

Configuraciones vinculares de altos oficiales de la Fuerza Aérea Brasileña

Organizational ties of the Brazilian Air Force senior officers

Configurações vinculares dos oficiais superiores da Força Aérea Brasileira

Maria Filomena Fontes Ricco, Doutora
Departamento de Ciência e Tecnologia Aeroespacial - DCTA
São José dos Campos/SP - Brasil
filricco@gmail.com

Valéria Marcondes Pereira, Doutora
Academia da Força Aérea - AFA
Pirassununga/SP - Brasil
valeria_afa@yahoo.com.br

RESUMEN

Presentar la configuración vincular de los altos oficiales de la Fuerza Aérea Brasileña (FAB), obtenida en investigación cualitativa y cuantitativa, es el propósito de este artículo, además de contribuir a una mejor comprensión de la psicodinámica de las organizaciones y dar apoyo a la revisión estratégica de las políticas de personal. Este estudio empírico - analítico ha compilado tres enfoques conceptuales: Compromiso Organizacional, Elementos Constitutivos del Vínculo con la Organización y Tipos de Vínculos. Se aplicaron en la FAB los instrumentos de recogida de datos propuestos que permitieron identificar, medir y describir la configuración vincular de los Tenientes Coroneles y Coroneles de los Cuadros que ascienden al Generalato. Se identificaron siete factores que representan la configuración del vínculo de la población del estudio con la institución militar. Se consideraron factores organizacionales: la Imagen Organizacional, la Estructura Organizacional y la Doctrina, mientras que el Eslabón Emocional, Interacción y Reconocimiento, Deber y Conformismo fueron considerados factores personales de la metodología propuesta.

Palabras-clave: Vínculo organizacional. Compromiso organizacional. Gestión de personas. Oficiales de la Fuerza Aérea.

Recibido / Received / Recebido
18/08/13

Acepto / Accepted / Aceito
24/02/14

ABSTRACT

Displaying the organizational ties of the Brazilian Air Force (FAB) senior officers through a qualitative and quantitative research is the purpose of this article. It also aims at contributing to a better understanding of the psychodynamics of the organizations, and at providing support for the strategic review of personnel policies. This empirical-analytical study compiled three conceptual approaches: Organizational Commitment, Elements which constitute the organizational ties and Types of ties. The instruments to collect the data were applied in the Brazilian Air Force. It was possible to identify, measure and describe the organizational ties of the Lieutenant Colonels and Colonels who ascend to General Officers. Seven factors which represent the organizational ties of the researched population with the military institution were identified. Organizational Image, Organizational Structure and Doctrine were considered organizational factors. Emotional tie, Interaction and Recognition, Duty and Conformism were considered personal factors in the proposed methodology.

Keywords: Organizational ties. Organizational commitment. People management. Air Force officers.

RESUMO

Apresentar a configuração vincular dos oficiais superiores da Força Aérea Brasileira (FAB), obtida em pesquisa quali-quantitativa, é o objetivo deste artigo; além de contribuir para um melhor entendimento da psicodinâmica das organizações e fornecer subsídios para a revisão de políticas estratégicas de pessoal. Este estudo empírico-analítico compilou três abordagens conceituais: Comprometimento Organizacional, Elementos Constitutivos do Vínculo com a Organização e Tipos de Vínculos. Os instrumentos de coleta de dados propostos foram aplicados na FAB e os resultados possibilitaram identificar, mensurar e descrever a configuração vincular dos Tenentes-Coronéis e Coronéis dos Quadros que ascendem ao Generalato. Foram identificados sete fatores, os quais representam a configuração vincular da população estudada com a instituição militar. Imagem Organizacional, Estrutura Organizacional e Doutrina foram considerados fatores organizacionais. E Elo Emocional, Interação e Reconhecimento, Dever e Conformismo foram considerados fatores pessoais da metodologia proposta.

Palavras-chave: Vínculo organizacional. Comprometimento organizacional. Gestão de pessoas. Oficiais da Força Aérea.

1 INTRODUCCIÓN

El individuo se vincula a la organización por diversos factores tratados o por “tipos”, o por “elementos” vinculares que, en el hombre, debido a su complejidad y multidimensionalidad, pueden observarse como una mezcla, aquí llamados configuraciones vinculares.

Las configuraciones vinculares despiertan la atención de los investigadores, además de provocar el interés de los gestores que invierten en la constante búsqueda de medios para favorecer el vínculo personal con la organización.

Una metodología que permite conocer la psicodinámica del establecimiento de vínculos con una organización que facilitará su sostenibilidad, especialmente en relación con la producción de los resultados deseados.

