

Perspectivas masculinas acerca de la diferencia de géneros en el clima organizacional del Cuerpo de Cadetes de la Aeronáutica*

Male perspectives on gender differences in the organizational mood of the Air Force Cadet Corps

Perspectivas masculinas acerca da diferença de gêneros no clima organizacional do Corpo de Cadetes da Aeronáutica

2^o Ten Int Alexandra da Silva Lia
Hospital de Fuerza Aérea de Galeão - HFAG
Rio de Janeiro/RJ - Brasil
alexandra_dsl@hotmail.com

Valéria Marcondes Pereira, Doctora
Academia de la Fuerza Aérea - AFA
Pirassununga/SP - Brasil
valeria_afa@yahoo.com.br

RESUMEN

Este artículo, basado en la Monografía del mismo nombre, presenta los principales resultados y conclusiones obtenidos en un estudio acerca de la convivencia de cadetes de ambos géneros en la Academia de la Fuerza Aérea, bajo el punto de vista masculino. Para eso, se realizó una investigación cuantitativa por medio de cuestionario en una muestra no casual intencional compuesta por 40 (cuarenta) cadetes del género masculino, escogidos de manera aleatoria. Los resultados mostraron que, entre otros, 62,5% de la muestra concuerda que cadetes mujeres amenizan el ambiente del cuartel y 55% no cambia su modo de hablar y actuar en presencia de ellas. La mayor influencia resultante de la convivencia con ellas fue sentida en los aspectos: mayor precaución, interdependencia y trato con pensamientos divergentes. Se concluye, por lo tanto, que el clima no es unánime para todos los integrantes del Cuerpo de Cadetes y que la coexistencia de cadetes de ambos sexos es, de hecho, capaz de influenciar el clima organizacional, bajo el punto de vista de algunos de sus cadetes hombres.

Palabras-clave: Diferencia de géneros. Clima organizacional. Cultura. Gestión.

Recibido / Received / Recebido
20/08/14

Aceptado / Accepted / Aceito
22/12/14

* Este trabajo fue originalmente presentado en el VI Encuentro Pedagógico de Educación Superior Militar (EPESM), realizado por la Academia de la Fuerza Aérea (AFA), en la ciudad de Pirassununga, SP, del 23 al 25 de julio de 2014.

ABSTRACT

This article, based on an eponymous monograph, presents the main results and conclusions obtained in a study of cadets of both genders coexisting in the Air Force Academy, under the male point of view. To do so, we carried out a quantitative research through a survey in an intentionally non-probabilistic sample of 40 (forty) male cadets, chosen at random. The results showed that, among others, 62.5% of the sample agrees that women cadets soften the barracks' ambient and 55% did not change their tone or demeanor in their presence. The biggest influence resulting from living with them was felt in the following aspects: higher precaution, interdependence and dealing with divergent thoughts. We conclude, therefore, that the atmosphere is not unanimous for all members of the Cadet Corps cadets and the coexistence of both sexes is, in fact, able to influence the organizational climate, from the point of view of some of its male cadets.

Keywords: Gender differences. Organizational climate. Culture. Management.

RESUMO

Este artigo, baseado em Monografia de mesmo nome, apresenta os principais resultados e conclusões obtidos num estudo acerca da convivência de cadetes de ambos os gêneros na Academia da Força Aérea, sob o ponto de vista masculino. Para isso, realizou-se uma pesquisa quantitativa por meio de questionário numa amostra não probabilística intencional composta por 40 (quarenta) cadetes do gênero masculino, escolhidos aleatoriamente. Os resultados mostraram que, dentre outros, 62,5% da amostra concorda que cadetes mulheres amenizam o ambiente do quartel e 55% não muda seu modo de falar e agir na presença delas. A maior influência resultante da convivência com elas foi sentida nos aspectos: maior precaução, interdependência e trato com pensamentos divergentes. Conclui-se, portanto, que o clima não é unânime para todos os integrantes do Corpo de Cadetes e que a coexistência de cadetes de ambos os sexos é, de fato, capaz de influenciar o clima organizacional, sob o ponto de vista de alguns de seus cadetes homens.

Palavras-chave: Diferença de gêneros. Clima organizacional. Cultura. Gestão.

