



El género en la organización militar venezolana

Thamar, Ortigoza

Universidad Experimental Politécnica
de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana-Unefa
orcid: 0000-0002-8021-3377
thaorve@gmail.com
Venezuela

Fecha de recepción: 05/10/2021

Fecha de aprobación: 22/11/2021

Resumen

En Venezuela la Fuerza Armada abre sus puertas a la mujer desde el año 1978, para formarlas como oficiales efectivas en la especialidad que hoy denominan "comando". Estas desde su ingreso han generado cambios más de forma que de fondo, mucha desconfianza y también muchas expectativas, lo que amerita otra mirada a una posible nueva noción de género, gerencia y comando. El propósito de este trabajo, producto de una tesis doctoral, busca interpretar los significados de género, gerencia y comando, como elementos orientadores de acción de las prácticas militares en el contexto de la Armada venezolana. Esta investigación se apoyó en la fenomenología para la construcción, comprensión y configuración de vivencias y experiencias de los actores quienes se constituyen como las oficiales mujeres

graduadas en la Escuela Naval de Venezuela entre los años 1983 y 1989 y oficiales hombres egresados entre el año 1982 y 1989, a quienes se les aplicó entrevistas a profundidad y semiestructurada, respectivamente. Entre los hallazgos destaca que la mujer aunque ha logrado avances en esta organización en aparente equidad social, se opaca como ser humano sometida al poderío del hombre, y se hace visible e invisible al mismo tiempo; revela también la primacía del hombre en cargos de comando representado por características atribuidas como masculinas, desdénando a la mujer formada en la institución, a posiciones consideradas de menor relevancia como la gerencia pues representa relación, lo femenino. De esta manera el comando es la instrumentalización de la denominada gerencia militar.

Palabras clave:
Género; gerencia; comando



Gender in the Venezuelan military organization

Abstrac

In Venezuela, the Armed Forces have opened its doors to women since 1978, to train them as effective officers in the specialty that today they call "command." These since their entry have generated changes more in form than in substance, a lot of distrust and also a lot of expectations, which warrants another look at a possible new notion of gender, management and command. The purpose of this work, the product of a doctoral thesis, seeks to interpret the meanings of gender, management and command, as guiding elements of action of military practices in the context of the Venezuelan Navy. This research was supported by phenomenology for the construction, understanding and configuration of experiences and experiences of the actors who are constituted as female officers graduated from the

Venezuelan Naval Academy between 1983 and 1989 and male officers graduated between 1982 and 1989, who received in-depth and semi-structured interviews, respectively. Among the findings, it stands out that the woman, although she has made progress in this organization in apparent social equity, becomes opaque as a human being subjected to the power of man, and becomes visible and invisible at the same time; It also reveals the primacy of the man in command positions represented by characteristics attributed as masculine, disdaining the woman trained in the institution, to positions considered of less relevance such as management because it represents relationship, the feminine. In this way, the command is the instrumentalization of the so-called military management.

Keywords:

Gender; management; command



Introducción

La apertura de la mujer en ámbitos considerados masculinos, ha generado acciones políticas de cambios sociales y culturales más generales, entre los cuales se encuentra unas Fuerzas Armadas con roles supuestamente más humanitarios, tales como participación en misiones de construcción y mantenimiento de paz y la superación de conflictos armados mediante la negociación, desarme, desmovilización, reintegración y reconciliación de los que fueron combatientes, lo cual también implicaría un cambio en los códigos, actitudes y prácticas militares, en las nociones ancestrales de gerencia, comando y/o género.

La organización militar al asumir nuevos roles permite otras formas de participación de la población venezolana, particularmente el género femenino con otras percepciones, valores y principios, incidiendo poderosamente en la praxis gerencial militar y trascendiendo no solo las funciones tradicionales, sino también las miradas dadas por el resto del personal integrante de la organización y de aquellos quienes se integran en la combinación del entorno cívico-

militar, ante la influencia de nuevos estilos de vida que permean la formación recibida en el hogar y en los centros de formación militar haciendo esta realidad social compleja.

En el caso venezolano el proceso de incorporación de las mujeres a los institutos de formación militares, se da en los 70 a través de una Resolución Ministerial que permitió la formación de Suboficiales Profesionales de Carrera en áreas técnicas. Posteriormente las féminas ingresan en las escuelas de formación de oficiales en los componentes de la Aviación (1978) y Armada (1979), con ausencia de algunas regulaciones formales al respecto y con un periodo de receso para su ingreso entre 1988 y 2001, cuando ingresan a estos institutos y a los del Ejército y Guardia Nacional. En este aspecto, es preciso destacar que la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL), omite en sus registros al personal femenino de ese primer contingente de mujeres en la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (FANB) y solo las considera a partir de su reingreso en el año 2001. Así el personal femenino

en Venezuela, de acuerdo al último informe de dicha red (2016, p. 213) representa un 21% (76.860) del total de la Fuerza Armada venezolana.

Particularmente al ingreso de la mujer en la Armada, no fueron establecidas diferencias respecto al rol a cumplir por las oficiales efectivas o de comando y tan solo se limitaba su función según sus propias aspiraciones y capacidades físicas, psicosociales e intelectuales, siguiendo un patrón de carrera que incluye ascensos, estudios, cargos, posiciones y reconocimientos, previamente establecido según la clásica organización weberiana¹ de marco legal establecedora de valores, normas de conducta y estructura jerárquica.

