

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

I. Identificación del Proyecto

1.1. Datos Generales del Proyecto

Título:

Formación del profesional militar: la empatía una competencia necesaria

Título abreviado:

El desarrollo de la empatía en la formación militar

Unidad Académica Ejecutora

Facultad del Ejército – Colegio Militar de la Nación			
Responsable:	Cnl Mg Luis Dalla Fontana		
Dirección:	Calle:	Cabildo	Nº : 65
Localidad:	C.A.B.A	C.P.:	1426 Provincia: C.A.B.A
Tel.:	011-4576-5650	Correo Electrónico:	rector@iue.edu.ar

Datos de contacto Director de Proyecto

Nombre:	Cynthia Claudia Frascaroli		
DNI:			
Dirección:	Calle:		Nº :
Localidad:		C.P.:	Provincia:
Tel.:		Correo Electrónico:	

Otras Facultades de UNDEF u otras instituciones que intervienen

Responsable:			
Dirección:	Calle:		Nº :
Localidad:		C.P.:	Provincia:
Tel.:		Correo Electrónico:	

Tipo de línea de investigación¹

Línea prioritaria: educación y formación para la defensa (Ciencias Sociales) - 4.d.1)

Características del Proyecto:

¹ Aclarar e identificar si se trata de la continuidad de una línea de investigación o una línea prioritaria

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

Tipo de Actividad ²	Investigación básica
Disciplina	Educación y psicología
Campo de Aplicación	Formación militar

Palabras clave

Formación militar/ Selección/ Perfil Profesional Militar/Empatía
--

1.2. Dirección del Proyecto

Director: (Acompañar CVar o SIGEVA actualizado)

Apellido y Nombres	Categoría				Grado académico alcanzado
	UNDEF	Incentivos	CONICET	RPIDFA	
Frascaroli, Cynthia Claudia	C – Investigador Adjunto	V (2011)	-	-	Licenciada en Psicopedagogía

Codirector: (Acompañar CVar o SIGEVA actualizado)

Apellido y Nombres	Categoría				Grado académico alcanzado
	UNDEF	Incentivos	CONICET	RPIDFA	

1.3. Duración del Proyecto:

Fecha de Inicio	A determinar
Fecha de Finalización	A determinar
Duración prevista en meses (máximo 12 meses)	12 meses

II. Integrantes Equipo de Trabajo

2.1 Recursos Humanos

Integrantes Equipo de Trabajo (Acompañar CV abreviado de c/u)

Apellido y Nombres	Docente/Investigador (cargo/área de trabajo/facultad)	Estudiante (condición/nivel de carrera)	Personal de Apoyo y Técnico (función/lugar)	Otra Facultad UNDEF	Otras Instituciones (especificar)

² Investigación Básica / Investigación Aplicada / Desarrollo Experimental / Innovación Tecnológica.

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

DIAZ, MIRIAM ELISABET	Docente/Orientadora Educativa/ Psicóloga/COE-CMN	-	-	-	-
MOLINO, MARIA NOELIA	Docente/Orientadora Educativa/ Psicopedagoga/ COE- CMN	-	-	-	-
VION, DAIANA NATALIN	Docente/Orientadora Educativa/ Psicóloga/ COE-CMN	-	-	-	-
BLANCO, DANIELA CRISTINA	Docente/Orientadora Educativa / Psicopedagoga/ COE- CMN	-	-	-	-
PARRAVICINI, MERCEDES	Docente/Orientadora Educativa / Psicóloga/ COE-CMN	-	-	-	-
LORENCES, ANALIA LAURA	Docente/Orientadora Educativa / Psicopedagoga/ COE- CMN	-	-	-	-
CLOTET, MARIA VICTORIA	-	-	Ay Doc/ Técnica – Aux/COE -CMN	-	-

Si correspondiera, consignar becas y/o pasantías relacionadas con el proyecto

Apellido y Nombres	Tipo de Beca / Pasantía	Institución otorgante / Unidad Académica	Período

III. Plan de Investigación

3.1. Elaboración del proyecto

Resumen Técnico³

El militar pone en juego con su quehacer profesional competencias técnicas que ha adquirido a lo largo de su trayecto formativo.

