



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Los Oficiales de las Fuerzas Militares de Colombia del siglo XXI: un análisis de la identidad militar desde la percepción de sus líderes

Andrés Eduardo Fernández Ossorio

ADVERTIMENT. La consulta d'aquesta tesi queda condicionada a l'acceptació de les següents condicions d'ús: La difusió d'aquesta tesi per mitjà del servei TDX (www.tdx.cat) i a través del Dipòsit Digital de la UB (diposit.ub.edu) ha estat autoritzada pels titulars dels drets de propietat intel·lectual únicament per a usos privats emmarcats en activitats d'investigació i docència. No s'autoritza la seva reproducció amb finalitats de lucre ni la seva difusió i posada a disposició des d'un lloc aliè al servei TDX ni al Dipòsit Digital de la UB. No s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX o al Dipòsit Digital de la UB (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant al resum de presentació de la tesi com als seus continguts. En la utilització o cita de parts de la tesi és obligat indicar el nom de la persona autora.

ADVERTENCIA. La consulta de esta tesis queda condicionada a la aceptación de las siguientes condiciones de uso: La difusión de esta tesis por medio del servicio TDR (www.tdx.cat) y a través del Repositorio Digital de la UB (diposit.ub.edu) ha sido autorizada por los titulares de los derechos de propiedad intelectual únicamente para usos privados enmarcados en actividades de investigación y docencia. No se autoriza su reproducción con finalidades de lucro ni su difusión y puesta a disposición desde un sitio ajeno al servicio TDR o al Repositorio Digital de la UB. No se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR o al Repositorio Digital de la UB (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al resumen de presentación de la tesis como a sus contenidos. En la utilización o cita de partes de la tesis es obligado indicar el nombre de la persona autora.

WARNING. On having consulted this thesis you're accepting the following use conditions: Spreading this thesis by the TDX (www.tdx.cat) service and by the UB Digital Repository (diposit.ub.edu) has been authorized by the titular of the intellectual property rights only for private uses placed in investigation and teaching activities. Reproduction with lucrative aims is not authorized nor its spreading and availability from a site foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository. Introducing its content in a window or frame foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository is not authorized (framing). Those rights affect to the presentation summary of the thesis as well as to its contents. In the using or citation of parts of the thesis it's obliged to indicate the name of the author.



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Facultat de Dret

Programa de doctorado en Derecho y Ciencia Política
Línea de investigación: Ciencia Política

**LOS OFICIALES DE LAS FUERZAS MILITARES DE
COLOMBIA DEL SIGLO XXI:
UN ANÁLISIS DE LA IDENTIDAD MILITAR DESDE LA
PERCEPCIÓN DE SUS LÍDERES**

ANDRÉS EDUARDO FERNÁNDEZ OSORIO
BARCELONA, 2020



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Facultat de Dret

Programa de doctorado en Derecho y Ciencia Política
Línea de investigación: Ciencia Política

**LOS OFICIALES DE LAS FUERZAS MILITARES DE
COLOMBIA DEL SIGLO XXI:
UN ANÁLISIS DE LA IDENTIDAD MILITAR DESDE LA
PERCEPCIÓN DE SUS LÍDERES**

Director: Dr. Rafael Martínez Martínez

ANDRÉS EDUARDO FERNÁNDEZ OSORIO
BARCELONA, 2020

Declaración de autoría

Yo, Andrés Eduardo Fernández Osorio, identificado con pasaporte colombiano 79909965, declaro que esta tesis doctoral titulada “**Los oficiales de las Fuerzas Militares de Colombia del siglo XXI: un análisis de la identidad militar desde la percepción de sus líderes**” elaborada como requisito para obtener el título de Doctor en Derecho y Ciencia Política de la Universidad de Barcelona, es de mi completa autoría y no ha sido sometida para su calificación en ninguna otra institución universitaria. La tesis fue construida con base en los lineamientos de la Universidad de Barcelona y todo el material bibliográfico ha sido debidamente referenciado.

En constancia de lo anterior firmo la presente declaración de autoría, en Barcelona, España, a los ocho (8) días del mes de enero de 2020.



Andrés Eduardo Fernández Osorio

Pasaporte colombiano 79909965

Resumen

La identidad militar de los miembros de las Fuerzas Militares de Colombia (FFMM) es uno de los aspectos menos explorados en la literatura especializada, en particular, en los campos de la ciencia política, la sociología militar y la ciencia de la administración. Si bien las FFMM se han mantenido como la institución con el índice más alto de favorabilidad en Colombia durante las últimas dos décadas, el desconocimiento de lo que significa ser militar por parte de los ciudadanos ha impedido un mejor entendimiento de las instituciones castrenses y sus integrantes, lo cual ha afectado las relaciones entre civiles y militares, la gobernabilidad del Estado y el robustecimiento de la democracia.

Frente a esta problemática, la presente investigación busca ofrecer ciertas soluciones desde la perspectiva de la ciencia política, a partir del análisis de la identidad militar de los oficiales de las FFMM colombianas del siglo XXI en tres ámbitos: (1) sus rasgos sociodemográficos (su lugar de procedencia, estratificación económica, creencias religiosas y tendencias endogámicas), (2) su visión sobre lo que significa para ellos ser militar (motivos para ingresar a la carrera militar, las cualidades y virtudes castrenses, su posición frente al riesgo de muerte y su opinión sobre los estímulos profesionales, el corporativismo y el prestigio de las FFMM) y (3) su idoneidad profesional (educación militar y educación no castrense, su concepción de la política, las instituciones y movimientos sociales, su tendencia ideológica y su entendimiento de los valores ciudadanos).

Para tal fin, se examinaron las opiniones de 273 oficiales del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea que adelantaron el Curso de Estado Mayor en la Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” como requisito para ser promovidos al grado de Teniente Coronel o Capitán de Fragata. La información obtenida también se cotejó en ciertos aspectos con las percepciones de 1.120 cadetes, futuros oficiales del Ejército, de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Además de permitir la identificación, en mayor profundidad, de los orígenes y perspectivas de los oficiales, este trabajo contribuye al fortalecimiento del vínculo entre civiles y militares, así como a fortalecer la democracia en un país largamente afectado por un conflicto armado interno.

Palabras clave UNESCO: 590902: Instituciones centrales; 590903: Administración civil; 590404: Relaciones entre los poderes; 590299 Otras (Política de seguridad y defensa).

Resum

La identitat militar dels membres de les Forces Militars de Colòmbia (FFMM) és un dels aspectes menys explorats en la literatura especialitzada, en particular, en els camps de la ciència política, la sociologia militar i la ciència de l'administració. Si bé les FFMM s'han mantingut com la institució amb l'índex més alt de favorabilitat a Colòmbia durant les últimes dues dècades, el desconeixement del que significa ser militar per part dels ciutadans ha impedit un millor enteniment de les institucions castrenses i els seus integrants, la qual cosa ha afectat les relacions entre civils i militars, la governabilitat de l'Estat i l'enfortiment de la democràcia.

Davant d'aquesta problemàtica, la present investigació busca oferir certes solucions des de la perspectiva de la ciència política, a partir de l'anàlisi de la identitat militar dels oficials de les FFMM colombianes de segle XXI en tres àmbits: (1) els seus trets sociodemogràfics (el seu lloc de procedència, estratificació econòmica, creences religioses i tendències endogàmiques), (2) la seva visió sobre el que significa per a ells ser militar (motius per ingressar a la carrera militar, les qualitats i virtuts castrenses, la seva posició davant el risc de mort i la seva opinió sobre els estímuls professionals, el corporativisme i el prestigi de les FFMM) i (3) la seva idoneïtat professional (formació militar i formació no castrense, la seva concepció de la política, les institucions i moviments socials, la seva tendència ideològica i el seu enteniment de els valors ciutadans).

Per a tal fi, es van examinar les opinions de 273 oficials de l'Exèrcit, l'Armada i la Força Aèria que van avançar el Curs d'Estat Major a l'Escola Superior de Guerra "General Rafael Reis Prieto" com a requisit per ser promoguts a el grau de tinent coronel o capità de Fragata. La informació obtinguda també es va confrontar en certs aspectes amb les percepcions de 1.120 cadets, futurs oficials de l'Exèrcit, de l'Escola Militar de Cadets "General José María Córdova". A més de permetre la identificació, en major profunditat, dels orígens i perspectives dels oficials, aquest treball contribueix a l'enfortiment de l'enllaç harmònic entre civils i militars, així com a enfortir la democràcia en un país llargament afectat per un conflicte armat intern.

Paraules clau UNESCO: 590902: Institucions centrals; 590903: Administració civil; 590404: Relacions entre els poders; 590299 Altres (política de defensa i seguretat).

Abstract

The military identity of the members of the Colombian Armed Forces (FFMM) is one of the least studied aspects in academic literature, especially, in the fields of political science, military sociology and management science. Although, during the past two decades, the FFMM have maintained their status as an institution with the highest degree of approval in Colombia, the citizens' lack of knowledge as far as the meaning of being a military woman/man is concerned has precluded the society from gaining a better understanding of the military institutions and its members. This, therefore, had a negative impact on the civil-military relations as well as the governance of the State and strengthening of democracy.

In light of this problem, this research seeks to offer specific solution from the political science perspective by analyzing the military identity of the 21st century Colombian FFMM officers with an emphasis on three areas: (1) their sociodemographic features (their place of origin, economic stratification, religious beliefs and endogamic patterns); (2) their view of what it means for them to be a military woman/man (reasons to join the military, military qualities and virtues, their position in relation to the risk of death and their opinion on professional stimuli, corporatism and prestige of the FFMM); and (3) their professional suitability (military and non-military training, their perception of politics, institutions and social movements, their ideological orientation and their understanding of citizen values).

To this end, the thesis examines 273 opinions pertaining to the officers from the Army, Navy and Air Force who completed the General Staff Course at the Colombian War College (Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”) as a requirement for promotion to the rank of Lieutenant Colonel or Navy Commander. The data obtained was also verified to a certain degree with the perceptions of 1.120 cadets, future officers of the Army, from the Colombian Army Military Academy (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”). In addition to identifying with greater depth the origins and perspectives of the officers, this thesis contributes to strengthening both the link between the civilians and the military and democracy in a country largely affected by an internal armed conflict.

UNESCO Keywords: 590902: Central institutions; 590903: Civil service; 590404: Relations between the powers; 590299 Other (defense and security policy).

Tabla de contenido

Declaración de autoría	I
Resumen	III
Resum	IV
Abstract	VII
Tabla de contenido	IX
Lista de tablas	XIII
Lista de gráficos	XV
Lista de siglas	XVII
Lista de anexos	XIX
Prefacio	1
Introducción	11
Contexto institucional de las FFMM en Colombia	11
Planteamiento del problema	21
Metodología del estudio	28
<i>Estructura organizacional de las FFMM</i>	31
<i>Participantes</i>	34
<i>Cuestionario</i>	39
Referencial teórico	41
Estructura de la tesis	52
Capítulo 1: Rasgos sociodemográficos	55
<i>Composición de la familia colombiana</i>	56
1.1. Lugar de procedencia	57
1.2. Estratificación socioeconómica	67

<i>Nivel educativo de los progenitores</i>	74
<i>Hermanos</i>	80
1.3. Creencias religiosas	83
1.4. Endogamia (progenitores militares)	92
1.5. Edad y sexo	99
Capítulo 2: Visión militar	105
2.1. Motivos para ingresar a la carrera militar	114
2.2. Cualidades y virtudes	129
<i>Evaluación de las cualidades y virtudes</i>	131
<i>Características del ejercicio del mando</i>	139
2.3. Riesgo de muerte	143
2.4. Estímulos profesionales	148
2.5. Corporativismo	153
2.6. Prestigio	156
Capítulo 3: Idoneidad profesional	169
3.1. Educación militar	170
<i>Visión sobre la mujer en las FFMM</i>	178
3.2. Idiomas	190
3.3. Educación no castrense	194
3.4. Concepción de la política	197
3.5. Instituciones y movimientos sociales	202
3.6. Tendencia ideológica	206
3.7. Valores ciudadanos	212
Conclusiones	215
Bibliografía	229

Anexos

Anexo 1: Autorización	281
Anexo 2: Cuestionario	283
Anexo 3: Hoja de respuesta	323
Anexo 4: Consentimiento informado	325

Lista de tablas

1. Organización de los oficiales de las FFMM colombianas	30
2. Ficha técnica del cuestionario ESDEG	37
3. Ficha técnica del cuestionario ESMIC	38
4. Origen geográfico oficiales FFMM	59
5. Estrato socioeconómico por Fuerzas	71
6. Situación laboral de los padres	73
7. Situación laboral de las madres	73
8. Nivel de escolaridad de los padres	75
9. Nivel de escolaridad de las madres	75
10. Nivel educativo de hombres y mujeres en Sudamérica (41-60 años)	77
11. Nivel educativo de hombres y mujeres en Sudamérica (61 años y superior)	78
12. Cantidad de hermanos(as)	80
13. Posición entre los hermanos(as)	83
14. Creencias religiosas	85
15. Ambiente religioso	86
16. Correlación de padres en las FFAA e hijo militar	94
17. Correlación de madres en las FFAA e hijo militar	94
18. Progenitores de cadetes ESMIC e hijo militar	96
19. Pertenencia a las FFAA de los progenitores y familiares	97
20. Frecuencia de conversaciones sobre temas militares	98
21. Edad	100
22. Principal razón de ingreso a las FFMM	117
23. Razones de ingreso oficiales con autoidentificación institucional	125
24. Razones de ingreso oficiales con autoidentificación ocupacional	126

25. Reacción de las amistades ante el ingreso a las FFMM	128
26. Importancia de indicadores de evaluación profesional	132
27. Importancia de indicadores de evaluación profesional	133
28. Nivel de satisfacción general	134
29. Valoración de principios institucionales	137
30. Importancia de principios institucionales	138
31. Valoración de algunas características del ejercicio del mando	139
32. Significado de la disciplina	141
33. Aceptación del riesgo de muerte	144
34. Valoración de estímulos profesionales	151
35. Valoración de prestigio por Fuerza	161
36. Factor que más afecta la capacitación profesional de las Fuerzas	173
37. Factor que más afecta la preparación en las escuelas de formación	174
38. Importancia de algunas áreas de capacitación	176
39. Percepción sobre el grado de capacitación de la mujer militar	180
40. Percepción sobre el grado de capacitación de la mujer militar en la ESMIC	184
41. Nivel de escolaridad	195
42. Valoración de conceptos sociopolíticos	211
43. Importancia de valores ciudadanos	212

Lista de gráficos

1. Organigrama del Ministerio de Defensa Nacional	12
2. Objetivos de la Política de Defensa y Seguridad colombiana	20
3. Origen geográfico oficiales y víctimas del conflicto	60
4. Origen geográfico oficiales y cadetes EJC por departamento	62
5. Mapa de Colombia por Departamentos y ubicación de las Escuelas Militares	63
6. Víctimas en la familia de oficiales FFMM por origen geográfico	66
7. Comparación estratificación socioeconómica	72
8. Nivel de escolaridad en comparación al promedio latinoamericano	79
9. Costo del primer semestre EMAVI	81
10. Costo de semestres subsiguientes EMAVI	82
11. Distribución de las razones de ingreso	119
12. Comparación de primera razón de ingreso a las FFMM	120
13. Comparación de primera y segunda razón de ingreso a las FFMM	121
14. Primera razón de ingreso a las FFMM por estrato social	122
15. Primera razón de ingreso a las FFMM (institucional vs ocupacional)	124
16. Oficiales y alumnos institucionales por razón de ingreso a las FFMM	127
17. Oficiales y alumnos ocupacionales por razón de ingreso a las FFMM	128
18. Entendimiento del riesgo por dicotomía institucional vs ocupacional I	146
19. Entendimiento del riesgo por dicotomía institucional vs ocupacional I	147
20. Carácter civil o militar de cargos de responsabilidad política	165
21. Progresión de la opinión favorable sobre las FFMM (2000-2018)	158
22. Progresión de la opinión favorable sobre la Iglesia (2000-2018)	159

23. Progresión de la opinión favorable sobre la Policía (2000-2018)	160
24. Valoración positiva de instituciones	203
25. Valoración de movimientos sociales por parte de los oficiales	205
26. Tendencia ideológica	207

Lista de siglas

ARC	Armada de la República de Colombia
CECSE	Comité de Ética en Ciencias Sociales y Exactas
CEESEDEN	Centro de Estudios Estratégicos sobre Seguridad y Defensa Nacionales
CEM	Curso de Estado Mayor
CGFM	Comando General de las Fuerzas Militares
CIDOB	Centro de Información y Documentación Internacionales en Barcelona
CNA	Consejo Nacional de Acreditación
DAFP	Departamento Administrativo de la Función Pública
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DDHH	Derechos Humanos
DIH	Derecho Internacional Humanitario
DNI	Dirección Nacional de Inteligencia
EJC	Ejército Nacional de Colombia
EMAVI	Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez”
ENAP	Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla”
ESDEG	Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”
ESMIC	Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”
FAC	Fuerza Aérea Colombiana
FFAA	Fuerzas Armadas
FFMM	Fuerzas Militares
GRAPA	Grupo de Investigación y Análisis en Administración Pública
IES	Institución de Educación Superior
JEMC	Jefatura de Estado Mayor Conjunta
JEP	Jurisdicción Especial para la Paz
MDN	Ministerio de Defensa Nacional

NMR	Nuevos Movimientos Religiosos
OMR	Optical Mark Recognition
OTAN	Organización del Tratado del Atlántico Norte
PDS	Política de Defensa y Seguridad
PEI	Programa Educativo Institucional
PESDS	Plan Estratégico del Sector Defensa y Seguridad
PESE	Plan Estratégico del Sistema Educativo de las FFAA
PIB	Producto Interno Bruto
PND	Plan Nacional de Desarrollo
RESDAL	Red de Seguridad y Defensa de América Latina
SBESG	Subdirección Escuela Superior de Guerra
TICs	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Lista de anexos

Anexo 1: Autorización	281
Anexo 2: Cuestionario	283
Anexo 3: Hoja de respuesta	323
Anexo 4: Consentimiento informado	325

Prefacio

En 1996, cuando ingresé a la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC) para formarme como oficial del Ejército, lo hice con la convicción de ayudar a mi país, Colombia, a superar los difíciles problemas de orden público que atravesaba por cuenta de la subversión y los cárteles del narcotráfico. Múltiples acciones terroristas, asaltos a ciudades y ataques contra la infraestructura energética, eléctrica y vial hacían parte de la cotidianidad de los ciudadanos mientras que los gobiernos nacionales y municipales luchaban junto a las Fuerzas Militares (FFMM) y la Policía Nacional, para mantener un Estado cohesionado.

Aunque mi familia, de clase media-alta, no se opuso a mis aspiraciones y me apoyaron completamente por cuanto veían en el Ejército una institución de bien, mis abuelos, mucho más tradicionalistas, me recomendaron que ingresara mejor a la Armada (en ocasiones llamada Marina de Guerra) puesto que podría encontrar personas más afines a mi entorno. En ese momento no comprendí la razón de esos comentarios. A mi entender, el Ejército era una institución de carácter nacional que atraía personas de similar parecer y antecedentes, las cuales, luego de pasar por un riguroso proceso de selección y formación (y tal vez de homogenización), ingresaban para dar lo mejor de sí y contribuir a la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y el orden constitucional.

Sin embargo, a lo largo de los cuatro años que duró mi formación, comprendí que los más de 600 hombres de mi promoción, llamada “curso militar Brigadier General Rafael Morales Gómez” no eran un grupo uniforme tal como yo pensaba. No tenían motivaciones similares, ni compartían el mismo nivel de educación, conformación familiar o estrato socioeconómico. Su visión del Ejército era tan diversa como sus ciudades de origen y esto se notaba en cada una de las actividades que realizábamos.

Para algunos, la posibilidad de obtener un título universitario de pregrado (profesional en ciencias militares) durante el tiempo en la ESMIC, además de estudiar siete semestres de otra carrera (derecho, administración de empresas o ingeniería civil que podrían completar luego de su graduación como oficiales) era una oportunidad única que valoraban al máximo. Para otros, el estudio era simplemente una pérdida de tiempo y una imposición sin justificación ya que argumentaban que el motivo de ingresar al Ejército era convertirse en soldados y no en académicos.

Por otra parte, diversos alumnos habían ingresado al Ejército como una opción de trabajo estable y aceptaban con abnegación las dificultades naturales de la vida militar; en contraste, otros sentían que la vocación debía ser el único motivo válido de pertenecer a las FFMM y mostraban satisfacción en cada una de las pruebas que la ESMIC le imponía en su proceso de formación. Aun a pesar de las diferencias, completamente respetables, entre unos y otros, existía un sentimiento de grupo, que luego supe que se denominaba espíritu de cuerpo, que creaba lazos de igualdad y pertenencia

respecto al Ejército, así como incompreensión (y en ocasiones rechazo) a las otras Fuerzas (Armada y Fuerza Aérea) que eran tildadas de no estar comprometidas en la lucha contra los violentos.

Todas estas situaciones comenzaron a generar preguntas dentro de mí respecto a la conformación del Ejército y del resto de las FFMM, las cuales no han desaparecido durante mi carrera militar. Por el contrario, estos interrogantes se han intensificado por tres razones principales. La primera está relacionada con la formación que recibimos para ser oficiales, puesto que nuestro curso fue el primero en todo el Ejército en graduarse con un título universitario de pregrado y al mismo tiempo con un entrenamiento militar enfocado en la lucha antsubversiva de cuatro y no tres años como se acostumbraba. Esto nos concedió una formación integral que nos permitiría, al menos en teoría, tener un pensamiento diferente al resto del Ejército, así como poseer una visión más amplia de las situaciones con las que nos enfrentaríamos en nuestra vida profesional.

La segunda está relacionada con nuestras responsabilidades actuales como oficiales superiores ya que, en razón a la progresión de la carrera militar en Colombia, a la fecha solo permanecemos en servicio activo 161 integrantes de nuestro curso militar. Estos oficiales se desempeñan permanentemente, en razón al grado como Tenientes Coronales, como líderes y comandantes de las unidades del Ejército en el nivel táctico, utilizando su comprensión de la vida militar y su experiencia profesional para tomar día a día decisiones

fundamentales que interactúan no solo con las FFMM, sino con instituciones del orden municipal y nacional, así como con toda la población.

La tercera está relacionada con el futuro de las FFMM. En razón a la fecha de nuestro ascenso, el 1 de diciembre de 1999, y a la evolución del conflicto armado, se nos denominó como “Los oficiales de las Fuerzas Militares de Colombia del siglo XXI” quienes estaríamos llamados a generar y dirigir unas nuevas FFMM. Esta situación se está haciendo realidad con el actual proceso de transformación del sector defensa para el año 2030, siendo nuestro curso el llamado a proyectar las FFMM del futuro, así como de liderarlas en una forma innovadora cada vez que se asciende en los grados militares.

Así las cosas, algunas de mis preguntas respecto a la identidad militar, entendida como el conjunto de rasgos o características que permiten distinguir a los militares de otros miembros de su comunidad, tales como ¿quiénes son los oficiales del Ejército Nacional de Colombia?, ¿cuál es su mentalidad militar?, ¿cuál es su idoneidad profesional?, ¿cuál es su actitud frente a la política?, ¿son estas características similares en las demás FFMM colombianas? cobran mayor importancia en la actualidad. Este estudio es un intento de ofrecer una respuesta a estos interrogantes a través de una investigación cuantitativa con las FFMM sin precedentes en las instituciones militares colombianas y que se me autorizó realizar gracias a diversos mandos militares que creen posible un mejoramiento continuo de las FFMM de Colombia.

El estudio de la identidad militar es fundamental toda vez que “logra generar nuevas estructuras de comprensión de la realidad, que a su vez permiten conocer a profundidad las dinámicas e interacciones sociales de vinculación de sujetos a un grupo o institución social” (Corcione Nieto y Cabrera Cabrera, 2018:42). Así mismo, el análisis de la identidad militar y la cultura castrense permite comprender la multiplicidad de las prácticas sociales que estructuran las formas de vida de los sujetos que constituyen una institución militar (Woodward y Winter, 2006).

En efecto, tal como lo describen Corcione Nieto y Cabrera Cabrera (2018:42):

El concepto de identidad engloba varios aspectos que determinan la realización de prácticas sociales, culturales y religiosas, entre otras. Tales aspectos son en conjunto lo que se denomina identidad cultural o colectiva. Esta puede considerarse como una construcción subjetiva, resultado de las interacciones cotidianas, a través de las cuales los sujetos delimitan lo propio frente a lo ajeno.

Así, la identidad militar es una formación contingente resultado de un continuo proceso discursivo. Ocurre como resultado de una compleja dialéctica entre la interpretación de la argumentación y la identificación del sujeto. En este proceso de identidad, la estructura de lo real/no real tiende a una homogenización del campo discursivo que vuelve efectivos y estables los componentes de lo militar. Por tanto, existe una relación entre la construcción de la identidad de las Fuerzas Militares y la reproducción del discurso por parte del agente social que lo produce (Cuevas Valenzuela, 2014).

Autores como Hall (2003), Molano (2007) y Navarrete-Cazales (2015) entre otros, han sostenido que toda identidad es relacional y que su formación es un proceso permanente de identificación y desidentificación sucesivo. En consecuencia, la significación de la identidad de las FFMM colombianas es ante todo histórica y estructural, no existe sin la capacidad de reconocer el pasado por medio de elementos y referentes simbólicos, ya que la organización militar no está cerrada sobre sí misma, sino que se encuentra situada en un punto determinado de un gran entramado social.

Al ser una primera aproximación a este tema en las FFMM de Colombia, este estudio no pretende ser completamente exhaustivo, ni compararse con trabajos fundamentales sobre el campo militar como los adelantados por Huntington (1957), Kitchen (1968), Janowitz (1974), Teitler (1977), Moskos (1977), Segal (1986), Caforio y Martínez (2005), Clayton (2006), Martínez (2007), Danielsson y Weibull (2008) o Kümmel, Caforio y Dandeker (2009). Por el contrario, con el fin de generar confianza en las instituciones militares colombianas sobre la investigación en ciencias sociales y proyectar estudios longitudinales a futuro que permitan validar o falsar mis hallazgos, opté por ser conservador y explorar solo algunas facetas de mi principal interés.

Estas dificultades en la investigación con instituciones militares y jerarquizadas no son novedosas y han sido reportadas anteriormente por autores como Welsh (1970), Spencer (1973), Jenkins et al. (2011), Wilmoth y London (2013) y Forero Angel (2017a), siendo los mayores obstáculos la

percepción del estudio como una potencial amenaza a la institución y a las carreras de sus integrantes, así como las reservas frente a la necesidad de la investigación y el complejo proceso para su aprobación. En efecto, el presente estudio se enmarca en los entornos descritos por Díaz Fernández y del Real Castrillo al discutir el trabajo de Renzetti y Lee (1993) sobre la investigación en temas sensibles:

i) aquél en el que la investigación invade la esfera privada o escarba dentro de alguna experiencia personal profunda, ii) cuando se hace referencia a la desviación o control social, iii) cuando se afecta a los intereses de personas poderosas o el ejercicio de la coerción y la dominación y, iv) cuando se lidia con cosas sagradas para los estudiados y que estos no quieren que sean profanadas (2018:4-5).

En consecuencia, este estudio, al igual que cualquiera que explore temas sensibles (Cowles, 1988; Renzetti y Lee, 1993; Díaz Fernández, 2019), puede llegarse a considerar limitado ya que no explora todos los aspectos esperados (Lee, 1993; Dickson-Swift et al., 2007) y conlleva el riesgo de que “un mal desarrollo del trabajo quemé el campo para ulteriores promociones” (Díaz Fernández y del Real Castrillo, 2018:1). Así mismo, podrían alegarse ciertas contradicciones éticas al ser el investigador parte de la institución examinada ya que, en el afán de prevenir efectos adversos, podría llegar a alterar los resultados (Israel y Hay, 2006; Denzin y Lincoln, 2008). Todas estas dificultades las he tratado de mitigar al máximo a través de la recolección y tratamiento automatizado de los datos, con la validación de los procedimientos mediante comités de ética, soportando mis análisis en la literatura existente y empleando la vasta experiencia del profesor Rafael Martínez Martínez y otros

investigadores (Kenyon, 2014). Con esto, busqué ser neutral y objetivo para generar nuevo conocimiento que pueda ser verdaderamente útil para el fortalecimiento de las FFMM y la democracia colombiana.

La utilización de la información recopilada para esta tesis doctoral fue autorizada por parte de la Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” (ESDEG) a través del oficio No.105127 de fecha 15 de febrero de 2018 (Anexo 1) y por la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC) a través de su Comité Local de Ciencia y Tecnología mediante acta No. 8248 de fecha 11 de julio de 2018. Así mismo, la investigación para esta tesis doctoral fue aprobada por el comité de ética de la ESDEG con fecha 16 de enero de 2017 y del Comité de Ética en Ciencias Sociales y Exactas (CECSE) de la ESMIC con fecha 20 de marzo de 2018. No obstante, el depósito de esta tesis doctoral conllevará un compromiso de reserva permanente de la información de la cual sólo yo soy titular.

Agradezco a las Fuerzas Militares de Colombia, a su Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”, así como al Ejército Nacional de Colombia y a su Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” por el apoyo dado para desarrollar este proyecto de investigación y llevarlo a feliz término. Naturalmente, es preciso reconocer la confianza de los mandos militares que apoyaron en forma incondicional este estudio, el Señor General Alberto José Mejía Ferrero, Comandante General de las FFMM; el Señor General Ricardo Gómez Nieto, Comandante del Ejército Nacional; el Señor General Nicacio de Jesús Martínez Espinel, Director de la Escuela Superior

de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” y posterior Comandante del Ejército Nacional; y el Señor Brigadier General Juvenal Díaz Mateus, Director de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.

En especial, estoy eternamente agradecido con mi director de tesis, el profesor Rafael Martínez Martínez, profesor de ciencia política y administración pública de la Universidad de Barcelona, director del Grupo de Investigación y Análisis en Administración Pública (GRAPA) e investigador asociado del Centro de Información y Documentación Internacionales en Barcelona (CIDOB) quien me proporcionó, con infinita paciencia, su apoyo, conocimiento y experiencia para convertir mis ideas en realidad.

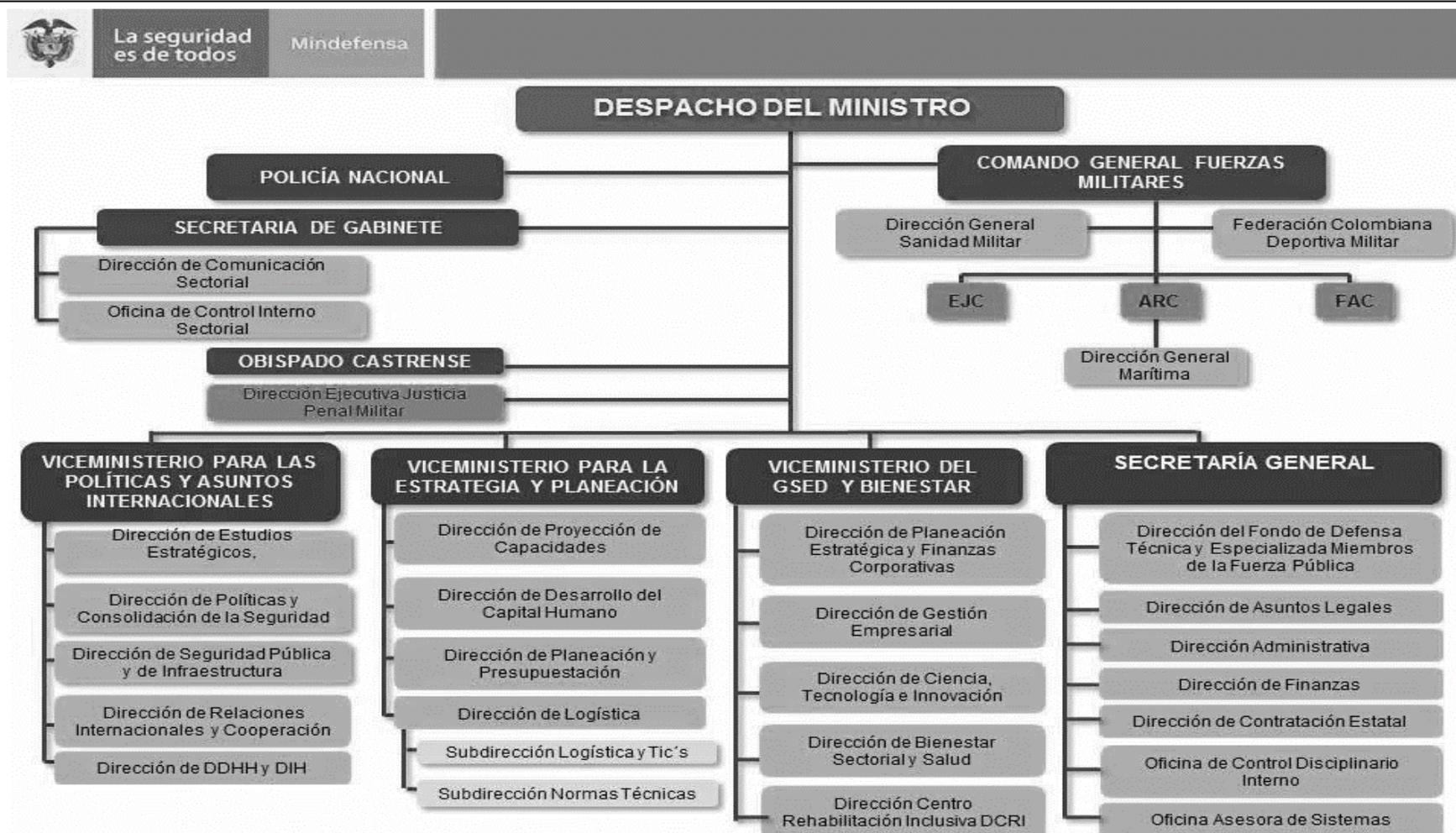
Introducción

Contexto institucional de las FFMM en Colombia

El propósito constitucional de las Fuerzas Militares en Colombia (en adelante FFMM), es garantizar "la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y el orden constitucional" (Artículo 217, Constitución Política de Colombia), permite catalogarlas como una organización ya que tienen estructura, objetivos, miembros y entorno específico (Mayntz, 1977). No obstante, las características de la organización militar la hacen particular a la luz de sus patrones de autoridad sobre los individuos y su relación con la sociedad. Al respecto, Janowitz (1959) sugiere cómo las FFMM, a través de la rigidez organizacional, el ceremonialismo y el profesionalismo exagerado, han migrado de la dominación institucional de sus miembros hacia un aislamiento social que los distancia de los demás ciudadanos.

En efecto, las FFMM colombianas se desagregan por el rol, funciones y capacidades de sus tres instituciones (en adelante denominadas Fuerzas): el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Una línea de comando bien definida, encabezada por el presidente de Colombia, como comandante supremo de las FFMM y un ministro de Defensa civil, que establece la política nacional de seguridad y defensa.

Gráfico 1. Organigrama del Ministerio de Defensa Nacional



Fuente: Ministerio de Defensa Nacional (2018a)

De esta forma, la dirección operacional de todas las Fuerzas es realizada por el Comando General de las FFMM, liderado por el general de mayor antigüedad, quien responde ante el Ministro de Defensa por la efectividad militar y coordina las capacidades conjuntas, como fuerzas especiales e inteligencia (Gráfico 1).

La Policía Nacional por su parte, es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, cuyo objetivo primordial es el “mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y las libertades públicas, y para garantizar que los habitantes de Colombia vivan en paz” (Artículo 217, Constitución Política de Colombia). Aunque la Policía coordina sus operaciones con el Ministerio de Defensa, no se considera parte de las FFMM.

En este punto es necesario mencionar que, en Colombia, contrariamente a lo que es costumbre en los países occidentales, las Fuerzas Militares no se denominan Fuerzas Armadas (FFAA). El término FFAA o Fuerza Pública, al igual que la Constitución francesa de 1791, solo se utiliza cuando se hace referencia a las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional como un conjunto. Esta claridad es preciso realizarla para el correcto entendimiento de esta tesis doctoral. Aunque la investigación se centró solamente en los oficiales de las tres Fuerzas de las FFMM y en los cadetes del Ejército, en ocasiones se utilizará el término FFAA cuando el análisis cobije a la Policía Nacional. Por ejemplo, cuando se hable de los progenitores o familiares

cercanos de los oficiales, de los cuales algunos sirven o han servido en la Policía Nacional.

Busquets (1984) muestra el impacto de la estructura y entorno para el caso de las FFMM españolas, donde, entre otras causas, los traslados por asignación forzosa de destino, vivir y trabajar en zonas completamente militares, el elevado índice de auto reclutamiento, los matrimonios entre hijos de familias militares, una educación diferente al resto de la sociedad, un limitado contacto con los demás ciudadanos y una vida intelectual escasa provocaron el aislamiento social de sus integrantes. Por su parte Lievens et al. (2005) y Gade et al. (2009) exponen el efecto de la estructura y objetivos de las FFMM en el desempeño y satisfacción laboral, las relaciones interpersonales y lazos con grupos sociales, condicionando el interés de los ciudadanos en el mundo militar que, por ende, agrandan la brecha entre las FFMM y la sociedad.

Las FFMM son administración del Estado. Se pueden interpretar como una construcción de la sociedad en la que se depositan responsabilidades y poderes para la defensa del Estado. Así mismo, sus miembros se acogen a esta creación social, a esta realidad, adaptando sus ideas, identidad y formas de vida a las creencias de las instituciones castrenses tales como el respeto a los símbolos militares, el ceremonialismo, la obediencia a la cadena de mando y la cortesía institucional.

Esta reflexión es un llamamiento a la realización de investigaciones que permitan identificar quiénes son y cómo piensan los integrantes de las FFMM.

No obstante, estas iniciativas generalmente conllevan encontrar diversos obstáculos en razón a que las organizaciones jerárquicas, como las castrenses, son conocidas tradicionalmente por su reserva en temas que puedan afectar su imagen y prestigio, siendo especialmente cuidadosas en autorizar el desarrollo de proyectos de investigación que puedan mostrar debilidades en su pretendida cohesión.

Aunque diversos estudios se han realizado a nivel internacional, especialmente en el campo de la ciencia política (Huntington, 1957; Riddleberger, 1965; Martínez et al., 2002; Martínez, 2004; Caforio y Martínez, 2005; y Pion-Berlin y Martínez, 2017), la sociología (Janowitz, 1959, 1974; Moskos, 1973, 1977; Moskos y Wood, 1988; Ouellet, 2005; Martínez y Díaz, 2005; Caforio y Nuciari, 2006; Caforio, 2007a, y Martínez, 2007) y la ciencia de la administración (Perlmutter y Bennett, 1980; Segal, 1986; Martínez, 2003; Danielsson y Weibull, 2008) para identificar quiénes son y cómo piensan los oficiales de las FFMM, no son pocas las dificultades que han encontrado esos autores para caracterizar a los oficiales y para obtener credibilidad ante los mandos militares sobre la importancia de sus investigaciones.

Al respecto, Colombia no ha sido la excepción, desde la conformación de las Fuerzas Militares y sus tres Fuerzas: el Ejército en 1810, la Armada (que incluye el Cuerpo de Infantería de Marina) en 1823 y la Fuerza Aérea en 1921, muy pocos estudios académicos se han adelantado para analizar a sus integrantes y su percepción sobre temas fundamentales como profesionales y ciudadanos. Si bien algunos discretos esfuerzos se han realizado por parte

de oficiales de las diferentes Fuerzas,¹ el reducido universo poblacional analizado, la metodología empleada y la limitada profundidad en el análisis de los resultados no han generado una contribución importante al conocimiento sobre los militares colombianos.

De forma similar, la mayoría de la literatura publicada de acceso abierto, como los estudios de Vega Uribe (1986), Atehortúa y Vélez (1994), Alcántara e Ibeas (2001), Vargas Velásquez (2002, 2007), Moreno (2005), Torres del Rio y Rodríguez Hernández (2008), Ugarriza (2013), Gordillo Aldana (2014) y Ugarriza y Pabón Ayala (2017) se han centrado en aspectos de evolución de la doctrina e historia militar, la comprensión de la participación de los militares en las decisiones de seguridad y defensa nacional, su contribución a los procesos de paz y la construcción de una memoria histórica nacional, dejando de lado el examen de los propios miembros de las FFMM.

Tal como lo sugiere Forero Ángel, las FFMM en Colombia han tenido una tendencia a inventar su propia tradición a partir de una narrativa particular de la historia y de la sociedad colombiana, caracterizándose por “ejercicios de ubicación y reubicación, por la fuerza de las emociones y por la necesidad de seguir la sugerencia hermenéutica que reconoce el carácter predominante de la pregunta sobre la respuesta” (2017b:1). Al respecto, la autora aclara, siguiendo a Hobsbawm y Ranger (1983), que inventar “no es equivalente a mentir o a engañar, sino que es la facultad de poder proclamar como

¹ Por ejemplo, los trabajos de Díaz et al., 2012; Fuentes, Karan, y León, 2012; Calderón Rojas y Peña Morales, 2014; Cardozo Echeverri y Delgado Gonzáles, 2014; Cardozo y Pineda, 2014.

tradicionales un conjunto de prácticas y rituales que tienen como objetivo inculcar ciertas normas y valores de comportamiento que tienen implícita la continuidad con un pasado oportunamente seleccionado” (Forero Angel, 2017b:5).

Así las cosas, el problema que aborda esta tesis se enmarca en la ciencia política, la sociología militar y la ciencia de la administración, enfocándose en identificar el perfil de los oficiales de las FFMM colombianas. Consecuentemente, la presente investigación da importancia a preguntas como: ¿cuáles son los rasgos sociodemográficos de los oficiales de las FFMM colombianas?, ¿cuáles son las características de su mentalidad militar? y ¿cuáles son las particularidades de su idoneidad profesional?.

Considerando lo anterior, el objetivo principal de esta investigación es el de perfilar los elementos más relevantes que configuran la identidad militar colombiana según las percepciones de sus líderes en el nivel táctico. Para esto, se busca evaluar algunas de las creencias generalizadas sobre la oficialidad de las FFMM colombianas presentes en el imaginario colectivo; identificar las características diferenciadoras de las identidades entre las diferentes Fuerzas; y comprender los mecanismos de interacción entre esas identidades y las acciones prácticas que desarrollan los oficiales dentro y fuera de la institución con relación a algunos temas de relevancia nacional y la sociedad.

Con el inicio del proceso de transformación de las FFMM colombianas en el año 2011 se crearon nuevas oportunidades para el desarrollo de

investigaciones de valor al interior de las Fuerzas, en especial sobre el futuro de la institución militar y las apreciaciones de sus integrantes al respecto (Ciro Gómez y Correa Henao, 2017). Esta transformación, abrió las puertas al acercamiento de las FFMM colombianas a la sociedad, aumentando la comprensión de sus misiones y métodos operacionales. Por ejemplo, el profundo cambio en la doctrina del Ejército, llamado proyecto Damasco, permitió que la doctrina militar sea completamente pública, aumentando la transparencia en el empleo de las tropas, la rendición de cuentas ante los ciudadanos y la mejora de las relaciones civiles-militares (Rojas Guevara, 2017; Gonzalez Martínez y Betancourt Montoya, 2018).²

Este proceso de modernización de las FFMM es significativo toda vez que obedece a la intención del Estado colombiano plasmado en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”, en la

² Al respecto, *Ciro Gómez y Correa Henao* indican que: El proceso de transformación persigue objetivos generales y específicos en aras de definir claramente los resultados que se pretenden alcanzar de cara a la sociedad, a los derechos de las personas y grupos y a las instituciones del Estado. Así pues, el objetivo general es establecer una nueva dinámica para el cumplimiento de la función constitucional del Ejército Nacional, que responda a los desafíos propios de su rol dentro del Estado Social y Democrático de Derecho. Por lo anterior, se plantean algunos objetivos específicos como: 1) diseñar un modelo de transformación del Ejército del futuro, consistente en términos estratégicos, operacionales y tácticos, y sustentado a partir de bases constitucionales; 2) garantizar que las capacidades del Ejército del futuro respondan a los lineamientos establecidos en las áreas misionales actuales y proyectadas del sector Defensa, asegurando la presencia, el reconocimiento y la visibilidad de la Fuerza; 3) preservar la experiencia y la efectividad de combate del Ejército Nacional en la construcción e implementación del modelo de transformación; 4) fortalecer el poder de combate del Ejército Nacional para responder con mayor efectividad a los retos y desafíos del futuro; 5) optimizar los procesos administrativos y de apoyo de la Fuerza, así como la eficiencia logística a través de su modernización; 6) afianzar los elementos de la cultura institucional de los miembros del Ejército Nacional; 7) propiciar desarrollos intelectuales y doctrinales que fortalezcan el proceso de transformación del Ejército y orienten su implementación; 8) desarrollar la interoperabilidad, compatibilidad e integración de procedimientos, recursos y medios para operar en marcos de acción combinada, conjunta coordinada e interagencial (2017:21).

Política de Defensa y Seguridad (PDS) “Todos por un Nuevo País” y en Plan Estratégico del Sector Defensa y Seguridad (PESDS) de los años 2016-2018. Así mismo, esta transformación busca dar solución a las metas que el Gobierno Nacional estableció al Ministerio de Defensa Nacional para “Coadyuvar a la terminación del conflicto armado, la consolidación de la paz, el desarrollo socioeconómico, la defensa de los intereses nacionales y el mejoramiento de la seguridad pública y ciudadana, mediante el mantenimiento de una Fuerza Pública moderna, fortalecida, motivada y operativa” (Ministerio de Defensa Nacional, 2016:15).

Naturalmente, con el cambio del gobierno del saliente presidente Juan Manuel Santos Calderón (2010-2018) y el entrante Iván Duque Márquez (2018-2022) todos los documentos estratégicos: PND, PDS y PESDS han comenzado a ser modificados. Sin embargo, esta tesis centrará su análisis en los documentos estratégicos vigentes en la fecha de la realización de la investigación (2016-2018) por dos factores. En primer lugar, porque estos estructuraban en ese momento las condiciones actuales y futuras de las FFMM con los cuales los oficiales proporcionaron sus opiniones; en segundo lugar, porque los nuevos documentos aún están en su fase de elaboración y aprobación (PESDS) o están comenzando a ser implementados (PND y PDS), considerándose aún bastante prematuro evaluar su efectividad.

Gráfico 2. Objetivos de la Política de Defensa y Seguridad colombiana (2016-2018)

ÁREAS MISIONALES	OBJETIVOS SECTORIALES
CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA	Objetivo 02 Garantizar mayores y mejores niveles de seguridad ciudadana fortaleciendo las relaciones del ciudadano con el policía.
SEGURIDAD PÚBLICA	Objetivo 01 Contribuir con las capacidades de la Fuerza Pública a la terminación del conflicto y la construcción de la paz.
	Objetivo 04 Combatir las nuevas y tempranas expresiones de crimen organizado que amenacen la seguridad y el funcionamiento transparente del Estado, usando todas las capacidades de la Fuerza Pública.
DEFENSA NACIONAL	Objetivo 05 Garantizar la soberanía e integridad del territorio nacional, protegiendo los intereses nacionales.
GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	Objetivo 08 Poner a disposición del Estado colombiano las capacidades de la Fuerza Pública para mitigar los efectos del cambio climático, atender desastres naturales y proteger los ecosistemas.
COOPERACIÓN INTERNACIONAL	Objetivo 07 Fortalecer la proyección internacional del Sector como participe de la Política Exterior establecida por el Gobierno, mediante una mayor cooperación bilateral, triangular y multilateral con los países aliados y estratégicos.
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	Objetivo 08 Poner a disposición del Estado colombiano las capacidades de la Fuerza Pública para mitigar los efectos del cambio climático, atender desastres naturales y proteger los ecosistemas.
CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DEL PAÍS	Objetivo 03 Contribuir a la modernización de la sociedad rural vinculando al Sector Defensa a las intervenciones realizadas por el Gobierno Nacional para el desarrollo.
	Objetivo 09 Poner al servicio del desarrollo nacional, comercial, industrial y agrícola las capacidades empresariales del Sector Defensa.
GESTIÓN, APOYO Y DESARROLLO PROYECTIVO	Objetivo 06 Transformar y modernizar de forma continua el Sector Defensa, así como mejorar la educación, bienestar, moral, la seguridad jurídica, la gestión financiera, presupuestal y contractual de la Fuerza Pública.