De acuerdo a Mosterin (1993), el sistema de creencias, valores contribuyen a la interpretación de experiencias y otorgamiento de significados, y juntos conforman el modo de vivir una cultura, la conducta del colectivo, y en caso de una organización, constituye la cultura organizacional o comportamiento de sus miembros; por tanto la cultura tiene un aspecto social y uno individual. Así la cul-

¹ Burocrática, autoritaria, bajo marco legal rígido



tura se relaciona más con aspectos antropológicos como estilos de vida, valores, costumbres y religión, los cuales son transmitidos por aprendizaje social. Esto significa que lo cultural requiere de tres condiciones: ser información, ser transmitida y aprendizaje social. Por otra parte, de acuerdo a la Ley Constitucional de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (LCFANB, 2020).

El militar a lo largo de su carrera, una vez egresado de los institutos de formación y capacitación militar, se regirá por el Patrón de Carrera Militar conforme al perfil profesional y especialidades de su Componente, a los fines de garantizar su empleo, ascenso y mejoramiento profesional en la Fuerza Armada Nacional Bolivariana. (Art. 82)

Esta formación implica técnicas como disciplina estricta, regulación detallada de las rutinas, constante ejercicio físico y adoctrinamiento varios aspectos, hasta someterse a total exigencia de la superioridad y lograr un cuerpo dócil, utilizado y transformado. Para ello se requiere de un proceso de coerción ininterrumpida cuidando más los procesos que los resultados; son las disciplinas como fórmula general de dominación

con la correspondiente clausura para vigilar, establecer rango, es decir clasificar e individualizar los cuerpos que circulan en un sistema de relaciones, llevando a instancias psíquicas que impliquen la aceptación de la represión general ejercida por un poder institucional o social, pudiendo ser resultado de una realidad social impuesta como principio de realidad (Foucault, 1999) y así la organización militar contribuye en una forma de biopolítica, al hacer uso de sus métodos de poder, para encargarse de las actividades de las personas bajo su responsabilidad o mando, definiendo los derechos de cada miembro y su utilidad (Foucault, 2007).

La Fuerza Armada Nacional en Venezuela desde el año 2014 y hasta el 2020, ha sido reestructurada organizacionalmente designándose al Ministerio del Poder Popular para la Defensa como el máximo órgano administrativo en materia de defensa militar de la Nación, encargado de la formulación, adopción, seguimiento y evaluación de las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos del Sector Defensa, mientras el Comando Estratégico Operacional es el máximo órgano de planificación, programación, dirección, ejecución y control estratégico operacional específico conjunto (LCFAN, 2020,

arts. 22, 26, 30), confirmando las diferencias entre las áreas administrativa y operativa o de comando.

La mujer militar venezolana tiene participación notoria en actividades ceremoniales o de promoción institucional (vallas, afiches, desfiles, actos de ascenso, graduación y pase a retiro), donde se le exhibe en poses aguerridas, ostentando equipamiento propio de las actividades que no desempeña, pues no ha cumplido necesariamente responsabilidades en unidades operativas (unidades flotantes, submarinas, de Infantería de Marina y aéreas). Sin embargo, el primer lote de mujeres militares efectivas o de comando, no siempre ha cumplido responsabilidades en unidades operativas (unidades flotantes, submarinas, de Infantería de Marina y aéreas), han omitido la realización de algunos cursos militares, mayormente han cumplido responsabilidades de cargos administrativos (gerenciales) o en la administración pública (fuera de la institución), pero han alcanzado los mayores rangos militares (ver Tabla N° 1).



Tabla N° 1.- Relación Grado/Cargo Personal Militar Femenino Venezolano

Grado/ Cargo	Almirante en Jefe/ General en Jefe	Almirante/ Mayor General	Vicealmirante/ General de División	Contralmirante/ General de Brigada	Capitán de Navío/ Coronel	Total Armada/ Aviación
Operativo	0/0	0/0	2/1	1/2	0/1	3/4
Gerencial	1/0	0/0	8/2	3/4	0/4	12/10
Fuera FANB	0/0	0/0	3/2	3/3	0/1	6/6
Total	1/0	0/0	13/5	7/9	0/6	21/20

Fuente: Elaboración propia según datos de los Comandos de Personal de ambos componentes (Diario de Campo, Armada JUN 2017, Aviación DIC 2016), (2021).

De esta manera se contradice lo estipulado en dicho patrón de carrera y puesto que estas damas tampoco han participado en misiones de paz, también se incumple lo planteado en la resolución 1325 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la cual pretende mayor participación de la mujer en puestos de toma de decisión para la prevención, gestión y solución de los conflictos y procesos de paz y estabilización, resolución complementada por otras (1820, 1888, 1898, 1960, 2103, 2122 y 2242), elaboradas entre 2008 y 2015, que consolidan la participación femenina en dichas actividades.

En la categoría de tropa alistada, el personal femenino venezolano, ha ido en incremento progresivo alcanzando 6500 efectivas con desempeño en áreas de sanidad, armamento, comunicaciones, secretariado, intendencia, informática, entre otros, y con ubicaciones en áreas geográficas cercanas a sus procedencias, según información del Director General de Conscripción y Alistamiento para la Defensa Integral (diario de campo, JUL 2017)².

Lo planteado en este estudio es ratificado en estudios posteriores,

donde se hace evidente que las mujeres tienen poca participación, al menos no con el nivel ambicionado, en tareas operacionales o de combate, en responsabilidades de comando y de cooperación en misiones de paz, por factores socioeconómicos, políticos y culturales, mostrando así que la integración militar femenina está lejos de haberse materializado, de hecho "Mientras que en algunos la integración de las mujeres es un proceso real, no solo formal, en otros se les reservan lugares meramente simbólicos" (Carreiras, 2018, pag. 135).