Este tipo de habilidades o competencias duras no son garantía del éxito ni de la adquisición de conductas asertivas que le permitan responder a los desafíos en la sociedad actual, a sus nuevas misiones y contextos a los que se expondrá.

³ Hasta 500 palabras

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

Esta es la razón por la que es fundamental que el hombre de armas desarrolle competencias o habilidades blandas, “soft skills” propias de la inteligencia emocional (Donoso Rodríguez, 2012).

Una de los principales componentes y que se convierte en materia de este estudio por su relevancia es la empatía, que le permita al profesional un manejo asertivo dentro y fuera de la organización, poniendo de relieve la actuación del mismo en distintos ámbitos y con distintos agentes, miembros de la comunidad y la sociedad en que está inserto para cumplir las misiones cambiantes que se le demanden.

Lo descrito anteriormente se llevara a cabo a través de la administración y evaluación del Test de Empatía Cognitiva y Afectiva (TECA) de López-Pérez, Fernández-Pinto y Abad (2008). Su aplicación es individual y colectiva. Su finalidad es la apreciación de la capacidad empática desde una aproximación cognitiva y afectiva. Evalúa una dimensión global de empatía y cuatro escalas específicas: adopción de perspectivas, comprensión emocional, estrés empático y alegría empática.

Su baremación es en puntuaciones de percentiles y en puntuaciones transformadas T, en una muestra de población general de adultos, separando varones y mujeres.

El test cuenta con cinco opciones de respuesta: extremadamente alta, alta, media, baja, extremadamente baja (Ruiz Baca, 2016).

Asimismo se administrará un test de personalidad (MCMI III), autoadministrable, individual o colectivamente con dos opciones de respuesta (verdadera o falsa) que arrojará un perfil con un puntaje bruto y PREV y que demorarán en completar alrededor de 30'. De este test se podrán apreciar los indicadores asociados a la falta de remordimiento, elevado egocentrismo, falta de voluntad para ajustarse a las normas con predominio de la asociabilidad, impulsividad, irresponsabilidad y hostilidad o por el contrario estabilidad emocional apropiada. En caso de hallar la nueva versión (IV) se aplicará la más actual. Por último para conocer lo que los cadetes piensan respecto de la empatía en los militares se realizarán grupos focales.

Estado actual del conocimiento sobre el tema⁴

A lo largo de la carrera, el profesional militar debe poner en juego distintas competencias técnico-específicas que ha ido adquiriendo en su trayecto de formación básica y en los cursos de perfeccionamiento, como también en la puesta en funcionamiento de su quehacer en el ejercicio laboral diario.

Este tipo de habilidades técnicas, también llamadas competencias duras, no aseguran el buen desempeño a nivel interpersonal, el manejo eficaz de los recursos humanos ni la adquisición de conductas socialmente adecuadas (asertivas) para responder a una amplia variedad de desafíos que requieren los mandos militares actuales. Algunos de estos desafíos tienen que ver con mantener relaciones fluidas con militares aliados y diferentes agentes civiles, colaboradores en la resolución de los conflictos modernos, tanto en misiones de combate (gestión de crisis) como de estabilización y paz. (García-Guiu López, 2011 en Alcañiz Comas, 2016).

Por este motivo resulta necesario que durante el trayecto de formación y perfeccionamiento, el hombre de armas pueda desarrollar competencias o habilidades blandas, “soft skills” propias de la inteligencia emocional (Donoso Rodríguez, 2012).

