

Validación de una ruta metodológica para la caracterización de los valores de respeto y honestidad en la formación del profesional en ciencias militares¹

4

<https://doi.org/10.21830/9789585287846.04>

Martha Hortensia Arana Ercilla², Vicente Hernán Ibarra Argoty³, Luis Carlos Pérez Ferro⁴, Erika Figueroa Pedreros⁵, Jaime Alexander Fernández Camargo⁶, Diego Madrigal Pava⁷, Milton Fernando Monroy Franco⁸, Juvenal Díaz Mateus⁹

1 Este capítulo hace parte de los resultados del proyecto de investigación “La formación en valores del Profesional en Ciencias Militares del Ejército Nacional de Colombia. Un estudio del principio ético “disciplina militar” del Grupo de Investigación en Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”, registrado con el código COL0082556 de Minciencias. Los puntos de vista y los resultados de este capítulo pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente los de la institución participante.

2 Economista (Universidad de la Habana). PhD en Educación (Universidad Tecnológica de La Habana). Posdoctorado en Educación (Universidad Pedagógica de Colombia). Docente investigador de la Facultad de Ciencias Militares de la de Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4851-5279>. Contacto: martha.arana@esmic.edu.co

3 Oficial de la Reserva Activa del Ejército Nacional de Colombia. Profesional en Ciencias Militares (Escuela Militar de Cadetes). Abogado (Universidad La Gran Colombia). Magíster en Análisis y Prevención del Terrorismo (Universidad Rey Juan Carlos, España). Docente investigador de la Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4373-0225>. Contacto: vicente.ibarra@esmic.edu.co

4 Psicólogo (Universidad Santo Tomás). Magíster en Educación (Pontificia Universidad Javeriana). Docente investigador en la Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4793-7082>. Contacto: luis.peres@esmic.edu.co

5 Historiadora (Universidad Industrial de Santander). Magíster en Historia Militar (Escuela Militar de Cadetes). Docente investigador en la Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6241-344X>. Contacto: erika.figueroa@esmic.edu.co

6 Ingeniero Informático (Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez”). Oficial del Cuerpo de Vuelo de la Fuerza Aérea Colombiana. Jefe de Áreas de Formación en la Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7732-6592>. Contacto: jaime.fernandez@fac.mil.co

7 Profesional en Ciencias Militares (Escuela Militar de Cadetes). Administrador de Empresas (Universidad Militar Nueva Granada). Jefe de Formación Militar Académica en la Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2997-3810>. Contacto: diego.madrigal@esmic.edu.co

8 Profesional en Ciencias Militares (Escuela Militar de Cadetes). Magíster en Gestión de Proyectos (Universidad Militar Nueva Granada). Piloto Estandarizador de la Aviación del Ejército. Decano de la Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9382-7239>. Contacto: milton.monroy@esmic.edu.co

9 Profesional en Ciencias Militares (Escuela Militar de Cadetes). Magíster en Seguridad y Defensa Nacionales (Escuela Superior de Guerra, Colombia). Magíster en Estudios de Defensa (King’s College London, Reino Unido). Magíster en Ciencias y Artes Militares, Estrategia (Escuela de Comando y Estado Mayor del Ejército de los Estados Unidos - Fort Leavenworth, Estados Unidos). Contacto: juvenal.diaz@buzonejercito.mil.co

Este último apartado del libro tiene dos intenciones: por un lado, dar a conocer la formación de los valores de respeto y honestidad relacionados con el principio de disciplina militar en los estudiantes alféreces, desde el comportamiento observado, lo que sienten y comprenden, así como de sus actitudes y conductas en el contexto de estudio. Por otro lado, confirmar la utilidad de indicaciones metodológicas expuestas en el apartado anterior, al ser puestas en práctica para estimar la educación de los valores seleccionados en una formación profesional específica, para el caso de estudio: del profesional en Ciencias Militares.

Por consiguiente, este apartado contiene el camino seguido para el procesamiento de la información obtenida y la descripción de los resultados; una síntesis de la observación encubierta y la técnica epistolar aplicada. A continuación, se analizan los resultados hallados sobre los valores de respeto y honestidad, desde el nivel descriptivo inferencial, para posteriormente mostrar, desde el análisis crítico, la discusión pedagógica y educativa de los valores indagados. Por último, se concluye y recomiendan mejoras al currículo formal y práctico.

Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento se realiza desde la interpretación cualitativa de la información recogida sobre los valores de respeto y honestidad, obtenida de la observación encubierta y la carta prescrita. Esta fase de procesamiento de los datos se hace a través de la categorización y codificación, para, a continuación, realizar la comparación con los indicadores definidos inicialmente, que fungen como miras conceptuales desde lo establecido en el currículo formal modelado por competencias, con el fin de analizar pedagógicamente los logros en el aprendizaje de los valores seleccionados.

Respecto a la técnica de observación encubierta, el procesamiento de los datos comprende los siguientes momentos metodológicos: primero, la síntesis de la información desde las observaciones del servicio de régimen interno —realizada en la práctica formativa estudiada por los equipos de observadores—, la cual recoge y organiza la información relacionada con los valores estudiados; segundo, la categorización y codificación empírica por cada grupo y de cada valor estudiado (respeto y honestidad); tercero, síntesis de dicha

codificación y categorización empírica para cada valor observado (honestidad y respeto), con la intención de simplificar, organizar y eliminar repeticiones, lo que permite llegar a unidades de análisis; y cuarto, comparación de las categorías deductivas, es decir, de los indicadores de competencias seleccionados y las unidades de análisis determinadas, de las observaciones concernientes con los comportamientos observados, de cada valor estudiado: respeto y honestidad; para finalizar con la identificación de patrones culturales manifiestos en comprensiones de los valores estudiados. A continuación, se muestran los momentos anteriormente señalados.

En la tabla 1 se brinda un ejemplo del trabajo de síntesis y análisis empírico de seis observaciones realizadas por un equipo de investigadores (ver guía de observación en el Apéndice A), el cual se efectuó para los tres equipos y que comprende un total de 18 observaciones. Las síntesis realizadas se dan desde la perspectiva de los indicadores de formación relacionados con los valores “respeto” y “honestidad”, que fueron evidenciados en las funciones del servicio de régimen interno estudiadas en el tiempo de observación planificado. La síntesis resume solo lo visto en diferentes alféreces de manera individual, por lo que se sistematizó la tendencia del valor desde los diferentes comportamientos de la muestra tomada.

