

CAPÍTULO OCTAVO

LA INFLUENCIA DE LA PROFESIONALIZACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN MILITAR DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA SOCIOLOGÍA

LA INFLUENCIA DE LA PROFESIONALIZACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN MILITAR DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA SOCIOLOGÍA

POR ANA HUESCA GONZÁLEZ

Esta aportación tiene como objetivo dar algunas pinceladas sobre un tema tan trascendental en el futuro de las Fuerzas Armadas españolas como es su profesionalización, indicando algunos de los conceptos e ideas que desde la Sociología se pueden aplicar al proceso de cambio actual en que nos encontramos. Parte del conocimiento de las limitaciones de este análisis en tan breve espacio, de un tema tan complicado como compleja y diversificada es la propia organización militar. Por tanto, desde el principio se advierte que es nuestro propósito únicamente exponer algunos ejemplos generales de los posibles efectos de la profesionalización sin entrar en lo que, por otro lado, sería la necesaria diferenciación entre armas, cuerpos, tipo de destinos, etc. etc.

ORGANIZACIÓN VERSUS ORGANIZACIÓN MILITAR

Desde la definición dada por Parsons (1) una organización es *una unidad social o grupo humano deliberadamente constituido para conseguir uno o varios fines específicos, con una cierta permanencia en el tiempo y un cierto grado de formalización de estructuras y normas*. Hay varios tipos de organización, según se manifieste la presencia de los anteriores elementos: simples, complejas, voluntarias, industriales, etc..

(1) Parsons, T.: "Estructura y procesos en las sociedades modernas" New York: The free press, 1960.

El tipo de organización donde vemos reflejadas las características de las Fuerzas Armadas (FAS) es la organización compleja. Las organizaciones complejas asientan sus raíces en las denominadas por Weber "organizaciones burocráticas", y podemos definir las como aquella forma de organización que se rige por principios de jerarquía y delimitación de los distintos niveles de autoridad, especialización (delimitación de funciones y responsabilidades), capacitación profesional adecuada y lealtad a los objetivos y reglas de la organización, reglas escritas y procedimientos documentados, atributos de autoridad y responsabilidad según el cargo.

En general, las organizaciones complejas modernas están caracterizadas por:

- su gran dimensión,
- la continuidad temporal,
- la existencia de fronteras conocidas sobre lo que forma parte y lo que no de la organización,
- la división del trabajo (es decir, la existencia de un sistema de roles bien definido),
- trabajo a tiempo completo o toda la jornada,
- la coordinación de actividades a través de un staff administrativo,
- un conjunto de reglas y procedimientos formales y
- redes de comunicación complejas.

Según Scott (2), se pueden distinguir tres grandes corrientes en sociología de las organizaciones: racional, natural y abierta. Las dos primeras, que dominaron la literatura sobre organizaciones hasta los años 60 (3), tratan las organizaciones como sistemas cerrados, es decir, que no se ven afectados por influencias externas. Para los investigadores pertenecientes a esta corriente sólo los procesos y acontecimientos dentro de la organización son importantes.

Por el contrario, para los investigadores de la tercera corriente, desarrollada a partir de los 60, las organizaciones deben ser tratadas como *sistemas abiertos*, es decir, sistemas en interdependencia y en cambio constante con su entorno (enfoque sistémico). Actualmente, casi la totalidad de

(2) SCOTT, R. W.: "Organizations: Rational, natural and open systems": Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1981.

(3) Entre los representantes más célebres de la corriente racional están: Taylor y Weber. Los investigadores de la Escuela de las "Relaciones Humanas" como Mayo, Roethlisberger y Dickson, son representantes típicos de la corriente natural.

estudios de sociología de las organizaciones pertenecen a esta corriente. También nuestra reflexión actual se enmarca en ella.

La corriente abierta (por el contrario que las otras), considera que las estructuras —formales e informales— de una organización no son el resultado únicamente de factores intraorganizacionales, sino que están en gran medida influenciadas por factores externos: económicos, políticos, técnicos, culturales... E incluso, las "fronteras" de la organización no serían fijas o sin problemáticas, sino permeables y variables (4).

