

MÁS ALLÁ DE LAS PALABRAS: CÓMO LA COMUNICACIÓN NO VERBAL IMPACTA A LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS

ELIE SEMAAN

Comandante del Ejército de Tierra
Líbano

SUMARIO

La comunicación no verbal juega un papel crucial en la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas Españolas. Este artículo destaca cómo las diferencias de género en la comunicación no verbal influyen en la eficacia operativa y la cohesión de las unidades. Al explorar comportamientos no verbales como gestos, posturas y expresiones faciales, se subraya la importancia de adaptar las prácticas y formaciones militares para crear un entorno más inclusivo y equitativo.

Una comprensión más profunda y un entrenamiento adecuado en comunicación no verbal pueden mejorar significativamente la integración y la dinámica de género dentro de las Fuerzas Armadas Españolas, facilitando así un avance sustancial hacia la igualdad de género en contextos militares.

Utilizando un análisis descriptivo y entrevistas con oficiales de las Fuerzas Armadas Españolas, el estudio examina cómo los comportamientos no verbales como gestos, posturas y uso del espacio influyen en las dinámicas de género y jerarquías en un entorno militar tradicionalmente dominado por hombres.

Los hallazgos indican impactos significativos de la comunicación no verbal en percepciones y experiencias de las mujeres, afectando la cohesión del equipo, dinámica de autoridad y toma de decisiones. La investigación confirma que comprender y utilizar estratégicamente la comunicación no verbal puede mejorar la inclusividad y efectividad operacional facilitando una mejor integración de las mujeres. El estudio aboga por capacitación especializada en comunicación no verbal y ajustes de políticas para aprovechar estos conocimientos en favor de una mejor integración de género en entornos militares.

Palabras clave: Dinámicas de género, eficacia operacional, cohesión de equipo, dinámicas de autoridad.

ABSTRACT

Non-verbal communication plays a crucial role in the integration of women into the Spanish Armed Forces. This article highlights how gender differences in non-verbal communication influence operational effectiveness and unit cohesion. By exploring non-verbal behaviors such as gestures, postures, and facial expressions, the importance of adapting military practices and training to create a more inclusive and equitable environment is emphasized.

A deeper understanding and appropriate training in non-verbal communication can significantly improve integration and gender dynamics within the Armed Forces, thus facilitating substantial progress towards gender equality in military contexts.

Using descriptive analysis and interviews with officers from the Armed Forces, the study examines how non-verbal behaviors such as gestures, postures, and the use of space influence gender dynamics and hierarchies in a traditionally male-dominated military environment.

The findings indicate significant impacts of non-verbal communication on women's perceptions and experiences, affecting team cohesion, authority dynamics, and decision-making. The research confirms that understanding and strategically using non-verbal communication can improve inclusivity and operational effectiveness by facilitating better integration of women. The study advocates for specialized training in non-verbal communication and policy adjustments to leverage these insights for better gender integration in military settings.

Key words: Gender dynamics, operational effectiveness, team cohesion, authority dynamics.

INTRODUCCIÓN

La integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas Españolas (FAS) no solo marca un hito en la historia de la igualdad de género, sino que también refleja una transformación profunda en las percepciones y estructuras de las instituciones militares del país. Este progreso está firmemente anclado en la Constitución de 1978 y en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, evidenciando un compromiso sólido con los valores democráticos y de igualdad de género.

Desde el primer acceso de mujeres a las FAS el 22 de febrero de 1988 hasta la incorporación de la Princesa Leonor, España ha sido testigo de un cambio paradigmático en una de sus instituciones más tradicionalmente masculinas. La

Princesa Leonor, siendo la primera mujer de la familia Borbón en recibir formación militar, no solo anticipa un futuro en el que podría asumir el mando supremo de las FAS conforme a la Constitución Española, sino que también simboliza la creciente importancia de la integración femenina en las fuerzas.



Figura 1. La Princesa de Asturias jura Bandera en la Academia General Militar y la Constitución ante las Cortes. Fuente. Revista Española de Defensa noviembre 2023.

En el vasto universo de la comunicación, las palabras son solo un fragmento de nuestro arsenal expresivo. Como afirmaba el antropólogo Birdwhistell, «El hombre es un ser multisensorial. Algunas veces se expresa con palabras» (Davis, 2012, p. 44). En el entorno militar, un aspecto crucial de la integración efectiva de las mujeres es la comprensión y manejo de la comunicación no verbal (CNV). Esta forma de comunicación es especialmente crítica en contextos donde las palabras son escasas, pero las acciones son elocuentes.

Reconocer y adaptarse a las diferencias en la CNV entre géneros puede mejorar significativamente tanto la integración como la eficacia operativa de las unidades.

Al fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo, no solo se promueve una cooperación más eficaz, sino que también se previenen malentendidos y conflictos, mejorando así la cohesión y la eficiencia de las misiones. Este enfoque integral sobre la igualdad de género no solo refleja los valores democráticos del país, sino que también es un elemento esencial para el futuro éxito y adaptabilidad de las FAS.

ANTECEDENTES

La elección de este tema surge de la creciente relevancia de la CNV como una herramienta esencial de comunicación e interacción en entornos donde las palabras a menudo se ven limitadas o son superadas por el lenguaje corporal y las expresiones no verbales. Este enfoque se justifica aún más por el reconocimiento de que la CNV puede revelar dinámicas de poder y jerarquías no evidentes en la comunicación verbal, aspectos críticos en el ámbito militar.

