



PROGRAMA DE ACREDITACION Y FINANCIAMIENTO DE PROYECTOS DE INVESTIGACION
FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DEL INFORME FINAL
2018 / 2019

1. DATOS GENERALES

Nº de Expediente UNDEF: 328/2018

UNIDAD ACADEMICA: Colegio Militar de la Nación (CMN) – Facultad del Ejército (FE)

TÍTULO DEL PROYECTO: Formación del profesional militar: la empatía una competencia necesaria

DIRECTOR DEL PROYECTO: Lic. Cynthia Claudia Frascaroli



2. PERÍODO DE EJECUCION

Consignar fecha de inicio de las actividades y fecha de cierre de la ejecución de presupuesto. Indicar si continúa con actividades.

Período del proyecto: 24 meses

Fecha de comienzo: 25 de marzo de 2019

Fecha de finalización: abril de diciembre de 2020

Las actividades del proyecto se comenzaron en fines de marzo de 2019 con la acreditación de los fondos. La fecha de cierre de la ejecución del presupuesto fue el 27Nov20 cuando pudieron retomarse algunas actividades que fueron postergadas por el ASPO. Se solicitó por mail una extensión de cierre del proyecto por el motivo expuesto que limitó las posibilidades del equipo de trabajo a dar un cierre al mismo.

3. RESUMEN DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Introducción

Se partió de la base del conocimiento de que el profesional de las armas pone en juego en su quehacer diario competencias técnicas que adquirió a lo largo de su trayecto formativo.

Estas habilidades o competencias denominadas “duras” no les garantizarían el éxito ni la implementación de conductas que resulten necesariamente asertivas para responder a los desafíos, misiones y contextos que les demanda la sociedad actual.

Por esta razón resulta fundamental que el militar desarrolle competencias o habilidades blandas, "soft skills" propias de la inteligencia emocional (Donoso Rodríguez, 2012).

Un componente principal de estas competencias y que fue materia de investigación en este estudio es la empatía, entendiéndola que le permitiría al profesional manejarse en forma asertiva tanto dentro como fuera de la organización, en su actuación en distintos ámbitos y con los diferentes miembros de la comunidad y la sociedad con los que debe interactuar para dar cumplimiento a las misiones cambiantes que se le demanda.

El trabajo se propuso el siguiente 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.

Diseño de la Investigación

Se llevó a cabo un estudio no experimental, exploratorio-descriptivo. Con metodología mixta: cualitativa a partir de cuatro (4) grupos focales con cadetes de ambas carreras y géneros y cuantitativo: un estudio descriptivo, comparativo - correlacional de corte trasversal con la administración de dos (2) técnicas psicométricas (TECA y MCMI-III).

Muestra

Para el cuantitativo se trabajó con una muestra de cadetes de 466. De la carrera de Licenciatura en Enfermería fueron 38 y 428 de la Licenciatura en Conducción y Gestión Operativa. De acuerdo al momento del trayecto educativo en el que se hallan, participaron 75 cadetes pertenecientes a Iro, 155 a IIro, 73 a IIIro y 163 a IVto año. La media de la edad de la población con la que se trabajó es de 22 años, por último, 117 son mujeres y 149 hombres.

Para el cualitativo se realizaron 4 focus group con cadetes por cursos de ambas carreras. Ier año: tres (3), IIro año: tres (3), IIIer año: siete (7) y IVto año: doce (12).

Procedimiento

Para llevar adelante uno de los primeros pasos de la investigación, el equipo de trabajo confeccionó un breve cuestionario sociodemográfico que se incluyó junto a las técnicas psicométricas.

Con la finalidad de conocer la apreciación de la capacidad empática desde una aproximación cognitiva y afectiva y evaluar la dimensión global de empatía y sus cuatro escalas específicas: adopción de perspectivas, comprensión emocional, estrés empático y alegría empática, se administró y evaluó el Test de Empatía Cognitiva y Afectiva (TECA) de López-Pérez, Fernández-Pinto y Abad (2008). También se administró el test de personalidad (MCMI III), para apreciar distintos perfiles de personalidad que podrán indicar la presencia o ausencia de 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. Ambas técnicas se utilizaron en su forma autoadministrable y colectiva.

Puesto que contar con tal cantidad de cadetes en un contexto académico donde existen múltiples actividades producto de la intensa carga horaria que tienen, es una tarea compleja se llevaron adelante en varias sesiones, alrededor de 15/16 de 30 cadetes aproximadamente distribuidas en los

distintos años del trayecto y carrera con distintos miembros del equipo de trabajo durante el mes de mayo y junio.

Se contaba con la clave de corrección del TECA por tanto, el análisis del mismo se realizó con la utilización del programa SPSS, luego de cargar los cuestionarios. No fue el caso del MCMI –III puesto que se contaba con un software para lo cual debieron primero cargarse en éste para obtener su resultado y luego cargar en el SPSS los datos del puntaje bruto y de prevalencia obtenidos. Para cumplimentar la carga se contó con el auxiliar de investigación y otros dos miembros del equipo se involucraron también.

Por último, para conocer lo que los cadetes piensan respecto de la empatía en los militares se realizarán grupos focales luego del receso académico y antes de las actividades correspondientes a la práctica profesional que tiene a los cadetes fuera de la Institución. Aquí también se encontró la limitación en cuanto a la presencia de los cadetes en las sesiones, en especial en los primeros años de las carreras (1er y 1do año).

Los focus fueron llevados adelante por duplas de investigadores quienes se basaron en un diseño de preguntas abiertas como guía. La sesión fue grabada para su posterior transcripción y análisis. Dicha tarea (focus group y transcripción) se llevó adelante en los meses de septiembre y diciembre, quedando el análisis del mismo para el año siguiente.

Se presentaron inconveniente con el programa de análisis Atlas-Ti por lo que se debió realizar el análisis a partir del método de comparación constante de la Teoría Fundamentada en Datos en forma manual siguiendo lo propuesto por Hernandez Sampieri (2006) en su manual. Para comenzar se definió la unidad de análisis a trabajar sobre las entrevistas, en este caso fue elegido para el análisis “el párrafo”. El tipo de codificación utilizado es el de “codificación abierta” propuesto por Strauss y Corbin (2002). Se inició el análisis por focus group y luego se integraron las categorías.

Resultados y análisis cualitativo

Tabla 1: Análisis descriptivos de la prueba TECA

TECA	M	DE
Adopción de perspectiva	3.76	.80
Comprensión emocional	3.59	.93
Estrés empático	2.59	.81
Alegría empática	4.05	1.56
Dimensión cognitiva	3.68	.78
Dimensión afectiva	3.32	1.07
Puntuación total	3.50	.87

Nota: rango de respuesta es 4

Obtener puntuaciones más altas en la dimensión cognitiva (DC) que en la afectiva (DA) pondría de manifiesto en términos generales la facilidad que tienen los cadetes para reconocer y comprender los estados emocionales de otras personas que para involucrarse en las situaciones afectivas ajenas. Lo descripto podría deberse a que, la formación militar, caracterizada por ser un sistema reglado y

jerárquico, imprime a las relaciones interpersonales un aspecto asimétrico propio del binomio superior-subalterno, cobrando una relevancia significativa que conllevan en cierta medida un distanciamiento emocional, a una relación de mando.

La empatía cognitiva entendida como la habilidad para ponerse en el lugar de otras personas y leer su afectividad, implica flexibilidad de pensamiento, pero no conlleva respuesta emocional. En este sentido, la empatía afectiva (capacidad para sentir y conectar con las emociones, sensaciones y sentimientos de los demás) queda relegada a un segundo plano.

Asimismo, las exigencias presentes en la formación de los cadetes incluyen desarraigo y sistema de internado y conlleva necesariamente, la tolerancia a la frustración, a la incertidumbre y al estrés por lo cual muchas veces los cadetes ven la necesidad de “separar” los afectos o “mantenerse ocupados para no enfrentarse con lo emocional” para poder resistir a las exigencias continuas de la carrera.

Parecería existir una tendencia en los cadetes a pensar los sucesos sin implicarse emocionalmente. En un conflicto bélico o frente a las exigencias cambiantes que se le imponen al profesional de las armas desprenderse de aspectos emocionales o de las emociones sería conveniente para la toma de decisiones que pueden derivar de un evento inesperado y/o trágico.

