

# VALORACIÓN DE UN PROGRAMA EDUCATIVO DE CADETES MILITARES ARGENTINOS.

Alejandro Castro Solano, Martín Nader José Alejandro y Torres María Martina Casullo.

Cita:

Alejandro Castro Solano, Martín Nader José Alejandro y Torres María Martina Casullo (Junio, 2004). *VALORACIÓN DE UN PROGRAMA EDUCATIVO DE CADETES MILITARES ARGENTINOS. XI Jornadas de Investigación. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/alejandro.torres/19>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pnhy/uak>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# 172 - VALORACIÓN DE UN PROGRAMA EDUCATIVO DE CADETES MILITARES ARGENTINOS

## **Autor/es**

Alejandro Castro Solano; Martín Nader José Alejandro; Torres María Martina Casullo

## **Institución que acredita y/o financia la investigación**

Secretaría de Ciencia, Técnica e Innovación Productiva/ CONICET (Expte. 0242/03).

---

## **Resumen**

Se presentan los datos correspondientes de un estudio en el que participaron 500 sujetos (126 oficiales del ejército, 98 cadetes y 276 civiles). El objetivo principal fue analizar el grado de éxito de una institución militar en su plan de formación de oficiales. Se administraron instrumentos para evaluar estilos de liderazgo (Castro Solano, Nader & Casullo, 2004) y valores (Schwartz, 1990, 1994, 2001). Asimismo, se diseñó un protocolo cualitativo en el que se solicitó a los usuarios del programa que contestaran en referencia a las fortalezas y debilidades de los egresados y, de la misma manera, que relaten eventos que facilitaron o dificultaron el tránsito por la institución. Se observa que algunas de las fortalezas consignadas son las capacidades intelectuales y el egreso con valores morales íntegros. Con respecto a las debilidades, estuvieron presentes la falta de preparación militar y la falta de liderazgo, entre otras.

## **Resumen en Inglés**

Data corresponding to 500 subjects were gathered (126 army officers, 98 military cadets and 276 civilians). The main objective was to analyze the success of a

military institution in training their military officers. Multiple instruments were administered to assess styles of leadership (Castro Solano, Nader & Casullo, 2004) and human values (Schwartz, 1990, 1994, 2001). A qualitative protocol was designed to survey positive and negative events during military training. Also, weaknesses and strengths of the educational program were evaluated by the same method. The results point out that the main perceived strength is the intellectual skills and moral values of the graduate student. In relation to weaknesses, lack of military preparation and leadership skills were among others.

## **Palabras Clave**

Valoración de programas educativos

---

A finales de la década del 90 el Ejército Argentino decidió introducir una serie de cambios en sus planes de enseñanza, agregando a la formación clásica un ciclo de grado universitario que se desarrolla de forma paralela a la instrucción militar. Esto trajo aparejado la modificación de los perfiles profesionales de los egresados, la incorporación de nuevos docentes, un nuevo diseño curricular y la modificación de cargas horarias para la rutina académica y militar, entre otras. Por lo tanto, el cadete a su egreso debe estar en posesión de competencias profesionales específicas que lo habiliten para desempeñar con idoneidad su puesto de trabajo. Estas competencias incluyen además de las habilidades militares clásicas una formación académica en un cuerpo disciplinar determinado.

Con estas ideas en mente se diseñó un plan de investigaciones que tenía como eje dos preguntas centrales: ¿Existen diferencias individuales en el rendimiento académico y/o militar que hacen que algunos jóvenes sean más aptos para sortear de forma efectiva esta nueva forma de entrenamiento? Y en ese caso, ¿Cuáles son las habilidades necesarias para lograrlo exitosamente? ¿El nuevo sistema implementado logra su cometido de formar un profesional militar altamente capacitado para el siglo XXI? En este trabajo comentamos los

principales hallazgos de referidos a la evaluación de la efectividad del programa educativo oportunamente implantado. Remitimos a las publicaciones específicas sobre el tema al lector interesado en la identificación de predictores del rendimiento académico y militar (Castro Solano & Casullo, 2002a; Castro Solano & Casullo, 2002b; Castro Solano & Casullo 2003).

Como operaciones del programa a observarse se consideran tres aspectos básicos (liderazgo, competencias intelectuales y valores). El cadete al egreso debe estar en posesión de ciertas competencias intelectuales y profesionales, derivadas de su formación académica y debe tener una adecuada formación en valores y en habilidades de conducción. En esta investigación revisamos la efectividad de las acciones implantadas en cuanto a valores y liderazgo en una muestra de cadetes al finalizar su formación académico-militar.