Mi propuesta, desde la sociología de las organizaciones es que hay que acometer el estudio de la organización militar como una organización compleja, dentro de un análisis estructural; entendiendo que la propia organización no está cerrada sobre sí misma —como muchos autores hasta ahora han considerado— sino que se encuentra situada en un punto determinado de un complicado tramado social.

Desde el análisis de las Fuerzas Armadas como un objeto de estudio específico se han producido, a lo largo de los últimos años, algunas aportaciones que buscaban su especificidad como tal organización militar. Principalmente el modelo de Charles Moskos: Institución-Ocupación (5) es el más aceptado, si bien muy criticado también. Hoy por hoy, desde la sociología española creemos que es un modelo débil que falla en su nivel de generalización (no es directamente aplicable a cualquier ejército) e innecesario, puesto que contamos con los suficientes elementos de análisis dentro de la sociología sin necesidad de establecer nichos artificiales de estudio.

Básicamente es necesario situar las investigaciones sobre organizaciones dentro de sucesivos círculos. El primero de ellos, que rodea e interactúa con la organización objeto de nuestro estudio, será en mi opinión el nivel de la sociedad en su conjunto. Las Fuerzas Armadas son un caso típico de organización compleja que evoluciona bajo la influencia de esa sociedad global (lo que hemos podido comprobar en la reciente historia española). Pero, lo más importante es dejar indicado cómo actúa esta influencia en la actualidad, dado que una de las características de un ejér-

(4) Cyert, R. M. y March, J. G.: "*A behavioural Theory of the Firm*". Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1963.

(5) Son muchos los que han visto un paralelismo entre la formulación que hace Moskos entre Institución y Ocupación y la que hacen los clásicos de la sociología entre *Gemeinschaft* y *Gesellschaft* (Tonnies), solidaridad orgánica-solidaridad mecánica (Durkheim) o comunidad-sociedad (Park).

cito en democracia es precisamente la permeabilidad o la receptividad de lo que se ha dado en llamar la "opinión de la calle". Esto, como ya he dicho, es común a todas las organizaciones complejas evolucionadas en nuestras sociedades occidentales. Solamente podríamos exceptuar los grupos creados ex profeso como estructuras cerradas y que basan en ello su propia existencia, como las sectas.

Siguiendo con el ejemplo, hay que situar a los militares en un círculo interior; un círculo exterior primario estará formado por la sociedad española, explicitada a través de los valores que la definen y de los distintos componentes que influenciaron la evolución de la organización: factores políticos (poderes ejecutivo y legislativo), tecnología, factores económicos (presupuestos), culturales.... Un círculo más amplio de influencia estaría formado por el sistema internacional.

Estos tres círculos serían lo que Frank R. Wood ha denominado macro, meso y medonivel (6) para definir los diferentes niveles de estudio de las Fuerzas Armadas. En realidad, Wood resalta la relación Ejército-Sociedad como aquella que da la pauta del momento de cambio en que se encuentra la organización de las Fuerzas Armadas. No es por tanto superficial suponer que la próxima nueva estructura profesional de las Fuerzas Armadas va a suponer importantes cambios dentro de la organización, así como también se verá afectada por la nueva percepción social hacia las FAS que se genere en el conjunto de la Sociedad.

La cuestión del distanciamiento militar respecto al resto de la sociedad es uno de los temas clásicos de discusión dentro de la sociología militar. Tanto es así que la opinión al respecto ha definido posturas diferentes entre los autores clásicos. Una posición tradicional en esta organización sería la identificación de los valores sociales con los valores militares que se produjo en determinados momentos de nuestra historia. S. Huntington (7) e incluso A. Perlmutter (8) exigían para la consecución de la eficacia y

(6) FRANK R. Wood: "En el filo de las tendencias institucionales y ocupacionales. El cuerpo de oficiales de las Fuerzas Aéreas de EEUU" en Moskos y Wood *Lo militar ¿más que una profesión?* Madrid: Colección Ejército. M.º de Defensa, 1991.

(7) SAMUEL P. Huntington: *The soldier and the state*. Cambridge: Harvard University Press, 1957.