En este sentido, aclarar cómo ocurren los vínculos de los oficiales provee a FAB para una mejor comprensión de cómo esta relación puede ser administrada. Permite aún, servir como base para programas para el mejoramiento de los recursos humanos, para la planificación estratégica, con respecto a cuestiones de personal y toma de decisiones.

Así, este artículo se desarrollará en la presentación de la evolución metodológica del establecimiento de vínculos organizacionales, cuyo objetivo es presentar la configuración vincular de los altos oficiales de la FAB.

2 REVISIÓN DE LA LITERATURA

En este tema son abordados algunos conceptos relevantes.

2.1 Estableciendo vínculos con la organización

Según los autores Kramer y Faria:

[...] el vínculo es una estructura en la que se incluyen un individuo, un objeto (la organización) y una relación particular entre ellos, que puede ser entendida desde los elementos constitutivos de los vínculos. (KRAMER; FARIA, 2007, p.101, nuestra traducción).

Los vínculos permiten a los individuos establecer y mantener relaciones más sólidas y más significativas con las organizaciones, basadas en el compromiso y el respeto mutuo.

2.2 Elementos constitutivos del vínculo con la organización

Kramer (2003) investigó los vínculos organizacionales de una institución pública municipal de Curitiba.

Los resultados obtenidos han identificado 11 (once) elementos constitutivos de los vínculos, los cuales son: identificación; sentido de pertenencia; cooperación; participación; creación de enemigos; idealización; reconocimiento y valoración de los individuos; solidaridad; integración; autonomía, además del desarrollo personal y profesional.

Los vínculos organizacionales denotan la conexión del individuo con la organización y la participación en los proyectos de la misma, así como el compromiso de sus problemas, políticas, desempeño y resultados. Permiten a los individuos establecer y mantener relaciones más sólidas y más significativas con las organizaciones, basadas en el compromiso y el respeto mutuo (KRAMER, 2003).

2.3 Tipos de vínculo

La calidad de vida de cada persona se determina según el predominio de la calidad de los vínculos que interactúan, tanto de forma positiva (+), como negativa (-). Cuatro tipos de vínculos se destacan como fundamentales: el amor ($\pm A$), el odio ($\pm O$), el conocimiento ($\pm C$) y el reconocimiento ($\pm R$) que, aunque algunos de ellos adquieren una relevancia a los demás, en ciertas situaciones, son inseparables y se conjugan en un estado de perpetua interacción (ZIMERMAN, 2010).

En las organizaciones se encuentran diversas configuraciones vinculares, que se pueden interpretar el sentimiento de +A (más amor) como el muelle propulsor de la vida, incluso cuando se emplea la expresión amor de la profesión; de lo contrario, el vínculo de -A (menos amor) alude a una oposición a la emoción del amor, ilustrada cómo la situación de puritanismo y samaritanismo, en el sentido de renunciar al placer propio, con sacrificios personales.

En medio de la rutina, el profesional con las respectivas fantasías, ansiedades, defensas, demandas y propósitos pueden manifestar u ocultar la forma de amar, las particularidades e idiosincrasia de su amor (ZIMERMAN, 2010).

El vínculo de -O (menos odio) se ilustra como el estado emocional y la conducta de hipocresía; en situaciones de +O (más odio) se trata de cinismo y puede expresarse en forma de agresión por falta de comprensión y respeto.

Es de destacar que “odio no es lo mismo que menos amor y que la recíproca también es verdadera” (ZIMERMAN, 2010).

El conocimiento se relaciona con las verdades (+C) o falsedades y mentiras (-C) “está relacionado con la aceptación, o no, de las verdades penosas, tanto

las externas como internas, y afectan de forma más directa a los problemas de autoestima de las personas” (ZIMERMAN, 2010, p.29). Una situación de -C (menos conocimiento) puede servir para el ataque de verdades, cuando intenta imponer una verdad como definitiva; o cuando se utilizan las falsificaciones, mentiras o distorsiones a través de diversas formas de evasión de problemas psíquicos. Es visto como un ataque a los vínculos perceptivos en defensa de la negación y anulación de los significados de experiencias emocionales. Esa “interrelación entre el conocimiento y la verdad es un determinante del sentido de identidad de un individuo en el plan individual, social y de grupo” (ZIMERMAN, 2010, p.179).

Los pensamientos, conocimientos o sentimientos de un individuo, para que puedan adquirir existencia, o al menos puedan llegar a ser visibles, exigen el reconocimiento de ese individuo por otros.

El hecho de ser reconocido por el grupo del cual es parte lleva a esperar algo que confirme la pertinencia (o pertenezca) además de la aceptación de compartir el espacio y valores comunes. (ZIMERMAN, 2010).