1 INTRODUCCIÓN

Actualmente, es cada vez más difícil encontrar, en nuestra sociedad, una profesión exclusivamente masculina. Acontecimientos de repercusión mundial como la Revolución Industrial, la Primera Guerra Mundial y el movimiento feminista garantizaron a las mujeres derechos diversos y acceso al mercado de trabajo, antes exclusivo para hombres. Así, al asumir cargos cada vez más representativos, se transforma la percepción y la actitud masculinas ante la figura de la mujer en la sociedad (BAQUIM, 2008; RIBEIRO, 2011).

Sobre la profesión de las armas, la Fuerza Aérea Brasileña (FAB) es pionera en el País en lo que se refiere a la inclusión de mujeres en sus principales Cursos de Formación de Oficiales, o sea, en los de Aviación e Intendencia (CFOAv CFOInt, respectivamente). Sin embargo, dada la modernidad de tal apertura – en 1996, en el CFOInt y en 2003 en el CFOAv – aún no son totalmente conocidos los efectos de la convivencia de esos jóvenes militares en una academia de formación.

Así, por la falta de estudios al respecto, se buscó identificar de qué forma las cadetes del sexo femenino influyen el clima organizacional del Cuerpo de Cadetes de la Aeronáutica (CCAer), bajo el punto de vista de sus cadetes hombres. Dado el inédito ingreso de mujeres en la Escuela Naval, en 2014, y previsto para 2017 en la Academia Militar de las Agujas Negras, se espera, con el trabajo, contribuir

para una mejor comprensión y gestión de personas en esos ambientes específicos (BRASIL, 2014).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Con el fin de fomentar el trabajo, fueron utilizados conceptos de teorías grupales y de clima y cultura organizacionales. Con relación a las primeras, Fundamentos Básicos de las Grupoterapias, de Zimerman (2000) y Teoría del Vínculo, de Pichón-Rivière (2009). Para las teorías de cultura y clima organizacionales, se hizo útil, entre otros, la Gestión del clima organizacional: propuesta de criterios para metodología de diagnóstico, medición y mejora, por medio de estudio de caso, en organizaciones nacionales y multinacionales localizadas en la ciudad de Rio de Janeiro, de Luz (2003).

2.1 Psicología grupal

El hombre no puede ser comprendido por sí mismo, y sí por los grupos y sociedad en los cuales está inserto (PICHON-RIVIÈRE, 2009). Según Zimerman (2000) y Pichon-Rivière (2009), es natural del ser humano adaptarse al medio, a los grupos y a las personas con las cuales convive. Actúa con el fin de alcanzar mayor seguridad y productividad en las tareas.

De esa forma, las relaciones humanas están sujetas a la vivencia de cada uno, existiendo así diferentes papeles, correspondientes a su agrupamiento biológico (sexo, edad) y a la adaptación social, adquirida con el crecimiento y la capacitación. A través del proceso que resulta en la definición de papeles para cada individuo, el propio ser se torna capaz de influenciar otros (PICHON-RIVIÈRE, 2009).

Sin embargo, Zimerman (2000) explica que han ocurrido cambios en esos papeles, que algunas veces se invierten, lo que puede generar conflictos, como es el caso de la mujer en su inserción familiar, política y profesional. Se genera, así, una crisis de identidad tanto en el ámbito individual como en el grupal o social.

En ese contexto, Pichon-Rivière (2009) define psicología social como una ciencia que trata de la relación entre estructura social y el mundo interno del sujeto, estudiando, para eso, los vínculos interpersonales y otras formas de interacción. Así, vínculo es “una estructura compleja que incluye un sujeto, un objeto y su mutua interrelación con procesos de comunicación y aprendizaje” (PICHON-RIVIÈRE, 2009, p. 75). Esas relaciones intersubjetivas son basadas en necesidades, fundamentos de motivaciones de vínculo.

Zimerman (2000) define tres naturalezas vinculares: especular, complementaria y suplementaria. La especular es cuando una persona cree que los otros son iguales a ella y no acepta que puedan existir diferencias, generando intolerancia; la complementaria es el caso entre dos personas que pueden tener personalidades semejantes u opuestas, configurando una relación sana y equilibrada; la suplementaria es cuando una persona posee carencias emocionales que pueden ser suplidas por el otro.

A través del vínculo se forma el grupo, que es “un conjunto de pessoas articuladas por sua mútua representação interna” (PICHON-RIVIÈRE, 2009, p. 218). Para Zimerman (2000), el punto-clave de cualquier grupo es el hecho de que sus integrantes poseen interés en común. Así, se forma una nueva identidad, con leyes y mecanismos propios y específicos.