**Participantes.** Participaron del estudio 500 sujetos, civiles y militares. El 45% de los participantes eran militares (cadetes,  $n = 126$  y oficiales,  $n = 98$ ). El 53% restante era población general no consultante ( $n = 276$ ). Los cadetes eran jóvenes estudiantes en una institución militar perteneciente a las Fuerzas Armadas Argentinas que tenían un promedio de edad de 22,01 ( $DE = 1.90$ ). El resto de la población militar son oficiales en los primeros tramos de su carrera militar. Tenían en promedio 26,85 ( $DE = 6.69$ ). La población general ( $n = 276$ ) eran adultos, 56% varones y 44% mujeres, que tenían en promedio 39,18 años ( $DE = 11.43$ ). Eran personas que tenían algún puesto de dirección y poseían personal a cargo.

**Instrumentos.** Se utilizó **1) Perfil de Valores Personales** (Portrait Values Questionnaire, Schwartz, 2001) para evaluar los valores humanos. **2) Encuestas**  
a) *Valores reales e ideales.* Se diseñó una encuesta con el propósito de evaluar los valores en las poblaciones estudiadas (Schwartz, 1994, 2001). b) *Dimensiones del líder.* Se diseñó una encuesta ad-hoc para este estudio. Se tomaron las dimensiones del liderazgo consideradas por Bass (1985, 1998): transformacional, transaccional y laissez-faire). c) *Aspectos sobre la formación de militares.* Se

redactaron 6 frases referidas a la formación de los militares incluyendo tanto los aspectos académicos, operacionales (mando y conducción) y actitudinales (valores) **3) Cuestionario de Estilos de Liderazgo** (Castro Solano, Nader & Casullo, 2004). Es un cuestionario de 34 ítems que operacionaliza la teoría del liderazgo transformacional/Transaccional de Bass y Avolio (1990). En un estudio anterior (Castro Solano, Nader & Casullo, 2004) elaboramos una versión argentina tomando como referencia la adaptación española del MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) realizada por Morales y Molero (1995).

**Resultados y Discusión.** Si consideramos las dos variables básicas del programa (entrenamiento en liderazgo y valores) podemos afirmar que el programa de formación académico/militar registra una efectividad moderada. En cuanto al análisis de los valores podemos comentar que el egresado registra una orientación valórica consistente con el perfil del subteniente al egreso. En los jóvenes oficiales predominan los valores relacionados con la *autotrascendencia* y en menor medida valores relacionados con la *conservación*.

En cuanto al liderazgo podemos comentar que el estilo de líder formado es el esperado por la institución y por la población civil (liderazgo transformacional). En términos generales el programa forma a un líder de características transformacionales. Si bien en los aspectos estilísticos no existen discrepancias, encontramos diferencias respecto de la percepción de la efectividad del líder. Los oficiales militares consideran que las habilidades para liderar son los aspectos más débiles de la formación de los cadetes.

Si tomamos en cuenta el programa de formación de forma genérica podemos decir que registra efectividad. No sabemos a ciencia cierta si es estrictamente eficaz por el tipo de metodología utilizada, pero la información relevada en este estudio nos acerca a la idea que los valores resultan el punto fuerte del programa y en cuanto al liderazgo, si bien estilísticamente es el esperado, competencialmente está lejos de lo que los usuarios (oficiales)

pretenden que el programa entrene. Futuras investigaciones deberán analizar la efectividad del líder en situaciones específicas tomando en cuenta diferentes prototipos de líderes en ámbitos militares y con metodología de corte experimental que permita alcanzar conclusiones válidas respecto de la eficacia del programa de entrenamiento.

1. Bass, B. (1990). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press
2. Castro Solano, A., Casullo, M. (2002 a). Razonamiento, motivación, intereses profesionales y rendimiento académico en cadetes militares. *Revista Iberoamericana de Evaluación y diagnóstico psicológico*, 13 (1), 83-101
3. Castro Solano, A. & Casullo, M.M. (2002 b). Predictores del rendimiento académico y militar de cadetes argentinos. *Anales de Psicología*, 18 (2), 247-259
4. Castro Solano, A. & Casullo, M.M. (2003). Estilos de personalidad, inteligencia y afrontamiento como predictores de trayectorias académicas de cadetes en una institución militar, - remitido para su publicación -
5. Castro Solano, A. & Casullo, M.M.(2004) Concepciones de civiles y militares acerca del liderazgo. *Boletín de Psicología* – en prensa –
6. Castro Solano, A., Nader, M. & Casullo, M. M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar. Un estudio con el MLQ de Bass y Avolio, - remitido para su publicación -
7. Morales, J., Molero, F. (1995). Leadership en two types of healthcare organization. En: J. M. Peiró y J. L. Oto Luque (Eds.), *Work and*

*organizational psychology: European contributions of the nineties* (pp. 209-221). UK: Erlbaum

8. Schwartz, S (1994). Are there universal aspects in the structure and content of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45
9. Schwartz, S. (2001). ¿ Existen aspectos universales en la estructura y contenido de los valores humanos?. En: M. Ros y V. Gouveia (Eds), *Psicología Social de los Valores Humanos* (pp. 53-76). Madrid: Biblioteca Nueva.
10. Schwartz, S; Melech, G; Lehman, A; Burgess, S; Harris, M & Owens, V (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 32 (5), 519-542