Según Zimerman, el reconocimiento (+R):

[...] alude a la ansia que todo ser humano tiene que ser reconocido por el otro, como una persona querida, aceptada, deseada y admirada por sus compañeros y los espectadores. (ZIMERMAN, 2010, p.31, nuestra traducción).

En los casos de -R se pueden obtener individuos que construyen ‘*falsos selfs*’ como defensas, es decir, falsificación o mutilación de la verdadera personalidad.

2.4 Compromiso organizacional y los estándares

Allen y Meyer definen el compromiso organizacional como:

[...] un vínculo psicológico entre el trabajador y su organización que hace menos probable que el empleado deje la organización voluntariamente. (ALLEN; MEYER, 1996, p. 252, nuestra traducción).

Allen y Meyer también comprenden el compromiso organizacional que consta de tres componentes:

[...] el afectivo como apego a la organización; el instrumental, que se observa como costos asociados con dejar la organización; y el normativo, visto como una obligación para permanecer. Caracterizan a los individuos: empleados con fuerte compromiso afectivo permanecen en la organización porque quieren; aquellos con compromiso instrumental permanecen porque necesitan y aquellos con compromiso normativo permanecen porque se sienten obligados. (ALLEN; MEYER, 1990, p. 3, nuestra traducción).

Ricco (1998) propone estándares de compromiso organizacional obtenidos a partir de tres componentes: afectivo, instrumental y normativo; y puede generar hasta ocho estándares de compromiso.

Puede obtener el comprometido en tres dimensiones, clasificado por C; el no comprometido en tres dimensiones, NC; el afectivo con predominio, A; el afectivo-instrumental, AI; el afectivo-normativo, AN; el instrumental, I; el instrumental-normativo, IN; y el normativo, N.

3 METODOLOGÍA

Investigación explicativa con enfoque del problema presentado en dos líneas de investigación: una notablemente cuantitativa, que investiga la teoría y utiliza instrumentos de recogida de datos estructurados y una segunda línea de investigación, dirigida para la práctica de los encuestados, que utiliza guiones para entrevistas.

La población seleccionada para este estudio estuvo constituida por los oficiales que permanecen en la FAB en puestos de comando y es probable que asciendan hasta el generalato (los Tenientes Coroneles y Coroneles Aviador, Ingeniero, Intendente, Infante y Médico).

La muestra intencional utilizada comprendió un total de doscientos cinco (205) encuestados, a una población que en el año 2010 ascendió a mil doscientos veinte (1220) integrantes, siendo distribuidos entre Coroneles y Tenientes Coroneles.

Para llevar a cabo determinados procedimientos de análisis multivariante de los datos, se recomienda un mínimo de cinco casos por cada variable considerada (HAIR *et al.*, 1998, p. 98 y 99). Como el instrumento original compuesto por cuarenta preguntas (variables), la muestra mínima de doscientos (200) casos fue superada.

Se realizaron pruebas de confiabilidad con el fin de evaluar la viabilidad de la adopción del análisis factorial como técnica.

La medida de adecuación de la muestra (0,823) según la prueba KMO – Kaiser-Meyer-Olkin, varía de cero a uno (0 a 1). Si el valor es cercano a cero no sería favorable y, si es próximo a uno, sería conveniente utilizar la técnica (FÁVERO *et al.*, 2009, p. 242). La prueba de esfericidad de Bartlett presenta 0,000 como el valor de significación; por lo tanto, menos de 0,05, es decir, dentro de los parámetros aceptables.

El alfa de Cronbach es calculado para las cuarenta cuestiones de la investigación, que generó un coeficiente de 0,8649, está, por lo tanto, dentro de los límites aceptados (≥ 0.6).

La matriz anti-imagen, obtenida en una primera prueba del análisis de factores comunes, prevé medidas

de adecuación de la muestra, es decir, el grado de intercorrelación entre las variables, representado en la diagonal de la matriz.

Según Hair *et al.*, (1998, p.99), 0,8 o superior se considera meritorio; 0,7 o superior, mediano; 0.6 o superior, mediocre; 0,5 o superior, miserable; inferior a 0,5 inaceptable.

Entonces, se eliminaron las variables 8, 10, 12, 24, 25, 26 y 40 por presentar inferior a 0,7.

Sin embargo se realizaron pruebas para identificación de *outliers* en los tres niveles de corte ($Z \pm 2,5$; $Z \pm 3,0$; $Z \pm 4,0$). Incluso después de haber sido comprobado pocos casos discrepantes, se optó por no excluir ningún caso de la muestra, para reflejar el juicio de todos los encuestados (HAIR *et al.*, 1998, p. 65).