² Registro del investigador en el cuaderno de campo, este es el instrumento de registro de datos propio del investigador llamado el "cuaderno de campo", donde se anotarán las observaciones (notas de campo) de forma completa, precisa y detallada (lo que no está escrito, no sucedió nunca) (Amezcuza 2000).



Así, de acuerdo a Lucero (2018), la mujer se encuentra participando en casi toda Latinoamérica pero “los hechos confirman los estereotipos patriarcales de roles emplazados en la institución militar que subordinan a las mujeres a tareas consideradas subalternas, como administración, y servicios, como enfermería” (pag. 146), y esto sucede incluso en países progresistas y de mayor apertura como Norteamérica y algunos miembros de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), y a pesar de las transformaciones en las organizaciones militares, dadas en aspectos tecnológicos, de una mayor especialización y profesionalización y de redefiniciones estratégicas, legales y socioorganizacionales (Carreiras, 2018).

La noción de comando, de acuerdo a lo establecido en los manuales militares, es considerado como la autoridad investida en un individuo para la dirección, coordinación y control de fuerzas militares (aquellas ordenadas y necesarias para llevar a cabo una misión militar en un periodo de tiempo específico) que implica mayor uso del liderazgo, autoridad extensiva y responsabilidades sobre la vida de los subordinados (Ejército Venezolano, 1997), mientras la gerencia es considerada por este organismo como el arte de administrar recursos financieros o

materiales. Sin embargo, Drucker (1999) describe como gerencia, el proceso de trabajar con y a través de personas para alcanzar metas organizacionales, mientras para Mintzberg (1991), la dirección o gerencia, implica la necesidad de diferenciar el saber implícito del saber explícito, de hacer uso de un subconsciente, de un arte, de una intuición, percepción y emoción entre otros aspectos característicos del género femenino.

El patrón de la carrera militar del oficial establece “recordar y practicar las actitudes correctas acerca de la profesión y del servicio... alcanzando posiciones de comando” (Ministerio de la Defensa, 1993, p. 27), siendo la organización la responsable de la formación y desarrollo de sus integrantes para seguir avanzando con cada ascenso en grado, con mayores exigencias académicas y de cargos ocupados en la institución hasta.

alcanzar un alto adiestramiento en las artes militares... por medio del estudio y la práctica de todo lo concerniente a esta actividad..., hasta alcanzar la destreza y habilidad requeridas, para ejercer las funciones de comando y conducción que las Fuerzas Armadas requieren. (Ministerio de la Defensa, 1993, p. 26).

Para este organismo, “el proceso administrativo ejercido por medio de acciones gerenciales, en comunión con el liderazgo, es lo más importante por realizar en gestiones de comando” el “liderazgo y acción gerencial...son procesos que se solapan y prácticamente se deben confundir el uno con el otro en la conducta de un buen comandante” (1993, p. 61). Sin embargo, en la realidad empírica no se percibe propiedad conmutativa entre ambos términos, donde se muestra que todo comandante es gerente, pero no todo gerente es comandante.

La gerencia en perspectiva femenina, dirección femenina o gerencia con enfoque de género, implica que las líderes deben tomar la decisión personal de asumir la responsabilidad de procurar visión y sentido de la dirección, de comunicar y construir confianza incluso más que la correspondiente a la posición ocupada formalmente. Esta gerencia es más asertiva y menos autoritaria, centra su atención en las actitudes, sentimientos, modos de relación, el comportamiento no mecánico de los seres humanos; incluye generación de ideas, iniciativas, comunicación, negociación, sensibilidad, e implica otras actividades que muy bien se le dan a la mujer; además, las líderes femeninas deben en gran



medida enfrentar retos a los cuales los hombres no solo están acostumbrados, sino indispuestos a hacer concesiones y de hecho, “las mujeres como gerentes y como miembros del equipo suelen ser asignadas a proyectos pequeños y de bajo costo, marginándolas de la visibilidad que puede dar el estar a cargo de un proyecto de alta importancia para sus organizaciones” (Carreño, Vargas y Giraldo, 2017, pág. 102).

Beauvoir (1949) considera no se puede tomar el sexo como dato irreductible pues implica una búsqueda del ser, una expresión concreta de la existencia a partir de la cual se pueden descubrir significaciones. Así sucede en el seno de la Fuerza Armada donde la oficial se descubre y elige en un mundo donde los hombres le imponen se asuma como lo otro, donde se expresa como autoritaria, pero buscando en el fondo ocultar su flaqueza; por tanto no se sitúa como sujeto, y su acción se ha limitado a recibir lo dado. Entonces “cuando un individuo o grupo de individuos es mantenido en situación de inferioridad, el hecho es que es inferior” (p.7). Esto hace evidente

cómo las desigualdades no se forjan solo por la fuerza de determinantes económicos y legales, sino también por el imaginario institucional y simbólico del poder que estructura un amplio conjunto de prácticas y formas de interacción cotidiana, tal como sucede en el seno de la FANB.