(8) PERLMUTTER, Amos: *The military and politics in modern times*. New haven: Yale University Press, 1977. Distingue tres tipos de relaciones que pueden superponerse en el análisis de las relaciones civiles militares: la profesional, la pretoriana y la profesional revolucionaria.

neutralidad deseadas para las FAS un aislamiento de los valores de la sociedad. Morris Janowitz (9) cree que la profesionalidad militar aumentará según se incremente su vínculo civil en áreas como la administración y gestión y la formación, en línea con las fuerzas sociales y políticas emergentes. Hemos de pensar que las relaciones entre sociedad civil y militar en los próximos años en España está mucho más relacionada con esta versión de Janowitz.

Sin embargo, la mayor parte de las veces se acometen los estudios de FAS como si esta organización fuera algo diferente del conjunto del sistema social en que se encuentra. Este es el principal error. La superación del aislamiento político y social predicado por Huntington, unido a la superación de esa autopercepción de rechazo, que se percibe en alguna encuesta (por ejemplo, en la encuesta a los militares profesionales del Ejército del Aire, 1991), produciría un efecto positivo en la eficacia de nuestras FAS. Lo cual tiene más posibilidades de producirse dentro de un Ejército profesional.

Así pues, hay que considerar la organización compleja del Ejército como una organización social, como un nivel dentro de otros más amplios. Percibiendo el cambio intraorganizacional como un proceso sobre el que influyen todos los niveles, y especificando cómo el estudio del nivel más micro es el que nos ofrece una visión real del nivel de cambio alcanzado por esa influencia externa y su combinación con el cambio producido desde dentro, por lo que algunos autores han denominado "luchas políticas" (10), y yo denominaré crisis en las relaciones humanas.

LA PROFESIONALIZACIÓN COMO MOTIVO DE CONFLICTO ORGANIZACIONAL

En este apartado pretendo una aproximación a las posibles consecuencias de la profesionalización sobre la organización militar. Para ello, teniendo en cuenta que cualquier cambio en una organización produce "conflicto", reflexionaremos sobre los posibles tipos de conflicto de los que nos habla la sociología en las organizaciones y su esperada presencia en

(9) JANOWITZ, Morris: *"The professional Soldier"*. Nueva York: Free Press, 1960 (Traducción española por el Ministerio de Defensa, 1992).

(10) CYERTY March, op. cit.; y también BACHARACH, S. B. y LAWLER, D. J.: *"Power and politics in organizations: the social psychology of conflict, coalitions and bargaining"*. London: Jos-

la militar. Siendo el planteamiento de partida que los conflictos, consecuencia de los cambios producidos, no son negativos por sí mismos, sino que de los conflictos pueden extraerse modificaciones en la organización positivas para el incremento de su eficacia.

Conflictos intraorganizacionales

Es decir, aquellos que se producen en el interior de la organización por motivos internos.

En las relaciones humanas

- a) Intraindividual o personal.—Desde esta perspectiva a nivel personal deberemos pensar en el posible conflicto que se producirá en varias líneas a partir de la profesionalización. Uno de los problemas a los que ciertos individuos se enfrentarán será la duda acerca de su situación en el futuro, la falta de respuesta a la pregunta ¿que va a ser de mi? que se planteará a la finalización de los contratos de soldado profesional, es sin duda un motivo de conflicto. Así mismo, la necesidad de cambios en las actitudes personales y en las mentalidades de algunos de los mandos. Por ejemplo, para algunos podrá suponer un esfuerzo darse cuenta de que los soldados con los que van a tratar son igual de profesionales que ellos, con sus derechos y deberes y sus funciones perfectamente asignadas. Otro ejemplo sería la presencia de las mujeres, también como soldados profesionales (algo que, sin embargo, está produciendo más inconvenientes a nivel de organización —preparación de instalaciones, uniformes, etc.— que a nivel propiamente individual).
- b) Interindividuales.—En estos términos nos referimos al tipo de conflicto que se puede plantear en ciertos casos en la relación entre mandos y soldados profesionales. Lo que en el apartado anterior hemos puesto de ejemplo de posible conflicto individual, se puede convertir también en conflictos interindividuales. Se avecina una necesidad de modificar el trato y tipo de relaciones con los soldados, es importante trabajar en el establecimiento de un “nuevo estilo de mando” que en otra ponencia se explica.
- c) Intragrupal.—Este tipo de conflicto, existiendo en otros ámbitos y por otros motivos en la organización militar, no parece que en principio deba plantearse a consecuencia de la profesionalización del servicio militar. Solamente si entendemos este tipo de conflicto como el que se produce en el grupo respecto a la organización global identificaremos algún posible ejemplo que veremos más adelante.

d) Intergrupual.- Aunque, según la presente reflexión, parece que los conflictos a nivel de las relaciones humanas se producirán más en casos individuales que como grupos completos podemos intentar imaginar algunas situaciones que se podrían plantear. Por ejemplo, habrá que esperar a ver como se articulan los posibles ascensos a suboficial desde la tropa profesional.