Después de comprobar la viabilidad del análisis factorial, antes de las pruebas y han eliminado las siete variables, según la matriz anti-imagen, se utilizó el análisis con el método de varimax, que busca representar a todo el conjunto para un número menor de factores (HAIR *et al.*, 1998; FÁVERO *et al.*, 2009).

4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

La discusión de los resultados debe efectuarse por separado sobre los ítems: caracterización de los encuestados, compromiso global, análisis factorial, análisis de los estándares de compromiso organizacional y análisis de las percepciones de los encuestados de las situaciones típicas de compromiso.

4.1 Caracterización de los encuestados

La investigación cuenta con un total de 205 encuestados, todos del sexo masculino, de los cuales 112 son Tenientes Coroneles y 93 Coroneles.

Con respecto a esa muestra, se constató que el 94% de los Tenientes Coroneles y el 91% de los Coroneles, son casados.

La prevalencia de la edad de los Tenientes Coroneles es 41 a 44 años, etapa de la vida donde hay una búsqueda creciente de valores existenciales. Esta búsqueda puede generarse por un malestar con el propio éxito en la carrera, o el miedo de no tener una identidad.

Para los Coroneles, las edades se concentran alrededor de los 46 a 50 años, etapa de vida asociada con el apego a logros profesionales. En esta etapa, los principales eventos están asociados con el objetivo de lograr un mayor nivel de estatus de carrera o, por el contrario, conformarse con una posición más baja. Puede producirse una mayor aceptación de sí mismo y de sus limitaciones o el miedo de no realizar sus aspiraciones (COHEN; FINK, 2003).

Resulta que el 68% de los oficiales poseen de 2 a 3 dependientes financieros. Cabe señalar que el 17,1% de los encuestados poseen de 4 a 5 dependientes. Aun así, el 11,2% tienen ‘agregados’, generalmente en número de uno.

La duración del servicio dedicado a la FAB, normalmente el único empleo, puede contribuir al punto de salida o continuar en el ejercicio de sus funciones, que puede llevar a las situaciones típicas de compromiso planteado aquí.

La búsqueda de nuevos conocimientos por parte de los oficiales presenta la siguiente configuración: el 34% tienen cursos de graduación, siendo que, la FAB apoya el 6% financieramente. Para los cursos de especialización *lato sensu*, el 51% realizaron cursos en diversas áreas y la FAB había apoyado financieramente en el 29,76% de los casos. Realizaron el máster el 15% de los encuestados y doctorado el 4%.

Un punto para ser reflejado es la cuestión del género, que en la FAB es predominantemente masculino y en la muestra de esta investigación es exclusivamente masculino. ¿Será que la configuración vincular es diferente si el género de los encuestados fuera más heterogéneo?

4.2 Análisis del grado de compromiso

El compromiso global de los encuestados con grado medio prevalece el 53%. En el grado alto representan el 10% de los encuestados.

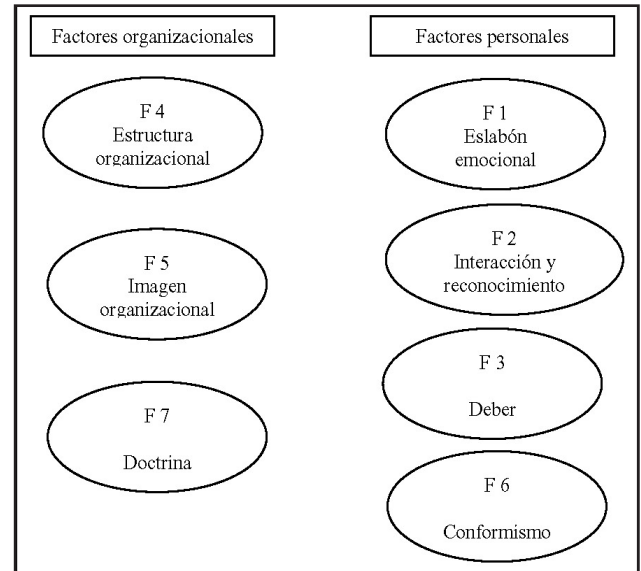
4.3 Análisis factorial

Después de las pruebas de confiabilidad en los datos obtenidos de 205 casos, entre las cuarenta variables iniciales, siete fueron excluidos por la matriz anti-imagen, siendo tomadas en cuenta treinta y tres variables en el análisis factorial.