Fuente: Ministerio de Defensa Nacional (2016:22)

Dada la complejidad y diversidad de las expectativas del Estado colombiano en las FFMM a la luz de los nueve objetivos del sector defensa establecido en la PDS (Gráfico 2), un mejor entendimiento de las capacidades de cada Fuerza y, sobre todo, de sus integrantes uniformados es esencial para garantizar el cumplimiento de la intención de los decisores políticos. De igual forma, un mayor acercamiento de las FFMM a la sociedad y el fortalecimiento de la imagen del militar, no en razón a su capacidad profesional, heroísmo o valentía, sino por sus virtudes ciudadanas, es fundamental para lograr la deseada efectividad militar.

Planteamiento del problema

Huntington (1957), Janowitz (1959, 1974), Moskos (1977) y Rosen (1995), entre otros, soportan la visión sobre la importancia del vínculo de las FFMM con la sociedad a través de una democracia fortalecida al indicar que les permite ser más efectivas en las acciones militares. Reiter y Stam (1998) por su parte, sugieren que la legitimidad de una democracia permite que sus FFMM tengan mejor iniciativa y liderazgo y los ciudadanos comprendan la naturaleza de sus actos. Así mismo, Biddle y Long (2004) sostienen que unas relaciones civiles-militares armoniosas, caracterizadas por un personal militar entrenado y consciente de su tarea en la sociedad, permiten que las FFMM respondan a las necesidades del Estado y sean efectivas.

Es precisamente el conocimiento del capital humano, sus capacidades y limitaciones, uno de los elementos esenciales para lograr la efectividad de toda organización militar. Al respecto, diversos autores han encontrado que hay un vínculo entre la formulación de objetivos alcanzables con la capacidad del personal y las estrategias para su empleo (Orozco Castro, Chavarro-Bohórquez, y Rivera Rodríguez, 2007); el conocimiento del capital humano con su capacitación y efectividad organizacional (Alexander, Kepner, y Tregoe, 1962); la obtención de mejores capacidades individuales y el cumplimiento de objetivos (Yerkes, 1941) y el liderazgo del personal y la efectividad militar (Brooks y Stanley, 2006; Hedlund et al., 2003).

Aprovechando los vientos de transformación en las FFMM y las nuevas oportunidades en investigación que estos presuponen, esta tesis se propone

solucionar el desconocimiento sobre las instituciones militares colombianas al identificar quiénes son y cómo piensan sus oficiales. De esta forma, se busca contribuir al mejoramiento de las relaciones civiles-militares, al logro de las metas del Estado y fortalecimiento del mandato ciudadano. Al analizar la identidad militar como variable dependiente a la luz de tres ámbitos (sus rasgos sociodemográficos, su visión militar y su idoneidad profesional) se intenta confirmar o desvirtuar diversos constructos sociales que se explicarán más adelante, sobre el perfil de los oficiales de las FFMM colombianas presentes en la literatura, en las conversaciones en los cuarteles y en el imaginario colectivo de la sociedad.

La categoría sociológica de imaginarios sociales produce desde posiciones particulares, la diferenciación, la legitimación y la apropiación del sentido de lo colectivo (Alonso y Fernández Rodríguez, 2013). Este sentido colectivo permite la construcción social de la realidad, “la que los individuos creen y aceptan operativamente que sea realidad” (Pintos, 2014:3). En efecto, tal como lo expone Baeza, el concepto de imaginario social puede ser presentado en dos niveles de profundización:

En primer lugar, un imaginario es una manera compartida por un grupo de personas para representarse mentalmente en el espacio y el tiempo. Este se refiere a un imaginar o idear social, en donde se comparten, en una modalidad simbólica, formas y contenidos; es decir, significantes y significados, en los cuales dichos grupos se reconocen, aun cuando, en nuestra individualidad moderna, las intensidades en dichos reconocimientos sean variables. [En segundo lugar], en un nivel de mayor abstracción, podemos decir, (...) que los imaginarios sociales son verdaderos esquemas de inteligibilidad de lo que es, en definitiva, una realidad invisible. Como tales, dichos imaginarios se levantan como auténticas matrices de sentido existencial, en este caso colectivo (2000:9).

Ambos niveles conllevan a entender los imaginarios sociales como pre-codificaciones porque agrupan e interpretan un conjunto de anticipaciones y expectativas que reconocemos y asumimos como propias en nuestra sociedad (Baeza, 2011). Por lo tanto, “el individuo debe tener una experiencia previa que le imprimirá esa representación, he allí lo subjetivo; lo colectivo será porque esa representación dependerá de la sociedad en la cual vive, pues eso mediará la forma de vivirla, actuarla y representarla. Es una dualidad subjetiva y social” (Cegarra, 2012: 5).

Siguiendo este esquema, al inscribirme como sujeto social en la cotidianidad como ciudadano, encuentro una dicotomía entre los imaginarios sociales que son implícitos en los discursos de lo militar y mi experiencia de 20 años como oficial del Ejército. La interacción social en las muchas conversaciones desinhibidas sostenidas con superiores, compañeros y subalternos de las diferentes Fuerzas, además de las mantenidas con familias militares y civiles, me han permitido aventurar patrones de respuesta habida cuenta que no disponemos de ningún elemento empírico con el que poder elaborar las hipótesis más allá de las constantes dualidades entre los imaginarios y discursos de las FFMM y mi propia experiencia como oficial.

Los imaginarios sociales tienen una influencia considerable en el pensar y actuar de la sociedad. En su intento de crear significados para las acciones en función no tanto de lo razonado como de lo inventado por cada grupo social que es capaz de producir sentido, estos tienen el poder de superar el conflicto debido a las interpretaciones que estructuran el mundo

social (Alonso y Fernández Rodríguez, 2013). No obstante, como sugiere Cegarra, es imposible medir, comprender o capturar la realidad social en su totalidad, por lo que "es necesario aproximarse desde una multiplicidad de intervenciones (económicas, políticas, culturales, administrativas y cotidianas) que constituyen la mayor parte de la trama social" (Cegarra, 2012:2).

Así las cosas, la investigación se fundamenta desde el enfoque de las relaciones civiles-militares, en la exploración de tres ámbitos de los oficiales de las FFMM: (1) sus rasgos sociodemográficos, (2) su visión sobre qué es ser militar y (3) su idoneidad profesional. Cada ámbito está relacionado con una hipótesis general y diversas variables que permiten falsarlas o no. Como se mencionó anteriormente, aunque existe una importante cantidad de estudios sobre las FFMM a nivel mundial, en el caso colombiano los avances han sido limitados, y menos sobre las percepciones de los miembros de las instituciones castrenses. Es así como en razón a la falta de estudios sobre los ámbitos de interés de esta investigación, la formulación de las hipótesis se realizó con base en la limitada literatura sobre las instituciones militares colombianas, la información en los medios de comunicación y en mi experiencia profesional como oficial del Ejército. Así mismo, las variables fueron construidas para ser alimentadas a través de las opiniones de un grupo seleccionado de oficiales de las FFMM.

En efecto, esta investigación se fundamenta en las percepciones de 273 oficiales de las FFMM de Colombia (173 del Ejército, 47 de la Armada y 53 de la Fuerza Aérea), de grado Mayor en el Ejército y la Fuerza Aérea, y

Capitán de Corbeta en la Armada. También se utilizarán las percepciones de 1.120 cadetes (886 hombres y 234 mujeres) de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (escuela de formación de oficiales del Ejército) que corresponden al 80% de la población estudiantil de mencionada escuela, para contrastar algunos aspectos de relevancia. Con este ejercicio, se puede tener una foto fija, sobre el perfil profesional tanto de los oficiales experimentados que tienen la responsabilidad de comandar unidades militares en las tres Fuerzas, así como de las aspiraciones y perspectivas de los futuros oficiales del Ejército.

Conforme a lo anterior, en el primer ámbito, **los rasgos sociodemográficos**, mi hipótesis es que me encontraría con que los oficiales de las FFMM distan de la noción tradicional según la cual estos provienen de familias con tradición militar, con estudios de educación superior, de alto nivel socioeconómico, con un gran arraigo católico, de ideales conservadores y provenientes de las principales ciudades del país. Lo anterior se fundamenta en los trabajos de Leal Buitrago (1970, 2013), Vega Uribe (1986), Valencia Tovar (1992; 1993), Vargas Velásquez (2002), Vargas Velásquez y Patiño Villa (2006), Gutiérrez Sanín et al. (2006), Schultze-Kraft (2012) y Camacho Zambrano (2014), entre otros.

De esta forma, el primer ámbito explora el grado de “incorporación de la diversidad cultural” en las FFMM (Ministerio de Defensa Nacional, 2007:30) al buscar solucionar preguntas sobre el origen geográfico de los oficiales, a qué estratificación económica pertenecen, cuáles son sus creencias religiosas

y la existencia de endogamia militar en sus familias. Colombia es un país multicultural y disímil donde las particularidades geográficas de cinco regiones (Andina, Caribe, Pacífico, Amazonía y Orinoquía) y sus tradiciones construyen una sociedad diversa racial, religiosa y culturalmente (Bidegaín y Demera Vargas, 2005; Castillo, 2007) que idealmente se deben reflejar en la composición de una institución de orden nacional como las FFMM.

El segundo bloque temático indaga sobre las percepciones respecto a **su visión de qué es ser militar**. Mi hipótesis gira respecto a que los oficiales son principalmente institucionales en sus razones de ingreso a las FFMM, comparten las cualidades y virtudes promovidas por sus Fuerzas, están dispuestos a arriesgar la vida en el cumplimiento de su labor y aprecian los reconocimientos simbólicos por encima de los materiales. También hipotetizo que los oficiales, aunque tienen reservas sobre el funcionamiento de las FFMM, consideran que su profesión tiene un alto nivel de prestigio en la sociedad y son subordinados al estamento civil. Estas afirmaciones están construidas con base en los avances teóricos de académicos como Echeverry (1978), Ruhl (1981), Watson (2000), Ferreyra y Segura (2000), Avilés (2006), Porch (2008), Trejos Rosero (2011), Moreno Mancera (2014), Nieto Ortiz (2014) y Delgado (2015).

Este segundo ámbito analiza la forma de pensar de los oficiales y su configuración mental frente a las FFMM (Gonzalez Martínez y Betancourt Montoya, 2018:82; Hernández, 2018:20) y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la PDS para los años 2016-2018 (Ministerio de Defensa

Nacional, 2016:15–6). Para esto, se examinan los motivos para ingresar a la carrera militar, sus cualidades y virtudes, su posición frente al riesgo de muerte y los estímulos profesionales. Así mismo, se profundiza en su percepción sobre el funcionamiento de las FFMM, el prestigio de su profesión y las relaciones civiles-militares.

Respecto al tercer y último ámbito, **la idoneidad profesional**, mi hipótesis se desarrolla en torno a que los oficiales tienen un pensamiento más espartano que ateniense, es decir, que son más proclives a la acción práctica y al uso de la fuerza que a cultivarse intelectualmente. Se hipotetiza que, aunque los oficiales se sienten preparados para su desempeño profesional ya que tienen un nivel significativo de conocimiento de otros idiomas distintos al español y que un importante número ha adelantado estudios universitarios de pregrado y maestría, estos reconocen que los conocimientos que han recibido no son suficientes para hacer frente a las cambiantes amenazas en seguridad y defensa (Arana Ercilla et al., 2011; Acosta Arévalo et al., 2012; Ordóñez Rubio, 2015; Mendoza y Rojas, 2016; Fajardo Maldonado, 2017; Higuera Sandoval, 2018; Montaña Mesa, 2019). Así mismo, se teoriza que, los oficiales comprenden la importancia del respeto de las instituciones y los movimientos sociales, y tienen una auto ubicación ideológica de derecha o extrema derecha, similar a la de sus familiares cercanos (García Cabra, 2017; Pérez Vergara, 2018; Polanco Barreto, 2018; Vélez Agudelo, 2018).

El tercer ámbito estudia la percepción de los oficiales sobre su competencia de manera que se “garantice la excelencia en sus actuaciones

(...) ante los retos actuales y futuros” (Ministerio de Defensa Nacional, 2007:42). Para este fin se indaga sobre la educación militar y los conocimientos que han recibido, los idiomas en los que tienen fluidez y su educación no castrense. También se analiza la percepción/visión política de los oficiales para obedecer los objetivos estratégicos de la PDS para los años 2016-2018, sin olvidar que en Colombia los derechos políticos de los militares son limitados por la Constitución Nacional de 1991.³

Metodología del estudio

Esta investigación aplica al caso colombiano estudios sobre la identidad del militar como los realizados por Moskos (1973), Janowitz (1974), Bald (1979), Boldry, Wood y Kashy (2001), Martínez et al. (2002), Martínez (2003, 2004, 2007), Martínez y Díaz (2005), Caforio y Martínez (2005), Hossain López y Orbañanos Peiro (2007), Young y Nauta (2013), Trail et al. (2017) y Jansen y Kramer (2018) que realizaron aportes significativos a la comprensión de las dinámicas internas de las FFMM. Pero en particular, busca replicar el estudio de los mandos de las Fuerzas Armadas españolas desarrollado por el profesor Rafael Martínez Martínez (2007) y que puede considerarse una guía práctica para la planeación y desarrollo de análisis de instituciones militares y sus integrantes.

³ El artículo 219 de la Constitución Política de Colombia indica que “La Fuerza Pública no es deliberante; no podrá reunirse sino por orden de autoridad legítima, ni dirigir peticiones, excepto sobre asuntos que se relacionen con el servicio y la moralidad del respectivo cuerpo y con arreglo a la ley. Los miembros de la Fuerza Pública no podrán ejercer la función del sufragio mientras permanezcan en servicio activo, ni intervenir en actividades o debates de partidos o movimientos políticos”.

Sin embargo, durante el diseño de la investigación fue necesario reconocer que dada la falta de experiencia de las FFMM colombianas y de sus integrantes en este tipo de análisis, era necesario utilizar una versión más conservadora de los estudios de referencia. En efecto, luego de diversas solicitudes y reveses, las FFMM autorizaron la realización de este proyecto; sin embargo, se dieron lineamientos, obvios para un científico -o por lo menos aspirante-, respecto de garantizar el anonimato de los encuestados y no perjudicar a las instituciones con una incorrecta interpretación de los resultados. Es así como al seguir un rigor científico esta investigación busca brindar confianza a las instituciones castrenses para la realización de estudios futuros con una mayor cantidad de participantes o que exploren temas más importantes para los mandos militares, como la equidad de género, el liderazgo o la comisión de delitos.

Este estudio es de carácter hipotético-deductivo con un protocolo cuantitativo, fundamentado en el análisis de percepciones de la muestra de estudio para determinar la veracidad de varias hipótesis y la naturaleza del comportamiento y pensamiento que caracteriza a los oficiales de las FFMM colombianas. No obstante, la inexistencia de una base de datos actualizada, de acceso abierto y que respondiera a las necesidades del estudio, era un problema inicial por solucionar.

Tabla 1. Organización de los oficiales de las FFMM colombianas

Fuerza	Cuerpos de combate	Cuerpos comunes a todas las FFMM		
Ejército Nacional de Colombia (EJC)	<p>oficiales de las Armas</p> <p>Son oficiales de las armas en el Ejército todos aquellos formados, entrenados y capacitados con la finalidad principal de ejercer el mando y la conducción de los elementos de combate y apoyo de combate del Ejército en todos los escalones de la jerarquía militar.</p> <p>Los elementos de combate y de apoyo de combate en el Ejército, son aquellos que operan dentro de las modalidades y características de la Infantería, la Caballería, la Artillería, los Ingenieros, las Fuerzas Especiales, la Aviación, la Inteligencia Militar y las Comunicaciones.</p>	<p>oficiales del Cuerpo Logístico</p>	<p>oficiales del Cuerpo Administrativo</p>	<p>oficiales del Cuerpo de Justicia Penal Militar</p>
	<p>oficiales del Cuerpo Ejecutivo</p> <p>Son oficiales del Cuerpo Ejecutivo de la Armada todos aquellos formados, entrenados y capacitados con la finalidad principal de ejercer el mando y la conducción de las operaciones navales. Son especialidades del Cuerpo Ejecutivo: Superficie, Submarinos, Ingeniería Naval, Aviación Naval e Inteligencia Naval.</p>	<p>Son oficiales del Cuerpo Logístico de las Fuerzas Militares, todos aquellos egresados de cursos regulares de las escuelas de formación entrenados y capacitados para desempeñar funciones técnicas, ejercer el mando y la conducción de los elementos de apoyo de servicios para el combate del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea.</p>	<p>Son oficiales del Cuerpo Administrativo de las Fuerzas Militares, los profesionales con título de formación universitaria conforme a las normas de educación superior vigentes en todo tiempo, escalafonados en el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea con el propósito de ejercer su profesión en las Fuerzas Militares, o los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares que, habiendo obtenido el referido título, soliciten servir en el Cuerpo Administrativo.</p>	<p>Son oficiales del Cuerpo de Justicia Penal Militar de las Fuerzas Militares, los profesionales con título de abogado obtenido conforme a las normas de educación superior vigentes en todo tiempo, escalafonados en el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, con el propósito de ejercer funciones de magistrados, jueces militares, fiscales militares, auditores de guerra, y funcionarios de instrucción.</p>
	<p>oficiales del Cuerpo de Infantería de Marina</p> <p>Son oficiales del Cuerpo de Infantería de Marina, todos aquellos formados, entrenados y capacitados con la finalidad principal de ejercer el mando y la conducción de los elementos de combate y de apoyo de combate de Infantería de Marina en las operaciones propias de dicho cuerpo, siendo la única especialidad del Cuerpo de Infantería de Marina, la de Fusileros.</p>	<p>Se consideran elementos de apoyo de servicios para el combate de las Fuerzas Militares, los que operan dentro de las modalidades y características adecuadas para satisfacer las necesidades logísticas de las mismas.</p>		<p>Igualmente pertenecen a este cuerpo los oficiales de las armas, cuerpo ejecutivo, cuerpo de vuelo, cuerpo logístico o cuerpo de seguridad y defensa de bases aéreas que obtuvieren el título de abogado e ingresen al servicio de la Justicia Penal Militar.</p>
Fuerza Aérea Colombiana (FAC)	<p>oficiales del Cuerpo de Vuelo</p> <p>Son oficiales del Cuerpo de Vuelo en la Fuerza Aérea, los pilotos y los especialistas de vuelo. Son oficiales pilotos todos aquellos formados, entrenados y capacitados con la finalidad de ejercer el mando y la conducción de las unidades aéreas. Son oficiales especialistas de vuelo todos aquellos formados, entrenados y capacitados para cumplir funciones complementarias de vuelo y accesorias en el mando y conducción de las unidades aéreas.</p>			
	<p>oficiales del Cuerpo de Seguridad y Defensa de Bases Aéreas</p> <p>Son oficiales del Cuerpo de Seguridad y Defensa de Bases Aéreas aquellos formados, entrenados y capacitados para ejercer el mando y la conducción de unidades terrestres y antiaéreas de seguridad, apoyo para el combate y demás relacionadas para brindar seguridad a la operación de unidades aéreas de combate, defensa de las bases aéreas y la infraestructura aeronáutica de las mismas.</p>			

Fuente: elaboración propia con base en el Decreto Ley 1790 de 2000.

Estructura organizacional de las FFMM

La organización de los oficiales de las FFMM se encuentra regulada esencialmente en el Decreto Ley 1790 de 2000 donde se establecen las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales. Cada Fuerza tiene cuatro cuerpos de oficiales perfectamente diferenciados que suponen retos para su estudio (Tabla 1).

Un primer cuerpo, denominado cuerpos de combate, es responsable por ejercer el mando y la conducción de las unidades militares; un segundo cuerpo, el logístico, es el encargado de desempeñar funciones técnicas, ejercer el mando y la conducción de los elementos de apoyo de servicios para el combate. Un tercer cuerpo, el administrativo, presta servicios profesionales a las Fuerzas (abogados, médicos, veterinarios, etc.) y un cuarto cuerpo, de justicia penal militar, ejerce funciones de magistrados, jueces militares, fiscales militares, auditores de guerra, y funcionarios de instrucción.

Pretender analizar la totalidad de los oficiales de las FFMM de Colombia, que para el año 2017 sumaban en los diferentes grados 15.945 hombres y mujeres, esto es: 10.102 de Ejército, 2.864 de la Armada y 2.979 de la Fuerza Aérea (Presidencia de la Republica, 2017), dispersos a lo largo de ancho del país y con poquísima experiencia como participantes en un estudio de este tipo, era una tarea poco realista al menos en dos aspectos.

El primero, relacionado con la existencia de restricciones administrativas a los miembros de las FFMM para dar declaraciones públicas o revelar información que pudiera afectar a las Fuerzas (Armada Nacional,

2014; Ejército Nacional de Colombia, 2017; "Operación silencio", 2019). Esto significa que, para lograr la contribución de los oficiales a este estudio, eran necesarias las autorizaciones en diversos niveles del mando en tres Fuerzas diferentes, con la posibilidad de que la investigación no se pudiera realizar, o que los objetivos y la metodología del estudio estuvieran sujetos a cambios respecto a las perspectivas de cada institución. Esto generaba el riesgo de que el estudio final autorizado fuese sustancialmente diferente al propuesto inicialmente y que la metodología finalmente aprobada quedase desnaturalizada con respecto a las pretensiones originales y no fuera adecuada para lograr captar las percepciones de los oficiales.

El segundo aspecto, está relacionado con la dispersión geográfica de los oficiales y la dificultad de obtener una participación significativa. Aun si se hubiera llegado a obtener la autorización por parte de los niveles del mando en cada una de las Fuerzas para la participación de los oficiales, y que el estudio y su metodología no hubieran sido sujetos de cambios significativos, las particularidades de las labores de los oficiales impedirían que se reunieran para atender de manera masiva a la realización de la herramienta de recolección de datos a emplear.

Así las cosas, determiné que la mejor opción para recolectar la información requerida era un cuestionario en línea o escrito, que permitiera explorar los tres ámbitos fundamentales del estudio y que la calidad de la información se pudiera garantizar. Al respecto, la realización del cuestionario

en un ambiente virtual, por internet, no garantizaba que se lograra la representatividad suficiente por cada grado para considerarse significativa.

Ciertamente, la obtención de los datos de contacto de los oficiales era ya un reto por la reserva legal de esta información confiada a cada una de las Fuerzas, así mismo lo era el lograr que los oficiales participaran de manera voluntaria en este cuestionario por internet. De una prueba realizada a través de un mensaje de correo electrónico enviado en enero de 2017 a 492 oficiales de las tres Fuerzas, donde se exploraba la posibilidad de participar en un cuestionario virtual para determinar sus percepciones sobre la identidad militar, solo se recibió una respuesta positiva por parte de 36 oficiales (7,3%), 83 correos (16,8%) fueron rechazados por tener una dirección electrónica incorrecta o fuera de uso, y 373 oficiales no respondieron.

Los resultados anteriores sobre la participación en cuestionarios en línea no son novedosos, Matsuo et al. (2004) y Nair, Adams y Mertova (2008) describen los problemas potenciales del uso de la tecnología en este tipo de estudios en tres aspectos: una baja tasa de respuesta, una falta de representatividad de los participantes y la posible falta de validez de los datos en razón a la imposibilidad de verificar el origen (autor) de las respuestas. Como consecuencia de todos los inconvenientes narrados, determiné que la forma más acertada para obtener resultados significativos era la realización de un cuestionario en forma presencial, donde se pudiera explicar a los participantes los objetivos del estudio, y, sobre todo, se pudiera controlar la correcta realización de este.

Aunque existían otras posibilidades para obtener las percepciones de los oficiales que se ofrecieran a participar en el estudio tales como los grupos focales y las entrevistas semiestructuradas, el cuestionario cerrado con hoja de respuestas anónima era la mejor herramienta posible dado que permitía obtener una mayor cantidad de respuestas dentro de las limitaciones de tiempo que pudieran tener los oficiales. Además, otorgaba un mayor anonimato a los oficiales, pudiéndose lograr respuestas más sinceras que las ofrecidas frente a un grupo de oficiales o con un entrevistador.

Participantes

En razón a la dificultad de lograr la participación de todo el universo de estudio (15.945 oficiales de las FFMM) fue necesario determinar un grupo representativo de oficiales que sirvieran como muestra válida para el estudio y que ofrecieran al menos tres fortalezas. Primero, que en razón a su experiencia profesional ofrecieran percepciones sobre la identidad militar relevantes para la comprensión de las FFMM colombianas. Segundo, que, en razón a su posición en la jerarquía militar, el conocer quiénes son y cómo piensan fuera representativo del sentir común de los mandos. Tercero, que pudieran congregarse para participar voluntariamente en el cuestionario y que la consecución de la autorización para su intervención no fuera traumática para el estudio.

Para alcanzar esas fortalezas se identificó que a lo largo de su carrera, la única ocasión donde los oficiales de las tres Fuerzas se reúnen en su totalidad es para atender el llamado Curso de Estado Mayor (CEM) en la

Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” (ESDEG) en la ciudad de Bogotá D.C., como requisito para ser promovidos del grado de Mayor o Capitán de Corbeta (con equivalencia al código OTAN OF-3) (OTAN, 2010), al grado de Teniente Coronel o Capitán de Fragata (con equivalencia al código OTAN OF-4). Así mismo, al ser la ESDEG una institución de educación superior bajo el control del Comando General de las Fuerzas Militares y no de las Fuerzas, la autorización para que sus alumnos participaran en el estudio dependía de una sola línea de mando y no de varias.

La utilización de este grupo de oficiales de la ESDEG para el estudio también contribuye a obtener resultados representativos toda vez que estos oficiales tienen como mínimo 18 años de servicio en las FFMM y son los responsables de comandar las unidades de tipo Batallón (o similares en otras fuerzas), de desempeñarse como asesores principales (llamados también miembros de Estado Mayor) de los Comandantes en Unidades de mayor jerarquía (tipo Brigada o División) o de servir como enlaces institucionales ante los decisores políticos. De esta forma, esta investigación se centró en analizar las percepciones de una muestra de los oficiales que conforman los Cuerpos de Combate y el Cuerpo Logístico de las tres Fuerzas.

Los oficiales para analizar se desempeñan profesionalmente en el denominado *nivel táctico* de la guerra, el cual es el encargado de transformar los intereses y fines estratégicos de un Estado, así como las instrucciones del Gobierno y decisiones del alto mando militar, en acciones militares efectivas y legítimas. Dada la crucial actividad del nivel táctico es importante para la

democracia conocer los rasgos sociológicos, las percepciones sobre el ser militar y la idoneidad profesional de estos oficiales; es decir, quiénes son y cómo piensan. No en vano, en ellos reposa principalmente la responsabilidad de tomar decisiones acertadas o erradas allí donde se desarrollan las operaciones militares y se emplea la fuerza, en el campo de batalla.

Así las cosas, el universo de estudio fue la totalidad de los oficiales alumnos del CEM en el año 2017; es decir, 273 oficiales (173 del Ejército, 47 de la Armada y 53 de la Fuerza Aérea) de grado Mayor en el Ejército y la Fuerza Aérea, y Capitán de Corbeta en la Armada de las FFMM de Colombia. De este universo, se logró la participación del 100% de los oficiales.

Este universo puede considerarse pequeño en comparación con la totalidad de oficiales en las FFMM: 8.821 en el Ejército, 2.473 en la Armada y 5.166 en la Fuerza Aérea aproximadamente (Presidencia de la Republica de Colombia, 2017). Sin embargo, la muestra es significativa cuando se analiza a la luz de la totalidad de oficiales de grado de Mayor o Capitán de Corbeta en cada una de la Fuerzas, esto es 2.820 hombres y mujeres, de los cuales corresponden a 1.962 en el Ejército, 443 en la Armada y 415 en la Fuerza Aérea (Presidencia de la Republica de Colombia, 2017). Esto significa que a través de este estudio se obtuvo la caracterización del 8,8% de los Mayores del Ejército, el 10,6% de los Capitanes de Corbeta de la Armada (incluyendo los Mayores del Cuerpo de Infantería de Marina) y el 12,8% de los Mayores de la Fuerza Aérea.

Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario ESDEG

Diseño muestral	Todos los OF-3 FFMM	Solo OF-3 ESDEG
Tamaño del universo	2.802	273
Muestra	273	273
Nivel de confianza	95%	99%
Margen de error	5,6%	0%

Fuente: elaboración propia

La Tabla 2 describe la ficha técnica utilizada para la aplicación del cuestionario en la ESDEG. Si se toma como universo de estudio la totalidad de los oficiales de grado de Mayor o Capitán de Corbeta de las FFMM colombianas (2.820), la muestra utilizada (273) tiene un margen de error máximo de 5,6%. Ahora bien, si se toma como universo de estudio la totalidad de los oficiales alumnos del CEM en el año 2017 (273), la muestra utilizada tiene un margen de error del 0%.

Un primer producto de esta tesis versa sobre el proceso de transformación de las FFMM y las percepciones de los oficiales que lo implementan. Los resultados de esta investigación se presentaron al mando militar a finales del año 2017 y fueron empleados para establecer un modelo de análisis para la transformación (modernización) de una institución militar, así como para adelantar mejoras en los planes de cada Fuerza. Al respecto, se me autorizó por parte de las FFMM la utilización de cierta parte los resultados en tres artículos científicos en las revistas indexadas *Journal of International Peacekeeping* (Fernandez-Osorio, 2017), *Democracy and Security* (Fernandez-Osorio et al., 2019) y *Análisis Político* (Fernandez-Osorio, 2019).

Un estudio contribuyente, que utilizó el mismo cuestionario empleado en la ESDEG, se me autorizó por parte del Ejército Nacional, para ser realizado en mi alma mater, la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC) en abril de 2018 con el fin de establecer un criterio de comparación con los datos principales obtenidos en la ESDEG. Nuevamente la prudencia en la forma como se abordaron los temas sensibles para el mando, pero que requerían respuestas sinceras, fue la clave para un desarrollo riguroso y satisfactorio de la investigación.

Si bien la aplicación de este cuestionario en la ESMIC no aporta significativamente a la segunda fortaleza debido a que los participantes no tenían gran experiencia profesional en el Ejército y existe una brecha generacional de más de 20 años con los oficiales de las FFMM estudiados, sí contribuyen a la primera fortaleza, toda vez que permiten identificar el perfil de ingreso actual de los oficiales del Ejército y aportan información sobre la formación sobre la democracia y las instituciones nacionales en el Ejército.

Tabla 3. Ficha técnica del cuestionario ESMIC

Diseño muestral	Alumnos ESMIC
Tamaño del universo	1.402
Muestra	1.120
Nivel de confianza	99%
Margen de error	1,5%

Fuente: elaboración propia

La Tabla 3 describe la ficha técnica utilizada para la aplicación del cuestionario en la ESMIC. Los resultados del estudio en la ESMIC fueron presentados al Comando del Ejército en septiembre de 2018, empleándose

éstos para identificar el perfil de los futuros oficiales del Ejército y para la creación de la política de equidad de género de la Fuerza, llamada Atenea. Así mismo, se autorizó por parte del Ejército Nacional, utilizar una parte de los resultados en un libro titulado *La construcción del rol de la mujer militar* (Fernandez-Osorio y Latorre Rojas, 2018) y un artículo de investigación en la *Revista Científica General José María Córdova (Revista colombiana de estudios militares y estratégicos)* (Fernandez-Osorio, Latorre Rojas y Mayorga Zarta, 2018).

Cuestionario

El cuestionario aplicado a los participantes del estudio fue construido con apoyo del profesor Rafael Martínez Martínez utilizando como referencia el de su obra “Los mandos de las Fuerzas Armadas españolas del siglo XXI”, siendo ajustada la terminología al caso colombiano. Está conformado por un folleto de 208 preguntas de opción múltiple (Anexo 2) con una hoja de respuestas con reconocimiento óptico (Optical Mark Recognition - OMR) (Anexo 3), que se administró a los participantes de la ESDEG utilizando un esquema de mismo día – misma hora en la segunda semana de abril de 2017.

El cuestionario se dividió en cuatro bloques de preguntas que corresponden a las opiniones sobre la vida militar, su capacitación profesional, sus características como ciudadano y su perfil sociodemográfico. De las 311 preguntas utilizadas en el estudio del profesor Martínez Martínez (2007) solo se escogieron 208 para ser utilizadas como referencia. Las preguntas restantes fueron eliminadas debido a que corresponden a temáticas no

aplicables al contexto colombiano, por ejemplo, las comunidades autónomas, los procesos de integración europeos, la monarquía, el ingreso de extranjeros a las FFMM y los partidos políticos.

De las 208 preguntas seleccionadas, 68 no tuvieron modificación en el enunciado ni en las respuestas respecto de las construidas en el estudio del profesor Martínez Martínez. Así mismo, 65 preguntas fueron ajustadas al contexto colombiano y a las particularidades del idioma castellano empleado en el país; dentro de estas, 42 preguntas conservaron el enunciado, pero sufrieron variaciones en las respuestas y 23 preguntas tuvieron cambios en los enunciados sin modificarse las respuestas. Finalmente, 41 preguntas sufrieron cambios tanto en el enunciado como en las respuestas y se elaboraron 34 preguntas nuevas las cuales exploran temáticas no cubiertas en el cuestionario original, como, por ejemplo, el proceso de paz y las víctimas del conflicto armado en las FFMM.

Las opciones de respuesta se modificaron para asemejarlas al tipo de pruebas de selección múltiple, de cinco opciones, utilizadas por las FFMM colombianas; sin embargo, 20 preguntas tienen entre seis y diez opciones de respuesta en razón a las diversas alternativas posibles y a la necesidad de no condicionar a los participantes.

Todos los oficiales participantes fueron voluntarios y diligenciaron un formulario de consentimiento informado (Anexo 4) sobre el proyecto de investigación donde autorizan la recopilación de datos en forma anónima y su utilización agregada para fines académicos. Todos los encuestados llenaron

el cuestionario al mismo tiempo, luego de recibir una orientación general. De este modo se evitaban sesgos por comentarios o rumores sobre las preguntas o tentaciones de respuestas dirigidas. Como no podía ser de otro modo, y con el fin de evitar posibles preocupaciones a futuras represalias y obtener respuestas sinceras, se garantizó el anonimato a todos los participantes.

La información vertida por todos los formularios de respuesta fue recopilada a través de un programa de reconocimiento óptico y realicé verificaciones al azar de los datos volcados al programa para garantizar la exactitud en la transcripción de los datos de los formularios. Únicamente trabajé con datos agregados y las hojas de lectura óptica se destruyeron una vez se volcaron las respuestas a la base de datos, de acuerdo con el procedimiento establecido y anunciado a los participantes para generar confianza.

Referencial teórico

El referencial teórico de relaciones civiles-militares, sugiere que una relación armoniosa entre las FFMM y los decisores políticos permite obtener resultados militares ventajosos y ajustados a la ley, mejorar la confianza en las instituciones públicas, soportar los fines políticos y apoyar los intereses nacionales. No obstante, algunos desacuerdos, que se han hecho públicos en Colombia entre los responsables de la formulación de políticas y altos oficiales militares sobre cómo lograr los mejores resultados de las FFMM, sugieren la existencia de una comprensión diferente de la efectividad militar.

Al respecto, vale la pena mencionar, los desacuerdos del General Harold Bedoya Pizarro con el presidente Ernesto Samper Pizano por la presunta financiación de su campaña presidencial con dineros del narcotráfico ("Samper retira a Bedoya por decreto", 1997; Dávila Ladrón de Guevara et al., 2000; "Samper lo eligieron dineros del narcotráfico", 2014); la renuncia de un ministro de defensa civil y 17 Generales en protesta por la desmilitarización de 42.000 kilómetros cuadrados, por parte del presidente Andrés Pastrana Arango, como parte de un fallido proceso de paz con las FARC ("Jaque al Rey", 1999; "Un ministro y 17 generales de Colombia dimiten", 1999; Tapias, 2014).⁴

Esta brecha en las percepciones entre los decisores políticos y los militares es fundamental para comprender hasta qué punto el perfil de los integrantes de las FFMM afecta las relaciones civiles-militares en un Estado y determina la efectividad militar. Esta última, definida como las amenazas y desafíos de seguridad y defensa actuales y futuros dentro de un entorno complejo que requieren técnicas, tácticas y procedimientos distintivos para asegurar una victoria militar (Jordan et al., 2016). No obstante, no se ha explorado este aspecto lo suficiente en relación con las particularidades de un conflicto armado como el colombiano, donde la formulación de políticas y su implementación requieren un alto grado de integración entre todos los actores clave de la esfera pública. Por el contrario, la literatura se ha centrado

⁴ A nivel mundial, diferencias de similar factura serían las del Secretario de Defensa de los Estados Unidos, Donald Rumsfeld y algunos miembros del Pentágono (Cockburn, 2007); las disputas entre el ministro de defensa de la Federación de Rusia, Anatoly Serdyukov y el Estado Mayor de las FFAA (Pallin, 2009) y las desavenencias entre el Presidente francés Emmanuel Macrón y el Jefe de Estado Mayor del Ejército (Saeed, 2017).

principalmente en analizar el control civil de los militares para garantizar la obediencia y exigir efectividad.

En los últimos años, el surgimiento de nuevas amenazas y desafíos globales ha requerido, cada vez más, una política detallada y la interacción con diferentes actores del sistema internacional para proteger los intereses nacionales, la soberanía del Estado y la estabilidad regional. En efecto, tal como lo menciona Vilanova Trías, cuando reflexiona sobre las dinámicas de la seguridad global, “los actores no-estatales [son] decididamente portadores de más desorden (...). Sus agendas buscan generar, crear, mantener desorden global. Y nuestra hipótesis es que sólo el actor Estado puede afrontar el problema” (2011:11). De esta forma, la interdependencia del Estado y los actores del sistema internacional seguirá siendo relevante toda vez que “la persistencia de las guerras (o conflictos de uno u otro nivel), y de la limitada, muy limitada, capacidad de acabar con ellas desde fuera, seguirá siendo una componente estructural del sistema mundial” (Vilanova Trías, 2011:14).

Sin embargo, el control confiado a los militares con respecto a las dimensiones de las amenazas y la responsabilidad del decisor político para tomar decisiones apropiadas ha puesto de manifiesto una disparidad entre los estrategias civiles y los militares sobre la forma de usar el poder y alcanzar los fines establecidos. En efecto, se ha identificado que “la superioridad militar en términos convencionales (y por ello en términos cuantitativos), si bien puede resolver favorablemente la fase puramente militar de un conflicto, no resuelve

la agenda política del mismo, ni garantiza la gestión post-bélica de dicho conflicto” (Vilanova Trías, 2005:9).

Esta situación ha revivido un debate, considerado como resuelto por algunos académicos como Schiff (1995, 2001), Bland (1999) o Feaver y Gelpi (2005), sobre cómo los gobiernos civiles deberían interactuar con sus FFMM dada la compleja interdependencia de la gran estrategia, las decisiones políticas y el poder militar; siendo la mejor respuesta, una perfecta delimitación de las responsabilidades de los militares y la implementación de controles civiles que garanticen la obediencia irrestricta al decisor político.

Dos teóricos clásicos de las relaciones civiles-militares, Samuel P. Huntington y Morris Janowitz, consideraron la efectividad militar como una variable dependiente influida por la naturaleza de las relaciones civiles-militares dentro de la democracia estadounidense (Sarkesian, 1981). La teoría de Huntington basada en la máxima separación de las esferas políticas y militares conlleva a una división de responsabilidades y roles para garantizar un equilibrio denominado control civil objetivo. De esta forma, el militar profesional continúa siendo obediente a los civiles y se dedica a sus deberes profesionales dado que los políticos no interfieren en su dominio y en forma recíproca, los militares no se entrometen en el dominio político.

Como lo sugiere Nielsen (2005), además de mejorar la efectividad militar, estas características también maximizan el control civil debido a la distancia que los militares profesionales pondrán en relación con los políticos. Finer (2002) también apoya esta idea al considerar que la interferencia de las

FFMM en la política está controlada tanto por su inexperiencia en la esfera pública como por la eficiencia de los gobiernos elegidos democráticamente los cuales exigirán la subordinación de los militares.

Sin embargo, la teoría de Huntington ignora la necesidad de una continua transformación de los militares para enfrentar los desafíos de un mundo globalizado, así como la interacción necesaria entre los líderes políticos, los militares y la sociedad para garantizar el uso efectivo del poder. Además, la guerra moderna y sus avances tecnológicos han desdibujado los roles tradicionales de los líderes políticos y los comandantes militares, desafiando la perspectiva de Huntington y significando de igual forma una mejora y un debilitamiento de la efectividad militar.

En efecto, la aparición de estas nuevas guerras, descritas por Bados Nieto y Durán Cenit como “conflictos con características diferentes y singulares [que son] difícilmente encuadrables en los arquetipos de los conflictos armados tradicionales o guerras convencionales” (2015:9), ha traído consigo dificultades para su categorización, análisis y resolución. Así mismo, “el nuevo carácter y la intensificación de las interacciones de los militares en contextos no tradicionales también han tenido un impacto en las relaciones civiles-militares nacionales” (Martínez y Durán Cenit, 2017:9).

Por un lado, la tecnología ha significado un uso más letal, preciso y efectivo de las capacidades militares (Cronk, 2018), dejando atrás el uso de grandes cantidades de recursos materiales y humanos en favor de alternativas más precisas y efectivas. Por otro lado, las FFMM se ha vuelto

más conscientes de las consecuencias del uso de la fuerza y, por ende, se ha acercado a los decisores políticos y al acatamiento de sus disposiciones.⁵ A su vez, los líderes políticos se han involucrado cada vez más en las decisiones operacionales, hasta el punto en que la micro gestión política ha llegado a comprometer la autonomía en ciertas decisiones y la efectividad operativa de los militares.

Un elemento clave para evaluar hasta qué punto la naturaleza de las relaciones civiles militares de un Estado influyen en la efectividad militar es determinar donde se superponen los estamentos civiles y militares. Linz (1987) describe en relación con la efectividad de un Estado, las diversas opciones que los decisores políticos tienen a su disposición para garantizar la consolidación y estabilidad de los regímenes democráticos. Dentro de esta idea, y al considerarse la quiebra de la del sistema democrático un paso atrás para las sociedades, en ocasiones es más importante la perdurabilidad de las instituciones democráticas, incluyendo a las FFMM, que alcanzar objetivos partidistas.

Bruneau y Matei (2008, 2013) conectan la esencia de las relaciones civiles militares con respecto a la efectividad y eficiencia militar, al implicar que, aunque importante, el control civil puede ser "irrelevante a menos que los instrumentos para lograr la seguridad puedan cumplir efectivamente sus funciones y misiones" (2008:33). En forma similar Durán Cenit (2004, 2013,

⁵ Al respecto, Durán Cenit (2013) realiza un profundo análisis de la relación entre las FFMM y los decisores políticos y su impacto en la democracia de Turquía, utilizando un modelo de cuatro dimensiones en indicadores de la buena democracia, donde se destaca, entre otros aspectos, la necesidad del control civil de los militares.

2015), Martínez et al. (2013) y Durán et al. (2016) han estudiado la interacción de las FFMM españolas con actores civiles en misiones internacionales, así como su contribución y efectividad en la construcción de paz en escenarios de conflicto.

Por otra parte, Pion-Berlin y Martínez (2017), profundizan en la teoría de las relaciones civiles-militares, ofreciendo un modelo de seis componentes que permite una evaluación objetiva de la efectividad militar. El primer componente se ocupa de la estrategia, desarrollo y evaluación, examinando los procesos en la toma de decisiones en relación con el control civil de los militares, su influencia y cumplimiento, la fricción civil-militar y la posibilidad de golpes de estado. El segundo componente gira sobre la transparencia y responsabilidad y establece el nivel de apertura y responsabilidad de las FFMM con respecto al control civil de los militares y su cumplimiento.

El tercer componente es el tamaño del gasto militar calibrado en relación con las prioridades en la defensa nacional y las necesidades internas de cada Estado. El cuarto componente estudia la reducción y optimización del tamaño de las FFMM para la defensa de la nación mediante un modelo de balance de población / pie de fuerza militar. El quinto componente examina las misiones de las FFMM en relación con el ámbito en las que se desarrollen (internas / externas) y el control civil. Finalmente, el sexto componente versa sobre la progresión de las FFMM desde el reclutamiento forzado a unas tropas profesionales conformadas por voluntarios.

Regresando a los clásicos, la superposición de los civiles y los militares es quizás una de las principales razones detrás de la teoría de Janowitz sobre la relaciones civiles-militares. En contraste con Huntington, Janowitz (1974:342) argumentó que la creación de unas FFMM apolíticas para garantizar el control civil sobre los militares era impracticable, ya que la política juega un papel esencial en la vida de todos los ciudadanos. Por el contrario, en lugar de aislar a las FFMM de la esfera política, un mejor enfoque es educar a los militares mediante una integración significativa con los valores civiles para que puedan comprender sus deberes dentro de la democracia y la obediencia a los líderes políticos (1974:420).

Una limitación del enfoque de Janowitz es la falta de una explicación completa sobre la correlación de la efectividad militar y las relaciones civiles-militares. Aunque Janowitz sugiere, en concordancia con Huntington, que un militar profesional totalmente voluntario puede garantizar la efectividad, sus presunciones se basan en la evolución del sistema internacional. En otras palabras, Janowitz pensó que la efectividad militar es una variable dependiente relacionada con la aptitud de las FFMM para adaptarse a los escenarios cambiantes (1974:418).

Contrariamente al realismo tradicional de Huntington sobre la política interna y externa, Janowitz sugirió que la convergencia entre las FFMM y la sociedad hacia un entendimiento común del control civil era incluso más probable que la divergencia (Segal et al., 1974). La teoría de la convergencia de Janowitz sugiere que, a través de la profesionalización, los militares

vuelven más efectivos al comprender su papel dentro de la sociedad y la importancia de la redición de cuentas y la responsabilidad ante la sociedad. Moskos (1977) concuerda con esta percepción al argumentar que la evolución progresiva de unas FFMM institucionales y voluntarias a unas ocupacionales contribuye a mejorar su efectividad.

Aunque los trabajos clásicos sobre relaciones civiles-militares basan principalmente la efectividad militar en el control civil, las contribuciones más recientes consideran otros aspectos más ajustados a un mundo globalizado. El primer aspecto es la posibilidad de un golpe de Estado por parte de los militares con el objetivo de desplazar a los políticos electos que no comparten el mismo entendimiento sobre objetivos estratégicos e intereses nacionales que las FFMM (Desch, 2008).

Si bien un golpe de Estado puede significar efectividad militar cuando logra derrocar a un gobierno electo, también indica debilidad militar porque refleja la incapacidad militar para obtener lo que quiere a través del proceso político normal (Feaver, 1999:218). Medidas drásticas por parte de los políticos electos para prevenir los golpes de Estado no solo pueden poner en peligro la efectividad militar al controlar la toma de decisiones operacionales, sino también limitar un vínculo beneficioso con las FFMM que son sus principales asesores técnicos en aspectos militares.

En razón a que la ocurrencia de golpes militares y el éxito de estos han disminuido durante las últimas dos décadas y la comunidad internacional ha mejorado sus procedimientos para condenar a los gobiernos proclamados

ilegalmente (Feaver, 1999; Seligson y Carrión, 2002; McGowan, 2003; Croissant et al., 2010; Kuehn, 2017; Kuehn y Trinkunas, 2017) el énfasis en el estudio de las relaciones civiles-militares debe avanzar hacia elementos más importantes que impactan la efectividad militar más significativamente.

Un segundo aspecto es la influencia real de los militares en aspectos políticos. Esta variable está relacionada con la presunción de que los militares, incluso en una democracia, representan una amenaza continua para la sociedad y el sistema político al que sirven. Dicha amenaza, representada por la posibilidad de usar la fuerza militar para afectar decisiones, puede debilitarse según Duverger (1972) mediante el servicio militar obligatorio (reclutamiento) y alentando entre los militares el sentimiento de obediencia al Estado, ya que obliga a que la sociedad esté presente en el establecimiento militar, impidiendo su aislamiento radical. Betts (1991:5) por su parte sugiere que la influencia militar no es tan fácil de identificar como lo son los golpes de Estado y que la diversidad de recomendaciones militares y el grado de consonancia con la opinión civil indican que los militares profesionales rara vez han dominado las decisiones sobre el uso de la fuerza para alcanzar objetivos militares. Este aspecto es cubierto con una gran profundidad por Pion-Berlín y Martínez (2017) en su modelo para el análisis de las relaciones civiles-militares. En mencionado modelo, el primer macroobjetivo “reducir el poder militar” está conformado por cuatro dimensiones: la defensa externa,

los derechos humanos, la política pública y la seguridad interna (selección de líderes, empresas públicas, la policía y los servicios de inteligencia⁶).