Otro ejemplo, que podría generar algún conflicto, sería que ante la necesidad de cubrir algunas tareas que un escaso número de soldados profesionales en las unidades no cubre, hubiera que utilizar a los mandos para realizarlas.

Por último, un nuevo grupo profesional, en la base de la jerarquía de mando podría desequilibrar más las difíciles relaciones entre las escalas ya existentes. Pues no debemos olvidar que la organización militar -como cualquier otra- no es un todo compacto. Por ello, también podemos imaginar un posible incremento de los conflictos entre armas (entre otras cosas por la disminución del número de soldados).

Lo que debemos destacar es cómo según aumente el número de insatisfechos con el trabajo que realizan existirá mayor crisis, a la vez por cierto que mayor presión, hacia el cambio de la organización. La no existencia dentro de las Fuerzas Armadas de unos cauces establecidos de posible cambio o reivindicación puede llevar además a mayor ineficacia, provocada por la resignación, desilusión, desmotivación,... (11).

Entre los individuos y grupos y la organización en su conjunto

Parece que esta puede ser la principal causa de conflicto, la que se produzca por una mala gestión de la reforma, una falta de claridad en los nuevos planteamientos y una falta de previsión hacia determinadas necesidades.

Entre los ejemplos que pudiéramos encontrar de esa primera crítica se están produciendo ya entre muchos de los soldados profesionales de los que se van nutriendo nuestras unidades un importante número de recursos en la línea de demandar una igualdad de derechos respecto a subofi-

(11) El único cauce legal son los recursos individuales, cuyo número ha aumentado espectacularmente en los últimos años. Puede acudirse a la *Estadística de recursos contencioso-administrativos*. Madrid: Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa, varios años.

ciales u oficiales. Nos estamos refiriendo al derecho a una vivienda, al uso de residencias militares, etc. Esta puede ser una de las principales críticas que hacer a la reforma: no se puede ofrecer cosas que luego no se van a cumplir (producirá conflicto individual y intragrupal).

En la misma línea, ha de realizarse una oferta clara a los futuros soldados profesionales. Deben saber qué van a encontrarse en su trabajo, cuales van a ser sus cometidos, cuales van a ser sus posibilidades reales de ascensos.

Y, por último, se debería reflexionar más sobre determinadas necesidades de la vida cotidiana en los cuarteles, que una vez desaparezca el servicio militar obligatorio, van a quedar sin cubrir. Hay que plantearse quienes van a encargarse por ejemplo de la limpieza, o de las pequeñas chapuzas diarias (pintura, cambio de muebles, etc.). Estas funciones estarán fuera de las encomendadas a los soldados profesionales que podrían llegar a negarse a hacer, si no se anticipa una solución. Una posible solución, encargarlo a empresas privadas, significaría unos costes económicos que no creo hayan sido tenidos en cuenta. Dados los escasos presupuestos, se puede imaginar que va a ocasionar problemas la aplicación de la reforma.

CONFLICTOS ORGANIZACIÓN MILITAR-ENTORNO

Hay que comenzar diciendo que, según otros estudios realizados (12), la oposición al servicio militar obligatorio ha estado siempre entre los principales motivos de oposición a nuestras Fuerzas Armadas. Por ello, de la finalización del mismo se desprende un efecto inmediato de reducción del conflicto ejército-sociedad civil.