Se infiere en lo relativo a la población militar que el entrenamiento, adiestramiento e instrucción en relación a las competencias duras, hace que la disociación instrumental como distancia óptima afectiva, sea un factor necesario para la toma de decisiones asertiva, rápida y eficaz en la misión u objetivo planteado, en situaciones de hipótesis de conflicto, misiones de paz, asistencia en catástrofe y comunitario-social.

El marco del ideario institucional, abarca la formación en valores dentro del ámbito militar y fuera de él, por configurar un estilo de vida y un rol de dar el ejemplo para sus subalternos, una conducta con ideales y valores ante sus superiores, pares y subordinados, que vuelve imprescindible sostener un perfil de altruismo vocacional a través del liderazgo. Así como también, determina un accionar honorable y pleno de valores de acuerdo al ideario institucional, en su forma de vida cotidiana y de manera sostenida (cuando el militar no se encuentra de servicio, sabe que puede ser requerido a estarlo a demanda, y está siempre alerta ante una convocatoria inminente, de un momento a otro con una disponibilidad y dedicación exclusiva y cuasi permanente).

Este ideario institucional está definido en un nivel abstracto en principio (valor, honor, gloria, patria, patriotismo, bien común, defensa nacional, entre otros). Luego, la identificación con los ideales y valores, así como sus referentes en la realidad, remiten y están subrogados a personas tomadas como modelos de identificación.

También los valores que se sustentan en el perfil de un militar, suelen referir a ciertas conductas y situaciones concretas que remite a los ideales instituidos, que, a su vez, están conectados con las emociones individuales y colectivas, de los grupos y de la misma organización). Se relacionan con características propias del perfil militar, a saber: el espíritu de cuerpo, la camaradería, el sacrificio, la tolerancia a la frustración, el manejo asertivo y profesionalizado de la agresión y los impulsos, entre otras.

La toma de decisiones con cierta distancia o incluso frialdad afectiva, podría remitir tanto a una capacidad de reacción rápida, como a la planificación y organización de recursos y apoyo logístico que exigen un análisis e interpretación para llevar a cabo con éxito la misión o tarea a cumplir.

Así, la formación militar estaría basada en el entrenamiento sobre el control de sí mismo y de las situaciones desde un proceso cognitivo (no así desde lo emocional) hacia los procesos del autodomínio o autocontrol. Los profesionales de las armas manejan, de hecho, armamento, explosivos, tanques, cañones, etc., además de conducir y liderar personas, en grupos militares y civiles.

La vocación de servicio y el altruismo característico de la profesión militar, se da en un itinerario formativo que toma en cuenta las situaciones de crisis, críticas y límites, de supervivencia y aún entre la vida y la muerte (en LCyGO y LE). Así lo cognitivo parecería que se torna una herramienta básica determinante para decidir racionalmente hablando, a partir de las funciones cognitivas intelectuales por sobre lo emocional, que mal manejado puede llegar a transformarse en el ejercicio profesional, en una interferencia que debe ser subrogada asertivamente –en el momento y de la manera oportunos y adecuados-.

En este sentido, podría inferirse que el perfil del militar requiere la capacidad de empatía para canalizar su vocación de servicio y altruismo como motivación profesional de base, a través de una habilidad social que permita la conducción de personas y grupos civiles y militares, con capacidad de mando y liderazgo. Siendo así la empatía un rasgo necesario, relevante y clave para el ejercicio profesional luego de su ciclo de formación.

Comparación de grupos

Tabla 2: Comparación de la empatía según género

TECA	Masculino <i>M(DE)</i>	Femenino <i>M(DE)</i>	<i>t</i>	<i>Gl</i>	<i>p</i>
Adopción de perspectiva	3.78 (.85)	3.70 (.63)	.953	462	.34
Comprensión emocional	3.60 (1.02)	3.54 (.61)	.565	462	.57
Estrés empático	2.53 (.86)	2.76 (.63)	-2.66	462	.0
Alegría empática	4.45 (1.76)	4.07 (.67)	-.174	462	.86
Dimensión cognitiva	3.69 (.85)	3.62 (.54)	.824	462	.41
Dimensión afectiva	3.29 (1.21)	3.41 (.48)	-1.131	462	.26
Puntuación total	3.49 (.98)	3.52 (.43)	-.33	462	.75

En relación con el género, sólo se halló diferencia respecto del estrés empático. En tanto el grupo "Femenino" parecería presentar mayor capacidad para compartir las emociones negativas de otra persona.

Este resultado puede deberse a que culturalmente los hombres que pueden sentirse más vulnerables al hecho de expresar sus emociones y otorgarle a este hecho una carga negativa a diferencia de las mujeres.

Tabla 3: Comparación de la empatía según carrera

TECA	LCyGO	LE	<i>t</i>	<i>Gl</i>	<i>p</i>
------	-------	----	----------	-----------	----------

	<i>M(DE)</i>	<i>M(DE)</i>			
Adopción de perspectiva	3.78 (.81)	3.57 (.67)	1.55	465	.01
Comprensión emocional	3.61 (.96)	3.42 (.55)	1.12	465	.20
Estrés empático	2.61 (.82)	2.85 (.66)	-2.07	465	.69
Alegría empática	4.05 (1.61)	4.02 (.77)	-.114	465	.09
Dimensión cognitiva	3.69 (.80)	3.51 (.51)	1.51	465	.03
Dimensión afectiva	3.31 (1.11)	3.43 (.50)	-.71	465	.18
Puntuación total	3.50 (.90)	3.50 (.45)	.227	465	.09

No se hallaron diferencias respecto a la carrera en la que se encuentran los cadetes.

Tabla 4: Comparación de la empatía según años de la carrera

TECA	<i>Iro</i> <i>M(DE)</i>	<i>IIro</i> <i>M(DE)</i>	<i>IIIro</i> <i>M(DE)</i>	<i>IVto</i> <i>M(DE)</i>	<i>F</i>	<i>Gl</i>	<i>p</i>
Adopción de perspectivas	3.81(.60)ab	3.60(.63)a	3.98(1.19)b	3.80(.78)ab	4.27	466	.005
Comprensión emocional	3.54(.52)	3.50(.62)	3.77(1.84)	3.61(.68)	1.54	466	.203
Estrés empático	2.5(.66)	2.60(.62)	2.67(1.45)	2.56(.62)	.489	466	.690
Alegría empática	4.03(.57)	3.97(.63)	4.46(3.63)	3.94(.66)	2.16	466	.092
Dimensión cognitiva	3.67(.46)ab	3.55(.55)a	3.87(1.48)b	3.70(.59)ab	1.87	466	.027
Dimensión afectiva	3.28(.46)	3.28(.42)	3.57(2.49)	3.25(.46)	1.91	466	.176
Puntuación total TECA	3.48(.38)	3.41(.40)	3.72(1.97)	3.48(.42)	1.61	466	.092

Para la comparación de grupos según el año que cursan los cadetes, el momento del trayecto educativo en que se encuentran, se utilizó la técnica de análisis de varianza ANOVA puesto que son más de dos grupos (Iro, IIro, IIIro y IVto año).

De este análisis surge una diferencia entre IIro y IIIro año de las carreras dentro de la Dimensión Cognitiva en general. De acuerdo a los datos obtenidos, el grupo perteneciente a IIIro año contarían más con la capacidad de comprender lo que pasa por la mente de otras personas que IIro año y más específicamente en el aspecto denominado "Adopción de perspectiva" (AP) que describe esta capacidad tanto intelectual como imaginativa en tanto indicaría también facilidad en la comunicación y tolerancia en las relaciones interpersonales con un pensamiento más flexible.

Los cadetes de 11er año de la carrera comienzan a dar sus primeros pasos en el ejercicio del mando y tienen cadetes a cargo por primera vez. Entre los roles que desempeñan está el de Jefe de Grupo que podría relacionarse con la puntuación más alta obtenida en la dimensión empatía cognitiva en comparación con cadetes 1do año, donde estos roles no están presentes.

La posibilidad de entender las necesidades de los cadetes subalternos, de cursos anteriores, ser capaces de comprenderlos con el fin de facilitar la comunicación con ellos y posteriormente tomar una adecuada decisión, situación que resulta determinante en estos contextos de formación jerárquica y reglada bajo presión. La capacidad de comprender las experiencias, sentimientos, perspectivas de las personas a cargo y a quienes se guía en cumplimiento de una misión determinada, podría influir positivamente en la cohesión grupal y la confianza, ambas necesarias en situaciones operacionales y de formación.

