III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

Pista de liderazgo: una intervención del psicólogo en el ámbito castrense.

Beramendi, Maite Regina, Muratori, Marcela, Delfino, Gisela Isabel y Sanguinetti, Eduardo César.

Cita:

Beramendi, Maite Regina, Muratori, Marcela, Delfino, Gisela Isabel y Sanguinetti, Eduardo César (2011). *Pista de liderazgo: una intervención del psicólogo en el ámbito castrense. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-052/686

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/eRwr/cw0

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org.*

PISTA DE LIDERAZGO: UNA INTERVENCIÓN DEL PSICÓLOGO EN EL ÁMBITO CASTRENSE

Beramendi, Maite Regina; Muratori, Marcela; Delfino, Gisela Isabel; Sanguinetti, Eduardo César
Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires - Colegio Militar de la Nación

RESUMEN
Desde hace unos años, las Fuerzas Armadas están realizando un proceso de modernización y cambio cultural para generar un cambio institucional (Garré, 2010). En esta línea, trabajaron conjuntamente personal castrense e investigadores de la UBA en el diseño cuasi-experimental, de un estudio que permitiera analizar el liderazgo en cadetes de IIIro y IVro año del Batallón de Infantería del Colegio Militar de la Nación. Los resultados arrojan diferencias entre la percepción de los oficiales instructores y los cadetes, siendo estos últimos más benévolos. Asimismo, los cadetes son más críticos con aquellas variables que hacían referencia a los atributos del líder para dirigir y relacionarse con el grupo.

Palabras clave
Pista liderazgo Cadetes Argentina

ABSTRACT
ASSESSING LEADERSHIP ABILITIES: THE PSYCHOLOGY CONTRIBUTION IN A MILITARY FIELD
Over the course of last years, Armed Forces have started a modernization and cultural change process which implies the recreation of new active institutional policies (Garré, 2010). In this frame, researchers from the Faculty of Psychology (Buenos Aires University) and military trainers worked together in order to carry out a cuasi-experimental study to analyze cadet's leadership abilities from IIIro and IVro courses of Infantry battalion from Military National College. Results show perception differences between instructional officials and cadets groups, being salient in the latter more benevolent attitudes. Besides, cadets are more critical when they evaluate those categories that are related with the ability to lead and related with the group.

Key words
Leadership obstacle course cadet

Introducción
Desde hace unos años, las Fuerzas Armadas están realizando un proceso de modernización y cambio cultural (e.g., integración e igualdad de la mujer, Misiones de Paz, etc) que implica replantearse y recrear nuevas políticas activas para la trasformación institucional (Garré, 2010). En este proceso de cambio, el Colegio Militar de la Nación (CMN), ha incorporado diversos dispositivos para generar un análisis sobre las diferentes estrategias que pueden mejorar la calidad de su trabajo, entre ellas el servirse de la investigación científica. En esta línea, trabajaron conjuntamente personal castrense e investigadores de la Facultad de Psicología de la UBA en el diseño cuasi-experimental de un estudio que permitiera analizar, de manera exhaustiva, las habilidades de liderazgo en cadetes de III^{ro} y IV^{ro} año del Batallón de Infantería del CMN, en una situación de simulacro, que implicó la resolución de diversos ejercicios.

Liderazgo
Desde el ámbito de la psicología, se desarrollaron diversas teorías de liderazgo que se diferencian por los enfoques teóricos en los cuales se centraron: (a) los rasgos del líder -las características personales que describían a un buen líder-; (b) el enfoque conductual -centrado en el análisis de las conductas de los líderes y en la relación entre éstas y el liderazgo efectivo-; (c) el enfoque situacional -haciendo hincapié en la diferencia de patrones de conductas que pueden ser efectivas en diferentes situaciones-; y (d) el enfoque de liderazgo transformacional y transaccional de Bass (Castro Solano, 2007).
Se reconocen 4 características en las cuales convergen las diferentes teorías. El liderazgo es un proceso, en el que un individuo ejerce influencia sobre otros, adoptando ciertas características específicas del contexto en el que surge y con un propósito con fines definidos (Castro Solano, 2007).

Antecedentes en el Colegio Militar de la Nación
En el Colegio Militar de la Nación (CMN) se han realizado distintos estudios sobre liderazgo con el fin de conocer el tipo de liderazgo que en él predomina. Según la investigación de Castro Solano y Nader (2004) el estilo de liderazgo elegido por la población de cadetes y oficiales del Ejército es el transformacional. En esta la misma línea, Castro Solano y Casullo (2005) estudiaron la relación de la auto-percepción de los estilos de liderazgo con el entrenamiento que se les enseñaba en el CMN, observando que aquellos cadetes que poseían un estilo transaccional, al momento de ingresar al Cole-

gio, desarrollaban mediante el proceso de socialización de la enseñanza militar, un estilo transformacional.
Dado que estos estudios, sólo evaluaban la auto-percepción de los estilos de liderazgo, se decidió profundizar sobre la temática, diseñando un instrumento que permitiera evaluar, de manera exploratoria las características del liderazgo del Batallón de Infantería del CMN en una situación de simulacro.

Método

Diseño

Es un estudio descriptivo-de diferencia de grupos, de diseño cuasi-experimental, transversal.

Participantes

Estuvo compuesta los cadetes de III^{ro} y IV^{ro} año del Batallón de Infantería del Colegio Militar de la Nación (n=97). Todos masculinos, entre 20 y 29 años de edad, solteros.

Instrumento

Se desarrollaron 2 instrumentos para evaluar el liderazgo y la dinámica grupal. En este trabajo sólo se analiza el constructo de liderazgo, que fue operacionalizado en 10 categorías, que eran evaluadas de 1 (carente del atributo) y 10 (posee el atributo).