Tabla 1. Ejemplo de síntesis y análisis de contenido de las guías de observación

| Respeto | Honestidad |
|--|--|
| <p>Observación 1</p> <p>Respecto al valor de respeto, se denotó atención por el cumplimiento de las funciones propias del servicio y su cumplimiento. Se evidencian buenas relaciones interpersonales basadas en la disciplina, el respeto y el mando. Otros de los valores no se muestran por las características de la actividad observada y el tiempo de la observación.</p> | <p>Cumple las órdenes impartidas en el servicio y las funciones dispuestas por el mismo. Incentiva a sus subalternos al cumplimiento de actividades del servicio, con el ejemplo y el buen trato. Otros valores no se muestran por las características de la actividad observada y el tiempo de la observación.</p> <p>No se muestra el ejemplo necesario para mandar al orden y el silencio al personal subalterno en el comedor durante la ejecución de su servicio, no se evidencian órdenes claras y dadas con firmeza para establecer el liderazgo.</p> |

Continúa tabla...

| Respeto | Honestidad |
|--|---|
| <p>Observación 2</p> <p>Se denota atención por el cumplimiento de las funciones propias del servicio, pues busca que el ambiente de control esté adecuadamente presentable en cuanto limpieza y orden.</p> <p>Instruye con liderazgo el cumplimiento de las tareas a sus subalternos, compañeros y superiores, respecto a las anotaciones del libro y su presentación, lo que indica que aplica los conocimientos adquiridos durante su formación profesional para el cumplimiento del servicio. Pese a no haberse observado toda su actividad en la función, se puede afirmar que expresa liderazgo y buenas relaciones con subordinados y superiores, basadas en la disciplina, el respeto y el mando. Otros aspectos no se registraron debido a las características de la actividad observada y el tiempo de la observación.</p> | <p>Cumple las órdenes impartidas en el servicio y las funciones dispuestas por el mismo. Vela por el uso adecuado de los recursos humanos y materiales según las exigencias de las funciones a cumplir en el servicio.</p> <p>Incentiva a sus subalternos, con el ejemplo y el buen trato, al cumplimiento de actividades del servicio. Otros de los valores no se muestran por las características de la actividad observada y el tiempo de la observación.</p> |
| <p>Observación 3</p> <p>Se reconoce en la actividad del alférez la perseverancia con respecto a la atención para el cumplimiento de las funciones propias del servicio; la solución de las dificultades presentadas desde el conocimiento aprendido de la profesión; el liderazgo en el cumplimiento de las tareas por parte de sus subalternos, compañeros y superiores; así como las adecuadas relaciones interpersonales basadas en la disciplina, el respeto y el mando. Otros indicadores no son observados por las características de tiempo y lugar de la observación.</p> | <p>Se destacan la responsabilidad y la gestión de recursos, así como el liderazgo militar en el cumplimiento de las órdenes impartidas en el servicio y las funciones dispuestas por el mismo; además, la correcta distribución y control de los recursos humanos a su disposición, para el cumplimiento de la actividad; así mismo, se evidencia liderazgo frente al personal subalterno durante la ejecución de su servicio. Otros aspectos no se observan por las características de tiempo y lugar de la observación.</p> |
| <p>Observación 4</p> <p>En el tiempo de la observación no se percibe atención del alférez por el cumplimiento de las funciones propias del servicio, sino que las funciones se muestran como rutinarias. El alférez no corrige las faltas presentadas por sus subordinados, como, por ejemplo: no dar parte al entrar al comedor. No evidencia en su comportamiento conocimientos de las funciones. Otros indicadores no se muestran.</p> | <p>En el tiempo de la observación, durante la ejecución de su servicio, se hace evidente la carencia de responsabilidad y ejemplo al personal subalterno, pues permanece largo tiempo en el alojamiento. Otros indicadores no se evidencian.</p> |

Continúa tabla...

| Respeto | Honestidad |
|---|---|
| <p>En relación con el valor respeto y sus indicadores, cabe destacar que fue difícil identificar al alférez desde sus funciones como alférez de Escuela en el comedor de la ESMIC, esto evidencia pobre liderazgo. Lo anterior se manifiesta por la carencia de órdenes impartidas a los pelotones y su comportamiento tranquilo, pues se sienta a descansar en el comedor de tropas. Al paso del almuerzo los estudiantes entran bajo las órdenes de otros alféreces. No orienta la disciplina en el comedor, lo que significa, en esos momentos, que no instruye con liderazgo el cumplimiento de las tareas a sus subalternos y compañeros. Luego almuerza y se dirige al alojamiento, hasta la entrega de su responsabilidad a otro alférez, la cual de inmediato se dirige al albergue y allí está durante 30 minutos.</p> | <p>Durante la observación no se evidencia relación con los subalternos, tampoco se evidencia ejemplo ni instrucción. Al asumir el cargo, ambos alféreces, el que entra y el que sale, denotan tranquilidad y calma, ya sea por estar en el alojamiento durante bastante tiempo, por ir a merendar o por establecer conversaciones con otros estudiantes.</p> |
| <p>Observación 5</p> <p>El alférez muestra en su comportamiento un cumplimiento efectivo de la función que realiza, pues obedece las órdenes impartidas en el servicio y las funciones dispuestas por el mismo, además, muestra atención por el cumplimiento de estas tareas, propias del servicio, y se identifica adecuadamente por su uniforme con CG y el casco. Envía a los carros al parqueadero de la plazoleta, según orientaciones reglamentarias, para que las personas sean registradas a la entrada y autorizadas. Tiene control del cadete de la entrada vehicular, pues en el paso a la Escuela pide el fichero, cumple las órdenes que le da el teniente —como rectificar a un vehículo mal estacionado— e indica a soldados la salida establecida, entre otros asuntos.</p> | <p>Vela por el uso adecuado de los recursos humanos y materiales, según las exigencias del servicio; muestra interés por su cuidado, buen estado y mantenimiento, dando así ejemplo al personal subalterno durante la ejecución de su servicio. Expresa con claridad y firmeza las órdenes a cumplir por sus subalternos para prevenir posibles riesgos. Lo antes señalado se evidencia al brindarle ayuda a tres alféreces a limpiar el cañón de la entrada, quitar el fichero a los que lo tienen vencido y orientar el mecanismo adecuado para que reciban uno provisional; además, vela porque la bandera de entrada de la ESMIC esté correctamente ajustada.</p> |
| <p>Observación 6</p> <p>En relación con el cumplimiento de las funciones, en la observación no se pudo evidenciar la atención por el cumplimiento de las funciones propias del servicio. Lo único que pudo observarse es que al recibir las compañías</p> | <p>Según la observación realizada, no se muestra responsabilidad, ni se da ejemplo al personal subalterno durante la ejecución de su servicio.</p> |

| Respeto | Honestidad |
|---|---|
| <p>para el desayuno, estas no le dan parte, pasan al comedor y el alférez de Escuela no dice nada, no instruye, no exige lo establecido al respecto, sino que se encamina a desayunar y luego a su habitación. Por tanto, no se pueden valorar otros indicadores.</p> | |
| <p>Hallazgos significativos del valor “respeto”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atención por el cumplimiento de las funciones propias del servicio. • Buenas relaciones interpersonales basadas en la disciplina, el respeto y el mando. • Liderazgo en el servicio y buenas relaciones con subordinados y superiores, basadas en la disciplina, el respeto y el mando. • Rutinas en el cumplimiento de las funciones. • No instruye con liderazgo el cumplimiento de las tareas a sus subalternos, pues no se corrigen las faltas presentadas por algunos subordinados. | <p>Hallazgos significativos del valor “honestidad”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso adecuado de los recursos humanos y materiales, según las exigencias del servicio; muestra interés por su cuidado, buen estado y mantenimiento. • Incentiva a sus subalternos, con el ejemplo y el buen trato, al cumplimiento de actividades del servicio. • Muestra responsabilidad en la gestión de recursos y el liderazgo militar para cumplir las órdenes impartidas en el servicio y las funciones dispuestas por el mismo. • Pobre relación interpersonal con los subalternos. • Falta de instrucción. |

Desde un punto de vista cuantitativo porcentual, en las observaciones mostradas como ejemplo, cabe destacar que, de 6 alféreces observados en sus funciones de servicio de régimen interno, 2 presentan limitaciones en el cumplimiento de estas, lo que representa un 33%, siendo este el comportamiento general en los grupos de observaciones.