La justificación de este estudio radica en la creciente presencia femenina en las FAS, un fenómeno destacado por cifras recientes. Por ejemplo, mientras que a principios del siglo XXI las mujeres representaban apenas un porcentaje mínimo, para el año 2023, las mujeres formaban el 13.1% de las FAS (OMI, 2023). Este aumento desde el inicio de su incorporación hasta la fecha actual evidencia la necesidad de profundizar en su integración efectiva y equitativa. El aumento cuantitativo plantea interrogantes sobre cómo las dinámicas de género y la CNV afectan su experiencia y progresión dentro de estas instituciones.

Abordar estos temas también responde a un imperativo legal y social de promover la igualdad de género en las FAS, en línea con las directrices y políticas de igualdad y no discriminación establecidas por la Ley Orgánica 3/2007. Esta alineación no solo subraya la relevancia de estos esfuerzos, sino que también destaca la importancia de adaptar las prácticas militares a los estándares contemporáneos de equidad y justicia social.

EXPOSICIÓN

CONSTRUCCIÓN DE GÉNERO Y MILITARISMO

El servicio militar ha sido descrito frecuentemente como un rito de paso que transforma niños en hombres y jóvenes en adultos. En cierta manera, también ha funcionado como un ritual de diferenciación entre hombres y mujeres, o más precisamente, entre las categorías socialmente construidas de lo masculino y lo femenino. Estas categorías subyacen a muchas de las tensiones en el corazón de la imaginaria militar.

El historiador militar John Keegan respaldó esta visión al afirmar: «Si la guerra es tan antigua como la historia y tan universal como la humanidad, debemos ahora reconocer la supremamente importante limitación de que es una actividad enteramente masculina» (Keegan, 1993, p. 76). Esta perspectiva resalta la incertidumbre estructural a la que se enfrentan las mujeres en las fuerzas armadas y plantea la cuestión esencial de si es posible para ellas cumplir con los roles de militares y mujeres sin desviarse de las expectativas tradicionalmente asociadas a cada uno de estos roles.

Históricamente, el militarismo fue descrito como «probablemente el campo de carrera más no tradicional para las mujeres» (Finch, 1994, p. 1). Esta descripción refleja cómo la estructura organizativa del ejército, al ser inherentemente una estructura de poder basada en rasgos masculinos, perpetúa el «techo de cristal». Esta estructura subyacente también implica una división entre los roles de hombres y mujeres, marcada frecuentemente por una interpretación biológica de diferencias naturales, que en contextos de socialización patriarcal, perpetúa roles de género y valores tradicionales (Ferguson, 1984).

En el otro extremo del espectro clasificatorio, pero estrechamente relacionado con él, está la imagen de la mujer como un ser que debe ser protegido, alguien por quien se supone que un soldado debe luchar y defender de los horrores de la guerra, como madres, esposas e hijas. Subyacente a esta categoría está la oposición, generalmente naturalizada como simétrica, entre el papel de las mujeres como madres y el de los hombres como guerreros: dar vida versus dar muerte, maternidad versus combate, vistas como actividades mutuamente excluyentes y específicas de la «naturaleza esencial» de mujeres y hombres.

Las diferencias biológicas frecuentemente se interpretan como justificaciones para la naturalización de relaciones de género asimétricas y socialmente desiguales. En sociedades donde predominan los procesos de socialización patriarcal, estas interpretaciones son clave para perpetuar los roles de género y los valores tradicionales, como la noción de una feminidad inherentemente pacífica y una masculinidad autoritaria, fuerte y activa.

En el sistema simbólico de sexo-género que correlaciona el sexo biológico con el contenido cultural, los valores y las jerarquías sociales, la institución militar se alinea con la esfera pública, predominantemente masculina, cuyos valores militares contrastan con los de la esfera privada, considerada feminizada y subordinada en la división social del trabajo basada en el género (Agudo, 2014).

Trayectoria y Realidades Contemporáneas de las Mujeres en las FAS

Desde la apertura inicial limitada a mujeres en 1988, las FAS han experimentado cambios significativos que han facilitado una mayor igualdad de género. Los

avances legislativos, como el Real Decreto-ley 1/1988 de 22 de febrero, que reguló la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, y la Ley 17/1999 de 18 de mayo, del Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, han eliminado restricciones previas, permitiendo a las mujeres ocupar cualquier destino profesional dentro de las fuerzas.

La Ley 39/2007 de 19 de noviembre, de la carrera militar, y posteriormente la Ley Orgánica 9/2011 de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, reforzaron la igualdad de género, introduciendo protecciones como la maternidad y la conciliación de la vida laboral, y promoviendo una representación equitativa en todos los niveles de las FAS.



Figura 2. El desembarco en la playa de Tiro, Líbano, el 15 de septiembre de 2006 como parte de la Fuerza Interina de las Naciones Unidas para el Líbano. Fuente. Revista Española de Defensa, noviembre 2023.

Un desarrollo notable ha sido la Reserva Voluntaria, iniciada en 2003, que ha visto una participación femenina significativa, con mujeres constituyendo una cuarta parte de los reservistas. Este programa ha permitido a civiles contribuir temporalmente en las FAS, demostrando un interés profesional creciente por parte de las mujeres hacia roles de defensa.