Se obtuvo en el análisis de componentes principales siete factores. De estos se excluyeron, por la factorial, cuatro variables mediante presentación de carga inferior y dos variables por presentaren de cargas aproximadas en otro factor, que suman seis eliminaciones. Por lo tanto, si hubo treinta y tres, con la reducción de seis, comenzó a ser veintisiete variables. Considerando que el instrumento inicial contenía cuarenta variables y el instrumento final mantuvo veintisiete, obtuvo una reducción de los esfuerzos del 32,5%.

Después del nombramiento de los factores, era posible visualizar dos frentes predominantes que interactúan con los demás, el organizacional y el personal. La Figura 1 ilustra la configuración vincular obtenida por la factorial. En el lado izquierdo están las condiciones ofrecidas por la organización, representada por los factores 4, 5 y 7 y, del lado derecho, los factores personales representados por los factores 1, 2, 3 y 6.

Figura 1: Configuración vincular de la FAB.



Fuente: El autor.

La configuración vincular obtenida en la factorial se refuerza constantemente en las interacciones cotidianas del trabajo. La intensidad del vínculo organizacional, fuerte o débil, dependerá de las condiciones ofrecidas por la organización y la predisposición emocional de cada uno. Así, por un lado los factores personales, que contribuyen a la creación de **eslabones emocionales** (F1), favorecen las **interacciones y el reconocimiento** (F2), que permiten el **sentido del deber** (F3), sino también hacer posibles **actitudes de conformismo** (F6). Y, por otro lado, los factores organizacionales constituidos por la **estructura organizacional** (F4) y por la **imagen organizacional** (F5) fortalece y consolida la **doctrina** (F7) y refuerza los pilares de la organización (F4).

4.4 Análisis de los componentes del compromiso

La matriz que gira con tres factores (Tabla 1), confirmó los estudios de Meyer, Allen y Smith (1993). Los componentes afectivo e instrumental eran bien determinados como factores. Ya se puso de relieve el factor normativo el sentido del deber y lealtad, cuyas variables se presentan como pertenecientes al componente afectivo.

Este resultado, además de validar las propuestas de Meyer, Allen y Smith, confirma los estudios de Ricco (1998), realizados en la organización de la FAB, que obtuvo el mismo comportamiento de dos variables de referencias.

Tabla 1: Matriz que gira con 3 factores.

	Afectivo	Instrumental	Normativo
V1	0,647		
V2	0,655		
V3	0,753		
V4	0,818		
V5	0,759		
V6	0,757		
V7		0,656	
V8		0,695	
V9		0,677	
V10		0,780	
V11		0,637	
V12		0,747	
V13			0,613
V14			0,816
V15			0,791
V16	0,598		
V17			0,799
V18	0,484		

Método de extracción: Análisis de Componentes Principales.

Método de rotación: Varimax con Normalización Kaiser. Rotación convergente en 5 iteraciones.

Fuente: El autor.

4.5 Medición de los tipos de vínculo

En la medición de los tipos de vínculos abordados ($\pm A$, $\pm O$, $\pm C$, $\pm R$), se obtuvo la prevalencia de más amor (+), menos odio ($-O$), más conocimiento (+C) y más reconocimiento (+ R).

La situación de + A (muelle propulsor de la vida, autoestima) confirma los resultados presentados por el primer factor del análisis multivariante, llamado eslabón emocional (F1). Además de los factores interacción y reconocimiento (F2), estructura organizacional (F4), imagen organizacional (F5) y doctrina (F7) refuerzan aún más el compromiso afectivo.

El tipo de vínculo menos odio ($-O$), presentado por el 60,3% de los encuestados, tiende a presentarse, cuando esté en conflictos de intereses personales y finalmente genera situaciones de hipocresía, observadas en factores de deber (F3) y conformismo (F6).

En cuanto al tipo de conocimiento, el 58,3% de los encuestados poseen el tipo más conocimiento (+C), el 29,7% pertenecen al tipo menos conocimiento ($-C$), lo que sugiere que este tipo de vínculo es dado