⁴ Hasta 2000 palabras

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

La teoría de inteligencia emocional desarrollada y popularizada por Goleman (1995), incluyó investigaciones de más de 200 organizaciones y explicó que una persona puede estar muy bien formada, tener una mente incisiva y un caudal de buenas ideas, pero sin inteligencia emocional no logrará ser un gran líder. Bajo el respaldo de sus trabajos deja en claro que los logros con buen nivel de éxito de los ejecutivos y gerentes no se hubiesen podido haber dado sin la inteligencia emocional (citado en Limachi Mamani, 2016).

Según Goleman (1995) los principales componentes serían el autoconocimiento emocional (conciencia de uno mismo), el autocontrol emocional (autorregulación), la automotivación, la empatía (reconocimiento de emociones ajenas) y las habilidades sociales para las relaciones interpersonales (citado en Mestre Navas, Guil Bozal, Carreras de Alba y Braza Lloret, 2015).

Mayer y Salovey (1997) hacen referencia a que la inteligencia emocional se forma por cuatro capacidades: percepción, facilitación, comprensión y regulación emocional, establecidas en forma jerárquica (citado en Salguero, Fernández-Berrocal, Ruiz-Aranda, Castillo y Palomera, 2011).

Es sabido que las Fuerzas Armadas fueron diseñadas con el objetivo de actuar en situaciones y contextos de crisis que involucran conflictos. Generalmente las órdenes respetan una cadena de mando, pero podrán los jefes convertirse en líderes cuando además de sostener los valores institucionales pongan en práctica las habilidades blandas, tales como el trato personal, la dinámica de grupos, la comunicación, la motivación, la inteligencia emocional y la empatía (Alcañiz Comas, 2016).

En este sentido se pretende que puedan tener un manejo asertivo dentro y fuera de la organización, poniendo de relieve la actuación del profesional militar en distintos ámbitos y con distintos agentes, miembros de la comunidad y la sociedad en que está inserto y para cumplir las misiones que se le demanden.

En el Ejército existe una cultura institucional basada en principios y valores, el liderazgo forma parte consustancial de la milicia. Los líderes de hoy se conciben con una sólida formación en una o varias disciplinas, buenas habilidades sociales: saber relacionarse, hablar adecuadamente en público, conocer de dinámicas grupales, tener inteligencia emocional como también empatía e infaltable contar con valores (Alcañiz Comas, 2016).

No puede negarse que el Ejército invierte gran cantidad de tiempo en las relaciones que establece el líder y sus subordinados, el trabajo en equipo, el espíritu de cuerpo, la camaradería y el clima organizacional. Cada uno de estos debería integrarse a los componentes de la inteligencia emocional en la instrucción de líderes, en la doctrina y en los manuales de mando y liderazgo (Limachi Mamani, 2016).

Como se mencionó, la empatía cobra relevancia en la inteligencia emocional y para los líderes militares en el ejercicio eficaz del mando y su vinculación con otros agentes no sólo dentro de la organización.

La empatía consiste en una respuesta tanto afectiva como cognitiva que se activa a partir del estado de necesidad de otra persona. Asimismo "es la capacidad de comprender y responder a los sentimientos y estados emocionales del prójimo" (Ruiz Baca, 2015, p.100).

Una de las definiciones más aceptadas sobre empatía es la de Davis (1996): "conjunto de constructos que incluyen los procesos de ponerse en el lugar del otro y respuestas afectivas y no afectivas" (citado en Iacovella, Díaz-Lázaro y Richard's, 2015, p.15).

Goleman (1995) la define como la captación de sentimientos, necesidades e intereses de los demás. Esta empatía comprende ciertas aptitudes emocionales, tales como: la comprensión hacia los demás (percibir los sentimientos y perspectivas ajenas, e interesarse por sus preocupaciones en forma activa), ayudar al desarrollo (percibir las necesidades de desarrollo y fomentar su capacidad), orientación hacia el servicio (prever, reconocer y satisfacer las necesidades del otro), aprovechar la diversidad (cultivar las

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

posibilidades a través de la diversidad de personas) y la conciencia política (Interpretar las corrientes sociales y políticas) (citado en Limachi Mamani, 2016).