Por otra parte, existe cierto tipo de mito respecto a las condiciones o rasgos que dificultan el desempeño profesional militar de las mujeres en algunos cargos de mando, como pudiera ser una menor tendencia hacia la agresión y hacia la autoridad, otorgándoles una desventaja a la hora de mandar. Esto nos lleva a meditar sobre posibles solapamientos entre las nociones de comando, género y el estilo gerencial, lo cual amerita una nueva mirada y forma de entender la gerencia, las organizaciones y la condición humana de las mujeres miembros de esta institución. Por tanto, se busca interpretar los significados propios de la subjetividad de los sujetos que hacen vida en la institución militar y comprender la realidad de los fenómenos sociales construidos en dicha institución.

Metodología

Este contexto muestra el camino construido y recorrido durante el transitar investigativo para dar cuenta de los propósitos planteados y en este sentido, se concibe como una construcción del conocimiento desde la subjetividad de los protagonistas, para interpretar y construir intersubjetivamente, los sentidos y significados atribuidos al comando y gerencia; es decir una práctica intersubjetiva que permita la descripción, interpretación y reconfiguración de la realidad y para ello se planteó una visión de naturaleza interpretativa centrada en la diversidad y en los aspectos significantes de la actividad representativa, destacando las vinculaciones culturales específicas del objeto de estudio.

Esto demandó apoyarse en la fenomenología para explicar la intencionalidad³ subyacente en los miembros de la organización militar y poder captar las particularidades significativas que dan cuenta de la realidad social construida por el personal femenino militar, y las nociones de gerencia y comando permeadas por el gé-

³ Referida a los motivos, para y porque, que direccionan las acciones y modo de conducta del sujeto (Schütz, A. 1993).



nero. Esto equivale a decir “desde dentro del sujeto de estudio, se busca la esencia de la conciencia, es la vuelta al mundo vivido para buscar el significado del fenómeno” (Husserl, 1976. P. 103). Schütz (1993) plantea al hombre natural como constructor de su realidad a partir de experiencias y vivencias almacenadas en su conciencia producto de “un aquí y un ahora” que permiten ahondar en significados generadores de un juicio al respecto, y le permiten construir significativamente el mundo de la vida cotidiana y desde allí establecer sus planes u objetivos de vida, su existencia corporal como ser humano psicofísico dentro del mundo, lo que supone enfocar el comportamiento individual, reflexivo, autotransformador, emancipador, como lo afirma Schütz (1972), “de un individuo que crea, sueña, tiene deseos, aspiraciones e ideales que denotan, en gran medida, el nivel sociosimbólico constituido por la trama subjetiva de cada persona” (p. 230).

El acercamiento a la realidad social de la mujer en la Fuerza Armada ameritó revisar el basamento legal, políticas y acciones del Estado venezolano dirigidas a la participación femenina en este poder popular, el cual garantiza el ejercicio de sus derechos y la igualdad de género y le da mayor

inclusión social o apertura en todos los ámbitos. Adicionalmente al censar al personal femenino efectivo de los componentes Aviación y Armada, se constató la realidad de los grados y cargos ocupados al momento de la investigación, por el personal del primer contingente de oficiales efectivas.

La práctica social permite al individuo constituirse como un modo de interactuar, adquirir el modo de relación con sus semejantes, incorpora el espacio psíquico de su entorno en su mero vivir, donde surgen conceptos que dejan de ser apariencias de las cosas y dejan ver su esencia y sus conexiones internas. De acuerdo a Zubiri (2006), este vivir tiene un carácter formal e intrínseco de la realidad dada en la versión del hombre a los demás, en la construcción del haber humano donde cada viviente está co-situado con los demás con quienes convive y tiene comunicación, y lleva a configurar en caso de los humanos, sociedades como “convivencia fundada expresa y fundamentalmente en la realidad” (p.39). Así se consideró al ser militar como actor social a las oficiales mujeres egresadas de la Escuela Naval de Venezuela en los años 1983-1989 y a los oficiales hombres de ese componente, efectivos, de comando y con grados de Capitanes de Navío o supe-

rior, egresados entre los años 1982 y 1989, quienes compartieron con el personal femenino el proceso de formación y desarrollo de la carrera.

Para esta selección se consideró la representatividad cultural: “Más que representatividad estadística, lo que se busca en este tipo de estudio es una representatividad cultural”, en este caso la representatividad estuvo dada por las experiencias adquiridas y vivencias de los informantes en sus años de servicio, cargos, otros roles a cumplidos y el haber compartido entre sí los procesos de formación y desarrollo profesional (Bonilla y Rodríguez, 2005, p. 134), y el contexto espacial temporal: lo que supuso que la información suministrada por los informantes claves fue rica, variada, confiable y válida, para lograr el objetivo general planteado en la investigación; esto significa que la realidad descrita por los informantes se considera única para este contexto muestral, espacial y temporal, según sus propias percepciones y prácticas individuales y por tanto al ser de corte fenomenológico, no es transferible a otros contextos.

El aporte fenomenológico admite la combinación de perspectivas de diversos actores involucrados en el entorno de la



investigación para el análisis de información cualitativa, a partir del reconocimiento de la relatividad de la objetividad científica o participación del autor en la construcción del objeto de estudio y se aplicó entrevista a profundidad a 08 oficiales femeninas quienes en encuentros acordados previamente, pusieron en relieve las características particulares de su realidad social. Igualmente se consideró el aporte de actores sociales del género masculino a objeto de conocer la opinión de esta parte de la sociedad militar para lo cual fueron contactados en una forma aleatoria oficiales hombres con las características establecidas cuyo número estuvo determinado por la saturación obtenida con 20 oficiales, a quienes se les aplicó entrevista semiestructurada, a partir de información obtenida con el personal femenino.