Imagen de las Fuerzas Armadas en la sociedad

Efectivamente, la valoración que de la institución Ejército ha hecho tradicionalmente la población española puede considerarse en parte negativa: por ejemplo, si atendemos a los datos recogidos en el índice de confianza de las distintas instituciones de Pedro González Blasco. Aunque hay que pensar que, sin embargo, en ningún momento la sociedad ha

(12) HUESCA, A.: "Los jóvenes y las Fuerzas Armadas" en *Fuerzas Armadas y sociedad civil. Conflicto de valores*. Cuaderno de estrategia, n.º 89. Madrid: Ministerio de Defensa, 1997.

puesto en cuestión la existencia de las Fuerzas Armadas. Los datos de CIS-Unidad de Estudios Sociales del Ministerio de Defensa, de 1991, así lo afirman. Incluso en los sondeos más recientes sobre percepción de las instituciones se puede ver como, aunque los porcentajes no reflejan un gran ascenso, hay instituciones mucho menos valoradas que el Ejército (partidos políticos, sindicatos...). La razón de fondo de la oposición al servicio militar obligatorio es la que siempre estaba presente.

Pero, la visión que los propios militares del Ejército del Aire tienen sobre cómo les ve la gente es aún más negativa. Esto último es lo más importante, pues esa percepción es lo que les hace autoemplazarse en la periferia social e impedir la superación de una fase cargada de complejos respecto lo civil, que no existe en otros países (13).

Percepción militar de su imagen social

Discriminación comparativa

Para intentar concretar, aunque sea brevemente, la percepción que los militares tienen de su imagen social, no tenemos más remedio que recurrir, aunque sea ya un poco antigua, a los resultados de la Encuesta a los militares profesionales del Ejército del Aire realizada en 1991 a un 76% de la totalidad de la plantilla del mismo. En esta encuesta se puede observar que salen perjudicados cuando se les pide una comparación social con sus homólogos civiles: se sienten formados por debajo de la formación equivalente civil; peor pagados sus trabajos que los equivalentes de la administración; incluso afirman que, teniendo en cuenta condiciones objetivas (económicas), su posicionamiento en clases sociales es bastante más bajo que como se perciben subjetivamente a sí mismos, es decir, objetivamente

(13) En palabras de Cathy Downes "Gran Bretaña", en *Lo militar...*, (pág. 214) "las FAS del Reino Unido han sido consideradas por diversos grupos de la sociedad civil como una ocupación marginal, una imposición temporal o un mal necesario". Según esta autora, las FAS han ocupado a lo largo de su historia una posición periférica dentro de la sociedad británica. Las filas del ejército se nutrían de entre las gentes con pocas oportunidades de otro tipo de empleo y con escasos recursos económicos. Por el contrario, sus jefes sí estaban extraídos de la élite social y económica.

Esta duplicidad de composición se mantiene en la duplicidad existente entre el rechazo social general y su vinculación hegemónica con las instituciones inglesas, sobre todo la monarquía. Puede que esta doble condición sea la característica más importante que impera en los orígenes de la relación de las FAS con la sociedad de su país.

Sin embargo, existen en el Reino Unido una "coincidencia de los valores básicos militares y civiles" (pág. 215), por lo que no ha existido la presión social que se ha dado en otros países de acomodación de uno a otro

tienden a verse en clases sociales más desfavorecidas que lo que se sienten. Esto se puede interpretar como un signo de conflicto.

A partir de un estudio realizado sobre los alumnos de las Academias también se descubrió que los alumnos de la Academia Básica del Ejército del Aire procedentes de promoción interna se sentían en un mayor porcentaje de una clase social inferior a los de acceso directo. Es decir, que su paso previo por la organización militar les ha producido ese efecto de desclasamiento. Esto, habrá de preverse cuando sea la gran mayoría de los que accedan a las academias procedan del servicio militar profesional. En el sentido de que no sólo es importante la percepción directa de la población civil sino su propia autoestima.

IDENTIFICACIÓN SOCIAL DE LOS ALUMNOS DE LA ACADEMIA BÁSICA DEL EJÉRCITO DEL AIRE Y LA POBLACIÓN JOVEN CIVIL CON LOS ESTUDIOS CORRESPONDIENTES

ACADEMIA BÁSICA

	Promoción Interna	Acceso Directo	Total	Población Joven
Alta / Med-Alta	6	27	12	4
Media	68	56	64	86
Med-Baja / Baja	26	17	23	10

Fuente: Dirección de Servicios Técnicos. Cuartel General del Aire, 1993.