En los resultados obtenidos los cadetes superiores reportarían en vías de desarrollo esta habilidad cognitiva (AP) para ponerse en el lugar del otro y comprender su visión, pensamientos y perspectivas, a diferencia de los cadetes subalternos. Esto posibilitado por factores externos (la práctica continua del ejercicio del mando y la experiencia adquirida), sumado a factores internos propios de cada individuo (estilo de personalidad, edad, etc.).

Como se mencionó, a medida que avanzan en el trayecto formativo y promediando la carrera militar los cadetes comienzan a dar sus primeros pasos en el ejercicio del mando, teniendo la posibilidad de ejercer roles activos de liderazgo y la responsabilidad de tener gente a cargo.

Se promueve así en la formación militar el desarrollo de habilidades de liderazgo, destacándose - entre otras- la empatía (consideración individualizada). En tal sentido, la empatía cobra relevancia en el ejercicio eficaz del mando. No solo han de ocuparse como cadetes superiores de optimizar su desempeño militar individual, sino también de estimular el desarrollo de las potencialidades de sus subordinados, atendiendo a las necesidades individuales y grupales en vistas del bienestar emocional.

Respecto de la vertiente cognitiva (DC) entendida como la capacidad para identificar y comprender las emociones de otras personas, los datos reflejados pondrían en evidencia que los cadetes superiores cuentan con una mayor facilidad para la comunicación, la tolerancia y las relaciones interpersonales, en comparación con los cadetes subalternos, pudiendo resultar esta situación de la necesidad de poner en juego las habilidades del liderazgo descriptas.

Tabla 5: Análisis descriptivos de la prueba MCMI-III

MILLON	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Mín.</i>	<i>Máx.</i>
Apertura	42,90	19,11	,00	100,00
Deseabilidad	76,81	14,23	11,00	100,00
Defensividad	32,12	24,11	,00	91,00
Esquizoide	45,71	24,81	,00	96,00
Evitativo	36,08	25,86	,00	86,00
Depresivo	29,93	28,56	,00	104,00
Dependiente	38,25	22,91	,00	99,00
Histriónico	61,77	39,41	,00	820,00

Narcisista	65,06	13,06	28,00	112,00
Antisocial	33,29	20,45	,00	87,00
Agresivo-sadista	39,12	23,01	,00	89,00
Compulsivo	61,59	27,55	20,00	575,00
Pasivo-agresivo	30,07	26,27	,00	171,00
Derrotista masoquista	23,72	27,80	,00	92,00
Esquizotípico	26,52	27,53	,00	88,00
Bordeline	23,39	22,17	,00	81,00
Paranoide	39,64	27,14	,00	109,00
Ansiedad	27,20	31,22	,00	99,00
Somatoforme	26,26	27,38	,00	92,00
Bipolar maníaco	45,56	21,62	,00	87,00
Distimia	22,70	26,02	,00	89,00
Alcohólico dependiente	34,33	25,43	,00	97,00
Drogadependiente	33,76	33,83	,00	625,00
Stréss Postraumático	15,98	21,79	,00	145,00
Desorden pensamiento	26,76	25,40	,00	97,00
Depresión mayor	22,62	24,76	,00	99,00
Desorden delusional	30,88	26,13	,00	85,00

De acuerdo a los descripto en manual de MCMI-III (TEA, 2007), se consideran tres puntos de corte de las puntuaciones de prevalencia de las distintas escalas clínicas (24). PREV=0 corresponde una puntuación directa igual a 0, PREV=60 corresponde a la mediana y PREV=115 es la máxima puntuación directa que puede obtenerse.

Las puntuaciones de prevalencia = a 75 y 85 se consideran puntos de corte. La PREV=75 indica presencia del rasgo y PREV=85 presencia de trastorno en las escalas de trastornos de personalidad (14 escalas, 1 a P). En escalas de síndromes una PREV=75 indica presencia y PREV=85 prominencia del mismo. Esto es aplicable también a las escalas de sinceridad (X), deseabilidad (Y) y devaluación o defensividad (Z).

Para llegar a dichos resultados se cargaron los resultados obtenidos en el SPSS de PD (puntaje directo) y PREV (puntaje convertido) puesto que no se cuenta con la clave de corrección de la técnica psicométrica utilizada a diferencia del TECA.

De acuerdo a las puntuaciones de corte, la única variable que arroja en su media un valor superior al punto de corte, es la "deseabilidad social". Esta escala se utiliza para evaluar cuánto los resultados se ven afectados por la tendencia del evaluado a mostrarse socialmente atractivo, emocionalmente estable y virtuoso moralmente. Por lo descripto no resultaría extraño pensar que los evaluados muestran su costado más adaptativo a la hora de completar el protocolo.

Los puntajes obtenidos son promedios de grupos y si bien no son estadísticamente significativos, los patrones que más se acercan al puntaje de corte son el: Narcisista, Histriónico y Compulsivo en ese orden como puede verse en la Tabla 5.

Respecto a estas escalas se ha mostrado en diversas investigaciones que la medida de estos constructos resulta problemática desde el punto de vista psicométrico puesto que estas

personalidades tienden hábilmente a minimizar sus problemas. Asimismo, frente a un individuo que no presenta patología importante y completa el formulario, estas escalas tenderán a elevarse ante la ausencia de patología.

Tabla 6: Correlación entre MILLON y TECA

MILLON	AP	CE	EE	AE	DC	DA	TOTAL
Apertura	-,098*	-,016	-,039	-,070	-,066	-,059	-,067
Deseabilidad	,170**	,192**	,006	,137**	,102*	,202**	,154**
Defensividad	-,064	-,041	,029	-,037	-,016	-,057	-,035
Esquizoide	-,160**	-,157**	-,122**	-,147**	-,153**	-,175**	-,174**
Evitativo	-,122**	-,092*	-,062	-,119*	-,110*	-,117*	-,121**
Depresivo	-,063	-,065	-,026	-,069	-,060	-,071	-,069
Dependiente	-,051	-,073	,027	-,039	-,018	-,070	-,042
Histriónico	,049	,041	,061	,065	,071	,050	,066
Narcisista	,014	,063	-,031	-,009	-,018	,045	,009
Antisocial	-,108*	-,036	-,076	-,075	-,084	-,077	-,086
Agresivo-sadista	-,112*	-,019	-,098*	-,073	-,090	-,068	-,087
Compulsivo	,069	,022	,077	,047	,063	,048	,061
Pasivo-agresivo	-,072	-,060	-,058	-,089	-,087	-,072	-,086
Derrotista masoquista	-,126**	-,088	,022	-,103*	-,067	-,116*	-,094*
Esquizotípico	-,077	-,048	-,032	-,075	-,066	-,068	-,072
Bordeline	-,054	-,002	,032	-,020	-,002	-,029	-,014
Paranoide	-,049	,040	,017	-,008	,001	-,001	,000
Ansiedad	-,064	-,072	-,011	-,069	-,055	-,076	-,068
Somatoforme	-,084	-,077	-,019	-,095*	-,077	-,089	-,087
Bipolar maníaco	,016	,067	,044	,074	,071	,048	,065
Distimia	-,107*	-,066	-,037	-,102*	-,088	-,094*	-,097*
Alcohólico dependiente	-,070	-,082	,089	-,018	,021	-,085	-,025
Drogadependiente	-,077	-,009	,016	-,030	-,016	-,045	-,030
Strés Postraumático	-,106*	-,075	,024	-,064	-,037	-,099*	-,068
Desorden pensamiento	-,007	-,023	,006	-,027	-,017	-,017	-,018
Depresión mayor	-,087	-,069	,013	-,081	-,054	-,086	-,072
Desorden delusional	,014	,037	-,035	-,009	-,019	,029	,001

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$;

De acuerdo a los resultados, existen algunas correlaciones significativas entre las dos técnicas psicométricas administradas: TECA y MCMI-III.

A menor puntaje en el patrón de personalidad "Esquizoide" existe una correlación significativa con ambas dimensiones del TECA, o sea existe mayor empatía tanto en la dimensión cognitiva como afectiva y todas sus variables. Esto resulta coherente en tanto el patrón "Esquizoide" de personalidad describe a los individuos que presentan como característica principal una falta de deseo e incapacidad para experimentar tanto placer como dolor intenso. Con presencia de apatía, desgano, mostrándose distante y asocial. Pueden funcionar con un mínimo de necesidades afectivas y ser observadores pasivos e indiferentes a los afectos y a las relaciones con los demás.