Un tercer aspecto es la fricción entre decisores políticos y militares en razón a posibles actos de desobediencia y a la falta de cumplimiento de las instrucciones del poder ejecutivo (Coletta y Feaver, 2006; Kasurak, 2013). Este problema se debe generalmente a la falta de consenso entre los líderes políticos y los militares en torno a temas esenciales, lo que obliga a tomar medidas de control extremas que pueden ser un obstáculo para la autonomía militar. Esta preocupación, denominada por Feaver y Kohn (2001) y por Pion-Berlin y Trinkunas (2010) como el eludir responsabilidades (*shirk*), ocurre bajo el llamado problema principal-agente estudiado también por Croissant (2004), Croissant y Kamerling (2013), y Croissant y Kuehn (2017), donde los líderes políticos (el principal) pierden progresivamente el control de sus órdenes sobre los militares (el agente), debido al proceso de delegación en la cadena de mando. Si bien la controversia principal-agente en sociología es bastante relevante, la pugna principal gira entorno al nivel de independencia y autonomía de los militares. Siendo la independencia militar el poder y la autonomía el grado que el poder político les confiera para tomar decisiones.

La incertidumbre de los decisores políticos sobre la obediencia de los militares los lleva a implementar controles que pueden suponer un riesgo para la efectividad militar; sin embargo, la supervisión civil es necesaria para fortalecer la democracia y la rendición de cuentas. Cohen (2002:8) concuerda

⁶ Díaz Fernández (2004, 2006a, 2006b, 2001, 2013) ha adelantado importantes estudios sobre los servicios de inteligencia, su relación con el Estado y su papel en la democracia.

con esta percepción al sugerir que la responsabilidad de los líderes políticos electos los exhorta a obligar a las FFMM a comprender mejor sus responsabilidades al tomar decisiones operacionales para maximizar la efectividad militar.

Dada la importancia de lo anteriormente expuesto, esta tesis explora el perfil de los oficiales de las FFMM de Colombia basándose en la dicotomía institucional versus ocupacional estudiada por Moskos (1977, 1986), Sarkesian (1975, 1981), Segal (1986), Moskos y Wood (1988), Moskos et al. (2000), Soeters et al. (2006), Taylor et al. (2015) y Woodruff (2017). Al respecto, esta tesis se aleja del concepto de vocación establecido por el Comando General de las Fuerzas Militares (2016:5) como la inclinación al “servicio a la patria en todas las actuaciones que le impone el deber constitucional, las leyes y el compromiso con el pueblo colombiano” y utiliza una definición más amplia ofrecida por Jiménez Martínez (1990:112) en términos de “La llamada a elegir una profesión. El anhelo que se siente por vivir en una organización, abrazando un determinado estado, constituye el entusiasmo que genera ese deseo”.

Estructura de la tesis

Esta tesis está organizada en cuatro capítulos y una sección de anexos. Además de presentar los resultados del estudio, provee un soporte metodológico para la realización de futuras investigaciones que permitan examinar los resultados obtenidos desde otra perspectiva o analizar nuevos universos poblacionales.

El primer capítulo, denominado rasgos sociodemográficos, analiza el origen de los oficiales, el estrato socioeconómico de las familias, el nivel de estudios de estas y sus creencias religiosas. Así mismo, se examina la existencia de características endogámicas en su familia, su lugar de procedencia y su edad y sexo. El segundo capítulo, llamado visión militar, explora los motivos para ingresar a la carrera militar, las cualidades y virtudes profesionales. De igual forma, se profundiza en la percepción sobre el riesgo de muerte, los estímulos profesionales, el corporativismo y el prestigio de las FFMM.

El tercer capítulo, titulado idoneidad profesional, estudia la educación militar de los oficiales, los conocimientos recibidos, su manejo de idiomas y su educación no castrense. También explora la concepción de la política de los oficiales, su actitud frente a las instituciones y movimientos sociales, así como su tendencia ideológica y valores ciudadanos.

Un último capítulo aborda las conclusiones del estudio y proporciona ideas para el entendimiento y aplicación de los resultados. Además, ofrece nociones para el desarrollo de nuevos estudios en los años venideros que permitan validar o controvertir los obtenidos en este proyecto. Finalmente, la sección de anexos incluye una copia de las herramientas metodológicas utilizadas para la obtención de los datos y el desarrollo del estudio.

Capítulo 1: Rasgos sociodemográficos

El imaginario colectivo colombiano ha conservado tradicionalmente algunas ideas sobre la profesión militar y sus integrantes. Quizás en razón a las costumbres de principios del siglo XX que identificaban a la profesión militar, al igual que al clero, como una profesión destinada para clases prestantes o de élite, se conserva aún la noción que los militares provienen de estirpes (sagas) militares de familias tradicionales originarias de las principales ciudades del país, de un estrato socioeconómico alto, con un significativo arraigo religioso, especialmente católico y que la Fuerza a la que pertenecen está relacionada con su ambiente familiar (Pizarro Leongómez, 1987; Atehortúa Cruz, 2001, 2011; Rivas, 2002; Valencia Tovar, 2002; López Ramón, 2017).

No obstante, es pertinente preguntarse si con el correr de los años y el cambio en las condiciones laborales y sociopolíticas de los colombianos estos preceptos continúan a la fecha. Sobre el tema, diversos estudios durante las pasadas dos décadas han identificado nuevas dinámicas en la forma como los colombianos perciben su entorno social (Garrido-Pinzón, Uribe-Rodríguez y Blanch, 2011; Peralta Gómez, 2011) y su futuro laboral (Echeverry Butirica, 2005; Martínez Buelvas, Oviedo-Trespalcios y Luna Amaya, 2016).

Así mismo, se han analizado las motivaciones para seleccionar su oficio o profesión (Gracia, Hernández y Ramírez, 2001) y las características del mercado laboral colombiano (Galvis-Aponte y Pérez-Valbuena, 2015)

siendo caracterizado como “fragmentado, precario, inestable e inseguro” (Orejuela Gomez y Ramírez, 2011:125). Por ejemplo, Posso sugiere, sobre la calidad del empleo y la segmentación laboral, cómo las “valoraciones (...) de los individuos cambian significativamente a través de la distribución de ingresos, particularmente de la educación Universitaria” (2010:191). De igual forma, Echeverri Ángel (1994) establece relaciones entre las tendencias o rupturas de la familia colombiana que impactan en las decisiones en la vida de los individuos.

Composición de la familia colombiana

Las nociones de familia colombiana estuvieron influenciadas por el patrón de familia de la cultura española tradicional. La asimilación de este modelo en el siglo XIX se acrecentó muy rápidamente entre las familias de clase alta y media, enraizadas, además, en la religión católica. El matrimonio era percibido como un ascenso social. En 1932, luego de una serie de reformas sobre el concepto de familia, se constituye el matrimonio como una institución dentro del ordenamiento jurídico (Gutiérrez Negrete, 2019).

Dentro de las nociones de familia colombiana, en las zonas centrales del país con una economía agraria de pequeños y medianos propietarios, se configuró una familia numerosa y de tres generaciones de abuelos, hijos y nietos. Esta familia patriarcal existió de forma común desde finales del siglo XIX hasta los años sesenta del siglo XX (Pachón Castrillón, 2008).

Este modelo de familia tradicional, que se configuró en el imaginario nacional como una unidad, sigue el modelo de orden patriarcal judeocristiano,

donde la natalidad era sumamente valorada. En la primera mitad del siglo XIX, se observaron los primeros intentos de las mujeres por romper las normas familiares impuestas por el catolicismo, pero el avance fue casi nulo, especialmente en el sector más pudiente, mientras que en las familias más pobres se hacía común la presencia de hogares monoparentales en cabeza de mujeres (Echeverri Mejía, 2016).⁷

Aunque el modelo tradicional de familia en el siglo XX fue transformándose, culturalmente seguía considerándose como el único modelo adecuado. Para finales del siglo XX, la mayoría de los hogares monoparentales no ocurrían por la muerte de alguno de los padres, sino por la disolución de las uniones conyugales (Pachón Castrillón, 2008). Así las cosas, un primer aspecto de los oficiales de las FFMM que merece ser explorado son sus rasgos sociodemográficos, esto es, el origen social y familiar de estos, centrándose en cinco aspectos: (1) su lugar de procedencia, (2) su estratificación socioeconómica, (3) sus creencias religiosas, (4) si sus progenitores son militares (endogamia), y (5) su edad y sexo.

1.1. Lugar de procedencia

Conforme a la tradición popular en Colombia, los oficiales de las FFMM y sus familias provienen de la principales ciudades del país donde las condiciones

⁷ La misma autora también sostiene que “A mediados del siglo XX hubo grandes cambios para la Familia Tradicional, el aumento en las campañas de control natal ayudó a concientizar principalmente a la mujer de la necesidad de reducir el número de hijos, La mujer comenzó a salir del espacio doméstico, las trayectorias conyugales se volvieron complejas y las familias monoparentales continuaron en aumento. De manera progresiva comenzó a vislumbrarse la familia nuclear, con una mayor fidelización hacia los lazos afectivos y una menor cantidad de hijos (Echeverri Mejía, 2016:37).

socioeconómicas son superiores y la profesión militar es altamente considerada (Valencia Tovar, 1992; Valencia Tovar y Villalobos Barradas, 1993; Moreno Mancera, 2012, 2014; Rodríguez, 2015). Si esto es así, los departamentos que históricamente han tenido la mayor participación del Producto Interno Bruto (PIB) a nivel nacional, por ejemplo, Bogotá D.C. con 25,6%, Antioquia con 14,5%, Valle del Cauca con 9,7%, Santander con 6,5%, Cundinamarca con 6,0%, Atlántico con 4,4%, Meta con 3,6%, Bolívar con 3,6%, Boyacá con 2,7% y Tolima con 2,1% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2018a) deberían realizar el mayor aporte a los oficiales de las FFMM.

Así mismo, el ingreso a cada una de las Fuerzas debería tener una tendencia en relación con el lugar de procedencia dado que las Escuelas Militares están ubicadas en diferentes departamentos; esto es, en el Ejército, la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC) en Bogotá D.C.; en la Armada, la Escuela Naval de Cadetes “Almirante José Prudencio Padilla” (ENAP) en Cartagena, Bolívar; y en la Fuerza Aérea, la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez” (EMAVI) en Cali, Valle del Cauca. Esto significaría que la mayoría de los oficiales del Ejército provienen de Bogotá D.C. y los departamentos circunvecinos; los de la Armada, del departamento de Bolívar y los de la Fuerza Aérea del Valle del Cauca.

Tabla 4. Origen geográfico oficiales FFMM

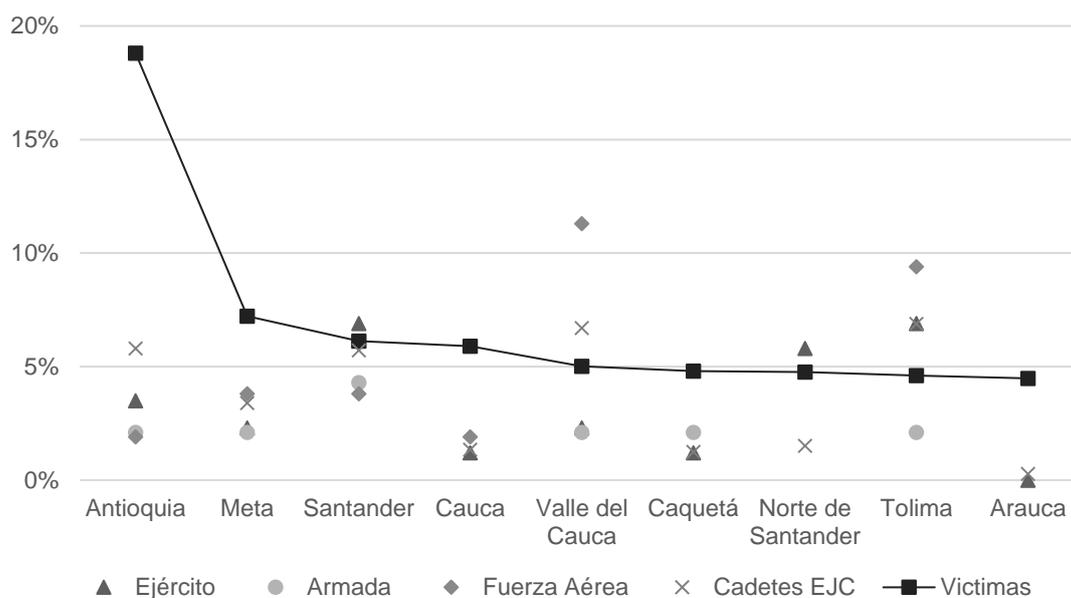
Departamento	Ejército (EJC)	Armada (ARC)	Fuerza Aérea (FAC)	Total FFMM	Participación PIB nacional
Bogotá D.C.	16,8%	27,7%	41,5%	23,4%	25,6%
Cundinamarca	20,2%	8,5%	18,9%	17,9%	6,0%
Boyacá	14,5%	-	3,8%	9,9%	2,7%
Tolima	6,9%	2,1%	9,4%	6,6%	2,1%
Bolívar	-	34,0%	-	5,9%	3,6%
Santander	6,9%	4,3%	3,8%	5,9%	6,5%
Valle del Cauca	2,3%	2,1%	11,3%	4,0%	9,7%
Norte Santander	5,8%	-	-	3,7%	1,5%
Caldas	3,5%	2,1%	3,8%	3,3%	1,6%
Antioquia	3,5%	2,1%	1,9%	2,9%	14,5%
Huila	4,0%	2,1%	-	2,9%	1,6%
Meta	2,3%	2,1%	3,8%	2,6%	3,6%
Nariño	2,3%	2,1%	-	1,8%	1,5%
Caquetá	1,2%	2,1%	-	1,1%	0,4%
Cauca	1,2%	-	1,9%	1,1%	1,8%
Quindío	1,7%	-	-	1,1%	0,8%
Vaupés	1,7%	-	-	1,1%	0,0%
Amazonas	-	4,3%	-	0,7%	0,1%
Atlántico	1,2%	-	-	0,7%	4,4%
Cesar	1,2%	-	-	0,7%	2,1%
La Guajira	1,2%	-	-	0,7%	1,1%
Casanare	0,6%	-	-	0,4%	1,6%
Chocó	0,6%	-	-	0,4%	0,4%
Córdoba	-	2,1%	-	0,4%	1,7%
Putumayo	0,6%	-	-	0,4%	0,4%
Sucre	-	2,1%	-	0,4%	0,8%
Arauca	-	-	-	-	0,5%
Guainía	-	-	-	-	0,0%
Guaviare	-	-	-	-	0,1%
Magdalena	-	-	-	-	1,3%
Risaralda	-	-	-	-	1,6%
San Andrés y Prov.	-	-	-	-	0,2%
Vichada	-	-	-	-	0,1%

Fuente: elaboración propia

Los resultados del estudio (Tabla 4) indican, por una parte, que los departamentos de donde proviene el 88,1% de los oficiales son los que tienen mayor participación del PIB nacional. Así mismo, el 41,3% de los oficiales provienen del centro del país cuya influencia económica, social y política a nivel nacional es considerable.

Siete departamentos no tienen participación en ninguna de las tres Fuerzas: de la región de la Orinoquia, Arauca y Vichada; de la región caribe, Guajira, Magdalena y San Andres y Providencia; de la región de la amazonia, Guaviare; y de la región andina, Risaralda. En estos departamentos, las FFMM mantienen similares índices de favorabilidad que en el resto del país; sin embargo, no tienen una gran participación en el PIB nacional, y, a excepción de Arauca y Magdalena, no han sido afectados mayormente por el conflicto armado.

Gráfico 3. Origen geográfico oficiales y víctimas del conflicto (10 departamentos)

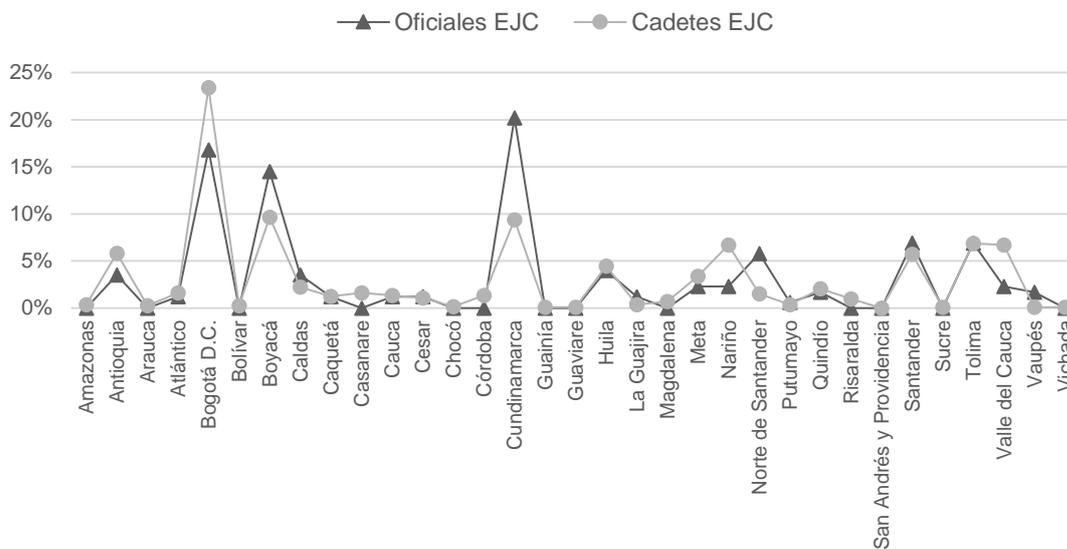


Fuente: elaboración propia

Ahora bien, el ingreso a las FFMM, bajo la perspectiva de contribuir a la seguridad y defensa de la nación se puede debatir cuando se examina el aporte de oficiales de los diez departamentos más afectados históricamente por el conflicto armado entre 1958 y 2018 (Gráfico 3). Efectivamente, aunque con algunas excepciones, en general el ingreso de futuros oficiales de las FFMM, oriundos de los diez departamentos con mayor cantidad de víctimas por acciones bélicas, es bastante reducido (inferior al 5,0%).

Por ejemplo, según el Observatorio de Memoria y Conflicto (2018), entre 1958 y julio del 2018 se presentaron 46.409 personas afectadas, siendo Antioquia el departamento con más víctimas (8.724). Sin embargo, solo el 5.8% de los cadetes del Ejército, el 3,5% de los oficiales de esa misma Fuerza, el 2,1% de los de la Armada, y el 1,9% de la Fuerza Aérea provienen de este departamento. Una situación similar sucede con Meta (3.350 víctimas) donde la Fuerza Aérea solo tiene un 3,8% de sus oficiales, el Ejército el 3.4% de sus cadetes y el 2,3% de sus oficiales, y la Armada el 2,1%.

Gráfico 4. Origen geográfico oficiales y cadetes EJC por departamento



Fuente: elaboración propia

Quando se comparan las cifras sobre el origen geográfico de oficiales y cadetes del Ejército, se pueden identificar tendencias similares con una variación máxima del 5,0% por departamento (Gráfico 4). A pesar de la diferencia de edades de más de 20 años entre los grupos analizados, Bogotá D.C. continúa siendo el departamento que más aporta oficiales al Ejército, seguido de Boyacá, Cundinamarca y Tolima (todos circunvecinos a la ESMIC). Así mismo, la ausencia de departamentos lejanos y de reducido PIB como Chocó, Guainía, Guaviare, Putumayo y Vaupés sigue siendo una constante.

Gráfico 5. Mapa de Colombia por Departamentos y ubicación de las Escuelas Militares



Fuente: Instituto Geográfico Agustín Codazzi (2018)

Por otra parte, la Fuerza a la que pertenecen los oficiales efectivamente muestra cierta relación con su origen geográfico y con el lugar donde se ubican las escuelas de formación (Gráfico 5). En el caso del Ejército, el 58,2% de los oficiales provienen de Bogotá D.C. (16,8%) y sus departamentos más

cercanos a la ESMIC: Cundinamarca (20,2%), Boyacá (14,5%) y Tolima (6,9%). Algo similar sucede en la Armada donde el 42,5% de los oficiales provienen de Bolívar (34,0%) y los departamentos circunvecinos: Santander (4,3%), Sucre (2,1%) y Córdoba (2,1%); no obstante, el 27,7% proviene de Bogotá D,C y el 8,5% de Cundinamarca. En la Fuerza Aérea la situación es diferente, solo el 24,5% proviene de departamentos cercanos a EMAVI: Valle del Cauca (11,3%), Tolima (9,4%) y Caldas (3,8%). El 60,4% de los oficiales de la FAC provienen de Bogotá D.C. (41,5%) y de Cundinamarca (18,9%).

Cuando estas cifras se cruzan con el lugar de origen de los progenitores, se encuentra que, en el caso de Bogotá D.C., un importante número de oficiales tiene su origen en esa ciudad (23,4%) pero sus madres solo alcanzan el 11,4% y los padres el 10,6% habiendo migrado desde zonas rurales. Por el contrario, hay una gran cantidad de progenitores (19,4% de las madres y 17,6% de los padres) en el departamento de Boyacá, un departamento con escasa conflictividad, donde solo el 9,9% de los hijos son militares. En el caso de Cundinamarca la diferencia se reduce al tener el 17,9% de oficiales, 17,2% de padres y el 16,1% madres con el mismo origen.

Una probable explicación de esta migración de los progenitores hacia ciudades principales, como Bogotá D.C., Cali y Cartagena donde se ubican las escuelas de formación de las FFMM, radica en las diferencias en el desarrollo de las diferentes regiones en Colombia, de la búsqueda de mejores oportunidades y de huir de la violencia. De esta forma, “conviene comprender la migración como un proceso familiar, donde la activación de vínculos es

determinante de los sentidos hacia donde se encamina el proyecto migratorio” (Castro, 2016:1583).

Como sostienen Cárdenas, Pontón y Trujillo hay “una fuerte relación positiva entre el ingreso per cápita y la inmigración hacia un departamento, lo que verifica que las oportunidades económicas son el principal determinante de los flujos migratorios” (1993:135). La inestabilidad política tiene un gran impacto en la desigualdad económica, los fenómenos de violencia y los patrones migratorios internos ya que “a mayor violencia (...) mayor expulsión de población hacia otras aéreas del país. Los migrantes también procuran evitar departamentos con mayor inestabilidad política, medida a través del número de cambios en los gobiernos seccionales” (Cárdenas et al., 1993:135).

Esta visión también es compartida por Villa (2006:18) cuando define el desplazamiento intraurbano como:

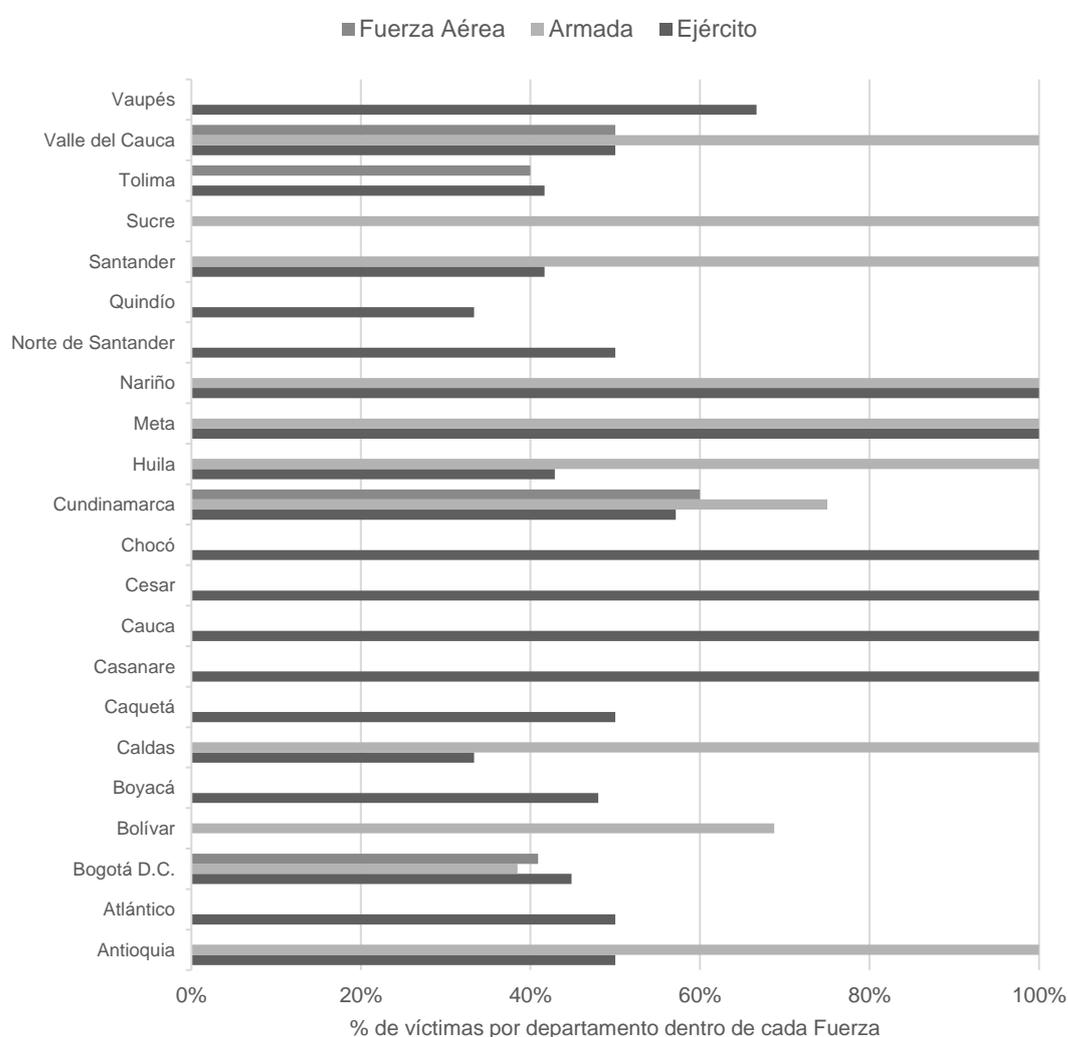
(...) una tipología de desplazamiento interno ligado a lo que se ha conocido como urbanización de la guerra, esto es, el traslado de la confrontación armada que antes parecía exclusiva del campo a la ciudad, especialmente en los principales centros urbanos como Medellín, Bogotá, Barranquilla y Cali, lo cual se expresa, de manera específica, en la disputa de paramilitares y guerrilla por el dominio de vastos sectores, en el intento del Estado por tomar el control militar de estos territorios y, de manera especial, en la estrategia empleada por todos ellos de crear una situación de terror y control de la población civil.

La lógica de la migración interna de las familias de los oficiales de las FFMM con el fin de huir de la violencia se puede validar cuando se analiza la existencia de víctimas del conflicto armado colombiano en su núcleo familiar.

En este punto es necesario aclarar que las víctimas del conflicto son definidas por el artículo tercero de la ley 1448 de 2011 como:

Las personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño como consecuencia de violaciones a los derechos humanos, ocurridas a partir del 1° de enero de 1985 en el marco del conflicto armado, (homicidio, desaparición forzada, desplazamiento, violaciones sexuales y otros delitos contra la integridad sexual, secuestro, despojo de tierras, minas antipersona y otros métodos de guerra ilícitos, ataques contra la población civil.

Gráfico 6. Víctimas en la familia de oficiales FFMM por origen geográfico



Fuente: elaboración propia

Ciertamente, el 50,2% de los oficiales estudiados indican que tienen víctimas dentro de sus familias (51,4% del Ejército, 59,6% de la Armada y 37,7% de la Fuerza Aérea) la cuales corresponden a 22 de los departamentos con mayor historial de violencia en el país (Observatorio de Memoria y Conflicto, 2018), afrontando fenómenos de migración hacia zonas urbanas que han podido influir en la decisión profesional de sus familiares e hijos (Gráfico 6).

En el caso de los cadetes del Ejército, solo el 24,3% de estos indican que tienen víctimas del conflicto armado en sus núcleos familiares, concordando con un reducido fenómeno de migración de sus padres. Por ejemplo, el 9% de los cadetes son del departamento de Cundinamarca y los mismos valores tienen el origen de sus padres y madres. Una situación similar lo tiene Antioquia, donde el 6% de los cadetes tienen ese origen, así como sus padres y sus madres; y Nariño con el 7% de cadetes e idéntico valor de padres y madres. La reducción de la violencia, en comparación a la situación vivida por los progenitores de los oficiales de las FFMM, puede explicar cómo los fenómenos migratorios internos han disminuido, teniendo un impacto menor en el origen de los cadetes y sus opciones profesionales.

1.2. Estratificación socioeconómica

En Colombia, la estratificación socioeconómica, establecida por la Ley 142 de 1994, es una categorización en franjas (llamadas estratos) de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos. Según lo explica el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) la

estratificación socioeconómica se define como una “clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos, se realiza principalmente para cobrar de manera diferencial por estratos los servicios públicos domiciliarios permitiendo asignar subsidios y cobrar contribuciones en esta área” (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2019:1).

De esta manera, los ciudadanos que tienen mayor capacidad económica pagan más por la infraestructura común ofrecida por el Estado, así como por los servicios públicos, contribuyendo a que los estratos bajos puedan tener acceso a las mismas condiciones de vida.

Aunque esta forma de clasificar los hogares colombianos ha sido objeto de debate en razón a la generación de prejuicios, inequidades y discriminación en aspectos tan variados como la atención en salud (Collazos et al., 2005; Hernández-Jaramillo y Hernández-Umaña, 2005), los índices de violencia (Cardona et al., 2005; Alzate, 2006;) y la estabilidad emocional de los ciudadanos (Mantilla Mendoza et al., 2004; Herrera Murcia et al., 2009), convirtiéndolo en una suerte de sistema de castas, el Estado colombiano aún basa sus análisis en esta metodología. Ciertamente, para el gobierno nacional:

Estratificar con base en las características de las viviendas y su entorno urbano o rural es una opción metodológica fundamentada en que el significativo vivienda-entorno expresa un modo socioeconómico de vida demostrable tomando en cuenta las excepciones que lo confirman. Esta opción fue constatada cuando, como resultado de las pruebas estadísticas de variables a considerar en los modelos, se encontró que las características físicas externas e internas de las viviendas, su entorno inmediato y su contexto habitacional y funcional urbano o rural, tienen asociaciones significativas (correspondencia) con las condiciones socioeconómicas de los

usuarios de servicios públicos domiciliarios de dichas viviendas. Y esto lo ha registrado la historia en análisis antropológicos, sociológicos, psicológicos y arquitectónicos: la vivienda no es ni ha sido un simple modo de "albergar"; es un modo de habitar y como tal exige que tenga posibilidades de adaptación personalizada según las distintas formas de vida, históricas y culturales, de sus ocupantes. La vivienda es un medio físico que más allá de tener una significación fisiológica, tiene sentido psicológico y social-histórico referido a la estética y conforme a diversas razones económicas y de posición social (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2019:2).

Esta clasificación por estratos socioeconómicos establece seis (6) franjas a saber: (1) estrato bajo-bajo, (2) estrato bajo, (3) estrato medio-bajo, (4) estrato medio, (5) estrato medio-alto y (6) estrato alto. Los estratos uno, dos y tres corresponden a familias con ingresos económicos bajos y son beneficiarios de subsidios en los servicios públicos domiciliarios (acueducto, alcantarillado, aseo, luz eléctrica, etc.). En forma contraria, los cinco y seis son estratos altos conformados por familias con mayores ingresos mensuales quienes pagan contribuciones, en forma de sobrecostos en sus servicios públicos, para subsidiar el acceso a los estratos bajos. El estrato cuatro no se beneficia de subsidios ni debe pagar sobrecostos por los servicios públicos que recibe, ya que es considerada la franja donde reside la clase con ingresos económicos medios (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2018b).

La clasificación en cualquiera de los seis estratos es una aproximación a la diferencia socioeconómica jerarquizada, léase pobreza a riqueza o viceversa. Como resultado de dicha clasificación en una misma ciudad se pueden encontrar viviendas tan disímiles como las que van desde el tugurio que expresa -sin lugar a dudas- la miseria de sus moradores, hasta la mansión o palacete que, en igual forma evidencia una enorme acumulación de riqueza. Lo mismo sucede en la zona rural con viviendas que van desde chozas sin paredes hasta "ranchos", haciendas de grandes extensiones de tierra

productiva y fincas de recreo de exuberantes comodidades (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2018b:1).

A nivel nacional, aproximadamente el 79,1% de las familias colombianas están ubicadas en los estratos uno, dos y tres, especialmente en las ciudades principales (“¿Son los colombianos mayoritariamente de clase media?”, 2019) y el 34,4% corresponden al estrato 3 (“Así están distribuidos los colombianos por estratos sociales”, 2019). Por ejemplo, en Bogotá D.C., “viven en el estrato 1, 2 y 3 hasta 6.9 millones de personas (86,04%); en el 4 habitan 757.923 (9,42%); y en el 5 y 6 apenas 365.459 (4,54%)” (Cigüenza Riaño, 2018:1).

Una tendencia similar se evidencia en Medellín donde “los estratos bajos concentran 75,52% mientras que los que pagan una contribución extra son solo 12,73% del total; o en Cali donde 83% de los lados de manzana de casas pertenecen a los estratos 1, 2 y 3 frente a 8% que están en 5 y 6” (Cigüenza Riaño, 2018:1).

De acuerdo con Marcos (2018), luego de 30 años de implementación del modelo de subsidios, único en el mundo, el principio solidario se ha pervertido. La segregación se ha acentuado, haciendo que los ciudadanos se identifiquen social, cultural y políticamente por el lugar en donde viven creando un sistema de exclusión-inclusión.

Décadas de estratificación, la cual no se aplica a las personas sino a las viviendas, han permitido la construcción de un imaginario colectivo de orden social con una carga simbólica importante que desposee al ciudadano

de cualquier atributo que no sea el lugar en el que vive; “también es un recordatorio constante del lugar que cada uno ocupa –o se supone que debe ocupar– en la sociedad colombiana” (Wallace, 2014).

De esta manera, los colombianos hemos asociado de forma natural estratos con actitudes, comportamientos y valores particulares, reflejando lo inequitativo de la sociedad.

Como lo explican, Uribe Mallarino et al. (2006:71):

La estratificación social se manifiesta no solamente a través de posiciones objetivas al interior de la sociedad en términos de acceso a bienes, ingreso o crédito, sino también a través de una serie de valores y representaciones asociados al estatus y al reconocimiento social. El ser admitido por los pares de un estrato social determinado es necesario para sellar la pertenencia al mismo.

Aún más, los estratos tienen connotaciones asociadas al prestigio social (Uribe Mallarino et al., 2006:71)

La estratificación social está también definida por la red de relaciones sociales que un individuo (o más bien, la familia a la cual pertenece el individuo) tiene en su haber y que consolida su pertenencia a un estrato o clase social determinados, así como la posibilidad de entrar o pertenecer a un segmento distinto.

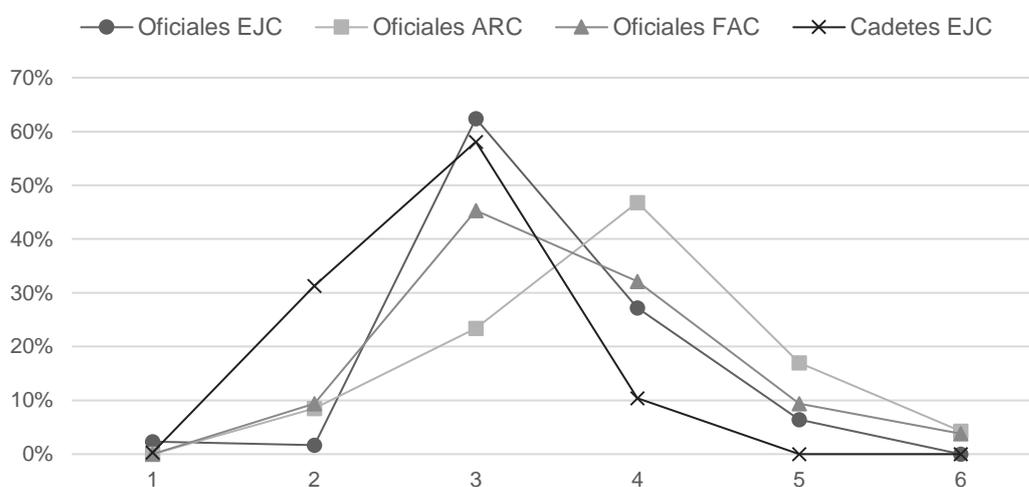
Tabla 5. Estrato socioeconómico por Fuerzas

Fuerza	1 Bajo-bajo	2 Bajo	3 Medio-bajo	4 Medio	5 Medio-alto	6 Alto
Ejército	2,3%	1,7%	62,4%	27,2%	6,4%	0,0%
Armada	0,0%	8,5%	23,4%	46,8%	17,0%	4,3%
Fuerza Aérea	0,0%	9,4%	45,3%	32,1%	9,4%	3,8%
Total FFMM	1,5%	4,4%	52,4%	31,5%	8,8%	1,5%

Fuente: elaboración propia

La tabla 5 muestra cómo la familia promedio de los oficiales del Ejército y de la Fuerza Aérea se ubica en el estrato tres (medio-bajo), teniendo una participación significativa del Ejército (62,4%) y de la Fuerza Aérea (45,3%), La familia promedio de la Armada es de estrato cuatro (medio) con una participación del 46,8%. Los estratos bajos (1 y 2) apenas alcanzan el 5,9% de las familias y los estratos altos (5 y 6) tienen solo una participación de 10,3%, De cierta forma, estos números desvirtúan la creencia tradicional sobre los oficiales de las FFMM colombianas sobre su pertenencia a estirpes de élite (sagas) prestantes de la sociedad; sin embargo, los oficiales de la Armada tienen una tendencia a ser más prestantes ya que el 21,3% a los estratos cinco y seis.

Gráfico 7. Comparación estratificación socioeconómica



Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, al comparar los datos de los oficiales del Ejército con los cadetes de la misma Fuerza (Gráfico 7), se puede identificar que la mayoría de los futuros oficiales provienen de familias de bajos recursos económicos,

En efecto, el 89,7% de las familias de los cadetes están ubicadas en estratos uno, dos y tres, versus el 66,4% de los oficiales que en la misma franja; el 10,3% restante de los cadetes se ubica en el estrato cuatro, versus el 27,2% de los oficiales.

Tabla 6. *Situación laboral de los padres*

Fuerza	Trabaja	Jubilado	Desempleado	Fallecido
Ejército	26,6%	39,9%	1,7%	31,8%
Armada	17,0%	57,4%	4,3%	21,3%
Fuerza Aérea	30,2%	49,1%	7,5%	13,2%
Total FFMM	25,6%	44,7%	3,3%	26,4%

Fuente: elaboración propia

Tabla 7. *Situación laboral de las madres*

Fuerza	Trabaja	Jubilada	Desempleada	Ama de casa	Fallecida
Ejército	15,0%	28,9%	1,7%	42,8%	11,6%
Armada	17,0%	38,3%	2,1%	38,3%	4,3%
Fuerza Aérea	18,9%	34,0%	0,0%	34,0%	13,2%
Total FFMM	16,1%	31,5%	1,5%	40,3%	10,6%

Fuente: elaboración propia

Un factor contribuyente a los ingresos mensuales de las familias y, por ende, de la estratificación, es la situación laboral de los padres y madres (Tablas 6 y 7). En promedio, el 4,8% de las familias tiene los dos progenitores desempleados, siendo este porcentaje más alto en la Fuerza Aérea (7,5%), seguido por la Armada (6,4%) y por último el Ejército (3,4%). El 47,6% de las familias tienen a los dos padres aportando económicamente al hogar (laborando o con su pensión de jubilación); este porcentaje en las familias de los oficiales del Ejército es del 43,9%, en las de la Armada 55,3% y en las de la Fuerza Aérea 52,9%. En el caso de los cadetes del Ejército, existe un nivel

bastante reducido de desempleo (3,8%) así como un porcentaje del 72,3% de los dos padres que aportan económicamente al hogar (trabajan o están jubilados).

Nivel educativo de los progenitores

Otro factor contribuyente a la estratificación económica es el nivel educativo de los progenitores, el cual no es especialmente alto, siendo los padres y madres de los oficiales de la Armada los que tienen mayor nivel de escolaridad y los del Ejército, los de menor nivel. En Colombia, existe una relación entre estratos sociales y el acceso a la educación. Esta última se manifiesta como la posibilidad de movilidad social; es decir, la capacidad de ascender de un estrato a otro, permitiendo el mejoramiento de las condiciones de vida. Tal como sugieren Uribe et al. (2006:90) “Existe una representación del estrato asociada con la capacidad económica: si se tiene más dinero se es de un estrato alto y, viceversa. Esto se refleja en el colegio en que se estudia, la universidad que se escoge, el lugar de residencia y los sitios de esparcimiento que se pueden frecuentar”.

Sumado a lo anterior, Melo Becerra et al. indican que:

En las décadas de los sesenta y setenta continua la demanda por cupos universitarios, lo que da lugar a un aumento significativo en el número de programas y de universidades, especialmente, de carácter privado, El número de estudiantes universitarios se multiplicó y ascendió de 20.000 en 1958 a más de 300,000 en 1980, El aumento de la matrícula estudiantil contrasta con la heterogeneidad en la calidad de las instituciones y de los programas ofrecidos y con la insuficiente capacidad del Estado para proveer educación a los ciudadanos que por su condición socioeconómica no podían pagar por este tipo de servicios (2017:66).

Tabla 8. Nivel de escolaridad de los padres

Fuerza	Sin estudios	Primaria	Bachiller	Técnico	Tecnológico	Pregrado	Especialización	Maestría	Doctorado
Ejército	2,3%	22,0%	31,2%	6,9%	11,6%	12,7%	11,0%	2,3%	0,0%
Armada	4,3%	4,3%	21,3%	6,4%	4,3%	27,7%	29,8%	2,1%	0,0%
Fuerza Aérea	3,8%	13,2%	28,3%	7,5%	11,3%	17,0%	17,0%	1,9%	0,0%
Total FFMM	2,9%	17,2%	28,9%	7,0%	10,3%	16,1%	15,4%	2,2%	0,0%

Fuente: elaboración propia

Tabla 9. Nivel de escolaridad de las madres

Fuerza	Sin estudios	Primaria	Bachiller	Técnico	Tecnológico	Pregrado	Especialización	Maestría	Doctorado
Ejército	3,5%	17,9%	49,1%	6,9%	4,6%	11,0%	4,6%	1,7%	0,6%
Armada	4,3%	10,6%	25,5%	10,6%	14,9%	17,0%	14,9%	2,1%	0,0%
Fuerza Aérea	3,8%	5,7%	30,2%	17,0%	15,1%	17,0%	7,5%	1,9%	1,9%
Total FFMM	3,7%	14,3%	41,4%	9,5%	8,4%	13,2%	7,0%	1,8%	0,7%

Fuente: elaboración propia

En el estudio se evidencia que, en promedio, el 72% de los progenitores (66,3% de los padres y 77,3% de las madres) de los oficiales de las FFMM tienen educación inferior a pregrado (Tablas 8 y 9); solo el 14,6% (16,1% de los padres y 13,2% de las madres) han tenido educación universitaria de pregrado y el 13,5% (17,6% de los padres y 9,5% de las madres) han adelantado estudios de especialización, maestría o doctorado. Es notorio el bajo porcentaje de estudios de maestría (1,8%) y de doctorado (0,7%), lo cual influye directamente en nivel de ingresos mensuales percibidos por las

familias, así como la asociación al estrato social al cual se adscriben y las posibilidades de acceso a la educación de calidad en niveles de posgrado que no cuentan para el país con subsidios.

Los padres de los oficiales del Ejército son los que registran un mayor porcentaje en los niveles de estudios de primaria (22,0% de los padres y 17,9% de las madres) y bachillerato (31,2% de los padres y 49,1% de las madres). Es la Fuerza Aérea en el nivel técnico, definido por la Ley 30 de 1992 y el Consejo Nacional de Acreditación del Ministerio de Educación como los “programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental y de especialización en su respectivo campo de acción” con un tiempo de formación de 2 años (Consejo Nacional de Acreditación, 1992; República de Colombia, 1992), la que tiene mayor representación (7,5% de los padres y 17,0% de las madres).

En el nivel tecnológico, definido por la Ley 30 de 1992 y el Consejo Nacional de Acreditación del Ministerio de Educación como los “programas de formación en ocupaciones, programas de formación académica en profesiones o disciplinas y programas de especialización” con un tiempo de formación de 3 años (Consejo Nacional de Acreditación, 1992; República de Colombia, 1992), los padres de los oficiales del Ejército (11,6%) y las madres de los oficiales de los oficiales de la Fuerza Aérea (15,1%).

En el nivel de especialización hay una diferencia notoria entre los padres (15,4%) en comparación a las madres (7,0%). Hay una participación equitativa de padres y madres en estudios de maestría (2,0%) y en doctorado

son las madres de los oficiales de la Fuerza Aérea las que tienen predominancia (1,9%).

Tabla 10. Nivel educativo de hombres y mujeres en Sudamérica (41-60 años)

País	Hombres				Mujeres			
	Sin estudio	Bajo	Medio	Alto	Sin estudio	Bajo	Medio	Alto
Argentina	1,7%	40,6%	35,4%	22,3%	1,5%	43,6%	29,2%	25,6%
Bolivia	3,6%	37,5%	32,7%	26,2%	13,8%	48,0%	22,4%	15,8%
Brasil	4,4%	55,7%	26,6%	13,3%	4,3%	59,6%	26,0%	10,1%
Chile	0,0%	15,9%	62,1%	22,0%	0,0%	18,7%	59,6%	21,8%
Colombia	6,0%	51,9%	23,5%	18,6%	5,4%	47,5%	23,8%	23,3%
Costa Rica	3,4%	55,0%	20,1%	21,5%	2,4%	49,7%	25,5%	22,4%
R. Dominicana	14,9%	37,0%	29,2%	18,8%	16,9%	39,7%	25,7%	17,6%
Ecuador	1,2%	21,7%	41,0%	36,1%	1,6%	27,6%	41,6%	29,2%
El Salvador	22,6%	46,8%	13,7%	16,9%	30,3%	50,0%	15,5%	4,2%
Guatemala	20,6%	50,0%	23,0%	6,3%	31,3%	41,2%	19,8%	7,6%
Honduras	19,8%	51,9%	17,9%	10,4%	28,4%	60,4%	9,0%	2,2%
México	4,9%	35,2%	47,3%	12,6%	5,9%	40,6%	44,1%	9,4%
Nicaragua	29,5%	35,7%	22,3%	12,5%	35,9%	36,8%	18,8%	8,5%
Panamá	5,7%	37,6%	37,6%	19,1%	4,6%	35,3%	39,9%	20,3%
Paraguay	0,0%	73,0%	20,1%	6,9%	2,9%	69,0%	20,7%	7,5%
Perú	6,0%	29,3%	34,1%	30,5%	14,9%	28,6%	30,4%	26,2%
Uruguay	0,0%	29,4%	58,3%	12,2%	0,0%	26,4%	54,3%	19,3%
Venezuela	2,8%	20,1%	47,5%	29,6%	0,0%	22,8%	49,8%	27,4%
Media	8,2%	40,2%	32,9%	18,7%	20,0%	44,5%	23,5%	12,0%
Colombia FFMM	2,9%	17,2%	46,2%	33,7%	3,7%	14,3%	59,3%	22,7%

Fuente: elaboración propia con base en la información de Latinobarómetro (2017)

Cuando se examinan los niveles de educación de los progenitores de los oficiales con los niveles de educación de hombres y mujeres civiles otros países en Suramérica, se evidencia que aquellos tienen un nivel más alto educación que la media de la población (Tabla 10). Para realizar esta comparación se agruparon los niveles de educación en cuatro segmentos. El primero corresponde a la ausencia de estudios; el segundo es el nivel bajo que comprende la primaria; el tercero es un nivel intermedio que abarca los

estudios de bachillerato (secundaria), el nivel técnico y el tecnológico; y el cuarto es un nivel alto que engloba los estudios de pregrado, especialización, maestría y doctorado. La comparación de los progenitores de los oficiales de las FFMM analizados se realizó frente a una muestra de 20.201 hombres y mujeres con edad entre los 41 y 60 años de 18 países latinoamericanos. El nivel de educación de los padres de los oficiales de las FFMM es más alto a la media de los hombres colombianos en los niveles medio (22,7% superior) y alto (15,1% superior); esta tendencia se replica con los demás países de la región (13,3% superior en el nivel medio y 15,0% superior en el nivel alto).

