponde a cada personal militar divididos en oficiales, suboficiales y sargentos.

- j) El Artículo 105° señala que el sistema educativo militar es permanente para asegurar la más alta eficiencia profesional mediante formación perfeccionamiento y especialización del personal de las Fuerzas Armadas. Estos institutos se clasifican en institutos de pre formación, formación, aplicación y perfeccionamiento, especialización profesional, altos estudios nacionales.
- k) El Artículo 113° hace referencia a los derechos de los que conforman parte de las Fuerzas armadas; entre ellos se encuentran: derecho a la salud, derecho al uniforme, derecho al material académico, respeto al origen, cultura y género.

III. HISTORIA DE LA MUJER EN EL LIDERAZGO Y EN LA FORMACIÓN MILITAR

A. MUJERES LÍDERES EN LA HISTORIA DEL MUNDO

Si bien la historia tanto del liderazgo como de la formación militar está conformada por hechos que solo han involucrado las acciones de grandes hombres, es importante hacer mención a mujeres que han contribuido a la historia de la humanidad, y que posiblemente, hayan fortalecido los dos conceptos de estudio. Esto quiere decir, que el liderazgo se ha fortalecido de forma paralela con la influencia de pensamiento de grandes mujeres que, a través de la historia, se han ido cuestionando lo que para entonces era de carácter normal: la desigualdad entre hombres y mujeres, y cuyas ideas han influido a posteriores generaciones, dando como resultado todos los avances que se tiene hasta hoy en relación a los derechos de la mujer.

Por esta razón, a continuación se presenta a aquellas mujeres que han ejercido influencia en su sociedad, siendo consideradas como líderes en la historia (Rouge, 2013:2-6):

- Aspasia de Mileto (siglo V d. C), fue una mujer griega que vivió durante la Edad Antigua; a pesar de su vínculo marital con la máxima autoridad griega, Pericles, era una mujer con un talento indudable en oratoria. Por llevar una vida libre e independiente, fue ridiculizada y humillada por políticos conservadores.
- Hipatia de Alejandría (siglo IV- V d.C.) era una maestra de matemáticas y filosofía, inventora de instrumentos científicos y escritora de obras sobre astronomía y

matemáticas. fue asesinada por la muchedumbre, alentada por una autoridad alejandrina. su cuerpo fue quemado junto con sus obras.

- Beatriz de DÍA, trovadora de la edad media, quien escribió poemas en contra de las reglas rígidas que controlaban la vida de las mujeres. Se conoce muy poco de ella, puesto que sus ideas iban con la vida tradicional de la época.
- Christine de Pisan (1364 d. C.) es considerada la primera mujer escritora en la historia. escribió *La Ciudad de las Damas*, en la que representaba una ciudad habitada por mujeres ilustres de la historia, quienes tenían derechos de tener sus propios espacios, tomar sus propias decisiones en base a la justicia, demostrando que no son inferiores a los hombres y que pueden participar en la política.
- Juana de Arco, mujer que comandó al ejército francés en el siglo XV; logró expulsar a los ingleses y por ser tan sabia era considerada una bruja que tenía pacto con el diablo y debido a ello fue quemada.
- Olympia de Gouges (1748-1793), escritora de innumerables obras, cuyas ideas feministas y revolucionarias cuestionaban el orden social existente. Defendió la abolición de la esclavitud y abogó por los derechos de las mujeres, planteando el derecho al divorcio. Tras la Revolución francesa, escribió la *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía*, donde exigía el derecho de las mujeres en participar en la Asamblea Nacional. en 1793 fue a la guillotina.
- Mary Wollstonecraft (1759) inglesa que escribió la *Vindicación de los Derechos de las Mujeres*, donde aboga por la igualdad entre hombres y mujeres, el derecho a la educación para las niñas y la reclamación de la ciudadanía para las mujeres. En plena Revolución Francesa viaja a París, de donde debe huir por ser extranjera y por sus reclamaciones a favor de las mujeres.
- Las sufragistas (Siglo XIX) fue el primer movimiento político o social en manifestarse en la calle, acudían a los mítines de los políticos y les interrumpían constantemente haciendo siempre la misma pregunta relacionada con el voto de las mujeres, tiraban panfletos reivindicativos en la calle, hicieron huelga de hambre. Una de las acciones más dramáticas fue la de Emily Wilding Davison, que se lanzó a la pista de una carrera

hípica para intentar sujetar las riendas del caballo del Rey, pero murió arrollada por los caballos.

- Marie Curie (1876- 1934) científica polaca que logró muchos avances en el estudio de la física moderna, logrando ser la primera mujer catedrática en la Universidad de Francia y ganar dos veces el Premio Nobel en 1903 y 1911.
- Margaret Mead (1901) antropóloga estadounidense que hizo estudios de Campo en Samoa, Nueva Guinea y Bali, donde estudio tres tribus donde los roles de hombres y mujeres eran totalmente diferentes: en la primera, tanto hombres como mujeres eran afectuosos, tranquilos y maternales; en la segunda tribu, tanto hombres como mujeres eran agresivos y peleaban; y, en la tercera tribu, los hombres se comportaban según nuestro estereotipo femenino y las mujeres según nuestro estereotipo masculino; llegando a concluir que los comportamientos de hombres y mujeres no son naturales ni biológicos, sino que son los contextos culturales los que definen que significa ser hombre y ser mujer.
- Virginia Woolf, novelista británica que resaltó por sus pensamientos feministas y que fue precursora del modernismo literario.
- Margareth Thatcher, Primer mujer ministra del Reino Unido que logró durar poco más de 10 años antes de retirarse. Logró entrar en un mundo dominado por hombres y convertirse en un ícono de la política internacional.
- Amelia Earhart, Primera mujer que voló a través del Océano Atlántico. Desapareció trágicamente en 1937, cuando intentaba darle la vuelta al mundo. Consiguió expandir la noción de los alcances de una mujer.
- Rosa Parks, Activista social que se reusó pacíficamente a ceder su lugar en el autobús a un hombre blanco en Estados Unidos. Así se encendió la chispa que llevaría a protestas sin violencia a favor de los derechos civiles de los afroamericanos.
- Sally Ride, Tenista profesional y con estudios en Física, fue la primera mujer norteamericana en llegar al espacio en 1983.

B. MUJERES LIDERES EN LA HISTORIA DE LAS BATALLAS BOLIVIANAS

Se ha mencionado algunas mujeres que han contribuido a la historia de la humanidad en general, quienes, a través de sus pensamiento e ideas, han sido influencia para posteriores generaciones, Sin embargo, es importante también mencionar, a aquellas mujeres bolivianas que han sido parte las batallas bolivianas, mujeres que no han formado parte de aquellas tropas guerreras, pero que por su valentía y coraje, fácilmente hubieran sido parte de ellas. Saavedra (2012:10) la menciona a continuación:

1. Bartolina Sisa, heroína quechua que participó en el levantamiento contra el colonialismo español junto a su esposo, el virrey y caudillo Tupac Katari. El 5 de septiembre de cada año se escogió como fecha para celebrar el Día Internacional de la Mujer Indígena en homenaje a Bartolina Sisa, quien fue descuartizada durante la rebelión anticolonialista en el Alto Perú por las fuerzas españolas.
2. Juana Azurduy, fue una patriota del Alto Perú que luchó en las guerras de independencia hispanoamericanas por la emancipación del Virreinato del Río de la Plata contra la Monarquía española y asumió la comandancia de las guerras que conformaron la luego denominada Republiqueta de La Laguna, por lo que su memoria es honrada en la Argentina y en Bolivia.
3. Josefa Manuela Gandarillas, fue una aristócrata local que, según la tradición, lideró a las denominadas "Heroínas de la Coronilla" quienes el 27 de mayo de 1.812 se enfrentaron al Ejército Realista comandado por el general José Manuel de Goyeneche, cuando este intentó tomar la ciudad de Cochabamba al verla desguarnecida. Murió a causa de una herida en el pecho durante la batalla.
4. Genoveva Ríos, fue una mujer Boliviana, considerada una heroína de la Guerra del Pacífico . Según la historia de Bolivia, en febrero de 1879, Ríos, en ese entonces de 14 años de edad, resguardó la bandera boliviana del edificio de la Intendencia de la Policía de Antofagasta, durante la ocupación chilena de ese puerto boliviano, que dio inicio a la Guerra del Pacífico.

5. Ignacia Zeballos Taborga, fue una heroína boliviana que participó en la Guerra del Pacífico como enfermera. Al concluir la guerra fue distinguida con el rango de Coronela de Sanidad y declarada Heroína Benemérita de la patria; de manera póstuma fue declarada Madre del Soldado Boliviano por las Fuerzas Armadas de su país.
6. Las Rabonas, eran mujeres que solían acompañar a los soldados de infantería en las marchas y campañas militares del siglo XIX. Su nombre deriva del hecho de que generalmente marchaba en la cola "rabo", de las columnas y aunque también se le conocía como cantinera, el término original era el más extendido.

C. LA LEY EN LA INCORPORACION DE LA MUJER A LA ACTIVIDAD MILITAR

La implementación de políticas de género, uno de los ejes fundamentales del proceso de modernización de las Fuerzas Armadas, necesitó del sostenimiento de políticas activas para la transformación institucional, pero también necesita ser acompañada por debates, espacios de reflexión y la construcción de discursos que dinamicen un amplio cambio cultural; la inclusión de la transversalidad de género en el ámbito de la Defensa, al producir las condiciones normativas y materiales para garantizar la integración igualitaria de la mujer en una institución que tradicionalmente fue pensada como un espacio social masculino, implica entonces avanzar en la consolidación de nuevos paradigmas sobre las Fuerzas Armadas.

En distintas partes de la investigación, se han mencionado las políticas nacionales que han permitido que hoy la mujer sea parte de las fuerzas armadas bolivianas. Sin embargo, es importante resaltar algunos antecedentes legales que precedieron este hecho de carácter social y político. Es por eso, que a continuación se mencionan algunos hechos internacionales políticos en defensa de los derechos de las mujeres que precedieron la integración de la mujer al ámbito militar y laboral en general descritos por Aguilar (2015:38-41):

1. Durante los años setenta se producen una serie de cambios en los parámetros de vida, conducta y valores de las sociedades en cuanto se refieren al feminismo, se abren las perspectivas para un mayor desarrollo de los derechos de la mujer, que hasta entonces eran limitados debido a lineamientos patriarcales muy arraigados, sin embargo continuaba existiendo una distancia jerárquica y valorativa demasiado grande con respecto a los hombres.
2. Desde los años 90, los gobiernos y la misma sociedad, han adoptado políticas referidas a los presupuestos sensibles al género, con resultados interesantes como la lucha contra la corrupción y la inclusión de la igualdad de género en los presupuestos de los Estados, es más, se han insertado en la estructura gubernamental de muchos países a través de la creación de Ministerios, Viceministerios o Secretarías de género, lo que se traduce en un intento estatal de incorporar a la mujer en todos los ámbitos del quehacer gubernamental.
3. Se crearon organizaciones que defienden los derechos de las mujeres, como el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM) y el Comité para la eliminación de la discriminación de la mujer (CEDAW) creada en el marco de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” en 1979.
4. Se empieza a desarrollar una mayor participación de la mujer en aspectos sociales, culturales y políticos, sin embargo y pese a estos avances, los informes de organizaciones dedicadas a la promoción de la mujer, establecen que esta apertura es formal y no real, impidiendo el ejercicio igualitario de mujeres en niveles de dirección con respecto a los hombres.
5. En 1975, se lleva a cabo la I Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo lugar en la ciudad de México durante el Año Internacional de la Mujer, teniendo como resultado la proclamación por la Asamblea General del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer.
6. 1980 se celebra en Copenhague la II Conferencia, de la mujer donde se aprobó un Programa de Acción para la segunda mitad del Decenio. Su objetivo fue evaluar el desarrollo del Decenio para la Mujer, se aprobó un Programa de Acción para la

segunda mitad del decenio, poniendo énfasis en temas relativos al empleo, salud y educación.