A continuación, en la tabla 2, se sintetizan los aspectos más significativos y frecuentes de cada grupo de observación según el valor, lo que expresa lo interpretado sobre el comportamiento observado, es decir, cómo se actúa con respeto y honestidad en las funciones estudiadas. Además, se muestra la matriz descriptiva de categorías inductivas o empíricas de dichos resultados, la cual servirá como base para seleccionar las unidades de análisis, de acuerdo con el número de frecuencias y ocurrencias de las categorías halladas.

Tabla 2. Síntesis de categorías inductivas de los hallazgos de la observación a los servicios de régimen interno por cada grupo y de cada valor estudiado

| Grupos de observación | Respeto | Honestidad |
|-----------------------|---|--|
| Grupo 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa para el cumplimiento de la actividad. • Solución de problemas en presencia de dificultades. • Falta de consideración con los subalternos. • Poca estima hacia sus compañeros de servicio. | <ul style="list-style-type: none"> • Respeto y honestidad van de la mano. • Actuación con transparencia. • Sentido de responsabilidad y honestidad presentes. • No hay actuación justa y razonable. • Afectación al compromiso de ejecutar bien el servicio. |
| Grupo 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento al ejecutar sus acciones. • Correcta presentación personal, acorde con ser oficial. • Cumplimiento de sus funciones. • Compromiso institucional generando órdenes claras. • Presencia de liderazgo y compromiso con los subalternos. • Uso del tiempo de servicio en asuntos personales. | <ul style="list-style-type: none"> • Distribución de recursos de forma adecuada. • Buenas relaciones basadas en la comunicación. • Cumplimiento de órdenes impuestas por los superiores. • Conductas de descuido y de desorganización. • Adecuado manejo de los recursos. |
| Grupo 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Atención por el cumplimiento de las funciones propias del servicio. • Buenas relaciones interpersonales basadas en la disciplina, el respeto y el mando. • Liderazgo en el servicio y buenas relaciones con subordinados y superiores basadas en la disciplina, el respeto y el mando. • Rutinas en el cumplimiento de las funciones. • No se corrigen las faltas presentadas por sus subordinados. | <ul style="list-style-type: none"> • Uso adecuado de los recursos humanos y materiales, según las exigencias del servicio, mostrando interés por su cuidado, buen estado y mantenimiento. • Incentiva a sus subalternos al cumplimiento de actividades del servicio, con el ejemplo y el buen trato. • Responsabilidad en la gestión de recursos y el liderazgo militar para cumplir las órdenes impartidas en el servicio y las funciones dispuestas por el mismo. • Pobre relación con los subalternos. • Falta de ejemplo e instrucción. |

La matriz anterior refleja el resultado, basado en categorías inductivas, de la observación encubierta de cada grupo de trabajo. En los tres grupos de observación se señalan aspectos que muestran la buena formación profesional en los valores de respeto y honestidad, a partir del comportamiento observado en las funciones del servicio de régimen interno y con base en los indicadores previamente determinados por el proyecto educativo de la formación de profesionales en Ciencias Militares, futuros oficiales del Ejército Nacional de Colombia. Por tanto, existe una estrecha relación entre los servicios de régimen interno escogidos, las funciones de formación profesional que hacen parte de esos servicios y los indicadores de los valores de respeto y honestidad, donde cabe destacar: la iniciativa para el cumplimiento de la actividad; la solución de problemas en presencia de dificultades; la actuación con transparencia; el conocimiento profesional al ejecutar sus acciones; la correcta presentación personal, acorde con ser oficial; el compromiso institucional generando órdenes claras y el cumplimiento de las funciones; la presencia de liderazgo y compromiso con los subalternos; la distribución de recursos de forma adecuada; las buenas relaciones en lo referente al trato y la comunicación en el cumplimiento de órdenes de los superiores; la atención por el cumplimiento de las funciones propias del servicio; las buenas relaciones interpersonales basadas en la disciplina, el respeto y el mando; el liderazgo en el servicio y las buenas relaciones con subordinados y superiores basadas en la disciplina, el respeto y el mando; el uso adecuado de los recursos humanos y materiales, según las exigencias del servicio, mostrando interés por su cuidado, buen estado y mantenimiento; la responsabilidad en la gestión de recursos, a través del ejemplo, y el liderazgo militar para cumplir las órdenes impartidas en el servicio y las funciones dispuestas por el mismo.

No obstante, existen aspectos por mejorar en algunos alféreces observados en la formación de estos valores, según los indicadores de formación, como, por ejemplo: la falta de consideración con los subalternos; poca estima hacia sus compañeros de servicio; ausencia de actuación justa y razonable; afectación al compromiso de ejecutar bien el servicio; conductas de descuido y desorganización; uso del tiempo de servicio en asuntos personales; rutinas en el cumplimiento de las funciones; falta de instrucción para corregir las faltas presentadas

por sus subalternos, lo que denota pobre comunicación y carencia de instrucción al respecto. Sin embargo, y a pesar de otros aspectos por mejorar, es de destacar que en las observaciones existen categorías que expresan la adecuada formación de valores que se espera de los alféreces en relación con el currículo.

Este escenario muestra una tensión entre los aspectos favorables —correspondientes a la formación profesional en los valores estudiados, los que constituyen fortalezas— y los aspectos por mejorar —que se manifiestan en un 30%, aproximadamente, de los estudiantes—, hecho que debe ser tenido en consideración para pensar y proponer ajustes necesarios a la formación para el ser y el convivir. La sistematización de los indicadores refleja una mayor tendencia hacia el cumplimiento de los valores en estudio. Sin duda, existe una coherencia entre las acciones realizadas y la normativa impuesta por la institución, pero frente al análisis de algunas actuaciones y comportamientos el índice de cumplimiento desciende. A continuación, se agrupan las categorías eliminando repeticiones innecesarias.

Tabla 3. Síntesis de categorías inductivas según análisis de frecuencias por cada valor estudiado

| Valor “respeto” | Valor “honestidad” |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa para el cumplimiento de las funciones propias del servicio. • Compromiso institucional generando órdenes claras. • Liderazgo en el servicio y buenas relaciones con subordinados y superiores basadas en la disciplina, el respeto y el mando. | <ul style="list-style-type: none"> • Actuación con transparencia. • Incentiva a sus subalternos, con el ejemplo y el buen trato, para el cumplimiento de actividades del servicio. • Responsabilidad en la gestión de recursos para cumplir las órdenes impartidas en el servicio y las funciones dispuestas por el mismo. |

De acuerdo con la información que arrojó la tabla 2, el procesamiento de información de la tabla 3 representa la síntesis de las categorías encontradas por medio de la observación encubierta llevada a cabo por los tres equipos. El análisis documental se realizó a partir de la aplicación de una matriz en formato Excel, la cual permite medir la frecuencia de las categorías y, con esta información, determinar la presencia continua de ellas en los comportamientos observados, para finalmente eliminar la dispersión de información presente al momento de consolidar los hallazgos.

