

**MODOS DE SER DESDE LAS DIMENSIONES FILOSÓFICAS DE LA
DIRECCIÓN DE LOS OFICIALES PERTENECIENTES AL EJÉRCITO EN EL
ESCENARIO ADMINISTRATIVO.**

ZULLY HELENA PONCE PALACIO



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA
BOGOTA D.C.**

2015

MODOS DE SER DESDE LAS DIMENSIONES FILOSÓFICAS DE LA DIRECCIÓN DE LOS OFICIALES PERTENECIENTES AL EJÉRCITO EN EL ESCENARIO ADMINISTRATIVO.

Zully Helena Ponce Palacio, Universidad Militar Nueva Granada.

RESUMEN

Dentro de las organizaciones (sistemas sociales) que están en el mundo del trabajo se encuentra la institución militar, la cual es un gremio basado en principios y valores muy ajustados a la ética y a la moral en defensa de la patria, la democracia y las instituciones. Es una organización muy particular y llena de tradición en donde el Estado asegura su existencia y sus fines van orientados hacia la conservación de la soberanía de la Nación. Adicionalmente, existe un sistema jerárquico piramidal para el manejo administrativo y operacional, destacándose el mantenimiento de leyes, reglamentos, directivas y manuales tendientes a garantizar el orden y la estandarización.

A partir de allí nace la investigación “Modos de ser desde las dimensiones filosóficas de la dirección de los oficiales pertenecientes al Ejército en el escenario administrativo”, en la cual se hace interesante indagar sobre los modos de ser de los oficiales en su contexto administrativo buscando dar respuestas al accionar de los que dirigen las organizaciones, en especial la militar con factores muy enraizados de poder, política e institucionalismo, los cuales van a permear sustancialmente los comportamientos estos comandantes, las estrategias y por lo tanto también las prácticas empleadas en la gestión humana.

Asimismo, es interesante investigar cómo dentro de una institución cuya esencia es el poder y el control, pueden presentarse distintas formas o estilos de dirección en comandantes que han recibido la misma formación militar, se encuentran bajo el mismo cargo y con las mismas funciones y responsabilidades. En otras palabras, Se busca indagar las distintas maneras de administrar en los comandantes a pesar de ser la misma estructura organizacional.

Es así como este ejercicio investigativo puede constituirse en un primer paso para la exploración y posible construcción de nuevas estrategias que permitan redireccionar las prácticas de los miembros de instituciones altamente jerarquizadas y que hacen parte del Estado y sus políticas gubernamentales.

PALABRAS CLAVE: Dimensiones Filosóficas de la Dirección, Oficiales Ejército Nacional, Modos de ser de los directivos.

MODES OF BEING FROM THE PHILOSOPHICAL DIMENSIONS OF MANAGEMENT OF OFFICIALS TO THE ARMY IN THE ADMINISTRATIVE SCENARIO.

ABSTRACT

Within organizations (social systems) that are in the world of work is the military institution, which is based on principles and values very tight ethics and morals in guild homeland defense, democracy and institutions . It is a very particular organization steeped in tradition where the state ensures its existence and its goals are oriented towards the conservation of the sovereignty of the nation. Additionally, there is a pyramidal hierarchical system for administrative and operational management, highlighting the maintenance of laws, regulations, directives and manuals aimed at ensuring order and standardization.

From there comes the investigation "modes range from the philosophical dimensions of the conduct of officers from the Army in the administrative stage," in which it is interesting to inquire into the ways of being of the officers in the administrative context seeking to respond to the actions of those who run the organizations, especially the military with deeply rooted factors of power, politics and institutionalism, which will substantially permeate these commanders behaviors, strategies and therefore also the practices used in the human management.

It is also interesting to investigate how within an institution whose essence is power and control, there may be different ways or styles of leadership in commanders who have received the same military training, are on the same charge and the same duties and responsibilities . In other words, it seeks to investigate the different ways to manage in the majors despite being the same organizational structure.

Thus, this research exercise can become a first step in the exploration and possible construction of new strategies to redirect the practices of members of highly hierarchical institutions that are part of the state and its government policies.

JEL: M05, M12.

KEYWORDS: Philosophical Dimensions of the management, Official National Army, modes of being of managers.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mundo empresarial ha sufrido cambios vertiginosos y continuos, que han ido adquiriendo importancia en el escenario del trabajo por el sentido y el significado que este genera en la vida de las personas.

Se puede considerar al trabajo como *“una construcción social y de tipo histórico que hacen las personas”* (Santana, 2007:03), y que implica tomar todos los elementos intervinientes de esa construcción social que van desde los referentes que tiene el ser humano para darle significado a partir de los eventos claves de su ciclo vital hasta la relación que guarda con los contextos laborales, el empleo, la formación, la satisfacción de necesidades básicas y sobre todo a la estructura formal de las organizaciones.