La posibilidad de colocarse en el lugar del otro es algo sencillo para algunos y para otros implica un proceso complicado y un esfuerzo activo que no siempre se logra, pero no es imposible. Generalmente puede aprenderse a ser empático, a mejorar la capacidad e incluso a interiorizarla. Su desarrollo depende de la educación que se ha recibido, de las experiencias que se han vivenciando y del aprendizaje de vida individual. También influyen e intervienen factores biológicos como la disposición y conformación de estructuras cerebrales, las acciones de neurotransmisores, la estimulación de hormonas y posiblemente la carga genética (Moya-Albiol, 2011).

Velado y García (2001) muestran a la empatía como la clave de la armonía social resultando un mecanismo que contribuye a desactivar la violencia, reducir el egoísmo y los abusos colectivos desmedidos, aún en contextos muy complejos. Estas son las razones por las cuales se reconoce a la empatía como un elemento esencial en la construcción de la sociedad (citado en Palomares Torres, 2017).

Numerosos estudios demuestran la relación existente entre la empatía, la autorregulación y la agresividad. Eisenberg (2000) citado en Ruiz Baca (2016) refiere que estudiar la conducta moral incluye la regulación emocional y la empatía si esta se entiende como la “comprensión del estado emotivo desarrollado por otra persona” (p.101). Los procesos cognitivos y experiencias afectivas que incluye la empatía favorecen las conductas pro sociales e inhiben las conductas antisociales, como es la agresividad (Ruiz Baca, 2016).

Algunos autores como Bell y Hall (1954) observaron una relación significativa existente entre la empatía y el liderazgo, en especial entre la empatía y la atribución del liderazgo. En estudios más actuales Kellet, Humphrey y Sleeth (2006) hallaron que aquellas personas que suelen obtener puntuaciones elevadas en empatía son mayormente percibidas como líderes por sus compañeros (citado en Alcañiz Comas, 2016).

Garner (2010) hace referencia a que el aprovechamiento del poder de la verdadera empatía que haga el líder le permitirá fomentar una mejor comunicación, una estrecha cohesión, una estricta disciplina y una moral mejor de su organización. La empatía “implica un riesgo para el líder”, porque “requiere aumentar el nivel de humildad y disminuir la posición percibida de poder”. Demostrar empatía “revela sus sentimientos y los valores de la organización” (p.70).

En el campo militar la empatía resulta un concepto compuesto tanto por aspectos cognitivos y emocionales y se vinculan directamente con la agresividad. A mayor empatía el nivel de dicha agresividad disminuye debido a la sensibilidad emocional y la capacidad para comprender las consecuencias negativas para sí mismo y para los demás (Valencia Betancur, 2015 en Arenas Ospina y Jaramillo, 2017).

“La empatía no es lástima, o compasión ni simpatía, sino una destreza desarrollada que fomenta la confianza, mejora la comunicación y promueve las relaciones en las organizaciones y con otros fuera de la misma” (Garner, 2010, p.76).

Para llevar adelante esto, se requiere un sistema que contemple la formación en forma coordinada e interrelacionada con la instrucción, el adiestramiento y la evaluación para que haya una progresión en la formación a través de la mejora de las habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales (Guiu López, 2011).

Lo planes de formación en competencias deben fortalecer y potenciar, junto a la obtención de conocimientos, el desarrollo de estas competencias esenciales para el ejercicio del mando. Martinuzzi (2008) citado en Garner (2010) señala que “La empatía es el músculo emocional que se hace más fuerte mientras más se ejercita” (p.74).

El asesoramiento, coaching o tutorización permiten mejorar los procesos de formación a través de profesionales expertos. Se deben plantear relaciones individuales, “con identificación de áreas o

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

habilidades a potenciar y proporcionando una orientación profesional, académica o personal" (García-Guiu López, 2011, p. 22).