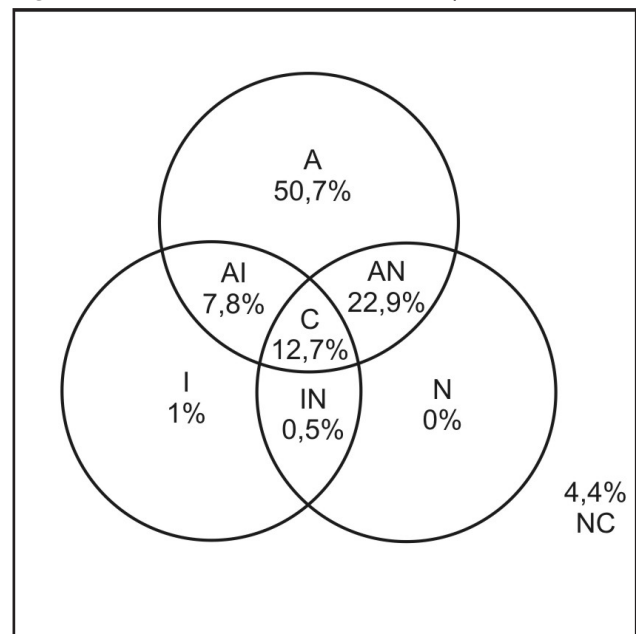
por dos perspectivas personales opuestas. Algunos encuestados están vinculados a la FAB en función de la aceptación y otros a través de la negación de las verdades penosas sobre sí mismos y sobre la organización. Estas preguntas reflejan los factores llamados conformismo (F6) y deber (F3) para el tipo de vínculo de menos conocimiento ($-C$) y los factores de integración y reconocimiento (F2), imagen organizacional (F5) y la doctrina (F7) para situaciones de más conocimiento (+ C).

Y, por fin, el reconocimiento (+ R) por la organización y por parejas contribuye además para el fortalecimiento del compromiso afectivo y la configuración vincular del eslabón emocional (F1). La situación de más reconocimiento (+ R) puede observarse en los factores de integración y reconocimiento (F2) y estructura organizacional (F4).

4.6 Análisis de los estándares de compromiso organizacional

En el análisis cuantitativo se encontraron siete estándares de compromiso, en el cual hay una prevalencia del componente afectivo y poca presencia del componente instrumental.

Sin embargo, uno no puede evitar de comentar que el estándar de no compromiso (NC) en tres dimensiones y el estándar normativo (N) puramente también no ha existido en los análisis, como se muestra en la figura 2.

Figura 2: Resumen de los estándares de compromiso.

Fuente: El autor.

4.7 Análisis de las percepciones de los encuestados de las situaciones típicas de compromiso

La Tabla 2 presenta las principales razones citadas por los oficiales para justificar un retorno a la FAB o la evasión de la organización.

Tabla 2: Resumen de las percepciones de los oficiales.

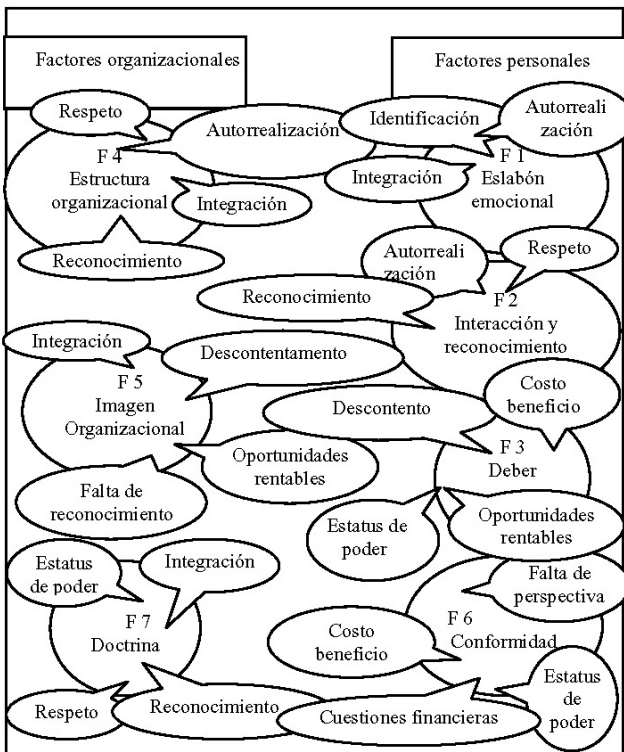
Razones para el retorno	Razones para la evasión
Identificación	Falta de perspectiva del Cuadro y de la carrera
Financieras	Costo beneficio
Integración	Oportunidades rentables
Interacción	Descontento con la FAB
Autorrealización	Falta de reconocimiento
Estatus del poder	
Reconocimiento	
Respeto	

Fuente: El autor.

4.8 Validación de la configuración vincular

La configuración vincular obtenida en la factorial y su análisis bajo dos perspectivas: la organizacional y la personal, que está en interacción constante, se puede observar en la Figura 3, en el cual se presentan algunas relaciones entre los resultados obtenidos en los análisis cualitativos y cuantitativos.

Figura 3: Validación de las líneas cualitativas y cuantitativas.



Fuente: El autor.

Las relaciones sugieren adhesión entre los resultados obtenidos en los enfoques cuantitativos y cualitativos.