Percepción subjetiva de la valoración social

El segundo factor que provoca crisis es la autopercepción de su imagen externa. Un Ejército que no se siente respaldado por el pueblo cuya defensa es su objetivo último, (ni quizás por sus instituciones), ni por los medios de comunicación, se convierte también en ineficaz al afectar a su motivación. Este problema no se produce en Alemania, ni en Gran Bretaña, ni en Francia (14).

(14) En Francia, las encuestas realizadas por el Ministerio de Defensa francés nos muestran que el prestigio con el que las Fuerzas Armadas cuentan entre la población es también grande, se las considera eficaces y existe una opinión favorable hacia ellas después del bache que sufrieron durante los setenta (crisis de Argelia).

Dos encuestas secuenciales del SIRPA (M.^o de Defensa) nos muestran como el porcentaje de los que no tienen en absoluto sentimientos antimilitaristas ascendió del 52 al 62% entre 1976 y 1983. En las mismas fuentes se plasma como un 70% frente al 64% de 1976 considera importantes los símbolos nacionales. Lo importante es destacar la evolución ascendente que a través de las encuestas muestra cómo cada vez mejora más la opinión de los franceses hacia su Ejército.

Nuestros militares profesionales del Ejército del Aire perciben, según la referida encuesta, que *la sociedad les valora de forma negativa* en un 55%, a pesar de que ellos mismos se consideran unos ciudadanos más en un 85% y que, según la respuesta de la propia población, no se les ve tan negativamente como ellos piensan (15). Es decir, que aunque presumamos que la desaparición del servicio militar obligatorio mejora objetivamente las actitudes respecto a las Fuerzas Armadas, lo importante es valorar si los propios militares serán conscientes de ello y elevarán consecuentemente su autoestima respecto a su consideración social.

Precisamente, son los suboficiales y los miembros más jóvenes los que creen que son más rechazados por la sociedad. Sin entrar ahora en las posibles razones, lo importante es darnos cuenta que el nuevo colectivo de profesionales situados en el grado más inferior de la escala y los más jóvenes van a ser los soldados profesionales. Ellos, posiblemente, sean los que mayormente lleven el peso de sentirse los más rechazados socialmente. Sin duda las campañas de Defensa no deben ir sólo dirigidas a los jóvenes susceptibles de ingresar en el Ejército sino al conjunto de la sociedad.

Preguntados los militares del Ejército del Aire —en la citada encuesta— si se considera un ciudadano más, preguntado como persona individual, un 85% así lo afirma —no se le pregunta como militar (16). Sin embargo, sin implicarse a sí mismo, en la siguiente pregunta el 55% opina que la sociedad rechaza al colectivo militar. Lo único que podemos inferir es que una posible respuesta del individuo “como militar” tendría las mis-

La última encuesta de SIRPA/DEPE en 1993 muestra los datos más positivos de la historia. Se alcanza un 77% de opinión “buena” frente al 17% de “mala”. Para el Ejército del Aire ésta llega a ser del 79%. Es por tanto su Ejército más prestigioso entre la población francesa.

- (15) En la encuesta de la Unidad de Estudios Sociales del ministerio de Defensa de enero de 1990, un 81,6% de la población encuestada creen que los militares siempre serán necesarios para garantizar la defensa nacional frente a un 7,2% que opinan que acabará por desaparecer y un 11,2% que no contesta o no sabe. a la pregunta sobre si estaban bien integrados en la sociedad o formaban grupos cerrados contestaron positivamente el 46,2% y lo contrario el 36,1%.
- (16) Podemos también encontrar numerosas referencias bibliográficas en las revistas militares más importantes, en las que en sus habituales entrevistas a altos mandos de las FAS se suelen leer declaraciones como la que transcribimos: “El militar es un ciudadano más, y la actividad profesional influye, enriquece de forma distinta la experiencia vital de cada individuo, pero no produce arquetipos”, del artículo “Un ciudadano de uniforme: Coronel Jefe del Ala 31 y de la Base Aérea de Zaragoza, Esteban Casaux” en *Revista Española de Defensa* n.º 20 Madrid: Ministerio de Defensa, 1989, pág. 76.



mas características que le otorga al colectivo. Ello, contrastado con las respuestas de las encuestas de población que existen podríamos llegar a la conclusión de que el individuo-militar o el grupo "militares" tienen una percepción distorsionada de la opinión general. Con la desaparición del servicio militar obligatorio, es de esperar que esta percepción de falta de valoración disminuya, y que, junto con el efecto positivo de la actuación internacional de las FAS, se pueda finalmente dejar de hablar de la integración civil-militar como un problema.