Murcia y Jaramillo (2008) afirman que la triangulación consiste en una herramienta para la teorización y no solo una forma de validación de la información: “El orden de la triangulación queda a criterio de los investigadores; sin embargo, cualquiera sea la triangulación, debe mostrarse suficiente saturación de la información” (p. 163). Al respecto Taylor y Bodgan (1987) conciben la Triangulación “como un medio para protegerse

de las tendencias del investigador y de confrontar y someter a control recíproco relatos de diferentes informantes” (p. 45).

La metodología empleada de enfoque cualitativo se refiere a “la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas y las conductas observables” (Santos y Madureira 2001, p. 20); es decir, en los estudios cualitativos la muestra no se selecciona sino se configura o estructura en el proceso de recolección de información. La fenomenología empleada en el estudio, tiene su punto de partida en la subjetividad trascendental y la expresión originaria de esta: la experiencia del mundo (percepción). Como ciencia de las esencias-significaciones la fenomenología el conocimiento y su correlato, representa la correlación entre el objeto y su simultaneidad constitutiva (significación) que remite a la cosa misma en forma infinita, pues la experiencia originaria del significado también lo es y por consiguiente, la significación no implica la existencia de significado (Muralt, 1963).

Esta significación no es un acto ni una operación de inteligencia. Es una adquisición de conocimiento cuya objetividad es ideal pues no viene de la realidad empírica

real y trasciende la inmanencia de la vivencia noética y obliga a ampliar el concepto del objeto y por ende y en correlación, el concepto de experiencia. A partir de la significación podemos remontarnos al acto originario, y aunque haya pasado, la significación subsiste y permite una identificación numérica y cualitativa, un sentido.

Resultados

La realidad del estudio muestra como con la aparente aceptación de las involucradas, la incorporación de mujeres al ámbito militar ha sido limitada a algunas áreas, funciones y roles particulares, designando a la oficialidad a cargos y ascensos según vínculos o compromisos y no por los méritos profesionales, lo que puede promover la cultura del clan, la afiliación, la necesidad de afecto y reconocimiento de las personas y el poder imbricado a la autoridad (Borjas y Monasterio, 2010). En este contexto, “generan y ponen en circulación mitos que, posteriormente gestionan. Se valen de su propia imagen y de toda clase de símbolos para producir una ‘sobreidentificación’... para evitar así el ejercicio crítico” (Desiato y Guevara, 1998, p. 37), estableciendo metas negociadas validadoras de las representaciones compartidas



de la realidad organizacional, implicando una disciplina consentida impuesta por los dirigentes y percibida como procedente por los subordinados.

Para los miembros de la institución armada, el concepto de comando resulta un agente permanente de motivación en una escala valorativa representante de prestigio y constituye un código social e institucional ya conocido, aprendido y muy útil como comunicación simbólica de méritos acumulados y de poder. Por ello vemos que en la cultura militar, la mujer es asignada mayormente en cargos de carácter administrativo (gerencial), limitando así su incorporación a cargos operativos⁴ o de comando, en un aparente laboratorio de ritos, mitos y estrategias de imposición ocasionados por luchas alusivas a la conservación del mando y poder, frente a las diferentes manifestaciones de interacción e interrelación dadas entre sus miembros y donde se perciben imaginarios de alcance superior al cumplimiento de ob-

jetivos y metas de la organización militar. Esta cultura de transmisión o marcos de referencia, gestados en el interior del sistema militar, posee múltiples interpretaciones, significaciones y dimensiones, según la configuración otorgada por su colectivo, es decir resultado de la síntesis de las representaciones, signos y significaciones de la vida social, donde cada grupo organiza su identidad como instancia de conformación del consenso y legitimidad política y dramatiza sus problemas sociales de acuerdo a una práctica particular.

El proceso de formación del militar para ejercer su profesión, requiere de un proceso intensivo hasta desarrollar además de una preparación técnica un sentido de identidad de grupo, una conducta deseable. Este proceso dicta pautas sobre diversos temas y va más allá de proporcionarle conocimientos técnicos para su ejercicio. Implica preparación y adoctrinamiento para la vida castrense, formarlo como miembro de una fraternidad donde sus vidas se

entrecruzan continuamente, implantarle un concepto de honor profesional, autoconfianza personal y autodisciplina y convencerlo de que su carrera es satisfactoria desde el punto de vista económico, social y personal. Es un proceso que no cesa una vez se egresa de las escuelas de formación, sino se da continuo a lo largo de la carrera, al punto de incidir en su entorno familiar. Sin embargo, no abarca en profundidad la formación como sujeto que compartirá un espacio social propio y aparte como individuo humano y al contrario enfatiza el predominio de la formación militar sobre la social.

A pesar de la incidencia del liderazgo en estudios previos⁵ y de la importancia dada a este término en el seno de la institución militar (hecho visible en todos sus manuales y reglamentos), en el discurso de los entrevistados no emerge este concepto como categoría vinculante a las vivencias descritas, contrariando así lo establecido por el Ministerio de la Defensa (1993) respecto al liderazgo como

⁴ Asignados en unidades flotantes, aéreas o tácticas, que implicarían una posible situación de combate.