Hoy, la realidad de las organizaciones de nuestro país se centran en los intentos de dar pasos significativos en pro del desarrollo económico, al punto de que los empresarios y los que gerencian las organizaciones están más interesados en la motivación e innovación que puedan desarrollar sus empleados, buscando materializar los objetivos institucionales. (Hernández, 2006).

Es así como es necesario comprender que el Ejército Nacional de Colombia de hoy, no es el mismo de ayer; los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de la institución; con esto, cada uno de los componentes de ellas debe moldearse para ajustarse óptimamente a los cambios.

Entonces, partiendo de todos los aspectos relevantes para la academia que se pueden encontrar en una organización militar, se hace interesante investigar los modos de ser de los comandantes del Ejército buscando dar respuestas al accionar de los que dirigen las organizaciones, en especial la militar con factores muy enraizados de control, política e institucionalismo, los cuales van a permear sustancialmente los comportamientos de las personas que laboran en ella, las estrategias y por lo tanto también las prácticas empleadas en la gestión humana.

Es así como este ejercicio investigativo puede constituirse en un primer paso para la exploración y posible construcción de nuevas estrategias que permitan redireccionar las prácticas administrativas de los miembros de instituciones altamente jerarquizadas, que hacen parte del Estado y sus políticas gubernamentales.

En cuanto a la línea de investigación escogida para este proyecto, es denominada la Gerencia del Talento Humano, la cual tiene como elementos la gestión humana en las organizaciones que hacen parte del mundo laboral. Además dentro de esa gestión podemos encontrar en algunas organizaciones aspectos políticos e institucionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, dentro del Ejército Nacional, se forman personas para que se desempeñen como militares en dos ambientes muy distintos (operacional, administrativo), esto conlleva a que los oficiales se enfrenten a estas dos circunstancias con efectividad durante el transcurso de su vida militar y además respondan por las personas que están a su mando, entonces surge la pregunta:

¿Cuáles son los modos de ser desde la dimensión filosófica de la dirección de los oficiales del Ejército Nacional en su escenario administrativo?

REVISION LITERARIA

El mundo del trabajo es fundamental para el ser humano porque además de satisfacer necesidades básicas lleva a la persona al desarrollo, humanización y socialización. De igual forma, el mundo del trabajo deja espacios abiertos para las manifestaciones de las actitudes, las emociones, las interacciones y las expectativas del individuo.

“El trabajo tiene una dimensión objetiva como acción y producto, y subjetiva como proyecto y reconocimiento social (De la Garza, 2000). El trabajo incluye una amplia gama de aspectos: el empleo, el género, la especialidad, la migración, las competencias, las formas de producción, las formas de contratación y las relaciones laborales (...). (González López 2007:57).

Dentro de las organizaciones (sistemas sociales) que están en el mundo del trabajo se encuentra la institución militar, la cual es un gremio basado en principios y valores muy ajustados a la ética y a la moral en defensa de la patria, la democracia y las instituciones. Es una organización muy particular y llena de tradición en donde el Estado asegura su existencia y sus fines van orientados hacia la conservación de la soberanía de la Nación. Adicionalmente, existe un sistema jerárquico piramidal para el manejo administrativo y operacional, destacándose el mantenimiento de leyes, reglamentos, directivas y manuales tendientes a garantizar el orden y la estandarización.

En las instituciones castrenses encontramos en el área de Talento Humano personal militar (oficiales, suboficiales y soldados) y civil (profesional, técnico, secretarial y obrero) que se desenvuelven en una jerarquía administrativa piramidal caracterizada por el poder y la autoridad, es una estructura organizacional con tramos estrechos de control en donde la unidad de mando (gerencia) está a cargo de un oficial superior (teniente coronel, coronel o general), quien dentro de la disciplina castrense denota amplia experiencia y conocimiento en lo referente a las operaciones militares y el área administrativa.

En cuanto a la actuación de los dirigentes, estas acciones se encuentran determinadas por la forma como piensan los que dirigen las organizaciones:

Renée Bedard (1996) hace énfasis en esta cuestión y aporta tres modos de ser en los dirigentes, los cuales son el modo de ser mítico, el sistemático, el pragmático y Chanlat (1992) citado por Zapata (1995), incluye dentro de estos modos de ser el relacional.

El modo de ser mítico proviene de la dualidad mythos-logos postulada por Platón y plantea que el discurso de la mitología orientado hacia la memoria colectiva y la tradición. Es así como el modo de ser mítico es *“el primer conocimiento que el hombre adquirió sobre sí mismo y su entorno, un conocimiento espontáneo del ser en el mundo”*. (Bedard, (1993) citada por Guarín, 2007:58). Una característica particular es que está completamente alejado de la abstracción.