La integración de las mujeres en las FAS ha avanzado desde una participación limitada a roles plenos en todos los aspectos de las operaciones militares. Las reformas legislativas y las políticas de igualdad de género han remodelado no solo la estructura de las FAS, sino también su cultura, fomentando un entorno más inclusivo y equitativo. Este proceso de integración sigue enfrentando desafíos, pero también presenta oportunidades para continuar mejorando la igualdad de género dentro del ámbito militar.

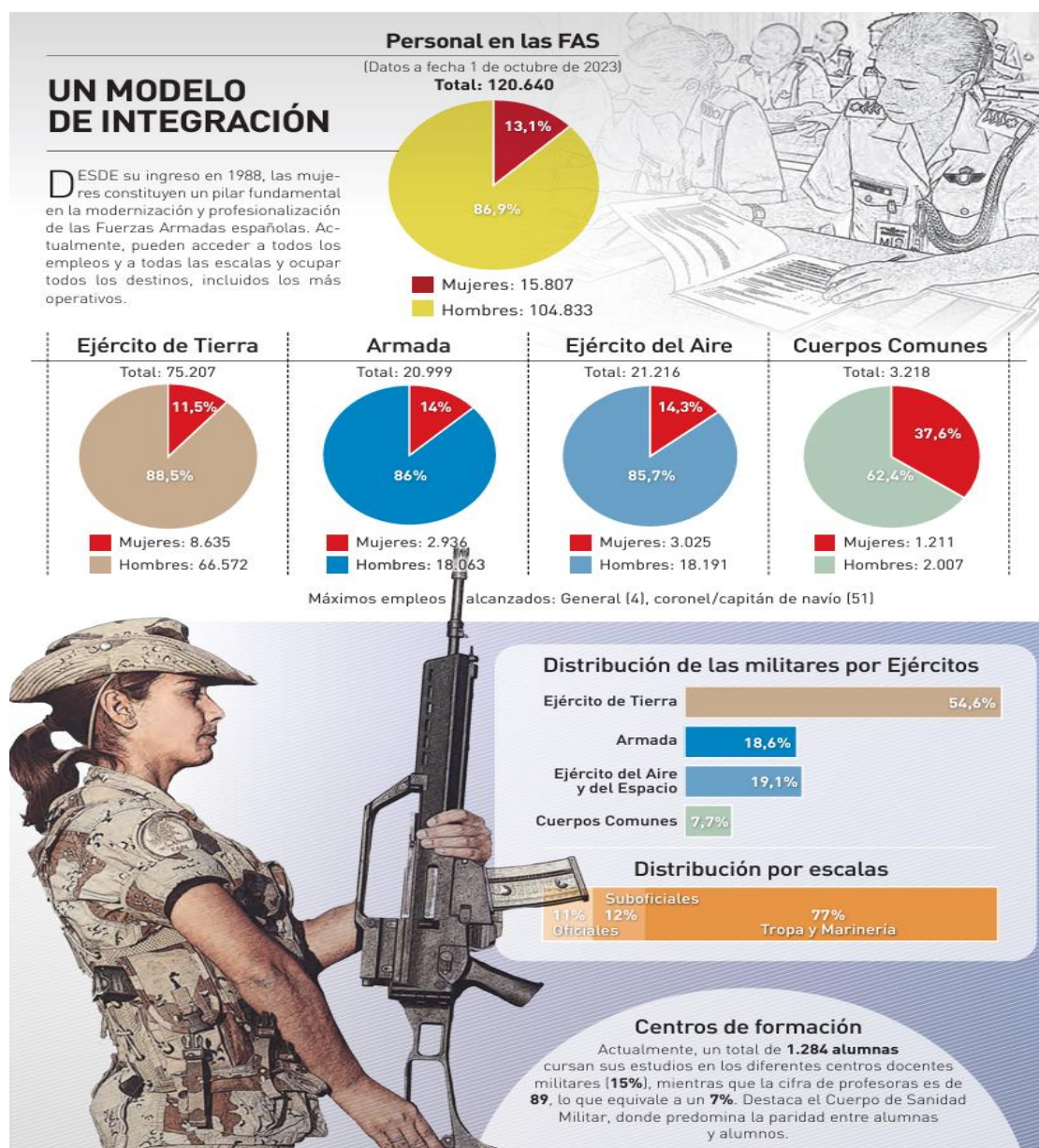


Figura 3. Personal en las FAS, datos en la fecha 1 octubre 2023. Fuente. Revista Española de Defensa noviembre 2023.

LA CNV EN EL ÁMBITO MILITAR

En la interacción humana, el comportamiento no verbal, aunque a menudo invisible al ojo inconsciente, es fundamental y constituye hasta el 55% del

significado en las interacciones sociales. Cuando los mensajes verbales y no verbales se contradicen, los adultos tienden a confiar más en los mensajes no verbales para juzgar las actitudes y sentimientos de los emisores (Mehrabian, 2017; Burgoon et al., 2021).

La CNV, que se manifiesta a través de expresiones faciales, posturas, comportamiento ocular y gestos, juega un papel crucial en la expresión de emociones y la gestión de interacciones. Las señales no verbales ayudan a regular el flujo de la conversación, facilitar el cambio de turno, proporcionar retroalimentación y transmitir significados sutiles.