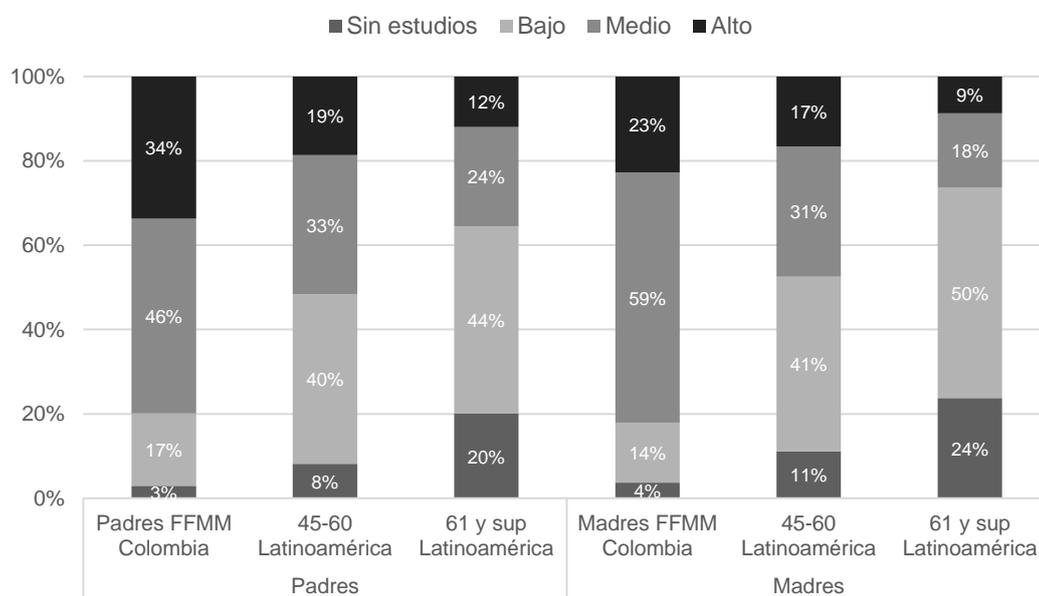
Tabla 11. Nivel educativo de hombres y mujeres en Sudamérica (61 años y superior)

País	Hombres				Mujeres			
	Sin estudio	Bajo	Medio	Alto	Sin estudio	Bajo	Medio	Alto
Argentina	4,6%	63,1%	23,8%	8,5%	6,0%	67,8%	19,5%	6,7%
Bolivia	13,6%	56,1%	19,7%	10,6%	35,1%	43,2%	12,2%	9,5%
Brasil	24,2%	60,6%	10,1%	5,1%	21,1%	59,2%	13,2%	6,6%
Chile	0,0%	22,7%	55,7%	21,6%	0,0%	27,4%	50,5%	22,1%
Colombia	18,6%	58,1%	9,3%	14,0%	18,3%	62,5%	10,6%	8,7%
Costa Rica	14,7%	39,7%	22,1%	23,5%	12,3%	61,6%	15,1%	11,0%
R, Dominicana	41,5%	40,0%	13,8%	4,6%	49,2%	36,5%	11,1%	3,2%
Ecuador	2,5%	48,1%	28,4%	21,0%	3,6%	63,1%	16,7%	16,7%
El Salvador	34,2%	53,2%	5,1%	7,6%	53,8%	43,1%	1,5%	1,5%
Guatemala	34,7%	36,7%	28,6%	0,0%	52,6%	33,3%	12,3%	1,8%
Honduras	50,9%	27,3%	20,0%	1,8%	31,9%	59,4%	7,2%	1,4%
México	22,4%	41,8%	21,4%	14,3%	23,4%	54,3%	20,2%	2,1%
Nicaragua	59,5%	26,2%	9,5%	4,8%	58,7%	30,4%	6,5%	4,3%
Panamá	12,0%	42,7%	30,7%	14,7%	6,7%	56,0%	24,0%	13,3%
Paraguay	7,4%	73,5%	13,2%	5,9%	15,1%	76,3%	5,4%	3,2%
Perú	14,6%	34,4%	31,3%	19,8%	33,9%	32,2%	23,7%	10,2%
Uruguay	3,4%	43,7%	35,3%	17,6%	2,3%	42,7%	29,2%	25,7%
Venezuela	1,4%	32,9%	45,7%	20,0%	3,1%	50,0%	37,5%	9,4%
Media	20,0%	42,3%	21,7%	12,3%	23,7%	50,0%	17,6%	8,7%
Colombia FFMM	2,9%	17,2%	46,2%	33,7%	3,7%	14,3%	59,3%	22,7%

Fuente: elaboración propia con base en la información de Latinobarómetro (2017)

Para el caso de las mujeres la diferencia es más alta en el nivel medio (35,6% en relación con las colombianas y 35,8% con el resto de los países); sin embargo, en el nivel alto la diferencia se reduce al 0% en comparación con Colombia y 10,7% con los países latinoamericanos. Las diferencias en el nivel educativo cuando se compara a la luz de una muestra similar de hombres y mujeres civiles, en esta ocasión con edades de 61 años y superior, se mantienen en la misma proporción (Tabla 11). En el nivel medio y alto, los padres tienen una diferencia de 36,9% y 19,7% en comparación con los hombres colombianos, y de 24,5% y 21,4% con los hombres latinoamericanos. Las madres por su parte tienen una diferencia en los niveles medio y alto de 48,8% y 14,1% respecto al promedio de las mujeres colombianas y de 41,7% y 14,0% con el promedio de la región.

Gráfico 8. Nivel de escolaridad en comparación al promedio latinoamericano



Fuente: elaboración propia con base en la información de Latinobarómetro (2017)

El Gráfico 8, resume la composición del nivel educativo de los padres y madres de los oficiales de las FFMM colombianas en relación con los países latinoamericanos. En suma, el nivel de ocupación (y de desempleo), así como el nivel educativo de los padres y madres de los oficiales de las FFMM, aporta al fenómeno identificado en el que las familias del Ejército y de la Fuerza Aérea tienen una tendencia a estar ubicadas mayoritariamente en los estratos uno, dos y tres, al igual que la mayoría de los hogares colombianos.

Hermanos

Tabla 12. Cantidad de hermanos(as)

Fuerza	1	2	3	4	5 o más
Ejército	5,8%	16,8%	37,0%	21,4%	19,1%
Armada	4,3%	31,9%	38,3%	10,6%	14,9%
Fuerza Aérea	5,7%	35,8%	32,1%	15,1%	11,3%
Total FFMM	5,5%	23,1%	36,3%	18,3%	16,8%

Fuente: elaboración propia

El 71,4% de los oficiales estudiados provienen de familias numerosas, con 3 o más hijos a su cargo (Tabla 12). Esto pudiera indicar, si se sigue el modelo presente en diversos países como Perú, Brasil, Chile, Argentina, España y Estados Unidos donde la formación para oficiales de las FFMM es gratuita, que el ingreso a la carrera militar fue motivado por limitaciones económicas para ingresar estudios universitarios, sin embargo, dos aspectos ponen en duda esta conclusión.

En primer lugar, las escuelas de formación de oficiales de las FFMM en Colombia no son gratuitas como se acostumbra en diversos países de la

región ni sus alumnos reciben estipendio alguno por parte del Estado para su manutención. Por el contrario, al tener un carácter de Instituciones de Educación Superior (IES) reguladas por el Ministerio de Educación Nacional, tienen una estructura de costos para los alumnos similar a las Universidades colombianas privadas de rango medio alto y no se pueden considerar como una opción general para las familias de ingresos económicos bajos.

Gráfico 9. Costo del primer semestre EMAVI



Fuente: Fuerza Aérea Colombiana (2019a)

Por ejemplo, para el año 2019, el salario mínimo legal vigente se estableció en \$828.116 pesos (aproximadamente €216 - Gráfico 9) para una jornada ordinaria de 48 horas semanales y 8 horas diarias (Presidencia de la República, 2018); pero el costo inicial de ingreso a EMAVI para formarse como oficial a la Fuerza Aérea fue de \$14'313.200 (aproximadamente €3.730) para hombres y \$15'068.200 (aproximadamente € 3.928) para mujeres (primer

semestre donde se adquieren las prendas y elementos para cuatro años de permanencia).

Gráfico 10. Costo de semestres subsiguientes EMAVI



Fuente: Fuerza Aérea Colombiana (2019a)

Los semestres subsiguientes, del segundo al octavo, tuvieron un costo de \$7'593.000 (aproximadamente €1.979 - Gráfico 10). Los costos de los semestres incluyen formación militar y académica; el servicio de alojamiento, salud, transporte y alimentación es proporcionado por la Fuerza Aérea.

Cabe mencionar, que si bien lo anterior puede constituir un filtro homogeneizador para el ingreso a las escuelas de formación de las FFMM (Abrahamsson, 1972; Sarkesian, 1981), también aporta a la profesionalización de los futuros oficiales ya que los alumnos, además de recibir entrenamiento militar durante cuatro años de estudio, también adelantan estudios universitarios de pregrado en una carrera de su elección (relaciones

internacionales, derecho, administración logística, ingeniería civil, ingeniería mecánica, entre otras), título que reciben en el momento de su grado como oficiales.

Tabla 13. *Posición entre los hermanos(as)*

Fuerza	El mayor	El menor	El segundo	El tercero	Otro
Ejército	43,4%	15,6%	25,4%	10,4%	5,2%
Armada	38,3%	27,7%	23,4%	6,4%	4,3%
Fuerza Aérea	49,1%	26,4%	18,9%	3,8%	1,9%
Total FFMM	43,6%	19,8%	23,8%	8,4%	4,4%

Fuente: elaboración propia

En segundo lugar, cuando se analizan los oficiales por su posición entre los hermanos, el 43,6% son hermanos mayores los cuales, aunque podrían recibir mayor apoyo económico por parte de sus padres para optar a otra profesión o estudios universitarios civiles, decidieron ingresar a las FFMM. Este resultado surge nuevamente cuando se cruzan los resultados de las tablas 12 y 13 ya que se observa que el 62,2% de los oficiales que son de familia numerosa son hermanos mayores (con 3 o más hijos a cargo).

1.3. Creencias religiosas

Los países latinoamericanos siguen teniendo un espacio privilegiado en el marco del catolicismo mundial, aun cuando desde la colonia las creencias religiosas eran heterogéneas (Arboleda Mora, 2002). Aunque para 2005, la totalidad de la población católica en los países de América Latina representaba el 47,98% (Parker, 2005), en recientes años se ha incrementado la pluralidad religiosa. Sin embargo:

No puede afirmarse que América Latina haya dejado de ser “católica” y que se haya vuelto “protestante”. Pero tampoco puede sostenerse que América Latina siga siendo “católica” con las características, el sentido y la significación que lo fuera hacia principios de siglo XX cuando los católicos representaban el 92,3% de la población o, más recientemente, cuando los católicos seguían manteniendo un porcentaje que se elevaba al 89,7% de la población (Parker, 2005:36).

Si bien el catolicismo ya no es la religión hegemónica en América Latina que era hasta la mitad del siglo XX, sigue siendo una iglesia mayoritaria y en una buena cantidad de países, incluyendo Colombia, aún goza de un estatuto de privilegios (Beltrán Cely, 2013). Pero “la presencia creciente de los nuevos movimientos indígenas, junto a las reivindicaciones de derechos para la mujer y las minorías étnicas y sexuales –que una cultura mucho más abierta estas últimas dos décadas ha ido legitimando– son un constante desafío a la ortodoxia católica” (Parker, 2005:48). Dentro de este nuevo contexto, que incluyó la modernización, secularización y la urbanización de la sociedad colombiana, buena parte de la población quedó expuesta a una situación de desarraigo, de esta forma:

Tales necesidades empezaron a ser satisfechas por los llamados nuevos movimientos religiosos: nuevos en nuestro contexto social, como los adventistas, los mormones, los Testigos de Jehová y numerosas denominaciones protestantes y evangélicas. Entre estos sobresale el movimiento evangélico pentecostal, que desde finales del siglo XX ha demostrado ser el único rival en capacidad de disputarle a la Iglesia Católica el liderazgo en el campo religioso colombiano (Beltrán Cely, 2013:61).

En Colombia, el proceso de pluralidad religiosa no se encuentra en una lógica de ruptura sino de continuidad religiosa. La sociedad colombiana sigue

siendo una sociedad predominantemente cristiana, es decir, sigue teniendo una creencia religiosa.

Tabla 14. *Creencias religiosas*

Fuerza	Católico practicante	Católico no muy practicante	Indiferente	Ateo	Otras creencias religiosas
Ejército	49,7%	41,6%	2,9%	2,3%	3,5%
Armada	38,3%	44,7%	0,0%	0,0%	17,0%
Fuerza Aérea	32,1%	47,2%	11,3%	3,8%	5,7%
Total FFMM	44,3%	43,2%	4,0%	2,2%	6,2%

Fuente: elaboración propia

Aunque la pluralidad religiosa en Colombia, estudiada por autores como Arboleda (Arboleda Mora, 2002), Moreno y Moreno (2009) y Beltrán (2012) ha avanzado, el 87,5% de los oficiales de las FFMM aún conservan creencias religiosas católicas (Tabla 14). Este porcentaje es superior tanto al promedio colombiano (73,0%) como al de la región Latinoamericana y del Caribe que se ubica en 59,4% (Latinobarómetro, 2017). Aunque los porcentajes son similares en todas las Fuerzas con relación a la media de las FFMM, se puede identificar que en la Armada las otras creencias religiosas (diferentes a la católica) son superiores en un 10,8% a la media (6,2%), algo similar sucede en la Fuerza Aérea con los indiferentes (7,3% superior).

La marcada religiosidad católica también se manifiesta cuando se exploran las creencias religiosas en relación con el estrato socioeconómico de las familias toda vez que el 81,3% de las familias de estrato bajo (1 y 2), el 90% de las familias de estrato medio (3 y 4) y el 71,4% de las familias de estrato alto (4 y 5) se consideran católicos.

Tabla 15. Ambiente religioso

Fuerza	Ejército	Armada	Fuerza Aérea	Total FFMM
Ambiente religioso	84,4%	72,3%	67,9%	79,1%
Ambiente no religioso	15,6%	27,7%	32,1%	20,9%

Fuente: elaboración propia

Este arraigo católico puede tener dos explicaciones principales, En primer lugar, el intenso ambiente religioso familiar (79,1%) vivido por los oficiales en su niñez, que varios autores como Ocampo et al, (2006) y Bustamante (2013) han identificado como parte esencial de la familia colombiana, muy probablemente se mantiene a la fecha y a su vez se difunde en las nuevas familias de los oficiales con sus parejas permanentes e hijos (Tabla 15). Efectivamente, cuando se analiza el ambiente familiar a la luz de progenitores que pertenecen o han pertenecido a las FFAA, el 81% corresponde a un ambiente religioso; no obstante, en el caso de los hogares de oficiales con progenitores civiles el porcentaje es similar (78,3%).

Sobre la persistencia de la religión en las FFMM, Castañeda Pérez (2008:48) menciona que:

Las Fuerzas Armadas mantienen un vínculo estrecho con la religión. Como se sabe en la religión el único que tiene la virtud de quitarle la vida a un ser humano es un ser superior divino. Pero como la violencia y la muerte están legitimadas por la patria, precisamente para proteger sus intereses, esto produce que se genere un conflicto moral, para el Ejército, ya que a ellos se les dio ese poder legítimo. Es interesante observar que el contenido del discurso militar es rico en metáforas religiosas, que tienden a reafirmar su lealtad y la obediencia a la que los reclutas son sometidos. Durante el entrenamiento militar, en las prácticas formativas se encuentran las oraciones (...) lo que se puede afirmar en cuanto a la relación entre lo militar y lo religioso es que la simbiosis que se gesta tiene que ver con un carácter moral. La religión cumple la función purificadora y sanadora de la moral de los soldados.

La anterior cita muestra un modo de pensar dominante en las FFMM colombianas durante la pasada década y que puede explicar algunas percepciones de los Oficiales. Así mismo, deja entrever que la inculcación de religiosidad en la vida de los oficiales no correspondía únicamente a la continuación de los valores católicos en las FFMM, sino a las costumbres de la sociedad colombiana. Sin embargo, la evolución de la pluralidad religiosa y de libertad de culto en Colombia, establecida en el artículo 19 de la Constitución Política,⁸ así como el proceso de transformación de las FFMM hacia unas Fuerzas modernas y profesionales, permiten alejarse de esta visión ya que el cumplimiento de la función de los militares como servidores públicos no debe valorarse en razón a la obediencia de los estándares religiosos sino a su idoneidad profesional en la defensa y seguridad del Estado y la sociedad.

Al respecto, es llamativo cómo en el caso de la Armada y la Fuerza Aérea el ambiente no religioso es superior al del Ejército (27,7% y 32,1% respectivamente) correspondiendo este fenómeno a las familias de estratos cuatro, cinco y seis, y con nivel de educación medio y alto. Los cadetes del Ejército siguen un patrón similar al de los oficiales de su misma Fuerza respecto a las creencias católicas ya que el 37,1% se consideran católicos practicantes y 45,9% católicos no muy practicantes; el 4,8% son indiferentes y el son 1,6% ateos. No obstante, hay un crecimiento en otras creencias

⁸ Artículo 19 de la Constitución Política de 1991: Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley.

religiosas (10,5%) que se puede explicar debido a la reducción de la influencia familiar durante la crianza (el 28,6% indican haber crecido en ambientes poco religiosos).

En segundo lugar, en Colombia la separación Iglesia – Estado no está muy avanzada; tal como lo sugiere Arias (2000:69) “La Iglesia católica colombiana, en particular sus más altos jefes, ha defendido, a lo largo de la historia del país, un sistema social en el que la religión aparece ejerciendo una influencia de primer orden”. Antes del año 1991, el Estado colombiano reconocía a la religión católica como la principal guía espiritual para los ciudadanos y el gobierno; sin embargo, con la expedición de la nueva constitución política, se crearon las bases para un Estado laico al establecer que “se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley” (Artículo 219, Constitución Política de Colombia).

Adicionalmente, la sentencia de la Corte Constitucional C-350 de 1994 establece que Colombia es un Estado laico y pluralista, fundado en el reconocimiento de la plena libertad religiosa y la igualdad entre todas las confesiones religiosas (Corporación Colombia Legal, 2018); significando que ninguna autoridad puede realizar actividades o proferir disposiciones que superpongan alguna religión por encima de otra. Sin embargo, decisiones como las de Luz Marina Cardozo Solano, alcaldesa encargada de Yopal (Casanare), que decidió entregar por decreto ese municipio al señor

Jesucristo ("El decreto que hace la entrega simbólica de Yopal", 2017) y las del alcalde de Aguadas (Caldas), Óscar Yonny Zapata, quien entregó esa población a Dios por decreto ("Alcalde de Aguadas quiere entregar municipio a Dios", 2017), sugieren que una separación clara entre la iglesia y el Estado aún dista mucho de lo establecido en la constitución.

El poder y la influencia histórica de la iglesia católica con el Estado colombiano (Deas, 2002; Sanabria, 2016) y en especial, con las FFMM a través del denominado Obispado Castrense desde la época de la independencia, influyen las creencias espirituales de los oficiales de las FFMM (Forero de Moreno, 2011). Esta organización tiene la misión de "evangelizar en las especiales condiciones de su vida a los miembros del Sector Defensa y a sus familias" (Obispado Castrense de Colombia, 2019) y hacen presencia permanente en todas las Unidades militares y de Policía en el país a través de Iglesias católicas ubicadas dentro de las instalaciones y capellanes permanentes. Más aún, el Obispo Castrense, Vicario Castrense Delegado y capellanes reciben sus sueldos básicos por parte del Ministerio de Defensa Nacional (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Por ejemplo, el manual de generalidades éticas para la vocación militar del Comando General de las Fuerzas Militares (2016:12) establece que "entre las innumerables características del profesional militar se resalta (...) la Fe en Dios, fuente de toda autoridad" y que "es una honra y un honor llevar el título de militar colombiano porque se cumple siempre con la misión que Dios les

ha encomendado y que practican desde el día en que realizan su juramento de servicio a la patria” (2016:25).

Esta visión institucional, que desconoce la pluralidad religiosa o la existencia de otras creencias, incluyendo el ateísmo, demuestran que la separación entre las FFMM y la Iglesia, como fruto ineludible de la separación Iglesia-Estado, está pendiente por consolidarse en Colombia. En efecto, aún a pesar de la libertad de culto, las ceremonias militares para graduación de oficiales, suboficiales y soldados y activación de Unidades conservan un espacio para la bendición por parte del Obispo / Vicario castrense o su delegado (Fuerzas Militares de Colombia, 1999) y dentro de las actividades de régimen interno (es decir, de cumplimiento obligatorio) de las Escuelas de formación de las FFMM se mantiene aún la tradición de asistir semanalmente a una eucaristía católica donde se rinden honores “al altísimo” con el fin de dar gracias por las actividades realizadas y consagrar las que están por realizarse.

Al respecto, el artículo segundo de la Ley 133 de 1994, por la cual se desarrolla el Derecho de Libertad Religiosa y de Cultos, reconocido en el artículo 19 de la Constitución Política, establece que:

Ninguna Iglesia o confesión religiosa es ni será oficial o estatal. Sin embargo, el Estado no es ateo, agnóstico, o indiferente ante los sentimientos religiosos de los colombianos. El Poder Público protegerá a las personas en sus creencias, así como a las Iglesias y confesiones religiosas y facilitará la participación de éstas y aquéllas en la consecución del bien común. De igual manera, mantendrá relaciones armónicas y de común entendimiento con las Iglesias y confesiones religiosas existentes en la sociedad colombiana.

Dado lo anterior, en aspectos religiosos el Estado no puede favorecer una confesión determinada, pero tampoco puede manifestarse plenamente en contra de la religión o desconocer su importancia en la sociedad colombiana. Sin embargo, la intención de proteger la libertad de cultos en Colombia no puede confundirse con una interacción permanente y casi obligatoria de los miembros de una institución para con la una determinada confesión religiosa, y en el caso de las FFAA, la religión católica. Al respecto, Prieto expone que:

Una cosa es la «facilitación» a todos los niveles de la expresión y práctica religiosas, y otra el compromiso institucional en aspectos tan concretos como la catalogación de ministros religiosos como funcionarios públicos de nivel directivo, o el compromiso del gobierno de apoyar la difusión de determinado mensaje religioso con argumentos relacionados con la disciplina y el patriotismo (2009:389).

La estrecha relación entre las FFAA y el Obispado castrense se ha sostenido en el tiempo en razón al concordato celebrado entre Colombia y la Santa Sede en 1887, el cual fue posteriormente actualizado en 1973, con el propósito de asegurar la colaboración entre el Estado colombiano y la iglesia católica (González González, 1993). Sin embargo, esta preferencia concedida al catolicismo contradice la libertad de culto establecida en la constitución, siendo incluso motivo de decisión por parte de la Corte Constitucional de Colombia la cual a través de su sentencia C-027 de 1993 estableció que:

El Concordato está limitando el derecho fundamental a la libertad de cultos y de religión que tienen los militares en servicio activo de las fuerzas armadas y de paso, está determinando una discriminación frente a las demás creencias e iglesias que existen en Colombia. Esto no obsta para que la Iglesia Católica por su propia cuenta y sin comprometer al Estado colombiano, cual se dispone en el artículo XVII, presente sus oficios religiosos y pastorales a la población castrense que voluntariamente quiera recibirlos, al igual de lo que podría

hacer cualquiera otra confesión religiosa. O que el Estado en igualdad de condiciones se comprometa al respecto con todas las religiones.

Es contradictorio que mientras que en el artículo 68 de la Constitución Política se establece que “En los establecimientos del Estado ninguna persona podrá ser obligada a recibir educación religiosa” las FFAA mantengan estrechos vínculos con la iglesia católica y que en la actividades del servicio este inmersa la devoción a Dios y la asistencia los ritos católicos como característica propia de un buen militar.

1.4. Endogamia (progenitores militares)

Una élite se constituye como la minoría que dentro de la sociedad ocupa un lugar de privilegio por su saber, su riqueza o sus funciones. De esta forma, “la pertenencia al grupo denominado élite estaría en realidad caracterizada por su posición de superioridad frente al resto de la sociedad, al margen de cualquier condicionamiento previo clásico” (Serrano Álvarez, 2013:102). La teoría moderna formuló una tipología de las élites, políticas, económicas, culturales y militares, que forman lo que se ha denominado la élite del poder (Váldes Sánchez, 2015).⁹

⁹ Al respecto, Valdés Sánchez describe la élite militar en Cuba en los siguientes términos “La élite militar constituye una capa o estamento supremo de las Fuerzas Armadas que se distingue por un conjunto de disímiles características. Quizás, la más evidente es su jerarquía (grados y cargos), aunque ciertos puestos o responsabilidades asumidos por oficiales de menor rango les permiten disfrutar de un nivel económico similar al de sus superiores. Otros rasgos importantes son la cultura y el modo de vida, en los cuales se combinan hábitos y costumbres adquiridos en la vida militar con gustos y aficiones sociales practicadas también por los otros componentes de la élite del poder hacia quienes se sienten unidos por ciertos vínculos y afinidades políticas y económicas (...). El estilo de vida de los oficiales es muy marcado, lo que explica que sus hijos y parientes sigan la misma carrera. Bajo el fenómeno

Aunque son pocos los estudiosos de las élites que han incluido al sector militar como una de estas, en el caso colombiano, la carrera política era tradicionalmente comparable a la carrera de las armas y, a lo sumo, algunos de sus miembros se consideran como componentes de la élite política o de la burocrática (Atehortúa Cruz, 2001). Así las cosas, los militares fueron identificados como miembros de élite, con la autoridad formal para dirigir, manejar y guiar programas, políticas y actividades de las principales instituciones, corporativas, gubernamentales, educativas, cívicas y culturales de la nación (Uriarte, 1997). Sus miembros, así como los de las élites económicas y burocráticas son fácilmente identificables.

Y lo son porque están altamente organizadas y ocupan posiciones de poder visible en las distintas instituciones sociales. Y si bien es cierto que en algunos casos las personas que ocupan esas posiciones no tienen poder real ya que ese poder real lo ostentan personas en la sombra, la observación del sistema político parece indicar sin lugar a duda que determinadas posiciones políticas son en la inmensa mayoría de los casos posiciones de poder real (Uriarte, 1997:259).

Por ende, este fenómeno demostraba que la carrera militar era atractiva, convirtiéndose en un imán poderoso para las familias que reunían las condiciones para acceder a ella ya que, además de los beneficios y estabilidad económica, la profesión militar otorga prestigio social (Imízcoz Beunza, 2016). En consecuencia, existió a lo largo y ancho de toda América española, un generalizado nepotismo militar. Este se daba primordialmente

del militarismo esa tendencia se recrudece y asume la expresión del nepotismo, extendiéndose a todas las manifestaciones de la vida social y política los valores, las manera, los modos de pensar y el espíritu militares (2015:2).

entre suegros y yernos, aunque también la relación predominante fue entre padres e hijos, entre cuñados, y entre concuñados (Saguier, 2007).

Este modelo fue evolucionando hacia moldes burocratizados del principio del mérito del modelo militar (Seidl, 2013); sin embargo, aún hoy en día hay una organización militar híbrida en los que hay una estructura formal regida por reglas escritas y mecanismos reguladores por lógicas extra meritocráticas basadas en recursos como el capital simbólico asociado a actividades militares, una amplia red de relaciones personales, proximidad a las esferas burocráticas y políticas, todo sujeto al reentrenamiento dentro de la institución (Seidl, 2008).

Tabla 16. *Correlación de padres en las FFAA (columnas) e hijo militar*

Fuerza	Ejército	Armada	Fuerza Aérea	Policía	Total	No FFAA
Ejército	19,1%	2,9%	0,0%	2,9%	24,9%	75,1%
Armada	8,5%	8,5%	0,0%	8,5%	25,5%	74,5%
Fuerza Aérea	9,4%	1,9%	13,2%	3,8%	28,3%	71,7%
Total FFMM	15,4%	3,7%	2,6%	4,0%	25,7%	74,4%

Fuente: elaboración propia

Tabla 17. *Correlación de madres en las FFAA (columnas) e hijo militar*

Fuerza	Ejército	Armada	Fuerza Aérea	Policía	No FFAA
Ejército	2,3%	0,6%	1,2%	6,9%	89,0%
Armada	0,0%	0,0%	0,0%	6,4%	93,6%
Fuerza Aérea	3,8%	1,9%	0,0%	3,8%	90,6%
Total FFMM	2,2%	0,7%	0,7%	6,2%	90,1%

Fuente: elaboración propia

La profesión de los progenitores de los oficiales analizados (Tablas 16 y 17), indica que hay dos grupos diferenciados. El primero, correspondiente a la cuarta parte de la muestra (25,7% de las FFMM), está conformado por hijos

de hombres y mujeres que pertenecen o han pertenecido a las FFAA (25,7% de los padres: 15,4% del Ejército, 3,7% de la Armada, 2,6% de la Fuerza Aérea y 4,0% de la Policía Nacional; así como el 9,9% de las madres: 2,2% del Ejército, 0,7% de la Armada, 0,7% de la Fuerza Aérea y 6,2% de la Policía Nacional. El segundo, por el 74,4% con padres y 90,1% con madres completamente civiles.

En el caso de los padres se evidencia una tendencia de los hijos en seguir la Fuerza en la cual su padre ha servido, siendo esta más notoria en el Ejército (19,1%), seguido por la Fuerza Aérea (9,4%) y por último la Armada (8,5%). Ciertamente, en el Ejército, el 24,9% de los oficiales tienen padres que han sido militares, con una tendencia a ingresar a esa misma Fuerza (19,1%). En constaste, solo un 5,8% de los oficiales, tienen padres que sirven o han servido en otras Fuerzas (2,9% en la Armada y 2,9% en la Policía).

Esta propensión también se identifica en el caso de la Fuerza Aérea donde el 13,2% de los oficiales tienen padres pertenecientes a la Fuerza Aérea, mientras que el 9,4% pertenecieron al Ejército, 1,9% a la Armada y 3,8% a la Policía Nacional. Una tendencia contraria se identifica en la Armada ya que el 8,5% de los oficiales tienen padres que pertenecen o han pertenecido a la Armada, pero ese mismo porcentaje tienen padres del Ejército y de la Policía. Es notorio que ni en el Ejército ni en la Armada hay padres que provienen de la Fuerza Aérea; quizás esta tendencia corresponde a cierto grado de rivalidad existente entre las Fuerzas, donde la tradición oral ha propagado una tendencia a considerar a la Fuerza Aérea como una

institución menos militar que las demás en razón a su grado de exposición frente al riesgo en misiones de combate.

Las cifras sobre la influencia de las madres para el ingreso a la vida militar de sus hijos son poco significativas, en especial, porque solo el 3.6% son o han sido militares (2,2% del Ejército, 0,7% de la Armada y 0,7% de la Fuerza Aérea) mientras que el 6,2% sirven o han servido en la Policía. Por consiguiente, no hay una tendencia clara por parte de los hijos a ingresar a las FFMM en lugar de la Policía Nacional. En el caso del Ejército y la Armada hay un porcentaje reducido de madres que han servido o sirven en la Policía Nacional (6,9% y 6,4% respectivamente) pero los hijos no han continuado esa tradición.

Tabla 18. *Progenitores de cadetes ESMIC e hijo militar*

Fuerza	Ejército	Armada	Fuerza Aérea	Policía	No FFAA
Padre	26,3%	1,3%	3,4%	9,1%	60,0%
Madre	19,1%	2,9%	0,0%	2,9%	75,1%

Fuente: elaboración propia

Cuando se analizan las cifras anteriormente citadas en relación con los cadetes de esa misma Fuerza (alumnos de la ESMIC); se identifica una tendencia similar en el caso de los padres ya que el 26,3% de los futuros oficiales tienen padres del Ejército (Tabla 18). Así mismo, el porcentaje de cadetes con padres en la Armada y la Fuerza Aérea son insignificantes (1,3% y 3,4% respectivamente).

Ahora bien, el porcentaje de cadetes con padres en la Policía se incrementa al 9,1% y la cantidad de padres completamente civiles se reduce

al 60,0%. Por el contrario, el porcentaje de madres militares de los cadetes del Ejército aumenta hasta del 2,3% al 12,9% y la cantidad de madres civiles se reduce del 89,0% al 81,2%.

Tabla 19. *Pertenencia a las FFAA de los progenitores y familiares*

Familiares cercanos ¹			Padre		Madre		Total	
Hermano	Tío	Abuelo	No FFAA	FFAA	No FFAA	FFAA	No FFAA	FFAA
X	X	X	1,8%	4,4%	2,2%	2,6%	4,0%	7,0%
X	X	-	4,0%	4,0%	7,7%	0,4%	11,7%	4,4%
X	-	X	0,7%	0,4%	0,7%	0,4%	1,5%	0,7%
X	-	-	9,9%	5,5%	14,3%	1,1%	24,2%	6,6%
-	X	X	2,2%	0,7%	1,8%	1,1%	4,0%	1,8%
-	X	-	12,8%	1,8%	14,3%	0,4%	27,1%	2,2%
-	-	X	4,0%	0,0%	4,0%	0,0%	8,1%	0,0%
-	-	-	38,8%	8,8%	45,1%	4,0%	83,9%	12,8%
Total			74,4%	25,6%	90,1%	9,9%	-	-

Nota 1: la "X" significa la tenencia de familiares cercanos en las FFAA

Fuente: elaboración propia

La progresión de las sagas militares en relación con los vínculos familiares paternos con las FFAA, se detalla en la Tabla 19. Los oficiales cuyo padre pertenece o ha pertenecido a las FFAA corresponden al 25,6% de la muestra analizada, mientras que los oficiales con padre completamente civil triplican ese número (74,4%). Un 38,8% no posee ningún tipo de antecedente militar o coetáneo militar.

Dentro de ese 25,6%, el 65,7% de los oficiales también tienen un familiar cercano (hermano, tío o abuelo) que asimismo ha pertenecido a las FFAA. No obstante, el 47,8% de los oficiales cuyo padre no tiene o ha tenido relación alguna con las FFAA, tienen familiares que han pertenecido a las

FFAA. Cuando se amplía el análisis al examinar las cifras que se obtienen al considerar el ingreso a las FFMM de los oficiales en relación con la pertenencia a las FFAA de al menos dos de sus progenitores o familiares cercanos (tíos, hermanos, abuelos), se refuerzan los resultados anteriormente obtenidos.

La mayor tendencia en seguir la tradición militar se encuentra en el Ejército (30.6%) y la menor en la Armada (19.1%). Estas cifras de cierta forma desvirtúan la idea de la carrera militar como continuación de sagas militares de élite por cuanto los antecedentes militares de las familias de los oficiales no tienen gran diferencia de las familias con una mayoría civil.

Tabla 20. *Frecuencia de conversaciones sobre temas militares*

Frecuencia de conversaciones	Familia No FFAA	Familia FFAA	Total FFAA
Mucho	23,7%	46,7%	30,0%
Poco	76,3%	53,3%	70,0%

Fuente: elaboración propia

En términos de socialización primaria, las conversaciones de las familias sobre temas militares son un elemento que puede influenciar las decisiones profesionales futuras de los hijos, pero en el caso de los oficiales encuestados, también debilita la idea de las sagas militares (Tabla 20).

De las familias que hablaban mucho o bastante de temas militares antes que los oficiales ingresaran a las FFMM, y por consiguiente podrían haber influido en su decisión, el 42,7% tenían al menos dos personas con vínculos con las FFAA (pertenecen o habían pertenecido). Así mismo, de las

familias que hablaban poco o nada de temas militares, el 20,9% corresponde a familias relacionadas con las FFAA. En conjunto, en las familias con integrantes en las FFAA el 46,7% trataban temas militares y el 53,3% no lo hacían; de las familias sin vínculos con las FFAA el 23,7% trataban temas militares y el 76,3% no lo hacían.

1.5. Edad y sexo

Todos los oficiales de la muestra hacen parte de los cuerpos de combate de las Fuerzas (oficiales de las Armas en el Ejército; oficiales del Cuerpo Ejecutivo o del Cuerpo de Infantería de Marina en la Armada; y del Cuerpo de Vuelo o del Cuerpo de Seguridad y Defensa de Bases Aéreas en la Fuerza Aérea) o del Cuerpo Logístico, razón por la cual son todos de sexo masculino ya que el ingreso de mujeres a estos cuerpos se realizaría con posterioridad a la admisión de estos oficiales en las academias de formación.

Tal como explica Camacho Zambrano (2011:73), la incorporación de las mujeres a las FFMM se realizó en distintos momentos:

Su ingreso como oficiales del cuerpo administrativo se realizó (...) de acuerdo con las necesidades que requería cada Fuerza. En 1976 lo hizo en el Ejército, en 1979 en la Fuerza Aérea y en 1984 en la Armada Nacional. Sus posibilidades de ascenso en ramas como el Ejército y Fuerza Aérea van hasta el grado de Coronel y en la Armada hasta Capitán de navío. A partir de la modificación del decreto 1791 del 2000 en el año 2002, las mujeres del cuerpo administrativo en la Armada y la Fuerza Aérea pueden llegar a ser Brigadier General. En el caso particular del Ejército, su ingreso como oficiales en éste se registra el 16 de octubre de 1976 con decreto 2337 de 1971, y como suboficiales se registra el 1 de julio de 1983 con el primer curso en la Escuela de suboficiales. En 2009 ingresa a la Escuela Militar de Cadetes la primera promoción de mujeres como futuras oficiales de armas que podrán acceder al cargo de General.

Así las cosas, las primeras mujeres de los cuerpos de combate o del cuerpo logístico de cada una de las Fuerzas asistieron a la ESDEG en enero de 2018 para adelantar el Curso de Estado Mayor (CEM) que les permitirá ascender al grado de OF-4.

Es importante resaltar que en el caso de la Armada y de la Fuerza Aérea el ingreso de las mujeres a las escuelas de formación se realizó durante el periodo en el que los oficiales adelantaban su formación y por consiguiente tuvieron la oportunidad de interactuar con ellas en calidad de alumnos. Esta particularidad, como se verá en el capítulo tres, influye de cierta forma en la percepción que los oficiales de estas Fuerzas tienen sobre las mujeres militares en determinadas especialidades.

Tabla 21. Edad

	Ejército	Armada	Fuerza Aérea	Total FFMM
36 años o menos	1,7%	-	-	1,1%
37 años	2,3%	6,4%	7,5%	4,0%
38 años	16,8%	29,8%	26,4%	20,9%
39 años	22,5%	25,5%	35,8%	25,6%
40 años	20,8%	21,3%	22,6%	21,2%
41 años	16,8%	8,5%	3,8%	12,8%
42 años	13,9%	6,4%	3,8%	10,6%
43 años	2,9%	2,1%	-	2,2%
44 años o más	2,3%	-	-	1,5%

Fuente: elaboración propia

La edad media de los oficiales que he encuestado es 39 años (25,6%), seguida por 40 años (21,2%) y 38 años (20,9% - Tabla 21). La Fuerza que tiene mayor cantidad de oficiales con más edad que la media es el Ejército

(56,6%), seguida por la Armada con 38,3% y la Fuerza Aérea con 30,2%; por otra parte, es la Armada con 36,2% la que tiene más oficiales por debajo de la media, seguida por la Fuerza Aérea con 33,9% y por último el Ejército con 20,8%.

Esta diferencia de edades radica en dos situaciones. La primera gira en torno a que el 17,9% de los oficiales del Ejército declara que ingresó a las escuelas de formación luego de haber prestado servicio militar, con una duración de 12 meses, o después de haber sido suboficial, con una duración de tiempo de formación de 2 años. La segunda, corresponde a que el 21% de los oficiales de la Armada que realizaron el curso de ascenso en la ESDEG lo hicieron en forma adelantada, ya que ingresaron seis meses después a la Fuerza que el resto de sus compañeros, y por consiguiente su ascenso al grado inmediatamente superior se realizó en el mes de junio de 2018 y no en diciembre de 2017.

Sumado a lo anterior, la Fuerza Aérea tiene el mayor índice de ingreso desde la vida civil (92,5%) esto es 8,3% por encima de la media de las FFMM y tiene el menor índice de ingreso desde suboficial o soldado (3,8%) 10,1% por debajo de la media; sin embargo, tiene el mayor índice de ingreso por cambio de Fuerza (3,8%) es decir, 2% por encima del promedio de las FFMM en conjunto. Como se había mencionado, el Ejército tiene un 4% por encima de la media en el ingreso desde suboficial o soldado y la Armada tiene el menor porcentaje de personas por cambio de Fuerza (0%).

De manera general, los procesos de cambio de Fuerza son tan reducidos en razón a que para su solicitud debe existir una necesidad tanto de la Fuerza original como de la Fuerza a la cual el individuo desea ahora pertenecer; así mismo, su trámite es un proceso administrativo extenso con aprobación en diferentes escalones del mando, tomándose la decisión final por parte del Ministerio de Defensa Nacional (República de Colombia, 2000b, Artículo 25). Aunque tradicionalmente los oficiales que ingresaban al escalafón desde suboficial o soldado tenían una valoración inferior al resto de sus compañeros, en la actualidad estos estigmas han desaparecido y pueden ascender a los mismos grados que los demás oficiales.

Por otra parte, en razón a su edad, el 83,9% de los oficiales son casados o tienen unión de hecho, el 8,5% son divorciados, separados o viudos y el 7,7% son solteros. El 87,9% de los oficiales tienen uno o más hijos y dentro de estos, el 10,3% tienen familias numerosas con 3 o más hijos a cargo. La Fuerza con mayor porcentaje de familias numerosas es el Ejército (12,1%), seguido de la Fuerza Aérea (9,4%) y la Armada (4,3%). El 12,1% de los oficiales no tienen hijos, siendo la Armada la que en mayor porcentaje tiene oficiales sin hijos (21,3%), luego la Fuerza Aérea (13,2%) y por último el Ejército (9,2%).

Una potencial explicación a la menor cantidad de hijos en la Armada y la Fuerza Aérea radica en la cultura propia de esas Fuerzas respecto a la selección de las futuras esposas; aunque no existen normas escritas al respecto, hay una mayor presión por parte de la comunidad militar de esas

Fuerzas consistente en el perfil que deben tener las compañeras de los oficiales para generar familias estables y reducir la tasa de divorcios (Suárez Barrios, 2012; Cabrera García et al, 2016), significando esto un periodo más prolongado por parte de los oficiales para la selección de éstas.

El tiempo promedio que los oficiales han servido en las FFMM es de 20 años (31,5%), seguido por 21 años (31,1%) significando esto que ingresaron a la milicia apenas terminando la adolescencia (entre los 18 y 20 años). La Fuerza con el mayor porcentaje de oficiales con un tiempo de servicio superior a la media (23 años o más) es la Fuerza Aérea (64,2%), seguida por la Armada (57,4%) y el Ejército (55,5%). Así mismo, la Armada tiene el mayor porcentaje de oficiales con menos de 20 años de servicio (12,8%), luego el Ejército (12,7%) y finalmente la Fuerza Aérea (3,8%).

Capítulo 2: Visión militar

Lo militar difiere de lo civil, en esencia y en forma. Es así como los elementos que han sido establecidos como característicos del ser militar, juegan un papel primordial de lo institucional; y de la misma manera, la institución militar se ve a sí misma como algo permanente y total (Cordero, 1989).¹⁰ Es así como se asume que, por lo general,

Un militar posee un mapa mental caracterizado por disciplina, altruismo, espíritu de cuerpo, abnegación, sacrificio, valentía y esfuerzo. Todos ellos componentes de ámbito de los valores y de los principios. Son necesarios para que el militar cumpla su papel en la organización y también para que la organización a su vez cumpla el rol social que le corresponde dentro de ella. Luego de la vinculación, sea por vía de la conscripción, el reclutamiento o la leva, estos elementos son inculcados no solo en la instrucción planificada, sino que hacen parte implícita de la cultura y tradición del Ejército mismo. Sin embargo, se llega provisto de una buena cantidad de códigos propios, algunos francamente contrarios a los fijados por la organización, otros afines; es aquí donde la instrucción, medida por un pertinente programa académico, permite que esos códigos, patrones o percepciones contrarias sean apropiados de forma adecuada y expresados en el todo: El Ejército (Mejía Argüello, 2008:100).

Dado que el paradigma histórico militar en Colombia ha sido tradicionalmente de corte vocacional (institucional) y que la “influencia de los rasgos históricos del ser militar se sintetizan en la actualidad en el

¹⁰ En esta misma visión, Rodríguez Hernández indica que “Algunos estudios han recalcado el carácter de las Fuerzas Militares y específicamente del Ejército como una institución en la que se demanda la adhesión absoluta de sus miembros, y la cual pretende abarcar toda la personalidad de los individuos, solicitando una lealtad exclusiva e incondicional (...) con esta inmersión total en las filas militares se pretende no solo crear ciudadanos con capacidades y conocimientos militares que sean útiles en caso de guerra externa o de orden público interno- es decir, convirtiéndolos en reservista-, sino también amoldando su comportamiento hacia una vida ligada a la disciplina (2008:77).

pensamiento predominante al interior de los cuerpos armados” (Cordero, 1989:54); se ha originado un desenvolvimiento de todos los paradigmas posteriores, los cuales en transacciones y modulaciones con representaciones de otros ámbitos, han conferido a las FFMM colombianas parte de sus actuales características (Mejía Argüello, 2008).¹¹

De esta forma, el oficial se ha configurado como la sumatoria de dos elementos, por una parte, un ciudadano con perfiles sociodemográficos, culturales y políticos y por otra, un servidor público con neutralidad y objetividad (Martínez, 2014). Debe ser obediente y leal con la autoridad del Estado como todo funcionario público, consciente de la supremacía civil, competente en materias militares, y entrenado eficazmente para utilizar su maestría en beneficio de la seguridad estatal. Sus motivaciones son el amor técnico por su oficio y la sensación de una obligación social de utilizarlo para el bienestar de la sociedad (Atehortúa Cruz, 2004).

Así las cosas, hablar de una visión profesional conlleva a la identificación de ciertos patrones de entendimiento de la realidad, actitudes frente a determinados aspectos de la cotidianidad y comportamientos

¹¹ Mejía Argüello, al referirse a los militares colombianos del siglo XX, sugiere que: “Se abre ahora sí un significativo cambio en la construcción de nuevos paradigmas. Con la creación de la Escuela Militar de Cadetes, la Escuela Superior de Guerra y la Escuela Naval se opera una formidable tarea de diseño de modelos educativos que, en procura de profesionalizar las Fuerzas Armadas, lleva con cálculo y motivo a currículos, unos que van a inmortalizar paradigmas arquetipos ancestrales y otros que van a aportar novedad y estructura al primer ejército realmente nacional. Si se considera que un cadete que se gradúe de oficial pueda llegar a concluir su vida como militar activo en un rango de tiempo que oscila entre veinte y treinta años, significará que los paradigmas académicamente que le inculquen en la escuela perdurarán esos veinte o treinta años, sin olvidar que para ascender en cada grado llevará a cabo cursos de complementación, perfeccionamiento y profundización de aquello aprendido en ella. (2008:107).

respecto a una identidad común. Académicos como Broadbent et al. (1997), Shtrikova (2013), Marcos-Cuevas et al. (2014), Nolder y Kadous (2018) y Burnard et al. (2019) se han ocupado de analizar la estructura de las profesiones, sugiriendo la existencia de particularidades individuales de quienes desempeñan un mismo oficio, así como de tendencias grupales.

Las FFMM por su parte, no están exentas de estos valores y perspectivas inherentes a su función profesional; sin embargo, guardan algunas diferencias con el resto de los ciudadanos en razón a los hábitos desarrollados por la uniformidad de pensamiento y acción propia de las Fuerzas Militares (Blanco Ande, 1990:151). Esta visión es controvertida por Mills (1956) quien sugiere, en el caso de los Estados Unidos de América, que, aunque el país funciona en forma unificada en relación con el mandato del gobierno, las corporaciones y las élites militares, existe una noción pluralista generalizada sobre el funcionamiento del Estado y de la cotidianidad de los ciudadanos, incluyendo naturalmente a los militares. Al respecto, Lutz (2009:188) contribuye a esta idea al argumentar que el entendimiento de la existencia de diversas perspectivas entre los individuos nace del haber “caminado en los zapatos de los otros” ya que grandes números de ciudadanos se mueven regularmente entre el gobierno, las corporaciones y las FFMM.

Es la perspectiva diferencial la que configura la denominada visión o mentalidad militar a través de valores y actitudes que son significativos no solo para el individuo sino para la sociedad a la que presta sus servicios. En efecto,

elementos como las jerarquías y la dependencia a normas estrictas moldean la identidad, las costumbres y la memoria de los individuos y condicionan su interdependencia con el resto de la sociedad (Abrahamsson, 1972; Bañón Martínez y Olmeda, 1985).