A menor puntaje en el patrón de personalidad “evitativo” existe una correlación significativa en todas las dimensiones del TECA, o sea existe mayor empatía tanto en la dimensión cognitiva como afectiva a excepción de la variable estrés empático (EE).

Las tendencias evitativas (asociadas a la presencia de ansiedad entre otros indicadores), esquizoides, antisociales, agresivo-sadistas, etc., que implican o traen aparejadas dificultades en las relaciones sociales, se definen por estar caracterizadas por la falta o falla de empatía en las relaciones interpersonales que los sujetos establecen a partir de la delimitación en esas categorías clínicas.

El perfil evitativo se caracteriza por la presencia de ansiedad y se describe por la vulnerabilidad que se sienten frente al medio (personas y situaciones diversas, que comprenden el estrés, la exigencia, el compromiso, la exposición, entre otras), a causa de sus propios sentimientos de inadecuación y/o minusvalía.

A menor puntaje en el patrón de personalidad “derrotista masoquista” y el patrón “distímico” de personalidad existe una correlación significativa con ambas dimensiones del TECA, o sea existe mayor empatía tanto en la dimensión cognitiva como afectiva y únicamente en las variables AP y AE.

Los síndromes clínicos como la Distimia, por ejemplo, se definen por la inestabilidad emocional de los individuos que la reportan, (también dicha inestabilidad está en relación con los cambios bruscos en el estado de ánimo), y la agresividad -estructural no reactiva frente a estímulos que la ameriten como reacción y/o defensa ante un estímulo hostil por parte del medio), todos rasgos que remiten a limitaciones o trastornos de éstos sujetos en el modo de vincularse socialmente con los demás.

Se refuerza el postulado de un modo de vincularse en forma amistosa y comunicativa, con un tono afectivo de alegría o actitud positiva y amigable, con interés hacia las demás personas y en relacionarse con ellas, preocuparse por su bien y ayudarlas de hecho. La comunicación y actitud de disposición positiva y abierta para con los demás, se asocian a personas con tendencias a la extroversión, tal como resulta esperable (no así con características de personalidad que remitan a la introversión y/o a las dificultades o fallas en lo interpersonal y social).

Asimismo, se relaciona con una actitud de apertura y extrovertida, que a su vez de forma activa se ocupa del bienestar de los otros, y también vuelca su energía hacia el apoyo y contención de los demás, incluso a través del altruismo.

La apertura, el patrón antisocial y el estrés postraumático sólo correlacionan con AP. Asimismo, somatoforme solo correlaciona con AE.

Por último, a mayor deseabilidad en el MCMI-III habría menos empatía en general y en todas las dimensiones, con excepción de EE.

Existe una correlación entre la empatía como capacidad entre las habilidades sociales que integran la Inteligencia emocional, y las características de personalidad en términos de extroversión, por la propia definición de los patrones de personalidad y síndromes clínicos planteados en el marco teórico del Test Multiaxial de Millon (MCMI – III).

Otros perfiles, como el narcisista por su propia definición, se caracterizan por un mayor interés en el sí mismo por parte de los sujetos que lo presentan, en detrimento del interés por los demás. Asimismo, éste descentramiento sobre sí mismo, hace a una escasa conexión para percibir y comprender las emociones de los otros, y a un empobrecimiento en la calidad de los vínculos interpersonales que establecen estas personas con características narcisistas.

Se relaciona con que la AE (alegría empática) puntúa más entre otros indicadores. La imagen positiva sobre sí mismo, hace a la autoestima, la actitud amistosa, alegre, positiva y optimista, a la vez que lleva a la comunicación con los demás y la energía puesta en las relaciones sociales, acordes con tendencias a la extroversión que aseguran una capacidad empática, y no viceversa (un perfil evitativo, esquizoide, derrotista-masoquista, antisocial, agresivo-sadista, o los síndromes clínicos como la distimia o el estrés post traumático, no reúnen por definición alguna o varias de las características mencionadas, sino todo lo contrario a ellas).

Las menores puntuaciones en la empatía general, son reportadas por individuos caracterizados por diversos rasgos distintivos entre sí, algunos emparentados, pero que tienen en común las dificultades o fallas en el establecimiento de vínculos interpersonales adecuados y/o en la adaptación o contacto social. Presentan tales dificultades, los patrones de personalidad de tipo evitativo, esquizoide, derrotista-masoquista, agresivo-sadista y antisocial. Y los síndromes clínicos de estrés post traumático, somatoforme y distimia (que pueden ser de transitorios temporalmente hablando, y suelen serlo de hecho).

Cabe señalar, que a las tendencias a la introversión y/o al aislamiento, excepto en el caso de la tipología evitativa y esquizoide, los demás mencionados están acompañados además en términos generales, por rasgos de inestabilidad emocional, cambios bruscos en el estado de ánimo, actitud pesimista, negativista, opositorista u hostil, dificultades en el autocontrol y control de los impulsos hostiles, agresividad e inadecuación al medio, según sea el caso en cada uno en particular.

Por tanto, cuanto más desarrolladas estén las competencias sociales/interpersonales (establecimiento de vínculos y adaptación al medio social) mayor será la capacidad para ponerse en el lugar del otro comprendiendo su visión, pensamientos y perspectivas (AP). A mayor nivel de empatía, menor patrón esquizoide de personalidad, menor introversión, mayor apertura para socializar.

Las personas más empáticas y compasivas se muestran menos agresivas y comprensivas con los demás.

La extraversión favorecería la empatía y la comprensión emocional, entendida ésta como la capacidad de conectar con las emociones, impresiones e intenciones de los demás. Mayor posibilidad de sentir empatía por los demás.

Lo expuesto evidencia la relación existente entre el nivel de empatía con los patrones de personalidad preponderantes. En este sentido, el estilo empático (proceso cognitivo y afectivo de acercarse a la realidad emocional de las personas) se ve influenciado por los rasgos/perfiles preponderantes de personalidad, la edad, los recursos emocionales/cognitivos (estabilidad afectiva, seguridad y valoración de sí mismo) y la educación emocional recibida, entre otros factores.

Todos los resultados expuestos denotarían que los perfiles con dificultades para el contacto social y para establecer vínculos interpersonales muestran menor empatía, tal es el caso del perfil de personalidad esquizotípico, evitativo, antisocial, agresivo-sadista, que coinciden con líneas de investigación que muestran a la empatía como factor emocional de la conducta prosocial (Morales y Narváez, 2019).

Así también se observa que en perfiles con mayor conducta agresiva como se observa en el patrón agresivo- sadista y antisocial resulta menor empatía, en coincidencia con lo expuesto también por Morales y Narváez (2019) que refieren que la empatía aparece relacionada negativamente con la conducta agresiva y de manera positiva con la conducta prosocial citando a Crabay (2003); Garaigordobil (2000); Garaigordobil & García (2006); Mestre et ál., (2008).

Asimismo, los perfiles como derrotista masoquista, distímicos y evitativos que se caracterizan por tener un autoconcepto negativo y baja autoestima, algunos estudios han demostrado la asociación que existe entre el autoconcepto, autoestima y empatía (Morales y Narváez, 2019).

Garaigordobil, Cruz & Perez (2003) sugieren que los adolescentes con alta empatía tienen alto autoconcepto positivo. Se sostiene que las personas con una alta autoestima tienen una imagen y una evaluación más positiva de sí mismos, se sienten más seguras y capaces en su relación con los demás; en consecuencia, facilita las conductas empáticas y prosociales (Mestre, Sampur & Tur, 2008).

Resultados y análisis cualitativo

Se inició el análisis por focus group y al ensamblar las categorías se obtuvo lo que describirá a continuación.