A diferencia de la información verbal o escrita, el comportamiento no verbal abarca percepciones sensoriales como el tacto, el gusto, la vista, el oído y el olfato, junto con signos, símbolos, colores y expresiones físicas (Calero, 2005). Este lenguaje silencioso, aprendido de manera informal, está omnipresente en la comunicación, capaz de generar significados en toda interacción social (Bonaccio et al., 2016).

Las señales no verbales permiten a los individuos transmitir emociones, proyectar poder, manejar la distancia interpersonal, modular el flujo de la conversación y construir ideas sobre la mente de los demás. Estos procesos ocurren en gran medida fuera de la conciencia consciente, contribuyendo a la persistencia de prejuicios sociales que surgen de señales sutiles como la apariencia o el acento (Davis, 2012).

La CNV a menudo transmite información oculta, implícita o encubierta, no evidente para los observadores casuales. Desempeña un papel significativo en la interacción humana, donde el lenguaje corporal acompaña los actos de habla, transmitiendo información significativa incluso en ausencia de palabras. Esto explica los gestos que acompañan al habla y se aplica también a otras formas como el comportamiento facial (Knapp et al., 2013).

Charles Darwin (1859) intentó responder a la pregunta: «¿Por qué las expresiones faciales toman las formas que toman?» hace más de un siglo. Su conclusión sugiere que las expresiones faciales son hábitos rudimentarios manifestados en nuestra historia evolutiva. Ejemplos de tales expresiones son, por ejemplo, arrugar la nariz al oler olores desagradables o entrecerrar los ojos al enfadarse.

Con el tiempo, las expresiones faciales han acumulado una función comunicativa en términos de proporcionar información sobre el estado interno de un individuo (Krauss et al., 1996). Los movimientos corporales, como gestos, posturas y se extienden a tocarse, gestos con significado socialmente entendido, como

pulgares arriba, ilustradores gestos de mano, reguladores como asentimientos (Ekman y Friesen, 1969).

El comportamiento del ojo, es decir, la mirada, el contacto visual, las expresiones oculares, está culturalmente prescrito y forma parte de las normas conversacionales. La mirada de un individuo varía y se dirige hacia y desde sus interlocutores, y este comportamiento visual se asocia con significados semánticos como la expresión de intimidad, de comprensión, confusión, acuerdo, interés, entre otros (Bonaccio et al., 2016).

El olor es otro componente clave de la CNV. Los perfumes y el olor corporal pueden comunicar aspectos como la higiene. Además, a nivel inconsciente, los humanos emiten feromonas que afectan la percepción de atracción. Los infantes, por ejemplo, son capaces de reconocer el olor de sus madres, y muchos adultos encuentran consuelo en el olor de sus seres queridos (Burgoon et al., 2010).

Además, elementos artificiales como joyas, ropa y gafas forman parte de las pistas de apariencia física. Las gafas pueden hacer que una persona sea vista como más inteligente, las joyas pueden indicar estatus socioeconómico o marital, y la ropa puede enviar mensajes sobre ingresos, membresía de grupo o incluso el nivel de respeto hacia los demás.

El tacto es considerado como una de las formas más antiguas y fundamentales de comunicación humana, destacando su relevancia en la relación madre-infante. Se ha identificado que el tacto puede transmitir una amplia gama de emociones positivas como cercanía, comodidad, compasión, intimidad y amor, mientras que su ausencia puede indicar emociones negativas como resentimiento o desconfianza (Matsumoto et al., 2016).

Existen cuatro zonas de espacio interpersonal que varían según el tipo de relación social: íntima, personal, social y pública, que funcionan como burbujas invisibles concéntricas alrededor de la persona. Hall propuso que la distancia interpersonal regula la intimidad controlando la exposición sensorial, ya que la posibilidad de estimulación sensorial (olfato, vista, tacto) aumenta a distancias más cortas (Hall, 1973).

Las personas toman medidas para restablecer su espacio cuando se invade. Cuando los individuos sienten que su espacio ha sido invadido, responden con una variedad de comportamientos no verbales, como evitar la mirada, cambiar la orientación del cuerpo o usar objetos como barreras para delimitar territorio (Argyle y Dean, 1965).

En contextos organizacionales, especialmente en el ámbito militar, la CNV desempeña roles esenciales. Esta incluye desde exhibir atributos personales que influyen en cómo otros perciben a una persona hasta ejercer dominio y

estructurar jerarquías dentro de una organización. Además, la CNV fomenta el funcionamiento social efectivo y el desarrollo de relaciones interpersonales de calidad, aspectos cruciales para líderes efectivos que necesitan proyectar carisma y habilidad (Bonaccio et al., 2016).

En el contexto militar, la CNV adquiere una importancia crítica, no solo por su carácter contextual y menos consciente, sino también por su capacidad para transmitir significados complejos y sutiles que van más allá del lenguaje explícito. Esta forma de comunicación incluye una gama de comportamientos, como posturas, gestos, expresiones faciales y contacto visual, que son interpretados de manera diferente según las circunstancias y la cultura de la unidad militar. La CNV es crucial en situaciones donde la comunicación verbal no es posible debido al ruido, la distancia o la necesidad de discreción, como en operaciones encubiertas o en el campo de batalla (National Research Council, 2008).

Además, en el ámbito militar, la CNV es fundamental para establecer y mantener la jerarquía y la disciplina. Por ejemplo, un oficial puede demostrar autoridad y confianza mediante una postura erguida, una mirada firme, enviando señales no verbales de liderazgo y competencia. Del mismo modo, los subordinados utilizan la CNV para mostrar respeto y reconocimiento de la jerarquía, a menudo a través de saludos formales y posturas de atención (Riggio, 1987).