En este sentido, resulta importante también que junto a los planes de formación en competencias, se considere la selección del personal o de los recursos humanos haciendo hincapié en las personas que cuentan con la posibilidad de desarrollar estos aspectos fundamentales. Se podrían identificar mediante las técnicas apropiadas aquellos rasgos, patrones o factores que comprometan el buen funcionamiento (Lacovella, Díaz-Lázaro y Richard's, 2015) y den cuenta de las características que son más acordes al perfil profesional deseado. Una caracterización que permita realizar un pronóstico y/o trabajar en la prevención y entrenamiento posible. Detectar en forma temprana aquellas características que no predispongan el despliegue de la empatía como indicadores de falta de remordimiento, elevado egocentrismo, falta de voluntad para ajustarse a las normas con predominio de la asociabilidad, impulsividad, irresponsabilidad y hostilidad (Donoso Rodriguez, 2012).

Niveles adecuados de empatía muestran una estabilidad emocional apropiada (Schultz, Izard y Bear, 2004) y un autoconcepto positivo (Garaigordobil, Cruz y Perez, 2003) de acuerdo a Gorostiaga, Balluerka y Soroa (2014).

El desarrollo de la empatía optimizará el quehacer profesional del militar tanto dentro y fuera de la organización, resultando de gran utilidad la asesoría u orientación profesional y personal en el desarrollo organizacional para los oficiales militares (Garner, 2010).

Referencias Bibliográficas:

Alcañiz Comas, M. (2016). Reflexiones sobre liderazgo y Fuerzas Armadas. *Boletín electrónico del Instituto Español de estudios estratégicos*. 54(2016)

Casullo, M., Castro Solano, A. (1997). *Inventario Clínico Multiaxial de Millon-III*. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

Corrales Pérez, A., Quijano, L., Nayely, K., y Góngora Coronado, E. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(1), pp 58-65, A.C. Xapala, México. Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología

García - Guiu López, C. (2011). *El desafío de formar líderes militares* (pp 35). Granada, España. Publicatuslibros.com

Garner, H., (2010). Empatía - una verdadera destreza de líder. *Military Review*, pp. 68-77.

Gorostiaga, A., Balluerka, N., y Soroa, G. (2014) Evaluación de la empatía en el ámbito educativo y su relación con la inteligencia emocional. *Revista de Educación*, 364, pp. 12-38. doi: 10.4438/1988-592X-RE-2014-364-253.

Iacovella, J., Díaz-Lázaro, C., Richard's, M., (2015). Relación entre la empatía y los cinco grandes factores de personalidad en una muestra de estudiantes universitarios. *Revista Argentina Ciencias del Comportamiento*, 7(2), pp. 14-21.

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

- Limachi-Mamani, F., (2016) *Servicio militar e inteligencia emocional en conscriptos bachilleres de 18 a 20 años de la Primera Compañía del Regimiento 4to Caballería*, Universidad Mayor San Andrés, La Paz, Bolivia.
- López-Pérez, B., Fernández-Pinto, I., Abad, F., (2008) *Test de empatía cognitiva y afectiva (TECA)*. Tea ediciones, Madrid, España.
- Morán, V., Prytz Nilsson, N., Suárez, A., y Orlando Olaz, F. (2011). Estado de la investigación en habilidades sociales en el laboratorio de comportamiento personal (LACI), Córdoba - Argentina. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 11(2), pp 507-527, Río de Janeiro, Brasil.
- Moya-Albiol, L., (2011). La violencia: la otra cara de la empatía. *Mente y cerebro*, 1695(0887), pp. 14-21.
- Ruiz Baca, P. (2015). *Propiedades Psicométricas del test de empatía cognitiva y afectiva en estudiantes no universitarios*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Salguero, J., Fernández-Berrocal, P., Ruiz-Aranda, D., Castillo, R., y Palomera, R. (2011). Inteligencia emocional y ajuste psicosocial en la adolescencia: El papel de la percepción emocional. *European Journal of Education and Psychology*, 4(2), pp. 143-152. Málaga, España.