Según Pichon-Rivière (2009), la estructura de todo grupo humano es regida por tres principios básicos: pertenencia, cooperación y pertinencia. El primero tiene que ver con la etapa inicial de filiación o identificación con los procesos grupales, que más tarde evoluciona para un sentimiento de integración, y el segundo se refiere a la contribución, cualquiera que sea, para la tarea grupal. Y, finalmente, la pertinencia que expresa el “sentir-se ou localizar-se direcionalmente sobre a tarefa” (PICHON-RIVIÈRE, 2009, p. 269).

Para Pichon-Rivière (2009), una situación de aprendizaje genera en los individuos dos ansiedades básicas: el miedo de la pérdida del equilibrio de la

situación anterior, de las estructuras ya establecidas, y el miedo del ataque en la nueva situación, donde él todavía no se siente cómodo. Ambos miedos demuestran una resistencia al cambio, que puede ser expresada por dificultades de comunicación o aprendizaje. Pueden ser generados, así, estereotipos en el pensamiento y en la acción del grupo como un todo.

2.2 La cultura y el clima organizacionales

La cultura es un fenómeno grupal, típico de una colectividad, y puede ser aprendida, transmitida y compartida. Los integrantes, al adquirir y asimilar los códigos colectivos del grupo donde están insertados, se conforman a ellos, integrando y adaptándose al medio social. Con eso, todo lo que fue absorbido se torna normal, natural (SOUZA, 1978 apud LUZ, 2003; SROUR, 1998 apud LUZ, 2003).

La misma (cultura) es constituida de aspectos que proporcionan a la organización un modo particular de ser. Hay una relación entre ambas semejante a la existente entre el individuo y su personalidad. De esa manera, da al grupo social una identidad y reconocimiento (LUZ, 2003).

Según Luz (2003), clima y cultura son fenómenos complementarios, siendo el primero consecuencia del segundo. Mientras el clima es un fenómeno temporal menos duradero, la cultura evoluciona lentamente con el pasar del tiempo y la evolución de los acontecimientos históricos, puesto que resulta de prácticas rutinarias de la organización (MORAN; VOLKWEIN, 1992 apud RIZZATTI, 2002).

Luz (2003) explica el concepto de clima organizacional con la idea de la atmósfera psicológica, o sea, el estado de ánimo de los colaboradores entre sí y con los superiores y la predisposición para realizar el trabajo en un determinado momento vivido por el grupo. Como el clima es generado por las impresiones personales de los colaboradores, las opiniones a su respecto nunca serán unánimes (BEDANI, 2003).

Así, conforme fue presentado por Pichon-Rivière (2009), el denominado “factor Telé” es la disposición o la capacidad, sea ella positiva o negativa, para trabajar con algún miembro del grupo. “Constituye una señal de trabajo” (PICHON-RIVIÈRE, 2009, p. 270). Mientras la “telé positiva” ayuda al proceso de aprendizajes y de realización de tareas, la “telé negativa” dificulta las relaciones interpersonales en el trabajo.

Se nota como el clima organizacional puede alterar el comportamiento de los individuos, influyéndoles positiva o negativamente en el trabajo en equipo, en la comunicación, en la toma de decisiones y en el compromiso. En suma, a la conducta de las personas en ese ambiente.

2.3 Contextualizando el Cuerpo de Cadetes de la Aeronáutica

La Academia de la Fuerza Aérea es una institución de educación superior que tiene por finalidad formar los Oficiales de carrera de esa fuerza armada, en los cuadros de Aviación, Administración e Infantería. Para cumplir su misión, se creó allí una cultura organizacional muy específica, con innumerables simbolismos, valores, normas de conducta y tradiciones que deben ser cultivados por todos los cadetes (BRASIL, 2013b).

Tras ingresar en la AFA, los jóvenes pasan por un extenuante período llamado Etapa de Adaptación (EAD), durante la cual aprenden las reglas de conducta militar. En esa etapa, el CCAer tiene papel fundamental al coordinar las enseñanzas morales al nuevo grupo y desarrollar en los nuevos cadetes el espíritu de cuerpo.