En el campo de batalla o en ejercicios de entrenamiento, la capacidad de leer y responder a las señales no verbales de los camaradas puede ser crucial para la coordinación y el éxito de las misiones. La CNV también ayuda a identificar el estado emocional y psicológico de los compañeros de equipo, lo que es fundamental para el apoyo mutuo y la cohesión del equipo en entornos de alta presión.

DIFERENCIAS DE GÉNERO DE LA CNV

Un aspecto crítico de nuestra identidad que se manifiesta al exterior es nuestro género, el cual influye significativamente en nuestras capacidades de CNV. Las investigaciones destacan que, generalmente, las mujeres superan a los hombres tanto en el reconocimiento como en la expresión de emociones, diferencias que son no solo estadísticamente significativas sino también relevantes en contextos sociales y profesionales.

El estereotipo que pinta a las mujeres como más expresivas, cálidas y hábiles en la CNV que los hombres coincide con la autopercepción de ambos géneros. A menudo criticados, estos estereotipos resultan ser bastante precisos y revelan cómo hombres y mujeres gestionan las emociones y la información a través de la CNV (Fischer y Manstead, 2000).

La investigación sobre las sonrisas en contextos sociales de LaFrance et al. (2003) ha demostrado que las mujeres tienden a sonreír más a menudo, especialmente cuando se sienten observadas o en situaciones de autorrevelación, lo que podría reflejar una estrategia adaptativa para manejar percepciones de poder y autoridad. Las mujeres en entornos profesionales, especialmente en roles de liderazgo, a menudo utilizan la CNV de manera estratégica para afirmar su autoridad y manejar dinámicas de poder.



Figura 4. El equipo femenino de la Patrulla Acrobática Paracaidista del Ejército del Aire.
Fuente. Revista Española de Defensa, febrero 2016.

En este contexto, una comandante femenina del Curso vigésimo quinto de Estado Mayor en la Escuela Superior de las Fuerzas Armadas entrevistada sobre su experiencia en las FAS ilustra este punto de manera efectiva. Ella comentó: «cuando ejercemos el mando, intentamos ponernos en una posición más distante del resto para hacernos valer». Este testimonio subraya cómo la CNV puede ser deliberadamente modificada para ajustarse a las expectativas de liderazgo y autoridad. La capacidad de las mujeres para adaptar su comportamiento no verbal es crucial en su integración y éxito dentro de estructuras tradicionalmente masculinas como las FAS.

En cuanto al contacto visual, Bente et al. (1998) encontraron que, mientras los hombres miran más frecuentemente a sus interlocutores, las mujeres sostienen la mirada por períodos más prolongados, especialmente cuando escuchan, lo que sugiere una mayor empatía y disposición para la interacción. En contraste, los hombres en posiciones de alto poder suelen adoptar un patrón de alta dominancia visual, mirando más mientras hablan de que mientras escuchan (Dovidio et al., 1988).

El tacto, en términos de quién toca a quién y cómo, ha sido estudiado durante más de 40 años. Las personas de alto estatus tienen más libertad para tocar a alguien de estatus inferior. Se ha observado que los hombres tocan a las mujeres más a menudo que viceversa, reflejando diferencias de estatus. Sin embargo, se ha encontrado que generalmente las mujeres tocan a otros más que los hombres (Hall, 1984, 2011).

La percepción del tacto varía según el género en encuentros heterosexuales. Las mujeres tienden a percibir el tacto como menos cálido y amistoso si lo consideran sexual, mientras que los hombres perciben el tacto sexual como más cálido y agradable (Nguyen y Heslin, 1975).

Además, los hombres tienden a tocar de manera más íntima y durante más tiempo que las mujeres, y mientras los hombres tocan a las mujeres con la mano más frecuentemente, las mujeres tocan más en formas no manuales. En cuanto a la efectividad del tacto en la comunicación, las mujeres tienen más éxito que los hombres en comunicar simpatía mediante el tacto, mientras que los hombres son más efectivos al usar el tacto para expresar enojo (Dibiase y Gunnoe, 2004).

Las diferencias culturales y de género son notables en el tacto, especialmente en situaciones donde no hay justificación para el tacto, los hombres tienden a reaccionar de manera más adversa que las mujeres. Además, la evitación del tacto varía según el género, siendo mayor en mujeres que en hombres (Sussman y Rosenfeld, 1978).

Los hombres generalmente prefieren mantener mayores distancias interpersonales en sus interacciones. Esta tendencia se acentúa en interacciones entre hombres, donde la distancia interpersonal es mayor que en interacciones femenino-femenino o mixtas. Además, tanto hombres como mujeres tienden a mantener mayores distancias al interactuar con hombres en comparación con las mujeres. En cuanto a la orientación corporal, las mujeres adultas tienden a orientarse más directamente hacia sus compañeros de interacción que los hombres (Hall, 1984).

La postura ha sido ampliamente estudiada en términos de expansividad versus compresibilidad. Los hombres suelen adoptar posturas más relajadas y expansivas, caracterizadas por brazos y piernas dispuestos asimétricamente y extremidades extendidas lejos del cuerpo. En contraste, las mujeres tienden a mantener posturas más restringidas, con las piernas juntas y los brazos cerca del torso. Esta diferencia de género en la amplitud de la postura se ha asociado con la dominancia y el poder social (Hall et al., 2005).