El modo de ser sistemático está relacionado con la creación de la reflexión filosófica, todo lo que tiene que ver con el pensamiento discursivo o reflexivo (logos) el cual se expresa bajo *“un discurso coherente, la enunciación sensata, la palabra comprensible, admisible y válida universalmente”*. (Bedard, (1993) citada por Guarín, 2007:61). Se orienta a las construcciones intelectuales, racionales o teóricas.

El modo de ser pragmático está asociado a la revolución tecno-científica y propone la creación y aplicación de soluciones adecuadas a eventos temporales y oportunos (actuar en el momento). Incluye la inteligencia práctica.

Por último, está el modo de ser relacional ubicado en el siglo XIX con elementos del movimiento Romántico Europeo y buscando orientaciones éticas y estéticas. *“Este modo de pensamiento se manifiesta en la consciencia del yo y en el logro del ser en todas sus dimensiones”*. (Bedard, (1993) citada por Guarín, 2007:66). En este modo de ser se evoluciona en cuanto a las ciencias humanas y su relación con la organización del trabajo, en la cual se percibe respeto hacia los individuos.

Estos cuatro modos de ser desde sus fundamentos o principios, están relacionados con la labor que desarrolla el dirigente.

Los fundamentos constan de dos dimensiones básicas: los principios que son postulados ontológicos y las aplicaciones concretas, dividiéndose estas a su vez en cuatro aspectos que son el ser, los valores, los conocimientos y el saber hacer.

En este entramado teórico, el ser está relacionado con la ontología, la cual es vista como los principios fundamentales que orientan la vida del ser humano y busca determinar las características propias del ser, dando respuesta a los cuestionamientos esenciales ese ser. La ontología construye sus fundamentos en la familia, en las personas influyentes y con las cuales el sujeto se identifica, en la formación recibida y en la labor que se ejerce.

Asimismo, el dirigente al tener clara la noción de ser no se desorienta en la finalidad de la organización que dirige, su gestión va acorde con sus convicciones y personalidad siendo fiel a sí mismo y logrando con su estilo de administración colaboradores a su alrededor (Véase Cuadro 01).

“Es la matriz y base sobre la cual todo el edificio conceptual, ético, crítico y práctico de cada persona es subsecuentemente construido(...)comprende los paradigmas fundadores, considerados como los puntos de vista comunes compartidos por varias personas sobre un tema(...)comprende no solamente el marco teórico reconocido, sino además un conjunto de disposiciones adquiridas por los miembros de una comunidad: leyes, valores, modelos y ejemplos, procedimientos y esquemas” (Bedard, (2003) citada por Guarín, 2007:95).

La ontología nos orienta hacia posibles explicaciones de las relaciones establecidas consigo mismo, en la trascendencia, con los demás y con el entorno.

Con referencia a los valores, están vinculados con la axiología, que es un principio orientado hacia los valores que sustentan las acciones concretas. Frecuentemente estos valores son asociados a los comportamientos éticos, morales y estéticos de una sociedad (lo bueno, lo justo, lo verdadero, etc...). (Véase Cuadro 01).

“(...)designa el campo de los valores individuales y colectivos(...)ejerce una función crítica con respecto a la praxeología para asegurar su legitimidad por los juicios de valor, que ella conlleva, pero desde un punto de vista que le es propio: aquel de la conciencia del bien y de mal(...)se habla que una cosa es valedera en sí misma con respecto al futuro y al efecto que de ello se derivará, por el hecho de ser admitida” (Bedard, (2003) citada por Guarín, 2007:94).

Los conocimientos bajo todas sus formas (saber formal, conocimiento empírico, intuición, entre otros) están relacionados con la epistemología y son concebidos como aplicaciones concretas. (Véase Cuadro 01).

“Es el soporte donde toda teoría de conocimiento, cualquiera que sea, es obligada a tomar sus valores(...)Esta función de supervisión y control la ejerce de diversas maneras con respecto a la praxeología(...)busca dar seguridad, certificar, ratificar, sancionar, afirmar la exactitud, más

precisamente evaluar la solidez de los fundamentos intelectuales y conceptuales sobre los cuales se apoyan las prácticas; ella examina los procedimientos y los métodos utilizados(...)emite juicio sobre los resultados obtenidos con respecto al marco de referencia que ha servido para justificarlos". (Bedard, (2003) citada por Guarín, 2007:94).

Finalmente, el saber-hacer asociado a la praxeología, consiste en las aplicaciones concretas, ya que se encamina a las acciones del ser humano. Estas aplicaciones implican la voluntad, la decisión, las destrezas, habilidades y el saber-hacer. (Véase Cuadro 01).