La síntesis de categorías inductivas halladas conformó la matriz correspondiente a cada valor. Tanto las categorías que impactan el valor “respeto” como las que impactan al valor “honestidad” fueron ubicadas según su correlación. Como ejemplo del respeto puede citarse el siguiente caso: iniciativa del estudiante para el cumplimiento de la actividad, cumplimiento de sus funciones y atención por el cumplimiento de las funciones propias del servicio; por tanto, es posible evidenciar que el estudiante tiene presente, en su comportamiento y actitud frente al servicio de régimen interno, la necesidad de cumplir con las actividades propuestas.

En el caso del valor “honestidad”, el ejemplo más representativo fueron las siguientes categorías: la distribución de los recursos de forma adecuada; el uso apropiado de recursos humanos y materiales, según las exigencias del servicio y mostrando interés por su cuidado; la responsabilidad en la gestión de recursos y el liderazgo militar para cumplir las órdenes impartidas en el servicio y en las funciones dispuestas por el mismo, sentido de responsabilidad y honestidad presentes.

Por último, se elabora la matriz que compara lo hallado en las observaciones de cada valor con los indicadores de competencias establecidos en el perfil del profesional en Ciencias Militares, para delimitar las desviaciones existentes entre el currículo proyectado y el real, alcanzado en la formación del principio disciplina militar desde los valores de respeto y honestidad.

Tabla 4. Matriz de comparación de las categorías deductivas (indicadores de valor) e inductivas de los comportamientos observados, de cada valor estudiado: respeto y honestidad

| Respeto | Categorías de comportamiento de los valores estudiados por los estudiantes |
|---|---|
| Sistema de valores: perseverancia, autoestima, solución de problemas y manejo de conflictos. Indicadores | |
| 1. Denota atención por el cumplimiento de las funciones propias del servicio. | Iniciativa y atención en el cumplimiento de las funciones propias del servicio. |
| 2. Responde a los obstáculos, llamados de atención o problemas que se presenten en el servicio. | Solución de problemas en presencia de dificultades. |

Continúa tabla...

| Respeto | |
|--|---|
| Sistema de valores: perseverancia, autoestima, solución de problemas y manejo de conflictos. | Categorías de comportamiento de los valores estudiados por los estudiantes |
| Indicadores | |
| 3. Corrige las novedades presentadas dando solución desde el conocimiento de la profesión. | No corrige las faltas presentadas por sus subordinados. |
| 4. Instruye con liderazgo el cumplimiento de las tareas a sus subalternos, compañeros y superiores. | Presencia de liderazgo y compromiso con los subalternos. |
| 5. Aplica los conocimientos adquiridos durante su formación profesional, para el cumplimiento del servicio. | Conocimiento al ejecutar sus acciones. |
| 6. Evidencia en su comportamiento profesional el porte militar. | Correcta presentación personal, acorde con ser oficial. |
| 7. Propone soluciones creativas a las situaciones que se presentan durante el servicio. | Utiliza conocimientos de mando para efectuar presentaciones. |
| 8. Muestra atención ante conflictos del servicio de forma respetuosa, sin dejar de cumplir parámetros de seguridad. | Compromiso institucional generando órdenes claras. |
| 9. Denota en el liderazgo del servicio buenas relaciones interpersonales, basadas en la disciplina, el respeto y el mando. | Liderazgo en el servicio y buenas relaciones con los subordinados y superiores en cuanto disciplina, respeto y mando. |
| Honestidad | |
| Sistema de valores: responsabilidad, gestión y manejo de recursos y liderazgo militar | Categorías de comportamiento de los valores estudiados por los estudiantes |
| Indicadores | |
| 1. Reconoce los señalamientos de los superiores, modificando la manera de actuar en sus funciones. | Cumplimiento de órdenes impuestas por los superiores. |
| 2. Cumple las órdenes impartidas en el servicio y las funciones dispuestas por el mismo. | Cumplimiento de órdenes impuestas por los superiores. |
| 3. Distribuye prioritariamente los recursos de acuerdo con las necesidades del servicio. | Responsabilidad en la gestión de recursos y liderazgo militar. |
| 4. Controla el adecuado uso de los recursos. | Distribución de recursos de forma adecuada. |

Continúa tabla...

| Honestidad | |
|---|---|
| Sistema de valores: responsabilidad, gestión y manejo de recursos y liderazgo militar | Categorías de comportamiento de los valores estudiados por los estudiantes |
| Indicadores | |
| 5. Vela por el uso adecuado de los recursos humanos y materiales, según las exigencias del servicio. | Uso adecuado de los recursos humanos y materiales, según las exigencias del servicio. |
| 6. Muestra ejemplo al personal subalterno durante la ejecución de su servicio. | Incentiva a sus subalternos, con el ejemplo y el buen trato, al cumplimiento de actividades del servicio. |
| 7. Expresa con claridad y firmeza las órdenes a cumplir por sus subalternos para prevenir posibles riesgos. | Buenas relaciones de comunicación. |
| 8. Incentiva a sus subalternos, con el ejemplo y el buen trato, para el cumplimiento de actividades del servicio. | Actuación del estudiante con transparencia. |

El procesamiento de información se realizó a partir del análisis de frecuencia en conjunto, derivado de la matriz de una entrada en formato Excel. Por otra parte, el análisis de comparación entre indicadores y categorías de comportamiento se realizó a partir de la información arrojada en la tabla 3 del primer capítulo, la cual permite identificar las categorías de mayor impacto según el valor escogido; no obstante, al realizar el cruce de información entre indicadores y categorías, se tuvo en cuenta el compendio de categorías resultado de la observación encubierta, para encontrar la correlación entre la normatividad establecida por la Escuela Militar, reflejada en los indicadores de los valores estudiados y las manifestaciones de los comportamientos de los estudiantes al momento de ejecutar el servicio de régimen interno.

El resultado del cruce de información entre categorías deductivas y categorías inductivas responde a un contexto educativo positivo de larga duración, en el que el estudiante, producto de su formación militar de tres años y seis meses, pone en práctica factores importantes dentro del proceso enseñanza-aprendizaje que hacen parte del sistema de valores del profesional en Ciencias Militares. Es decir, la correlación entre el indicador y la categoría refleja la correspondencia entre el currículo formal y a los comportamientos y

actitudes vistos en la ejecución de las actividades propias del ser militar, en este caso, los servicios de régimen interno.

Sin embargo, cabe señalar que la primera tabla comparativa muestra un 11% de hallazgos por mejorar, en especial cuando es necesario evidenciar la existencia de un error y lograr corregirlo a tiempo, tanto por parte del alférez como de los subalternos. Por tanto, la tensión se presenta cuando no se cumple en totalidad con la tendencia.

Referente a la técnica epistolar, se elaboró una carta predeterminada —también denominada prescrita— cuyo texto contiene los indicadores que definen el estudio de los valores (ver Apéndice B). Para su aplicación se seleccionó una muestra representativa de 25 estudiantes alféreces de octavo semestre. A las cartas completadas por los estudiantes, se les aplica la técnica de análisis de contenido, con base en la codificación por frecuencias de repetición, para extraer categorías inductivas desde un enfoque interpretativo.