Sobre la evolución de la mentalidad militar, Fürst y Kümmel (2011) sostienen que luego del final de la guerra fría, las Fuerzas Armadas requirieron transformarse de un modelo convencional a uno expedicionario que les permitieran dar respuesta a las nuevas misiones¹² que trae consigo un mundo globalizado. No obstante, esta transformación demanda cambios significativos en cuatro dimensiones que modifican la mentalidad militar. La primera es la modificación de su estructura organizacional con el fin de ser más ágiles y compactas. La segunda dimensión es la incorporación de tecnología en sus sistemas de armamento y mando, control, comunicaciones e inteligencia, para adaptarse a los conflictos actuales, incluyéndose un cambio en el enfoque de las políticas de adquisición de material. La tercera gira entorno al panorama político de seguridad actual y la visión de los militares para comprender los nuevos retos a los que se enfrentan y su

¹² Martínez y Duran exponen como “los desafíos presentes y futuros para las relaciones civiles-militares implican la definición de nuevos roles y misiones. Estas tareas están relacionadas con misiones internacionales, lucha contra las mafias de drogas y el crimen organizado, así como también abordar cuestiones de seguridad nacional” (2017:6-7). Así mismo, ponen de manifiesto las diversas tipologías de nuevas misiones que se encuentran en la literatura: “En el Manual de Relaciones Civil-Militares, Bruneau y Matei describen seis misiones: guerras, guerras internas, terrorismo, crimen, asistencia humanitaria y operaciones de paz. Pion Berlín y Arceneaux mencionan tres posibles tipos de misiones: seguridad nacional, desarrollo internacional, y seguridad. Pion-Berlín distingue cuatro tipos de misiones que resultan de combinar dos dimensiones, su ubicación (externa-interna) y alcance (restrictiva-expansiva), y muestra que el control civil es mayor cuando las misiones son externas y restrictivas” (2017:8).

responsabilidad como servidores públicos. La cuarta y última dimensión corresponde a la educación y entrenamiento de las FFMM para las nuevas misiones en comparación a las desarrolladas en el pasado.

La transformación de la mentalidad militar, de una fundamentada en conflictos convencionales a una que abarca las nuevas misiones para las que su profesión debe aprestarse, hace surgir diferencias en la visión individual de las FFMM y los ciudadanos sobre cómo deben prepararse los militares para cumplir con su misión. En efecto, las FFMM “se han convertido en una herramienta más común de política exterior que los gobiernos emplean para realizar operaciones y defender intereses en el extranjero, que incluso se han convertido en el tipo de operaciones más importante para las fuerzas armadas” (Martínez y Durán, 2017:8).

Esta posible diferencia de percepciones entre los ciudadanos y las FFMM ha motivado diversos estudios que buscan identificar la naturaleza de una posible brecha entre estos dos grupos y su posible solución a través del control civil y de la estricta delimitación en las funciones de las FFMM. En especial, se busca remediar la eterna paradoja de una sociedad que construye unas FFMM competentes para defenderla de sus posibles adversarios, pero al mismo tiempo capaces de amenazar los valores e instituciones que están obligadas a proteger (Huntington, 1957; Janowitz, 1974; Bland, 1999; Feaver, 1999, 2003; Feaver y Kohn, 2001; Caforio, 2007b, Bruneau y Matei, 2013).

La importancia de tener una perspectiva similar por parte de los militares y los decisores políticos, así como compartir la misma comprensión

de los fines estratégicos y de que las FFMM se sientan parte de la sociedad, es posiblemente innegable. La efectividad militar solo puede evaluarse en relación con su cercanía a los fines políticos, los intereses nacionales y los ciudadanos, dado que no solo refleja los resultados de las guerras, sino también las habilidades político-militares a largo plazo en los niveles estratégicos o de gran escala de la guerra (Biddle, 2006:7).

Pion-Berlín y Martínez (2017) han realizado grandes avances sobre este aspecto de las relaciones civiles-militares, contribuyendo al cierre de la brecha cultural entre estos dos grupos. En efecto, los gobiernos elegidos democráticamente deben responder a las solicitudes de los ciudadanos y la necesidad de seguridad no es una excepción. Sin embargo, cuando las amenazas y los desafíos ponen en peligro la estabilidad y el bienestar de una nación, se espera que los líderes políticos tomen las decisiones apropiadas para garantizar la estabilidad y el estado de derecho.

Esta situación es precisamente el momento en que la efectividad militar es esencial, especialmente si la amenaza desafía el nivel de preparación de las FFMM. Aunque los decisores políticos son responsables de definir fines estratégicos, los militares son responsables de mantener un nivel de preparación adecuado para enfrentar la incertidumbre y los escenarios complejos.

En consecuencia, el entendimiento de la forma como piensan los hombres y mujeres uniformados es esencial para una democracia al menos en dos aspectos. Por una parte, debido a los atributos del militar como

guerrero, experto en el uso y manejo de las armas y herramienta del monopolio del uso de la fuerza por parte del Estado, es fundamental establecer su comprensión sobre el empleo adecuado y legítimo de la violencia, así como de la necesidad de limitar el sufrimiento de los adversarios. Por otra parte, en razón a la calidad del militar como parte del Estado es imperativo conocer su entendimiento sobre el rol que la sociedad le ha confiado para defender las instituciones y subordinarse al poder civil.

Sobre este aspecto, Martínez (2014) ha realizado contribuciones a la teoría de relaciones civiles-militares y la consolidación democrática de las FFAA con el fin de lograr “El abandono total del poder político por las Fuerzas Armadas y su conversión en una administración militar” (2014:25) a través de un modelo de cuatro objetivos. El primero es la supremacía civil, lograda a través de la creación de un Ministerio de Defensa, el Comando civil sobre las FFAA, el control ministerial de los ascensos militares, la remoción de cualquier presencia de militares en todas las demás áreas de la administración pública, la aprobación parlamentaria de la legislación en defensa, la creación de una comisión parlamentaria para supervisar el área de Defensa, la exclusión de militares de asuntos de orden público, la determinación por el gobierno del nivel de autonomía militar, y el control civil de los servicios de inteligencia.

El segundo objetivo es la neutralidad, fundamentada en la no membresía del personal militar a ningún partido político, la limitación de ciertos derechos públicos y libertades para el personal militar, la aceptación por parte de los militares del nuevo marco jurídico-institucional, la conversión de los

militares en una rama de la administración, la aceptación por parte de los militares de cualquier potencial división del poder político, la no interferencia en las determinaciones de política exterior o alianzas, la eliminación de la jurisdicción legal especial para los militares, la erradicación de la propiedad militar de empresas públicas, y el control gubernamental sobre las decisiones en la compra y venta de armamento, barcos, vehículos, aviones y otro material bélico.

El tercer objetivo es la civilización a través de la eliminación de los privilegios militares, la proximidad a los valores esenciales de la sociedad en su conjunto, el crecimiento del ocupacionalismo, la reducción de la endogamia militar, la normalización del reclutamiento de grupos no tradicionales (mujeres y migrantes extranjeros), y el fin de la discriminación por razones de sexualidad (aceptación de homosexualidad). El cuarto y último objetivo es la cultura cívica, basada en la aceptación de instituciones y valores democráticos, la reforma de la formación, programas de estudio y procedimientos en academias militares, la resocialización de la sociedad como un todo en relación con los campos de seguridad y defensa, y la desmilitarización de la cultura pública en materia de seguridad interna.

Ahora bien, en Colombia, el análisis de la mentalidad militar una vez más dista de la producción académica en otras regiones. Una mínima cantidad de autores como Pizarro Leongómez (1987), Atehortúa y Vélez (1994), Blair Trujillo (1999), Rivas (Rivas, 2002), Atehortúa (Atehortúa, 2005; 2001), Torres del Rio y Rodríguez Hernández (2008), Schroeder González

(2009) y Castillo Castañeda (2018) han dedicado sus esfuerzos para analizar las instituciones militares colombianas; sin embargo, se han enfocado en las perspectivas históricas de la evolución de las FFMM y su papel como actor del conflicto armado, pero se ha dejado de lado la investigación sobre los individuos que las conforman y su forma de razonar.

De igual forma, se ha ignorado la importancia de la investigación sobre las diferencias y convergencias de los militares colombianos de corte institucional y los uniformados ocupacionales. Esto es, en términos sencillos, los ciudadanos que ingresan a las FFMM con el fin de satisfacer una vocación personal o los que comprenden a las instituciones castrenses como una opción laboral. Como consecuencia de este vacío en la literatura, no se ha resaltado adecuadamente que en Colombia los documentos oficiales y la formación en las escuelas militares están fundamentados en la visión y mentalidad de un militar institucional, rechazándose el ocupacional.

En razón a que la literatura mundial hace varias décadas ha estudiado el militar ocupacional pero la visión oficial de las FFMM colombianas es institucional, he decidido indagar si entre los oficiales y los futuros oficiales existen militares de perfil ocupacional y qué los caracteriza. Así las cosas, la intención principal de este capítulo es resaltar la importancia tanto de los oficiales institucionales como de los ocupacionales para las instituciones castrenses, entendiéndose que unos y otros tienen el mismo valor como ciudadanos y profesionales.

2.1. Motivos para ingresar a la carrera militar

Las FFMM pueden entenderse como “una organización social que mantiene niveles de autonomía mientras refleja tendencias sociales más amplias” (Moskos, 1977:41) y como tal, los motivos de los oficiales para ingresar a la vida militar dependen ampliamente de sus predilecciones personales, plan de vida y condiciones de sus países. No obstante, estas razones por variadas que sean se ajustan a la clasificación dicotómica en dos grupos, institucionales u ocupacionales, de los integrantes de las FFMM articulada por Moskos (1977, 1986) y luego desarrollada por Segal (1986) y Moskos y Wood (1988), o más recientemente por Martínez et al. (2002), Caforio y Martínez (2005), Cheng y Su (2013), Taylor et al.(2015) y Woodruff (2017).

En forma general, el primer grupo corresponde a la atracción institucional, donde el individuo se siente cautivado por el modo de vida y conducta profesional propio de las FFMM. El segundo está constituido por la atracción ocupacional, donde la persona entiende a las FFMM como una opción laboral y busca una serie de beneficios que van más allá de la simple realización de lo que se considera tradicionalmente el espíritu militar. Esto conlleva a que los oficiales ocupacionales tengan una visión más crítica de la profesión militar.

Sin embargo, las diferencias entre institucionalismo y ocupacionalismo son mucho más variadas y profundas. Moskos (1986) al realizar una actualización de su teoría sobre las tendencias institucionales/ocupacionales en las FFAA propone doce variables que permiten categorizar los militares. La

primera es la legitimidad, que para los institucionales se fundamenta en los valores normativos y para los ocupacionales en la economía de mercado; la segunda son sus roles en las FFAA, difusos para los institucionales y específicos para los ocupacionales; la tercera trata sobre las bases de la compensación ofrecida a los militares, para los institucionales, fundamentada en el rango y la antigüedad otorgados, y para los ocupacionales, en su nivel de destreza y calidad de la mano de obra; la cuarta se ocupa del modo de compensación, para los institucionales en una mayor parte en forma de salario emocional (reconocimientos y prebendas) con limitado dinero, y en forma de salarios y bonos para los ocupacionales; la quinta variable es el nivel de compensación, con un pago bajo para los conscriptos en el caso de los institucionales y un pago alto para los ocupacionales; la sexta variable es la residencia, donde en el caso de los institucionales hay una cercanía entre el trabajo y los lugares donde los militares residen, mientras que para los ocupacionales hay una separación entre estas esferas.

La séptima variable trata sobre las esposas(os) de los(as) uniformados, para los institucionales estas(os) hacen parte integral de la comunidad militar, para los ocupacionales, estas(os) no lo son; la octava variable es el prestigio social, fundamentado para los institucionales en el sentimiento de servicio y para los ocupacionales en el nivel de compensación por su trabajo; la novena trata de los grupos de referencia, verticales y dentro de la organización militar para los institucionales, y horizontales y externos a las Fuerzas para los ocupacionales; la décima es la forma de evaluación del desempeño de los uniformados, holística y cualitativa para los institucionales, y segmentada y

cuantitativa para los ocupacionales; la decimoprimera cubre el sistema legal, basado en la justicia militar para los institucionales, y en la jurisprudencia civil para los ocupacionales; la decimosegunda y última es el estatus luego del retiro del servicio activo, con beneficios y preferencias para los veteranos en el caso de los institucionales, e iguales que para los civiles en el caso de los ocupacionales.

Estas variables sugieren interacciones entre los dos grupos tradicionales (institucionales u ocupacionales) que generan diferencias en sus perspectivas sobre la profesión militar. Al respecto, Martínez (2017), en su estudio de los mandos de las Fuerzas Armadas españolas del siglo XXI, identificó que además de los dos grupos tradicionales, institucionales u ocupacionales, era necesario incorporar a la discusión un tercer grupo llamado institucional/ocupacional ya que eran ambivalentes y no se adaptaban claramente a ninguno de los dos grupos.

Así mismo, autores como Valencia y Daza (2010:436) sugieren que, para el caso colombiano, desde el punto de vista sociológico, las razones de ingreso a las FFMM pueden incluir un tercer grupo, denominado atracción casual o experimental, que comprenden los individuos que ingresan a las FFMM por decisiones repentinas u obligados por circunstancias diferentes a las laborales. Sin embargo, esta categoría puede corresponder más a casos aislados que a un patrón común ya que, con el correr del tiempo, tendrán que adaptarse a la vida militar e incorporarse a alguno de los dos grupos (institucional / ocupacional) o se retirarán de las FFMM para buscar otras

oportunidades laborales. Este tercer grupo puede asemejarse al patrón de los individuos desencantados identificados por Martínez (2007, 2013) presentes en las academias militares españolas, los cuales tienen una actitud indiferente a la vida militar.

Se trata de un grupo que, en circunstancias normales, sería excluido del análisis por su especial irrelevancia numérica; pero son los detalles de homogeneidad del mismo los que aconsejan manejar este colectivo como grupo. Su cohesión viene dada por los amplios porcentajes ubicados en las posturas más desgarradas. Profundamente críticos con casi todo. (Martínez, 2013:17).

Tabla 22. *Principal razón de ingreso a las FFMM*

Razón ingreso	EJC	ARC	FAC	FFMM
Deseo de ayudar en la defensa del Estado	26,0%	46,8%	22,6%	28,9%
Deseo de una vida ordenada y disciplinada	20,8%	17,0%	11,3%	18,3%
Admiración por algún militar conocido	18,5%	6,4%	15,1%	15,8%
Tradición familiar	13,3%	12,8%	11,3%	12,8%
Deseo de un trabajo estable	11,0%	6,4%	17,0%	11,4%
Búsqueda de una vida dinámica	7,5%	10,6%	20,8%	10,6%
Búsqueda de prestigio social	2,9%	-	1,9%	2,2%

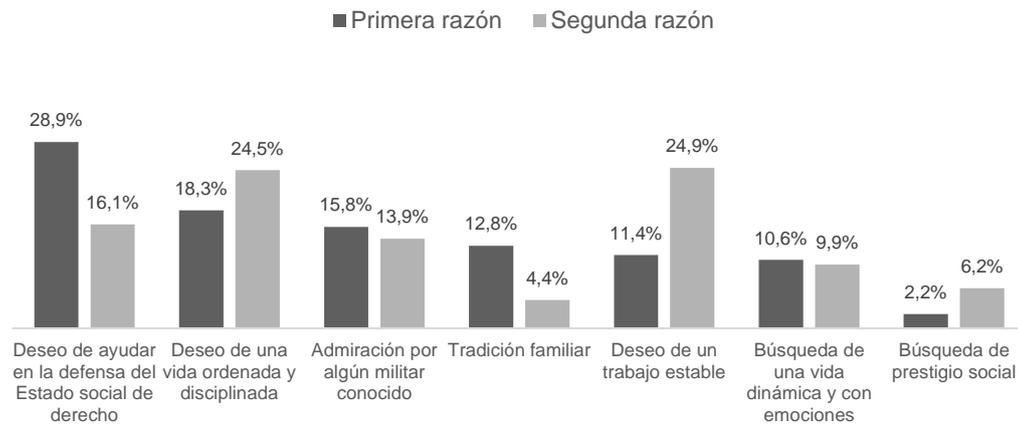
Fuente: elaboración propia

Los oficiales estudiados muestran una tendencia a tener motivos institucionales como razones para su ingreso a las FFMM (63,0% - Tabla 22). Por ejemplo, el deseo de ayudar en la defensa del Estado social de derecho registra una media de 28,9% como primera razón y de 16,1% como segunda; el deseo de una vida ordenada y disciplinada (18,3% y 24,5%); y la admiración por algún militar conocido 15,8% y 13,9%. La Armada registra un mayor porcentaje de oficiales con razones institucionales (70,2%), seguida por el Ejército (65,3%) y la Fuerza Aérea (49,1%).

Por otra parte, un 24,2% de los oficiales tuvieron motivos más ocupacionales: el deseo de un trabajo estable registra un 11,4% como primera razón y de 24,9% como segunda; la búsqueda de una vida dinámica y con emociones (10,6% y 9,9%); y la búsqueda de prestigio social 2,2% y 6,2%. La Fuerza Aérea tiene un mayor índice de oficiales ocupacionales (39,7%), seguida por el Ejército (21,4%) y la Armada (17,0%). Los altos valores de los oficiales ocupacionales en la Fuerza Aérea, los cuales son casi 20% más altos que en las demás Fuerzas, puede explicarse en razón a que tradicionalmente sus incorporaciones se fundamentan en la oferta de una formación profesional (ciencias Militares Aeronáuticas, Administración Aeronáutica, Ingeniería Informática o Ingeniería Mecánica) en lugar de la preparación como militar (Fuerza Aérea Colombiana, 2019b).

Así mismo, el gran mercado laboral en la aviación comercial en Colombia, acompañado de ventajosos salarios y prestaciones sociales para pilotos y oficiales de mantenimiento, hace que la Fuerza Aérea sea bastante atractiva como una opción de capacitación profesional en comparación con los altos costos de las escuelas civiles de formación de personal aeronáutico (“¿Cómo es y cuánto cuesta ser piloto comercial en Colombia?”, 2017; “¿Cuánto vale estudiar para ser piloto en Colombia?”, 2018).

Gráfico 11. Distribución de las razones de ingreso a las FFMM



Fuente: elaboración propia

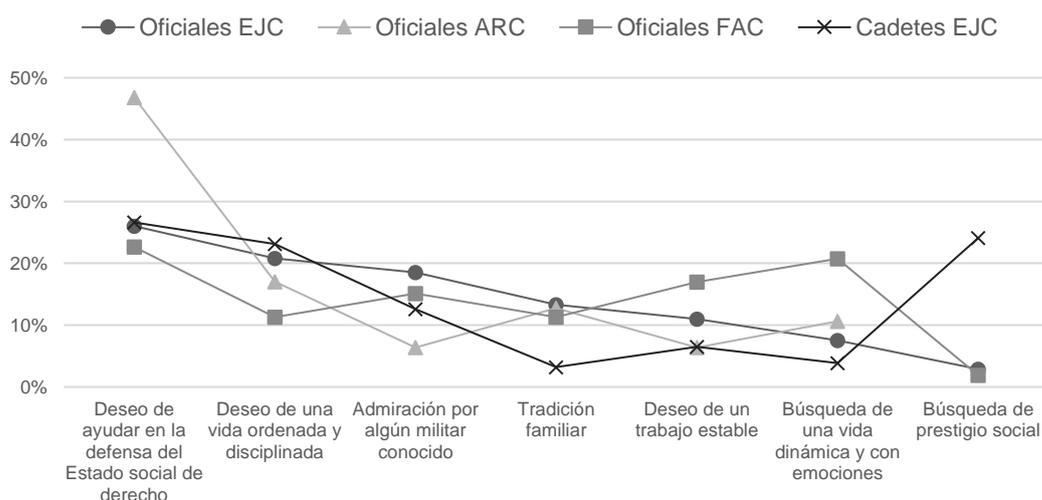
La razón “tradición familiar” con una media de 12,8% puede considerarse el punto de división entre los oficiales institucionales y los ocupacionales (Gráfico 11). Esto conlleva a que, por una parte, oficiales con familia militar pueden sentirse atraídos por valores institucionales como el ideal de defender el Estado social de derecho y una vida regida por normas y disciplina; no obstante, también pueden ser cautivados por valores institucionales como la estabilidad laboral o el prestigio que ante la sociedad colombiana tiene el ser militar.

Diversos estudios han reportado durante las dos pasadas décadas cambios significativos en la motivación de las nuevas generaciones en relación con su plan de vida y los retos que presuponen a las organizaciones (Howe et al., 2000; Carlson, 2008; Stein, 2013; Swanzen, 2018). Estos cambios generacionales también han sido reconocidos por las FFMM y han motivado cambios en las políticas de reclutamiento, entrenamiento y retención. Autores como Waclawski (2002), Drago (2006), Bowyer (2007),

Arnold (2015) y Humbard (2017) sugieren la necesidad de nuevas formas de liderazgo institucional en las FFMM que permitan adaptarse rápidamente a las exigencias de un mundo cambiante y globalizado.

Así las cosas, las motivaciones para ingresar a las FFMM de los futuros oficiales deberían distar de las de los actuales oficiales. Sin embargo, al comparar en el caso colombiano las razones para ingresar a las FFMM expuestas por la muestra de oficiales de este estudio versus a las de los alumnos de la ESMIC, no se perciben grandes diferencias.

Gráfico 12. Comparación de primera razón de ingreso a las FFMM



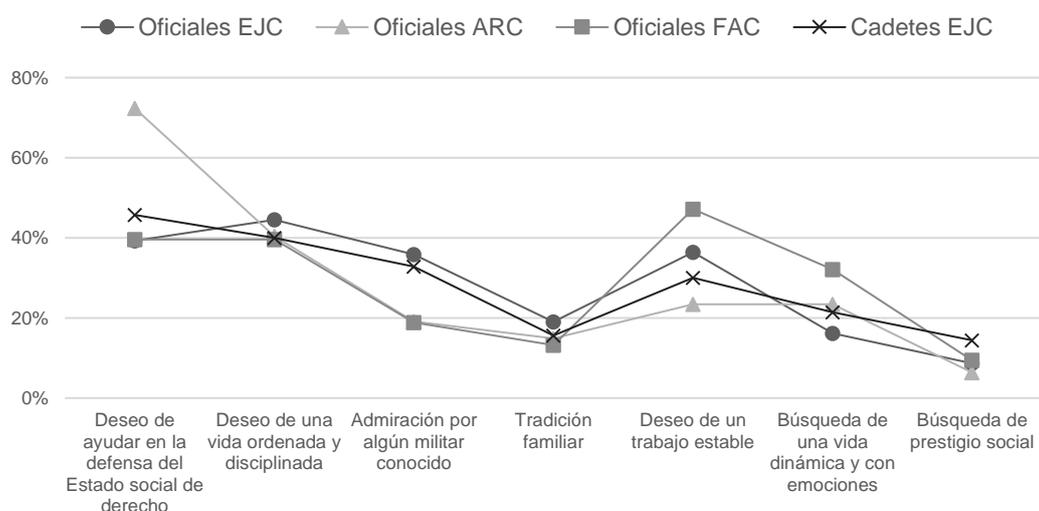
Fuente: elaboración propia

El Gráfico 12 compara la primera razón de ingreso de la media de los oficiales de las FFMM (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) y la media de los alumnos de la ESMIC. Los oficiales de la Armada tienen un porcentaje mayor de motivos institucionales (deseo de ayudar en la defensa del Estado social de derecho, deseo de una vida ordenada y disciplinada, admiración por algún

militar conocido) como razones de ingreso a su Fuerza (70,2%), en relación con los oficiales del Ejército (65,3%), los cadetes de esa misma Fuerza (62,3%) y la Fuerza Aérea (49,1%). En promedio, el deseo de ayudar en la defensa del Estado social de derecho tiene la mayor preponderancia (30,5%), seguido por el deseo de una vida ordenada y disciplinada (18,1%) y la admiración por algún militar conocido (13,1%).

La tradición familiar, como punto intermedio entre los oficiales institucionales u ocupacionales, tiene un bajo protagonismo en promedio (10,1%); sin embargo, el Ejército presenta una diferencia de 10% entre sus oficiales (13,3%) y sus cadetes (3,2%). En cuanto a las razones ocupacionales (deseo de un trabajo estable, búsqueda de una vida dinámica y con emociones, búsqueda de prestigio social) la Fuerza Aérea tiene el mayor porcentaje (39,6%) con relación a los cadetes del Ejército (34,5%), los oficiales de esa Fuerza (21,4%) y los oficiales de la Armada (17,0%).

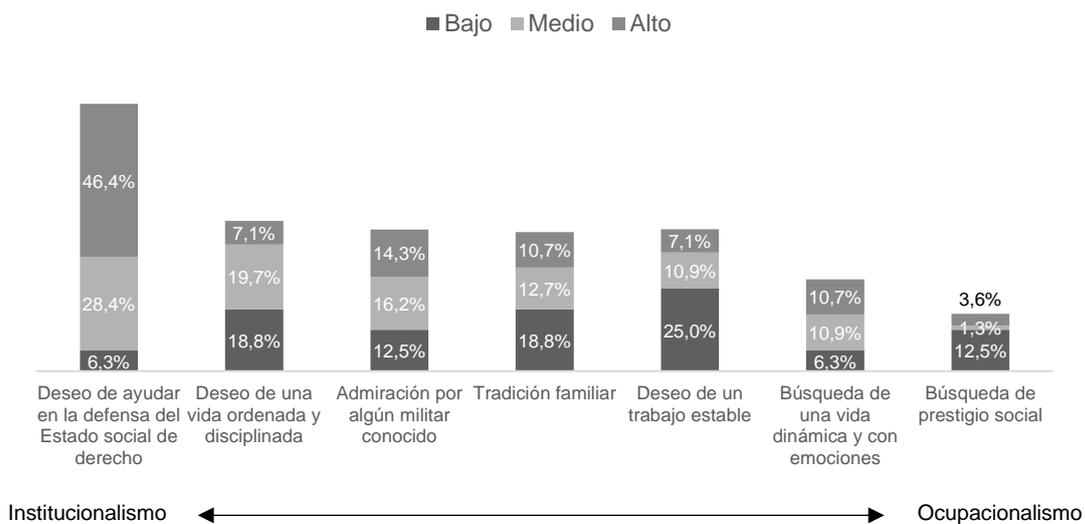
Gráfico 13. Comparación de primera y segunda razón de ingreso a las FFMM



Fuente: elaboración propia

El Gráfico 13 realiza la comparación a través de la sumatoria de la primera y segunda razón de ingreso a las FFMM. Las razones institucionales de ingreso siguen teniendo los mayores porcentajes en relación con las ocupacionales, manteniéndose los oficiales de la Armada los que mas razones institucionales tuvieron al momento de ingresar a su Fuerza, seguidos con idéntico porcentaje los oficiales y los cadetes del Ejército, y, por último, los oficiales de la Fuerza Aérea. El deseo de ayudar en la defensa del Estado social de derecho continua como la razón con mayor preponderancia en promedio (48,2%); sin embargo, el deseo de una vida ordenada y disciplinada sube a un 41,1%. La tradición familiar continua con su limitada significancia (15,7%); no obstante, en el caso de los cadetes del Ejército, esta sube al 15%. De las razones ocupacionales, el deseo de un trabajo estable logra un 34,3%, la búsqueda de una vida dinámica y con emociones un 23,3% y la búsqueda de prestigio social un 9,7%.

Gráfico 14. Primera razón de ingreso a las FFMM por estrato social

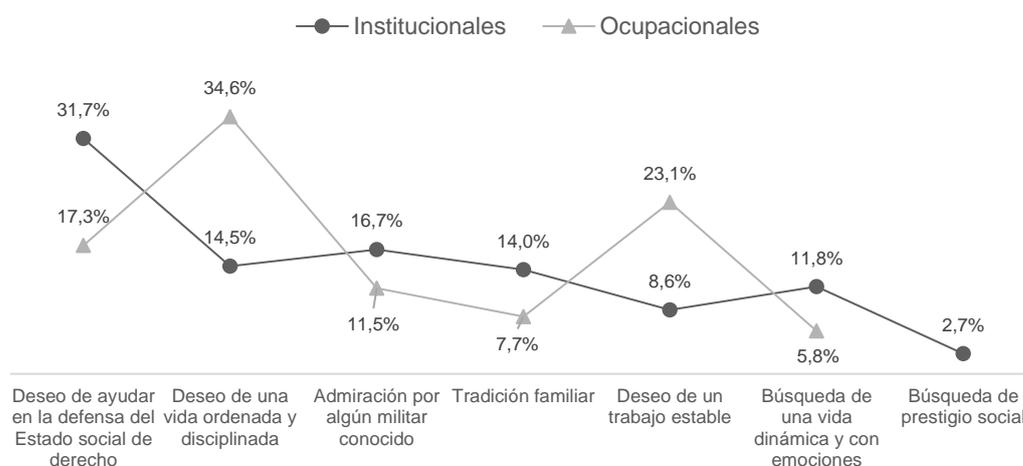


Fuente: elaboración propia

Los oficiales provenientes de un estrato socioeconómico bajo muestran una mayor tendencia (43,8%) a tener razones ocupacionales para ingresar a las FFMM, siendo un indicador de ascenso social ya que los oficiales que provienen de clases menos pudientes ven en las FFMM una forma de destacarse en la sociedad familiar (Gráfico 14). Como es de suponer, tratan principalmente de buscar un trabajo estable (25,0%) y lograr prestigio social (12,5%); sin embargo, tienen un 37,5% de razones institucionales, en especial llevar una vida ordenada y disciplinada (18,8%) y un 18,8% de tradición.

Los oficiales de estrato socioeconómico medio tienen razones principalmente institucionales (64,2%), un 12,7% de tradición familiar militar y 23,1% de razones ocupacionales. En efecto, este estrato se inclina más por el deseo de ayudar en la defensa del Estado social de derecho (28,4%) y el deseo de una vida ordenada y disciplinada (19,7%). Unas cifras similares se encuentran en el estrato alto ya que tienen un 67,9% de razones institucionales, un 10,7% de tradición familiar y 21,4% de razones ocupacionales. Se inclinan principalmente por ayudar en la defensa del Estado social de derecho (46,4%) y por la admiración por un militar conocido (4,3%).

Gráfico 15. Primera razón de ingreso a las FFMM (institucional vs ocupacional)



Fuente: elaboración propia

Generalmente las razones de ingreso a las FFMM están ligadas a las decisiones personales sobre la dicotomía institucional / ocupacional. La muestra de oficiales analizados indica que el 81,0% son institucionales y el 19,0% son ocupacionales; el Ejército es la Fuerza más institucional (83,2%), seguida por la Fuerza Aérea (79,2%) y la Armada (74,5%). Los oficiales que se auto identifican como institucionales tienen facetas de ese tipo; sin embargo, también muestran elementos de corte ocupacional (Gráfico 15). Por ejemplo, el deseo de ayudar en la defensa del Estado social de derecho continúa siendo su razón primordial para ingresar en las FFMM (31,7%), pero el deseo de una vida ordenada y disciplinada registra solo un 14,5% y es superada en más del doble (34,6%) por los oficiales que argumentan ser ocupacionales. Así mismo, registran un 11,8% de búsqueda de una vida dinámica y con emociones, más del doble de lo indicado por los oficiales ocupacionales (5,8%).

La tradición militar para los oficiales institucionales tiene una mayor importancia que para los ocupacionales (14,0% versus 7,7%). De los oficiales ocupacionales los más ambivalentes son los de la Fuerza Aérea ya que sus razones institucionales para ingresar a las FFMM ascienden solo a un 54,8% (menor que la media de las FFMM: 62,9%) y sus razones ocupacionales al 33,3%.

Tabla 23. Razones de ingreso oficiales con autoidentificación institucional

Razón ingreso	EJC	ARC	FAC	FFMM
Deseo de ayudar en la defensa del Estado	29,2%	48,6%	26,2%	31,7%
Admiración por algún militar conocido	18,8%	5,7%	19,0%	16,7%
Deseo de una vida ordenada y disciplinada	16,0%	14,3%	9,5%	14,5%
Tradición familiar	15,3%	11,4%	11,9%	14,0%
Búsqueda de una vida dinámica	8,3%	14,3%	21,4%	11,8%
Deseo de un trabajo estable	9,0%	5,7%	9,5%	8,6%
Búsqueda de prestigio social	3,5%	-	2,4%	2,7%

Fuente: elaboración propia

Las razones de ingreso a las FFMM de los oficiales que se autoidentifican como institucionales varían en las tres Fuerzas (Tabla 23), teniendo mayor peso el deseo de ayudar en la defensa del Estado principalmente en la Armada (29,2%), seguida por el Ejército (29,2%) y la Fuerza Aérea (26,2%).

Si bien las razones institucionales como deseo de una vida ordenada y disciplinada y admiración por algún militar conocido tienen un peso importante, otras razones de corte ocupacional como el deseo de un trabajo estable y la búsqueda de prestigio social también están presentes. La búsqueda de una vida dinámica y con emociones, una razón de ingreso

ocupacional tiene bastante importancia en la Fuerza Aérea (21,4%) y en la Armada (14,3%). Los oficiales de la Armada son los más constantes en las tres primeras razones institucionales (68,6%), seguido por el Ejército (64,0%) y por último la Fuerza Aérea, quienes son los más ambivalentes (54,7%).

Tabla 24. Razones de ingreso oficiales con autoidentificación ocupacional

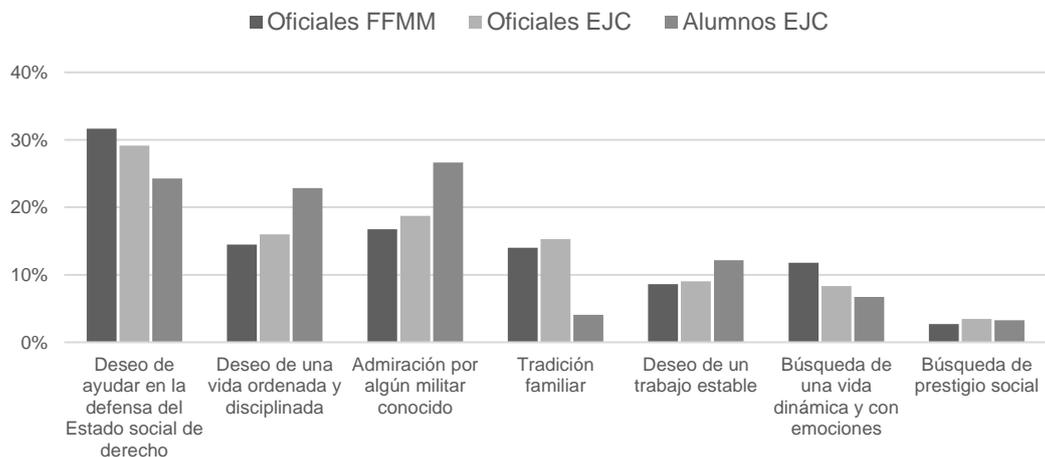
Razón ingreso	EJC	ARC	FAC	FFMM
Deseo de una vida ordenada y disciplinada	44,8%	25,0%	18,2%	34,6%
Deseo de un trabajo estable	20,7%	8,3%	45,5%	23,1%
Deseo de ayudar en la defensa del Estado	10,3%	41,7%	9,1%	17,3%
Admiración por algún militar conocido	17,2%	8,3%	-	11,5%
Tradición familiar	3,4%	16,7%	9,1%	7,7%
Búsqueda de una vida dinámica	3,4%	-	18,2%	5,8%
Búsqueda de prestigio social	-	-	-	-

Fuente: elaboración propia

En el caso de los oficiales ocupacionales la ambivalencia es aún más marcada (Tabla 24) ya que muestran más facetas institucionales (63,5%) que ocupacionales (28,8%). Ciertamente, el deseo de una vida ordenada y disciplinada tiene un 34,6% y sobrepasa en un 11,5% el deseo de un trabajo estable (23,1%); así mismo, la ayuda en la defensa del Estado de derecho asciende a un 17,3%. Para los oficiales ocupacionales la tradición familiar militar solo tiene un peso del 7,7%, casi el doble de lo percibido por los institucionales. Dentro de los oficiales ocupacionales los más ambivalentes son los de la Armada debido a que sus razones institucionales para ingresar a las FFMM ascienden al 75,0%, las razones ocupacionales solo al 8,3% mientras que la tradición familiar tiene un peso del 16,7%. Es llamativo que ninguno de los oficiales ocupacionales considere la búsqueda de prestigio

social como una de las razones de ingreso a las FFMM en comparación a los institucionales del Ejército (3,5%) y la Fuerza Aérea (2,4%).

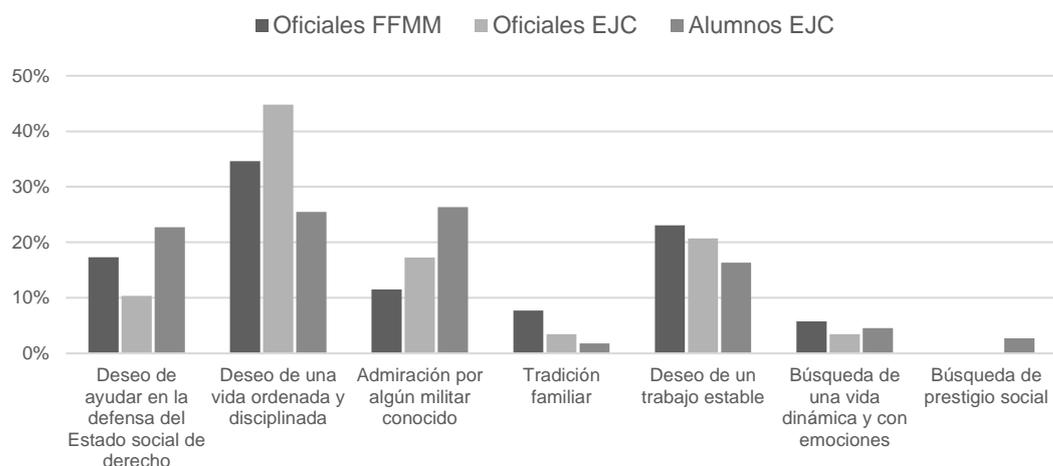
Gráfico 16. *Oficiales y alumnos institucionales por razón de ingreso a las FFMM*



Fuente: elaboración propia

Ahora bien, los futuros oficiales del Ejército que se autoidentifican como institucionales son menos ambivalentes que los oficiales de esa misma tendencia de su misma Fuerza o que la media de las FFMM. Los alumnos de la ESMIC registran un 73,8% de razones institucionales para su ingreso y un 4,1% de valor a la tradición familiar (Gráfico 16). La razón ocupacional más significativa es el deseo de un trabajo estable, pero su injerencia total (12,1%) en la decisión de los alumnos es bastante limitada.

Gráfico 17. Oficiales y alumnos ocupacionales por razón de ingreso a las FFMM



Fuente: elaboración propia

En forma contraria, lo alumnos de la ESMIC que se autoidentifican como ocupacionales tienen un bajo porcentaje de razones ocupacionales para ingresar a las FFMM (23,6%) y son tan ambivalentes como los oficiales de su Fuerza (24,1%) y la media de las FFMM (28,8%). La tradición militar para los alumnos ocupacionales es insignificante (1,8%) y se alejan por 5,9% de la media de los oficiales de las FFMM. Así mismo, estos alumnos mantienen una tendencia similar a los oficiales de su Fuerza sobre las razones institucionales para ingresar a la vida militar (74,5% versus 72,4%, Gráfico 17).

Tabla 25. Reacción de las amistades ante el ingreso a las FFMM

	Familia No FFAA	Familia FFAA	Total FFAA
Buena	69,2%	74,7%	70,7%
Mala, pero respetaban mi decisión	11,1%	10,7%	11,0%
Mala y me criticaban por ello	3,5%	5,3%	4,0%
No les importaba	16,2%	9,3%	14,3%

Fuente: elaboración propia

Las opiniones de las amistades de los oficiales frente a su decisión de ingreso a las FFMM no aportan frente a las motivaciones de los oficiales para ingresar a las FFMM (Tabla 25). El 70,7% de los oficiales recibieron una reacción positiva por parte de sus amigos, mientras que solo el 15,0% recibieron una reacción negativa. Este último porcentaje es casi igual a las reacciones neutras que no les apoyaban ni criticaban por su decisión (14,3%).

La diferencia en el apoyo de las amistades de las familias militares y no militares es del 5,5% es de cierta forma importante a la hora de determinar el favorecimiento de la carrera militar en relación con los antecedentes familiares y sus conocidos. Algo que es considerable es la percepción positiva de la generalidad de las amistades ante la decisión de ingresar a las FFMM (69,2% de las familias no militares y 74,7% de las familias militares). Estos datos corresponden a la tradicional percepción positiva de las FFMM en Colombia que desde el año 2000 se ha mantenido por encima del 75% de favorabilidad (Gallup, 2018).

2.2. Cualidades y virtudes

Las cualidades y virtudes abarcan un conjunto de capacidades físicas, intelectuales y morales. En las FFMM, todas estas deben conservarse entre generaciones de oficiales y corresponden principalmente al liderazgo, respeto y trabajo en equipo, que permitirán continuar con el cumplimiento de la misión de cada una de las Fuerzas. Dentro de las cualidades morales se encuentran las virtudes militares, siendo la obediencia esencial para toda institución castrense (De la Corte García, 2012).

Aun cuando las cualidades y virtudes deben ser transgeneracionales, las dinámicas cambiantes del contexto social, con nuevas modalidades de guerra, tecnologías más avanzadas y con misiones diversas, y las nuevas funciones de las FFMM imponen cambios permanentes en los conceptos orgánicos, operacionales y administrativos de la organización (Beramendi, Muratori y Zubieta, 2015).

Es así como se genera la necesidad de replantear los conocimientos y las habilidades necesarias para un líder militar (Laurence, 2011) ya que las misiones dispares tanto tradicionales como no tradicionales los exponen a situaciones cada vez más complejas. Ante este nuevo escenario, las FFMM requieren que el liderazgo sea innovador y adaptativo con nuevas cualidades como versatilidad, agilidad, flexibilidad, creatividad, motivación y capacidad de formarse continuamente para comprender los entornos cambiantes (Beramendi, Muratori, y Zubieta, 2015). En este sentido, Olmos González indica para el caso colombiano que:

(...) una de las cosas más resaltantes en la Escuela Militar de Cadetes General José María Córdova es formar líderes como lo reza la misión institucional: formar integralmente a los futuros oficiales del Ejército como líderes comandantes de pelotón, profesionales en Ciencias Militares y otras disciplinas, con sólidas competencias fundamentadas en principios y valores institucionales, en función del desarrollo y la seguridad nacional. Sin dejar a un lado la visión del programa; el programa de Ciencias Militares se proyecta como la propuesta académica de excelencia en la formación militar profesional del Ejército, con especial énfasis en el liderazgo basado en los valores, en las virtudes, en los principios institucionales y en la ética; comprometido con el desarrollo de proyectos investigativos interinstitucionales que respondan a las necesidades de la Fuerza y contextualizado con las exigencias de la época y del orden mundial (2014:19).

Evaluación de las cualidades y virtudes

La valoración de las cualidades y virtudes de los uniformados de las FFMM en Colombia se reglamenta a través del Decreto 1799 de 2000. Este documento establece los principios y criterios con los cuales se evalúan y clasifican los oficiales y suboficiales con el fin de “(...) identificar el personal que reúne los requisitos profesionales exigidos para continuar en la Carrera Militar (...) y servir como instrumento para otorgar incentivos y aplicar correctivos, con base en las necesidades detectadas” (República de Colombia, 2000, Artículo 3).

Para tal fin, la Disposición 016 de 2018 desarrolla los principios del Decreto 1799 de 2000 y establece ocho indicadores de evaluación profesional (condiciones personales, ética militar, condiciones profesionales, ejercicio del mando, competencia administrativa, desempeño en el cargo, responsabilidad como evaluador y cultura física)¹³ que son valorados anualmente en cinco

¹³ La Disposición 016 de 2018 define cada uno de los indicadores de evaluación profesional en los siguientes términos. “CONDICIONES PERSONALES: Define las características personales de los miembros de las Fuerzas Militares que contribuyen a un desempeño excepcional y aporte al cumplimiento de la estrategia. ÉTICA MILITAR: Son todos aquellos comportamientos y prácticas que rigen a los integrantes de las Fuerzas Militares para que actúen conforme a los principios, valores y normas vigentes. CONDICIONES PROFESIONALES: Define las características, competencias y capacidades profesionales aplicadas al ejercicio del rol militar en los diferentes cuerpos, armas, especialidades, modalidades, características o áreas de conocimiento. EJERCICIO DEL MANDO: Autoridad y responsabilidad que ejerce legalmente el comandante en servicio activo, para emitir órdenes a sus subalternos, en virtud de su grado, jerarquía y cargo. incluye la responsabilidad para usar eficazmente los recursos disponibles (personal, material, equipo e intendencia). COMPETENCIA ADMINISTRATIVA: Capacidad para administrar procesos organizacionales, gestionar y proteger los recursos del Estado, logrando de esta manera alcanzar estándares de calidad. DESEMPEÑO EN EL CARGO: Capacidad para desarrollar en un nivel superior las funciones propias de su cargo. RESPONSABILIDAD COMO EVALUADOR Y REVISOR: Es la obligación que le incumbe al evaluador y al revisor para realizar la valoración de las cualidades personales y profesionales del evaluado. CULTURA FÍSICA: Conjunto de hábitos de vida saludables que permiten mantener el desempeño militar y el nivel psicofísico del

niveles de calidad (excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente). Este proceso de evaluación tiene la finalidad de “suministrar elementos de juicio para sustentar las decisiones en la administración de personal y contribuir a la formación y superación profesional del evaluado” (República de Colombia, 2000, Artículo 28).

Tabla 26. Importancia de indicadores de evaluación profesional

Oficiales institucionales		Oficiales ocupacionales	
Ética militar	98,6%	Condiciones profesionales	92,3%
Condiciones personales	96,8%	Desempeño en el cargo	90,4%
Desempeño en el cargo	95,9%	Condiciones personales	88,5%
Condiciones profesionales	95,0%	Ejercicio del mando	88,5%
Ejercicio del mando	92,3%	Ética militar	84,6%
Cultura física	88,7%	Competencia administrativa	80,8%
Competencia administrativa	86,0%	Responsabilidad evaluador	78,8%
Responsabilidad evaluador	75,6%	Cultura física	78,8%

Fuente: elaboración propia

La Tabla 26 muestra cómo todos los indicadores de evaluación profesional son importantes tanto para los oficiales institucionales como para los ocupacionales; no obstante, los oficiales institucionales consideran un 5,8% más importante estos indicadores para sus carreras que los ocupacionales. Tres indicadores, condiciones personales, desempeño en el cargo y condiciones profesionales se mantienen en los primeros lugares de importancia para institucionales y ocupacionales, quizás por la relación de estos con los valores tradicionalmente inculcados por las FFMM. Estos son, por ejemplo, el respeto y la constancia para el Ejército (2018); la

personal de las Fuerzas Militares para garantizar el cumplimiento de la misión constitucional y la reducción del riesgo de padecer enfermedades crónicas no transmisibles” (2018:16-21).

responsabilidad y el servicio para la Armada (2018) y la seguridad y la mística para la Fuerza Aérea (2018).