3 METODOLOGÍA

Fue realizada una investigación con muestreo no casual intencional. Fueron seleccionados, de manera aleatoria, 10 (diez) cadetes hombres de cada escuadrón, totalizando 40 (cuarenta) cadetes del género masculino del CCAer. Como consecuencia, los resultados obtenidos tienen validez solamente para ese grupo específico (BARROS; LEHFELD, 1990).

3.1 Técnicas e instrumentos seleccionados para la recolección de los datos

Parte del cuestionario original es constituido de 8 (ocho) preguntas cerradas con escala de Likert de cuatro puntos. Las preguntas se basaron en el referencial teórico ya presentado y adaptadas a la rutina del Cuerpo de Cadetes, teniendo como foco el punto de vista masculino al respecto de la existencia de cadetes del sexo femenino. El instrumento para la recolección de datos tiene la siguiente forma:

Juzgue las proposiciones siguientes y dé, a cada una de ellas, una puntuación de 1 a 4 según lo expuesto en el Cuadro 1, de acuerdo con su evaluación personal.

Cuadro 1 - Opciones de puntuación.

Puntuación	
1	<i>disuerdo totalmente</i>
2	<i>disuerdo parcialmente</i>
3	<i>conuerdo parcialmente</i>
4	<i>conuerdo totalmente</i>

Fuente: El autor.

Sobre las cadetes del género femenino en la AFA:

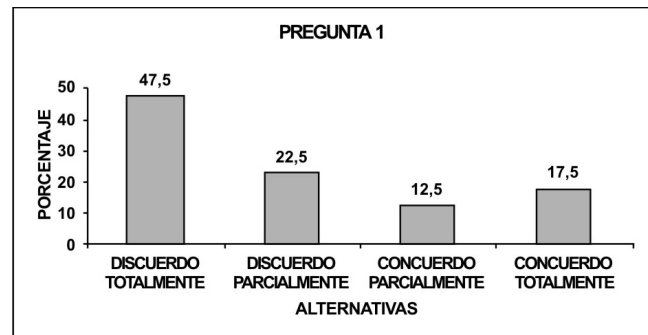
1. () No debería haber.
2. () Su presencia ameniza el ambiente de cuartel.
3. () Su presencia es inadecuada para la cultura militar.
4. () No altero mi modo de hablar y actuar si estoy en presencia de ellas.
5. () Su presencia compromete el espíritu de cuerpo de los cadetes, que se sienten menos cohesionados.
6. () Son plenamente capaces de ejercer funciones de liderazgo militar.
7. () Generalmente me desagrada tener que realizar actividades militares con ellas.
8. () Sus actitudes en ocasiones que involucran toma de decisiones a veces influyen mi propia manera de actuar, en la misma situación. Ejemplos: Ejercicios de Campaña, de Supervivencia, Líder de clase, etc.

4 RESULTADOS

A continuación serán presentados los gráficos de las preguntas 1 a 8, con la suma de los valores absolutos obtenidos de todo el muestreo (cuarenta cadetes). Los datos están distribuidos dentro de los cuatro grados de evaluación personal.

Se percibe, con el gráfico de abajo, que 70% de los cadetes involucrados en la búsqueda consideran aceptable la presencia de cadetes del género femenino.

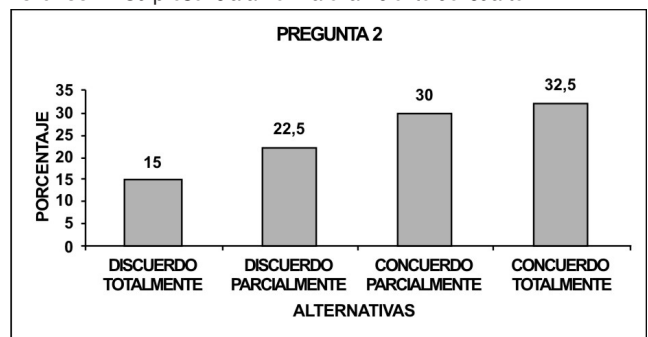
Gráfico 1 - No debería haber.



Fuente: El autor.

Más de 60% de los encuestados perciben que cadetes mujeres amenizan el ambiente del cuartel.