El factor personal eslabón emocional se constituye principalmente en la función de autorrealización, identificación e integración. La interacción y el reconocimiento están vinculados a la autorrealización, el respeto y el reconocimiento. El deber se refiere al descontento, costo beneficio, oportunidades rentables y al estatus de poder. Y la conformidad con la relación costo beneficio, con las cuestiones financieras, la falta de perspectiva y el estatus de poder.

Entre los factores organizacionales, la estructura organizacional contribuye al respeto, el reconocimiento, la integración y la autorrealización. La imagen organizacional refleja la integración y oportunidades rentables, pero también el descontento y la falta de reconocimiento. Por último, la doctrina se conecta al estatus de poder, el respeto, la integración y el reconocimiento.

5 CONCLUSIÓN

Se termina el trabajo con los resultados de la investigación, sus limitaciones y sugerencias para futuros estudios.

Se alcanzó el objetivo propuesto para identificar, medir y describir la configuración vincular con la organización y una propuesta metodológica fue construida y presentada, con la explicación de sus etapas. Con este fin, instrumentos de recogida de datos fueron preparados y aplicados con los oficiales que están en el puesto de Teniente Coronel y Coronel, indicando que están en el nivel de preparación para ejercer Comandos. Se realizaron análisis cuantitativos y cualitativos para certificar la validez de los instrumentos y los resultados obtenidos.

La principal limitación de la investigación fue la dificultad en la aplicación de cuestionarios. Tales dificultades se relacionan con el hecho de que, al principio, la muestra es aleatoria y estratificada. Para configurarla fueron entonces realizados sorteos para la selección de los participantes oficiales y, como estos actúan en todo el territorio brasileño, llegó a ser bastante compleja la tarea de localización de estos oficiales, frente la vasta extensión territorial del país. Por lo tanto, la definición de la muestra tuvo que ser cambiada. Además, también hubo dificultades en el retorno de los cuestionarios.

Sin embargo, se cree que, incluso se trata de una muestra intencional, con restricciones en la superación de las conclusiones al universo total, este trabajo presenta aportes significativos en la identificación de la configuración vincular existente en la FAB.

El análisis factorial cedió siete factores como: eslabón emocional (F1), interacción y reconocimiento (F2), deber (F3), estructura organizacional (F4), imagen organizacional (F5), conformismo (F6) y doctrina (F7) y por lo tanto, puede

abrir discusiones científicamente fundamentadas sobre el tema, despertando, quién sabe, las autoridades militares, una mirada crítica sobre las situaciones típicas de compromiso en la FAB. A este respecto hay que subrayar nuevamente que debemos observar y hablar sistemáticamente con los miembros de la organización para hacer explícitas las certezas tácitas de la FAB. Y recuerda, todavía, que la esencia de la cultura de una organización está en sus valores, y no existe cultura correcta o equivocada, buena o mala. Este trabajo ha realizado exactamente este rol, para abrir el diálogo con los oficiales, identificando, a través de una propuesta de metodología inédita, las configuraciones vinculares presentes en la FAB.

Cabe recordar que el despertar al tema de esta investigación aparecieron en los estudios de las probables razones de evasión de los ingenieros, que no pudo verificar, así como la búsqueda de una mayor comprensión sobre las verdaderas razones para el retorno de oficiales de la reserva para las actividades de la FAB en el momento adecuado.

Así comenzó, a título de conclusión, las consideraciones más específicas en cada uno de los factores de las configuraciones vinculares identificadas en esta investigación.

El primer factor identificado como **eslabón emocional**, reúne los elementos constitutivos del vínculo identificación con la organización, sentimiento de pertenencia y la idealización de la organización. La identificación con la organización significa tener admiración, lealtad, sentir que esta relación tiene un significado personal. El sentimiento de pertenencia complementa esta idea, porque hace que los miembros se sienten como representantes y responsables por la organización. La persona se siente como un agente, reaccionando a las críticas y tratando de defenderla. La creación de la organización significa que las relaciones con ella son armoniosas, factor que tiene predominante el tipo de vínculo más amor (+ A) reforzando el componente afectivo.

El segundo factor, **interacción y reconocimiento**, presenta, en todas las variables que componen, el tipo de vínculo más reconocimiento (+ R), que denota respeto y admiración por la FAB. Esta interacción se refiere a las relaciones recíprocas entre las personas, y también, el reconocimiento por parte de la organización y el respeto profesional.

El tercer factor, **deber**, configura fuertemente las cuestiones del componente normativo de compromiso organizacional (se sienten obligados a permanecer), representado débilmente. Una vez que el análisis relativo sobre el tipo de vínculo se obtuvo la prevalencia de los tipos menos conocimiento (-C) y menos odio (-O), las actitudes en esta configuración vincular todavía pueden ser vinculadas a la negación de verdades personales y organizacionales y la mera reproducción de ideas y opiniones aceptables.