Consultativo: antes de tomar las decisiones le pregunta a su equipo sus opiniones, analiza la situación y luego toma una decisión. Genera clima de confianza y respeto.

***Capacidad de conducción*:** conduce con éxito las misiones. Comunica de manera precisa y clara las órdenes. Genera consenso grupal y que los miembros sigan sus ideas. Se gana respeto de los seguidores.

Estratega: organiza el funcionamiento grupal para lograr el éxito. Planifica y proyecta eficazmente las soluciones de las misiones.

Ejemplo Personal: no sólo ordena o coordina sino que realiza tareas concretas, convirtiéndose en un modelo a seguir. Genera confianza, motiva, estimula el sacrificio y la cooperación.

Luchador: no se rinde ante las adversidades de las situaciones. Persiste en el intento de lograr el objetivo o busca nuevas estrategias para ello. Mantiene la calma, piensa en positivo.

Resolutivo*:* se focaliza rápidamente en el problema planteado, controla las emociones, es analítico, metódico, rápido, presenta determinación y eficacia.

Creativo: utiliza estrategias para resolver las misiones tales como: el ingenio, la imaginación o un pensamiento creativo.

Audaz: genera nuevas situaciones y encuentra soluciones creativas y audaces. Toman la iniciativa en los grupos y pesquisan rápidamente el problema.

Manejo Positivo de las emociones: actitud proactiva, optimista, más allá de las adversidades del contexto, pueden controlar emociones como: miedo, ansiedad, desesperación, enojo.

Tolerancia a la frustración: una alta tolerancia permite que las personas puedan rápidamente recuperarse de un evento estresante o negativo.

Procedimiento

Los cadetes fueron agrupados en patrullas de 10 personas, aproximadamente, del mismo año de estudio. Debían realizar el circuito de la pista de liderazgo que constaba de 10 estaciones, en cada una de ellas, uno de los cadetes era asignado como líder y debía dirigir la misión correspondiente, y un oficial lo evaluaba. Luego, finalizado el circuito, cada cadete evaluaba el liderazgo de sus pares. El procesamiento y análisis de las diversas percepciones de liderazgo de los oficiales y de los cadetes se realizó mediante el programa estadístico SPSS.

Resultados -Discusión

A partir de los datos obtenidos, se encontraron diferencias en la percepción de liderazgo entre los cadetes y los oficiales, siendo los primeros quienes calificaban más positivamente el liderazgo de sus camaradas que los oficiales (t (94)= 3,57; p=0,001. Cadetes= 6,76; Oficiales= 6,03). Además, se observaron diferencia en aquellas características que priorizaba cada grupo, siempre a favor de los cadetes: *estratega* (t (94)= 4,16; p=0,00. Cadetes= 6,65; Oficiales= 5,58), *luchador* (t (94)= 4,12; p=0,00. Cadetes= 7,24; Oficiales= 6,03), *resolutivo* (t (94)= 4,02; p=0,00. Cadetes= 6,88; Oficiales= 5,94), *creativo* (t (94)= 6,09; p=0,00. Cadetes= 6,80; Oficiales= 5,18), *audaz* (t (94)= 2,85; p=0,05. Cadetes= 6,52; Oficiales= 5,71), *tolerancia a la frustración* (t (94)= 2,16; p=0,03. Cadetes= 6,79; Oficiales= 6,15). Se observa que hay una diferencia en la percepción de liderazgo entre los cadetes y los oficiales, siendo los primeros quienes califican con notas más altas a sus pares. Esta diferencia podría deberse a que los oficiales son quienes poseen mayor conocimiento y experiencia, y además, han transcurrido por un proceso de socialización del liderazgo militar que no sólo implicó su etapa de cadete sino también como oficial, generando diferentes prototipos de liderazgo. Asimismo, se podría relacionar este fenómeno, a partir del concepto de favoritismo endogrupal (Tajfel, 1970) ya que, al momento de evaluar a todos los compañeros de las patrullas, se está evaluando al grupo y, en cierta forma, se estaría evaluando la participación e identificación en él. Por lo cual, podría ser una variable que atenúe la crítica y favorezca la benevolencia. Sin embargo, las categorías que evaluaron los cadetes con puntajes más bajos, y por eso no habría diferencias entre ellos y los oficiales, son aquellas variables que hacían referencia a los atributos del líder para dirigir y relacionarse con el grupo: capacidad de conducción, ejemplo personal, consultativo y manejo de las emociones. Para próximas investigaciones, habría que continuar indagando si esta crítica más intensa se genera porque los cadetes le adjudican una mayor importancia a estas categorías, lo cual les genera una mayor implicancia, y si esta evaluación no tendría un correlato con las expectativas de la Institución. Es decir, que sean aquellas variables que el CMN prepondere en su prototipo de liderazgo.

BIBLIOGRAFÍA

Castro Solano, A. & Casullo, M. M. (2005). Estilos de personalidad, inteligencia y afrontamiento como predictores de las trayectorias académicas de cadetes en una Institución Militar. Anuario de Psicología, 36(2), 197-210.

Castro Solano, A. & Nader, M. (2004). Valoración de un programa de entrenamiento académico y militar de cadetes argentinos. Estudio de los valores y el liderazgo. Revista Iberoamericana de Evaluación y diagnóstico psicológico. Anuario de Psicología, 10(17), 75-105.

Castro Solano, A. (2007). Concepciones teóricas acerca del liderazgo. En A. Castro Solano, M. L. Lupano, D. Benatuil & M. Nader. Teoría y Evaluación del Liderazgo (pp. 17-44). Argentina: Paidós.

Garré, N. (2010). Género y fuerzas armadas: algunos análisis teóricos y prácticos. Buenos Aires: Ministerio de Defensa.

Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. Scientific American, 5, 96-102.