La apertura corporal en adultos está relacionada con la dominancia, y se ha descubierto que las posturas expansivas influyen en la generación de sentimientos y comportamientos asociados al poder, así como en cambios hormonales vinculados con altos rangos de jerarquía (Carney et al., 2010).

Se han observado diferencias en la marcha entre hombres y mujeres. Estudios han demostrado que los observadores pueden identificar el género de una persona que camina con precisión superior a la casualidad, basándose en pistas mínimas. Las caderas oscilantes son más características en la marcha de las mujeres, mientras que los hombros bamboleantes son más típicos en los hombres (Pollick et al., 2005).

Otra comandante femenina entrevistada comentó sobre su adaptación en la academia: «tuve que cambiar la manera de andar para no aparecer tan femenina... y antes de ir a misión en Colombia me corté el cabello para tener una apariencia menos femenina», destacando cómo las mujeres en las fuerzas armadas a menudo alteran su comportamiento no verbal para alinearse con normas masculinas de autoridad.

En términos de comportamiento vocal no verbal, se ha encontrado que los hombres generalmente hablan más fuerte y con más irregularidades, como pausas y frases incompletas, en comparación con las mujeres. Además, los hombres tienden a hablar más que las mujeres (Mast et al., 2010). Una comandante femenina compartió su experiencia personal: «tuve que cambiar el tono de voz en la Academia para aprender a mandar a los hombres y mujeres que estaban bajo mi cargo y que mi voz no pareciera tan fina».

Comportamiento no verbal	Qué género lo domina
Precisión de Comportamiento no verbal	♀
Sonriendo	♀
Dominancia visual	♂
Tocar a otros	♀
Distancia interpersonal	♂
Orientar el cuerpo hacia el compañero	♀
Espejo de postura	♀
Inquietud corporal, inquietud	♂
Respuestas de retroalimentación	♀
Gestos con la mano	♀
Inclinación hacia adelante	♀
Postura corporal expansiva	♂
Postura corporal restringida	♀
Volumen del habla	♂
Interrupciones intrusivas	♂
Balanceo de cadera	♀
Altanería de hombros	♂
Rubor	♀
Frecuencia de llanto	♀

Tabla 1. Diferencias de género en la CNV. Fuente. LaFrance y Vial (2016).

Las mujeres, por su parte, superan a los hombres en el uso de señales no verbales mientras escuchan a otros, lo que indica una escucha activa.

Contrariamente, los hombres tienen más tendencia a interrumpir a otros para tomar control de la conversación, lo que se conoce como interrupciones intrusivas.

El rubor, una respuesta fisiológica comúnmente desencadenada por la atención social no deseada, emerge a menudo en situaciones donde prevalece la autoconciencia, tales como momentos de vergüenza o culpa. Se ha observado que las mujeres son más susceptibles a experimentar rubor que los hombres (Leary, et al., 1992).

En cuanto al llanto, la investigación ha mostrado diferencias más extensas entre géneros que respaldan el estereotipo de la mujer llorosa frente al hombre estoico. Estudios sobre el género biológico y el llanto real revelan que las mujeres lloran más frecuentemente que los hombres, una diferencia que es consistente en varias culturas (Vingerhoets, 2013).

La evidencia científica y las experiencias personales confirman que existen diferencias significativas en la CNV entre hombres y mujeres. Ignorar estas diferencias puede causar un considerable estrés emocional y daño, particularmente para los grupos menos representados en cualquier institución.

En las FAS, por ejemplo, las mujeres enfrentan desafíos únicos. Una oficial expresó: «presionada por mis pares y por parte de mis superiores, tuve que renunciar a gran parte de lo que constituye mi feminidad para adaptarme al rol de oficial. En retrospectiva, no debería haber sido necesario hacer tales sacrificios». Estas reflexiones subrayan la necesidad crítica de reformar las políticas y la formación para fomentar una verdadera diversidad en estilos de liderazgo que valore y celebre las diferencias individuales, eliminando la necesidad de sacrificios personales que perjudiquen la integridad y el bienestar de las oficiales.

ESTRATEGIAS PARA UNA MAYOR EQUIDAD DE GÉNERO

La CNV desempeña un papel crucial en el ámbito militar; sin embargo, las diferencias de género en la CNV pueden afectar la dinámica y la eficacia de los equipos. Esto ha motivado el desarrollo de estrategias específicas para modificar y mejorar estas interacciones.

El primer paso hacia una CNV más inclusiva es la sensibilización sobre cómo ciertos comportamientos pueden ser percibidos como excluyentes o estereotipados. La formación en CNV busca ilustrar y desmontar estas barreras, promoviendo una identidad andrógina que permite a los individuos comunicarse de manera más flexible, superando los roles de género tradicionales que a menudo limitan la expresión.

Esto se complementa con políticas institucionales que fomentan la inclusión y la diversidad, asegurando que todos los miembros, independientemente de su género, reciban entrenamiento adaptado que respete y celebre las diferencias individuales.

Es vital que todos los miembros de las Fuerzas Armadas estén conscientes de cómo ciertos gestos o posturas pueden perpetuar estereotipos de género. Los hombres son alentados a adoptar estilos de comunicación que eviten la dominancia excesiva, mientras que las mujeres son incentivadas a evitar actitudes que puedan interpretarse como sumisión. Este equilibrio no solo mejora la comunicación sino que también fortalece el respeto mutuo y la efectividad del equipo.