⁵ García, (2004). *Las mujeres y el enfoque de género en las teorías y disciplinas de la gerencia*. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, vol. 9 n° 23. Caracas: Centro de Estudios de la Mujer. UCV, sobre liderazgo esencialmente femenino; Carrasquero, (2011). *Formación del comandante gerente de la Fuerza Armada Nacional. Una perspectiva desde la inquietud del sí*. Tesis de grado no publicado. Unefa. Caracas, como eslabón entre comando y gerencia, y Tovar, R. (2004). *El Liderazgo Femenino en la Fuerza Armada Nacional*. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, vol. 9, no. 23. Caracas: CEM, Centro de Estudios de la Mujer, Universidad Central de Venezuela, quien califica a las mujeres militares como líderes por consenso.



parte esencial para el comando. Para los oficiales masculinos el poder y no el liderazgo, se relaciona con el comando como acción más importante de la carrera -acción vinculada a los hombres- e incluso así es reconocido por las mismas mujeres. Además, la cultura prevaleciente en la organización militar ubica en la cima estratégica al comando, ejercido con el fin de lograr la misión y satisfacer las necesidades de quienes detentan poder sobre ella.

A pesar de la importancia dada a la gerencia de la institución castrense, los entrevistados expresan poca importancia del término para ejercer la carrera militar indicando incluso las damas sentirse más seguras y con menor temor en este tipo de cargos, mientras los caballeros consideran que esta área debe ser asignada a las mujeres dejando al hombre los cargos de comando, opiniones que expresan como el influjo de los roles sociales (género) prevalece en la organización. Como gerentes las oficiales entrevistadas se sienten satisfechas de su gestión, pero como comandantes y líderes se sienten limitadas ante el estímulo permanente de la institución militar, de criterios autoritarios, que crean y mantienen la creencia de

debilidad de la mujer a quien solo se valora por su presencia corporal (número y atributos físicos) y solo le asignan responsabilidades que los hombres no aspiran o desechan.

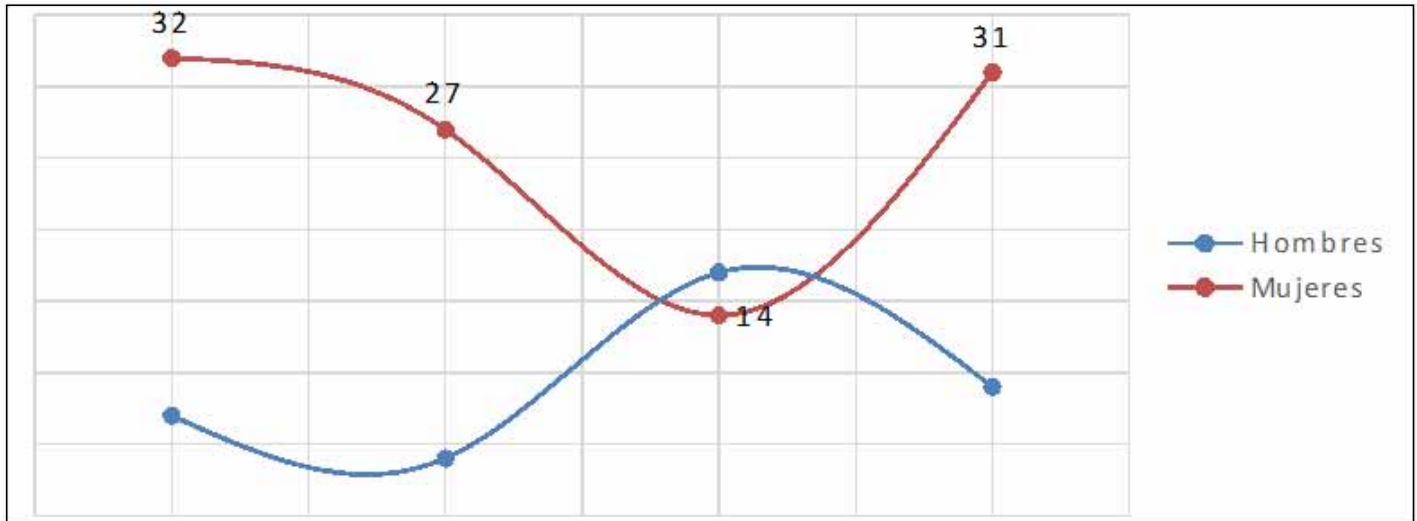
Los resultados del estudio arrojan que la mujer en la Fuerza Armada sigue siendo objeto del poderío del hombre al circunscribir su acción solo al área gerencial, como consecuencia que en la Fuerza Armada el Comando es poder y la gerencia es relación. Esto último se opone a la concepción autoritaria e impositiva prevaleciente en dicha institución y por tanto se le desdeña a la mujer cargos administrativos, mientras el comando es del hombre. Además, muestra contradicciones sobre la relación comando/liderazgo sobre personas y la relación gerencia/administración de recursos materiales y financieros, y coloca a las damas en “un espacio codificado tan masculinamente”, que hace verlas “como un cuerpo extraño” (Stiegler, 2009 citando a Childs y Krook) encontrándose en una situación paradójica entre la “relación excluyente de su género (femenino) y la posición de poder ocupada (masculina)”, desconociendo o “su condición de mujer o la legitimidad de su poder” (Stiegler, 2009. p. 21), y

así están bajo el doble dilema del tokenismo⁶: siendo hipervisibles en el discurso de la organización al participar notoriamente en actividades ceremoniales o de promoción institucional, e invisibles en tanto individuos asignados a algunas actividades menos valoradas de la organización.