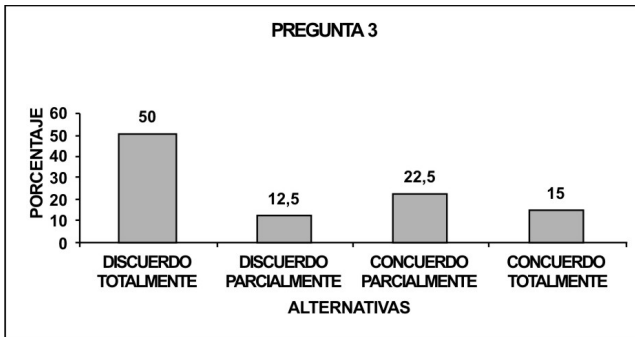
Gráfico 2 - Su presencia ameniza el ambiente del cuartel.



Fuente: El autor.

El gráfico muestra que 62,5% de los encuestados consideran la presencia de las cadetes adecuada para la cultura militar.

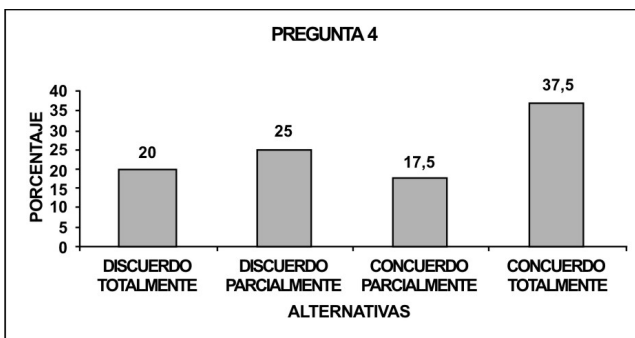
Gráfico 3 - Su presencia es inadecuada a la cultura militar.



Fuente: El autor.

Se observa que 45% de los encuestados cambia su modo de hablar y actuar. Además, 55% actúa naturalmente en presencia de cadetes mujeres.

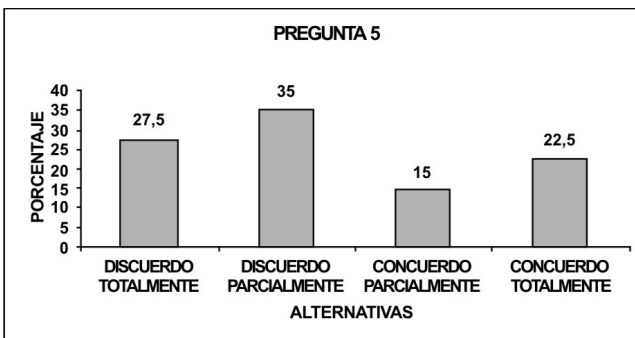
Gráfico 4 - No altero mi modo de hablar y actuar si estoy en presencia de ellas.



Fuente: El autor.

De los encuestados, 37,5% concuerda que la presencia femenina compromete el espíritu de cuerpo.

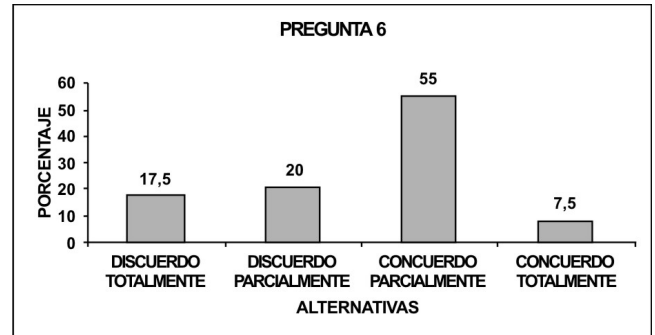
Gráfico 5 - Su presencia compromete el espíritu de cuerpo de los cadetes, que se sienten menos cohesivos.



Fuente: El autor.

El Gráfico 6 demuestra que 62,5% de los involucrados concuerdan, con alguna restricción, que las cadetes son capaces de ejercer funciones de liderazgo militar.

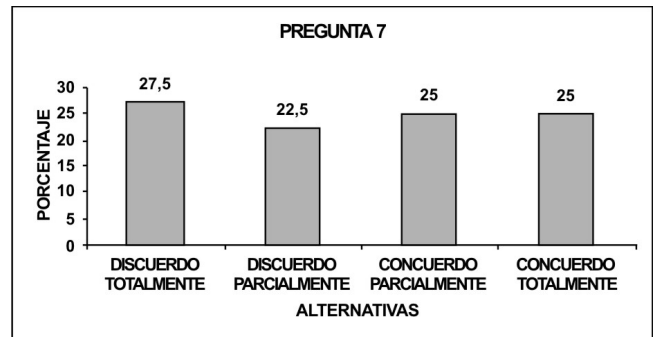
Gráfico 6 - Son plenamente capaces de ejercer funciones de liderazgo militar.