"(...)actividad humana material y social de transformación de la realidad objetiva de la naturaleza, de la sociedad y del hombre mismo(...)comprende entonces desde un punto general: las diferentes conductas humanas y las actividades de creación, producción y fabricación (la praxis y la poiesis); las actitudes, (en los planos cognitivos, afectivos y comportamentales); el saber hacer y las habilidades; las prácticas, los métodos de trabajo y los procedimientos; las herramientas, los materiales, las técnicas y la tecnología; las palabras, los escritos; las obras, los productos y los resultados". (Bedard, (2003) citada por Guarín, 2007:93, 94).

En la investigación se toman tres elementos de la praxeología que desde el Diccionario de la Lengua Española son:

1. Los procedimientos: Son las maneras de desarrollar determinadas acciones que se realizan de la misma forma, con un conjunto de pasos comunes y claramente definidos, que permiten realizar una ocupación correctamente.
2. Las técnicas: Son un conjunto de protocolos, normas o reglas que tienen como objetivo alcanzar un resultado determinado.
3. La metodología: Es el estudio del método, el cual es el procedimiento para lograr los objetivos.

PENSAMIENTO	ACCION
<p style="text-align: center;"><i>PRINCIPIOS</i></p> <p><i>Ontologías: Principios</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser • Finalidad • Lo real • Identidad, sentido • Filosofía 	<p style="text-align: center;"><i>PRINCIPIOS</i></p> <p><i>Axiología: Valores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Existir • Deber, virtud • Presencia • El bien, lo justo • Ética
<p style="text-align: center;"><i>APLICACIONES</i></p> <p><i>Epistemología: Conocimientos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer, saber • Proceso, método • Lo cierto • Ciencia 	<p style="text-align: center;"><i>APLICACIONES</i></p> <p><i>Praxeología: Conducta y obras</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuar, conducirse • Hacer, producir, fabricar • Saber hacer, habilidades • Herramientas • Lo bueno, lo bello, lo útil • Prudencia, inteligencia práctica • Artes (técnica y oficio)

Cuadro No 1. Resumen Principios filosóficos de la Dirección Fuente: Renée Bedard (1996:123)

A continuación, se exponen las características propias de cada modo de ser vinculadas con las dimensiones filosóficas de la dirección:

Características del modo de ser mítico

Desde la praxeología el dirigente respeta los hábitos y las costumbres, pretendiendo dar unanimidad a todos los eventos. Se considera un héroe por sus hazañas, virtudes y actos espectaculares. Es una persona que hace sacrificios y se le facilita pasar el tiempo con otros y organizar eventos festivos y comidas, también le agrada los encuentros informales.

Asimismo, este modo de ser mítico en el dirigente se fundamenta en los ritos, ceremonias y el plano simbólico. Es común utilizar la palabra y el discurso destacándose por su capacidad oratoria.

Desde la epistemología, este modo de ser no cuestiona la tradición, busca apoyo en las alegorías, metáforas, eventos, personas importantes que pertenecen a la historia. Es esencial ser parte de algo (filiación) y dejarse llevar por el “olfato” y por su inspiración. Trata de expresarse a través de imágenes y signos evocadores. Busca perpetuar el pasado mediante la repetición de eventos que sucedieron, entonces toma como referencia las lecciones del pasado y la experiencia adquirida. Participa en la “fiesta mítica” y debe realizar lo que sueña.

En la axiología, lo mítico del dirigente manifiesta espíritu de grupo, manteniendo cohesión en estos, compartiendo valores en común, dándole importancia a la solidaridad, a la generosidad y la adhesión. Le asigna un valor significativo al prestigio, al reconocimiento, al pasado, la lealtad y el honor. Como última característica tenemos la fidelidad a la palabra dada a alguien.

Con respecto a la ontología, el modo de ser mítico mantiene una relación consigo mismo caracterizada por el heroísmo. Por otra parte, en la relación con los otros la familia y la comunidad son las bases fundamentales para crearse los vínculos entre los seres humanos. Su relación con la trascendencia se basa en la fe y su vínculo con la naturaleza se expresa en la vitalidad.

Características del modo de ser sistemático

Desde la dimensión praxeológica, el dirigente procede metódica y sistemáticamente. Se orienta a desarrollar programas, planes, metodologías y procedimientos, además de producir esquemas, diagramas, procesos. Crea, promueve y mantiene políticas, reglamentos y normas. Es una persona que defiende las posiciones tomadas y propone definiciones que busca defender. Pasa la comunicación por escrito mostrando la necesidad de apoyarse en los documentos escritos y como dato particular, mantiene una agenda donde organiza todas sus actividades diarias.