En el cuarto factor, **estructura organizacional**, es prominente la prevalencia del tipo de vínculo más reconocimiento (+ R), que denota una especie de engranaje organizacional, cuya estructura promueve las relaciones entre las personas.

Ya el quinto factor, **imagen organizacional**, comprende la idealización de la organización, la cooperación en actividades y autonomía, proporcionando la facilitación de los canales de comunicación y la apertura de la participación en la toma de decisiones, llevando al individuo a una situación de mayor conocimiento (+ C).

El sexto factor, **conformismo**, presenta los tipos de vínculo de conocimiento y odio; y situaciones de menos conocimiento (-C) y menos odio (-O) y pueden caracterizar la negación de verdades dolorosas e hipocresía, llevando al militar, cuando se enfrentan con problemas de tensión, resolver (por ejemplo, quedarse en la FAB o renunciar) actuar en desacuerdo con lo que profesa. Sin embargo, cuando tiene en cuenta el tiempo dedicado y la salud financiera personal, las preocupaciones personales tienden a agravar la situación inicial. En este factor prevalece el componente del compromiso instrumental, indicando la percepción de costos impeditivos asociados con dejar la organización; por lo tanto, está decidido a quedarse porque entiende que necesita, de ahí el nombre dado al factor, conformismo.

El séptimo factor, **doctrina**, prevalecen las variables de más conocimiento (+C), deber y lealtad, que representan también el compromiso normativo; sin embargo, cabe recordar que estas variables, el análisis de factores comunes para la FAB, consistieron en el componente afectivo.

Como esta es una institución militar, por lo tanto, de una institución total, que tiene los grupos como uno de sus principales psicodinámicas, no puede ignorar que son estos grupos que discriminan, afirman y consolidan la identidad, reflejando y se refleja como en un espejo (FOUCAULT, 1997; ZIMERMAN, 2000).

Y, finalmente, algunos puntos a profundizar, como sugerencias para trabajos futuros.

Compruebe el papel de la doctrina militar y el modelo de gestión de personas y sus capacidades para actuar de forma más eficaz en la interacción entre las dos perspectivas — la organizacional y la personal— identificados en este estudio.

Se aplican el instrumento a los ingenieros en fase de entrenamiento y los guardiamarinas del ITA.

Establecer un eslabón entre el vínculo organizacional y liderazgo.

¿Han dedicado por mucho tiempo a una misma organización, permaneciendo en ella de forma pragmática podría conducir a la conformidad o una menor calidad de servicio? De estas preguntas, por lo tanto, se sugiere, para futuros estudios, análisis del vínculo y los resultados organizacionales.

REFERENCIAS

- ALLEN, Natalie J.; MEYER, John P. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: an examination of construct validity. **Journal of vocational behavior**. 49, n. 3, p. 252–276, dez. 1996.
- ALLEN, Natalie J.; MEYER, John P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v. 63, n. 1, p. 1-18, mar. 1990.
- COHEN, Allan; FINK, Stephen. **Comportamento organizacional: conceitos e estudos de caso**. Tradução de Maria José Cyhlar Monteiro. Rio de Janeiro: Campus, 2003.
- FÁVERO, Luiz Paulo et al. **Análise de dados: Modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**. Petrópolis: Vozes, 1997.
- HAIR, Joseph F. et al. **Multivariate data analysis**. 5. ed. New Jersey: Prentice Hall. 1998.
- KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA, José Henrique de. Vínculos organizacionais. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 83-104, fev. 2007.
- KRAMER, Gustavo Garcez. **Vínculos organizacionais: um estudo de caso em uma organização pública**. 2003. Dissertação (Mestrado em Administração)-Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.
- MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J.; SMITH, Catherine A. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.
- PEREIRA, V. M. **Estabelecimento de vínculos na Força Aérea Brasileira: uma contribuição metodológica**. 2011. Tese (Doutorado em Poder Aereoespacial) – Programa de Pós-Graduação da Universidade da Força Aérea, Rio de Janeiro, RJ.
- RICCO, Maria Filomena Fontes. **Comprometimento organizacional em condições adversas: o caso dos pesquisadores do Centro Técnico Aeroespacial**. 1998. Dissertação (Mestrado em Administração) –Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de São Paulo. São Paulo, 1998.
- ZIMERMAN, David Epelbaum. Grupos de educação médica. In:___**Fundamentos básicos das grupoterapias**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- ZIMERMAN, David Epelbaum. **Os quatro vínculos: amor, ódio, conhecimento, reconhecimento na psicanálise e em nossas vidas**. Porto Alegre: Artmed, 2010.