Fuente: El autor.

La realización conjunta de actividades agrada a 50% de los encuestados.

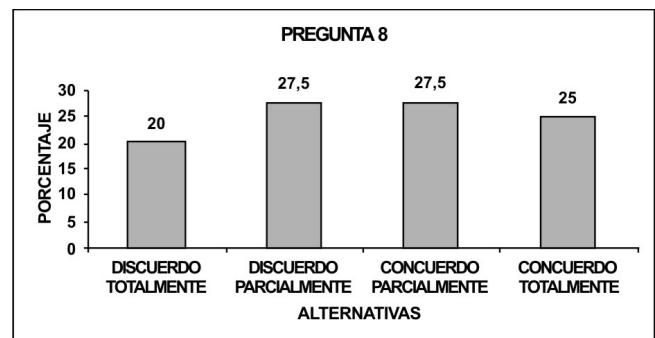
Gráfico 7 - Geralmente me desagrada ter que realizar atividades militares com elas.



Fuente: El autor.

Se percibe que 52,5% de los encuestados concuerdan que sufren influencia por la convivencia con cadetes del género opuesto.

Gráfico 8 - Sus actitudes en ocasiones que involucran toma de decisiones a veces influncian mi propia manera de actuar, en la misma situación.



Fuente: El autor.

5 DISCUSIÓN

A pesar de ser minoría, 30% de los encuestados no apoya la existencia de las cadetes del género femenino en la AFA y mitad las considera inadecuadas a la cultura militar. Para esos cadetes, el vínculo con las militares puede presentar naturaleza especular, a medida que ellos demuestran intolerancia a personas diferentes.

Tal malestar y resistencia pueden traducir un miedo de enfrentamiento de la situación desconocida, o sea, la introducción de mujeres en el ambiente militar. De esa forma, hay la posibilidad de haber sido creado un estereotipo de la cadete mujer por los cadetes hombres, visto que mitad de los encuestados se desagrada al tener que realizar actividades militares con alguna cadete.

Un porcentaje de 37,5% de los jóvenes entiende que el CCAer es menos cohesivo con la presencia de las cadetes, lo que puede indicar que ellos aún están en la etapa inicial de filiación al proceso grupal de la coexistencia de cadetes de ambos sexos. Se percibe, por lo tanto, una relación con el principio básico de pertenencia de Pichon-Rivière (2009), principio ese que evoluciona para el de cooperación. En el ambiente en estudio, por medio de la transposición de las diferencias personales, el CCAer podrá conquistar su total integración.

Entre los encuestados, 62,5% concuerdan con la afirmación de que cadetes mujeres amenizan de alguna manera el ambiente de cuartel. Ese alto índice confirma Luz (2003) y Bedani (2003), según los cuales la cultura de una organización influye directamente su clima y este, por su parte, puede alterar el comportamiento de los individuos positiva o negativamente.

Aunque las estadísticas hasta ahora indiquen una aceptación parcial de las cadetes mujeres en el CCAer por sus colegas hombres, se relató que 55% de estos no cambia su modo de hablar y actuar en presencia de ellas. Se puede inferir que esos cadetes aprendieron y asimilaron la cultura del Cuerpo de Cadetes de tal forma que esa convivencia para ellos es normal. Para ellos, las cadetes están integradas normalmente en el grupo.

Los otros 45% de la misma pregunta (4) pueden guardar relación con el cambio de papeles sociales propuesto por Zimerman (2000). De esa forma, la conquista femenina de funciones antes exclusivamente masculinas en la sociedad puede ser el motivo por el cual esos cadetes cambien el comportamiento en presencia de sus colegas. No se objetivó, en el presente estudio, verificar la naturaleza de tal alteración de comportamiento, o sea, si es positivo o negativo; sólo si existe.

En lo que se refiere al liderazgo militar, 55% de los jóvenes concuerdan total o parcialmente que las cadetes son capaces de ejercerlo. Así, para ellos, las cadetes poseen las características necesarias para el ejercicio de funciones de liderazgo en un medio militar.