Los hallazgos muestran la emergencia de 4 dimensiones vinculadas a lo social, lo formativo, lo cultural y lo humano del ser militar, que sirvieron de base para considerar la gerencia como una práctica donde el comando es una instrumentalización de acción de dicha gerencia militar, la visibilidad de la mujer militar y el manto que opaca su esencia de ser la hace invisible como sujeto, y el cuerpo femenino de la Fuerza Armada se asume en otro cuerpo con práctica masculina. La realidad así construida como tejido de significados, muestra como circulan y se consumen significaciones de la vida militar, que guía la acción de los integrantes de la institución y permite la comprensión de la realidad social vivida por la mujer en el tránsito por la carrera militar, la cual está condicionada por la cercanía y distanciamiento de elementos que confluyen en lo cultural. Ver figura N° 1.

6 Participación simbólica haciendo públicas pequeñas concesiones dadas a un grupo minoritario, para evitar acusaciones de discriminación, como muestra de buena voluntad (Hogg, M. y Vaughan, G. Psicología Social. Editorial Médica Panamericana S.A. Madrid. 2010).

Figura N° 1. - Confluencia de Dimensiones por género



Fuente: Elaboración propia, (2021).

Conclusiones

De esta manera las organizaciones en general, y en especial la Fuerza Armada venezolana como objeto de estudio, han estado permeadas por tendencias, concepciones o “modas gerenciales”⁷, en un intento por mostrar su adaptación a la cultura social prevalente que exige vivir con la visión cosmopolita epocal, eco de una permanente adaptación societal, así como también de los procesos de comunicación, toma de decisiones, resolución de conflictos,

control y evaluación de acciones e interrelaciones, con la finalidad de rectificar procedimientos de actuación para el alcance de los objetivos y metas previstos. Así la incorporación de las mujeres al área militar, resulta más una estrategia orientada a demostrar una voluntad de cambio, de modernización y democratización, que un intento genuino por dejar atrás las diferencias de género, manteniéndose tanto la actitud de sumisión femenina ante el hombre, como la prevalencia de las características masculinas del comando y de la institución.

A ello se suma la forma de conducir la organización militar, que a pesar de los supuestos cambios dados, reifica al hombre como el conductor de la institución, quien comanda, el superior de la mujer, quien establece los roles a asumir por ella. Así la mujer siempre relegada, usa la oportunidad de figurar en esta organización para intentar dar a conocer su potencial y mostrar su valía. Igualmente, la mujer no compite por el poder en sí y no hace ostentación del que posee; se conforma con tener libertad de acción, de hacer lo mejor posible; por ello al ocupar funciones de la

⁷ En la gerencia venezolana existen diferentes anclajes en las conversaciones de los actores acerca de “modas gerenciales”, antagónicas al desarrollo intrínseco de las organizaciones que conducen (Borjas, L. y Monasterio, D. 2010). Otra noción considera a las modas gerenciales provenientes de una visión que sustituye la novedad con la copia, presentándola como conocimiento en el estado del arte, buscando transferir modelos estandarizados y crear climas organizacionales concebidos fuera de nuestra realidad dándole vigencia exagerada para convertir en paradigma (Romero, J. (2004). *El Nuevo Gerente Venezolano. Una Epistemología para la Administración Pública*. Ediciones OPSU. Caracas).

denominada gerencia, se siente más segura, cómoda e identificada pero siempre busca procurar visión y sentido de dirección, de comunicar y construir confianza, incluso más que el hombre en el ejercicio de comando.

En la Fuerza Armada prevalece una perspectiva estructural caracterizada por la jerarquía y orden, de trayectoria encaminada hacia el ejercicio del poder y la autoridad, la lucha por la conservación del mando y poder, con diferentes manifestaciones espontáneas de interacción e interrelación entre sus miembros, con una práctica social reducida al manejo de requerimientos clásicos de administración y donde no se está dispuesto a ceder las prerrogativas logradas. Entonces el comando se ubica como una instrumentalización de acción de la denominada gerencia militar, hecho visible en la práctica de una conducta que promueve la cultura del clan, predominancia del mantenimiento interno y la afiliación, con procedimientos y métodos autoritarios, con valores basados en el poder imbricado a la autoridad y cuyas perspectivas y teorías que la sustentan se fundamentan en actitudes y creencias, historias, ritos y mitos.

Estas representaciones compartidas entre los miembros de la

organización, se constituyen en un acervo cultural consistente de estructuras de significación socialmente establecidas, con contenido valorativo manifiesto a lo largo de la vida, conduciendo a una asimilación cultural (sino forzada al menos coercitiva), a normas y modo de comportarse respecto a las mismas, constituyéndose así en información, transmitida y aprendida socialmente que garantiza a la organización mantenerse por encima de sus integrantes, donde prevalece el cuerpo colectivo sobre el individual. Por otra parte, el personal femenino en minoría, termina adaptándose a la cultura dominante dada por el hombre y apuestan a ascender o aprovechar la estructura de oportunidades en lugar de intentar, no generando los cambios y transformaciones que han motivado la incorporación de las mujeres al ámbito castrense, tal como una organización con rol más humanitario, participación en misiones de construcción y mantenimiento de paz y la superación de conflictos armados mediante la negociación.