Tabla 27. *Importancia de indicadores de evaluación profesional*

Tipo de oficial	Valoración	C. Personales	Ética Militar	C. Profesionales	E. Mando	C. Administrativa	D. Cargo	R. Evaluador	C. Física
Institucionales	No importante	0,9%	0,9%	0,9%	1,4%	1,4%	0,5%	6,3%	3,2%
	Indiferente	2,3%	0,5%	4,1%	6,3%	12,7%	3,6%	18,1%	8,1%
	Muy importante	96,8%	98,6%	95,0%	92,3%	86,0%	95,9%	75,6%	88,7%
Ocupacionales	No importante	-	7,7%	5,8%	5,8%	7,7%	3,8%	7,7%	1,9%
	Indiferente	11,5%	7,7%	1,9%	5,8%	11,5%	5,8%	13,5%	19,2%
	Muy importante	88,5%	84,6%	92,3%	88,5%	80,8%	90,4%	78,8%	78,8%

Fuente: elaboración propia

Si bien para los oficiales institucionales y ocupacionales todos los indicadores de evaluación profesional son valorados como importantes (Tabla 27), es notoria la limitada relevancia con la que es percibido el indicador de responsabilidad como evaluador y revisor (Tabla 27). Cuando se suma la no importancia y la indiferencia arroja un nivel del 24,4% para los institucionales y un 21,2% para los ocupacionales. Quizá la razón de esta percepción radica en el impacto que tiene para la carrera de los uniformados la realización de esta función y la responsabilidad derivada de esta, ya que se toman decisiones que afectan los reconocimientos, ascensos y permanencia en las Fuerzas de los subalternos evaluados.¹⁴

¹⁴ De acuerdo con la Disposición 016 de 2018 los cuatro factores que componen el indicador desempeño como evaluador y revisor son: "RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN: Consiste en recolectar información válida, confiable y significativa, acerca del desempeño personal y profesional de los oficiales y suboficiales al servicio de la institución, de manera permanente

Tabla 28. Nivel de satisfacción general

Fuerza	Dicotomía	Satisfecho	Insatisfecho
Ejército	Institucionales	93,8%	6,3%
	Ocupacionales	62,1%	37,9%
Armada	Institucionales	100,0%	-
	Ocupacionales	66,7%	33,3%
Fuerza Aérea	Institucionales	83,3%	16,7%
	Ocupacionales	81,8%	18,2%
Total FFMM	Institucionales	92,8%	7,2%
	Ocupacionales	67,3%	32,7%

Fuente: elaboración propia

Estos resultados deben relacionarse con las cifras de satisfacción con sus carreras militares, ya que, en promedio, el 32,7% de los oficiales ocupacionales de las FFMM manifiestan que se consideran insatisfechos en relación con las expectativas con las que ingreso a la Fuerza (Tabla 28). El Ejército es la Fuerza que presenta más oficiales ocupacionales desencantados (37,9%), seguida por la Armada (33,3%) y, por último, la Fuerza Aérea (18,2%).

Así mismo, estas cifras deberían interpretarse a la luz de las razones de los retiros de los oficiales de las FFMM, pero no existen datos públicos que permitan realizar una comparación apropiada. Sin embargo, si se ha documentado cierto descontento entre los miembros de las FFMM por la forma

y continua. REGISTRO: Consiste en anotar oportunamente los hechos que afecten al desempeño profesional y comportamiento personal subalterno en cuanto a los indicadores del desempeño profesional y notificar el resultado dentro de los términos establecidos. EVALUACIÓN: Es un proceso continuo y permanente que permite la valoración y retroalimentación del desempeño profesional y comportamiento personal, con el propósito de asignarle la evaluación merecida dentro de los niveles de calidad. REVISIÓN Y CLASIFICACIÓN: Proceso en el cual se verifica la valoración de los indicadores realizada por el evaluador y se clasifica en la lista que corresponda.

inconsistente con la que se manejan los retiros del servicio activo del personal de las Fuerzas (Barberi Forero, 2015; Guerrero, 2011; Peña Solorzano, 2016; Riaño Ospina, 2016).

Por una parte, la indebida utilización de la facultad de retiro discrecional de las FFAA para retirar a sus miembros sin justificación pública ha generado polémica en los últimos años, en razón a que en ocasiones ha sido empleada como un mecanismo coercitivo que ha conllevado a demandas al Estado y a la pérdida de la estabilidad laboral de los miembros de las FFMM (Guerrero Santacruz, 2010; Rincón Salcedo y Morales Vargas, 2009; “El uso y el abuso de la facultad discrecional”, 2009). Esta medida, reglamentada en el artículo 104 del Decreto Ley 1790 (República de Colombia, 2000b) establece:

ARTÍCULO 104. RETIRO DISCRECIONAL. Por razones del servicio y en forma discrecional, se podrá disponer el retiro de los oficiales y suboficiales, con cualquier tiempo de servicio, previa recomendación del Comité de Evaluación para el efecto, el cual estará conformado por el Segundo Comandante de Fuerza, el Inspector General, el Jefe de Personal de la respectiva Fuerza, y el Comandante de la unidad operativa a la cual pertenezca. Cuando se trate de oficiales se requiere previo concepto de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa para las Fuerzas Militares.

Al respecto, un informe reciente, realizado por la Contraloría General de la República (2018:2), entidad encargada de ejercer el control y vigilancia fiscal a los recursos públicos de forma oportuna, indica que para el periodo 2008-2017 en las tres Fuerzas “se retiraron 26.136 uniformados de los niveles de oficiales y suboficiales, por el contrario, ingresaron a estos rangos 32.501 militares, un aumento de 6.365, que representan 24% de incremento en los dos rangos más altos de las FFMM”. Esto significa que en las FFMM hay un

flujo constante de retiros e ingresos que responden a las necesidades de las Fuerzas; no obstante, no ofrece un dato exacto sobre los grados de los oficiales que se abandonan las FFMM.

Este mismo informe indica que en la relación de retiros e incorporaciones en los niveles de oficiales y suboficiales durante 2008 a 2017, hay “un crecimiento en Ejército de 15,5%, Armada 43,3% y la Fuerza Aérea 65,4%; lo que indica, que la Fuerza Aérea es la que más ha crecido en relación con las otras dos fuerzas” (Contraloría General de la Republica, 2018:3). Estos datos concuerdan en parte con los porcentajes de desencanto con las FFMM por parte de los oficiales analizados; esto es, 11,6% del Ejército; 8,5% de la Armada y 17,0% de la Fuerza Aérea, pero la información es aún insuficiente para brindar una explicación suficiente de las tendencias en la progresión de carrera de los oficiales de las FFMM.

Por otra parte, el impedir el retiro de miembros de las FFMM también ha generado incomodidad entre los miembros de las Fuerzas. En efecto, el uso de argumentos como razones de seguridad nacional, el mantenimiento de efectivos y actividades especiales del servicio, han sido utilizados por las Fuerzas para retener personal insatisfecho en sus filas (“Ejército responde a informe de Semana”, 2013; “Negativa de retiro de las FFMM”, 2015). Esta práctica es más frecuente en la Fuerza Aérea, siendo objeto de decisiones judiciales en contra de esa Fuerza (Consejo de Estado, 2015; Corte Constitucional, 2016) y reflejándose en las cifras sobre descontento las cuales

se incrementan al 16,7% de los oficiales institucionales y al 18,2% de los ocupacionales.

Tabla 29. *Valoración de principios institucionales*

oficiales institucionales		oficiales ocupacionales	
Patriotismo	98,6%	Lealtad	94,2%
Disciplina	97,3%	Respeto dignidad humana	92,3%
Respeto dignidad humana	96,8%	Compañerismo	90,4%
Lealtad	95,9%	Valentía	90,4%
Compañerismo	89,1%	Disciplina	88,5%
Valentía	88,2%	Patriotismo	86,5%

Fuente: elaboración propia

Ahora bien, cuando se analizan algunos de los principios institucionales de las tres Fuerzas, es decir, el compañerismo, la valentía, la lealtad, el patriotismo, la disciplina y el respeto a la dignidad humana, nuevamente se evidencia una ambivalencia tanto en los oficiales institucionales como en los ocupacionales (Tabla 29). Si bien todos los principios institucionales son importantes para los dos grupos de oficiales, hay prelación marcada entre los oficiales institucionales y los ocupacionales. Ciertamente, el patriotismo y la disciplina, primeros principios para los institucionales, son los últimos para los ocupacionales. Los dos últimos principios para los institucionales, compañerismo y valentía, están en la posición tercera y cuarta para los ocupacionales. En forma similar, el primero para los ocupacionales, lealtad, es el cuarto para los institucionales.

Tabla 30. Importancia de principios institucionales

Tipo de oficial	Valoración	Compañerismo	Valentía	Lealtad	Patriotismo	Disciplina	R. dig. humana
Institucionales	No importante	1,4%	3,2%	0,9%	0,9%	0,9%	1,8%
	Indiferente	9,5%	8,6%	3,2%	0,5%	1,8%	1,4%
	Muy importante	89,1%	88,2%	95,9%	98,6%	97,3%	96,8%
Ocupacionales	No importante	3,8%	1,9%	1,9%	3,8%	5,8%	5,8%
	Indiferente	5,8%	7,7%	3,8%	9,6%	5,8%	1,9%
	Muy importante	90,4%	90,4%	94,2%	86,5%	88,5%	92,3%

Fuente: elaboración propia

Si se consideran los valores de indiferencia y no importancia de estos principios, se encuentra que nuevamente la relevancia del compañerismo, la valentía y la lealtad, es muy similar en oficiales institucionales y ocupacionales (Tabla 30). Otros principios, esenciales en todo militar, como el patriotismo y la disciplina, tienen una diferencia más marcada. Los oficiales ocupacionales tienen una valoración 12,1% inferior a los institucionales en el caso del patriotismo y 8,8% inferior en el caso de la disciplina. Tanto los oficiales institucionales como los ocupacionales tienen porcentajes bastante similares en la valoración de los principios institucionales salvo en dos temáticas cada uno: el compañerismo y la valentía para los institucionales, y el patriotismo y la disciplina para los ocupacionales.

El respeto a la dignidad humana es uno de los principios que gozan de la mayor importancia por parte de oficiales institucionales y ocupacionales (96,8% y 92,3% respectivamente). Esto puede ser debido a dos situaciones, por una parte, de la importancia del respeto por los DD.HH. y el acatamiento

del DIH dentro de los pilares fundamentales del Ministerio de Defensa Nacional y de cada una de las Fuerzas; y, por otra parte, de la permanente capacitación en liderazgo y ética militar en todos los grados recalcando el pensamiento de unidad y sinergia.

Características del ejercicio del mando

Tabla 31. *Valoración de algunas características del ejercicio del mando*

Característica	EJC	ARC	FAC
Estimular el trabajo en equipo	4,82	4,68	4,60
Que la actitud personal sea ejemplo para subordinados	4,72	4,77	4,62
Fomentar la iniciativa entre los subordinados	4,60	4,53	4,43
Mostar capacidad de persuasión con los subordinados	4,42	4,21	4,17
Imponer la obediencia a los subordinados	3,55	3,15	3,23

Fuente: elaboración propia

La valoración de los oficiales sobre las características del ejercicio del mando considera, en primer lugar, el estimular el trabajo en equipo (4,75 sobre 5,0 – Tabla 31), seguido de cerca por hacer que la actitud personal sea un ejemplo para los subordinados (4,71 sobre 5,0). Este mismo primer lugar de importancia surge en los oficiales institucionales (98,6%) mientras que para los ocupacionales es más importante fomentar la iniciativa en los subordinados (88,5%).

En razón a la naturaleza técnica de la misión de la Armada y la Fuerza Aérea se podría suponer que el alentar la interacción entre los miembros de una tripulación de un buque o una aeronave tendría mayor relevancia para sus oficiales; sin embargo, para estas dos Fuerzas la actitud personal como ejemplo en el liderazgo es más importante. En efecto, los oficiales del Ejército

tienen una percepción mayor a la media de las FFMM sobre el estimular el trabajo en equipo, quizás porque la conformación de las Unidades de esa Fuerza conlleva una mayor interacción de personas de diversos grados (oficiales, suboficiales y, sobre todo, soldados quienes en más del 50% de la Fuerza están prestando su servicio militar y generalmente no tienen el mismo comprometimiento que los mandos).

Ese tipo de liderazgo, relacionado con el trabajo en equipo y mantener la llamada moral combativa, es decir la voluntad de enfrentar al enemigo y liderar a los hombres como una unidad cohesionada, es considerado como una de las tareas esenciales de un líder militar (Wong et al., 2003). Trujillo Muñoz et al. (2011), Calderón Rojas y Peña Morales (2014), Castillo Latorre (2016) y más recientemente Monsalve-Castro et al. (2018) han identificado la interrelación del liderazgo y el trabajo en equipo como esencial para garantizar el cumplimiento de la misión constitucional y el mejoramiento de la efectividad operacional.

Si bien dentro del Ejército, pueden identificarse los tres tipos de liderazgo sugeridos por Avolio y Bass (1995), Bass (1998) y Hamad (2015): el transaccional que se fundamenta en la relación de intercambio de obediencia por recompensas o castigos; el permisivo (*laissez-faire*) en el que el líder se congracia con sus subalternos a través de permisividad con ellos; y el transformacional que busca generar una consciencia sobre la importancia de la labor realizada; es este último el que al parecer se emplea más continuamente. De igual forma, al ser comparada la percepción sobre la

importancia del respeto a la dignidad humana y el del ejercicio del mando en las tres Fuerzas, la media de las FFMM es de 4,79 y 4,5 (sobre 5,0) respectivamente, pero el Ejército nuevamente se destaca por encima de la Armada y la Fuerza Aérea al obtener 4,83 y 4,60. En forma contraria, el Ejército tiene la media más alta sobre la imposición de la obediencia a los subordinados (3,55).

Tabla 32. *Significado de la disciplina*

Significado	EJC	ARC	FAC	FFMM
La disciplina debe ser rígida pero suavizada por una relación humana con el subordinado	31,8%	42,6%	34,0%	34,1%
La disciplina debe aplicarse en el marco de una relación de estima y solidaridad entre el superior y el subordinado	29,5%	34,0%	34,0%	31,1%
La disciplina debe ser rígida y no influenciada por factores humanos	21,4%	17,0%	15,1%	19,4%
La disciplina no puede ser igual para todos los subordinados, sino que ha de adaptarse a las cualidades y defectos	17,3%	6,4%	17,0%	15,4%

Fuente: elaboración propia

Aunque las tres Fuerzas tienen una estructura común de principios y valores institucionales definidos por el Ministerio de Defensa Nacional, así como de planes estratégicos de educación (2007) y planeamiento operacional (2016) se evidencian diferencias en el entendimiento de la disciplina (Tabla 32). Los oficiales de la Armada y de la Fuerza Aérea se destacan por tener una visión de la disciplina guiada mayormente por la relación humana con el subordinado (42,6% y 34,0% respectivamente); el Ejército por su parte, muestra una mayor inclinación a que la disciplina debe ser rígida y no influenciada por factores humanos (21,4%). Esto último, puede explicarse nuevamente debido a que las unidades del Ejército están conformadas en un

50% de soldados que prestan su servicio militar, cuya motivación de estar en esa Fuerza es principalmente cumplir con esta obligación para obtener su libreta militar, siendo necesarias medidas disciplinarias más rígidas que en comparación con profesionales militares (Vásquez Hincapié y Téllez Navarro, 2017).

Concuerda parcialmente el entendimiento de la disciplina de los oficiales de la Armada, centrada en los subordinados, en razón a que le asignan una menor importancia al aprecio de los superiores (66,0%) en comparación a los oficiales del Ejército (78,6%) y la Fuerza Aérea (77,4%). Sin embargo, los oficiales del Ejército valoran un poco más el aprecio de los subalternos (89,6%) en comparación a la Armada (83,0%) y la Fuerza Aérea (81,1%).

En cierta forma, es llamativa la visión de los oficiales de la Fuerza Aérea por cuanto son los que menos valoran el aprecio de los subalternos (81,1%). Quizás esta tendencia es resultado de las dinámicas de trabajo de la Fuerza Aérea donde existe una distinción muy marcada entre el escalafón de oficiales y suboficiales, y de que el 77,8% de los insatisfechos sean oficiales que se identifican como institucionales. En el caso de la Armada, la importancia del aprecio de los subalternos es del 83,0% (con un nivel de insatisfacción general de los oficiales del 8,5% de los cuales el 100% son ocupacionales) y en el Ejército de 89,6% con un nivel de insatisfacción general del 11,6% (45,0% vacacionales y 55,0% ocupacionales). La importancia del aprecio de los

compañeros es bastante similar en todas la Fuerzas, esto es 87,9% en el Ejército, 87,2% en la Armada y 86,8% en la Fuerza Aérea.

2.3. Riesgo de muerte

Morir o sufrir lesiones permanentes en el desempeño de sus funciones son riesgos propios de las actividades (profesiones u ocupaciones) de alto riesgo, reglamentadas en Colombia por el Decreto Ley 2090 de 2003. Estas implican la “disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta, con ocasión de su trabajo” (Ministerio de la Protección Social, 2003:1) y por consiguiente poder “acceder al beneficio pensional a edades inferiores a las establecidas para la generalidad de los trabajadores, en atención a la reducción de vida saludable a la que se ven expuestos y a la mayor cotización pagada por los empleadores” (Ministerio de la Protección Social, 2003:1).

Sin embargo, dentro del listado de la norma en mención las FFMM no son mencionadas, como en cambio sí son mencionadas las siguientes ocupaciones (Ministerio de la Protección Social, 2003:2)

1. Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos.
2. Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud de salud ocupacional.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.
5. En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo.
6. En los Cuerpos de Bomberos, la actividad relacionada con la función específica de actuar en operaciones de extinción de incendios.

7. En el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Inpec, la actividad del personal dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria, durante el tiempo en el que ejecuten dicha labor.

Tabla 33. Aceptación del riesgo de muerte

		EJC	ARC	FAC	FFMM
Cuando la misión así lo exija, el militar debería estar dispuesto a dar su vida	De acuerdo	74,6%	89,4%	84,9%	79,1%
	En desacuerdo	25,4%	10,6%	15,1%	20,9%
Las misiones que impliquen riesgo de resultar herido o de perder la vida solo deberían ser desarrolladas por unidades especiales	De acuerdo	20,8%	19,1%	32,1%	22,7%
	En desacuerdo	79,2%	80,9%	67,9%	77,3%
A un militar hoy en día ya no se le puede exigir que arriesgue su vida	De acuerdo	43,4%	25,5%	28,3%	37,4%
	En desacuerdo	56,6%	74,5%	71,7%	62,6%
El huir ante el peligro es natural y no debe ser objeto de castigo, aunque puede afectar la carrera de un militar	De acuerdo	43,9%	36,2%	35,8%	41,0%
	En desacuerdo	56,1%	63,8%	64,2%	59,0%

Fuente: elaboración propia

Esta situación de desprotección frente a la normatividad legal sumada a la significativa cantidad de miembros de las FFAA asesinados o heridos en actos del servicio¹⁵ podría significar que los militares tuvieran una posición escéptica frente a la necesidad de arriesgar su integridad física durante el desempeño de sus labores. Sin embargo, el 79,1% de los oficiales de las FFMM aún se mantienen conscientes de la necesidad de ofrendar la vida en determinadas ocasiones de su vida profesional (Tabla 33).

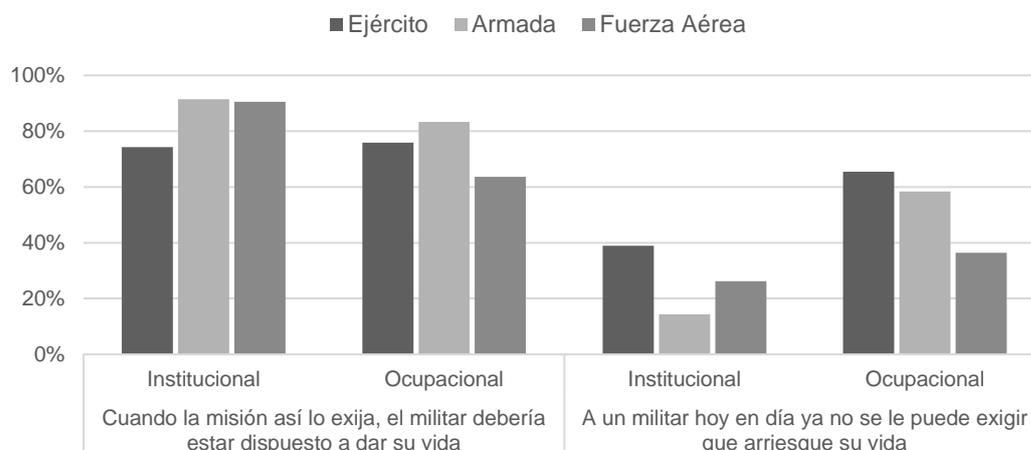
Al respecto de estas cifras, es llamativo que las Fuerzas que tienen menos exposición al enfrentamiento directo con los adversarios comunes en

¹⁵ 2.938 miembros de las FFAA fueron asesinados y 188.339 sufrieron heridas en el cumplimiento de su labor entre los años 2009 a 2018 (Ministerio de Defensa Nacional, 2019a:63–65).

el contexto de seguridad y defensa colombiano (grupos terroristas, carteles del narcotráfico, bandas de delincuencia organizadas, entre otros) tengan una mayor resolución frente al riesgo de muerte. Este es el caso de la Armada y de la Fuerza Aérea quienes con 89,4% y 84,9% respectivamente están de acuerdo con que un militar esté dispuesto a dar la vida en el desarrollo de sus funciones. Los oficiales del Ejército por su parte son más escépticos al respecto y manifiestan su desacuerdo con esa idea (25,4%) quizás en razón a que una importante cantidad de los 3.871 heridos por minas antipersonales y artefactos explosivos entre los años 2009 y 2018 pertenecen al Ejército (Ministerio de Defensa Nacional, 2019a:65).

Esta percepción en la Fuerza Aérea es en cierta forma contradictoria ya que el 32,1% de los oficiales creen que las misiones que impliquen riesgo de resultar herido o de perder la vida deberían ser desarrolladas únicamente por unidades especiales. Esto significa que, si bien consideran necesario que un militar de su vida en cumplimiento de sus funciones, también creen que los llamados a esto deben ser parte de unidades entrenadas para tal fin; sin embargo, esa Fuerza no tiene este tipo de unidades en su estructura (Fuerza Aérea Colombiana, 2019c). Aunque podría pensarse que las FFMM no reportan este tipo de unidades públicamente, el Ejército y la Armada si lo hacen (Armada Nacional, 2019; Ejército Nacional de Colombia, 2019).

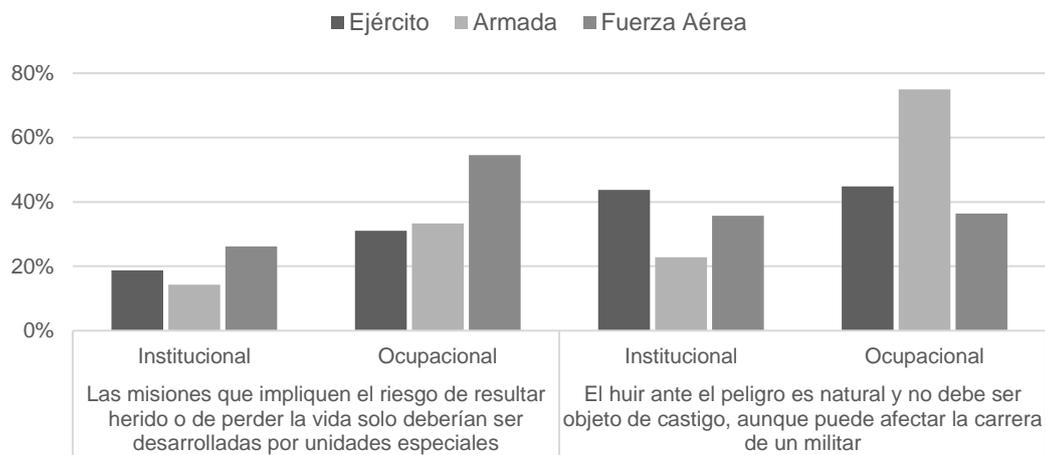
Gráfico 18. Entendimiento del riesgo por dicotomía institucional vs ocupacional I



Fuente: elaboración propia

El Gráfico 18 evidencia una variación sobre la idea de dar la vida en el desempeño de las funciones, en los oficiales de la Fuerza Aérea toda vez que este concepto es mantenido principalmente por los que se identifican como institucionales (90,5%) mientras que los ocupacionales solo ascienden al 63,6%. Respecto a la idea de que a un militar hoy en día ya no se le puede exigir que arriesgue su vida hay una tendencia generalizada de entre los oficiales ocupacionales de las tres Fuerzas a estar de acuerdo con esta posición. La diferencia más marcada (44,0%) se presenta en los oficiales de la Armada y la menor en de la Fuerza Aérea (10,2%).

Gráfico 19. Entendimiento del riesgo por dicotomía institucional vs ocupacional II



Fuente: elaboración propia

Esta tendencia de los oficiales ocupacionales se mantiene constante en la pregunta sobre si las misiones que impliquen riesgo de resultar herido o de perder la vida solo deberían ser desarrolladas por unidades especiales (Gráfico 19); pero es más marcada en el entendimiento de que el huir ante el peligro es natural y no debe ser objeto de castigo, ya que se eleva en el caso de los oficiales ocupacionales de la Armada hasta un 75,0% en comparación con el Ejército (44,8%) y la Fuerza Aérea (36,4%).

Esta percepción es reveladora ya que contradice de cierta forma el Código Disciplinario Militar expedido en la Ley 1862 de 2017 que establece la valentía, es decir “actuar con coraje, arrojo, intrepidez y prudencia en cada situación que sea necesario” (República de Colombia, 2017:2) como un valor fundamental para todos los militares. En forma similar, en su artículo 76 establece como falta gravísima:

[El] no entrar en combate, pudiendo y debiendo hacerlo; ocultarse o simular enfermedad para rehuirlo; retirarse indebidamente o incitar a la huida injustificada; dejar de perseguir al enemigo estando en capacidad de hacerlo con las fuerzas a su mando; o no prestar el auxilio, apoyo o abastecimiento requerido cuando tenga posibilidad de hacerlo (República de Colombia, 2017:31)

2.4. Estímulos profesionales

Los militares, al igual que cualquier otro tipo de funcionario de la administración del Estado son recompensados por el desarrollo de sus funciones y “su retribución esta graduada primeramente en relación con el rango jerárquico, luego según la responsabilidad del cargo y, en general, según el principio del decoro estamental; ejercen el cargo como su única o principal profesión” (Weber, 1969:176). No obstante, con la modernidad y la “aparición de segmentos organizativos de carácter ocupacional, lo que urge [a las FFMM] es averiguar cómo pagar y retener a los individuos que poseen conocimientos cotizados en el mercado laboral general” (Bañón Martínez, 1985:275).

En efecto, los estímulos profesionales comienzan a tener una gran importancia con el fin de motivar al individuo, ya que los “pagos intangibles y en servicios que ofrece la organización militar institucional pierden importancia relativa, por la evolución de los países industrializados, donde ya son patrimonio común los servicios sanitarios y asistenciales y los sistemas de seguridad social” (Bañón Martínez, 1985:276).

En forma complementaria, Andújar Castillo (1996:11) indica que en el caso de España “los privilegios y extensiones se regularon siempre que se procedió a una modificación del fuero, en tanto en cuanto representaban unas condiciones jurídicas especiales otorgadas a quienes ejercían, en términos de la época, la profesión más honrosa del Estado con riesgo de sus vidas”.

La milicia, durante el siglo XVIII, como en toda la época moderna, había aportado a quien la ejercía, honores y privilegios diversos. Entre los honores, la misma función militar era de por sí una “función noble” y como tal se asumía por la sociedad. La concesión de encomiendas y mercedes de hábito de las Ordenes Militares, se articularían como recompensas reservadas a quienes defendían con su vida al Rey y a la Patria. Entre los privilegios, amén de otras prerrogativas inherentes a la ostentación de la condición de militar, ninguno más exclusivo y diferenciador que la posesión de un estatuto jurídico privilegiado, el fuero militar, que impidiese la intervención de la justicia ordinaria sobre causas en las que participaran militares (Andújar Castillo, 1996:13).

Así mismo, sugiere que dentro de esta prerrogativa de privilegios:

(...) tanto el fuero como los privilegios y exenciones que conllevaban eran estatutos especiales de prerrogativas a disfrutar por el cuerpo militar como institución, y en este sentido puede afirmarse que el fuero era en la práctica uno de los escasos nexos de unión de una estructura orgánica excesivamente compartimentada y rígidamente ordenada. Era pues, un elemento de consolidación de los principios corporativos que diferenciaban al militar de los restantes cuerpos de la sociedad y de la organización del Estado mismo (Andújar Castillo, 1996:22).

Ahora bien, en Colombia, toda organización, tanto pública como privada “plantea objetivos de acuerdo a las metas trazadas (...) invirtiendo en la potencialización de sus recursos, los cuales pueden ser físicos, tecnológicos, financieros o humanos. En cuanto a sus recursos humanos, una

de las fórmulas para optimizar su desempeño es el otorgamiento de estímulos” (Caballero Hernández, 2017:19).

En el caso de las entidades del Estado colombiano, la herramienta para motivar a los servidores públicos se denomina sistema de estímulos y es orientada por Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP). La finalidad de este sistema es buscar el bienestar social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012:14).

En este tema las FFMM colombianas no son una excepción. Como resultado de la experiencia profesional obtenida por el conflicto armado nuevas oportunidades laborales han surgido en el mercado regional e internacional con el fin de atraer militares para ser empleados en compañías privadas de seguridad con mejores beneficios que los ofrecidos por las instituciones castrenses (Alvarez Calderon, 2017; Hager y Mazzetti, 2015). Esto se ha configurado en un reto permanente para las FFMM colombianas, las cuales deben buscar continuamente opciones que les permitan mantener un sistema de estímulos efectivo que contribuya a evitar el retiro masivo de uniformados.

Tabla 34. *Valoración de estímulos profesionales*

Estímulo	Institucionales	Ocupacionales
Nombramiento en puestos de responsabilidad	4,37	3,92
Reconocimientos simbólicos	4,26	3,73
Funciones delicadas, difíciles o de riesgo	4,19	3,96
Cargos con ventajas económicas especiales	3,51	3,27

Fuente: elaboración propia

Así las cosas, los oficiales encuestados muestran como los estímulos profesionales de tipo institucional como los reconocimientos simbólicos (condecoraciones, honores, felicitaciones, entre otros) y la asignación de funciones especialmente delicadas, difíciles o de riesgo, tienen una preferencia natural por aquellos que se identifican como institucionales. Son los oficiales de la Fuerza Aérea los que más se inclinan por los reconocimientos simbólicos y los del Ejército los que valoran mejor los cargos delicados o que impliquen riesgo (Tabla 34).

Esto muestra nuevamente una ambivalencia en los oficiales de las FFMM los cuales presentan características mezcladas de la dicotomía institucional / ocupacional tradicionalmente asignado a las instituciones castrenses (Moskos, 1986:378). En forma general, en el caso colombiano el nombramiento en puestos de responsabilidad tiene el mayor interés por parte de los oficiales de las FFMM con una media de 4,3 sobre 5,0; la Armada tiene una media de 4,5 sobre 5,0, el Ejército 4,3 y la Fuerza Aérea 4,1. Los reconocimientos simbólicos tienen una media de 4,2 en todas las FFMM, el Ejército y la Armada, y de 4,1 en la Fuerza Aérea.

La asignación de funciones especialmente delicadas, difíciles o de riesgo tienen una media de 4,1 en los oficiales de las FFMM, 4,3 en la Armada, 4,2 en el Ejército y 4,0 en la Fuerza Aérea. Por último, la designación en cargos que aporten ventajas económicas especiales tiene la menor importancia, esto es, 3,5 en todos los oficiales de las FFMM, la Armada y la Fuerza Aérea y de 3,4 en los oficiales del Ejército. La razón por la cual los estímulos de tipo institucional tienen una media superior que los ocupacionales radica en que las formas establecidas en el Código Disciplinario Militar colombiano para reconocer la labor de los miembros de las FFMM son totalmente institucionales (República de Colombia, 2017:17):

Artículo 30. Estímulos. Son estímulos los siguientes

1. Felicitación privada verbal o escrita
2. Felicitación pública.
3. Permisos especiales.
4. Mención honorífica.
5. Premio al mejor soldado.
6. Jineta de buena conducta.
7. Distintivos.
8. Nombramiento honorífico.
9. Condecoraciones.
10. Premios especiales.

Los oficiales institucionales aprecian principalmente algunos tipos de reconocimiento institucional por su trabajo; esto es, simbólicos como condecoraciones, honores y felicitaciones (83,3% de favorabilidad) así como la asignación de funciones especialmente delicadas, difíciles o de riesgo (82,8%), No obstante, nuevamente se muestran ambivalentes al considerar de la mayor importancia algunos estímulos de corte ocupacional; por ejemplo,

el nombramiento en puestos de responsabilidad (90,0%) y la designación en cargos que aporten ventajas económicas especiales (57,0%),

Respecto a los reconocimientos ocupacionales, los oficiales institucionales siguen demostrando su ambivalencia toda vez que, si bien aprecian algunos estímulos de corte ocupacional, también demuestran su apatía hacia estos. Por ejemplo, la designación en cargos que aporten ventajas económicas especiales tiene un 46,2,0% de importancia, pero también un 19,2% de indiferencia. Así mismo, el nombramiento en puestos de responsabilidad tiene una favorabilidad del 71,2% de una apatía del 15,4%, Por otra parte, aprecian los reconocimientos institucionales por su trabajo, pero también sienten indiferencia a estos; la importancia de las condecoraciones, honores y felicitaciones es del 65,4% y su desinterés del 19,2%, la asignación de funciones especialmente delicadas, difíciles o de riesgo tiene un valor del 69,2% para ellos, pero tiene una apatía del 17,3%,

2.5. Corporativismo

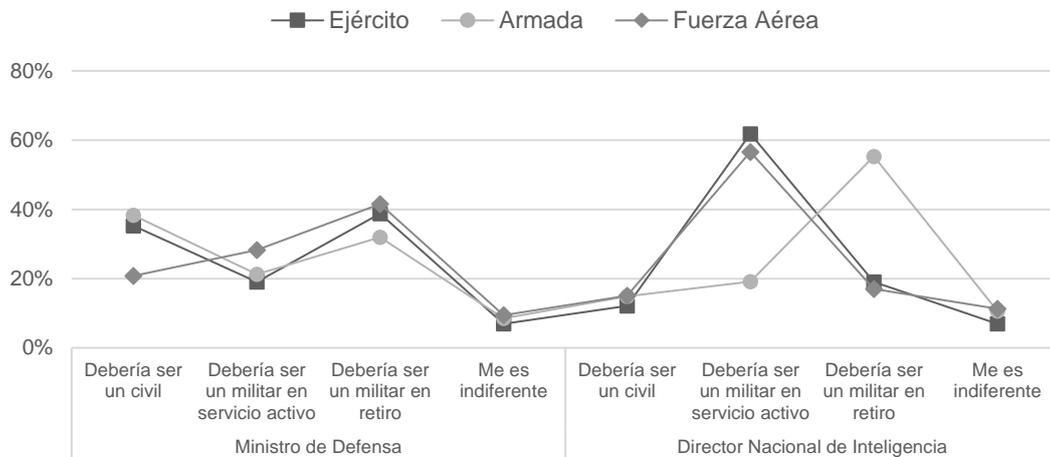
De acuerdo con Weber (1969), la profesión es una vocación que se quiere y se acepta como una tarea, no como una herencia del destino. Por tanto, “las características que hacen de una profesión un tipo especial de vocación son su dominio, la responsabilidad y el corporativismo” (Hernández Torres, 2008:280). En forma similar, para Pardo de Santayana “la profesión militar es la respuesta a una vocación de servicio. Se parte de una actitud ante la vida que se centra más en los demás que en uno mismo, y esta vocación generosa se aplica a una escala de valores en la que la Patria destaca como algo a lo

que vale la pena servir” (2004:7); pero también es una profesión, porque el vínculo se establece por medio de un compromiso.

El sentimiento de cohesión y solidaridad entre las FFMM es un tema que no es novedoso en la literatura, en especial cuando se analiza a la luz de la posible correlación entre la inteligencia emocional, producto de la pertenencia a una organización castrense y de la toma de decisiones. Philip (1980), Bienen (1983), Foweraker (1987), Droz-Vincent (2014) y Miranda (2016) han estudiado el corporativismo de las FFMM y lo han asociado con la protección que sus miembros hacen de la organización.

Esta actitud es provechosa cuando busca mantener el espíritu de cuerpo, es decir la “devoción que se profesa a la institución militar, que obliga a que todas las actividades que se desarrollen busquen aumentar su prestigio y buen nombre” (República de Colombia, 2017, p. 3); sin embargo, es negativa cuando trata de aislar las FFMM del resto del Estado. Al respecto, Martínez expande la discusión al explicar que “todos los estudios sobre mentalidad militar han constatado como habituales la tendencia conservadora –su misión es defender–, nacionalista –son un Ejército nacional– y corporativa –la estrategia y el armamento militar les hacen aceptar con dificultad al ajeno al gremio–” (2004:8).

Gráfico 20. Carácter civil o militar de cargos de responsabilidad política



Fuente: elaboración propia

Al respecto, el Gráfico 20 muestra la percepción de los oficiales de las FFMM sobre algunos cargos de responsabilidad política y de libre designación por parte del gobierno nacional. El 38,1% de los oficiales de las FFMM consideran que el ministro de la Defensa Nacional debe ser un militar de retiro, el 33,0% que debe ser un civil, el 21,2% consideran que debería ser un militar activo y el 7,7% le es indiferente. Para el caso de los tres viceministros de defensa: viceministro para las políticas y asuntos internacionales, viceministro para la estrategia y planeación y viceministro del grupo social empresarial del sector defensa y bienestar (Ministerio de Defensa Nacional, 2019c), es evidente un sentimiento corporativista ya que el 55,3% considera que algunos deberían ser una mezcla de civiles y militares en retiro, el 19,1% que deberían ser militares en servicio, el 11,7% todos militares en retiro y solo el 8,0% considera que todos deberían ser civiles.

En el caso de la Dirección Nacional de Inteligencia (DNI), organismo de índole civil que responde al presidente de la República, nuevamente se

advierte una visión corporativista en razón a que el 53,5% de los oficiales considera que su director debe ser un militar en servicio activo, el 24,9% un militar en retiro y solo el 13,2% un funcionario completamente civil. Los oficiales de la Armada se alejan de la media del resto de Fuerzas toda vez que el 55,3% considera que debe ser un militar en retiro; esta tendencia se origina muy posiblemente en que los dos directores de la DNI han sido Almirantes en retiro (Dirección Nacional de Inteligencia, 2019).

2.6. Prestigio

El prestigio personal y social, entendido como capital simbólico, es estructurante. En el caso de las instituciones castrenses, el uso del uniforme y de las insignias asociadas a este, además de la utilización de costumbres y simbolismos, hacen distinguir a los militares en relación con los demás ciudadanos, impactando en su individualización y reputación. Estos aspectos dictan las pautas que se esperan de los uniformados tanto en su rol militar como en sus actividades civiles, permitiéndoles incrementar gradualmente su prestigio (Contreras Cruces, 2013).

El aumento del prestigio de la profesión militar ha sido esencial en la construcción de la legitimidad de las FFMM en Colombia. Tal como sugiere Moreno Mancera (2014), la profesionalización del Ejército a comienzos del siglo XX permitió generar una imagen de institución central para el desarrollo de la nación.¹⁶ No obstante, el prestigio que adquieren los uniformados entre

¹⁶ Sobre el prestigio de las FFMM en Colombia Moreno Mancera sugiere que: “Con la llegada del primer proceso de profesionalización del Ejército, a partir de 1907, el oficio de militar no

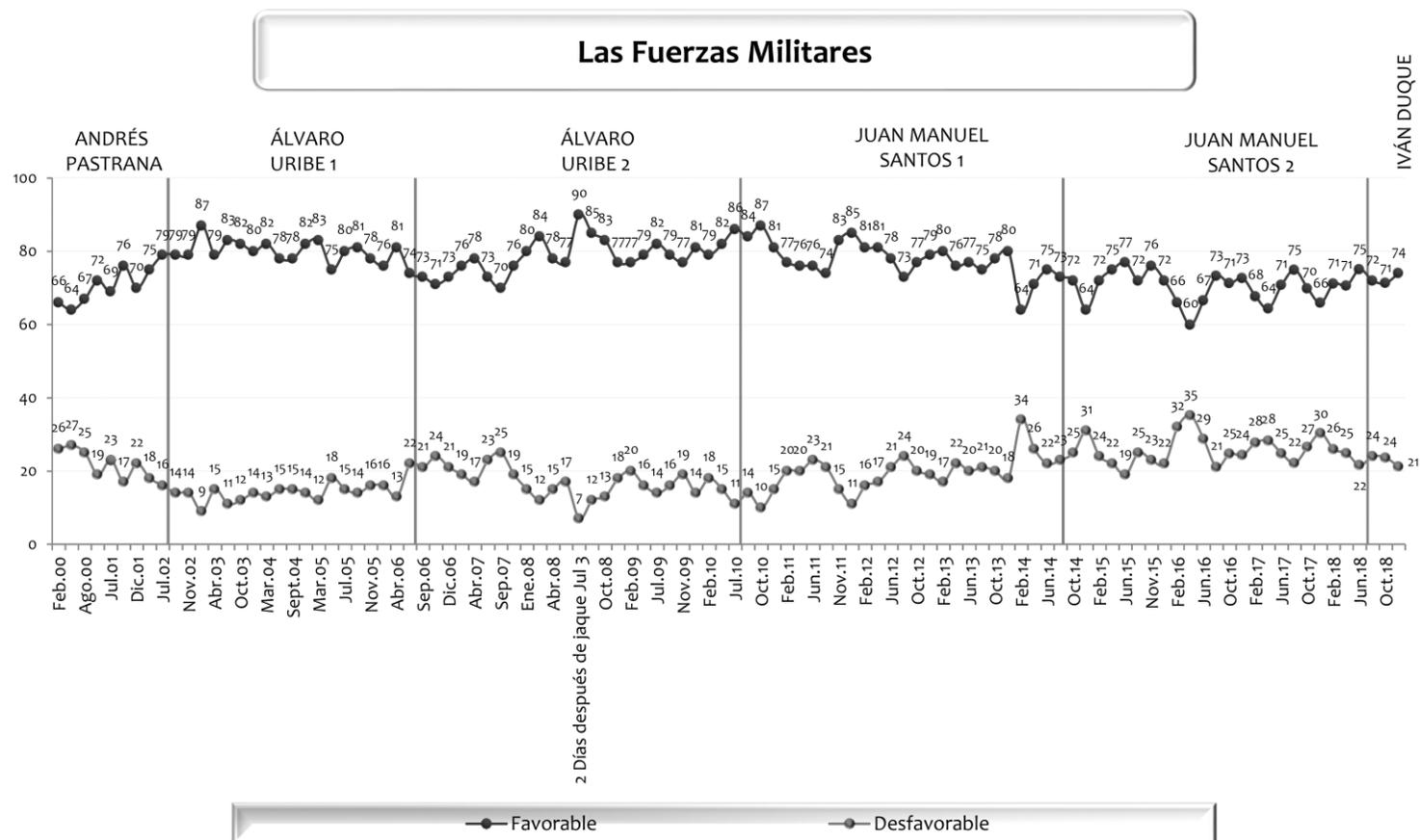
la población civil no fue constante durante el siglo XX y encontró bastantes altibajos.

La constitución de ejércitos de partidos políticos a lo largo del siglo XIX, la consolidación de un ejército conservador a principios del siglo XX y las malas condiciones de los soldados en las primeras décadas de la profesionalización hacen que en el ciudadano regular no se construya la idea de un ejército nacional, un ejército que represente los verdaderos intereses de la nación. Cuando a partir de los años cincuenta del siglo pasado el Ejército asume la función del orden público y la represión de la protesta social, el sentimiento anti militar no hace más que reforzarse. A diferencia de otros países latinoamericanos, en donde ser militar es un oficio honorífico, en Colombia el Ejército se deslegitima permanentemente (Moreno Mancera, 2014:338).

Durante el siglo XXI, las FFMM colombianas recuperaron su prestigio y comenzaron a repuntar en los índices de favorabilidad, consolidándose como la institución que tradicionalmente tiene la mejor imagen pública, por encima de otras organizaciones con bastante apoyo popular como la Iglesia Católica, los medios de comunicación y la Policía Nacional.

goza de un prestigio mayor. Las primeras décadas del siglo XX evidencian las luchas entre la vieja y la nueva generación de oficiales que buscan establecer una hoja de ruta para la institución. (...) Atehortúa presenta de forma clara cómo los aspirantes a oficial que van a ingresar al ejército continúan perteneciendo a las élites urbanas del país. Los oficiales no pertenecen a las clases medias y el oficial militar a comienzos de siglo XX sigue perteneciendo a la élite, en especial conservadora. No obstante, es interesante resumir la situación del Ejército durante la primera mitad del siglo XX de la forma como un Coronel del Ejército la define: un ejército de alpargatas. Este ejército de alpargatas define lo mejor posible la situación de la institución. En ese orden de ideas, la milicia continúa siendo un oficio de baja reputación dentro de la sociedad colombiana. Cuando en los primeros años de la profesionalización del Ejército se instaura, con resistencia de las élites civiles, el servicio militar obligatorio, el sentimiento de rechazo a la institución militar no es menor (2014:337).