En cuanto a la epistemología, el dirigente del modo de ser racional, busca argumentar y para ello crea un conjunto de hipótesis apoyándose en razonamientos formales. Trata de seguir un proceso razonado y lógico basándose en una realidad registrada, la cual consigue mediante la información y la clasificación de la misma. Manifiesta un espíritu analítico ordenando de lo general a lo particular. Se orienta a la producción de teorías, encontrando vínculos lógicos que infiere y deduce. Utiliza la dicotomía pura donde solo hay dos realidades y la una se destaca sobre la otra. Es esencial eliminar los errores ya que se consideran una limitación.

En referencia a la axiología, el dirigente con un modo de ser sistemático se conforma con parámetros determinados y valora significativamente el orden, el rigor, la coherencia, la disciplina, la claridad, el control vigilante y la perfección. Manifiesta respeto por la jerarquía y muestra disciplina.

Por último, la ontología, donde el dirigente sistemático mantiene una relación consigo mismo tomando como referencia las profesiones importantes (abogados, matemáticos y contadores). Su vínculo con otros está definido por el sistema, teniendo como mediador el organigrama. Con respecto a su relación con la trascendencia, la razón es su religión y su vínculo con la naturaleza está basado en el ordenamiento del universo.

Características del modo de ser pragmático

En la dimensión de las prácticas, el dirigente se orienta hacia resultados tangibles, quitando los posibles obstáculos lentamente. Busca soluciones prácticas adaptables a la circunstancia. Esta de acuerdo con el mejoramiento continuo y puntual de la forma de realizar las actividades. Es participe de la innovación, creando sus propias herramientas, teniendo como habilidad la ingeniosidad. Resuelve problemas concretos no siendo radical en sus posiciones, haciendo avanzar las cosas.

En la epistemología, el dirigente pragmático se apoya en los hechos, le gusta matematizar y cuantificar. Explora nuevas formas de acción, planteando hipótesis y relacionando datos. Además, experimenta para conseguir evidencia buscando comprobación/validación. Trata de formular leyes, mide, calcula y actúa por ensayo y error, este último es una oportunidad para la creación de nuevas hipótesis y hace parte del hallazgo. Al dirigente lo mueve el espíritu descubridor, no está sujeto al método y busca relaciones repetibles para la validación.

La dimensión axiológica se relaciona con las características del modo de ser pragmático en la valoración de la utilidad, la iniciativa, la curiosidad, el cambio, el crecimiento, la eficiencia, el rendimiento, la productividad, el ingenio y la duda.

En el principio ontológico, el dirigente de este modo de ser mantiene una relación consigo mismo tomando como referencia las profesiones (empresarios, ingenieros, médicos, científicos). Su vínculo con otros esta mediado por los servicios que las personas puedan prestarle a otros. Por otro lado, su relación con la trascendencia, es caracterizada por el progreso, la acción y la novedad, y su vínculo con la naturaleza está basado en los recursos que ofrece esta y que se pueden utilizar, es decir, la transformación de la realidad para aumentar su utilidad.

Características del modo de ser relacional

Desde la praxeología, el dirigente presta atención al otro, tiene la facilidad de escuchar, de conversar, de preguntar, buscando acuerdos y compromiso. Para lograr acuerdos se orienta hacia la negociación, es cortés diplomático y delicado para buscar las conciliaciones. Esta de acuerdo con el dialogo, mostrando gusto por la discusión asertiva y tomando en cuenta la diversidad de puntos de vista. Busca concluir los convenios.

En la epistemología, el modo de ser relacional se caracteriza por la introspección, reflexión de sí mismo y la observación participativa. El dirigente interpreta, da sentido y comprende al contexto. El juicio emitido es dirigido al contexto. Además, tiene la capacidad de análisis y de reconstruir significaciones. Es una persona empática que aplica su propio juicio (capacidad de discernimiento en cuanto a lo esencial sobre lo accidental). Por último, busca puntos de vista diferentes.

La axiología se vincula con lo relacional, cuando la persona valora la igualdad, la autenticidad, la autonomía, la libertad, la responsabilidad, el respeto al otro, la persona, la institución, la sociedad, la cooperación, la diversidad, la equidad (trato igual para todos), la tolerancia, el pluralismo (varias maneras de llegar a la verdad).

En la ontología, la relación consigo mismo se basa en la conciliación, la negociación, la individualidad, la originalidad y árbitro. En la relación con los otros se mantiene un vínculo persona a persona de amistad. Su relación con la naturaleza está orientada en la ecología y su relación con la trascendencia busca un sentido compartido y busca la realización personal.