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Analizar el nivel de empatía en los cadetes del Colegio Militar de la Nación de la Licenciatura en Conducción y Gestión Operativa y la Licenciatura en Enfermería.

Objetivos específicos

- Conocer el nivel de empatía en los cadetes.
- Analizar si hay diferencias en el nivel de empatía según la carrera que cursan.
- Comparar el nivel de empatía de acuerdo al género y al curso en el que se encuentran.
- Analizar si hay relación entre los patrones de personalidad preponderantes y el nivel de empatía presente.
- Construir un baremo propio de medición de la empatía de acuerdo al perfil profesional.
- Indagar sobre la percepción de la empatía en militares que tienen los cadetes.

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

Metodología

Diseño

Es un estudio no experimental, exploratorio-descriptivo.

Tipo de estudio

Con metodología mixta. Cualitativa a partir de cuatro (4) grupos focales con cadetes de ambas carreras y géneros.

Cuantitativo: se llevará a cabo un estudio descriptivo, comparativo - correlacional de corte trasversal.

Participantes

Población de cadetes de Iro a IVto año de ambas carreras y ambos sexos del Colegio Militar de la Nación.

Muestra

400 cadetes de ambas carreras y ambos géneros de Iro a IVto año.

Instrumentos y materiales de recolección de datos

Cuantitativos

Se diseñará un cuestionario autoadministrable con la integración de preguntas sociodemográficas que se integrará a la escala de empatía y de perfil de personalidad.

Se administrará el Test de Empatía Cognitiva y Afectiva (TECA): creado por López-Pérez, Fernández-Pinto y Abad (2008), elaborado en español originalmente. Consiste en un cuestionario con 33 ítems subdivididos en 4 escalas:

Adopción de perspectivas: evalúa la capacidad para la tolerancia, la comunicación y las relaciones personales.

Comprensión emocional: implica la capacidad para reconocer y comprender los estados emocionales de los otros, sus intenciones e impresiones.

Estrés empático: hace referencia a la conexión con los estados emocionales negativos de los otros.

Alegría empática: apunta a la capacidad para compartir las emociones positivas de otras personas.

Ofrece puntajes diferenciados para cada sub-escala, así como un puntaje total de empatía (Olivera, Braun y Roussos, 2011).

Para los aspectos de personalidad se administrará el Inventario Clínico Multiaxial de Millon III. , Th. Millon. Consiste en 175 ítems con dos opciones de respuestas. Cuestionario autoadministrable que evalúa en forma integral la personalidad y los trastornos de personalidad descritos en el DSM-IV-TR (American Psychiatric Association, 2000) junto a otros que figuraban en el DSM-III-R (American Psychiatric Association, 1987).

Cualitativos

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

Se diseñará una guía de preguntas orientadas a los objetivos del estudio que se utilizarán en cuatro (4) focus group (Hernandez Sampieri, 2011).

Indicadores (cuantitativos y/o cualitativos)

Se analizarán datos cuantitativos producto de la administración del test de empatía y el test de personalidad que serán analizados con el programa SPSS21.

Se analizarán datos cualitativos a partir de los "focus group" que serán analizados con el programa Atlas – Ti.

3.2. Impacto del proyecto

Contribución al avance del conocimiento científico y tecnológico y/o transferencia al medio

La producción de dicho proyecto pretende realizar aportes en la formación militar contribuyendo al perfil del profesional militar que tanto la organización como la sociedad espera. De este modo pueden revisarse qué competencias son requeridas y de qué modo se desarrollan. La evaluación de la empatía puede también dar pie a la necesidad de rever la importancia de los procesos de selección atendiendo a la necesidad de detectar perfiles más aptos y predispuestos a alcanzar niveles óptimos y acordes a la función y el rol profesional.