PROPUESTA DE MODELO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

De acuerdo con todo lo dicho podemos llegar a la elaboración de un posible modelo de explicación del "conflicto" y predisposición al cambio en las instituciones según el grado de satisfacción-centralidad en el interior de la institución y el grado de satisfacción-centralidad en el conjunto de la sociedad y aceptando como válida la premisa de que la insatisfacción y el conflicto predispone al cambio:

INTERIOR + -	Satisfecho con el status quo interno, no con la sociedad: predispuesto al cambio social	IDEAL: satisfacción general
	Insatisfacción total predispuesto al cambio	Satisfecho con la sociedad, no satisfecho con lo interno: predispuesto al cambio dentro
	-	+ SOCIEDAD

De donde también podemos concluir que si la situación de conflicto marcada por esa insatisfacción es el producto de la evolución de la organización militar que ha conducido a ella, el camino hacia la reducción de ese "conflicto" conlleva dos vías:

- o bien un incremento de la satisfacción en el interior del propio Ejército,
- o bien, una acción sobre y desde el conjunto de la sociedad; puesto

que, como queda dicho, el individuo está absolutamente integrado como ciudadano, no así la sociedad admite al colectivo militar desde la propia percepción de este (17).

Si bien no hay que olvidar que los beneficios que conlleva la profesionalización no hacen desaparecer otros de los problemas presentes en la organización. Por ejemplo, según los datos de la encuesta a los militares profesionales del Ejército del Aire (1991), los individuos exigen un prestigio basado en una buena preparación técnica, o bien, un nivel económico alto, que no poseen (18). Algo que, sin embargo, no sucede en otros países de nuestro entorno (19).

-
- (17) No cabe duda que la opinión de la sociedad española respecto a las FAS ha evolucionado positivamente en los últimos tiempos, muy influenciada por el anuncio de profesionalización del servicio militar y por las intervenciones en misiones de carácter humanitario y de mantenimiento de la paz. Pero, en realidad, no tenemos nuevos datos para medir si los militares profesionales han percibido y asumido la evolución de la opinión social.
- (18) Los oficiales superiores del Cuerpo General mayores de 35 años consideran en un 84% que la enseñanza recibida durante su permanencia en la Academia General del Aire era anticuada y, por tanto, es necesario que el programa de estudios que en ella se imparte sufra una remodelación casi completa, tendiendo a un aprendizaje mucho más especializado. Esta petición es un ejemplo claro del nivel de ocupación del Ejército del Aire, más aún cuando comprobamos que los jóvenes de las mismas características antedichas que opinan en igual sentido ascienden al 94%. Muy coherentemente con esta respuesta se da la que admite en un 68% que el nivel de calidad del E.A. respecto al resto de los países de la Alianza es inadecuado (elevándose el porcentaje a un 81% en el caso de los menores de 35 años).
- (19) En Francia, los militares no sienten una discriminación económica respecto a sus equivalentes en la administración civil; a su vez, todos reconocen las especiales circunstancias de la profesión. Nos lleva a pensar que las FAS francesas se encuentran en una posición de "centro" social, por el contrario que en el caso español. Es más, creo, el sector privado, cuyo contagio se repele para no perder el componente tradicional. Tampoco en Alemania se plantea esta cuestión, ya que el propio hecho del ingreso en las FAS está muchas veces condicionado al retorno a la vida civil con unas habilidades específicas. Los tiempos medios de servicio son entre los oficiales de 12,1 años; 7,7 años entre los suboficiales y 4,2 entre soldados y clases de tropa. Es obligado la obtención de una profesión civil determinada para ascender en el Ejército. Los oficiales, realmente, no son sino soldados que han decidido ir a la universidad y tras alcanzar sus estudios han querido permanecer en las FAS, y tras un período breve de readaptación se reintegran como tenientes, todos pues con su carrera universitaria civil. Este sistema tan particular consigue dos beneficios:
1. Los militares nunca se alejan de un status socio económico determinado civil, que compaginan con la profesión de las armas y que a la fuerza les hace estar integrados en ese mismo nivel socioeconómico con el resto de los ciudadanos, jamás en estas circunstancias se podría dar un corporativismo de cierta importancia.
 2. Facilita el retorno a la vida civil en cualquier momento con su propia profesión civil, que ha seguido perfeccionando, en incluso de manera ventajosa, porque las empresas los prefieren, incluso están en permanentes relaciones para ofrecer puestos a aquellos militares que quieran abandonar el Ejército.