El procesamiento del contenido de las cartas prescritas permite obtener, complementariamente al comportamiento observado, lo que piensan y sienten los alféreces, es decir, la comprensión y emoción que tienen acerca de su actitud y comportamiento responsable y honesto; para ello, los investigadores efectuaron un análisis de contenido del texto de las cartas completadas por los estudiantes, en relación con los valores estudiados.

Posteriormente, se utilizó la técnica interpretativa de análisis de contenido de lo escrito en las cartas por los estudiantes, a partir de la lectura minuciosa de estas, para luego preparar y organizar los datos de interés para la investigación, elaborando una tabla resumen o bitácora de organización previa de la información. Aquí cabe señalar que, en los estudios cualitativos, esta labor se realiza con el ánimo de codificar y categorizar los datos, para obtener una descripción más simplificada, organizada y completa de estos, así como para eliminar las informaciones irrelevantes o repetitivas; de este modo se obtienen las unidades de análisis inductivas, con las cuales se efectúan los análisis cualitativos elementales, que a su vez permiten generar un mayor entendimiento de la información empírica, que en este proceso se codifica para luego identificar categorías que permitan generar hipótesis o regularidades.

Es así que, como primer paso, se leyeron con cuidado las cartas prescritas y se sintetizó la información hallada; como segundo paso, se buscaron ideas y

patrones comunes observados —a lo que se le denomina reducción de datos por frecuencias— y se eliminaron las repeticiones por similitud, permitiendo la selección, centralización y transformación de los datos transcritos; como tercer paso, se determinaron las unidades de análisis como categorías inductivas, y como cuarto paso, se construyó la matriz de comparación entre el currículo planificado y el currículo aprendido y real, comparación que permitió distinguir las desviaciones formativas de los valores y delimitar las posibles mejoras educativas.

A continuación, se efectúa el análisis de los datos empíricos obtenidos del análisis de contenido de lo complementado en la carta, desde lo textual y narrativo, por los estudiantes alféreces, lo que implica dar una estructura organizada a los datos no estructurados. Este análisis cualitativo busca, fundamentalmente, explorar y conocer la información recogida para profundizar sobre los valores profesionales de respeto y honestidad, a partir de opiniones, sentimientos, actitudes y comprensiones. A continuación, la tabla 5 muestra las expresiones escritas por los estudiantes al referirse a los indicadores de los valores “respeto” y “honestidad”.

Tabla 5. Resultado del análisis de contenido efectuado de las complementaciones realizadas por los estudiantes alféreces a la carta prescrita, ordenadas de acuerdo con los indicadores de los valores indagados

| Indicadores de valor referidos en la carta | Codificación por frecuencia de expresiones inductivas dadas por los estudiantes alféreces, sobre los indicadores de los valores estudiados de honestidad y respeto seleccionados |
|---|---|
| Obstáculos y solución de problemas en el servicio | <ul style="list-style-type: none"> • Más honesto (2) • Respetuoso (2) • Dar ejemplo (1) • Busco ayuda (2) • Busco orientación con personas de experiencia (1) • La Escuela Militar da cimientos fundamentados en la experiencia (1) • Necesitamos la guía con alguien con experiencia (1) • No excusas (1) • Hay que asumirlo (1) • Más responsabilidad (3) |

Continúa tabla...

| Indicadores de valor referidos en la carta | Codificación por frecuencia de expresiones inductivas dadas por los estudiantes alféreces, sobre los indicadores de los valores estudiados de honestidad y respeto seleccionados |
|---|--|
| Obstáculos y solución de problemas en el servicio | <ul style="list-style-type: none"> • Análisis diferentes variables (1) • Posibles cursos de acción (1) • Cumplimiento de la misión (1) • Pensar institucionalmente dentro de las atribuciones del mando (1) • Solución a mi nivel (2) • Usando los medios que están a mi alcance (1) • Más fuerte ante el problema (1) • Mentalidad luchadora (1) • Se aprende (1) • Pensar que todo tiene solución (1) • Superar todos los obstáculos (1) • Ante los obstáculos tener calma (4) • Siempre todo tiene solución, toca esperar (2) • Pensar en la solución más conveniente (1) • Acudir a soluciones prácticas que generen iniciativa (1) • Dejar a un lado cualquier tipo de inconformidad y desacuerdo (1) • Superar cualquier reto a cabalidad (1) • Debe haber pautas para la solución de conflictos (1) • Trabajar bajo presión (1) • Afrontar los retos diarios (1) • Solución de problemas, no a la corrupción (1) • Solución a los problemas en la vida cotidiana como militar (2) |
| Liderazgo y trato a los subalternos | <ul style="list-style-type: none"> • El ejemplo (9) • Ser líder es saber mandar dentro de lo estipulado, es aconsejar, ayudar y enseñar (2) • Formación integral (1) • Líder más que comandante (1) • Liderazgo como ejercicio de innovación (1) • Tener en cuenta que somos personas (10) • Influir positivamente en los demás (1) • Escuchar a los subalternos (5) • Ordenes claras y sencillas (1) • Conocimiento y capacidades (1) • Disciplina y exigencia (1) • Autoridad moral (1) • Justo y equilibrado (2) • Persona humilde y sencilla (1) • Sin violar derechos (1) • Dignidad (1) |

| Indicadores de valor referidos en la carta | Codificación por frecuencia de expresiones inductivas dadas por los estudiantes alféreces, sobre los indicadores de los valores estudiados de honestidad y respeto seleccionados |
|---|--|
| Solución asertiva y creativa de conflictos | <ul style="list-style-type: none"> • Diálogo con argumentos (3) • Evitar conflicto (3) • Asesoría de superiores (2) • Pensar antes de actuar y no dejarse llevar por impulsos (1) • Corregir al subalterno (1) • Liderazgo innovador (1) • Escuchar, tener en cuenta las ideas de los demás (7) • Tener diferentes puntos de vista (1) • Análisis para tomar decisiones con sabiduría (2) • Solución equitativa (1) • Diseñar planes de convivencia (1) |
| Uso los recursos que tengo a mi disposición en el cumplimiento de las funciones | <ul style="list-style-type: none"> • Facilitan el cumplimiento de las órdenes (3) • Optimización para el cumplimiento de la misión (1) • Utilizar de manera efectiva y eficaz (5) • Explotarlos al 100% (2) • Uso para la finalidad (5) • Busco los materiales (1) • Ampliándolos a disposición social (2) • Uso ordenado para la tropa (1) • Se divide para las necesidades más importantes (1) • Buscar la transparencia (1) • Evitar vicios administrativos (1) • A disposición de las fuerzas, no generar otras iniciativas (1) • Saber administrar los recursos (1) • No tomar como propia (1) • Completamente bien destinados a cada tarea (1) • Los recursos son limitados (1) • Revisando las herramientas con que cuenta el personal (1) • Que rindan y se conserven (1) • Más conocimiento de doctrina para disminuir los errores (1) |

La tabla 5 se ha simplificado para eliminar la dispersión de términos producto de la agrupación de expresiones comunes de los estudiantes, por ello, en la tabla 6, se ha realizado una nueva codificación por frecuencias, lo que permite hallar unidades de análisis que eliminan la dispersión existente.