Contribución a la formación de recursos humanos

Al proyecto se han sumado por primera vez profesionales de un área del Instituto que no ha participado anteriormente en trabajos de investigación que le sean propios pudiendo de esta manera formarse metodológicamente e incorporarse a la carrera de investigador. Asimismo, que los hallazgos puedan transferirse para capacitar a quienes se encuentran formando militares en el desarrollo de habilidades blandas como instructores y cadetes que desempeñan roles como tutores pares.

Beneficiarios/Usuarios directos e indirectos de la propuesta

Los beneficiarios/usuarios de la propuesta serán en forma directa quienes están involucrados en la formación de los futuros militares, principalmente dentro de este Instituto, docentes, oficiales instructores, orientadores y jefes o responsables de las distintas áreas. En forma indirecta otros institutos de formación de la misma fuerza u otras fuerzas (armada y aérea). Con el entrenamiento de la empatía se podrán formar mejores profesionales de las armas siendo no sólo la propia organización quien obtiene un beneficio directo, también lo recibirá la sociedad en general.

3.3. Cronograma de Actividades

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

Actividades	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ETAPA I: Planificación de tareas–recolección de datos												
Distribución de tareas	X											
Recolección documentación	X	X										
Estadísticas (datos cuantitativos) / explotación		X	X	X	X	X						
Planificación entrevistas			X	X								
Toma de entrevistas / explotación						X	X	X				
ETAPA II: Análisis de información												
Análisis información cuantitativa						X	X	X				
Análisis información cualitativa								X	X			
ETAPA III: Redacción de informes												
Redacción Informes parciales							X	X				
Redacción Informe final										X	X	
Presentación al Director del CMN												X
Transversal a todas las etapas: Lectura de bibliografía	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

3.4. Conexión/Intercambio del proyecto con otros grupos de investigación de Facultades UNDEF y/u otras instituciones

En las jornadas “interfuerzas” de intercambio de profesionales de Orientación Educativa que se realizan anualmente (Armada y Fuerza Aérea) podrán compartirse los avances y hallazgos.

Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

IV. Presupuesto detallado del financiamiento solicitado y monto total que se necesita para viabilizar el proyecto

<i>Rubros elegibles</i>	<i>Concepto (desagregar gastos)</i>	<i>Monto Solicitado UNDEF</i>	<i>Otros aportes</i>	<i>Monto Total</i>
Insumos	Elementos de librería y de computación (resmas de papel, fotocopias, lápices, bolígrafos, resaltadores, cuadernos, cartuchos, pen-drives)	\$7.000	-	\$7.000
Bibliografía	Libros, artículos científicos, abonos a bibliotecas digitales de artículos/capítulos de libros y material académico y científico,	\$6.000	-	\$6.000
Servicios y/o Asistencias Técnicas Especializadas	Desgrabaciones de entrevistas. Confección de soportes de difusión como impresión de pósters. Instalación de software especializado. Traducciones. Asistencia metodológica u operativa.	\$8.000	-	\$8.000
Viajes y Viáticos	Pasajes y viáticos para la asistencia a los congresos o eventos científicos de alcance nacional o internacional.	\$20.000	-	\$20.000
Inscripción a Congresos y eventos.	Inscripciones de los miembros del grupo de investigación, a congresos y reuniones científicas nacionales e internacionales.	\$17.000	-	\$17.000



Programa de Acreditación y Financiamiento de Proyectos de Investigación

Formulario Guía para la presentación de proyectos

Equipamiento	3 notebook 1 proyector 1 impresora/escaner 1 router WiFi 1 disco externo	\$62.000	-	\$62.000
Monto Total		\$120.000	-	\$120.000

(Nota: Los gastos de Viajes y Viáticos no podrá superar el 40% del presupuesto total solicitado)

Cynthia C. Frascaroli
Firma del Director

Aval Institucional