En síntesis la mujer aunque ha logrado avances en esta organización en aparente equidad social, se opaca ante al poderío del hombre, al asumir actitudes o roles de papel; adicionalmente la Fuerza Armada venezolana al estar estruc-

turada organizacionalmente en un área administrativa o gerencial (Ministerio del Poder Popular para la Defensa) y un área operacional (Comando Estratégico Operacional), muestra una vez más distancia entre las responsabilidades administrativas o gerenciales y operacionales o de comando. En este sentido, los resultados se acercan a la posición compartida con Mosterin (1993) en cuanto al proceso de asimilación cultural que se percibe de mujeres a hombres, a Beauvoir (1949) en la concepción preconcebida y disminuida de género femenino y a Foucault (1999) quien plantea las relaciones dinámicas de poder dadas en cualquier relación social.

Esta investigación muestra que los roles típicamente asignados a las mujeres al incorporarlas a actividades tradicionalmente masculinas, son dados en la búsqueda de una aparente igualdad y para dar respuesta a presiones externas y no a cambios internos de la organización, observándose como los avances en la institucionalización de acciones en pro de la equidad de género han sido pocas y las políticas al respecto siguen dependiendo de la voluntad política y disposición personal de autoridades y funcionarios. Esto genera a la mujer militar, la sensación de ser miembros de una élite, de estar



visibles en ambientes donde destacan como grupo, haciendo gala de sus encantos físicos, mostrando cualidades que quizás no posean (autoridad), de ser aceptadas y reconocidas, aunque sea parcialmente.

En conclusión, en la institución militar la gerencia se distancia de esa concepción vinculada a los modos de relación y negociación con las personas y se basa más bien en administrar recursos financieros o materiales y se sustenta en el comando como tradición de la administración militar. Así se revitaliza la figura masculina como centro de la acción militar en contraste con opacidad de la mujer militar que es visible como objeto, siendo invisible como sujeto femenino y es llevada a asumir actitudes contra su propia naturaleza humana y femenina y se encarna como otro masculino.

Referencias

- Beauvoir, De S. (1949).** El segundo sexo. Los hechos y los mitos. Buenos Aires: Editorial Siglo Veinte.
- Bonilla, E y Rodríguez, P. (2005).** Más allá del Dilema de los Métodos. La Investigación en las Ciencias Sociales. Caracas: Editorial Norma.
- Borjas, L. y Monasterio, D. (2010).** Una aproximación a la Comprensión de la Gerencia Venezolana. Ponencia presentada al VII Congreso de Investigación y Creación Intelectual. UNIMET. Caracas.
- Carreño, F., Vargas, A. y Giraldo, G. (2017).** Caracterización del rol actual de la mujer en la gerencia de proyectos en Colombia. Revista EAN, 83, PP 93-117. Recuperado en: <https://doi.org/10.21158/01208160.n83.2017.1823>
- Carreiras, H. (2018).** La integración de género en las Fuerzas Armadas. Condicionamientos y perspectivas. Nueva Sociedad N° 278, noviembre-diciembre de 2018. 130-143. https://static.nuso.org/media/articles/downloads/11.TC_Carreiras_278.pdf
- Desiato, M. y Guevara, M. (1998).** El hombre en la Teoría de la Administración. Antropología y Ética en el Ámbito de Organización y Gerencia de Empresas. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Drucker, P. (1999).** Gerencia para el Futuro. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Ejército Venezolano. (1997).** Diccionario de términos militares y asociados del Ejército de Venezuela. Caracas: Escuela Superior del Ejército.
- Foucault, M. (1999).** Estética, Ética y Hermenéutica. Barcelona: Editorial Paidós.
- Foucault, M. (2007).** Nacimiento de la Biopolítica. Curso en el Collège de France (1978-1979). Fondo de cultura económica.
- Husserl, E. (1976).** Problemas fundamentales de la fenomenología. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Ley Constitucional de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana de 2020.** Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 6.508. Extraordinario de fecha 30 de enero de 2020.
- Lucero, M. (2018).** La larga marcha de las mujeres en las Fuerzas Armadas latinoamericanas. Nueva Sociedad N° 278, noviembre-diciembre de 2018. 144-151. Recuperado en: <https://www.nuso.org/articulo/la-larga-marcha-de-las-mujeres-en-las-fuerzas-armadas-latinoamericanas/>
- Ministerio de la Defensa. (1993).** Manual de liderazgo. Caracas.



Mintzberg (1991). Mintzberg y la Dirección. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Mosterin, J. (1993). Filosofía de la Cultura. 2da Edición. Madrid: Editorial Alianza S.A.

Murcia, N. y Jaramillo, L. (2008). Investigación cualitativa "la complementariedad". Colombia: Kinesis 2000.

Muralt, A. (1963). La idea de la fenomenología. El ejemplarismo husserliano. México: UNAM.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). Resolución 1325 Aprobada por el Consejo de Seguridad en sesión 4213ª, [https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325\(2000\)-S.pdf](https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325(2000)-S.pdf)

Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL). Atlas Resdal de la Defensa. Edición 2016. <http://www.resdal.org>

Santos, A. y Madureira, J. (2001). Metodología de las ciencias sociales. Portugal: Edições Afrontamento.

Schütz, A. (1972). Fenomenología del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva. Barcelona: Editorial Paidós Ibérica

Schütz, (1993). La construcción significativa del mundo social. Barcelona: Editorial Paidós Ibérica.

Stiegler, B. y Gerber, E. (2009). Género y poder. El significado del género en los más altos cargos políticos: los casos de Alemania, Chile, Argentina y España. Santiago de Chile: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Taylor, S. y Bodgan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de los significados. Argentina: Editorial Paidós.

Zubiri, X. (2006). Tres dimensiones del ser humano: individual, social, histórica. Madrid: Alianza editorial.