7. En Nairobi, 1985, se realiza la III Conferencia Mundial sobre la Mujer, el objetivo fue evaluar los avances logrados y los obstáculos enfrentados durante el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Se aprobó por consenso el documento denominado “Las Estrategias de Nairobi” orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000; estrategias que consisten en medidas que deben adoptarse en el plano nacional, regional e internacional de los Estados, para promover el reconocimiento social del papel de las mujeres y del ejercicio de sus derechos humanos.
8. En Río de Janeiro, durante el año de 1992, se desarrolla la cumbre sobre Medio Ambiente y Desarrollo, donde se reconoce el papel fundamental de las mujeres en la conservación y gestión del medio ambiente: Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo.
9. Nuevamente en 1995, Copenhague es el escenario para la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, donde entre otros compromisos se decide lograr la igualdad y la equidad entre el hombre y la mujer y reconocer y aumentar la participación y función directiva de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural.

Como se ha podido observar, existen innumerables hechos y acciones que se han tomado para eliminar las brechas entre mujeres y hombres, abriendo nuevas alternativas de cambio, dando como resultado, que la presencia de la mujer en ámbitos tradicionalmente masculinos, como por ejemplo, la milicia.

CAPÍTULO III
MÉTODO

Capítulo III

MÉTODO

La investigación se rige bajo el método cuantitativo, ya que busca medir, en términos estadísticos, los estilos de liderazgo (V_1) y la percepción en la formación militar (V_2) de mujeres de la Escuela de Música Militar del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.” Es decir, la investigación inicialmente busca recolectar información objetiva y cuantificable en relación a las variables de estudio (estilos de liderazgo y percepción de la formación militar). Posteriormente, con los resultados obtenidos de la primera fase de investigación, se pretende analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar, describiendo una posible correspondencia de los estilos de liderazgo con la formación militar propia de la institución en la que se realiza el estudio.

I. TIPO DE INVESTIGACIÓN Y TIPO DE DISEÑO

A. TIPO DE ESTUDIO

La investigación responde en un primer momento a un estudio descriptivo y en segunda instancia, a un estudio correlacional ya que busca medir y describir las variables de estilos de liderazgo (V_1) y percepción en la formación militar (V_2), para luego determinar el grado de relación existente entre ambas. Es así que los estudios descriptivos miden de forma independiente los conceptos o variables de investigación, especificando las propiedades de las personas, grupos o cualquier otro contexto que sea objeto de análisis (Hernández et. al., 1997: 60).

Por su parte, los estudios correlacionales son aquellos que permiten identificar si existe relación entre dos o más conceptos o variables, conociendo el cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de la otra u otras variables relacionadas, determinando que si una varía, la otra también varía (Hernández et. al., 1997: 64).

B. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación responde a un diseño no experimental de corte transversal, ya que la variable de estudio será analizada en su ambiente natural, es decir, no podrá estar sujeta a manipulación. De la misma manera, la investigación es transversal porque busca estudiar

las variables en un corto tiempo, sin tomar en cuenta la evolución de las mismas el curso de tiempo.

La investigación de diseño no experimental es aquella que busca comprender el objeto en su ambiente natural, sin manipular el contexto ni las variables (Tintaya, 2009: 9). Es decir, es una investigación donde no se hacen variar intencionalmente las variables de investigación. Lo que en realidad se hace es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. En ese sentido, la investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos a las condiciones, ya que sus sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad (Hernández et. al., 1997: 189).

II. VARIABLES

A. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Variable 1= Estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire.

Variable 2= Percepción en la formación militar de los estudiantes pertenecientes a la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”.

B. CONCEPTUALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1. ESTILOS DE LIDERAZGO

La presente investigación definirá los estilos de liderazgo como un conjunto de conductas que un individuo para direccionar las decisiones grupales para el logro y cumplimiento de objetivos de diferentes actividades de carácter militar. De esta manera, estos comportamientos hacia el liderazgo se clasifican en tres estilos de liderazgo, mencionados a continuación.

- a) Estilo de Liderazgo Transformacional, estilo de liderazgo ideal, ya que promueve e inspira a los seguidores a cumplir las metas, logrando que estos mismos desarrollen la habilidad de dirigir a través del alineamiento de objetivos y metas de la organización

con los seguidores, el líder y el equipo de trabajo. (Bass & Riggio, 2006 citado por Giraldo & Naranjo, 2014: 37).

- b) Estilo de Liderazgo Transaccional, estilo que se caracteriza por la transacción o intercambio que se realiza entre el líder y los seguidores; esta transacción se da cuando el líder conoce las necesidades de sus seguidores, por lo cual él ofrece recompensas para poder satisfacer dichas necesidades a cambio de cumplir con las metas y objetivos de la organización, o por lo contrario, ofrecer castigos por no haber realizado lo que líder impuso (Daft, 2006 citado por Giraldo & Naranjo, 2014:34).
- c) Laissez Faire, estilo de liderazgo ausente, donde el líder no participa en el grupo, otorgando total libertad a los miembros para decidir y actuar; solo proporciona materiales necesarios y deja claro que intervendrá sólo si se le persuade. no vierte comentarios, a menos que sea cuestionado, y no pretende interferir con el grupo ni con sus actividades (Bass, 2008:127).

VARIABLE 2. PERCEPCIÓN EN LA FORMACIÓN MILITAR

El presente estudio define a la percepción en formación militar como la comprensión y prioridad que el uniformado le da al proceso de capacitación integral, el cual, sobre una base de competencias básicas y genéricas, se construyen las competencias específicas y profesionales propias de la institución militar (Calorio, 2010: 14). De acuerdo a la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas “Comandantes de la independencia de Bolivia” No. 1405, mandatos que indican los siguientes aspectos esenciales en la formación de todo militar:

- a) Valores militares, cuya formación se direcciona hacia los ideales de la institución, uniformizando las actuaciones en pro de la profesión de armas y de la cohesión del cuerpo armado.
- b) Comportamiento militar, proceso físico, registrable y verificable que busca la capacidad de actuar situaciones de tensión para la toma de decisiones y la absoluta obediencia a las normas y a los superiores.

- c) Normas militares, reglamentos que conducen la forma de desarrollo del individuo en el contexto militar, preservando en todo momento, la tradición institucional en sus ideales y objetivos.
- d) Derechos Militares, que hacen referencia a las condiciones instrumentales inherentes a cualquier ser humano para su realización personal, que en este caso es, el formarse para ser militar.

C. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1. ESTILOS DE LIDERAZGO

Estilos de Liderazgo	Dimensiones	Indicadores	Técnicas o Instrumentos
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada Atribuida	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene un comportamiento ejemplar - Prioriza el bienestar grupal sobre el bienestar personal - Percibe que los demás confían y se sienten seguros con sus decisiones y opiniones - Percibe que es escuchado con atención. - Actúa para que sus compañeros se sientan orgullosos y respetuosos de su desempeño. 	Adaptación del Multifactorial Leadership Questionnaire en Bolivia (MLQ 5x-forma corta)
	Influencia Idealizada Conductual	<ul style="list-style-type: none"> - Expresa sus valores y creencias valores personales. - Clarifica el objetivo principal de la actividad. - Toma en cuenta y comparte las consecuencias y riesgos de las decisiones tomadas. - Actúa como guía en las actividades a realizar. - Conoce las necesidades de los que conforman el equipo. - Expresa la importancia de trabajar en equipo. 	
	Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza constantemente si las suposiciones son oportunas para el desarrollo de la actividad. - Observa los problemas desde diferentes ángulos. - Sugiere flexibilidad en la resolución de problemas y en las formas de realizar las actividades. - Promueve la tolerancia y las opiniones u aportaciones en el desarrollo de la actividad. 	
	Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Dedicar el tiempo necesario a direccionar el desarrollo de la actividad. - Toma en cuenta las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada integrante. - Informa y promueve el desarrollo de las capacidades 	
	Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza un futuro motivante y optimista - propone entusiasmo y realismo en las metas por alcanzar. - Construye metas que incluyan las necesidades y beneficios de cada integrante. - Expresa confianza en que se lograrán las metas. 	
Liderazgo Transaccional	Respuesta Contingente	<ul style="list-style-type: none"> - Indica las responsabilidades que cada integrante tienen para el logro de metas. - Expresa las ganancias personales si se trabajan y cumplen con los objetivos. - Exige esfuerzo en el desempeño de cada integrante. - Expresa satisfacción cuando se cumplen las metas. 	

	Dirección por Excepción Activa	<ul style="list-style-type: none"> - Se enfoca y realiza seguimiento de los errores del desempeño grupal. - Corrige frecuentemente las fallas que se presentan en el desarrollo de la tarea. 	
	Dirección por Excepción Pasiva	<ul style="list-style-type: none"> - Actúa solamente cuando existen dificultades de gran magnitud. - No interviene si el desarrollo de la tarea es óptimo. - No supervisa el trabajo del equipo. 	
Laissez Faire	Laissez faire	<ul style="list-style-type: none"> -Se ausenta y no corrige los problemas que puedan surgir en el desarrollo del trabajo. - Le cuesta involucrarse en asuntos y decisiones importantes del equipo de trabajo. - Prefiere el individualismo en el desempeño de cada integrante. 	

VARIABLE 2. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR

Dimensiones	Indicadores	Técnicas o Instrumentos
Prioridad en la formación de valores militares	<ul style="list-style-type: none"> - Respeta la ley institucional. - Demuestra disciplina y compromiso con la formación castrense. - Cumple con su deber honestamente. - Prefiere el trabajo en equipo en las actividades. - Se destaca en su formación profesional. 	Cuestionario de Formación Militar
Prioridad en la formación de comportamiento militar	<ul style="list-style-type: none"> - Expresa orgullo y coraje por su profesión y por su país. - Tiene un comportamiento ejemplar e inmediato en el servicio militar. - Actúa en función a la ley y a la organización institucional. 	
Prioridad en la formación de normas militares	<ul style="list-style-type: none"> - Acata la norma y reglamentación militar sin objeción alguna. - Defiende la estabilidad e independencia de su nación. - Prioriza el deber profesional en todo momento y circunstancia. - Brinda un servicio impecable y ejemplar en la actividad militar. 	
Prioridad en la formación de derechos del alumno/a	<ul style="list-style-type: none"> - Recibe material académico y uniforme. - Recibe atención médica. - Percibe un trato igualitario en hombres y mujeres. - Goza de todos sus derechos como ciudadano. - Reconoce los derechos y funciones de los demás. 	

III. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de estudio son los estudiantes que forman parte de la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.” Esta institución, contempla una formación integral cuya duración es tres años para finalmente, graduarse a nivel Técnico Superior y con el cargo de Sargentos de Música en Ciencia y Arte Militar, cargo que les permitirá desempeñarse tanto en actividades musicales como en operaciones militares. De acuerdo con los datos proporcionados por la institución, en la escuela son 101 estudiantes.

A. TIPO DE MUESTRA

El tipo de muestreo que se asume en la investigación es no probabilístico por conveniencia porque, tomando en cuenta el contexto donde se desarrolla la investigación, no es posible generalizar los resultados a toda una población militar, ni aplicar el principio de aleatorización al momento de elegir la muestra de trabajo porque la misma será escogida en función los intereses del investigador; del mismo modo, es una muestra obtenida por conveniencia, porque el estudio ha sido desarrollado en una institución militar musical donde existen estudiantes de sexo femenino, sin tomar en cuenta la existencia de la misma población en otras instituciones militares.

Las muestras no probabilísticas son aquellas que incorporan criterios que no se basan al azar para la selección de la muestra, mismas que están en función de un juicio personal del investigador, que puede conformar una muestras ya sea de manera accidental o intencional, cuando tiene previo conocimiento de los elementos de la población (Yapu, 2006: 228). En las muestras de este tipo, la elección de los sujetos no depende de que todos tienen la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión del investigador (Hernández & Fernández, 1997: 231).

El muestreo por conveniencia es una técnica que consiste en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible. Es decir, los individuos empleados en la investigación se seleccionan porque están fácilmente disponibles, no porque hayan sido seleccionados por un criterio estadístico. Esta conveniencia, que se suele traducir en una

gran facilidad operativa y económica, tiene como consecuencia la imposibilidad de hacer afirmaciones generales con rigor estadísticos sobre la población (Hernández & Fernández, 1997: 236).

B. TAMAÑO DE LA MUESTRA

La investigación trabajó con 25 mujeres estudiantes que se encuentran en primer, segundo y tercer año de formación regular en la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”, y cuyas edades oscilan entre los dieciocho y veintidós años de edad.

IV. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

Para la presente investigación, se aplicaron los siguientes instrumentos:

A. CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO (MLQ 5X- FORMA CORTA)

1. CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO

El Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ 5X -forma corta) es un instrumento desarrollado por Bernard Bass en 1985 y modificada por el mismo creador junto con Bruce Avolio en 1995 en la Universidad de Binghamton en Nueva York para constituir la forma corta del instrumento. Este cuestionario tiene por objetivo evaluar actitudes y comportamientos relacionados con los estilos de liderazgo descritos en las teorías contemporáneas de los autores ya mencionados.

Este cuestionario está conformado por 82 ítems los cuales miden el nivel más alto hacia un estilo de liderazgo determinado, y los niveles más altos de sus dimensiones correspondientes. Los estilos de liderazgo que mide el instrumento son:

Estilo de Liderazgo	Dimensiones de los estilos de liderazgo
Estilo de Liderazgo Transformacional	-Influencia idealizada atribuida -Influencia idealizada conductual -Estimulación intelectual -Consideración individualizada -Motivación inspiracional

Estilo de Liderazgo Transaccional	-Respuesta contingente -Dirección por excepción activa -Dirección por excepción pasiva
Laissez Faire	-Ausencia total de liderazgo

En lo que refiere al modo de calificación, este cuestionario es una escala likert los cuales deben ser respondidos escogiendo 1 de 5 alternativas:

Nunca	0
Rara vez	1
A veces	2
A menudo	3
Frecuentemente/siempre	4

De esta manera, si la puntuación promedio es alta en cualquiera de los estilos o en las dimensiones correspondientes, quiere decir que el evaluado se inclina a cierto tipo de estilo por las puntuaciones altas en sus correspondientes dimensiones. Para esto se toma en cuenta los siguientes rangos de promedio:

RANGO ALTO	3-4
RANGO MEDIO	2-2,99
RANGO BAJO	0,5- 1,99

Por otro lado, el instrumento puede ser aplicado de forma colectiva en un tiempo de 45 a 60 minutos aproximadamente; los materiales que se necesitan son las copias de la prueba y bolígrafo de color azul, preferentemente.

2. CARACTERÍSTICAS ESTADÍSTICAS

La adaptación Multifactorial Leadership Questionarie en Bolivia es realizada por María Rita Ticona Carrillo, en la investigación “Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ 5X- forma corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto administrativo de los centros de desarrollo integral de Compassion International de la ciudad de La Paz” de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de San

Andrés, obteniendo un Alpha de Cronbach del 0,89, lo que significa que el instrumento tiene una consistencia interna alta.

Para fines del contexto, el instrumento fue sometido a una validez por juicio de 3 expertos, ya que el instrumento manejaba términos poco familiares en la formación castrense.

B. CUESTIONARIO DE FORMACIÓN MILITAR

1. CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO

Este instrumento fue elaborado con el objetivo de evaluar el nivel de prioridad que los estudiantes le dan a su formación militar tomando en cuenta sus siguientes dimensiones:

Valores Militares
Comportamiento Militar
Normas Militares
Derechos del Alumno/a

El instrumento ha sido diseñado tomando en cuenta la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas de la Nación, donde se aborda la formación militar considerando las dimensiones anteriormente mencionadas.

Este instrumento es una escala likert que consta de 29 ítems, los cuales deben ser respondidos escogiendo 1 de 5 alternativas:

Nada importante	0
Poco importante	1
Medianamente importante	2
Importante	3
Muy importante	4

De esta manera, el modo de calificación se obtiene a través del promedio general y el promedio de las dimensiones, esto para identificar los niveles más altos en relación a la prioridad en su formación. Es por eso, que el promedio se determina a partir de los siguientes rangos:

RANGO ALTO	3-4
RANGO MEDIO	2-2,99
RANGO BAJO	0- 1,99

La aplicación del cuestionario puede ser colectiva o individual y el tiempo empleado para responder es de 30 a 45 minutos aproximadamente; los materiales son las copias de la prueba y bolígrafo de color azul, preferentemente.

2. *CARACTERÍSTICAS ESTADÍSTICAS*

Para fines del contexto, el instrumento fue sometido a una validez por juicio de 3 expertos: 2 abogadas y una militar, ya que el instrumento se elaboró en función los mandatos militares y constitucionales de la nación.

En lo que refiere la confiabilidad, el instrumento fue sometido a un análisis estadístico en el sistema informático SPSS v.25, a través del cual se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,85, valor que indica que el instrumento es confiable y puede ser aplicado.

V. PROCEDIMIENTO

1. *CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN*

En primer lugar, se estableció el contacto correspondiente con la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”, a través de una carta dirigida al Comandante Tcnl. DAEN Manolo Pedraza Flores, quien accedió a una entrevista para explicar los motivos de la investigación en la institución, aceptando que la investigación se ejecutara en la institución.

2. *RECOPILACIÓN BIBLIOGRÁFICA SOBRE LA INSTITUCIÓN*

Una vez permitida la ejecución de la investigación en la institución, se solicitó el acceso a bibliografía concerniente a la formación militar de la institución, motivo por el cual se accedió a revistas de carácter militar que son de conocimiento público, ya que por normativa, está terminante prohibido dar acceso a publicaciones o entrevistas que afecten la información privada del ámbito militar de la institución.

3. ACCESO A LAS CLASES DE LOS ESTUDIANTES REGULARES

Se asistió a cuatro clases de los estudiantes de segundo año, esto para conocer la dinámica educativa, concluyendo en que el mismo es tranquilo cuando se trata del avance del contenido musical, mas no cuando se realizan actividades de carácter militar, puesto que es ahí donde se exige más de los estudiantes y de los superiores: silencio, respeto, puntualidad y otros.

4. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Se solicitó, a través de una carta, la aplicación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo a las damas alumnas de la institución, teniendo disponibilidad 22 estudiantes de las 25 que exigía la investigación, esperando la disponibilidad del resto durante días posteriores.

5. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE FORMACIÓN MILITAR

Se solicitó, a través de una carta dirigida al Comandante actual de la institución Cnl. DAEN Boris García Sanabria, la aplicación del Cuestionario de Formación Militar a las 25 damas alumnas pertenecientes a la institución, dividiéndose la aplicación en tres momentos: 1) aplicación del instrumento a primer año, 2) aplicación del instrumento a segundo año y, 3) aplicación del instrumento a tercer año.

CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN DE
RESULTADOS

CAPÍTULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados de la investigación en cuatro partes: 1) los datos sociodemográficos; 2) los resultados descriptivos de las variables, tomando en cuenta el análisis estadístico de frecuencias y porcentajes; 3) la correlación de las dos variables de estudio, identificando la correlación de Pearson, que atribuye si la relación entre las mismas es o no, significativa; y por último 4) el tratamiento de la hipótesis.

PRIMERA PARTE

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

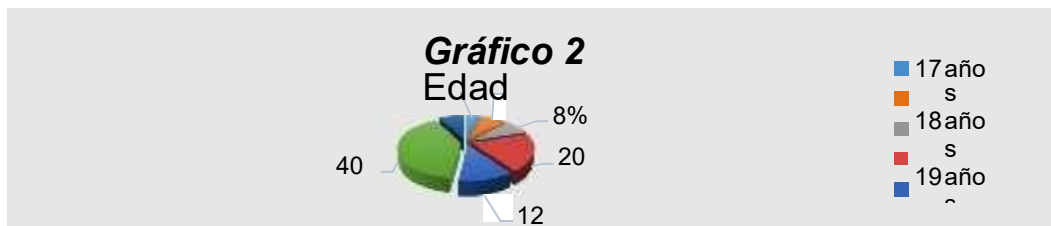
A. SEXO



Fuente: Elaboración propia

El Gráfico 1 muestra que en cuanto al sexo de los estudiantes pertenecientes a la institución, el 69% son de sexo masculino, mientras del 31% es de sexo femenino, lo que demuestra la presencia minoritaria de mujeres en sus filas de formación.

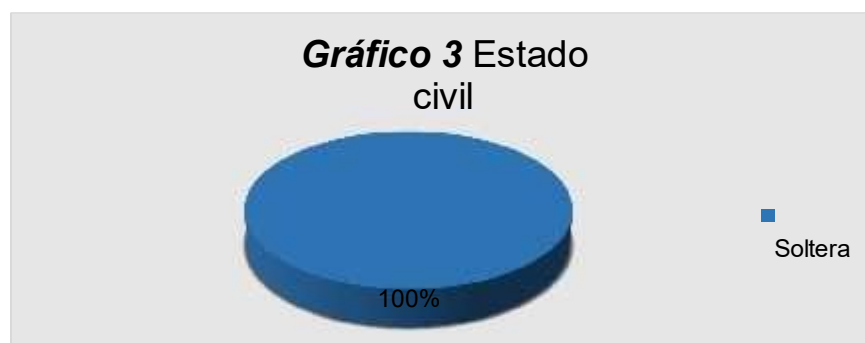
B. EDAD



Fuente: Elaboración propia

El Gráfico 2 muestra que en cuanto a la edad de las estudiantes pertenecientes a la institución, el 40% tiene 22 años, el 20% tiene 20 años, el 12% tiene 21 años, el 8% tiene 23 años, el 8 % tiene 19 años, el 8% tiene 18 años y el 4% cuenta con 17 años.