Para que estas estrategias sean efectivas, deben estar apoyadas por un compromiso institucional continuo con la formación y desarrollo de un ambiente laboral que valore la diversidad y el respeto. La integración de la formación en CNV con evaluaciones regulares de personalidad puede profundizar la comprensión de la dinámica interpersonal y mejorar la respuesta a las complejas señales no verbales en situaciones variadas.

CONCLUSIÓN

La integración de las mujeres en las FAS ha sido un reflejo palpable del cambio cultural y estructural dentro de una de las instituciones más emblemáticas y tradicionales de España. Este proceso no solo ha demostrado un compromiso con los principios de igualdad de género establecidos en la Constitución de 1978 y la Ley Orgánica 3/2007, sino que también ha planteado desafíos significativos y oportunidades de crecimiento. La llegada de figuras como la Princesa Leonor ha simbolizado y potenciado esta transformación, mostrando que la presencia femenina en las FAS va más allá de un simple cumplimiento numérico, integrándose de forma activa y resiliente en todas las facetas de la vida militar.

La CNV emerge como un campo de especial relevancia en este contexto, actuando como un puente esencial para la comprensión y la operatividad dentro del ámbito militar, donde las expresiones, posturas y otros comportamientos no verbales desempeñan roles críticos en la cohesión y eficacia del grupo. Las diferencias en la CNV entre géneros, lejos de ser meras anécdotas, representan aspectos fundamentales que necesitan ser abordados para garantizar una integración plena y efectiva.

Es imperativo continuar con la educación y formación en este ámbito, no solo para superar los prejuicios y estereotipos que aún pueden persistir, sino para aprovechar las fortalezas que la diversidad trae consigo. Este enfoque no solo

beneficia a las mujeres dentro de las fuerzas, sino que enriquece la institución en su conjunto, permitiendo una adaptación más eficaz a los desafíos contemporáneos.

Finalmente, la presencia creciente de mujeres en las FAS no es solo un indicativo de progreso en términos de igualdad de género, sino un componente esencial para el futuro de las FAS en un mundo globalizado y en constante cambio. La profundización en políticas de inclusión y diversidad, junto con un compromiso continuado hacia la educación y adaptación institucional, serán cruciales para consolidar los avances logrados y abrir nuevas vías para el desarrollo y la efectividad militar en el siglo XXI.

Madrid, 15 de mayo de 2024

EL COMANDANTE

Fdo.: Elie Semaan

(4418)

BIBLIOGRAFÍA

Agudo, Y. y Sánchez de Madariaga, I. (2011) "Construyendo un lugar en la profesión: Trayectorias de las arquitectas españolas". *Feminismo/s*, 17, pp. 155-181. <http://dx.doi.org/10.14198/fem.2011.17.08>.

Argyle, M., y Dean, J. (1965) "Eye-Contact, Distance and Affiliation". *Sociometry*, 28(3), pp. 289-304. <https://doi.org/10.2307/2786027>.

Bente, G., Donaghy, C., y Suwelack, D. (1998) "Sex Differences in Body Movement and Visual Attention: An Integrated Analysis of Movement and Gaze in Mixed-Sex Dyads". *Journal of Nonverbal Behavior*, 22(1), pp. 31-58. <https://doi.org/10.1023/A:1022900525673>.

Bonaccio, S., O'Reilly, J., O'Sullivan, L., y Chiocchio, F. (2016) "Nonverbal Behavior and Communication in the Workplace: A Review and an Agenda for Research". *Journal of Management*, 42(5), pp. 1044-1074. <https://doi.org/10.1177/0149206315621146>.

Burgoon, K., Manusov, V., y Guerrero, L. K. (2021) *Nonverbal communication*. Routledge.

Burgoon, K., Guerrero, L. K., y Floyd, K. (2010) *Nonverbal Communication*. Allyn y Bacon.

Burgoon, K., y Dunbar, N. E. (2006) "Nonverbal expressions of dominance and power in human relationships". En *The Sage handbook of nonverbal communication*, 2, pp. 279-297.

Calero, H. (2005) *The Power of Nonverbal Communication: How You Act is More Important Than What You Say*. Silver Lake Publishing.

Carney, R., Cuddy, C., y Yap, J. (2010) "Power Posing: Brief Nonverbal Displays Affect Neuroendocrine Levels and Risk Tolerance". *Psychological Science*, 21(10), 1363-1368. <https://doi.org/10.1177/0956797610383437>.

Constitución Española. (1978). Boletín Oficial del Estado (BOE) numero 311, de 29 de diciembre 1978. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-12961>. [Consultado: 7 de enero de 2024].

Darwin, C. (1859) *"On the origin of species by means of natural selection"*. London: Murray.