El esquema planteado sirve para situar el momento concreto de cambio en que se encuentra una organización. Así, una organización militar ubicada en el primer cuartil explicaría un fenómeno golpista. También podríamos situar a otras instituciones como la Iglesia y la Teología de la Liberación en las sociedades Sudamericanas dentro del tercer cuartil; o crisis internas de partidos políticos o de sindicatos, en el cuartil cuarto.

La posición dos sería la ideal, la de equilibrio y estabilidad en las organizaciones, en que los miembros de las mismas conjugasen una autopercepción positiva de la sociedad en general y una satisfacción en el funcionamiento interno de la propia organización. Es un estadio difícil alcanzar en un 100%. La única conclusión que podemos obtener del análisis es la necesidad de encauzar el cambio en la forma más adecuada para los intereses (objetivos y metas) de cada organización.

En el caso de la organización militar, y de los efectos de la profesionalización hay que decir que esta profesionalización producirá previsiblemente un incremento de la satisfacción a nivel social global, pero, un incremento también del conflicto interno. Este conflicto lleva a la producción de cambios que pueden ser funcionales o disfuncionales, según como se maneje el conflicto, cuales sean los resultados o bien cómo traten de imponerse. Por tanto, la conclusión última nos lleva a destacar la importancia del proceso en sí mismo.

BIBLIOGRAFÍA

- CYERT, R.M. Y MARCH, J.G.: "A behavioural Theory of the Firm". Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1963.
- BACHARACH, S.B. y LAWLER, E.J.: (1980) "Power and politics in organizations: the social psychology of conflict, coalitions and bargaining". London: Jossey Bass Publishers.
- DIRECCIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS: (1991) *Encuesta a los militares del Ejército del Aire*. Madrid: Cuartel General del Aire.
- DOWNES, C.: (1991) "Gran Bretaña" en Moskos "Lo militar más que una profesión?". Madrid: Secretaría General Técnica, Ministerio de Defensa.
- HUESCA, A.: (1997) "Los jóvenes y las Fuerzas Armadas" en "Fuerzas Armadas y sociedad civil. Conflicto de valores". Cuaderno de estrategia, nº. 89. Madrid: Ministerio de Defensa.
- HUNTINGTON, S.P.: (1957) "The soldier and the state". Cambridge: Harvard University Press.
- JANOWITZ, M.: (1960) "The professional Soldier". Nueva York: Free Press. (Traducción española por el Ministerio de Defensa, 1992).
- MORALES, A.C.: (1994) "Diagnóstico y soluciones del conflicto organizativo" en Lucas Marín (ed.) "Sociología para la empresa". Madrid: McGraw-Hill.

- LOPEZ PINTOR, R.: (1990) "*Sociología industrial*". Madrid, Alianza editorial.
- PARSONS, T.: (1960) "*Estructura y procesos en las sociedades modernas*". New York: The free press.
- PERLMUTTER, A.: (1977) *The military and politics in modern times*. New haven: Yale University Press.
- SCOTT, R. W.: (1981) "*Organizations: Rational, natural and open systems*" Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- "*Un ciudadano de uniforme: Coronel Jefe del Ala 31 y de la Base Aérea de Zaragoza, Esteban Casaux*" en Revista Española de Defensa nº20. Madrid; Ministerio de Defensa, 1989. Pág. 76.
- UNIDAD DE ESTUDIOS SOCIALES *Encuesta sobre imagen del militar profesional en la sociedad española Madrid*. Ministerio de Defensa. Enero de 1990.
- WOOD, F. R. (1991) "*En el filo de las tendencias institucionales y ocupacionales. El cuerpo de oficiales de las Fuerzas Aéreas de EEUU*" en Moskos y Wood "Lo militar ¿más que una profesión?". Madrid; Colección Ejército. Ministerio de Defensa.