Finalmente, Bedard (2002) citada por Pacheco (2008) plantea una trilogía administrativa, la cual se divide en la producción y creación; la protección y la seguridad; el gobierno y el interés general.

La primera premisa se refiere a la producción y creación de bienes y servicios de la organización en donde el talento humano juega un rol importante porque están involucradas las habilidades y destrezas humanas.

La protección y la seguridad se refieren al bienestar, la confianza, la tranquilidad económica, las garantías, la cultura organizacional entre otros aspectos que se deben presentar en la organización.

El tercer aspecto, el gobierno y el interés general, se basan en la convivencia y la armonía entre los miembros de la organización. Implica una visión y una identidad compartidas por todos, incluyendo sobre todo a los dirigentes.

METODOLOGIA

En primera instancia, el modelo de la investigación es de tipo cualitativa ya que *“Su interés por captar la realidad social “a través de los ojos” de la gente que está siendo estudiada, es decir, a partir de la percepción que tiene el sujeto de su propio contexto. El investigador induce las propiedades del problema estudiado a partir de la forma como “orientan e interpretan su mundo los individuos que se desenvuelven en la realidad que se examina” (Bryman, 1988, citado por Bonilla, 1997:84).*

De acuerdo a Abdallah FG, Levine E, 1994 citados por Pita Fernández, S., Pértegas Díaz, S. (2002), en la investigación cualitativa se busca realizar registros narrados de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas del mismo corte como la observación participante y las entrevistas no estructuradas. Igualmente este tipo de investigación busca establecer la razón de ser más profunda de las realidades sociales, incluyendo la identificación del entramado en el sistema de relaciones y la dinámica que se presenta en la estructura.

En cuanto al diseño investigativo se orienta al cualitativo el cual se caracteriza por ser *“interactivos, dinámicos y emergentes. En ellos el problema, los objetivos, las estrategias de recolección, los datos, el análisis, la interpretación y la validación están inextricablemente tejidos a lo largo del proceso de investigación” (Bonilla, 1997:133).*

El método de la investigación es de tipo inductivo; este método se puede identificar los criterios de normatividad comportamental a través de un dato observado, sin necesidad de darle un abordaje al ámbito empírico con hipótesis conceptualmente establecidas (Bonilla, 1997).

Partiendo del método investigativo expresado, la técnica establecida es una entrevista semi-estructurada ya que se tiene claridad en los elementos sobre el objeto de investigación que la observación nos ha facilitado detectar y además permite una mayor profundización para entender acciones entre lo observado y la información recolectada de otras fuentes. (Munarriz, 1991, p. 11). En este trabajo investigativo se usa una guía de entrevista semi-estructurada, la cual es una forma de

aseverar que la información se suministre de manera lógica y maleable orientada hacia los objetivos de la investigación.

En cuanto a las categorías para analizar los datos están: Categoría 1: Procedimientos, técnicas y metodologías aplicadas para la búsqueda de resultados; categoría 2: Fundamentos conceptuales sobre los que basan su labor; categoría 3: Valores que sustentan sus acciones y categoría 4: Principios fundamentales propios del ser.

Finalmente, es necesario contemplar que se trabaja con sujetos dentro de su contexto, en este caso en particular, en el medio militar. La investigación se realiza con cuatro comandantes de distintos distritos militares.

RESULTADOS

El presente espacio brinda al lector, el análisis de los resultados, producto de la información interpretada en cada una de las categorías creadas en la investigación:

Categoría 1: Procedimientos, técnicas y metodologías aplicadas para la búsqueda de resultados:

En la organización Militar el procedimiento esencial para lograr los objetivos trazados institucionalmente de acuerdo a los entrevistados, es el conocimiento y cumplimiento del plan de acción institucional el cual es un documento creado por la Dirección de Reclutamiento en donde se encuentran todos los procedimientos, objetivos y actividades a desarrollar durante todo el año.

Desde las técnicas utilizadas por los comandantes de los Distritos Militares estudiados en esta investigación, encontramos que se basan en el seguimiento y el control de procedimientos, procesos y personal a cargo.

En el entorno estudiado, los métodos de trabajo utilizados por los comandantes de los Distritos Militares, son el énfasis en el seguimiento permanente a los procesos, control sobre los procedimientos, verificación a la atención al usuario, a la documentación, en especial las estadísticas, las cuales se convierten en un medidor de actividades diarias y finalmente la realización de reuniones para revisar las actividades desarrolladas y las pendientes. Todos estos medios de control se encuentran establecidos en un documento emanado por la institución denominado Vademecum de Reclutamiento.