C. ESTADO CIVIL



Fuente: Elaboración propia

El Gráfico 3 muestra que el 100% de las estudiantes pertenecientes a la institución indica estar soltera.

D. AÑO DE FORMACIÓN



Fuente: Elaboración propia

El Gráfico 4 muestra que en cuanto al año de formación de las estudiantes pertenecientes a la institución, el 40% cursa tercer año, el 36% cursa primer año, mientras que el 24% cursa primer año.

E. INSTRUMENTO DE ESPECIALIZACIÓN



Fuente: Elaboración propia

El Gráfico 5 muestra que en cuanto al instrumento musical de especialización, el 56% practica clarinete, el 16% practica trompeta, el 16% practica saxofón, el 4% practica flauta, el 4% practica percusión y el 4% restante, practica trombón.

F. EXPERIENCIA PREVIA EN FORMACIÓN MILITAR



Fuente: Elaboración propia

El Gráfico 6 muestra que en cuanto a la experiencia previa en formación militar de las estudiantes pertenecientes a la institución, el 52% indica sí haber tenido alguna experiencia anterior a su formación militar actual; mientras que el 48% indica no haber tenido ninguna experiencia anterior a su formación militar actual.

Como pudo observarse, los resultados sociodemográficos señalan que la presencia de la mujeres (31 mujeres estudiantes), cuyas edades oscilan entre los 17 y 23 años de edad y cuya preparación corresponde entre primer y tercer año de formación militar y musical, es minoritaria en comparación a la presencia de los hombres (77 hombres estudiantes).

Así mismo, se evidencia que la mitad de la población de estudio tiene una formación previa en el ámbito militar (servicio pre-militar).

SEGUNDA PARTE

II. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE VARIABLES

A. ESTILOS DE LIDERAZGO

Para la presentación de resultados del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ 5X-forma corta, se procederá a presentar los promedios generales de cada estilo de liderazgo, así como también los promedios de sus correspondientes dimensiones, detectando de esta manera, las tendencias significativas de la población de estudio.

1. ESTILOS DE LIDERAZGO

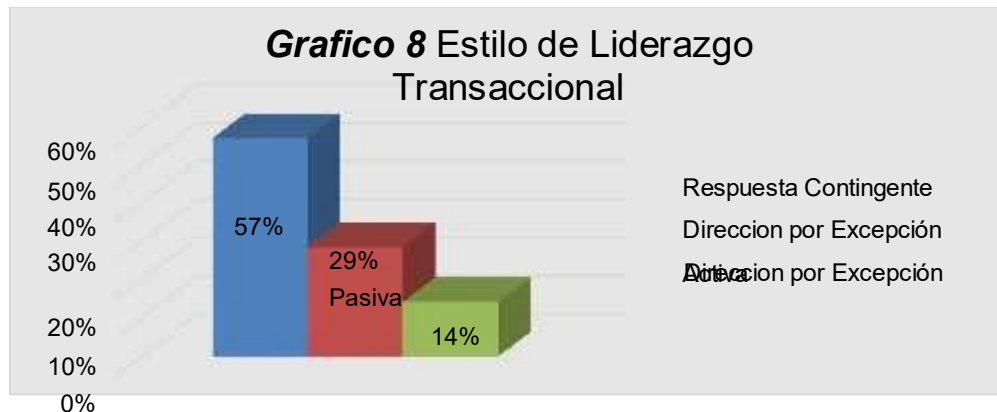


Fuente: Elaboración propia

El Gráfico 7 muestra que en cuanto a los estilos de liderazgo que presentan las estudiantes pertenecientes a la institución, el 44% se aproxima a un estilo de liderazgo transformacional, lo que significa que su interacción se caracteriza por motivar,

concientizar e inspirar a los demás a ser líderes, generando en ellos el valor de cumplir con los objetivos o metas, en equipo.

2. ESTILO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL



Fuente: Elaboración propia

El gráfico 8 muestra que en cuanto al estilo de liderazgo transaccional que presentan las estudiantes pertenecientes a la institución, el 57% presenta un puntaje mayor en la dimensión de respuesta contingente, lo que significa que parte de su interacción gira en torno a cumplimiento de ciertas metas por la obtención de alguna recompensa académica o de distinción.

3. ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



Fuente: Elaboración propia

El Gráfico 9 muestra que en cuanto al estilo de liderazgo transformacional que presentan las estudiantes pertenecientes a la institución, el 45% presenta un puntaje mayor en la dimensión de motivación inspiracional, lo que significa que la interacción dentro de este estilo, se caracteriza principalmente por generar en los demás un significado valioso de cumplir los objetivos en equipo, esto con compromiso, optimismo y entusiasmo, asumiendo como un logro personal, cada objetivo cumplido.

B. PERCEPCIÓN EN LA FORMACIÓN MILITAR

1. PERCEPCION EN LA FORMACIÓN MILITAR



Fuente: Elaboración propia

El Gráfico 10 muestra los porcentajes de percepción en la formación militar de las estudiantes pertenecientes a la institución; es así que el 88% obtuvo una percepción de prioridad alta, lo que significa que ellas consideran como muy importante su formación en el ámbito militar.

2. PORCENTAJES POR INDICADOR



Fuente: Elaboración propia

El Gráfico 11 muestra que en cuanto a la percepción en la formación militar de las estudiantes, el 56% percibe a los valores militares como prioridad dentro de su formación, lo que significa que los valores direccionan significativamente el desarrollo en la formación militar, sustentado en las leyes que no solo exigen una forma de actuar, sino también en adquirir la vocación de ser militar. Así mismo, el 32% percibe al comportamiento militar como prioridad dentro de su formación, lo que significa que gran parte del desarrollo formativo se debe al cumplimiento del reglamento que exige un tipo de comportamiento obediente y esencialmente patriótico.

Como pudo observarse, los resultados descriptivos de la primera variable de investigación señalan que dentro de los estilos de liderazgo, el estilo transformacional es el que tiene mayor presencia en las estudiantes mujeres de la institución. Dentro de las dimensiones de este estilo, se evidencia un porcentaje mayor en la dimensión de motivación inspiracional, lo que explicaría que su formación no consiste sólo en la transmisión de conocimiento, sino también en el forjar militares con comportamientos dirigidos hacia el trabajo en equipo y al compromiso profesional.

De la misma manera, los resultados descriptivos de la variable de percepción en la formación militar, indican que la variable adquiere una importancia elevada dentro de su población, indicando que los valores militares son los de mayor prioridad dentro de la formación de su institución.

TERCERA PARTE

III. RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

La correlación entre las variables de estudio se obtendrá a través del coeficiente de correlación de Pearson, siendo éste un índice que mide el grado de variación entre distintas variables relacionadas linealmente.

Los valores del coeficiente de correlación de Pearson oscilan entre +1 y -1, pasando por el valor numérico 0. En el primer caso, la relación es perfectamente positiva; en el segundo caso, la relación es perfectamente negativa y; en el caso de evidenciar el valor numérico del 0, éste significa ausencia de relación.

A continuación, se presenta la correlación directa entre la variable de estilos de liderazgo y la formación militar; luego, se presentan los resultados de las correlaciones entre los diferentes estilos de liderazgo y la formación militar de las estudiantes mujeres pertenecientes a la institución. Por último, se presenta la correlación entre la formación militar y las dimensiones correspondientes a cada estilo de liderazgo.

A. CORRELACIÓN ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y PERCEPCIÓN EN FORMACION MILITAR

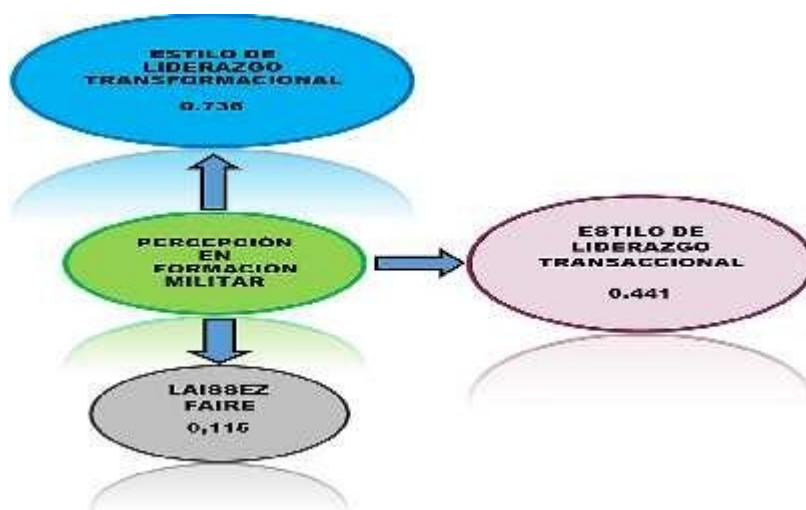
Tabla 1 Estilos de Liderazgo y Percepción en Formación Militar

Correlaciones		Estilos de Liderazgo	Percepción de Formación Militar
Estilos de Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,550
	Sig. (bilateral)		,004
	N	25	25
Percepción en Formación Militar	Correlación de Pearson	,550**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	25	25

Fuente: SPSS 25.00

La Tabla 1 muestra una correlación del **0.550** positiva media. Tomando en cuenta el signo del valor y que este es medio, se puede decir que existe una relación significativamente media entre los estilos de liderazgo y la percepción en formación militar. Este resultado se debe a que la puntuación promedio total no diferencia entre los distintos estilos de liderazgo, por esa razón, a continuación se detallan las correlaciones correspondientes a cada estilo.

B. CORRELACIÓN ENTRE PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y LOS DIFERENTES ESTILOS DE LIDERAZGO



1. ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR

Tabla 2 Estilo del Liderazgo Transformacional y Percepción en Formación Militar

Correlaciones		Liderazgo Transformacional	Percepción de Formación Militar
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilateral)		,010
	N	11	11
Percepción en Formación Militar	Correlación de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	11	11
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: SPSS 25.00

La Tabla 2 muestra una correlación del **0.736** positiva considerable. Esto significa que la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la percepción en formación militar es significativa. Este resultado se debe a que el liderazgo transformacional y la percepción en relación a la formación militar tienen correspondencia entre sí por los siguientes motivos: el espíritu de cuerpo o de trabajo en equipo, esencial en este estilo; el generar e inspirar en los demás la capacidad de liderazgo a través de las leyes que exigen vocación por la carrera de armas, el sentido de pertenencia a través de la exigencia de civismo y patriotismo y sobre todo, el conocer el valor de cumplir cada meta por honor y moral personal e institucional. Todo esto, enmarcada en la teoría del estilo de liderazgo desarrollada por Bernard Bass y la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas No. 1405.