Tabla 6. Resultado de la simplificación por agrupación de las expresiones comunes de los estudiantes en las cartas analizadas por indicador

| Indicadores de valor referidos en la carta | Agrupación de expresiones comunes dadas por los estudiantes sobre los indicadores de los valores estudiados |
|---|---|
| Obstáculos y solución de problemas en el servicio | <ul style="list-style-type: none"> • Busco orientación y guía con personas de experiencia. (5) • Más responsabilidad con la misión, dejando a un lado la inconformidad y el desacuerdo. (7) • Pensar institucionalmente dentro de las atribuciones del mando con respeto y ejemplo. (7) • Mentalidad luchadora para afrontar los retos diarios con posibles cursos de acción. (6) • Acudir a soluciones prácticas a los problemas de la vida cotidiana y militar, con calma y convenientemente al nivel que corresponde, superando los retos y conflictos a cabalidad. (19) |
| Liderazgo y trato a los subalternos | <ul style="list-style-type: none"> • Ser líder es saber mandar con autoridad moral dentro de lo estipulado, es aconsejar, ayudar, enseñar y dar ejemplo; más que comandar, es un ejercicio de innovación. (16) • Tener en cuenta que somos personas que debemos influir positivamente en los demás, con sencillez, equilibrio y justicia, sin violar derechos; por ello, se debe: escuchar a los subalternos, mantener la disciplina y la exigencia, dar órdenes claras. (22) • Formación integral, conocimientos y capacidades. (2) |
| Solución asertiva y creativa de conflictos | <ul style="list-style-type: none"> • Escuchar y dialogar con argumentos, para tener en cuenta las ideas de los demás, los diferentes puntos de vista y corregir al subalterno. (12) • Pensar antes de actuar y no dejarse llevar por impulsos, para evitar conflictos y tomar decisiones con sabiduría. (6) • Asesoría de superiores. (2) • Liderazgo innovador. (1) • Diseñar planes de convivencia y ser equitativo. (2) |
| Uso los recursos que tengo a mi disposición en el cumplimiento de las funciones | <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar de manera efectiva y eficaz, para optimizar su explotación al 100% en el cumplimiento de la misión y de las órdenes. (18) • Gestionar los recursos y ponerlos a disposición de la sociedad (3) • Buscar la transparencia y evitar vicios administrativos, para que solo sean utilizados por las fuerzas y no para otras iniciativas. (5) • Más conocimiento de la doctrina, para saber administrar los recursos limitados, disminuir los errores, aumentar su rendimiento y lograr que se conserven para ponerlos a disposición de la sociedad. (8) |

Luego de agrupar y obtener categorías de análisis para los cuatro indicadores se realiza una nueva ronda de agrupación, para identificar qué piensan y qué sienten los estudiantes al cumplir con las funciones de servicio de régimen interno dentro de la práctica de formación profesional militar, rompiendo el esquema de los cuatro indicadores, para acercar el análisis del contenido a los valores de respeto y honestidad. Lo anterior se muestra en la tabla 7 por medio de diferentes colores, donde cada uno caracteriza algunos de los siguientes aspectos: rojo, el respeto a la misión, el mando, el ejemplo y la adecuada toma de decisiones; azul, las actuaciones a los problemas y solución de los conflictos; verde, las características del líder y su influencia en los demás, con autoridad moral, ejemplo e innovación; además, el reconocimiento del ser como persona; naranja, la necesidad del conocimiento doctrinario y de competencias de la profesión; y, finalmente, carmelita, que alude al uso transparente y efectivo de los recursos, en cumplimiento de la misión y las necesidades sociales.

Tabla 7. Hallazgos de acuerdo con lo que piensan y sienten los estudiantes al cumplir con las funciones de servicio de régimen interno

| Color (puntajes) | Hallazgos |
|--|---|
| <p style="text-align: center;">Rojo (20)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Más responsabilidad con la misión, dejando a un lado la inconformidad y el desacuerdo. • Pensar institucionalmente dentro de las atribuciones del mando, con respeto y ejemplo. • Pensar antes de actuar y no dejarse llevar por impulsos, para evitar conflictos, y tomar decisiones con sabiduría. |
| <p style="text-align: center;">Azul (25)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mentalidad luchadora para afrontar los retos diarios con posibles cursos de acción. • Acudir a soluciones prácticas a los problemas de la vida cotidiana y militar, con calma y convenientemente al nivel que corresponde, superando los retos y conflictos a cabalidad. |
| <p style="text-align: center;">Verde (61)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ser líder es saber mandar con autoridad moral dentro de lo estipulado, es aconsejar, ayudar, enseñar y dar ejemplo más que comandante, es un ejercicio de innovación. • Tener en cuenta que somos personas para influir positivamente en los demás con sencillez, equilibrio y justicia, sin violar derechos, escuchar a los subalternos con disciplina, exigencia y órdenes claras. |

Continúa tabla...

| Color (puntajes) | Hallazgos |
|---------------------|---|
| Verde (61) | <ul style="list-style-type: none"> • Escuchar y dialogar con argumentos, para tener en cuenta las ideas de los demás, los diferentes puntos de vista y corregir al subalterno. • Liderazgo innovador. |
| Naranja (17) | <ul style="list-style-type: none"> • Más conocimiento de la doctrina para saber administrar los recursos limitados y disminuir los errores, con el fin de que rindan y se conserven para ponerlos a disposición de la sociedad. • Formación integral, conocimientos y capacidades. • Asesoría de superiores. • Búsqueda de orientación y guía con personas de experiencia. |
| Carmelita (28) | <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar planes de convivencia y ser equitativo. • Utilizar de manera efectiva y eficaz para optimizar su explotación al 100% en el cumplimiento de la misión y el cumplimiento de las órdenes. • Gestionar los recursos y ponerlos a disposición de la sociedad. • Buscar la transparencia y evitar vicios administrativos siendo solo utilizados a disposición de las fuerzas, no para otras iniciativas. |

La agrupación anterior evidencia la existencia de seis categorías, que muestran la adecuada comprensión que tienen los alféreces de su actitud responsable y honesta, y que expresan los significados de lo que piensan y sienten los estudiantes acerca de los valores de respeto y honestidad:

1. Pensar institucionalmente.
2. El conocimiento doctrinal e integral.
3. El ejemplo en el mando.
4. El liderazgo como autoridad moral.
5. La orientación y guía de los superiores desde la experiencia.
6. La transparencia en el uso de los recursos.

Estas categorías de análisis describen lo que piensan, sienten y expresan de manera escritural los alféreces sobre los valores de respeto y honestidad en conjunto, a través de los indicadores construidos para la complementación de la carta, tales como: obstáculos y solución de problemas en el servicio; liderazgo y trato a los subalternos; solución asertiva y creativa de conflictos; uso de los recursos que tengo a mi disposición en el cumplimiento de las funciones. Las categorías halladas son representativas de la adecuada comprensión de los estudiantes sobre los valores estudiados.

A continuación, se presenta la matriz de comparación entre el currículo planificado —teórico, esperado e ideal— y el currículo aprendido y real —extraído del análisis de contenido de la carta preescrita—, comparación que arroja la distancia (*gap*) y permite distinguir aspectos positivos y por mejorar.