Se evidencia este planteamiento cuando los comandantes dicen que es vital el buen trato al personal, la disposición para la escucha de ideas, controlar a los funcionarios sin humillarlos, el conocimiento de las capacidades de su personal para ubicarlos en los cargos acordes a su perfil laboral, recabar la importancia que tiene cada cargo en referencia a la responsabilidad y seriedad que conlleva el mismo, el ejemplo que deben darles a todo momento como comandantes y el respeto a la persona.

También es importante las habilidades de las personas que laboran en la institución, las cuales según Bedard (2002) citada por Pacheco (2008) se orientan al primer componente de la trilogía administrativa que se refiere a la producción y creación de bienes y servicios de la organización en donde el talento humano juega un rol importante porque están involucradas las habilidades y destrezas humanas.

Es así como los comandantes expresan los componentes importantes para ellos en un grupo de trabajo, porque a manera individual consideraron fundamentales el dinamismo en las personas, la visión a futuro, la capacidad de interactuar con los otros, los aportes de ideas y cosas positivas en búsqueda de la mejora continua y el profesionalismo en sus cargos y tareas. Todas estas características orientadas hacia las habilidades que según ellos son esenciales para un equipo de trabajo efectivo.

Categoría 2: Fundamentos conceptuales sobre los que basan su labor

Bajo esta orientación, el conocimiento que proporciona las bases a todas las acciones de los comandantes de Distrito es de tipo formal, ya que se guían por las normas, políticas, leyes, reglamentos y decretos determinados por la institución.

Todos los entrevistados opinan que lo fundamental para tomar una decisión adecuada y validar una idea es reunirse con los funcionarios que conforman el Distrito Militar, adoptar una posición de escucha dándole relevancia a las ideas que puedan tener todos los asistentes a estas reuniones porque prima su conocimiento o experiencia en el tema, teniendo presente siempre las normas y leyes para el cumplimiento de la misión institucional, sin hacer malos procedimientos y llegando a un consentimiento por parte de todos los involucrados:

Categoría 3: Valores que sustentan sus acciones:

Como inicio al análisis de esta categoría, en la Dirección de Reclutamiento del Ejército los valores que los identifica como organización y que sustentan la vida laboral de los militares que están dentro de ella son la honestidad, la lealtad, el respeto, el valor, la prudencia y la persistencia (Plan de Acción DIRCR 2015).

Estos valores son los que orientan el ámbito laboral de todos los comandantes entrevistados, porque consideran que los valores mencionados anteriormente son los que apoyan sus acciones y su gestión como dirigente.

Además, los comandantes entrevistados afirman que valoran significativamente a la institución y se sienten orgullosos de pertenecer a una organización sólida, extendida por todo el país, con credibilidad ante la sociedad, que brinda estabilidad laboral y económica a sus funcionarios y la posibilidad de crecer militarmente dentro de ella. Como aspecto particular, dos de los entrevistados aclararon que es muy distinto opinar sobre el Ejército como organización a opinar sobre las personas que laboran en ella porque la institución como tal está muy bien estructurada y organizada.

La teoría del área de los valores se consolida cuando dos de los entrevistados señalan que la transparencia, la honorabilidad y la honestidad son los ejes de su vida laboral que jamás negociarían porque estos aspectos les permite tener la conciencia tranquila, la cual para uno de los entrevistados es lo elemental, la moral, la fuerza y el ánimo para él como persona.

De la misma manera, uno de los entrevistados piensa que los aspectos que jamás negociararía es el respeto porque cuando se irrespeta se pierde todo.

Categoría 4: Principios fundamentales propios del ser:

Para la Dirección de Reclutamiento Ejército los principios institucionales son “verdades y esencias inmutables que rigen y acompañan todo cuanto hacemos y decimos” y se describen en el honor

militar, la ética en todas las actuaciones, el respeto por la constitución y la ley, el compromiso y la competencia. (Plan de Acción DIRCR 2015).

Todos los comandantes entrevistados retoman los tres primeros principios mencionados en la postura anterior y se identifican con ellos para la realización de sus funciones laborales y para su vida en general. Dos de los entrevistados incluyen el compromiso y la competencia como principios fundamentales para orientar su labor como comandante.

Los entrevistados afirman que lo más importante para ellos es su familia porque es ella el sustento y la motivación para realizar sus labores.

Finalmente, en el ámbito de la trascendencia tienen arraigadas desde el seno de su hogar sus creencias sobre la existencia de un Dios y mantienen fuertemente su fe en ese ser supremo.