Los muchachos, al ser cuestionados si se sienten o no influenciados por el modo como las cadetes mujeres toman decisiones, respondieron afirmativamente, también en un porcentaje de 55%. Si el CCAer fuera percibido como un sistema grupal de Zimerman (2000), donde todos los miembros interaccionan de forma afectiva entre sí, la acción de uno repercutirá sobre los otros. Así, a medida que los papeles son definidos para los integrantes de un grupo, cada uno de ellos se torna capaz de influenciar a los demás (PICHON-RIVIÈRE, 2009).

6 CONCLUSIÓN

La entrada de las mujeres en la Academia de la Fuerza Aérea es un hecho relativamente reciente en la historia del País. Con este trabajo, se buscó percibir algunas opiniones de cadetes hombres acerca de sus colegas mujeres y cómo eso afecta el clima organizacional del CCAer.

Fue constatado que la convivencia de cadetes de ambos sexos puede ser capaz de influenciar, de alguna forma, el clima organizacional del CCAer, bajo el punto de vista de la muestra presentada. Además, la práctica realizada mostró la posible capacidad que el clima organizacional tiene para alterar e influenciar el comportamiento de los individuos en su medio.

A ese respecto, sin embargo, los índices demuestran, en la mayoría de las preguntas, una división en dos opiniones principales. Así, es ratificada la idea de que el clima no es unánime para todos los integrantes del grupo (BEDANI, 2003).

Dada la modernidad del tema abordado, hay necesidad de realizar más estudios acerca del clima organizacional del CCAer. Se deja la sugerencia, para trabajos futuros, de la continuación de la investigación ahora presentada, pudiendo ser tomado un enfoque más abarcador o incluso completo de toda la población.

Con eso, se espera haber obtenido una mejor comprensión sobre la convivencia de cadetes hombres y mujeres en la AFA, posibilitando una gestión más eficiente de esos jóvenes en formación. Vale recordar que una buena gestión del clima organizacional es un factor crucial para la consecución de los objetivos de la institución.

REFERENCIAS

- BRASIL. Ministério da Defesa. **Academia da Força Aérea AFA**. Pirassununga, SP, 2013. Disponível em: <<http://www.afa.intraer/organizacoes/missao>>. Acesso em: 20 ago. 2013.
- BRASIL. Ministério da Defesa. Assessoria de Comunicação Social. **Primeira turma de aspirantes mulheres ingressa na mais tradicional escola militar do país**. Brasília, 2014. Disponível em: <<http://www.defesa.gov.br/index.php/ultimas-noticias/8941-07-02-2014-defesa-primeira-turma-de-aspirantes-mulheres-ingressa-na-mais-tradicional-escola-militar-do-pais>>. Acesso em: 15 fev. 2014.
- BAQUIM, C. A. **O sonho feminino de Ícaro**. 2008. 296f. Tese (Doutorado em Educação)—Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008.
- BARROS, A. J. P.; LEHFELD, N.A.S. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas**. Vozes: Petrópolis, RJ, 1990.
- BEDANI, M. Clima Organizacional: investigação e diagnóstico da ambiência interna de uma agência de viagens e turismo. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHEIROS DE PRODUÇÃO, 23., 2003, Ouro Preto. **Resumos...** São Paulo: PUC, 2003, p. 1-8.
- LUZ, R. S. **Gestão do clima organizacional: proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria**. Estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro. 2003. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão)—Programa de Pós-Graduação em Sistemas de Gestão, UFF, Niterói, 2003.
- PICHON-RIVIÈRE, E. **Teoria do vínculo**. Trad. Marco Aurélio Fernandes Velloso e Maria Stela Gonçalves. 8.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- _____. **O processo grupal**. Trad. Eliane Toscano Zamikhowsky. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.
- RIBEIRO, P. S. **O papel da mulher na sociedade**. [S.l.:s.n.], 2011. Disponível em: <<http://www.brasescola.com/sociologia/o-papel-mulher-na-sociedade.htm>>. Acesso em: 28 out. 2013.
- RIZZATTI, G. **Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras**. 2002. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção)—Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2002.
- ZIMERMAN, D. E. Grupos de educação médica. In: **Fundamentos básicos das grupoterapias**. 2. ed., Porto Alegre: Artmed, 2000.
- _____. **Os quatro vínculos: amor, ódio, conhecimento, reconhecimento na psicanálise e em nossas vidas**. Porto Alegre: Artmed, 2010.