2. ESTILO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR

Tabla 3 Estilo de Liderazgo Transaccional y Percepción en Formación Militar

Correlaciones		Liderazgo Transaccional	Percepción en Formación Militar
Liderazgo Transaccional	Correlación de Pearson	1	,441
	Sig. (bilateral)		,322
	N	7	7
Percepción en Formación Militar	Correlación de Pearson	,441	1
	Sig. (bilateral)	,322	
	N	7	7

Fuente: SPSS 25.00

La Tabla 3 muestra una correlación del **0.441** positiva media. Esto significa que la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la percepción en formación militar es significativamente media, puesto que su valor se aproxima a los valores de la correlación positiva media. Esto significa, que el liderazgo transaccional y la percepción que se tenga en relación a la formación militar convergen en los asuntos que involucren aspectos como el cumplimiento de las leyes, la espera de recompensas o castigos por cumplir una orden, dinámica evidente en un ambiente jerárquico militar.

3. LAISSEZ FAIRE Y PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR

Tabla 4 Laissez Faire y Percepción en Formación Militar

Correlaciones		Laissez Faire	Percepción en Formación Militar
Laissez Faire	Correlación de Pearson	1	,115
	Sig. (bilateral)		1,000
	N	7	7
Percepción en Formación Militar	Correlación de Pearson	,115	1
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	7	7

Fuente: SPSS 25.00

La Tabla 4 muestra una correlación del **0.115** positiva débil. Esto significa que la relación entre la ausencia del liderazgo y la percepción en formación militar no es significativa. Esto quiere decir, que no hay posibilidad alguna en que la formación militar que se percibe, evite el generar en sus alumnos/as la posibilidad de liderazgo. Esto porque, todos se capacitan, más allá de sus grados, en dirigir a sus tropas o demás funcionarios que pertenezcan al institución de formación.

C. CORRELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y LAS DIMENSIONES DEL ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



1. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR E INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA

Tabla 5 Percepción en Formación Militar e Influencia idealizada atribuida

Correlaciones		Percepción en Formación Militar	Influencia idealizada atribuida
Percepción en Formación Militar	Correlación de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilateral)		,010
	N	11	11
Influencia idealizada atribuida	Correlación de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	11	11

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 25.00

La Tabla 5 muestra una correlación del **0.736** positiva considerable. Esto significa que la relación entre la percepción en formación militar y la dimensión de influencia idealizada atribuida es significativamente considerable. Esto quiere decir, que la formación militar percibida se relaciona con esta dimensión por los aspectos éticos que se describen en la ley y en la teoría: inspirar a los demás a ser líderes a través del ejemplo, la admiración y la confianza entre líder y seguidor.

2. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR E INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL

Tabla 6 Percepción en Formación Militar e Influencia idealizada conductual

Correlaciones		Percepción en Formación Militar	Influencia idealizada conductual
Percepción en Formación Militar	Correlación de Pearson	1	,724**
	Sig. (bilateral)		,010
	N	11	11
Influencia idealizada conductual	Correlación de Pearson	,724**	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	11	11

** . La correlación es significativa en el nivel 0 01 (bilateral).

Fuente: SPSS 25.00

La Tabla 6 muestra una correlación del **0.736** positiva considerable. Esto significa que la relación entre la percepción en formación militar y la dimensión de influencia idealizada conductual es significativamente considerable. Esto quiere decir que la formación militar percibida y la dimensión tienen relación porque tanto en las características teóricas como en las leyes militares, se describe un comportamiento modelo u ejemplar por compromiso personal e institucional.

3. *PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y ESTIMULACIÓN INTELECTUAL*

Tabla 7 Percepción en Formación Militar y Estimulación Intelectual

Correlaciones		Percepción en Formación Militar	Estimulación Intelectual
Percepción en Formación Militar	Correlación de Pearson	1	,602
	Sig. (bilateral)		,050
	N	11	11
Estimulación Intelectual	Correlación de Pearson	,602	1
	Sig. (bilateral)	,050	
	N	11	11

Fuente: SPSS 25.00

La Tabla 7 muestra una correlación del **0.602** positiva media. Esto significa, que la relación entre la variable de percepción en formación militar y la dimensión de estimulación intelectual es medianamente significativa. Esto quiere decir, que la percepción de formación militar que se tenga se involucra medianamente con otro tipo de línea formativa que trasciende el entrenamiento físico y el cumplimiento de leyes, como por ejemplo, la educación musical y cultural que se desarrolla en la institución.

4. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA

Tabla 8 Percepción en Formación Militar y consideración Individualizada

Correlaciones		Percepción en Formación Militar	Consideración Individualizada
Percepción en Formación Militar	Correlación de Pearson	1	,505
	Sig. (bilateral)		,113
	N	11	11
Consideración Individualizada	Correlación de Pearson	,505	1
	Sig. (bilateral)	,113	
	N	11	11

Fuente: SPSS 25.00

La Tabla 8 muestra una correlación del **0,505** positiva media. Esto significa que la relación entre la variable de percepción en formación militar y la dimensión de consideración individualizada es medianamente significativa. Esto quiere decir, que la relación entre la percepción en formación militar y el conocimiento en las necesidades y requerimientos de cada uno de los que componen el equipo son necesarios siempre y cuando se tengan metas por cumplir a nivel grupal, ya que la ley militar exige el espíritu de cuerpo ante cualquier hecho, sacrificando en algunos casos, las necesidades o anhelos personales por la institución.

5. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL

Tabla 9 Percepción en Formación Militar y Motivación Inspiracional

Correlaciones		Percepción en Formación Militar	Motivación Inspiracional
Percepción en Formación Militar	Correlación de Pearson	1	,771**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	11	11

Motivación Inspiracional	Correlación de Pearson	,771**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	11	11
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: SPSS 25.00

La Tabla 9 muestra una correlación del **0.771** positiva considerable. Esto significa que la relación entre la variable de percepción en formación militar y la dimensión de motivación inspiracional es considerablemente significativa. Esto quiere decir, que la formación militar percibida se relaciona con esta dimensión porque los reglamentos y la dinámica de la institución, fomentan y promueven en los demás, por medio del discurso y el ejemplo, un alto compromiso con la milicia: actitud heroica, optimismo y entusiasmo por la carrera de armas.

D. CORRELACIÓN ENTRE PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y LAS DIMENSIONES DEL ESTILO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL



1. PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y RESPUESTA CONTINGENTE

Tabla 10 Percepción en Formación militar y Respuesta contingente

	Correlaciones	Percepción en Formación Militar	Respuesta Contingente
Percepción en Formación Militar	Correlación de Pearson	1	-,070

	Sig. (bilateral)		,881
	N	7	7
Respuesta Contingente	Correlación de Pearson	-,070	1
	Sig. (bilateral)		,881
	N	7	7

Fuente: SPSS 25.00

La Tabla 10 muestra una correlación del **-0.070** negativa débil. Esto significa que la relación entre la variable de percepción en formación militar y la dimensión de respuesta contingente es débilmente negativa, ya que su valor se aproxima a la ausencia de relación entre ambas variables. Esto quiere decir, que la percepción que se tenga acerca de la formación militar no puede relacionarse con esta dimensión porque, si bien existen recompensas y castigos en un ambiente jerárquico, no es el objetivo fundamental de la institución, cuyos fines buscan formar a través del patriotismo e inspiración, militares comprometidos con el uniforme, más allá del reconocimiento personal.

2. *PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN ACTIVA*

Tabla 11 Percepción en Formación Militar y Dirección por Excepción Activa

Correlaciones		Percepción en Formación Militar	Dirección por Excepción Activa
Percepción en Formación Militar	Correlación de Pearson	1	,495
	Sig. (bilateral)		,259
	N	7	7
Dirección por Excepción Activa	Correlación de Pearson	,495	1
	Sig. (bilateral)	,259	
	N	7	7

Fuente: SPSS 25.00

La Tabla 11 muestra una correlación del **0.495** positiva media. Esto significa que la relación entre la variable de percepción en formación militar y la dimensión de dirección por excepción activa es medianamente significativa. Esto quiere decir que la percepción en la formación militar involucra, en algunos casos, intervenciones que busquen corregir el desarrollo de la tarea, esto para lograr la meta de forma eficaz.

3. *PERCEPCIÓN EN FORMACIÓN MILITAR Y DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN ACTIVA*

Tabla 12 Percepción en Formación Militar y Dirección por Excepción Pasiva

Correlaciones		Percepción en Formación Militar	Dirección por Excepción Pasiva
Percepción en Formación Militar	Correlación de Pearson	1	-,222
	Sig. (bilateral)		,632
	N	7	7
Dirección por Excepción Pasiva	Correlación de Pearson	-,222	1
	Sig. (bilateral)	,632	
	N	7	7

Fuente: SPSS 25.00

La Tabla 12 muestra una correlación del **-0.222** negativa débil. Esto significa que la relación entre la variable de percepción en formación militar y la dimensión de dirección por excepción pasiva es débilmente negativa, puesto que su valor se aproxima a la ausencia de relación entre variables. Esto quiere decir, que la formación militar percibida siempre se desarrollará bajo algún tipo de control, ya sea para sancionar o reconocer el cumplimiento de las metas, por lo que no existe una ausencia de dirección. En el ámbito militar siempre existirá la supervisión de los superiores, por lo que la dinámica se convierte en un espacio de asesoramiento y control constante.

Como pudo observarse en las diferentes correlaciones, el estilo de liderazgo transformacional tiene una relación considerablemente significativa con la percepción en la formación militar, cuyo resultado es evidente puesto que este estilo es considerado como el más importante dentro del enfoque contemporáneo del liderazgo de Bernard Bass, ya que este estilo se caracteriza promover en los seguidores, el cumplimiento de metas a través de la inspiración, carisma, motivación, inteligencia y las necesidades individuales de cada miembro, características que también se enmarcan en las leyes militares del Estado.

Es así que dentro de las dimensiones del estilo de liderazgo transformacional, se evidencia una correlación significativa entre la dimensión de influencia idealizada atribuida y la percepción en la formación militar, puesto que ésta, al ser una dimensión que se caracteriza por buscar en los seguidores el respeto y la admiración, se relaciona con la formación militar percibida, porque dentro de sus reglamentos e ideales es que el militar, en cualquier etapa de sus formación, tenga un comportamiento honorable y ejemplar en el servicio, generando la admiración en los demás, no por beneficio personal, sino por mantener una imagen intachable de la institución.

Así mismo, se evidencia una correlación significativa entre la dimensión de influencia idealizada conductual y la percepción en la formación militar, ya que esta dimensión al caracterizarse por desarrollar conductas modelo, se relaciona directamente con las normativa vigente de la formación militar, porque dentro de sus reglamentos, las fuerzas armadas exigen dentro de sus filas, un comportamiento ejemplar e intachable por un compromiso con la institución y con los que forman para de ésta.

De la misma manera, existe una correlación significativa media entre la dimensión de estimulación intelectual y la percepción en la formación militar, esto se debe a que existe una formación musical dentro de esta institución, lo que promueve, de forma paralela, una formación que va más allá del contenido académico militar. Es así, que la formación musical se relaciona con la dimensión de estimulación intelectual, puesto que en los reglamentos se especifica un desempeño académico sobresaliente.