Del primer análisis surgieron de 8 categorías y 9 subcategorías tales como:

- 1 Concepción de Empatía
 - 1.1 La empatía como competencia adquirida.
 - 1.2 La empatía como competencia innata.
 - 1.3 Cualquier persona puede ser empática
- 2 Empatía en primera persona
- 3 Situaciones en donde se ve reflejada la empatía
- 4 Característica de las personas empáticas (accesible, flexible, sociable, confiable, sensible, capacidad de escucha, justo, equitativo, profesional, buena persona, presencia).
- 5 Diferentes modos de empatía (darse a conocer, orientar, aconsejar, comprender, comunicar, observar, vincularse, preguntar, escuchar, no juzgar).
- 6 Factores influyentes en la empatía:
 - 6.1 La experiencia personal
 - 6.2 La personalidad
 - 6.3 El criterio
 - 6.4 Sistema militar
 - 6.5 El estado de ánimo
 - 6.6 La presión del medio
- 7 Empatía en la carrera militar
- 8 Empatía y ejercicio del mando

En una segunda revisión de las categorías se redujeron y agruparon en 7 categorías y 8 subcategorías:

- 1 Concepción de Empatía
 - 1.1 La empatía como competencia adquirida.
 - 1.2 La empatía como competencia innata.
 - 1.3 Cualquier persona puede ser empática
- 2 Empatía en primera persona
- 3 Situaciones en donde se ve reflejada la empatía
- 4 Característica de las personas empáticas (accesible, flexible, sociable, confiable, sensible, capacidad de escucha, justo, equitativo, profesional, buena persona, presencia).
- 5 Diferentes modos de empatía (darse a conocer, orientar, aconsejar, comprender, comunicar, observar, vincularse, preguntar, escuchar, no juzgar).
- 6 Factores influyentes en la empatía:
 - 6.1 La experiencia personal
 - 6.2 La personalidad
 - 6.3 El criterio
 - 6.4 El estado de ánimo
 - 6.5 La presión del medio
- 7 La empatía en la carrera militar y en el ejercicio del mando

Por último, al integrar los focus group se hallaron categorías comunes con mayor aparición de frecuencia en todos los focus que debieron en algunos casos ensamblarse tales como:

1. Concepción de Empatía.
2. La empatía como competencia de la personalidad adquirida o innata.
3. Características de las personas empáticas.
4. La empatía en la carrera militar y el ejercicio del mando.

1. Concepción de Empatía

Se relaciona siempre con un otro. Ponerse en su lugar, entender la situación por la que está atravesando, desde la comprensión hasta la emoción/sentimiento. Generalmente se vincula con situaciones de índole negativa y se las considera de acuerdo al grado de gravedad. Asimismo, deja de manifiesto el tipo de vínculo que se entabla, en el sentido de que se siente empatía con aquel que por alguna razón es afín o quien cuenta con su estima, en la mayoría de los casos o con mayor frecuencia y menor medida se tiene empatía por desconocidos.

Ejemplos:

"Yo pienso que es como uno se siente con el otro, como uno se da con el otro, sería tener empatía con el otro" (CD 1er año).

"Ponerse en el lugar del otro" (CD 1er año).

"Si yo tengo empatía con alguien o no, sería poder acercarme, si yo no tengo empatía con él, no lo quiero ni cerca. Tener empatía, sería, me cae bien" (CD 1er año).

"Ponerse en el lugar del otro, si la otra persona está mal, entender lo que le pasa, ponerse en el lugar de él, respetarlo y acompañarlo" (CD 1er año).

"Sería lo contrario a simpatía. Creo que es, empatía como uno es, o sea, lo negativo a como lo ve el otro" (CD Ier año).

"Sí, cercanía, cariño hacia la otra persona" (CD Ier año).

"Si un ser querido pasa una angustia o un dolor se siente, lo siente la otra persona, sea un hermano, novia, padre, madre" (CD Ier año).

"En caso de ser un familiar se siente más, pero sino también" (CD Ier año).

"Para mi es cuando le pasa algo a alguien y uno siente lo mismo por el hecho de sentir lo mismo que la otra persona, por el afecto que uno le tiene" (CD II do año).

"(...) Si el está angustiado yo lo voy a sentir igual, eso hace que lo que trasmite la otra persona es lo que yo voy a sentir, más o menos lo mismo y poder apoyarla en ese aspecto" (CD II do año).

"Pero hay que ser objetivo. No es lo mismo que se te muera un perro que un familiar" (CD II do año).

"Depende la gravedad del problema" (CD II do año).

"No hace falta que haya un vínculo, me paso de ver gente en situación precaria en la calle y transmite esa sensación de tristeza, angustia porque se pone en los zapatos de esa persona" (CD II do año).

"Si un ser querido pasa una angustia o un dolor se siente, lo siente la otra persona, sea un hermano, novia, padre, madre" (CD II do año).

"En caso de ser un familiar se siente más, pero sino también" (CD II do año).

"Ponerse en el lugar del otro" (CD III er año).

"Ponerse en los zapatos de otra persona para entender lo que le está pasando, lo que siente, lo que vive y lo que pasa por su mente" (CD III er año).

"Uno tiene que generar también un vínculo, por más que sea rápido o corto un vínculo para uno poder comprender a la otra persona o ponerse en el lugar de la persona, porque no vas a poder ponerte en el lugar de una persona si no sabés lo que le está pasando" (CD III er año).

"Es ponerse en el lugar del otro, sentir lo que le pasa al otro, sentir lo que el otro siente" (CD IV to año).

"Hay que pasar por la experiencia del otro para saber, por ejemplo, estar con un mortero para evaluar el peso que esa persona lleva, qué significa pasar por tal o cual exigencia (CD IV to año). Hay que haber pasado o sufrido por esa experiencia o haber sentido lo mismo para entender al otro, o qué se siente." (CD IV to año).

"No necesariamente hay que pasar por lo mismo, ni sentir lo mismo." (CD IV to año).

"Imaginar qué se siente en esa situación y poder comprender para poder acompañarlo, por ej. una pérdida, un duelo." (CD IV to año).

En la definición que se sustrae de los dichos textuales de los Cadetes puede observarse que no aparecen como aspectos empáticos situaciones de alegría. La empatía es vinculada en forma directa al tipo de situaciones con connotación negativa o graves.

También puede inferirse que a medida que los Cadetes avanzan en la carrera van profundizando el conocimiento del concepto de empatía, resulta más completa y abarca más aspectos.

Pocas veces dejan de manifiesto el sentimiento empático hacia personas que le son ajenas o hacia situaciones que pueden no considerarse de acuerdo a quién lo percibe como poco graves.

2. La empatía como competencia de la personalidad adquirida o innata.

La empatía se vincula generalmente con la capacidad o habilidad que se tiene o no de antemano para desarrollar empatía ya sea por una predisposición de la personalidad o por haberla adquirida en el ámbito primario familiar. Parecería ser una cuestión innata o previa de la persona para sentir o ponerse en el lugar del otro mucho más que una habilidad con posibilidades de entrenarse o aprehenderse en un ámbito formativo/educativo incluso para el ejercicio de una función específica.

Ejemplos:

“Depende de la persona si es más sensible o no. De preocuparse por la otra persona o si es más individualista. Depende de la persona todos somos diferentes” (CD IIdo año).

“En cuanto tenga la capacidad cualquier persona puede, de ahí que quiera o no es distinto” (CD IIdo año).

“A veces hay algunos que no le importan nada, en si tiene la capacidad porque es una persona, pero si no quiere uno no puede hacer nada para que esa persona lo haga” (CD IIdo año).

“Cualquier persona puede ser empática, pero no todos tienen esa capacidad, esa facilidad” (CD IIIer año).

“No todos llegan a desplegar esa habilidad” (CD IIIer año).

“No todos pueden desarrollar la empatía, porque tienen un pensamiento egoísta, si yo lo pasé cómo no lo van a pasar, si yo aguanté cómo no van a aguantar, algunos generalmente pasan por eso” (CD IIIer año).

“No todos logran ser empáticos por la personalidad, el carácter” (CD IIIer año).

“No, no creo que sea por la experiencia, sino por la forma de ser cada uno” (CD IIIer año).

Generalmente se asocia a la empatía con una característica de la personalidad que se trae, una predisposición que se tiene o no se tiene de antemano. Este aspecto se contrapone a otro que aparece más adelante cuando los Cadetes empiezan a reconocer que es una habilidad necesaria en quienes los lideran.

3. Característica de las personas empáticas

Las características que definirían a las personas empáticas son: ser sensibles, preocuparse por el otro, ser observadores, no ser individualistas ni egoístas. Asimismo, saber comunicarse con el otro, no juzgar, ser buena persona, justo y equitativo. En ocasiones se asocia la empatía a las experiencias personales, de haber vivenciado/atravesado alguna de las situaciones por las que se sentiría empatía.

Ejemplos.

“Tiene que ser una persona más sensible, pensar en el otro, no ser individualista” (CD IIdo año).