- Davis, F. (2012) *"La comunicación no verbal"*. Alianza Editorial.
- Dibiase, R., y Gunnoe, J. (2004) "Gender and culture differences in touching behavior". *The Journal of social psychology*, 144(1), pp. 49-62.
- Dovidio, F., Ellyson, L., Keating, F., Heltman, K., y Brown, E. (1988) "The relationship of social power to visual displays of dominance between men and women". *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(2), pp. 233-242. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.2.233>.
- Ekman, P., y Friesen, V. (1969) "The Repertoire of Nonverbal Behavior: Categories, Origins, Usage, and Coding". *Semiotica*, 1(1), pp. 49-98. <https://doi.org/10.1515/semi.1969.1.1.49>.
- Ferguson, K. (1984) *"The Feminist Case Against Bureaucracy"*. Temple University Press.
- Finch, M. (1994) "Women in combat: One commissioner reports". *Minerva: Quarterly Report on Women and the Military*, 12(1), pp. 1-12.
- Fischer, A., y Manstead, A. (2000) "The relation between gender and emotion in different cultures". *Gender and Emotion: Social Psychological Perspectives*, pp. 71-94.
- Hall, A. (1984) *"Nonverbal Sex Differences: Communication Accuracy and Expressive Style"*. Johns Hopkins University Press.
- Hall, A. (2011). "Gender and status patterns in social touch". En *The handbook of touch: Neuroscience, behavioral, and health perspectives*, pp. 329-350.
- Hall, A., Coats, J., y LeBeau, S. (2005) "Nonverbal behavior and the vertical dimension of social relations: A meta-analysis ". *Psychological bulletin*, 131(6), pp. 898-924.
- Hall, T. (1973) *"The silent language"*. (pp. xviii, 217). Anchor.
- Keegan, J. (1993) *"A History of Warfare"*. Random House.
- Knapp, L., Hall, J. A., y Horgan, T. G. (2013) *"Nonverbal Communication in Human Interaction"*. Cengage Learning.
- Krauss, M., Chen, Y., y Chawla, P. (1996). "Nonverbal Behavior and Nonverbal Communication: What do Conversational Hand Gestures Tell Us?". *Advances in Experimental Social Psychology*, 28, pp. 389-450. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60241-5](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60241-5).

LaFrance, M., Hecht, A., y Paluck, L. (2003) "The contingent smile: A meta-analysis of sex differences in smiling". *Psychological Bulletin*, 129(2), pp. 305-334. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.2.305>.

LaFrance, M., y Vial, C. (2016) "Gender and nonverbal behavior". En *APA Handbook of Nonverbal Communication*. APA. pp. 139-161.

Leary, R., Britt, W., Cutlip, D., y Templeton, L. (1992) "Social blushing". *Psychological Bulletin*, 112(3), pp. 446-460.

Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, Boletín Oficial del Estado (BOE) numero 119, de 19 de mayo de 1999, páginas 18751 a 18797. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/05/18/17>. [Consultado: 10 de enero de 2024].

Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. Boletín Oficial del Estado (BOE) numero 278, de 20 de noviembre 2007. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-19880>. [Consultado: 6 de enero de 2024].

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado (BOE) numero 71, de 23 de marzo de 1999, Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. [Consultado: 10 de enero de 2024].

Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado (BOE) numero 180, de 28 de julio 2007. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-12961>. [Consultado: 7 de enero de 2024].

Mast, S., y Sczesny, S. (2010) "Gender, Power, and Nonverbal Behavior". En J. C. Chrisler y D. R. McCreary (Eds.), *Handbook of Gender Research in Psychology*. Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1465-1_20.

Matsumoto, D., Hwang, C., y Frank, G. (2016) "The body: Postures, gait, proxemics, and haptics". En *APA handbook of nonverbal communication* (pp. 387-400). American Psychological Association. pp. 411-425 <https://doi.org/10.1037/14669-015>.

Mehrabian, A. (2017) "*Nonverbal Communication*". Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351308724>.

National Research Council (2008) "*Human Behavior in Military Contexts*". National Academies Press.

Nguyen, T., Heslin, R., y Nguyen, L. (1975) "The meanings of touch: Sex differences". *Journal of Communication*. <https://psycnet.apa.org/record/1977-29489-001>.

Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas (OMI)- Ministerio de Defensa de España. "*Informe 2023 de evolución de la mujer y el hombre en las Fuerzas Armadas*". Disponible en: <https://www.defensa.gob.es/ministerio/organigrama/subdef/omi/>. [Consultado: 10 de enero de 2024].

Pollick, E., Kay, W., Heim, K., y Stringer, R. (2005). "Gender recognition from point-light walkers". *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 31(6), pp. 1247-1265. <https://doi.org/10.1037/0096-1523.31.6.1247>.

Real Decreto-ley 1/1988, de 22 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, Boletín Oficial del Estado (BOE) numero 46, de 23 de febrero de 1988, páginas 5672 a 5672. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/1988/02/22/1>. [Consultado: 7 de enero de 2024].

Riggio, R. (1987) "*The Charisma Quotient*". Dodd Mead.

Secretaría General Técnica (2023). Revista Española de Defensa, noviembre 2023, p.12. Disponible en: https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/r/e/red_410_1.pdf. [Consultado: 7 de mayo de 2024].

Secretaría General Técnica (2016). Revista Española de Defensa, febrero 2016, p.41. Disponible en: https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/r/e/red_325.pdf [Consultado: 7 de mayo de 2024].

Sussman, M., y Rosenfeld, M. (1978). "Touch, Justification, and Sex: Influences on the Aversiveness of Spatial Violations". *The Journal of Social Psychology*, 106(2), pp. 215-225. <https://doi.org/10.1080/00224545.1978.9924173>.

Vingerhoets, A. (2013) "*Why Only Humans Weep: Unravelling the Mysteries of Tears*". OUP Oxford.