En lo que confiere la dimensión de consideración individualizada y la percepción en la formación militar, se evidencia una correlación significativa media, ya que dentro de los reglamentos de la institución se procura por los derechos y beneficios del alumno, pero no se antepone al espíritu de cuerpo que se exige para cumplir con los objetivos trazados.

Finalmente, se evidencia una correlación significativa entre la dimensión de motivación inspiracional y la formación militar, esto se debe a que la dimensión tiene elementos que se caracterizan por animarse a tomar riesgos, a ser agresivos y a trabajar en equipo, y esto, sin duda alguna, se relaciona con la formación militar, porque existen pautas que la institución exigen que hacen referencia a los sacrificios, al coraje y al espíritu de cuerpo en la actividad militar.

Por otro lado, el estilo de liderazgo transaccional tiene una relación media con la percepción en la formación militar. Esto puede deberse, principalmente, a que este estilo se caracteriza por establecer una relación de recompensa y castigos entre el líder y el subordinado, características que pueden ser visiblemente compatibles con una organización militar percibida, pero que no son la esencia de las instituciones militares, ya que la milicia es una institución que promueve, por sobre todas las cosas, valores y principios éticos, según lo reglamentado en la normativa vigente.

En ese sentido, la dimensión de respuesta contingente y la percepción en formación militar presenta una correlación negativa débil, aproximada a la ausencia de relación. Esto se debe a que esta dimensión se caracteriza por otorgar recompensas según los resultados esperados; sin embargo, en la formación militar percibida por la población, es posible que haya reconocimientos académicos o profesionales, que no surgen de las expectativas del líder, sino del cumplimiento superior de las normas que están impregnadas en los reglamentos estatales, por lo que esta dimensión hace referencia a un deseo individual del líder por sobre los códigos vigentes.

De la misma manera, la dimensión de dirección por excepción activa presenta una correlación significativa media con la percepción en la formación militar, puesto que esta dimensión propia del liderazgo transaccional presenta características de monitoreo para

prevenir errores, los cuales, por el contrario, no se establecen en los reglamentos de la formación militar que se conoce, ya que lo que principalmente se exige en las instituciones militares es el control en todo momento, no solo para prevenir errores, sino también para evidenciar logros.

Por último, la dimensión de dirección por excepción pasiva presenta una correlación negativa débil con la variable de percepción en la formación militar, lo que significa que a medida que se incrementa el puntaje de formación militar, se reducen los puntajes en esta dimensión. Esto se debe a que la dimensión de dirección por excepción pasiva se caracteriza por la intervención urgente solo en ocasiones en las que se haya cometido errores, algo que se contradice con la formación militar, ya que si no existe el control y la supervisión permanente, eso está sancionado por ley, por no desempeñar las funciones que se determinan desde las ordenanzas superiores.

El estilo de liderazgo laissez faire presenta una correlación positiva débil con la variable de percepción en la formación militar. Esto significa que la ausencia de liderazgo no tiene una relación con la formación militar que las estudiantes mujeres perciben, variable que dentro de sus objetivos, tiene por misión formar a todos los alumnos en liderazgo.

CUARTA PARTE

TRATAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

Como se observaron en los resultados, el índice de correlación de Pearson que fue entre los estilos de liderazgo y la percepción en formación militar a nivel general es:

0.550

Este índice de correlación es medio y significa en términos estadísticos, que existe una correlación positiva media al nivel 0,001 bilateral. Esto quiere decir que los estilos de liderazgo tienen un grado de relación significativamente medio con la percepción en formación militar de mujeres de la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”

Es importante mencionar que el índice de correlación descrito, tomando en cuenta las puntuaciones totales de ambos instrumentos, no establece una diferencia entre los estilos de liderazgo que se desarrollan en la investigación, por lo que es preciso mencionar los índices de correlación diferenciando cada estilo de liderazgo con la percepción en la formación militar de la población de estudio.

Por tanto:

1. La relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la percepción en formación militar es positivamente considerable, con un nivel de significancia el 0, 01 bilateral. Esto significa, que si los puntajes de percepción en formación militar se incrementan, también existiría un incremento en el puntaje del estilo de liderazgo transformacional.
2. En segundo lugar, la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la percepción en formación militar es positivamente media, con un nivel de significancia del 0, 01 bilateral. Esto refiere que, si los puntajes de la formación militar se incrementan, también existiría un incremento medio del puntaje de liderazgo transaccional,
3. En tercer lugar, la relación entre el estilo laissez faire y la percepción en formación militar es positivamente débil, con un nivel de significancia del 0,01 bilateral. Esto significa, que si los puntajes de formación militar se incrementan, no existiría un incremento en los puntajes del estilos laissez faire.

Al plantear la hipótesis de investigación, también se elaboró u hipótesis nula que refiere lo siguiente:

H₀: No existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar de las estudiantes mujeres pertenecientes a la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”.

Mediante la investigación, se pudo comprobar que la hipótesis nula se rechaza, esto porque las variables de estilo de liderazgo y formación militar tienen una relación positiva, esto a través del índice de correlación entre ambas variables y también por las

correlaciones positivas que indican los distintos estilos de liderazgo con la percepción en formación militar.

Por lo tanto, se aprueba la hipótesis de la investigación:

HI: Existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar de las estudiantes mujeres pertenecientes a la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

I. CONCLUSIONES

De acuerdo a la teoría desarrollada y a los resultados conseguidos, se concluye que:

- A. La relación entre los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar es positivamente significativa, esto se debe a que dentro de las leyes militares se evidencia una clara tendencia hacia comportamientos e interacciones encaminados hacia el acto de dirigir.
- B. El estilo transformacional, definido como la capacidad de dirigir motivando e inspirando a los demás, presenta una mayor relación con la formación militar percibida, esto porque la normativa militar conocida, se basa en principios que buscan en el alumno, una formación ante todo patriótica y comprometida con la institución y con el estado en todo momento.
- C. Por otro lado, existe una cierta relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la percepción en formación militar, esto porque dentro de la formación que se percibe, existe una dinámica de control jerárquico constante, donde se recompensa u castiga cualquier acto que vaya en favor o en contra de la institución, características que también forman parte del estilo mencionado.
- D. En lo que refiere la percepción en formación militar de las estudiantes mujeres de la institución, existe una percepción de prioridad alta en relación a los valores militares y al comportamiento militar, esto quiere decir que la población de estudio percibe que los valores y los diferentes comportamientos de carácter militar son ejes fundamentales en la educación castrense.
- E. Finalmente, la incorporación de la mujer muestra que el cambio en las Fuerzas Armadas es relativamente lento, ya que su presencia es todavía poco perceptible.

II. RECOMENDACIONES

Antes de comenzar con las respectivas recomendaciones es importante mencionar lo siguiente:

- A. El realizar una investigación psicológica en el ámbito militar ha permitido conocer el ámbito de diversas maneras, no solo en el estudio como tal, sino también en situaciones de reclutamiento, por ejemplo, concluyendo que el aspecto psicológico juega un papel definitivo en el ingreso de los nuevos estudiantes.
- B. Por otro lado, la intención de desarrollar una investigación en el ámbito militar con mujeres demoró en concretarse porque inicialmente no se sabía que institución militar aceptaría el proyecto. Afortunadamente, se encontró a la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.” por sugerencia de un familiar que había trabajado por el municipio, indicando que en el lugar existen muchas instituciones militares.
- C. Una de las dificultades que se encontró en el trabajo de campo fue el tema de la distancia, puesto que la escuela se encuentra en Viacha (a dos horas de la ciudad de La Paz, aproximadamente), lo que impedía la visita constante que se hubiera deseado.
- D. Al momento de realizar el correspondiente trabajo de campo, se pudo evidenciar que la institución trabaja conjuntamente con un equipo psicológico, esto para abordar algunos problemas que puedan suscitarse en los estudiantes, puesto que ellos viven en la institución durante todo el año, aspecto que dificultaría, en algunas ocasiones, la convivencia.

En ese sentido, se propone las siguientes recomendaciones:

- A. Sería indispensable continuar investigaciones en el ámbito militar, puesto que no existen muchos dentro del campo psicológico, especialmente en aspectos que estudien el ámbito organizacional. En ese sentido, sería primordial estudiar el ámbito militar desde su organización, no solo tomando en cuenta la población estudiantil, sino también la parte administrativa, los alto mandos militares propios de cada institución

militar, y todos los que trabajan porque la institución militar sea un baluarte de la nación,

- B. De la misma manera, sería esencial realizar investigaciones que aborden el tema de género y los avances que se tengan en relación a esta problemática, puesto que actualmente, no solo se evidencia una normativa que incluya a la mujer dentro de las Fuerzas Armadas, sino también a todos los géneros existentes dentro de la sociedad, marcando un inicio entre lo que dicta la ley y lo que en realidad se avanza, ya que a pesar de que la institución militar contempla los avances de la sociedad, todavía prevalecen prejuicios en relación a su formación y actividad.
- C. En lo que concierne la formación musical, sería de utilidad realizar investigaciones que determinen los efectos de la música en el civismo militar, ya que la música es un símbolo de orgullo por la institución y por la patria, cuya práctica influye de alguna manera en la esencia del militar.
- D. De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, sería indispensable profundizar estudios en relación al estilo de liderazgo transformacional, sus implicaciones en otros contextos, sus limitaciones y ventajas con respecto a los otros estilos de liderazgo. De la misma manera, sería importante realizar estudios que profundicen el estilo de liderazgo transaccional, profundizando en que contextos este sería efectivo para el cumplimiento de objetivos, así como también sus ventajas y limitaciones.
- E. Por último, sería importante realizar investigaciones psicológicas en ámbitos que todavía no hayan sido abordados por esta noble ciencia, ya que la psicología, está inmersa en todos los acontecimientos y contextos sociales, hecho que enriquecería el campo profesional, generando no solo más oportunidades científicas, sino también más oportunidades laborales en una carrera que tiene todas las posibilidades de expandirse.