“Depende de la persona si es más sensible o no. De preocuparse por la otra persona o si es más individualista. Depende de la persona todos somos diferentes.” (CD IIdo año)

“Yo creo que comunicarse es una o sea comunicarse con la persona, observarla a la persona también” (CD IIIer año).

“Yo creo que para utilizar la empatía uno primero tiene que observar a la persona para comprenderla, como yo decía” (CD IIIer año).

“Que lo oriente a ver qué hago, entonces para ser un poco más empático no juzgar, sacar de lo que uno piensa, desde la moral de uno, porque a veces son diferentes culturas” (CD IIIer año).

(...) *"Hay que observar para ser empático, porque hay muchos cadetes, muchas personas que no dicen nada y por ahí están pasando algo y si uno no se pone a observar a la persona no te vas a poner nunca en el lugar de la persona si no sabés por lo que está pasando"* (CD IIIer año).

"Yo plantearía tres cosas, para mí siempre las he tenido como puntos claves, la primera sería ser buena persona, porque créanme que los demás lo ven. Ser una persona justa, si le doy a este a este también, no puedo diferenciar. Ser equitativo, claro... la segunda sería ser un buen ciudadano, tener los valores, los principios, todo lo que uno fue aprendiendo desde la casa y lo último y tercero para mí más importante, ser un buen profesional, porque de nada sirve que uno esté en un instituto, si uno no se forma como debería formarse" (CD IIIer año).

"No todos pueden desarrollar la empatía porque tienen un pensamiento egoísta, si yo lo pasé cómo no lo van a pasar, si yo aguanté cómo no van a aguantar, algunos generalmente pasan por eso. Y tiene que ver con lo que compartieron, lo que vivieron, en sus vidas, años anteriores" (CD IIIer año).

"La cabeza abierta también, libre de prejuicios y para escuchar al otro, ser receptivo también" (CD IVto año).

"Que sea comprensivo, que sepa escuchar y también expresar lo que siente" (CD IVto año).

4. La empatía en la cerrera militar y en el ejercicio del mando

Se vincula la empatía a una actitud/capacidad que debiera tener siempre el superior hacia el subalterno. Destaca a los líderes y/o Jefes bien intencionados. Quienes pongan en juego la empatía en el desempeño de sus roles realzarán su jerarquía y podrán ver en su práctica una forma eficiente de predisponer al subalterno positivamente hacia la consecución de la tarea/misión solicitada y motivarán a que su rendimiento sea aún mayor. Asimismo, conseguirá cierta estima por parte del subalterno.

Dentro del grupo de pares/camaradas se relaciona la empatía con el compañerismo/ camaradería.

Ejemplos:

"Hay muchos que desconocen el rol de encargado de curso y otros que lo respetan. Si yo tengo empatía con el encargado de curso lo voy a respetar, porque entiendo lo que está pasando. A mí también me tocó ser encargado de curso, y sufrí cuando no me respondían" (CD Ier año).

"Bueno, en mi caso yo tuve la suerte de ser soldado, entonces vi lo que es la vida militar, entonces el superior va a conseguir mucho más del subalterno con esto. Con lo de la enfermedad de mi madre, me han tocado superiores a los que le he tenido que pedir faltar a la unidad o entrar más tarde, y me han tocado superiores que han autorizado, me han acompañado, que si tengo que hablar, hablo, que si tengo que hablar en el hospital me han ayudado a resolverlo, y después la devolución mía fue mucho mejor que con aquel que me ayudo y me permitió las cosas, que con aquel que me negó algo que le pedí por necesidad no?. No tuvo en ese momento empatía conmigo, entonces mi respuesta ante él fue negativa. Cuando el superior sea empático con el subalterno va a lograr un éxito mayor, que si no lo es" (CD Ier año).

"También se busca la empatía forzosa, por ejemplo, si yo me mando una macana en el terreno, no me castigan solo, pueden castigar a toda la sección, pero a mi pareja de combate seguro, entonces si a mí me importa mi pareja de combate o mi sección voy a hacer lo posible para no mandarme macanas, ahí se ve la empatía y se forja lo que es la camaradería también" (CD Ier año).

(...) *"La puedo ver en los superiores, cuando te preguntan, se preocupan, la atención que tiene ellos con nosotros"* (CD Ier año).

"Tanto en el subordinado como en el superior, uno cuando da una orden, yo por lo menos, pero pongo en el lugar del superior para ver cómo daría yo esa orden o como en todo caso si la cumpliría o no como me la digan o como la tome yo. A veces me pongo en los zapatos del otro y me parece una orden tonta la que dan o yo la daría de otra manera. También en el caso del subordinado que uno también se tiene que poner en el lugar del otro en caso que no me llegue a entender" (CD II do año).

"Sí, lo mismo. También uno tiene que tener cuidado al momento de tener un subordinado. Por ejemplo, llega un fin de semana y hay que hacer fajina hasta tarde. Y lo veo que no trabaja bien y ahí uno puede llegar a molestar, y quizás resulta que el fin de semana el tipo estuvo con su madre mal que estaba enferma. En se sentido como decía ella en ese sentido el hecho de cuando viene uno y la orden la da un camarada, a uno le parece algo tonto, pero hay que cumplirla y ponerse en su lugar" (CD II do año).

"La empatía no se puede superponer al cumplimiento de la misión. Pero si puede ayudar a saber lo que le pasa al subordinado. Mi jefe de grupo me da una misión: ir a limpiar el baño. Hay uno que está mal, lo tengo que tener en cuenta, pero no voy a dejar de cumplir la misión. Capaz se distrae" (CD II do año).

"Uno como superior no debe olvidar que un subordinado no le va a rendir al 100% si está triste o llorando" (CD II do año).

"Pero ahí estás informado de lo que le pasa, si no sabés pero ves como está. Igual vas a ver cómo tratarlo por cómo se siente" (CD II do año).

"Al subordinado hay que darle un ambiente de confianza, que pueda comentar que le pasó" (CD II do año).

"Lo mando a trabajar y que me hable de su perro que se murió. Si veo que es un problema menor, no lo exceptúo, pero lo puedo acompañar. Tendría en cuenta mi criterio como superior también" (CD II do año).

"A mi particularmente me pasó de vivir una situación personal que no era muy grave, una separación de mi pareja, pero me sentía muy mal y no tenía ganas de hacer nada. Y mis jefes me contaron sus experiencias mientras trabajábamos y me escuchaban. Uno me exigía, otro me escuchaba, me daban consejos" (CD II do año).

Me pasó de estar en el terreno con frío, hambre, sueño, cualquier cosa y un cadete de tercero y cuarto año que ya paso por lo mismo, que sabe lo que estoy sintiendo te da agua, una palabra, una tranquilidad" (CD II do año).

"Siento que el mismo sistema del colegio ha ido cambiando, porque en el 2017 cuando nosotros ingresamos era todo distinto y cada año va cambiando y entonces nuestra generación es como un poco más criteriosa y pensamos mucho más, porque nos han inculcado el subalterno o al que está debajo de nosotros y capaz porque ya vivimos tantas cosas, nosotros no queremos que ellos pasen por eso y la educación de éstos que están ahora es sumamente distinta a la de nosotros también y lo vemos reflejado día a día" (CD III er año).

"Igual en la preparación militar nos preparamos para trabajar bajo presión, entonces esa diferencia entre la vida militar y la civil también está en eso, todas las presiones que tenemos acá no las tenemos afuera, entonces por ahí es más fácil ser más empático afuera" (CD III er año).

"Yo también creo lo mismo, tratar de conocer al subalterno, más que nada para que se acerque solo, que haya confianza y esto se aplica en el mando" (CD III er año).

"Es necesario, porque después en el futuro nos vamos a recibir de profesionales oficiales y vamos a necesitar conocer al personal, al subalterno que va a trabajar con nosotros" (CD III er año).

"Sí, en toda la carrera militar van a estar en una constante interacción con subalternos, con superiores, con pares" (CD III er año).

"Yo lo que pensaba es que también nos va a ayudar a desarrollar el juicio, porque el día de mañana cuando estemos a cargo de una sección vamos a lidiar con millones de problemas de soldados que tienen problemas económicos y nos va a llevar a desarrollar el criterio o el juicio y poder conducir esa fracción en lo militar y atendiendo los problemas que ellos tienen en su vida civil" (CD IIIer año).

"Para hacer bien tu trabajo tenés que ser empático con la persona que tenés alrededor" (CD IIIer año).