Tabla 8. Matriz de comparación de los valores “honestidad” y “respeto” desde los indicadores formativos y las categorías que manifiestan las comprensiones de estos

| Indicadores del valor “respeto” del currículo de formación Sistema de valores: perseverancia, autoestima, solución de problemas y manejo de conflictos. Indicadores | Análisis interpretativo de los indicadores con base en las seis categorías halladas a partir de la comprensión de los valores estudiados por los estudiantes |
|---|---|
| 1. Denota atención por el cumplimiento de las funciones propias del servicio. | Destaca el cumplimiento de la misión y el respeto por la institucionalidad y la guía del mando de los superiores. |
| 2. Responde a los obstáculos, llamados de atención o problemas que se presenten en el servicio. | Preocupa la solución de los problemas u obstáculos que se le presenten, para lo cual refiere la necesidad de los superiores con experiencia y la solución desde un liderazgo como autoridad moral, que permita el diálogo y la cabida de otras ideas. |
| 3. Corrige las novedades presentadas dando solución desde el conocimiento de la profesión. | Señala la necesidad e importancia del conocimiento doctrinal y el mando de experiencia, así como la formación integral para su adquisición. |
| 4. Instruye con liderazgo el cumplimiento de las tareas a sus subalternos, compañeros y superiores. | Reconoce un nuevo liderazgo transformador e innovador basado en las relaciones interpersonales, el diálogo y la autoridad moral. |
| 5. Aplica los conocimientos adquiridos durante su formación profesional, para el cumplimiento del servicio. | Refiere la necesidad de los conocimientos militares y la integralidad para sus funciones profesionales; además, toma en cuenta la innovación en el liderazgo para la solución de los conflictos. |
| 6. Evidencia en su comportamiento profesional el porte militar. | Refiere al conocimiento doctrinal y la guía basada en el ejemplo de los superiores. |

Continúa tabla...

| Indicadores del valor “respeto” del currículo de formación | Análisis interpretativo de los indicadores con base en las seis categorías halladas a partir de la comprensión de los valores estudiados por los estudiantes |
|--|--|
| <p>Sistema de valores: perseverancia, autoestima, solución de problemas y manejo de conflictos.</p> | |
| Indicadores | |
| 7. Propone soluciones creativas a las situaciones presentadas durante el servicio. | Reconoce la creatividad mediante el liderazgo innovador, la disciplina y la exigencia; da órdenes claras, con argumentos que brinden enseñanzas a los subalternos y les ofrezcan las mejores soluciones. |
| 8. Muestra atención de forma respetuosa ante conflictos del servicio, sin dejar de cumplir parámetros de seguridad. | Señala la atención y solución a los conflictos con conocimientos y liderazgo innovador, cumpliendo con la misión y su responsabilidad en esta. |
| 9. Denota en el liderazgo del servicio buenas relaciones interpersonales, basadas en la disciplina, el respeto y el mando. | Denota la necesidad del liderazgo innovador, participativo y moral, para cumplir con la misión de los superiores, hacia ellos y de ellos a sus subalternos en el mando. |
| Honestidad Sistema de valores: responsabilidad, gestión y manejo de recursos, liderazgo militar | Categorías de comprensión de los valores estudiados por los estudiantes |
| Indicadores | |
| 10. Reconoce los señalamientos de los superiores, modificando la manera de actuar en sus funciones. | Destaca la necesidad de las orientaciones, órdenes y guía de los superiores desde un liderazgo moral y respetuoso. |
| 11. Cumple las órdenes impartidas en el servicio y las funciones dispuestas por el mismo. | Enfoca su actitud y comportamiento a la institucionalidad y el cumplimiento de la misión, desde el conocimiento de la doctrina. |
| 12. Distribuye prioritariamente los recursos de acuerdo con las necesidades del servicio. | Acentúa el requerimiento de saber administrar los recursos disponibles para el cumplimiento de la misión. |
| 13. Controla el adecuado uso de los recursos. | Acentúa la transparencia como forma de evitar los vicios administrativos, para que solo sean utilizados por las fuerzas y no para otras iniciativas |
| 14. Vela por el uso adecuado de los recursos humanos y materiales según las exigencias del servicio. | Relaciona el uso de los recursos con efectividad, eficacia y el cumplimiento de la misión institucional. |

Continúa tabla...

| Honestidad Sistema de valores: responsabilidad, gestión y manejo de recursos, liderazgo militar | Categorías de comprensión de los valores estudiados por los estudiantes |
|---|--|
| Indicadores | |
| 15. Muestra ejemplo al personal subalterno durante la ejecución de su servicio. | Reconoce que el ejemplo a los subalternos debe ir acompañado de la moral y el conocimiento y cumplimiento de la doctrina y la misión, así como del buen trato. |
| 16. Expresa con claridad y firmeza las órdenes a cumplir por sus subalternos, para prevenir posibles riesgos. | Revela la necesidad de influir positivamente en los demás, con sencillez, equilibrio y justicia, sin violar derechos; escucha a los subalternos, mantiene la disciplina y la exigencia, da órdenes claras. |
| 17. Incentiva a sus subalternos, con el ejemplo y el buen trato, al cumplimiento de actividades del servicio. | Manifiesta que el ejemplo con autoridad moral permite el cumplimiento de las órdenes y la misión. |

Como se muestra en la tabla 9, existe una correspondencia que evidencia cómo, desde las actitudes —es decir, las predisposiciones a hacer, desde el pensar y el sentir— los estudiantes expresan en sus escritos respuestas acordes con la formación integral esperada, con base en la honestidad y el respeto en la profesión, destacándose categorías importantes como: pensar institucionalmente; el conocimiento doctrinal e integral; el ejemplo en el mando; el liderazgo como autoridad moral; la necesidad de la orientación y guía de los superiores desde la experiencia; y la transparencia en el uso de los recursos. Donde se encuentran implícitos valores relacionados con el respeto, como la perseverancia, la autoestima, la solución de problemas y el manejo de conflictos. Del mismo modo, valores relacionados con la honestidad, como la responsabilidad, la gestión del manejo de recursos y el liderazgo militar.

El análisis de los resultados, a través de la valoración correlacional entre las categorías deductivas e inductivas (vistas en la tabla 8), permite referir las distancias encontradas entre lo esperado en el currículo y lo aprendido en la formación, así como corroborar que hay una correspondencia entre lo que se espera en el currículo formativo-formal y las actitudes que los alféreces manifiestan respecto a los valores de respeto y honestidad.

Tabla 9. Matriz de síntesis descriptiva de las manifestaciones de los valores de respeto y honestidad, entre lo observado en el comportamiento y las actitudes expresadas (de lo que se dice y piensa) por los alféreces

| Valores profesionales estudiados desde sus indicadores | Categorías inductivas de la observación encubierta | Categorías inductivas de la técnica epistolar |
|---|---|--|
| Respeto | <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa en el cumplimiento de las funciones propias del servicio. • Compromiso institucional generando órdenes claras. • Liderazgo en el servicio y buenas relaciones con subordinados y superiores, basadas en la disciplina, el respeto y el mando. | <ul style="list-style-type: none"> • Pensar institucionalmente. • Conocimiento doctrinal e integral. • Ejemplo en el mando. • Orientación y guía de los superiores desde la experiencia. |
| Honestidad | <ul style="list-style-type: none"> • Actuación con transparencia. • Incentiva a sus subalternos, con el ejemplo y el buen trato, para el cumplimiento de actividades del servicio. • Responsabilidad en la gestión de recursos para cumplir las órdenes impartidas en el servicio y las funciones dispuestas por el mismo. | <ul style="list-style-type: none"> • El liderazgo como autoridad moral. • La transparencia en el uso de los recursos. |