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

- AGUILAR, Samuel (2011). *Políticas de Género en el Ejército de Bolivia: la incorporación de la mujer en la institución militar* (Tesis de Grado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- BARDERA, M., Garcia, M. & Pastor, A. (2014). *Gestión de estrés en las Fuerzas Armadas*. Revista del Instituto Español de Estudios Estratégicos. Vol. 4, pp. 1-24.
- BARÓ, Ignacio (1982). *Una juventud sin liderazgo político*. Boletín de Psicología de el Salvador. Vol. 1, pp. 8-10.
- BASS, Bernard (2008). *Manual de Liderazgo de Bass: teoría, investigación y aplicaciones gerenciales*. Nueva York: Free Press.
- BARRA, Enrique (1998). *Psicología Social*. Concepción: Universidad de Concepción.
- BAZZANI, J. & Villalobos D. (2014). *Liderazgo de Rango Total: revisión teórica del modelo* (Trabajo de Grado). Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Bogotá, Colombia.
- CARCHI, Jennifer (2014). *Estudio comparativo de los estilos de liderazgo y la percepción de los seguidores. Caso empresa industrial INDUGLOB* (Tesis de Maestría). Universidad del Azuay. Quito, Ecuador.
- CASTRO, A. & Nader, M. (2004). *La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar de Argentina*. Revista de Psicología de la PUCB. Vol. 22, pp. 65- 85.
- COBO, Carlos (2003). *El comportamiento humano*. Cuadernos de administración. Vol. 29, pp. 115,180.
- DÍAZ, Julio (1971). *Historia del Ejército de Bolivia*. La Paz: Don Bosco.
- DÍAZ, Eduardo (2002). *Signos presentes en el Instituto Geográfico Militar de las Fuerzas Armadas de Bolivia* (Tesis de Grado). Universidad Católica Boliviana “San Pablo”. La Paz, Bolivia.
- ESTRADA, Sandra (2007). *Liderazgo a través de la historia*. Scientia et Technica. Vol. 34, pp. 245-343.
- DUBRIN, Andrew (1999). *Liderazgo*. Mexico D.F.: Prentice Hall.
- “El número de mujeres militares aumenta diez veces en una década” (2016, agosto 7. Opinión, pp. 24-26. La Paz, Bolivia.

- ESPINOZA G., Pradel, J. & Quispe, M. (2014). *Reseña Histórica del colegio Militar de Aviación*. Ministerio de defensa. La Paz, Bolivia.
- FELDMAN (1997). *Social Psychology*. Estados Unidos: Prentice Hall.
- FLÓREZ, R. & Viva, M. (2007). *La información como principio y fin de la acción pedagógica*. Revista Educación y Pedagogía. Vol. 19, pp. 160-174.
- GALARZA, M., Medina A., Ledezma C. & Zania, L. (2011). *Comportamiento, historia, evolución*. Fundamentos en humanidades. Vol. 12, pp. 89-102.
- GALINDO, Cecilia (2006). *Diagnóstico del estilo de Liderazgo y su relación con el perfil de talentos en oficiales del ejército de Bolivia* (Tesis de Maestría). Universidad Católica Boliviana “San Pablo”. La Paz, Bolivia.
- GARCÍA, Mónica (2011). *Liderazgo Transformacional y facilitación de la aceptación al cambio organizacional*. Pensamiento psicológico. Vol. 9, pp. 41-54.
- GIRALDO, D. & Naranjo, J. (2014). *Liderazgo, desarrollo del concepto, evolución y tendencias* (Monografía). Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.
- GONZALES, Paola (2017). *Tipos de personalidad y estilos de liderazgo en representantes de la congregación cristiana Vida Nueva de la ciudad de La Paz* (Tesis de Grado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- GOSSWEILER, Lizeth (2017). *Inteligencia Emocional y toma de Decisiones de mando en Cadetes de las Escuela Naval Militar* (Tesis de Grado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- HERNÁNDEZ, C., Fernández, C. Baptista P., (1997). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Panamericana formas e impresos.
- IRIARTE, Juan (2009). *Políticas de cambios de destino en el Ejército de Bolivia* (Tesis de Grado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- *Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas de la Nación “Comandantes de la independencia de Bolivia”*. No 1405, 1992.
- LIMACHI, Freddy (2016). *Servicio militar e inteligencia emocional en conscriptos bachillerres de 18 a 20 años de edad de la primera compañía de Regimiento 4to de Caballería Ingavi* (Tesis de Grado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- LUPANO, M. & Castro, A (2006). *Estudios sobre Liderazgo*. Buenos Aires. SECTIP

- LUFT, Joseph (1975). *Introducción a la dinámica de grupos (Los pequeños grupos y su rol en la práctica social y educativa)*. Barcelona. Herder.
- MACÍAS, Fidela (2004). *Estrategia Organizativa y liderazgo femenino del personal operativo de Pro-mujer de la ciudad de El Alto* (Tesis de Grado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- MALDONADO, Iris (2001). *Aplicación de un programa basado en la teoría situacional para el mejoramiento de la capacidad de liderazgo en militares en último año de formación pertenecientes a un instituto en la ciudad de La Paz* (Tesis de Grado). Universidad Católica Boliviana. La Paz, Bolivia.
- MAMANI, Jorge (2001). *Base fundamental de la formación profesional en la Escuela Militar de música del Ejército* (Trabajo Dirigido). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- MAMANI, Rosío (2012). *Adecuación de la Ley No. 1405 ·Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas de la Nación” a la Constitución Política del Estado con el fin de realizar control moral y social del efectivo militar para salvaguardar el bienestar y la estabilidad del estamento militar* (Monografía). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia.
- MANOSALVAS C., Manosalvas L., Paredes Y., & Chafra A. (2017). *Personalidad y Liderazgo, análisis teórico de su relación*. INNOVA. Vol.2, pp.106-114.
- MEDRANO, Gary (1997). *De Subteniente a Subteniente*. La Paz. Proins.
- NORTHOUSE. P. G. (2008). *Leadership: Theory and practice*. California: Sage.
- PANIAGUA, Ivan (2013). *Propuesta jurídico institucional para regular el cambio del alto mando militar de las Fuerzas Armadas del Estado Boliviano* (Tesis de Grado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- PARI, Esteban (2010). *Estilos de liderazgo, toma de decisiones y compromiso con el trabajo en el comportamiento laboral* (Tesis de Grado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- ODIARDE, Luz (2004). *El significado psicológico del liderazgo en cuatro grupos de ejecutivos mexicanos usando redes semánticas* (Tesis doctoral). Universidad Iberoamericana. México D.F., México.

- PÉREZ, Diego (2009). *Liderazgo Empresarial* (Tesis de Grado). Universidad Militar nueva Granada. Granada, España.
- PERUGINI, M., Castro, A. & Casullo, M. (2008). *Prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar*. Revista Psicología. Vol. 26, pp198-218.
- PUGLISI, Alfio (2014). *Notas sobre el liderazgo femenino*. Boletín del Centro Naval. Num 839, pp. 163-169.
- ROBBINS, Stephen (2009). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.
- ROBLES, José (2012). *Psicología en las Fuerzas Armadas*. Ministerio de Defensa: España.
- RODRIGUEZ, Darío (2001). *Gestión organizacional- Elementos para su estudio*. Mexico Df. Palza y Valdés.
- ROUGE, Julieta (2013). *Un recorrido por la historia de las mujeres*. Madrid: UGT.
- SAAVEDRA, Aldo (2014). *Mujer y F.F. A.A. en el Estado Plurinacional de Bolivia*. La Paz: Spyril.
- SAAVEDRA, Aldo (2012). *Reseña histórica de comando y Unidades de las fuerzas Armadas*. La Paz: PRODIGY.
- SANDOVAL, L. & Otálora, M. (2015). *Desarrollo corporal y liderazgo en el proceso de formación militar*. Revista científica General José María Córdova. Vol. 13, pp. 33-53.
- TICONA, Rita (2008). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ 5X) de B. Bass y B. Avolio al contexto administrativo de los centros de desarrollo integral de Compassion Internacional de la ciudad de La Paz* (Tesis de Grado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- TINTAYA, Porfidio (2009). *Proyecto de investigación, Cuaderno para el estudiante*. La Paz: Institutos de Estudios Bolivianos.
- VARGAS, Dennis (2015). *Políticas de Género en el Ejército de Bolivia: la participación e incorporación de la figura mujer en la institución militar* (Tesis de Grado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.

- VASQUEZ, Freddy (2017). *La educación militar en el proceso de modernización del Ejército ecuatoriano* (Tesis de Grado). Universidad de las Fuerzas Armadas. Sanjolqui, Ecuador.
- VEGA, C. & Zabala G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de Liderazgo (MLQ forma corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto chileno* (Tesis de grado). Universidad de Chile.
- YAPU, Mario (2006). *Pautas metodológicas para investigaciones cualitativas y cuantitativas en ciencias sociales y humanas*. La Paz: U- PIEB.
- YOUNG, Kimball (1969). *Psicología social del grupo, del líder y de los seguidores*. Buenos Aires. Paidós.
- ZUBIETA E., Torres A., Delfino G. & Sosa F. (2010). *Estereotipos de liderazgo y diferencias de género en un instituto universitario de formación militar*. Congreso internacional “Políticas de género en prospectiva: nuevo escenarios, actores y articulaciones. Buenos aires- Argentina.
- ZUZAMA, Juana (2015). *Estilos de Liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real* (tesis de Grado). Universitat de les Illes Balears. Islas Baleares, España.

ANEXO A
CARTA DE SOLICITUD A LA
INSTITUCIÓN

La Paz, 8 de marzo del 2019

Señor:

Cm. DAEN. Boris Antonio Garcia Sanabria

COMANDANTE DE LA ESCUELA MILITAR DE MUSICA DEL EJERCITO

Presente.-

Ref.- Solicitud de entrevista para permiso de aplicación de instrumentos psicológicos como continuidad del trabajo de campo en el área de psicología

De mi mayor consideración:

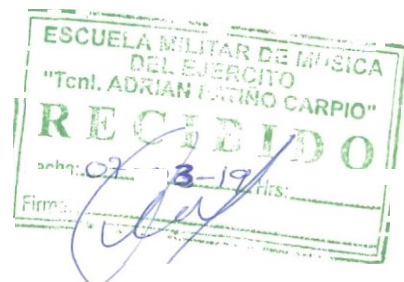
Mediante la presente, me es grato saludarlo cordialmente, deseándole éxitos en sus labores cotidianas en beneficio de la institución y nuestro país.

El motivo de la presente es para solicitar, en primer lugar, una entrevista con su autoridad para explicarle el trabajo de investigación que estuve realizando durante la gestión pasada en calidad de tesis de grado para la carrera de psicología de la Universidad Mayor de San Andrés, trabajo autorizado por el Comandante anterior Cnl. DAEN. Manolo Pedraza Flores. En segundo lugar, otra de las razones de la presente, es para solicitar a su autoridad, con el debido respeto y consideración, el permiso correspondiente para seguir continuando con las evaluaciones en los cursos de formación, esto como continuidad del trabajo de campo,

Sin otro particular, me despido atentamente, agradeciendo de antemano su colaboración.

Atentamente.-

UNIV. PALOMA CARMINA QUISBERT SANCHEZ
C.I.: 8345214
R.U.: 1675505



Nota: Adjunto las cartas enviadas durante la pasada gestión y los correspondientes documentos pertinentes de la carrera de psicología.

Celular: 79640495- Paloma Carmiña Quisbert Sanchez

ANEXO B
INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN

Nombre (Iniciales):		Año de formacion	
----------------------------	--	-------------------------	--

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (Forma- Lider)

Este cuestionario intenta describir *su estilo de liderazgo*, tal como usted lo percibe.

Por favor, responda todos los ítems de este cuadernillo, si un ítem le resulta irrelevante o le parece que no está seguro o que no conoce su respuesta, no lo responda. En las siguientes páginas se presentaran 82 afirmaciones descriptivas. ***Juzgue cuán frecuente cada afirmación se ajusta a usted.*** La palabra “demás” puede significar: sus compañeros, civiles, superiores, o todos ellos que pertenecen a la institución o con los que trabaja en equipo.