"También me sirve para mantener a la organización armoniosa, uno como Jefe tiene que entender los problemas del resto, uno si se auto cataloga como un tipo al que no se le puede plantear nada, nadie se le va a acercar a hablar" (CD IVto año).

"Uno como Jefe tiene que saber resolver problemas que pueda tener la gente. Si se le adjudica que es un jefe que no escucha, nadie le va a ir a contar nada" (CD IVto año).

"Es una herramienta para resolver conflictos" (CD IVto año).

"Pero antes hubo otras épocas en el Ejército en que no se tenía en cuenta la comprensión o la empatía para nada, todo era muy frío por la jerarquía para mantener la distancia" (CD IVto año).

"Es una herramienta para mantener la armonía de la tropa o sección" (CD IVto año).

"También el líder para que lo sigan por algún fin, puede ser hasta económico, o en el mando, tiene que tener empatía para con la tropa" (CD IVto año).

"El Jefe que yo escucho como persona o que la respeto, cómo obedecer a esa persona si no hay empatía y una relación con empatía y muchas otras cosas, no es solamente la empatía, pero la empatía ayuda a construir mucho de esto" (CD IVto año).

De esta manera la empatía ejercida por el superior resultaría un aspecto que es sobrevalorado en los subalternos y bien visto funcionando como motor y refuerzo positivo que afectaría directamente en la motivación del subalterno quien responderá con su mayor potencial a los requerimientos. En contraposición, frente a la falta de empatía, la motivación y le eficacia disminuirán significativamente.

Conclusiones

Los niveles de empatía y los patrones de personalidad presentes en los cadetes del CMN resultaron adecuados en el total de la muestra y no hubo presencia de perfiles de personalidad que se asocien con una menor capacidad empática.

El análisis por componente de cada atributo (empatía y patrones de personalidad) mostró que: a) a menores puntajes en aquellos patrones de personalidad que impliquen dificultades para el contacto social y para establecer vínculos interpersonales, existe mayor empatía b) a menores puntajes en patrones de personalidad donde existe marcada inestabilidad emocional, baja autoestima, visión negativa del futuro y de los demás, mayor es la empatía.

La comparación por género mostró que las mujeres presentarían una mayor capacidad para compartir las emociones negativas de otra persona y sintonizar emocionalmente con ella. Los comportamientos culturales atribuidos al género masculino tales como menor tendencia a comunicar sus problemas, a reconocer que necesitan ayuda o expresar sus emociones podrían explicar esta diferencia.

La comparación de niveles de empatía entre las distintas carreras (LE y LCyGO) no mostró diferencias significativas. El perfil miliar, común a ambas carreras, que requiere de una capacidad empática que permita la conducción de personas, podría explicar estos resultados.

Se han identificado diferencias en función al momento del trayecto formativo en donde se encuentre el cadete, aumentando la empatía cognitiva y la capacidad de comprender lo que pasa por la mente del otro, su visión, sus pensamientos y perspectivas, pudiendo adoptar mayor flexibilidad de pensamiento, a medida que avanzan en la carrera y dan sus primeros pasos en el ejercicio de mando.

Asimismo, el contexto favorece e influye positivamente en la adquisición de esta capacidad, promoviéndose en la formación militar el desarrollo de habilidades de liderazgo vinculadas con la empatía.

El sistema militar como la cultura organizacional son estructuras normativizadas, regladas y basadas en la cadena de comando sobre el manejo racional de las emociones y situaciones de exigencia y estrés. La mediatización de lo emocional a través del pensamiento, es un modo de funcionamiento acorde a la adaptación y formación en la Carrera militar. Por lo que resulta esperable como indicador dentro de la población militar del CMN, que haya una mayor puntuación en la Dimensión Cognitiva que en la Dimensión Afectiva.

El estado actual del ejercicio de la profesión militar exige que los profesionales involucrados cuenten con las competencias necesarias que aseguren, hasta donde sea posible, un manejo asertivo y empático en las relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera de la organización, en su actuación en distintos ámbitos y con los diferentes miembros de la comunidad y la sociedad, por lo que resulta relevante que en la evaluación de los perfiles se incluya las diferentes competencias relacionadas con estos atributos. De las medias obtenidos en el MCMI – III surge que los cadetes del CMN no presentarían las escalas de personalidad que comprometerían o disminuirían la presencia de Empatía.

En la percepción de los cadetes sobre qué es la empatía y su vinculación con la profesión militar se destacan los siguientes aspectos:

- Se relaciona con ponerse en el lugar de otro y entender su situación.
- Se vincula con situaciones de índole negativa y de acuerdo al grado de gravedad.
- Se antepone y/o prioriza el vínculo con la otra persona en el sentimiento de empatía.
- Se la considera una capacidad o habilidad para la que se tiene una predisposición.
- Se le atribuyen a la empatía valores de justicia y equidad.
- Se la considera una habilidad/capacidad necesaria para los Jefes o para quienes lideran puesto que los líderes empáticos podrán motivar más, potenciar el rendimiento y ganar la estima de sus subordinados.

En adelante, la investigación ha puesto en valor la detección temprana de indicadores que faciliten el desarrollo de la empatía o de aquellos que lo obstaculizan sobre todo en los momentos iniciales de la formación. Este aspecto repercutirá en los distintos momentos del trayecto educativo del futuro oficial y podrá constituir un predictor en su estilo de liderar, en su ejercicio profesional y el tipo de conductas y habilidades sociales que pondrá en práctica en su campo de acción.

4. CUADRO DE LOS RESULTADOS ESPERADOS DEL PROYECTO

Objetivos específicos	Actividades	Resultado de actividad	Indicadores (cuantitativos y/o cualitativos) de los resultados obtenidos
1. Conocer el nivel de empatía en los cadetes. 2. Analizar si hay diferencias en el nivel de empatía según la carrera que cursan. 3. Comparar el nivel de empatía de acuerdo al género y al curso en el que se encuentran.	-Se diseñó un cuestionario sociodemográfico.	- Se adjuntó al TECA para obtener información que permitiera cumplir con el objetivo 2 y 3.	Los niveles de empatía presentes en los cadetes del CMN resultaron adecuados en el total de la muestra. La comparación por género mostró que las mujeres presentarían una mayor capacidad para compartir las emociones negativas de otra persona y sintonizar emocionalmente con ella. La comparación de niveles de empatía entre las distintas carreras (LE y LCyGO) no mostró diferencias significativas. Se han identificado diferencias en función al momento del trayecto formativo en donde se encuentre el cadete, aumentando la empatía cognitiva y la capacidad de comprender lo que pasa por la mente del otro, su visión, sus pensamientos y perspectivas, pudiendo adoptar mayor flexibilidad de pensamiento, a medida que avanzan en la carrera y dan sus primeros pasos en el ejercicio de mando. Ver también: resultados, análisis cuantitativo y conclusiones.
	-Se administró en sesiones el TECA a la muestra de Cadetes.	- Se obtuvo una muestra de 466 cadetes.	
	- Se evaluó y cargó la información en el programa SPSS. Ver también: procedimiento	- Se contó con la información necesaria para realizar el análisis de los datos.	
4. Analizar si hay relación entre los patrones de personalidad preponderantes y el nivel de empatía presente.	-Se administró en sesiones el MCMI-III a la muestra de Cadetes.	- Se obtuvo una muestra de 466 cadetes.	- El análisis por componente de cada atributo (empatía y patrones de personalidad) mostró que: a) a menores puntajes en aquellos patrones de personalidad que impliquen dificultades para el contacto social y para establecer vínculos interpersonales, existe mayor empatía b) a menores puntajes en patrones de personalidad donde existe marcada inestabilidad emocional, baja autoestima, visión negativa del futuro y de los demás, mayor es la empatía. Ver también: resultados, análisis cuantitativo y conclusiones.
	-Se utilizó el software de la técnica para su evaluación.	-Obtención de perfiles y puntajes.	
	- Se cargó la información en el programa SPSS. Ver también: procedimiento	- Se contó con la información necesaria para realizar el análisis de los datos.	
5. Construir un baremo propio de medición de la empatía de acuerdo al perfil profesional.	- Se evaluó y cargó la información en el programa SPSS del TECA.	- Se cuenta con la información necesaria para realizar el baremo con población de cadetes del CMN.	- No se consideró pertinente a raíz de los resultados elaborar el baremo.