CONCLUSIONES

Una vez generado el análisis y obtención de resultados, se presenta el siguiente conjunto de conclusiones:

En la dimensión de las prácticas que emprenden los militares entrevistados, predomina el modo de ser sistemático, porque se ha podido identificar que en el área de los procedimientos es esencial el conocimiento y cumplimiento de los mismos. Igualmente se deben lograr los objetivos y actividades relacionadas con la institución las cuales se encuentran recopiladas en el plan de acción de la Dirección de Reclutamiento Ejercito. En cuanto a las metodologías manejadas por los comandantes, se apoyan en las técnicas basadas en el control, seguimiento y supervisión a los procesos, procedimientos, documentación y actividades. Estos métodos están plasmados en un documento institucional llamado Vademécum de Reclutamiento.

Asimismo, dentro de la dimensión anteriormente mencionada se vislumbran elementos pertenecientes al modo de ser relacional, ya que las habilidades directivas que hacen parte de las acciones o el saber-hacer de los comandantes consisten básicamente en tener adecuadas relaciones humanas con sus subalternos. Estas relaciones incluyen el buen trato, escuchar las ideas de los otros, conocer las capacidades de su personal para ubicarlos en cargos afines a sus perfiles, controlar a los funcionarios sin humillarlos, insistir en la importancia y responsabilidad de cada cargo, dar ejemplo y mantener el respeto hacia los demás.

En cuanto a la dimensión conceptual y los criterios de validez que aplican los entrevistados, se destaca el modo de ser sistemático debido a que las acciones de los comandantes están guiadas en gran parte por un saber de tipo formal que incluye el conocimiento de las normas, políticas, leyes, reglamentos y decretos emanados por la institución.

Con respecto a la dimensión que se orienta hacia los valores fundamentales de las personas entrevistadas, el modo de ser mítico se enfatiza porque los valores que los comandantes consideran predominantes para un grupo de trabajo adecuado son la lealtad o fidelidad hacia la institución y su misión, hacia sus superiores, compañeros y subalternos; y la honestidad entendida como la rectitud o decoro en los comportamientos.

En esta misma dimensión se halló que hay aspectos característicos del modo de ser relacional porque en forma individual señalaron valores como la persistencia y el respeto que son valores institucionales; la cohesión grupal, la amistad y la responsabilidad.

Finalmente, la dimensión que se refiere a los principios fundadores se caracteriza por un modo de ser mítico, en donde los aspectos vitales para los entrevistados son la relación y apoyo de la familia y el vínculo con Dios. A propósito del impacto en la comunidad, se descubrió que la labor como militares es satisfactoria para los comandantes porque les permite ser solidarios y ayudar a la comunidad e interactuar con funcionarios y personas ajenas a la institución de las diferentes partes del país.

BIBLIOGRAFIA

Bedard Renée (1996). En el corazón del oficio de dirigente. Cuadernos de Administración No 23. Universidad del Valle.

Bonilla de Castro, E. (1997). Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales. Bogotá.

Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición

Fernández Pita, S., Pértegas Díaz, S. (2002) Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Coruña (España), Cad atención primaria; 9: 76-78.

González López Luís (2007). La cara humana de la psicología: Fundamentos organizacionales y del trabajo de la psicología humanista. Universidad de Manizales. Colombia.

Guarín Becerra Olga (2007). Comprensión de las prácticas de formación del personal desde los estilos directivos de quienes orientan tres organizaciones deportivas en la ciudad de Manizales. Universidad de Manizales. Maestría en GTH. II cohorte. Facultad de Psicología. Manizales.

Hernández José (2006). La administración contemporánea en Colombia. www.gestiopolis.com

Munarriz, B. (1991). Repositorio Universidad de Coruña. Recuperado el 15 de Abril de 2015, de Técnicas y métodos en Investigación cualitativa : <http://hdl.handle.net/2183/8533>

Pacheco Leonor (2008). Perfil Gerencial para las instituciones prestadoras de salud en Barranquilla. Revista Pensamiento y Gestión No 25. Universidad del Norte. Barranquilla.

Plan de Acción (2015) Dirección de Reclutamiento Ejército Nacional.

Santana Cárdenas Soraya (2007). Trabajo como fenómeno psicosocial en el mundo contemporáneo. Universidad de Manizales. Colombia.

Vademécum Dirección de Reclutamiento Ejército.

Zapata Álvaro (1995). La Escuela Montreal sobre humanismo y gestión. Cuadernos de Administración No 20. Universidad del Valle.

Páginas de Internet consultadas: www.ejercito.mil.co.

RECONOCIMIENTO

La autora agradece al docente Santiago García por el valioso conocimiento transmitido y las retroalimentaciones recibidas de manera muy constructiva que han permitido un trabajo investigativo dedicado y con exigencias a nivel académico.

BIOGRAFIA

Zully Helena Ponce Palacio es psicóloga egresada de la Universidad del Norte, con experiencia en los procesos que se desarrollan en el campo del talento humano del Ejército Nacional. Correo Electrónico zullyele@hotmail.com.