Los valores profesionales son cualidades que se relacionan con significaciones sociales de redimensionamiento humano, se manifiestan como guías y principios de conducta relacionados al quehacer profesional, y modos de actuación. Por tanto, son valores humanos contextualizados y dirigidos hacia la profesión. Sus significados conciernen a los requerimientos universales de la sociedad y los particulares de la profesión. Constituyen a su vez, rasgos de la personalidad profesional y, contribuyen a definir una concepción y sentido integral de la profesión, en los marcos de determinada comunidad y contexto. (Arana y Batista (2003). Ejemplos de ellos son: amor a la actividad profesional; sentido de respeto socio-profesional; estilo de búsqueda profesional creativo-innovador, entre otros. Cabe anotar que estudiarlos en la formación de profesionales requiere del conocimiento acerca de lo que se piensa, se siente,

se dice y se hace, es decir, de los sentimientos, emociones, pensamientos y comportamientos, de ahí la complejidad de su estudio, de su formación y de una pedagogía adecuada para integrarlos a los contenidos de la formación y las didácticas específicas de cada sistema de conocimientos.

En la tabla 9, al describir las manifestaciones de los valores de respeto y honestidad observadas en el comportamiento y las actitudes expresadas (lo que se dice y lo que se piensa) por parte de los alféreces, se evidencia una correspondencia entre aquellas categorías que refieren lo que se hace con lo que se afirma decir, es decir, con los conocimientos, actitudes y comportamientos. Pero al analizar los aspectos por mejorar, estos se concentran en el hacer, es decir, en los comportamientos de los estudiantes.

Análisis valorativo desde lo pedagógico de la educación en valores en la formación profesional

Desde un análisis crítico valorativo con énfasis en la pedagogía de los valores, específicamente de la denominada “educación en valores”, los resultados, emanados del proceso de investigación pedagógica-curricular de la educación en los valores de respeto y honestidad en la formación profesional integral de los estudiantes alféreces de la Escuela Militar de Cadetes, expresan una adecuada coherencia y correlación entre lo que se dice y lo que se hace; así como entre el currículo —planificado en las competencias del programa de formación— y los hallazgos categoriales encontrados. Resultados obtenidos por medio de la aplicación de una metodología de estudio evaluativo, que constituye un aporte a la comprensión de la formación de los valores basada en un triple diagnóstico, el cual considera tres elementos básicos: lo que se hace, lo que se piensa y lo que se expresa de manera oral o escritural, que, en su conjunto, permiten indagar acerca de la integración de los elementos que componen el valor como parte de la actuación consciente en el comportamiento y la conducta de las personas: ¿qué se conoce y piensa?, ¿qué se dice o expresa? y ¿qué, consecuentemente, se hace o muestra de lo anterior? Las respuestas a estos interrogantes, al evidenciar coherencia entre sí, evitan la presencia de la doble moral o la anomía (falta de moral en la actuación). Dichos resultados responden a la pregunta de investigación que guio el estudio: ¿cómo se

manifiestan los valores profesionales de respeto y honestidad del principio ético disciplina militar, en el comportamiento de estudiantes de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”? Vale destacar que la respuesta pedagógica a este interrogante se centra en dos aspectos fundamentales: por un lado, las manifestaciones comportamentales del principio de la disciplina militar desde los dos valores éticos seleccionados para el estudio, por su relevancia en el principio doctrinal de la disciplina en la profesión militar: el respeto y la honestidad. Por otro lado, la validación del diseño de una metodología o ruta metodológica para estudiar los valores desde su aplicación práctica en la formación de valores del ser y convivir del profesional en Ciencias Militares.

Entre los resultados más significativos en la formación de los valores éticos profesionales de respeto y honestidad, como consecuencia de la observación del comportamiento de los alféreces en la práctica profesional de formación, se destacan: la iniciativa para el cumplimiento de las funciones propias del servicio; el compromiso institucional al impartir órdenes claras; el liderazgo en el servicio y las buenas relaciones con subordinados y superiores basadas en la disciplina, el respeto y el mando; la actuación con transparencia y el incentivo a sus subalternos, con el ejemplo y el buen trato, para el cumplimiento de actividades del servicio.

Complementariamente, a partir de lo que sienten y comprenden de sus actitudes y conductas en el contexto de estudio, se reconocen las categorías: pensar institucionalmente; conocimiento doctrinal e integral; ejemplo en el mando; liderazgo como autoridad moral; orientación y guía de los superiores desde la experiencia; y transparencia en el uso de los recursos. Lo que muestra coherencia entre lo que se piensa, lo que se afirma y lo que se hace con respecto a la disciplina militar, lo que evidencia una formación profesional adecuada e integral.

Otro resultado que confirma la correcta formación de la disciplina militar es la correspondencia existente entre el sistema de valores, que expresa el contenido del respeto y la honestidad en el currículo formal del programa, y los hallazgos de la investigación; con lo que se muestra, nuevamente, un proceso de formación integral profesional.

No obstante, hay algunas limitaciones en el cumplimiento de las funciones observadas en estudiantes específicos, que reflejan dificultades en la formación

de los valores estudiados en cada sujeto y que deben ser consideradas para establecer estrategias de educación individualizadas que refuercen la disciplina militar y sus valores.

En síntesis, se puede afirmar que es cierto lo señalado en la primera parte teórica, es decir, que la educación en valores en la ESMIC consiste en el aprendizaje como cambio de conducta y que las competencias de formación no se determinan solo por lo que las personas saben, sino por lo que pueden hacer, lo que tienen el valor de hacer y, fundamentalmente, por lo que son. En la investigación efectuada, se demuestra que en la Escuela Militar hay una clara intención, con resultados evidentes, respecto a formar y desarrollar seres humanos culturalmente preparados para responder a la sociedad desde su profesión militar fundamentada en sólidos valores, para desarrollar una personalidad profesional integral en los futuros oficiales del Ejército Nacional, con el fin de que cumplan con su misión doctrinal y obtengan el reconocimiento de la sociedad colombiana.

Esta experiencia investigativa y la ruta metodológica construida que se siguió en el estudio de los valores profesionales en formación son, en conjunto, un paso para valorar la educación del ser como un contenido transversal presente en el saber y el saber hacer de cada profesión, así como en las conductas aprendidas para el desempeño profesional. Este camino metodológico es posible adaptarlo a otras profesiones desde sus especificidades, pues los valores éticos adquieren las particularidades y singularidades de cada profesión y contexto.

Por otro lado, es útil para evaluar los procesos de enseñanza y aprendizaje para la formación integral y mejorar así las estrategias pedagógicas y las didácticas de la educación en valores, tanto en las aulas como en cualquier otro contexto curricular. Lo anterior exige la aplicación pedagógica, pero también la continuidad y sistematicidad de la investigación educativa en este ámbito que, en ocasiones, es pobremente indagado o mejorado con nuevas ideas y propuestas científicas.

Referencias

- Arana, M. y Batista, N. (2003). Los valores éticos en las competencias profesionales. *Monografías Virtuales Programa de Educación en Valores. OEI. Línea Temática. Universidad, profesorado y ciudadanía*, (3), 1728-0001.