6. Indagar sobre la percepción de la empatía en militares que tienen los cadetes.	-Diseño de preguntas disparadoras para los focus group.	-Transcripciones en Word de 4 grupos focales a cadetes de Iro a IVto año de ambas carreras.	Del análisis cualitativo surgen 4 categorías: 1. Concepción de Empatía. 2. La empatía como competencia de la personalidad adquirida o innata. 3. Características de las personas empáticas. 4. La empatía en la carrera militar y el ejercicio del mando. Describen los siguientes aspectos de la empatía: - Se relaciona con ponerse en el lugar de otro y entender su situación. - Se vincula con situaciones de índole negativa y de acuerdo al grado de gravedad. - Se antepone y/o prioriza el vínculo con la otra persona en el sentimiento de empatía. - Se la considera una capacidad o habilidad para la que se tiene una predisposición. - Se le atribuyen a la empatía valores de justicia y equidad. - Se la considera una habilidad/capacidad necesaria para los Jefes o para quienes lideran puesto que los líderes empáticos podrán motivar más, potenciar el rendimiento y ganar la estima de sus subordinados. Ver también: resultados, análisis cualitativo y conclusiones.
	-Sesiones por año de las carreras de focus group (4).		
	-Desgrabaciones de los focus group por parte de cada dupla de trabajo.		
	-Análisis por medio del método de la comparación constante y la Teoría Fundamentada en Datos.		
	Ver también: procedimiento		

5. CUADRO DE AVANCE CRONOLÓGICO DEL PROYECTO

Objetivos	Actividades	Fecha Programada		Fecha efectiva	
		Inicio	Fin	Inicio	Fin
1. Conocer el nivel de empatía en los cadetes. 2. Analizar si hay diferencias en el nivel de empatía según la carrera que cursan. 3. Comparar el nivel de empatía de acuerdo al género y al curso en el que se encuentran.	-Se diseñó un cuestionario sociodemográfico.	Abril 2019		Se realizaron las actividades en las fechas previstas.	
	-Se administró en sesiones el TECA a la muestra de Cadetes (466).	Primera toma 5 de mayo 2019. Última 4 de junio		Se realizaron las actividades en las fechas previstas.	
	- Se evaluó y cargó la información en el programa SPSS.	Mayo a agosto 2019.		Se realizaron las actividades en las fechas previstas.	
	-Análisis estadísticos y descriptivos (cuantitativo).	Septiembre a Noviembre 2019.		Agosto a octubre 2019.	
	-Presentación de trabajo: Expositora Comunicación Libre: Un estudio sobre empatía en los futuros oficiales. (Autores: Frascaroli, Cynthia, Parravicini, Mercedes, Vion, Daiana, Morel Orge, Rodrigo & Díaz, Miriam. Memorias del XI Congreso	27 al 29 de noviembre de 2019.		No estaba previsto.	

	Internacional en Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación – XV Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. ISSN 2618-2238. C.A.B.A.: Argentina.		
4. Analizar si hay relación entre los patrones de personalidad preponderantes y el nivel de empatía presente.	-Se administró en sesiones el MCMI-III a la muestra de Cadetes (466).	Primera toma 5 de mayo 2019. Última 4 de junio	Se realizaron las actividades en las fechas previstas.
	-Se utilizó el software de la técnica para su evaluación.	Mayo a julio 2019.	Se realizaron las actividades en las fechas previstas.
	- Se cargó la información de los perfiles y puntajes en el programa SPSS.	Agosto y septiembre 2019.	Se realizaron las actividades en las fechas previstas.
	-Análisis descriptivo y comparativo (cuantitativo).	Septiembre a diciembre 2019.	Agosto a octubre 2019.
5. Construir un baremo propio de medición de la empatía de acuerdo al perfil profesional.	-Se administró en sesiones el TECA a la muestra de Cadetes (466).	Primera toma 5 de mayo 2019. Última 4 de junio	Se realizaron las actividades en las fechas previstas.
	-Se evaluó y cargó la información en el programa SPSS.	Mayo a agosto 2019.	Se realizaron las actividades en las fechas previstas.
6. Indagar sobre la percepción de la empatía en militares que tienen los cadetes.	-Diseño de preguntas disparadoras para los focus group.	Agosto 2019	Se realizaron las actividades en las fechas previstas.
	-Sesiones por año de las carreras de focus group (4).	Agosto y septiembre 2019	Se realizaron las actividades en las fechas previstas.
	-Desgrabaciones de los focus group por parte de cada dupla de trabajo.	Septiembre y octubre 2019	Octubre y noviembre.
	-Análisis de datos Atlas-Ti y luego por medio del método de la comparación constante y la Teoría Fundamentada en Datos.	Octubre y noviembre 2019	Marzo a Diciembre 2020

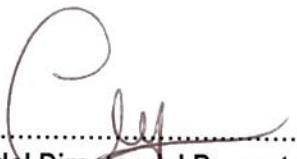
6. CUADRO DE EJECUCIÓN DEL FINANCIAMIENTO

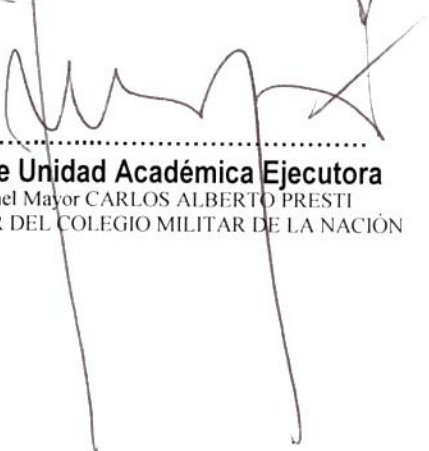
Objetivos	Rubro de Financiamiento	Insumos (Cantidad y Tipo)	Costo Unitario Insumo	Costo Total Insumo
Objetivo 1, 2, 3, 4, y 6	Insumos	3 Fundas neoprene notebook	\$ 1.320	\$ 17.640,40
		4 biblioratos, 36 gomas de borrar, 1 corcho plancha, 1 separador cartulina, 50 bolígrafo, 10 broches, 1 folio A4 10 sacapuntas 12 voligoma	\$ 2.972,44	
		40 revisteros grandes	\$ 2.864,00	

		9 sandisk pen drive16gb (Verde, blanco, rosa y negro)	\$ 2.025,00	
		10 resma A4,	\$ 2.970,00	
		10 carpetas base opaca con 10 folios	\$ 453,60	
		45 revistero chico	\$ 2.835,00	
		2 aros, 3 boligrafos, 4 mouse inalámbrico negro	\$ 2.365	
	Bibliografía	2 Libros	\$ 2.690	\$ 12.449
	Localización: Div COE.	4 Libros	\$ 3.000	
	Usuarios: Equipo de investigación y	1 Libro	\$ 1.035	
	Orientadores	2 Libros	\$ 2.849	
	Educativos del COE.	4 Libros	\$ 2.875	
	Inscripción a Congresos y eventos.	4 Inscriptos a Congreso UBA	\$ 7.200	\$ 9.100
		1 Inscripto a Congreso UBA	\$ 1.900	
	Equipamiento	2 Notebook Lenovo	\$ 22.399,20	\$ 44.798,40
	Localización: Div COE.			
	Usuarios: Equipo de investigación y	2 Scanner Portatil Iscan	\$ 7.999	\$ 15.998
	Orientadores			
	Educativos del COE.			
Costo total objetivos del 1 al 5				\$ 100.150,44

7. SUGERENCIAS y/o APRENDIZAJES QUE CONSIDERE OPORTUNOS

La situación actual que se vive (pandemia) afectó la dinámica prevista debido a las dificultades del equipo de encontrar espacios de intercambio y fluidez para finalizar la investigación (ASPO). Asimismo, el programa Atlas – Ti para realizar el análisis cualitativo se hallaba en un equipo fijo de la Institución y al tomar contacto con el mismo se lo encontró fuera de funcionamiento debiendo reformular el análisis a una tarea manual un poco más extensa y compleja. Asimismo, la experiencia de trabajo del sector fue óptima y enriquecedora para la labor que allí se realiza pudiendo ser un gran aporte para la organización en general y el trabajo de orientación con la población.


Firma del Director del Proyecto
 Licenciada CYNTHIA FRASCAROLI
 Div COE - CMN


Firma de Unidad Académica Ejecutora
 Coronel Mayor CARLOS ALBERTO PRESTI
 DIRECTOR DEL COLEGIO MILITAR DE LA NACIÓN