Utilice las siguientes escalas de clasificación, para sus respuestas, marcando las categorías correspondientes con un círculo.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente/siempre
0	1	2	3	4

1	Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.	0	1	2	3	4
2	Acostumbro a analizar críticamente creencias y supuestos, para ver si son apropiados.	0	1	2	3	4
3	Trato de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.	0	1	2	3	4
4	Trato de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de la normativa, requerimiento y exigencias de la institución.	0	1	2	3	4
5	Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación importante.	0	1	2	3	4
6	Expreso mis valores y creencias más importantes.	0	1	2	3	4
7	A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.	0	1	2	3	4
8	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distinta forma.	0	1	2	3	4
9	Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	0	1	2	3	4
10	Hago que mis compañeros se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	0	1	2	3	4
11	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	0	1	2	3	4
12	Me dedico a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.	0	1	2	3	4
13	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	0	1	2	3	4
14	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	0	1	2	3	4
15	Le dedico el tiempo necesario a enseñar y dirigir	0	1	2	3	4
16	Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.	0	1	2	3	4
17	Sostengo la firme creencia en que si algo no está yendo de la manera correcta, no es necesario abandonarla.	0	1	2	3	4
18	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.	0	1	2	3	4

19	Trato a los demás como individuos y no solo como miembros de un grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
20	Pienso que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones.	0	1	2	3	4
21	Actuó de modo que me gano el respeto de los demás.	0	1	2	3	4
22	Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	0	1	2	3	4
23	Tomo en cuenta las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
24	Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.	0	1	2	3	4
25	Me muestro confiable y seguro.	0	1	2	3	4
26	Construyo una visión motivante del futuro.	0	1	2	3	4
27	Dirijo mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los objetivos grupales.	0	1	2	3	4
28	Suele costarme tomar decisiones.	0	1	2	3	4
29	Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	0	1	2	3	4
30	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	0	1	2	3	4
31	Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.	0	1	2	3	4
32	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	0	1	2	3	4
33	Pienso detenidamente la respuesta de asuntos urgentes, aunque esto implique demora.	0	1	2	3	4
34	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	0	1	2	3	4
35	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	0	1	2	3	4
36	Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.	0	1	2	3	4
37	Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades grupales.	0	1	2	3	4
38	Utilizo métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros de mi grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
39	Soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer.	0	1	2	3	4
40	Soy efectivo/a representando a los demás frente a los superiores.	0	1	2	3	4
41	Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria.	0	1	2	3	4
42	Aumento la motivación de los demás hacia el éxito.	0	1	2	3	4
43	Soy efectivo/a en encontrar las necesidades del grupo.	0	1	2	3	4
44	Motivo a los demás a trabajar más duro.	0	1	2	3	4
45	Cuando dirijo un grupo, éste es más efectivo.	0	1	2	3	4
46	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
47	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.	0	1	2	3	4
48	Motivo a los demás en tener confianza en sí mismos.	0	1	2	3	4
49	Evaluó las consecuencias de las decisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
50	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.	0	1	2	3	4
51	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.	0	1	2	3	4

52	Me concentro en detectar y corregir errores.	0	1	2	3	4
53	Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para comenzar a actuar.	0	1	2	3	4
54	Tiendo a no corregir errores ni fallas.	0	1	2	3	4
55	Hago que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo grupal.	0	1	2	3	4
56	El rendimiento productivo del grupo que dirijo es bien evaluado dentro de la institución.	0	1	2	3	4
57	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.	0	1	2	3	4
58	Intento ser un modelo a seguir para los demás.	0	1	2	3	4
59	Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.	0	1	2	3	4
60	Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.	0	1	2	3	4
61	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a los demás	0	1	2	3	4
62	Me relaciono personalmente con cada uno de mis compañeros.	0	1	2	3	4
63	Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.	0	1	2	3	4
64	Me interesa corregir y solucionar los errores que se producen.	0	1	2	3	4
65	En general no superviso el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave.	0	1	2	3	4
66	Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones.	0	1	2	3	4
67	Me preocupo en aumentar el deseo de alcanzar las metas en los demás.	0	1	2	3	4
68	Soy efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
69	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	0	1	2	3	4
70	Los demás manifiestan su satisfacción al trabajar conmigo.	0	1	2	3	4
71	Me interesa conocer las necesidades que tiene mi equipo de trabajo.	0	1	2	3	4
72	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar metas grupales.	0	1	2	3	4
73	Fomento a los demás a que expresen sus ideas y opiniones sobre el trabajo grupal.	0	1	2	3	4
74	Se lo que necesita cada uno de los miembros de mi grupo	0	1	2	3	4
75	Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.	0	1	2	3	4
76	En general cumplo con las expectativas que tienen de mí los demás.	0	1	2	3	4
77	Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.	0	1	2	3	4
78	Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.	0	1	2	3	4
79	Logro contar con mi grupo cada vez que hay trabajo extra.	0	1	2	3	4
80	Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.	0	1	2	3	4
81	Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo.	0	1	2	3	4
82	Los demás creen que es grato trabajar conmigo.	0	1	2	3	4

CUESTIONARIO DE FORMACIÓN MILITAR

Buenos días/tardes compañera, mi nombre es Paloma Carriña Quisbert Sanchez y soy estudiante de la carrera de psicología de la UMSA. Actualmente realizo mi tesis en liderazgo y formación militar en mujeres de esta institución, y me gustaría que participes respondiendo con total sinceridad las siguientes preguntas.

La información proporcionada será estrictamente confidencial y para fines estadísticos. ¡Muchas gracias!

A. DATOS DE IDENTIFICACION

Edad:	<i>Años cumplidos:</i> ()	
Lugar de nacimiento:		
Estado civil:	Soltera: ()	
	Casada: ()	
	Concubinada: ()	
	Divorciada: ()	
	Viuda: ()	
	Separada: ()	
	Otro: ()	
Año de formación:	Primer año: ()	
	Segundo año: ()	
	Tercer año: ()	
	Otro: ()	
Instrumento de especialización	Flauta: ()	
	Clarinete: ()	
	Trombón: ()	
	Percusión: ()	
	Bajo: ()	
	Barítono: ()	
	Saxofón: ()	
Otro: ()		
Experiencia previa en formación militar (Servicio Pre-militar)	Si ()	No ()

B. SOBRE LOS VALORES MILITARES INSTITUCIONALES

Señala con una X el nivel de importancia que consideras relevante dentro de tu formación militar

No.		NADA IMPORTANTE	POCO IMPORTANTE	MEDIANAMENTE IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUY IMPORTANTE
1.	Respeto a la Constitución Política del Estado y a las leyes regidas por las Fuerzas Armadas					
2.	Disciplina con las actividades designadas					
3.	Honestidad con el cumplimiento del deber					
4.	Compromiso con la patria, superiores y camaradas					
5.	Espíritu de cuerpo en actividades institucionales					
6.	Honorabilidad en el desempeño académico					

C. SOBRE EL COMPORTAMIENTO MILITAR

Señala con una X el nivel de importancia que consideras relevante dentro de tu formación militar

No.		NADA IMPORTANTE	POCO IMPORTANTE	MEDIANAMENTE IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUY IMPORTANTE
7.	Expresión de civismo y orgullo por la nación e institución					
8.	Comportamiento ejemplar en el servicio					
9.	Exactitud y prontitud en el servicio					
10.	Actuar en función los mandatos constitucionales					
11.	Actuar en función la organización vertical de la institución					
12.	Comportamiento subordinado permanente					
13.	Coraje ante actividades propias de la institución militar					

D. SOBRE LAS NORMAS DE LA INSTITUCIÓN MILITAR

Señala con una X el nivel de importancia que consideras relevante dentro de tu formación militar

No.		NADA IMPORTANTE	POCO IMPORTANTE	MEDIANAMENTE IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUY IMPORTANTE
14.	Acatar los mandatos de los códigos militares y normativa vigente					
15.	Defender y conservar la independencia					
16.	Ser un elemento importante para el logro de objetivos nacionales					
17.	Brindar seguridad y estabilidad nacional					
18.	Cumplir el deber hasta el sacrificio de la vida misma					
19.	Conservar la seguridad fronteriza					
20.	No realizar actividad política					
21.	No objetar en contenido ni forma ninguna disposición reglamentaria					
22.	Uso Adecuado y prolijo del uniforme					
23.	Servicio activo en la actividad militar					

E. SOBRE LOS DERECHOS DE LOS ALUMNO/AS EN INSTITUCIONES MILITARES

Señala con una X el nivel de importancia que consideras relevante dentro de tu formación militar

No.		NADA IMPORTANTE	POCO IMPORTANTE	MEDIANAMENTE IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUY IMPORTANTE
24.	Dotación de uniforme					
25.	Dotación de material académico y militar					
26.	Atención médica					
27.	Trato igualitario a damas alumnas y caballeros alumnos					
28.	Derecho a ejercer ciudadanía					
29.	Reconocimiento de los derechos y funciones de los demás					

ANEXO C
FOTOS DE LA INSTITUCIÓN





ANEXO D
FIABILIDAD DEL
INSTRUMENTO DE
FORMACIÓN MILITAR

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,856	,853	29

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Respeto a la Constitución Política del Estado y a las leyes regidas por las Fuerzas Armadas	3,83	,408	6
Disciplina con las actividades designadas	3,50	,837	6
Honestidad con el cumplimiento del deber	3,33	,816	6
Compromiso con la patria, superiores y camaradas	3,33	1,633	6
Espíritu de cuerpo en actividades institucionales	3,00	1,265	6
Honorabilidad en el desempeño académico	3,17	,753	6
Expresión de civismo y orgullo por la nación e institución	3,17	1,169	6
Comportamiento ejemplar en el servicio	2,33	,816	6
Exactitud y prontitud en el servicio	2,50	1,643	6
Actuar en función los mandatos constitucionales	3,33	,516	6
Actuar en función de la organización vertical de la institución	3,17	1,602	6
Comportamiento subordinado permanente	2,83	1,472	6
Coraje ante actividades propias de la institución militar	3,17	1,602	6
Acatar los mandatos de los códigos militares y normativa vigente	3,33	,516	6
Defender y conservar la soberanía	2,67	,816	6
Ser un elemento importante para el logro de objetivos nacionales	2,17	,983	6
Brindar seguridad y estabilidad nacional	3,00	,632	6
Cumplir el deber hasta el sacrificio de la vida misma	3,00	1,673	6
Conservar la seguridad fronteriza	2,00	1,549	6

No realizar actividad política	2,50	,548	6
No objetar en contenido ni forma ninguna disposición reglamentaria	3,83	,408	6
Uso Adecuado y prolijo del uniforme	2,67	1,033	6
Servicio activo en la actividad militar	3,83	,408	6
Dotación de uniforme	1,67	1,211	6
Dotación de material académico y militar	1,50	1,378	6
Atención médica	2,33	1,033	6
Trato igualitario a damas alumnas y caballeros alumnos	3,83	,408	6
Derecho a ejercer ciudadanía	2,83	,753	6
Reconocimiento de los derechos y funciones de los demás	2,83	1,472	6