Gráfico 21. Progresión de la opinión favorable sobre las FFMM (2000-2018)

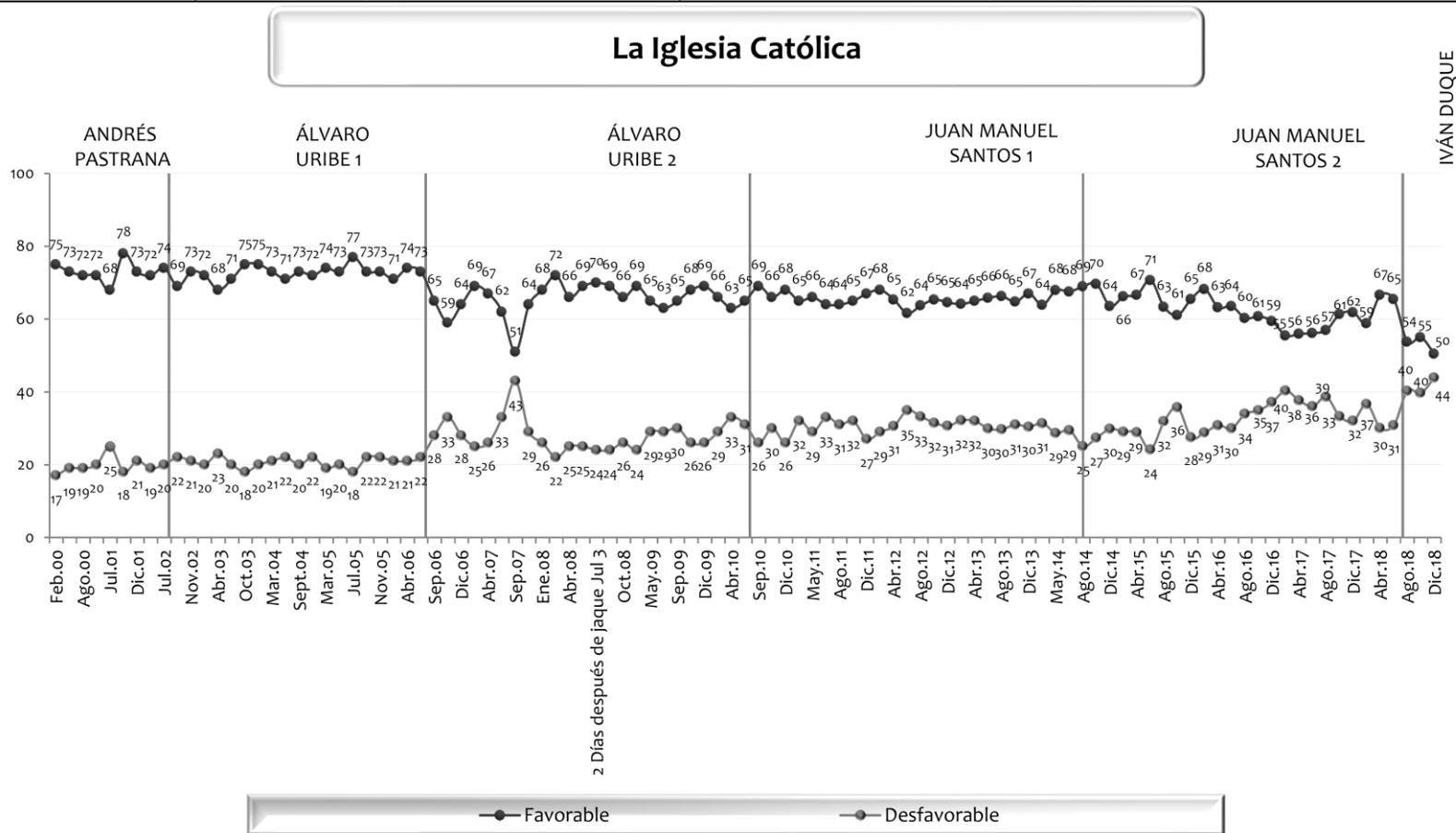


NOTA: LAS CIFRAS ESTÁN EXPRESADAS EN PORCENTAJE

Pregunta de investigación: ¿Tiene usted una opinión favorable o desfavorable de las FFMM? / Base: 600 encuestados, error 4%

Fuente: Gallup (2018:81)

Gráfico 22. Progresión de la opinión favorable sobre la iglesia católica (2000-2018)

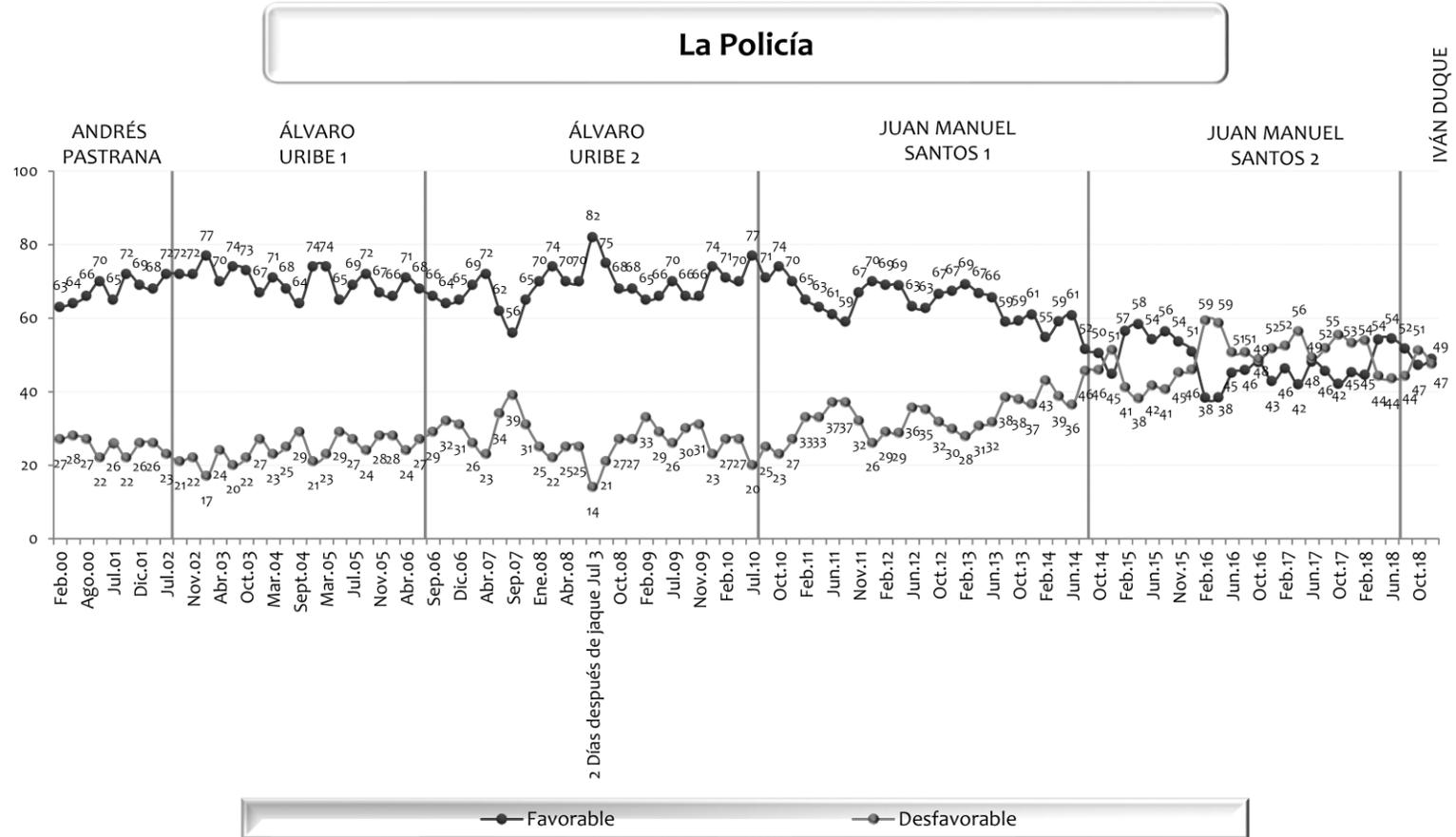


NOTA: LAS CIFRAS ESTÁN EXPRESADAS EN PORCENTAJE

Pregunta de investigación: ¿Tiene usted una opinión favorable o desfavorable de la iglesia católica? / Base: 600 encuestados, error 4%

Fuente: Gallup (2018:78)

Gráfico 23. Progresión de la opinión favorable sobre la Policía (2000-2018)



NOTA: LAS CIFRAS ESTÁN EXPRESADAS EN PORCENTAJE

Pregunta de investigación: ¿Tiene usted una opinión favorable o desfavorable de la Policía? / Base: 600 encuestados, error 4%

Fuente: Gallup (2018:82)

En efecto, a diciembre de 2017 las FFMM tenían un 72% de imagen positiva, la Iglesia Católica un 70% y la Policía Nacional un 53% (Yanhaas, 2018:69-81). Esta tendencia se mantuvo a diciembre de 2018 (Gráficos 21, 22 y 23), donde las FFMM tenían un 74% de imagen positiva, pero la Iglesia Católica un 50% y la Policía Nacional un 49% (Yanhaas, 2019:78–86).

Esta buena percepción de las FFMM por parte de la sociedad colombiana debería corresponder con la autovaloración que hacen los oficiales sobre el prestigio de las FFMM; sin embargo, existen discrepancias en la valoración de las diferentes Fuerzas y sus integrantes.

Tabla 35. Valoración de prestigio por Fuerza

Fuerza	Grado	Mediana FFAA	Evaluación oficiales propia fuerza
Fuerza Aérea	Oficiales	4,45	4,45
Armada	Oficiales	4,23	4,70
Fuerza Aérea	Suboficiales	4,13	4,13
Ejército	Oficiales	4,00	4,23
Armada	Suboficiales	3,98	4,34
Ejército	Soldados profesionales	3,81	3,82
Armada	Soldados profesionales	3,72	3,72
Ejército	Suboficiales	3,66	3,66
Fuerza Aérea	Soldados servicio militar	3,54	3,64
Armada	Soldados servicio militar	3,44	3,17
Ejército	Soldados servicio militar	3,23	3,23
Policía Nacional	Oficiales	3,21	-
Policía Nacional	Suboficiales / Nivel ejecutivo	2,90	-
Policía Nacional	Auxiliares (servicio militar)	2,87	-

Fuente: elaboración propia

Hay una diferencia marcada en la percepción de los miembros de la Policía Nacional (Tabla 35). Mientras que la autovaloración de los oficiales de las tres Fuerzas tiene una media de 4,23 sobre 5,00, los oficiales de la Policía Nacional alcanzan apenas una percepción de 3,21; así mismo los auxiliares de policía (que prestan su servicio obligatorio durante 12 meses) y los suboficiales o miembros del nivel ejecutivo de la Policía, reciben la valoración más baja de todas las FFAA, con una media de 2,89. Esta valoración negativa proviene principalmente de los oficiales institucionales del Ejército (77,8%) y la Armada (80,0%) y de los oficiales ocupacionales de la Fuerza Aérea (66,7%).

Esta generalizada percepción negativa sobre la Policía Nacional puede explicarse en razón a la rivalidad entre las FFMM y la Policía Nacional, reportada por varios autores como Jiménez y Turiso (2011) y Moreno Mancera (2012) y de forma oficial por parte del Congreso de la República (2004), por la duplicidad de roles en la lucha contra las amenazas a la seguridad y defensa nacional. En efecto, la PDS no hace distinción entre las responsabilidades de las FFMM y la Policía Nacional en el escenario estratégico y operacional colombiano; así mismo, los nueve objetivos del PESDS son compartidos por las FFMM y la Policía, así como las ocho áreas misionales del sector defensa. Esto significa que las FFMM y la Policía están en constate competencia por el cumplimiento de misiones comunes, lo cual debilita la necesaria cooperación entre estos cuerpos y produce rencillas en razón a la necesidad de demostrar efectividad ante la opinión pública.

Es de resaltar como la percepción de los oficiales del Ejército (4,08) por parte de los oficiales de las FFMM, es inferior a los oficiales y suboficiales de la Fuerza Aérea (4,45 y 4,13 respectivamente) y de los oficiales de la Armada (4,23). Así mismo, los suboficiales del Ejército tienen una valoración inferior (3,66) a la de los soldados profesionales del Ejército (3,81) y la Armada (3,72). Esta percepción negativa sobre el Ejército como Fuerza concuerda con la posición de los oficiales de las FFMM cuando se les pregunta que Fuerza aconsejarían a sus hijos(as) en el caso de que decidan ingresar a la vida militar. El 54,9% no les aconsejaría ninguna Fuerza a sus hijos(as), el 19,8% recomendaría a la Fuerza Aérea, el 13,9% al Ejército y el 11,0% a la Armada.

Es notable como solo el 21,4% de los oficiales del Ejército recomendaría el ingreso a su propia Fuerza y solo el 2,1% de los oficiales de la Armada, así como el 0,0% de los de la Fuerza Aérea consideran el ingreso al Ejército como una buena opción. Son los oficiales del Ejército los que más apoyan el ingreso a otra Fuerza, el 20,2% aconsejan el ingreso a la Fuerza Aérea, el 5,8% a la Armada y el 0,6% a la Policía Nacional. El 42,6% de los oficiales de la Armada apoyan el ingreso a su propia Fuerza, el 2,1% apoya el ingreso al Ejército y el 2,1% el ingreso a la Fuerza Aérea. Finalmente, los oficiales de la Fuerza Aérea de cierta forma son los más corporativistas ya que el 34,0% apoyan el ingreso a su propia Fuerza, pero el 66,0% recomiendan no ingresar a las FFMM.

En especial, hay un gran apoyo de los mismos oficiales de las FFMM para animar a sus hijos(as) para que ingresen a la vida militar como oficiales

o suboficiales. El 45,1% los apoyaría en esta idea (38,8% de los oficiales institucionales y 6,2% de los ocupacionales), el 19,4% se los desaconsejaría (14,3% de los oficiales institucionales y 5,1% de los ocupacionales) y el 35,5% no se inmiscuiría en la decisión (27,8% de los oficiales institucionales y 7,7% de los ocupacionales).

Esta diferencia se incrementa significativamente si los hijos(as) prefieren ingresar como soldados profesionales, solo el 18,7% de los oficiales de las FFMM los animaría (16,5% de los oficiales institucionales y 2,2% de los ocupacionales); el 54,2% se los desaconsejaría (43,6% de los oficiales institucionales y 10,6% de los ocupacionales) y el 27,1% no influiría en la decisión (20,9% de los institucionales y 6,2% de los ocupacionales). Los resultados sobre intención de ingresar como soldados a la vida militar reviven, de cierta forma, la existencia de sagas en los oficiales de las FFMM y sus familias que condicionan la escogencia de planes de vida diferentes a los esperados como élite. Aún a pesar de estas diferencias en el prestigio de cada una de las Fuerzas, para el 79,5% de los oficiales hay una voluntad de colaboración positiva entre las FFMM, ya sea porque es inmejorable (4,8%) o porque es buena y se puede mejorar (74,7%). Solo un 17,2% considera que la cooperación es mala, pero se puede mejorar y un 3,3% considera que no tiene solución.

Las cifras anteriores muestran una percepción de integración entre las Fuerzas, caso contrario es la percepción de la integración con la sociedad ya que el 67,0% de los oficiales de las FFMM sienten que no están integrados a

ésta. Esta percepción radica principalmente en los oficiales institucionales (53,8%) en comparación a los ocupacionales (13,2%). Del 33,0% restante, es decir, los que consideran que las FFMM y la sociedad están integrados, el 27,1% corresponde a los oficiales institucionales y el 5,9% a los ocupacionales.

Una posible explicación a este sentimiento de aislamiento de la sociedad gira cuando se indaga respecto de si los principios y valores más importantes para los militares son compartidos por los civiles. El 69,6% de los oficiales tienen una percepción pesimista al respecto, ya que el 27% consideran que los principios y valores más importantes para los militares no lo son para los civiles y el 41,8% que son escasamente compartidos por estos. Nuevamente los oficiales que se identifican como institucionales tienen la visión más negativa que el resto de sus compañeros, con un 57,5%, mientras que el 12,1% corresponde a oficiales ocupacionales.

Frente a este fenómeno de desconfianza hacia los civiles por parte de las FFMM, Moreno Mancera indica que:

Las últimas décadas han enseñado a los militares que una traición o un ataque pueden provenir de cualquier bando. Nunca confiaron en los civiles como consecuencia de lo vivido en los primeros ciclos del conflicto. Luego los ataques que experimentaron en los últimos años trajeron un militar en extremo precavido y escéptico. De tal manera que lo que hoy vemos es la consolidación de “guetos” militares. Las escuelas, los batallones, los centros de entrenamiento, los complejos habitacionales, los colegios, las universidades, los centros médicos, los centros de recreación y deporte son solo algunos ejemplos de cómo el militar vive y convive solo con sus congéneres y lo mismo espera para su familia. Dado que afuera está la amenaza y el enemigo, la única forma de sentir seguridad y tranquilidad es al interior de los muros protegidos por otros militares (2012:73).

Esta divergencia es parte mitigada cuando se consulta sobre el deseo de los oficiales respecto a los principios y valores de los militares donde el 90,5% indican que quisieran que fueran los mismos que los de los civiles (63,4%) o que se compartieran ampliamente (27,1%). De ese 90,5% el 75,8% corresponde a oficiales institucionales y el 14,7% a oficiales ocupacionales.

El aislacionismo de las FFMM surge nuevamente cuando solo el 8,4% de los oficiales (6,2% de los institucionales y 2,2% de los ocupacionales) consideran que el patriotismo, entendido como “el sentimiento de la persona que tiene amor a su patria y procura todo su bien” (Real Academia Española, 2019) o “el amor que se le profesa y expresa por la patria (...) y un acto de entrega y sacrificio por el bien de los conciudadanos” (Ministerio de Defensa Nacional, 2019d:1) y que se considera como una virtud fundamental de los militares colombianos, es un valor socialmente aceptado y defendido. El 91,6% restante dudan profundamente de la forma como la sociedad comprende el patriotismo; dentro de esta cifra, el 17,2% de los oficiales (13,9% de los institucionales y 3,3% de los ocupacionales) consideran que el patriotismo es un valor socialmente cuestionado y rechazado. Finalmente, el 57,9% (45,8% de los oficiales institucionales y 12,1% de los ocupacionales) creen que la sociedad no siente una emoción especial cuando ve la bandera y/o escucha el himno nacional de Colombia.

Este sentimiento, puede ser generado por las dinámicas históricas con las cuales las FFMM evolucionaron durante los siglos XIX y XX y que las hicieron auto comprenderse como actores esenciales dentro de la vida del

país; sin embargo, a medida que la democracia colombiana se fue consolidando las FFMM comenzaron a regresar a un papel como administradores de la defensa y servidores públicos bajo la supremacía civil.

Al respecto Pizarro Leongómez sugiere que

La explicación de la debilidad de la institución militar como “factor de poder autónomo” en la historia nacional, se encuentra en el hecho de que los partidos tradicionales constituyeron los ejes centrales en la configuración, así fuese traumática, de la nación colombiana. Muy por encima de la Iglesia, de las fuerzas armadas e incluso del propio Estado, la identificación partidista constituirá el pilar de la integración de la población, cuya socialización política se hará mediante los valores y símbolos del sistema bipartidista que ha regido en el país. “A diferencia del papel que jugó el ejército en el Brasil o Venezuela -señala Alexander Wilde-, en Colombia el ejército fue militarmente ineficaz y políticamente marginado”. En esos países el ejército precedió a los partidos políticos como institución y como agente central, mientras que en Colombia el rol central estará a cargo de los partidos. La estabilidad bipartidista, que hace de Colombia el único país que conserva intacto el modelo liberal/conservador del siglo XIX y que constituye el eje del poder político, y, por tanto, del proceso decisonal, acentúa ese papel secundario de la institución militar (1987:20).

A pesar de esta brecha de percepciones, las opciones de las FFMM colombianas y la opción pública convergen nuevamente respecto a las capacidades de las Fuerzas y el futuro del escenario de seguridad y defensa. Por una parte, el 74,0% de los colombianos no creen que la guerrilla colombiana llegue algún día a tomarse el poder por la fuerza (Yanhaas, 2019:102) y el 69,0% creen usted que las FFMM colombianas están en capacidad de derrotar militarmente a la guerrilla (Yanhaas, 2019:101).

Por otra parte, el 57,1% de los oficiales (47,3% de los institucionales y 9,9% de los ocupacionales) consideran que la sociedad opina que las FFMM seguirán siendo necesarias para la seguridad y la defensa y solo el 17,6%

(15,0% de los institucionales y 2,6% de los ocupacionales) creen que la sociedad considera que las FFMM se dedicarán a intervenir en catástrofes naturales y ayuda humanitaria.

Capítulo 3: Idoneidad profesional

La idoneidad profesional, que se relaciona con las competencias y las capacidades, tiene que ver con que una persona lleve a cabo exitosamente una actividad laboral determinada demostrando un desempeño eficiente (Tejeda Díaz, 2011). De esta manera,

La formación de profesionales competentes es una necesidad de los tiempos actuales, razón para que las universidades busquen variantes y alternativas diversas para encauzar un proceso de enseñanza– aprendizaje que implique al estudiante en situaciones de aprendizaje creadoras e innovadoras (Tejeda Díaz y Sánchez del Toro, 2009:33).

Por tanto, un profesional idóneo se caracteriza por contar a su favor con una experiencia suficiente y constante en una práctica determinada. Si bien una persona idónea debe contar con una formación teórica, lo que caracteriza su reconocimiento es su práctica profesional; es decir, debe estar habilitado para su ejercicio en un rol establecido (Bolívar, 2005). En el caso de las FFMM, la idoneidad no solo comprende la educación de sus miembros para el cumplimiento de la misión sino al balance entre uniformado y ciudadano que les permitirá comprender su posición en la sociedad y mantenerse obediente al decisor político.

Una parte de este ámbito ha tenido un poco más de atención por parte de las FFMM y la academia, adelantándose algunas investigaciones de tipo teórico sobre la educación profesional militar, entendida esta como la que “proporciona al hombre o mujer de armas los conocimientos necesarios que le permitan liderar y administrar las unidades según su rol” (Ministerio de

Defensa Nacional, 2017b:14). Aunque estos análisis han aportado estrategias de mejoramiento y actualización a los programas de estudios y métodos pedagógicos (Arana Ercilla et al., 2011; Acosta Arévalo et al., 2012; Ordóñez Rubio, 2015; Mendoza y Rojas, 2016; Fajardo Maldonado, 2017; Higuera Sandoval, 2018; Montaña Mesa, 2019), se busca contrastar la información y aplicarla al contexto de las FFMM.

3.1. Educación militar

Mejorar la educación del personal de las FFMM para lograr la interoperabilidad con otros países y optimizar su legitimidad frente a la opinión pública han sido retos estratégicos permanentes de los diferentes gobiernos de Colombia desde hace una década. En efecto, las políticas del sector defensa correspondientes a los periodos 2010-2014 (Política integral de seguridad y defensa para la prosperidad) y 2015-2018 (Todos por un nuevo país) establecieron objetivos estratégicos para garantizar la capacitación de las FFMM y su proyección internacional (Ministerio de Defensa Nacional, 2015:60). En efecto, como lo sugiere Durán Cenit y Avalos “La contribución de una formación sólida que implique una conciencia intercultural debe perseguir el logro de la competencia cultural por parte de los militares, que debe adaptarse a las necesidades de la misión y las tareas a ejecutar” (2016:13).

Así mismo, el direccionamiento estratégico vigente para los años 2018-2022 (Política de defensa y seguridad para la legalidad, el emprendimiento y la equidad) establece como prioridad “la capacitación de personal colombiano en las distintas especialidades y estándares, que aseguren una mejor interoperabilidad entre Colombia y otras Fuerzas Armadas, así como el desarrollo de operaciones combinadas” (Ministerio de Defensa Nacional, 2019:51).

Para tal fin, desde el año 2007 el Ministerio de Defensa Nacional estableció el Plan Estratégico del Sistema Educativo de las FFAA (PESE) que busca consolidar “la identidad educativa y garantizar la formación, actualización, capacitación, instrucción y entrenamiento más adecuados, incorporando una visión estratégica para la educación militar y policial, de tal forma que ésta se convierta en el eje estructurador de la cultura institucional” (Ministerio de Defensa Nacional, 2007:11).

Dada esta voluntad de los decisores políticos, no es sorprendente que el 75,8% de los oficiales de las FFMM (71,7% del Ejército, 87,2% de la Armada y 75,8% de la Fuerza Aérea) se consideren capacitados para cumplir con la misión de su Fuerza. Sin embargo, la percepción de los oficiales sobre la capacitación del resto de sus Fuerzas (los demás oficiales, suboficiales y soldados) es menos positiva. Solo el 61,2% de los oficiales de las FFMM (54,9% del Ejército, 76,6% de la Armada y el 67,9% de la Fuerza Aérea) considera que sus Fuerzas están capacitadas para cumplir con sus responsabilidades.

Si bien se han logrado importantes avances en esta proyección por parte del sector defensa como la acreditación en alta calidad de algunas escuelas de formación de las FFMM por parte del Ministerio de Educación Nacional (2019), la modernización de la doctrina militar (Rojas Guevara, 2017) y la participación en ejercicios multinacionales (Fernandez-Osorio, 2017), aún existen diversas áreas que son susceptibles de mejorar. Por ejemplo, se hace necesario “capacitar y desplegar personal de la Fuerza Pública de Colombia para apoyar los distintos esfuerzos multinacionales e internacionales, en pro de la seguridad y la paz mundial, mediante la participación en misiones internacionales” (Ministerio de Defensa Nacional, 2016:74); “fortalecer las competencias técnicas del recurso humano, de manera que se avance en su profesionalización” (Fundación Ideas para la Paz, 2018:20) y “mejorar la calidad de los programas de formación, capacitación y entrenamiento (...) de acuerdo con los lineamientos constitucionales, legales y la Política sectorial” (Ministerio de Defensa Nacional, 2019:81).

En especial, el 45,5% de los oficiales que se consideran insatisfechos de su carrera militar se consideran no capacitados para el desempeño de sus funciones. Al respecto, el 53.1% de los oficiales de las FFMM (45,1% del Ejército, 68,1% de la Armada y 66,0% de la Fuerza Aérea) consideran la capacitación inicial que recibieron en sus escuelas de formación (ESMIC, ENAP, EMAVI) no los preparó efectivamente para el desempeño de sus funciones como oficial. En la misma forma, y basándose en su interacción con los oficiales recién graduados de las escuelas de formación, el 65,2% de los oficiales de las FFMM (61,8% del Ejército, 74,5% de la Armada y 67,9% de la

Fuerza Aérea) creen que estas no están preparando adecuadamente a los futuros oficiales para afrontar los retos cambiantes del escenario de seguridad y defensa.

Tabla 36. Factor que más afecta la capacitación profesional de las Fuerzas

	EJC	ARC	FAC	FFMM
Desactualización del modelo educativo	27,7%	25,5%	24,5%	26,7%
Deficiencias profesionales de los profesores	23,1%	34,0%	17,0%	23,8%
Falta de efectividad del sistema educativo	24,3%	21,3%	17,0%	22,3%
Falta de preparación complementaria	13,3%	10,6%	15,1%	13,2%
Limitaciones de infraestructura y material	8,1%	6,4%	20,8%	10,3%
Incorporación de personal no apto	2,9%	2,1%	1,9%	2,6%
Ninguno	0,6%	-	3,8%	1,1%

Fuente: elaboración propia

En general, el 26,7% de los oficiales indican que el factor que más afecta la capacitación profesional de las Fuerzas es la desactualización del modelo educativo, es decir, los planes de instrucción y entrenamiento, la malla curricular, los contenidos programáticos, el sistema de evaluación y la organización interna (Tabla 36). En el caso particular de la Armada, los oficiales indican que la mayor deficiencia son las deficiencias profesionales de los profesores y para la Fuerza Aérea uno de los mayores obstáculos es las limitaciones de infraestructura, material y equipo para el aprendizaje.

La capacitación intermedia en las FFMM, es decir, los cursos obligatorios para ascenso entre los diferentes grados militares, recibe las mismas críticas. El 64.1% de los oficiales de las FFMM (67,6% del Ejército, 53,2% de la Armada y 62,3% de la Fuerza Aérea) consideran que la capacitación intermedia que recibieron en las Escuela de Armas Combinadas

(para el Ejército), la Escuela Naval Almirante Padilla (para la Armada) y la Escuela de postgrados de la Fuerza Aérea, no los preparó adecuadamente para sus funciones en los grados de Teniente y Capitán.

Tabla 37. Factor que más afecta la preparación en las escuelas de formación

	EJC	ARC	FAC	FFMM
Desactualización del modelo educativo	25,4%	42,6%	34,0%	30,0%
Deficiencias profesionales de los profesores	23,1%	23,4%	18,9%	22,3%
Falta de efectividad del sistema educativo	18,5%	19,1%	15,1%	17,9%
Falta de preparación complementaria	12,1%	4,3%	11,3%	10,6%
Limitaciones de infraestructura y material	8,7%	6,4%	15,1%	9,5%
Incorporación de personal no apto	11,0%	4,3%	1,9%	8,1%
Ninguno	1,2%	-	3,8%	1,5%

Fuente: elaboración propia

Ahora bien, la percepción de los oficiales sobre los factores que más afectan la preparación profesional en las escuelas de formación (Tabla 37) mantiene la misma tendencia que la capacitación general para las FFMM y que las escuelas de capacitación intermedia. Esta es la razón por la cual el 71,4% de los oficiales de las FFMM (71,1% del Ejército, 72,3% de la Armada y 71,1% de la Fuerza Aérea) consideran que el modelo educativo de sus Fuerzas no prepara adecuadamente a los oficiales para los futuros roles y misiones de la Fuerza.

En el mismo sentido, el 70,3% de los oficiales de las FFMM (69,4% del Ejército, 74,5% de la Armada y 69,8% de la Fuerza Aérea) piensan que el sistema educativo de las FFMM (tiempo en las escuelas de formación, orientación estratégica en el sistema educativo, estructura de progreso académico) no les permite a las instituciones capacitar adecuadamente a sus

integrantes. Así las cosas, no es sorprendente que el 61,9% de los oficiales de las FFMM consideren que es necesario reformar intensa o totalmente la capacitación profesional de sus Fuerzas. Un 35,2% piensan que es necesario reformarla parcialmente y solo un 2,9% creen que está bien como está en la actualidad. Los resultados anteriores son llamativos en razón a que los conocimientos que reciben los oficiales en las Escuelas de Formación son responsabilidad de cada una de las Fuerzas, pero se ajustan a la orientación del PESE cuya meta es:

(...) la creación de una cultura (...) que privilegie una formación con énfasis en el desarrollo humano para reforzar los principios, los valores y las virtudes militares y policiales; una cultura que fortalezca la capacidad de autorregulación en función de una conciencia éticamente formada; que estimule la vocación por la verdad y el bien común, y que proyecte el sentido de trascendencia individual (Ministerio de Defensa Nacional, 2007:8).

De esta forma, se busca que todos los oficiales de las FFMM se capaciten bajo los mismos parámetros de calidad, pero enfocados en las capacidades distintivas de cada una de las Fuerzas. Esto significa que el PESE respeta la autonomía de cada Fuerza para determinar los contenidos específicos de sus programas académicos, pero también propende por la “correspondencia entre los conocimientos, habilidades, competencias y actitudes requeridas en los alumnos y las necesidades de la formación profesional militar y policial, en función siempre de las demandas del país” (Ministerio de Defensa Nacional, 2007:18).

Esta diferenciación significaría que los oficiales de Fuerzas de un carácter institucional más técnico, como las Armada y la Fuerza Aérea, se

inclinen por una educación fundamentada en áreas científico-matemáticas o en ciencias naturales y que el Ejército tienda más a la capacitación práctica. No obstante, las percepciones de los oficiales sugieren la necesidad de modificar no solo la capacitación de cada una de las Fuerzas sino de todo el PESE.

En relación con esta inconformidad con la capacitación de las FFMM, surge la pregunta sobre la visión de los oficiales colombianos sobre la importancia de algunas áreas de capacitación práctica en relación con otras más teóricas. En otras palabras, la existencia de la dicotomía ateniense (administrativo) versus espartano (guerrero) estudiada por autores como Thomas y Rosenzweig (1982), Battistelli (1997), Priest y Beach (1998), Franke (2001; 2000), Snider et al. (2001), Caforio y Martínez (2005), Lande (2007) y Martínez (2002, 2004, 2007, 2013).

Tabla 38. Importancia de algunas áreas de capacitación

Área	EJC	ARC	FAC	Total FFMM
Táctica militar	4,45	4,45	4,06	4,37
Técnica militar	4,35	4,49	4,17	4,34
DDHH y DIH	4,38	4,09	4,09	4,27
TICs	4,21	4,32	4,00	4,19
Instrucción y entrenamiento	4,29	4,09	3,91	4,18
Administración y logística	4,22	4,11	3,74	4,11
Idiomas	4,04	4,23	4,15	4,10
Constitución política	4,16	4,09	3,91	4,10
Ciencias sociales	3,95	4,09	3,81	3,95
Cultura física	4,08	3,64	3,66	3,92
Científico matemática	3,42	4,02	3,55	3,55
Ciencias naturales	3,25	3,21	3,02	3,20

Fuente: elaboración propia

Al respecto de esta dicotomía, la Tabla 38 muestra como a nivel de todas las FFMM, las áreas de conocimiento que tienen una mayor preferencia por parte de los oficiales son las relacionadas al conocimiento castrense, tales como la técnica y la táctica militar, los DDHH y DIH, y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs). Sin embargo, cuando se analizan los datos por cada una de las Fuerzas surgen diferencias en el perfil de los oficiales.

Las cifras indican que los oficiales del Ejército, además de la táctica y la técnica militar, tienen un mayor interés por las áreas del conocimiento que contribuyen a la administración de personal, su entrenamiento y avituallamiento. En efecto, los DDHH y DIH encabezan su interés de los oficiales de esta Fuerza (4,38 sobre 5,0), así como la instrucción y el entrenamiento (4,29), la administración y logística (4,22), la Constitución Política, las funciones del Estado y fundamentos de la democracia (4,16) y la cultura física (4,08). El interés por los DDHH y DIH es bastante superior al resto de las Fuerzas quizás en razón a las acusaciones de violaciones a los DDHH de las que ha sido objeto el Ejército en los últimos años (Pachón, 2009; Reveles, 2011).

Por su parte, la Armada y la Fuerza Aérea son más proclives a las áreas de conocimiento que contribuyen a su desempeño profesional como miembro de una Fuerza mayoritariamente tecnológica y fundamentada en individuos profesionales cuyas individualidades apoyan al cumplimiento de la misión. Es

por esto por lo que el inglés, las TICs, las ciencias sociales y las científico matemáticas guardan mayor interés para estos oficiales.

Visión sobre la mujer en las FFMM

La equidad de género es uno de los temas más discutidos durante las últimas décadas a nivel mundial por decisores políticos, académicos, defensores de derechos humanos y la sociedad en general. El justo reconocimiento del valor de las personas y la posibilidad de la materialización de los sueños y el plan de vida individual es fundamental para la consolidación de la democracia y el mantenimiento del Estado de derecho.

Sin embargo, en América Latina y el Caribe este debate ha tenido una evolución menos dinámica debido a ciertas tradiciones culturales y particularidades sociales arraigadas en la región. En efecto, una importante cantidad de estudios como los de McIlwaine (2010), Pardo, Weisfeld, Hill y Slatcher (2013), Daros (2014), Felitti y Rizzotti (2016), Rojas Rojas (2018) y Knippers Black (2018), ha demostrado el impacto negativo de costumbres y prácticas sexistas frecuentes en la sociedad y familias latinoamericanas para la construcción de una cultura de equidad sin distinciones de género.

Estas costumbres sociales y familiares se reflejan en las FFMM y se pueden clasificar en cuatro grupos principales. Primero, la falta de igualdad en oportunidades, tema que ha sido estudiado por Ariza y De Oliveira (1999), Abramo (2006), Reyes (2012), Suárez Díaz, Liz y Parra Moreno (2015) y Muñoz Sánchez e Iniesta Martínez (2017), entre otros. Segundo, la diferencia en el reconocimiento de logros, explorado por académicos como Montoya

Ruiz (2009), Londoño Toro, Rubio y Castro (2017), Vargas Manrique (2016) y Meertens (2017). Tercero, el trato discriminatorio, analizado por Guarnizo-Herreño y Agudelo (2008), Otero García e Ibarra Melo (2017) y Arroyo Ortega y Álvarez (2018). Cuarto, las desventajas profesionales, investigado por Chant, Craske y Stellino (2007), Galvis-Aponte (2010), Camacho (2013) y González, Mortigo y Berdugo (2014).

Las instituciones de educación superior de las FFMM de Colombia tienen una gran responsabilidad en desafiar esas tradiciones culturales y contribuir a la eliminación de las prácticas discriminatorias. Sin embargo, este tema no ha sido explorado en todas sus dimensiones y la producción bibliográfica es bastante discreta. En especial, el estudio, formulación y evaluación de estrategias de innovación educativa en las FFMM colombianas para el fomento de la equidad de género ha estado ausente del debate académico.

Si bien investigaciones recientes como las de Alcívar Zamora y Cedeño Barreto (2012), Ronconi (2018), Ruiz-Gutiérrez y Santana-Vega (2018), Castillo-Acobo y Choque-Soto (2018), y Otálvaro Marín, Ceballos Molano, Bonilla-Mejía y Gómez (2018) han aportado a la comprensión de los retos y complejidades de la equidad de género en la educación superior a nivel general, aún faltan mayores esfuerzos para la consolidación de los argumentos.

Tabla 39. *Percepción sobre el grado de capacitación de la mujer militar*

Especialidad		EJC	ARC	FAC	FFMM
Sanidad	Capacitadas	77,5%	89,4%	88,7%	81,7%
	No capacitadas	22,5%	10,6%	11,3%	18,3%
Administración y logística	Capacitadas	68,8%	91,5%	84,9%	75,8%
	No capacitadas	31,2%	8,5%	15,1%	24,2%
Ingeniería y mantenimiento	Capacitadas	49,7%	70,2%	83,0%	59,7%
	No capacitadas	50,3%	29,8%	17,0%	40,3%
Tecnología información y comunicaciones	Capacitadas	66,5%	91,5%	81,1%	73,6%
	No capacitadas	33,5%	8,5%	18,9%	26,4%
Justicia	Capacitadas	80,3%	78,7%	81,1%	80,2%
	No capacitadas	19,7%	21,3%	18,9%	19,8%
Inteligencia	Capacitadas	51,4%	76,6%	79,2%	61,2%
	No capacitadas	48,6%	23,4%	20,8%	38,8%
Aviación	Capacitadas	57,8%	74,5%	79,2%	64,8%
	No capacitadas	42,2%	25,5%	20,8%	35,2%
Combate	Capacitadas	26,0%	27,7%	43,4%	29,7%
	No capacitadas	74,0%	72,3%	56,6%	70,3%

Fuente: elaboración propia

En efecto, los oficiales del Ejército se destacan por un marcado escepticismo sobre la capacitación de las mujeres en las especialidades de los cuerpos de combate (ingeniería y mantenimiento, inteligencia, aviación y combate - Tabla 39). No obstante, la capacitación femenina en las especialidades del cuerpo administrativo (sanidad, administración y logística, y TICs) y del cuerpo de justicia penal militar son valoradas positivamente. Una explicación plausible radica en la gran división entre los oficiales de los cuerpos de combate y los oficiales del cuerpo administrativo y del cuerpo de justicia penal militar debido a su formación. Mientras que un oficial de los cuerpos de combate es educado militarmente durante cuatro años en las escuelas de formación, los oficiales de los otros dos cuerpos solo reciben

entrenamiento militar durante seis meses en razón a que ingresan a las FFMM luego de tener un título profesional de pregrado y su desempeño profesional radica en apoyar la misión de las unidades. Lo anterior crea una percepción entre las Fuerzas sobre quienes son considerados “verdaderos militares” y quienes tienen un rol netamente asistencial, asumiéndose por parte de los oficiales de los cuerpos de las armas que los oficiales de los demás cuerpos no tendrán influencia para su progreso en la carrera militar.

Aunque no se logre explicar totalmente el machismo de los oficiales del Ejército, es considerable analizar las cifras de esta Fuerza en contexto. Si bien el Ejército cuenta con mujeres en el cuerpo administrativo (enfermeras, abogadas, administradoras) desde el año 1976 (RESDAL, 2016), solo desde el año 2008 se admitieron mujeres como oficiales de los cuerpos de combate o del cuerpo logístico. Más aún, para el 2017, año de la realización del estudio, estas mujeres en el Ejército tenían apenas el grado de teniente, limitándose grandemente la experiencia laboral que estos oficiales hayan podido tener con oficiales femeninas del cuerpo de combate.

Así mismo, es importante identificar los avances que desde el ingreso de las mujeres a los cuerpos de combate se han tenido como parte del contexto de defensa y seguridad que se desarrolla en la actualidad. Uno de los más representativos tiene que ver con la comprensión de la perspectiva de género, que es descrito por algunos autores como una construcción social y simbólica, cuya perspectiva, definida por Miranda-Novoa, apunta hacia la distinción entre la diferencia sexual y los roles sociales que se construyen a

partir de dicha diferencia. “Su principal objetivo es la consecución de la igualdad de derechos y oportunidades entre varón y mujer, sin homogeneizarlos” (2012:346).

Con el ingreso de mujeres de arma al Ejército Nacional desde el año 2008, se han venido generando cambios dentro de la institución en materia de relaciones de género, que buscan asegurar condiciones de no-discriminación y desarrollo profesional tanto para hombres como para mujeres. De acuerdo con el Ministerio de Defensa Nacional (2018b), el género se refiere a las características de comportamiento y los roles socialmente atribuidos a hombres y mujeres en determinados contextos históricos, más allá de sus diferencias biológicas, y que contribuyen a definir las responsabilidades, oportunidades y barreras de unos y otras. El género no se refiere solo a hombres y mujeres en particular, sino también a las relaciones entre ellos, lo cual configura un avance hacia la democratización profesional en el campo militar.

Los oficiales de la muestra, la Armada y la Fuerza Aérea tienen una percepción mucho más positiva que el Ejército ya que cuentan con mujeres en los cuerpos de combate y logístico desde el año 1997 (RESDAL, 2016). Los oficiales de la Fuerza Aérea se destacan por que su percepción negativa sobre la capacitación de las mujeres en todas las especialidades es más baja de la media, incluyendo un 13,7% menos en la especialidad de combate donde las demás Fuerzas muestran totalmente sus dudas.

Los oficiales de la Armada por su parte tienen una percepción más baja de la media sobre las mujeres de la especialidad de justicia y para misiones de combate. Si bien esta opinión sobre la especialidad de combate puede ser esperada en relación con la media de las FFMM, la percepción sobre las mujeres de justicia, aunque no es muy grande, puede tener relación con la fecha en que esa Fuerza admitió mujeres del cuerpo administrativo en sus filas. En general, los oficiales de la Armada y la Fuerza Aérea tienen una mejor percepción de la capacitación profesional de las mujeres en labores propias del cuerpo administrativo, hecho significativo ya que estas Fuerzas admitieron mujeres en este cuerpo con posterioridad al Ejército, esto es 1984 para la Armada y 1979 para la Fuerza Aérea, en comparación a 1976 para el Ejército (RESDAL, 2016).

Unas cifras similares se obtienen en la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional realizada por el DANE en donde se pregunta a miembros de estas Fuerzas (hombre y mujeres, militares y civiles) sobre la existencia de acciones institucionales que promuevan la equidad entre hombres y mujeres. La Fuerza Aérea nuevamente tiene las cifras más altas, donde el 81,3% están de acuerdo, el 4,1% en desacuerdo y el 14,6% no tienen conocimiento; le sigue la Armada con 58,2% de acuerdo, 7,0% en desacuerdo y 18,8% no tienen conocimiento.

El Ejército es la Fuerza con cifras más bajas, solo el 58,2% están de acuerdo con la existencia de estas acciones, el 15,8% están en desacuerdo y el 26,0% no tienen conocimiento (Departamento Administrativo Nacional de

Estadística, 2018c). Las cifras de esta Fuerza se alejan de la media de todo del sector de seguridad y defensa donde el 70,1% están de acuerdo con la existencia de estas acciones, el 8,8% están en desacuerdo y el 21,2% no tienen conocimiento al respecto.

Tabla 40. *Percepción sobre el grado de capacitación de la mujer militar en la ESMIC*

Especialidad		EJC	ARC	FAC	FFMM
Sanidad	Capacitadas	66,9%	76,1%	68,8%	66,9%
	No capacitadas	33,1%	23,9%	31,2%	33,1%
Administración y logística	Capacitadas	81,4%	87,2%	82,6%	81,4%
	No capacitadas	18,6%	12,8%	17,4%	18,6%
Ingeniería y mantenimiento	Capacitadas	57,8%	75,6%	61,5%	57,8%
	No capacitadas	42,2%	24,4%	38,5%	42,2%
Tecnología información y comunicaciones	Capacitadas	71,1%	78,2%	72,6%	71,1%
	No capacitadas	28,9%	21,8%	27,4%	28,9%
Justicia	Capacitadas	66,4%	78,2%	68,8%	66,4%
	No capacitadas	33,6%	21,8%	31,2%	33,6%
Inteligencia	Capacitadas	68,4%	81,6%	71,2%	68,4%
	No capacitadas	31,6%	18,4%	28,8%	31,6%
Aviación	Capacitadas	33,1%	53,8%	37,4%	33,1%
	No capacitadas	66,9%	46,2%	62,6%	66,9%
Combate	Capacitadas	16,1%	38,9%	20,9%	16,1%
	No capacitadas	83,9%	61,1%	79,1%	83,9%

Fuente: elaboración propia

Al explorar los datos sobre las percepciones en los alumnos de la ESMIC (Tabla 40), conformada por hombres y mujeres ($n = 1,120$), se identifica un cambio significativo en la opinión sobre algunas especialidades (Fernandez-Osorio y Latorre Rojas, 2018). En administración y logística, ingeniería y mantenimiento, TICs e inteligencia, especialidades de las cuales los alumnos reciben entrenamiento y tienen un corte más académico que

práctico, la percepción positiva crece en un 13,8%, 11,8%, 6,1% y 19,8% respectivamente.

Las especialidades en las que los alumnos no han tenido experiencia directa del desempeño profesional de las mujeres (sanidad, justicia y aviación ejército) la percepción se mantiene negativa. La excepción a esta tendencia corresponde a la capacitación para misiones de combate. Aunque la ESMIC prepara para estas misiones a sus alumnos, la capacitación de la mujer militar tiene una percepción negativa por parte de hombres y de mujeres (79,1%). La posible explicación se divide en dos aspectos.

El primero está relacionado con la limitación que existía en el Ejército hasta el año 2017 para que las mujeres hicieran parte de Unidades de combate, relegándolas a tareas administrativas dentro de cada una de las especialidades; por ende, existe un desconocimiento práctico de la efectividad de las mujeres al enfrentar adversarios bajo riesgo que se ha transformado en prejuicios arraigados en la Fuerza. El segundo se fundamenta sobre la dificultad de determinar en el ambiente de una escuela de formación la capacidad real de un individuo para adelantar este tipo de misiones; al parecer, los alumnos a falta de experiencia sobre el rendimiento de sus compañeras asumen que su capacitación es limitada.

Estas percepciones se pueden comprender desde las atribuciones que aún hoy en día se siguen dando al desempeño de hombres y mujeres en roles de liderazgo es explicado, de acuerdo con García-Retamero y López-Zafra, por la coherencia entre dichos roles y los de género, para esto se apoyan en

la Teoría de Congruencia de Rol, según la cual, “el prejuicio contra una mujer que desempeña un rol de líder va a variar en función del grado de incongruencia percibida entre el rol de líder y el rol de género femenino” (2006:247). Según los autores, cuando se percibe incongruencia, el desempeño se atribuye a causas externas e inestables, como el azar o la suerte, mientras que la congruencia entre ambos roles conlleva a atribuciones del desempeño sobre causales internas y estables, como la capacidad de liderar. Como lo aclara Medina-Vicent (2015), no se trata de que éstas lideren diferente por el hecho de ser mujeres, sino que los distintos procesos de socialización han conducido a una identidad de género diferencial para ellas.

Desde el año 2013, con la creación del Observatorio Militar para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (a través de la Resolución n.º 274), la ESMIC dio inicio a un proceso de reestructuración y mejora de los programas académicos de los futuros oficiales del Ejército. En ese momento, se identificaron los prototipos que permeaban las tradiciones culturales y las prácticas de la sociedad y la familia colombiana de forma tal que impedían o hacían al menos muy difícil la implementación de una política de equidad de género en el Ejército Nacional de Colombia, pues provocaban distorsiones de la percepción del rol de la mujer en la Fuerza. Para entonces, se continuaban las lógicas dicotómicas que separaban a los hombres y las mujeres en relación con la presunta capacidad de realizar tareas (Jaramillo Ruíz, 2013).

En efecto, ciertos prejuicios de los estudiantes, generados por su cotidianidad antes de ingresar a la ESMIC, fomentaban ciertos esquemas de

rivalidad y falsas creencias sobre el reconocimiento de logros, el trato discriminatorio y desventajas profesionales para las mujeres dentro del Ejército. Camacho (2011) y Sandoval y Otálora (2015) plantean que se presentaban esquemas de rivalidad en los que los hombres, desde el momento en que las mujeres se empezaron a formar en la carrera de las armas, percibieron un trato inequitativo que favoreció el surgimiento de esquemas sociales de enfrentamiento, de igualación de fuerzas que lejos están de la propuestas de equidad.

Estos ambientes podían llegar a propiciar el dominio tanto del uno como del otro y no promovían la reestructuración, la mejora y la transformación de las representaciones sociales en cuanto a los roles de hombres y mujeres. La falta de apropiación de una cultura de equidad de género llevó a que, en el caso de la ESMIC, se entendiera como esencial el diseño de una “educación para toda la población de la Institución en la perspectiva de género orientado a lograr una cultura de inclusión” (Camacho, 2011:88).

En aquel entonces se evidenciaba que el rol de la mujer en el Ejército aún no lograba definir factores de gran importancia, por ejemplo, el valor de su participación en las operaciones militares. Con respecto a esto, autores como Rohall, Ender y Matthews (2006), King (2013), Duncanson y Woodward (2016), y Laurence, Milavec, Rohall, Ender y Matthews (2016) plantean la necesidad de utilizar el concepto de capacidades y competencias en el marco de oportunidades como factor determinante de equidad entre hombres y mujeres.

Finalmente, a pesar de la implementación de todas estas iniciativas, en la ESMIC no se había realizado una evaluación de la modificación de las costumbres y percepciones de sus estudiantes en relación con las aprendidas antes de su ingreso a la ESMIC. Esto es problemático, ya que impide determinar predictores de rivalidad entre los estudiantes; así mismo, el no contar con datos que muestren las realidades de la comunidad educativa hace que muchas de las acciones de mejora que se plantean para cubrir temas como el de equidad entre hombres y mujeres no tengan el impacto deseado. Esto sucede debido a que no se identifican realmente las necesidades que tiene el contexto, no se determinan perfiles poblacionales y, finalmente, no se logra tener un diagnóstico sociodemográfico completo para poder trabajar en las deficiencias y la promoción de los aspectos positivos, sin lo cual es muy difícil llegar a transformar realmente las representaciones sociales de los roles.

Así las cosas, la ESMIC creó en el año 2017 el Programa Atenea, estrategia educativa que apoya el Programa Educativo Institucional (PEI) en la promoción de la equidad, aunando los esfuerzos de los años anteriores y, en especial, evaluando la efectividad de las políticas implementadas y los cambios realizados al interior de la ESMIC. Así mismo, cubre la urgencia de tener políticas en cuanto equidad y género, con las que se fortalezcan los ideales sociales y culturales dentro del contexto del Ejército sobre la inclusión de la mujer militar como parte fundamental de la Fuerza. Atenea busca fortalecer la utilización de la perspectiva de género en la formación de los futuros oficiales del Ejército, lo cual no significa la eliminación de diferencias

entre hombres y mujeres, sino permitir el aporte significativo de las personas a un objetivo institucional en relación con su condición y capacidades individuales.

Atenea opera mediante tres estrategias específicas: Primero, ideas de investigación innovadoras; segundo, metodologías en torno a la ciencia y tercero, comunicación de resultados. De estas estrategias se desprenden las acciones a realizar por parte del equipo del Observatorio Militar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en interacción con a la comunidad académica. Ahora bien, al hablar de una cultura de respeto y equidad de género, el trabajo de la ESMIC se encamina a generar conocimiento y fomentar buenas prácticas entre sus estudiantes y el cuerpo docente, en un entorno actualizado y coherente no solo con las prácticas mundiales en cuanto a equidad de género, sino consecuente con el espíritu equitativo de la Constitución nacional y de un Estado social de derecho, de manera que se integran los postulados propios de la ciencia, la educación y, por supuesto, la mística y la tradición militar.

Los espacios de interacción tanto virtuales como presenciales son herramientas que utiliza la educación para el aprendizaje en contexto, por tanto, al hablar de cultura de respeto de género es importante que los estudiantes comenten, interactúen y refuercen sus conocimientos al respecto con propuestas de educación no tradicionales que les permitan generar diálogos auténticos sobre sus percepciones. Es a través de la educación que se pueden lograr cambios culturales tales como los que demanda el respeto

por la mujer y la equidad de género. En consecuencia, una de las formas para promover estos valores es el fortalecimiento de las propuestas de aprendizaje e investigación que se hagan al respecto en las escuelas de formación (Latorre Rojas y Fernández-Osorio, 2018).

3.2. Idiomas

En Colombia, el gobierno nacional tiene el compromiso fundamental de crear las condiciones para que los colombianos desarrollen competencias comunicativas en otra lengua, ya que ser competente en otro idioma es esencial en el mundo globalizado, el cual exige poderse comunicar mejor, abrir fronteras, comprender otros contextos, apropiarse saberes y hacerlos circular, entender y hacerse entender, enriquecerse y jugar un papel decisivo en el desarrollo del país; por tanto, ser bilingüe amplía las oportunidades para ser más competentes y competitivos (Torres Martínez, 2009).

Aunque el PESE establece la necesidad de aprender una o más lenguas extranjeras a los miembros de las FFMM, con el fin de favorecer “una integración global, mediante la incorporación de la diversidad cultural que apoya el desarrollo del pensamiento complejo y la incorporación de conocimientos de punta” (Ministerio de Defensa Nacional, 2007:30) esta meta aún no se ha logrado consolidar.

Para el caso del idioma inglés, utilizado en la gran mayoría de los textos doctrinales y técnicos de referencia de las FFMM, solo el 30,0% de los oficiales estudiados (17,9% del Ejército, 53,2% de la Armada y 49,1% de la

Fuerza Aérea) indica que lo entiende, habla, lee y escribe correctamente y el 14,3% (20,8% del Ejército, 0,0% de la Armada y 5,7% de la Fuerza Aérea) no lo entiende en absoluto.

Los programas de gobierno nacionales han establecido esfuerzos para convertir a Colombia en un país bilingüe, siendo guiados por la Ley 1651 del bilingüismo para la mejora de las competencias comunicativas (República de Colombia, 2013).¹⁷ A pesar de ello, aún en 2018 Colombia ocupa el último puesto en la categoría de dominio bajo o muy bajo de inglés entre los países latinoamericanos lo que sugiere que la capacidad de utilizar el inglés de manera limitada por parte de los ciudadanos. Sin embargo, la tendencia entre 2014 a 2015 mostró una mejora de 1,87 puntos en el dominio del inglés; mejora que aún no alcanza el nivel preintermedio (Grupo Interlatin, 2018). De acuerdo con las estadísticas oficiales el 90% de los estudiantes de secundaria del sector oficial apenas alcanza un nivel básico y un escaso 2 por ciento se ubica en el intermedio (Lizarazo Correa, 2015).

Estas cifras indicarían que los oficiales de las FFMM están mejor capacitados en idioma inglés que el promedio de los colombianos; no obstante, esto podría deberse a la movilidad de los oficiales a otros países, principalmente a los Estados Unidos, y a una política común, a través de la Directiva Permanente No.31 de 2017, para la estandarización y normalización

¹⁷ El Programa Nacional de Bilingüismo se orienta a lograr ciudadanos y ciudadanas capaces de comunicarse en inglés, de tal forma que puedan insertar al país en los procesos de comunicación universal, en la economía global y en la apertura cultural, con estándares internacionalmente comparables. Este propósito implica un plan estructurado de desarrollo de las competencias comunicativas a lo largo del sistema educativo (Ministerio de Educación Nacional, 2008:6).

para el aprendizaje de inglés en la Fuerza Pública (Ministerio de Defensa Nacional, 2017a).

Los datos sobre el dominio de idiomas de ciertos países con los cuales las FFMM mantiene relaciones de cooperación son aún más alarmantes; en efecto, el ruso solo se entiende, habla, lee y escribe correctamente por parte del 2,3% de los oficiales; el francés por el 1,8%; el portugués por el 1,8% y el alemán por el 0,4%. Otras lenguas más distantes, como el Mandarín y el Árabe son dominadas por el 0,4% y el 0,7% de los oficiales respectivamente.

Cabe anotar que el francés en Colombia no ha sido percibido como una lengua de utilidad profesional ni un capital lingüístico con especial aplicación como el inglés. “Se le ha definido como lengua de cultura y tradición, portadora de valores republicanos y de la racionalidad, en suma, un plus de refinamiento y erudición para las elites del país” (Torres Martínez, 2009:73).

Aunque el 85,7% de los oficiales de las FFMM (86,7% en el Ejército, 83,0% en la Armada y 84,9% en la Fuerza Aérea) indicaron que además del idioma inglés, debería haber en los centros educativos de cada una de las Fuerzas cursos optativos de otros idiomas, solo un 58,2% creen que el conocimiento de otro idioma debería ser un mérito en la carrera militar. El Ejército es la Fuerza que menos acepta la idea del dominio de un idioma como un mérito en la profesión militar (50,3%), en comparación con la Armada (72,3%) y la Fuerza Aérea (71,7%). En este aspecto nuevamente surge la posibilidad que las Fuerzas con una mayor preponderancia del entrenamiento

técnico, como la Armada y la Fuerza Aérea, consideren fundamental para el desarrollo de sus funciones profesionales, el dominio de otros idiomas.

Ahora bien, la limitada dispersión geográfica en los lugares de origen de los oficiales es problemática respecto al conocimiento de lenguas indígenas propias del territorio colombiano, sobre todo si se tiene en cuenta que estos pueblos han sido tradicionalmente afectados por el conflicto armado y que muchos continúan utilizando su lengua en su cotidianidad. Aunque en Colombia se encuentran hoy 65 lenguas amerindias, dos criollas habladas en el Caribe colombiano, esta realidad lingüística es demográficamente muy desigual, caracterizándose por una gran diversidad de lenguas y un número reducido de hablantes (Landaburu, 2005).

En efecto, solo el 0,4% de los oficiales domina la lengua Sikuani y el 0,4% domina la lengua Wayuu. Este bajo nivel de conocimiento de las lenguas indígenas es especialmente preocupante en la Armada (0%) ya que unos de los principales medios de transporte de la población indígena, hacia y desde sus territorios, es el fluvial. Otro aspecto llamativo es el poco interés por el aprendizaje de lenguas indígenas, solo el 35,2% de los oficiales de las FFMM (37,6% del Ejército, 34,0% de la Armada y 28,3% de la Fuerza Aérea) consideran relevante para su vida profesional el aprendizaje de lenguas como el Sikuani o el Wayuu.

Finalmente, es importante mencionar que:

(...) a partir del reconocimiento de la oficialidad de las culturas y lenguas indígenas, en la Constitución de 1991, las comunidades han empezado a hacerse cargo, en mayor o menor grado, de la administración de sus

territorios, del restablecimiento de sus economías tradicionales y de los procesos de fortalecimiento de sus culturas, los planteamientos de la constitución en muchos casos no se han hecho realidad. Esto se observa principalmente en lo relacionado a la implementación de educación bilingüe debido a factores como la falta de herramientas pedagógicas (alfabetos estandarizados, preparación adecuada de docentes, disposición de materiales didácticos en lengua vernácula entre otros) que permitan un equilibrio en los contextos de uso de la lengua vernácula y de la lengua mayoritaria al interior de estos grupos. Los planteamientos de la constitución del 91 constituyen sin embargo un gran avance con respecto a la ley de misiones y hace visible las culturas y lenguas indígenas y sus derechos territoriales (Ardila, 2010:30)

3.3. Educación no castrense

Desde que las Fuerzas Militares colombianas constituyeron las escuelas de formación y capacitación como Instituciones de Educación Superior (IES), la formación de los oficiales es de nivel universitario, lo que les permite acceder a estudios de posgrado en universidades nacionales de carácter privado e internacionales con distintas orientaciones disciplinares. De esta forma, eventualmente, “pueden incorporarse con un título de grado universitario en el mercado de trabajo civil cuando solicitan la baja de la Fuerza o pasan a situación de retiro” (Soprano, 2012:179).

Tanto en Estados Unidos como en la Unión Europea, la formación militar básica ha procurado la obtención y homologación de títulos, saberes y prácticas académicas y profesionales civiles; modelo que se ha instaurado en las academias militares latinoamericanas desde la década de 1990 (Frederic, 2014).

El desarrollo de esta tendencia ha sido solidario con la creciente complejidad y especialización que requiere la educación de los oficiales de cada país, en sus respectivas armas y especialidades, en el accionar conjunto de sus fuerzas de tierra, mar y aire, y en el accionar combinado con las Fuerzas de otros países con vistas a afrontar los desafíos que plantean los conflictos en nuevos escenarios regionales e internacionales (Soprano, 2012:183).

Tabla 41. Nivel de escolaridad

	EJC	ARC	FAC	FFMM
Pregrado	19,1%	4,3%	22,6%	17,2%
Especialización	67,1%	61,7%	66,0%	65,9%
Maestría	13,3%	34,0%	11,3%	16,5%
Doctorado	0,6%	0,0%	0,0%	0,4%

Fuente: elaboración propia

Aunque el PESE (Ministerio de Defensa Nacional, 2007) resalta la importancia de la formación académica de posgrado para la profesión militar y que el 92,3% de los oficiales de las FFMM consideraron como una buena idea adelantar estudios de carácter civil para mejorar su formación profesional, menos del 16,5% de los oficiales (13.3% del Ejército, 34.0% de la Armada y 11.3% de la Fuerza Aérea) han adelantado estudios de maestría o de doctorado (0,6%, Tabla 41).

La titulación universitaria es un requisito de la carrera militar; sin embargo, hoy la exigencia ya es mayor, de ahí la instrumentalización de posgrados en las escuelas de capacitación. En efecto, “el camino fue una reforma que actuó sobre varios planos simultáneamente: los planes curriculares, los regímenes de estudio, la redistribución del tiempo de instrucción y de aula, la integración en cátedras de las áreas de instrucción en

el aula y en el campo, y el ejercicio de la libertad del cadete” (Frederic, 2014:116).

La temprana edad a la cual los oficiales ingresaron a las FFMM y su dedicación casi exclusiva a la lucha antsubversiva, especialmente en el Ejército, es tal vez la razón de que solo el 83,2% de los oficiales de las Fuerzas no hayan avanzado más allá del nivel de nivel de especialización en sus estudios de educación superior. De igual forma, hay una gran dispersión en los estudios de educación superior adelantados por los oficiales los cuales no están necesariamente relacionados con su desempeño profesional. En efecto, el 42,5% de los oficiales han adelantado estudios en el área de ciencias sociales y humanas, el 29,3% en el área de economía y administración, y el 11,4% en el área de ingeniería y arquitectura.

Por tanto, la formación militar universitaria significa poner los métodos universitarios al servicio de la educación castrense (Frederic, 2015).

Pero los estudios demandados por esas Licenciaturas acarrearán, además, un resultado no deseado: distraían esfuerzos y recursos institucionales y de los cadetes que corresponden mejor a la “formación de un soldado”. De este modo, las referencias a las categorías “título civil” y “título militar”, “educación civil”, “educación universitaria”, “universidad”, así como a la “educación militar” o del “soldado”, expresaban significados y relaciones problemáticas, las cuales se objetivaban en diferentes testimonios donde se les asignaban sentidos de complementariedad o de oposición (Soprano, 2012:186).

Esta tendencia en la limitación de la preparación universitaria de los oficiales de las FFMM puede significar un obstáculo para alcanzar las metas del proceso de transformación del sector defensa para el año 2030. Esto

debido a que la formación de oficiales requiere del aprendizaje de diferentes disciplinas y no solo de saberes militares. Pero esa interdisciplinariedad se logra mediante lo universitario. Según Weingart y Stehr

Entender las ciencias militares en la transdisciplinariedad implica la intersección de diferentes disciplinas, provocando atravesamientos entre campos capaces de posibilitar múltiples visiones simultáneas de la guerra o la organización militar. Los campos disciplinarios constituyen estructuras que, al interactuar entre sí, producen relaciones (2000:19).

En este sentido se demuestra que la fijación en la preparación táctica de los oficiales, relacionada únicamente con la parte militar de su desempeño profesional, continua en la mente de una buena parte de la cadena de mando; así mismo, demuestra cierto desentendimiento de los decisores políticos sobre la preparación de los responsables de la defensa del orden constitucional.

3.4. Concepción de la política

Este aspecto es tal vez los menos explorados académicamente en razón a que en Colombia aún existe una gran desconfianza por parte de los militares sobre la restitución de sus derechos políticos, llegándose a utilizar erróneamente la idea que las FFMM son apolíticas (Peña Torres, 2002; Nieto Ortiz, 2004; “Militares apolíticos, reservas no”, 2014; Borrero Mansilla, 2015, 2017; “Reacciones encontradas por voto para militares”, 2016). Así mismo, hay una falta de consenso entre los decisores políticos y la academia sobre la restitución de los derechos políticos a los militares y las posibles desventajas que esto pueda traer (Valencia Tovar, 1990; “Fuerzas Militares quedarían

facultadas para votar”, 2012; “Somos de los pocos países donde militares no votan”, 2012; “Polémica propuesta del voto de los militares”, 2016; García Cabra, 2017; Pérez Vergara, 2018; Polanco Barreto, 2018; Vélez Agudelo, 2018).

La distinción que existe entre comprensión y participación política son cruciales para el cumplimiento de los deberes profesionales consagrados en la Constitución política. Aunque se acepta la necesidad de la abstención de la participación política pública o partidismo por parte de los oficiales de las Fuerzas Armadas, se debe tener -como lo propone Babcock-Lumish “una comprensión más matizada de lo que significa ser político mientras se lleva el uniforme” (2013:2).

Esa neutralidad política, entendida como la práctica de abstenerse de tomar una posición en una disputa política, no debe alejar al profesional militar de la comprensión del contexto político en que se opera. Por tanto, el militar por naturaleza no es que sea apolítico, es que debe ser despolitizado. Esta idea fue propuesta por Huntington (1957), quien planteaba que mientras más profesional fuera un Ejército menos probable sería que participe en las políticas nacionales. Sin embargo, la tesis de Huntington ha sido enérgicamente criticada por sus deficiencias teóricas y empíricas desde el ámbito académico (Babcock-Lumish, 2013).

Una de las críticas, es que el profesionalismo no causa neutralidad por sí solo. Sin duda, el profesionalismo es un factor importante, y la llegada de las instituciones profesionales dio forma a las normas de neutralidad política

dentro de la cultura militar. La neutralidad de las instituciones militares es una expresión de la apreciación ideológica del Estado. De modo que el militar no es neutral per se, sino porque aprecia los beneficios de tener una administración estatal neutral. El soldado se vuelve políticamente neutral cuando aprecia que el estado democrático, y no un partido político específico, brinda protección y servicios para él y sus grupos de identificación. Sin embargo, es importante enfatizar que la lealtad al estado por sí sola no es suficiente. El oficial también debe apreciar y respetar el proceso democrático por el cual los líderes civiles adquieren autoridad. Así pues, la apreciación del Estado solo puede conducir a una desobediencia ilegítima. Si el soldado aprecia el Estado, pero cree que solo un grupo en particular puede proteger al Estado, podría motivarse para intervenir en la política (Pion-Berlín y Martínez, 2017). Por ello, Laguna señala que:

Es norma común de los Ejércitos modernos pertenecientes a países democráticos que no deben politizarse. Este criterio es universalmente aceptado, aunque haya diversas circunstancias que en casos concretos lo hayan condicionado. Las Fuerzas Armadas se deben a la nación y no a una fracción de ella, como es el caso de un partido político, lo que no significa que los militares, profesionales o no, no tengan sus preferencias (1987:130).

Aquí se debe agregar una distinción adicional entre la apreciación del Estado y la apreciación del proceso democrático. El militar se vuelve políticamente neutral cuando cree que es el proceso democrático el que asegura los servicios y la protección. Si reconoce que un proceso neutral que permite que diferentes facciones compiten pacíficamente crea más riqueza y, por lo tanto, más servicios y protección, el soldado adoptará esta actitud

neutral. En consecuencia, la neutralidad verdadera surgirá de esta apreciación del proceso democrático más que de la lealtad a cualquier facción específica dentro de la sociedad (Rahbek-Clemmensen, 2013).

Como se mencionó anteriormente, en Colombia las FFMM y la Policía Nacional tienen grandes limitaciones a sus derechos políticos como el ejercicio al voto y la intervención en debates políticos, de modo que el discurso oficial se ha caracterizado por promover la idea errónea de que las FFAA son apolíticas. Por esta razón, el mando militar y los oficiales fueron reacios a opinar con mayor profundidad sobre el tema.

Aun así, el 79,1% de los oficiales de las FFMM mantienen un significativo interés sobre la política (75.1% del Ejército, 89.4% de la Armada y 83.0% de la Fuerza Aérea). Así mismo, el 43.6% (39,3% del Ejército, 55,3% de la Armada y 47,2% de la Fuerza Aérea) indican que hablan frecuentemente sobre política con sus amigos. Esto puede deberse a que el país ha tenido una guerra bipartidista y un gobierno de pactos como el Frente Nacional, que dividió ideológicamente al país y ubicó a unos y otros en bandos opuestos. Aunque en la actualidad se sigue usando en Colombia una estrategia de polarización como parte de la política nacional y la evolución, y quizás consolidación, de la democracia (“¿Existe la polarización en Colombia?”, 2019; Borda, 2018), es importante que los militares se mantengan alejados de estas discusiones y conserven su estatus de neutralidad y obediencia al decisor político democráticamente electo.

Al respecto, Martínez (2014:51) explica en detalle cinco componentes requeridos para la consolidación de la democracia y lograr una sociedad fiel al modelo político, actores que utilicen las nuevas reglas y procedimientos, y una mayoría en la sociedad que crea en el modelo democrático como el más legítimo y efectivo disponible. Primero, una sociedad civil sólida, lo suficientemente fuerte como para permitir el ejercicio, sin limitaciones, de las libertades de asociación y comunicación. Segundo, una sociedad política autónoma y valorada, capaz de ejercer supervisión sobre las autoridades y el aparato del Estado. Tercero, el Estado de Derecho, que, en el espíritu del constitucionalismo, debe ser algo más que el Estado de la mayoría, debe buscar, cuando sea necesario, consenso, acuerdos mutuos y negociación. Cuarto, una burocracia estatal aceptable, utilizable y lista para ser empleada por el gobierno democrático. Quinto, una sociedad económica institucionalizada que medie entre el Estado y el mercado.

Este interés sobre la política es significativo cuando se analiza a la luz de la frecuencia en la que se hablaba de política en las familias de los oficiales cuando eran niños o adolescentes. Los padres de los oficiales son hijos de la violencia bipartidista de mediados del siglo veinte en Colombia, donde en muchos casos los temas políticos que no se comentaban por miedo a las etiquetas y represalias. Solo el 18,3% (18,5% del Ejército, 14,9% de la Armada y 20,8% de la Fuerza Aérea) indican que los temas políticos se trataban con mucha frecuencia y el 39,6% (41,6% del Ejército, 40,4% de la Armada y 32,1% de la Fuerza Aérea) manifiestan que nunca se trataban esos temas.

El interés se hace notorio cuando se analiza la frecuencia con la que los oficiales hacen seguimiento a las noticias por diversos medios de comunicación. Un número importante de oficiales indican que le hacen bastante seguimiento a los acontecimientos nacionales e internacionales a través de televisión (85,3%), internet (83,9%), prensa (67,9%) y radio (66,7%). En especial los temas de las FFMM, política nacional e internacional son los que más les interesan (97,4%, 91,6% y 90,8% respectivamente).

Por otra parte, aunque el 60,4% de los oficiales de la FFMM (62.4% del Ejército, 57.4% de la Armada y 56.6% de la Fuerza Aérea) consideran que generalmente la política parece tan complicada que los ciudadanos no pueden entender lo que sucede; el 67,0% de las FFMM (60.7% del Ejército, 76.6% de la Armada y 79.2% de la Fuerza Aérea) están en desacuerdo con la idea que en política lo único que pueden hacer los ciudadanos es votar.

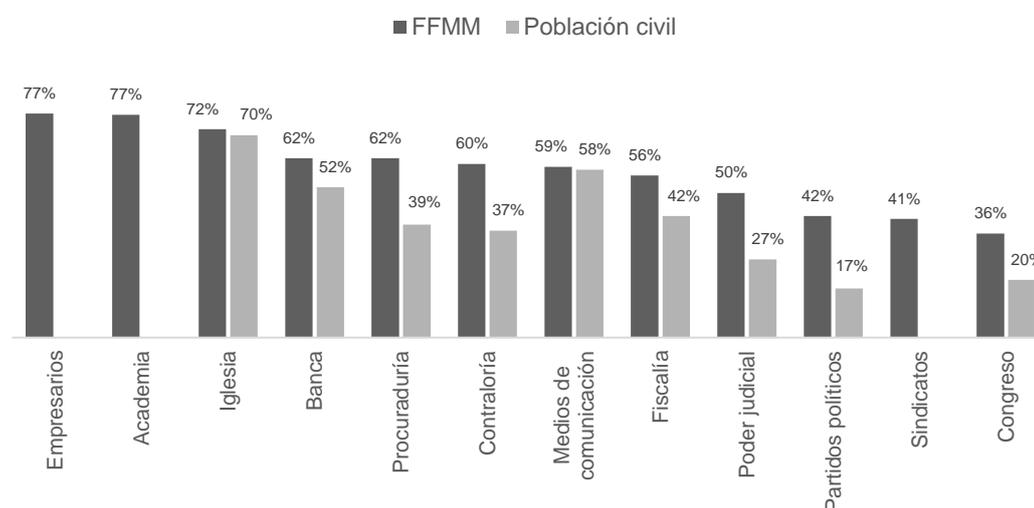
Estas cifras analizadas en conjunto desafían la idea en el sistema colombiano de que las FFAA son apolíticas; por el contrario, se interesan en la política en razón a que los decisores políticos diseñan las estrategias para el uso de la fuerza militar y tal como se verá más adelante, se muestran respetuosos de las instituciones y valores democráticos.

3.5. Instituciones y movimientos sociales

El alejamiento de las FFMM de la política podría significar una perspectiva bastante negativa sobre la valoración de diversas instituciones o actores de la democracia colombiana; sin embargo, cuando se indagó a los oficiales sobre

su percepción (positiva o negativa) de diversas instituciones, estos presentan una visión más positiva que la que tiene la población civil colombiana.

Gráfico 24. Valoración positiva de instituciones



Fuente: elaboración propia con base en la información de Yanhaas (2018:26)

En efecto, mientras que el 76% de la población civil creían para el año de la aplicación del cuestionario que Colombia iba por un mal camino (Yanhaas, 2018:6) y la imagen de las instituciones era bastante desfavorable, los oficiales de las FFMM mantienen una visión diferente (Gráfico 24). Por ejemplo, aun a pesar del desprestigio que en Colombia tienen los poderes legislativo y judicial, los oficiales tienen una valoración 16% más positiva del Congreso que el resto de los ciudadanos, 23% más favorable del poder judicial y 25% más benévola de los partidos políticos.

La valoración que hacen los oficiales de las instituciones, por encima incluso de la media de los ciudadanos que no pertenecen a las FFMM, puede interpretarse como un sinónimo de obediencia al sistema democrático y sus

valores, así como a los decisores políticos elegidos por mandato ciudadano quienes establecen la estrategia para el uso de la fuerza militar. El Ejército solo puede existir porque los soldados y oficiales individuales deciden servir y, si se encuentran en el campo de batalla, cumplir su misión ante el Estado y la sociedad. Por lo tanto, el sistema militar depende de estar generalmente sincronizado con los valores y experiencias de los individuos que sirven y luchan. El Ejército tiene que integrar las voluntades individuales de los soldados en un patrón consistente que corresponda con sus estrategias requeridas institucionalmente y esto solo ocurre porque los soldados y oficiales ven este esfuerzo como significativo, y las FFMM como una institución legítima (Rahbek-Clemmensen, 2013:147).

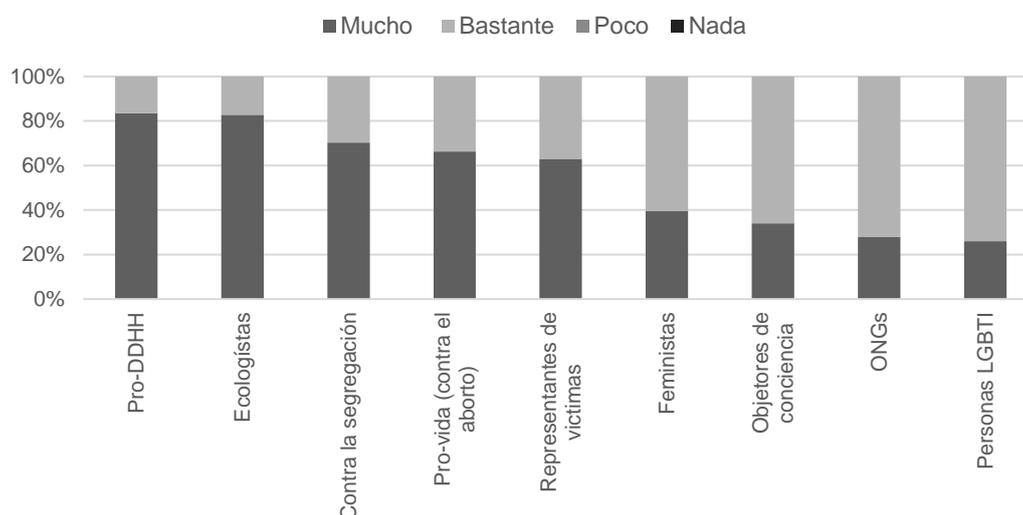
La valoración de las instituciones por parte de los oficiales en una forma superior a los de la media de la población civil colombiana incide de cierta forma en que aprueben la existencia y diversidad de los movimientos sociales. Los movimientos sociales muestran los conflictos que presenta la sociedad, por ello

(...) son una expresión organizada de la sociedad civil sin que la agoten, pues en ella también están, entre otros, los grupos económicos, las asociaciones religiosas y los individuos. Por movimientos sociales entendemos aquellas acciones sociales colectivas permanentes que se oponen a exclusiones, desigualdades e injusticias, que tienden a ser propositivos y se presentan en contextos socioespaciales y temporales específicos (Archila Neira, 2006:12).

En América Latina, las relaciones entre movimientos sociales y Estado han oscilado entre el antagonismo y la subordinación. El primero ha sido alimentado por una vieja enemistad, ligada con la tradición jacobina y

marxista, que enfrenta radicalmente la incipiente sociedad civil a los Estados nacionales en construcción. En la segunda cabría la subordinación total de la sociedad civil cuando no su aniquilación.¹⁸ En este escenario, la búsqueda de nuevos canales de participación política y de redistribución de bienes y servicios han sido los objetos principales de organización de los sectores subordinados (Leal Buitrago, 1991:8). Es por ello por lo que los movimientos sociales descansan en la arena pública y por ende del debate político.

Gráfico 25. Valoración de movimientos sociales por parte de los oficiales



Fuente: elaboración propia

Todos los oficiales de las FFMM los aprueban mucho o bastante (ninguno los desapueba), incluyendo algunos como los objetores de conciencia y las ONGs que han criticado tradicionalmente a las FFMM

¹⁸ Entre esos extremos aparece la necesidad de una autonomía por parte de los actores sociales que no significa plegarse al Estado, pero tampoco retirarse del escenario de conflicto social por un antagonismo intransigente. Esto implica asumir las reglas de juego de la democracia, pero yendo más lejos, incluso apostarle a “democratizar la democracia” o a construir otra democracia posible (Archila Neira, 2006:12).

(Internacional de Resistentes a la Guerra, 2018; Orrego Landazabal, 2008; Pinzón, 2015).

La tendencia positiva de las opiniones de los oficiales de las FFMM sobre los movimientos sociales (Gráfico 25) conlleva a la aceptación de la diversidad y al mantenimiento de unas relaciones civiles-militares concordantes a un sistema democrático como el colombiano. Los militares ven en los movimientos sociales la encarnación de los derechos que la ciudadanía reclama, lo que se sintetiza en la consigna del derecho a tener derechos (Archila Neira, 2006). Significa, además, que los oficiales de las FFMM de Colombia del siglo XXI son abiertos a la posibilidad de disensión entre la sociedad a la que obedecen y que permanecen atentos para evolucionar respecto a sus requerimientos.

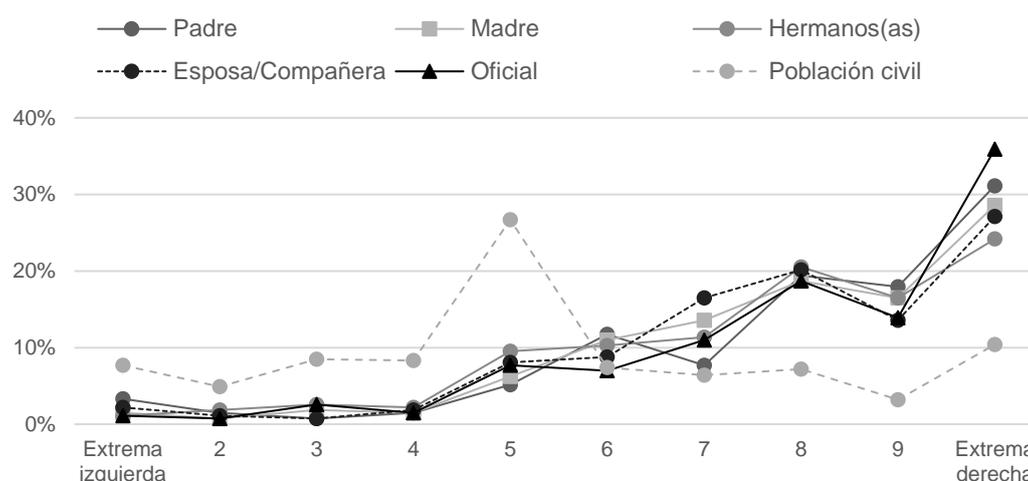
3.6. Tendencia ideológica

En razón a que, de acuerdo con los oficiales, nunca se les había indagado directamente sobre su ideología política, esta fue tal vez una de las preguntas que más causó sorpresa cuando se aplicó el cuestionario. Tal vez esta sea la razón por la cual la ideología política de los oficiales de las FFMM pareciera estar ligada a la ideología de sus padres, hermanos y esposa/compañera permanente.

Frente a esta tendencia, pueden existir dos posibilidades, la primera radica en que los oficiales han recibido de su entorno familiar (padres y hermanos) cierta tendencia ideológica frente al sistema democrático

colombiano y ellos a su vez, han buscado esta continuación en su esposa/compañera permanente. Otra explicación puede radicar frente a la duda de expresar libremente su ideología política, decidiendo responder al cuestionario con la opinión de sus familiares más cercanos.

Gráfico 26. *Tendencia ideológica*



Fuente: elaboración propia con base en la información de Latinobarómetro (2017)

La tendencia política de los oficiales y su núcleo familiar cercano (padre, madre, hermanos y esposa/compañera permanente) así como la de la población civil colombiana está representada en el Gráfico 26. La autoubicación de los oficiales se mantiene bastante cerca (menos del 7% de diferencia) de la media de la población civil en los segmentos de izquierda (extrema izquierda a 4) y de centro derecha (6 y 7), existiendo una discrepancia más significativa en el centro (5: 19% de diferencia) y en la derecha (10: 25,5% de diferencia). En los cuatro primeros segmentos de la izquierda hay una mayor proporción de oficiales institucionales (3%) que de ocupacionales (1%); así mismo, en los últimos tres segmentos de la derecha

el porcentaje de oficiales institucionales es mayor (29%) que el de ocupacionales (7%). En forma general, el 4,4% de los oficiales indican que tienen una ideología política de izquierda, un 16,1% de centro y un 79,5% de derecha. De los oficiales que se autoidentifican como ocupacionales, el 1,1% tiene una autoubicación de extrema izquierda e izquierda (posiciones 1, 2 y 3), el 8,4% tienen una autoubicación de centro (posiciones 4, 5, 6 y 7) y el 9,5% tienen una autoubicación de derecha y extrema derecha (posiciones 8, 9 y 10). En el caso de los oficiales que se identifican como institucionales el 3,3% tiene una autoubicación de extrema izquierda e izquierda (posiciones 1, 2 y 3), el 18,7% tienen una autoubicación de centro (posiciones 4, 5, 6 y 7) y el 59,0% tienen una autoubicación de derecha y extrema derecha (posiciones 8, 9 y 10).

Un aspecto que puede influir en la tendencia ideológica de derecha de los oficiales y sus familias es la cercanía que los temas importantes para las FFMM tales como la política de defensa y seguridad, el presupuesto para las Fuerzas, el fuero penal militar, el derecho al voto, los ascensos militares y el régimen pensional, con las propuestas políticas del partido Centro Democrático de tendencia ideológica de derecha. Por ejemplo, a través del Decreto 2070 de 2003, el entonces presidente Alvaro Uribe Vélez, intentó mejorar el régimen pensional de las FFMM, incluyendo el de los soldados profesionales; sin embargo, fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-432 de 2004. Así mismo, junto con el partido Cambio Radical, el Centro Democrático han propuesto crear mecanismos diferenciales para juzgar los militares en el marco de la

Jurisdicción Especial para la Paz (JEP)¹⁹ (“proponen crear sala para militares en la JEP”, 2018).

Otro aspecto que de cierta forma puede predisponer la tendencia ideológica de las familias y de los oficiales es la existencia de víctimas del conflicto armado colombiano dentro de sus miembros, siendo este tema uno de los fundamentales del partido Centro Democrático (2014:1). El 63,7% de los oficiales se consideran o han sido reconocidos como víctimas del conflicto armado y el 50,2% tienen víctimas dentro de sus familias. Dentro de estas cifras, el 43,6% de los oficiales que se consideran o han sido reconocidos como víctimas y el 32,2% que tienen víctimas en su familia corresponden a los oficiales que tienen una autoubicación ideológica de derecha o extrema derecha (posiciones 8, 9 y 10).

Esta situación se manifiesta en forma significativa frente a la opinión que tienen sobre el acuerdo de paz firmado con las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) y el proceso de paz adelantado con el Ejército Nacional de Liberación (ELN). Solo el 30,0% de las familias tienen una opinión favorable del acuerdo de paz con las FARC y solo el 28,6% apoyan los diálogos con el ELN. No obstante, los oficiales tienen una opinión más favorable de estas opciones de paz, el 37,7% apoyan el acuerdo de paz con las FARC, correspondiendo un 22,7% a los oficiales de autoubicación

¹⁹ La JEP es “el componente de justicia del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y no Repetición, creado por el Acuerdo de Paz entre el Gobierno Nacional y las Farc-EP. La JEP tiene la función de administrar justicia transicional y conocer de los delitos cometidos en el marco del conflicto armado que se hubieran cometido antes del 1 de diciembre de 2016” (Jurisdicción Especial para la Paz, 2018).

ideológica de derecha y extrema derecha (posiciones 8, 9 y 10); un 13,2% a los que tienen autoubicación de centro (posiciones 4, 5, 6 y 7); y únicamente 1,8% de los que tienen una autoubicación de izquierda o extrema izquierda (posiciones 1, 2 y 3). El 34,1% de los oficiales apoyan los acercamientos de paz con el ELN; dentro de este valor, el 20,5% proviene de los oficiales con autoubicación de derecha y extrema derecha (posiciones 8, 9 y 10); 13,2% a los que tienen autoubicación de centro (posiciones 4, 5, 6 y 7); y solo un 1,1% de los que tienen una autoubicación de extrema izquierda o izquierda (posiciones 1, 2 y 3).

Los oficiales que se identifican como institucionales tienen un 56,6% de opinión desfavorable del acuerdo de paz con las FARC (36,7% de opinión favorable y 6,8% de indiferencia); similarmente, los ocupacionales manifiestan un 51,9% de desfavorabilidad (42,3% de opinión favorable y 5,8% de indiferencia). En forma similar, los diálogos de paz con el ELN tienen una opinión desfavorable del 53,4% de los oficiales institucionales (33,9% de opinión favorable y 12,7% de indiferencia) y del 50,0% de los ocupacionales (34,6% de opinión favorable y 15,4% de indiferencia).

El 48,7% de los oficiales de las FFMM estarían dispuestos a que un antiguo miembro de las FARC sea su compañero de trabajo. En este porcentaje, el 30,4% pertenece a los oficiales con autoubicación de derecha y extrema derecha (posiciones 8, 9 y 10) y solo un 2,9% a los que tienen una autoubicación de izquierda o extrema izquierda (posiciones 1, 2 y 3). El 50,2%

de los oficiales que se identifican como institucionales y el 55,8% de los ocupacionales les desagradaría esa idea.

Tabla 42. *Valoración de conceptos sociopolíticos*

Concepto	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente
Propiedad privada	91,6%	3,3%	5,1%
Tradiciones	84,6%	5,5%	9,9%
Iglesia	81,3%	6,2%	12,5%
Capitalismo	75,5%	8,1%	16,5%
Divorcio	72,9%	9,5%	17,6%
Eutanasia	70,7%	16,5%	12,8%
Pena de muerte	70,3%	23,8%	5,9%
Libertad sexual	42,9%	31,5%	25,6%
Legalización droga	31,5%	55,7%	12,8%
Prostitución	23,4%	42,1%	34,4%
Comunismo	6,2%	82,4%	11,4%

Fuente: elaboración propia

La ideología política de los oficiales, de una tendencia mayoritaria de derecha, incide en su valoración de algunos conceptos sociopolíticos (Tabla 42). Es así como los aspectos más relacionados con la ideología de derecha, como la propiedad privada, las tradiciones, la iglesia y el capitalismo tienen una mayor predominancia (83,2% de aceptación promedio) y las ideas de izquierda, como el comunismo y la legalización de la droga, menor. Algunos conceptos tienen el mayor índice de reprobación por parte de los oficiales que se autoubican ideológicamente cerca o en la extrema derecha (posiciones 8, 9 y 10); por ejemplo, el comunismo tiene un 59,0% de desaprobación por estos, la legalización de la droga un 44,0%, la prostitución tiene un 28,2% y la libertad sexual un 23,4%.

3.7. Valores ciudadanos

Finalmente, los oficiales asignan una importancia no inferior al 90,8% a los fines esenciales del Estado colombiano consagrados en el artículo 2 de la constitución política. Estos fines son entendidos como valores ciudadanos ya que todos los colombianos están en la obligación de propender por el mantenimiento del Estado social de derecho.

Tabla 43. *Importancia de valores ciudadanos*

Valor	Muy importante	Bastante importante	Poco importante	Nada importante
Mantener unas FFAA eficientes	84,2%	8,8%	2,6%	4,4%
Defender la independencia nal.	78,4%	13,6%	4,0%	4,0%
Proteger a todas las personas	76,2%	17,9%	2,9%	2,9%
Servir a la Comunidad	71,1%	23,8%	1,5%	3,7%
Garantizar derechos y deberes	67,4%	24,2%	4,4%	4,0%
Conservar el medio ambiente	64,8%	29,7%	1,5%	4,0%
Promover la prosperidad	60,8%	31,5%	5,1%	2,6%
Participación de los ciudadanos	58,2%	32,6%	5,5%	3,7%
Proteger la libertad de expresión	56,0%	35,5%	4,8%	3,7%

Fuente: elaboración propia

Naturalmente los oficiales asignan la mayor importancia al mantener unas FFAA entrenadas y eficientes (84,2% - Tabla 43); sin embargo, cuando se toman los valores totales (muy importante y bastante importante), se identifica que es más importante para ellos el servir a la comunidad (94,9%), conservar el medio ambiente y la naturaleza (94,5%) y proteger a todas las personas en su vida, honra, bienes y creencias (94,1%). Proteger la libertad de expresión y facilitar la participación de los ciudadanos en las decisiones que los afecten son los valores que tienen menor predominancia (91,6% y

90,8% respectivamente) quizás en razón a que no corresponden a la responsabilidad directa de las FFMM sino a la Policía Nacional.

Conclusiones

Esta tesis analizó la identidad militar de las FFMM colombianas, un tema prácticamente inexistente en la literatura académica, con el fin de dar solución a algunos de los interrogantes que nacieron en mí hace más de 20 años y que se han mantenido a lo largo de mi vida profesional como Oficial del Ejército. Busca principalmente ayudar a fortalecer el entendimiento que los demás ciudadanos puedan tener sobre las FFMM para mejorar las relaciones entre civiles y militares, la gobernabilidad del Estado y el robustecimiento de la democracia.

Aunque por la novedad de los temas examinados y la inexperiencia de las FFMM en este tipo de investigaciones no he podido profundizar tanto como hubiera querido, considero que este trabajo ha sentado un precedente significativo puesto que ha generado confianza en los mandos militares y ha permitido el desarrollo de otros proyectos de investigación subsiguientes. Uno de los obstáculos más grandes, que comienza a ser solucionado con esta tesis, es la ausencia de estudios previos de estas características que impiden la realización de análisis comparativos de los resultados aquí obtenidos. Por tal motivo, este documento debe interpretarse como una foto fija de una muestra de oficiales de las FFMM de Colombia basándose en las opiniones sobre su vida profesional.

Para el desarrollo de la investigación se plantearon varias hipótesis sobre tres ámbitos de los oficiales de las FFMM: (1) sus rasgos

sociodemográficos, (2) su visión sobre qué es ser militar y (3) su idoneidad profesional, que fueron testadas en un grupo de oficiales de 273 oficiales de las FFMM de Colombia (173 del Ejército, 47 de la Armada y 53 de la Fuerza Aérea) que adelantaron el Curso de Estado Mayor en la Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” como requisito para ser promovidos al grado de Teniente Coronel o Capitán de Fragata. Así mismo, se cotejaron los aspectos más relevantes con una muestra de 1.120 cadetes (886 hombres y 234 mujeres), futuros(as) oficiales del Ejército, de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Esto significa que se obtuvo la caracterización del 8,8% de los Mayores del Ejército, el 10,6% de los Capitanes de Corbeta de la Armada (incluyendo los Mayores del Cuerpo de Infantería de Marina) y el 12,8% de los Mayores de la Fuerza Aérea, así como del 80% de la población estudiantil de la escuela de formación del Ejército.

Dado lo anterior, no se pueden generalizar los resultados respecto a la totalidad de oficiales de las FFMM, ni mucho menos a los suboficiales o soldados; sin embargo, la muestra seleccionada es significativa toda vez que son los oficiales que en la actualidad tienen la responsabilidad de tomar las decisiones en las unidades encargadas de ejecutar las órdenes de los decisores políticos y emplear la fuerza militar contra las amenazas a la defensa y seguridad nacional. Así mismo, el estudio y la muestra han de servir como modelo a seguir para la realización de estudios longitudinales en las FFMM a partir del año 2020.

Pese a sus limitaciones, considero que el estudio ha servido para brindar claridad sobre los tres ámbitos de los oficiales de las FFMM investigados, así como para evaluar las hipótesis correspondientes planteadas y confirmar, como también desvirtuar, algunas de las suposiciones tradicionales existentes en la sociedad colombiana sobre las FFMM y sus oficiales.

En relación con el primer ámbito, **los rasgos sociodemográficos**, se identificaron varios aspectos que perfilan los oficiales de cada una de las Fuerzas. Primero, sobre su origen geográfico se determinó que los departamentos de donde proviene el 81.1% de los oficiales son los que tienen mayor participación del PIB nacional (Bogotá D.C., Cundinamarca, Boyacá, Tolima, Bolívar, Santander, Valle del Cauca y Antioquia) y que el 41,3% de los oficiales tienen origen en dos Departamentos del centro del país: Bogotá D.C. y Cundinamarca. Así mismo se estableció que existe cierta relación entre el lugar donde se ubican las escuelas de formación (ESMIC, ENAP, EMAVI), el origen geográfico de los oficiales y la Fuerza a la que pertenecen.

En el Ejército, el 58,2% de los oficiales provienen de Bogotá D.C. (lugar de ubicación de la ESMIC) y los departamentos circunvecinos a esta escuela: Cundinamarca (20,2%), Bogotá D.C. (16,6%), Boyacá (14,5%) y Tolima (6,9%). En la Armada, el 42,5% de los oficiales provienen de Bolívar (34,0%, Departamento donde se ubica la ENAP) y otros Departamentos aledaños: Santander (4,3%), Sucre (2,1%) y Córdoba (2,1%). Bogotá D.C. aporta el 27,7% de los oficiales y Cundinamarca el 8,5%. La Fuerza Aérea tiene una

composición diferente ya que únicamente el 11,3% proviene del Departamento donde se ubica EMAVI (Valle del Cauca), así como de los Departamentos aledaños: Tolima (9,4%) y Caldas (3,8%). En forma similar a las otras Fuerzas, el 41,5% de los oficiales provienen de Bogotá D.C. y el 18,9% de Cundinamarca (18,9%). No hay una representatividad significativa de oficiales provenientes de las zonas más afectadas por el conflicto armado

Segundo, sobre su estratificación económica se determinó que la familia promedio de los Oficiales del Ejército (62,4%) y de la Fuerza Aérea (45,3%) se ubica en el estrato tres (medio-bajo). La familia promedio de la Armada (46,8%) es de estrato cuatro (medio). Los estratos bajos (1 y 2) solo alcanzan el 5,9% de las familias y los estratos altos (5 y 6) tienen una participación del 10,3%. Un elemento aportante a la estratificación económica de las familias radica en que el 72% de los progenitores de los oficiales de las FFMM tienen educación inferior a pregrado; únicamente el 14,6% han tenido educación universitaria de pregrado y el 13,5% han adelantado estudios de especialización, maestría o doctorado. Así mismo, el 71,4% de los oficiales provienen de familias numerosas, con 3 o más hijos a su cargo, donde el 62,2% de estos son hermanos mayores.

Tercero, sobre sus creencias religiosas, se estableció que el 87,5% de los oficiales de las FFMM son católicos, siendo este porcentaje superior en 14,5% al promedio colombiano y en 28,1% al promedio latinoamericano. La Armada es la Fuerza con un porcentaje mayor de creencia religiosas diferentes a la católica (10,8%), seguida de la Fuerza Aérea (7,3%).

Cuarto, sobre la existencia de progenitores militares (endogamia) se identificó que no existen sagas familiares significativas. Por una parte, un primer grupo correspondiente al 25,7% de la muestra está conformado por hijos de hombres y mujeres que pertenecen o han pertenecido a las FFAA. Por otra, un segundo grupo está compuesto por 74,4% con padres y 90,1% con madres completamente civiles. Hay una tendencia de los hijos en pertenecer a la Fuerza que ha pertenecido su padre, siendo más evidente en el Ejército (19.1%), seguido por la Fuerza Aérea (9.4%) y por último la Armada (8.5%). Esta tendencia es mínima en el caso de las madres ya que solo el 3.6% son o han sido militares (2.2% en el Ejército, 0.7% en la Armada, 0.7% en la Fuerza Aérea y 6.2% en la Policía). Ni en el Ejército ni en la Armada hay padres que provienen de la Fuerza Aérea, quizás debido a la rivalidad entre Fuerzas y a la percepción de la Fuerza Aérea como una institución menos militar que las demás en razón a su limitada exposición directa al riesgo en misiones de combate.

En el segundo ámbito, **la visión militar**, existen diversos aspectos que influyen en la mentalidad militar de los oficiales de las FFMM colombianas. Primero, los motivos para ingresar a la vida militar son principalmente institucionales (63,0%), siendo los oficiales de la Armada los que indican un mayor porcentaje de oficiales (70,2%) con razones institucionales (deseo de ayudar en la defensa del Estado, deseo de una vida ordenada y disciplinada, y admiración por algún militar conocido), seguida por el Ejército (65,3%) y la Fuerza Aérea (49,1%). La Fuerza Aérea tiene el mayor índice de oficiales (39,7%) con razones ocupacionales (deseo de un trabajo estable, búsqueda

de una vida dinámica y búsqueda de prestigio social), seguida por el Ejército (21,4%) y la Armada (17,0%). La tradición familiar, como razón intermedia entre los oficiales institucionales u ocupacionales, tiene un porcentaje relativamente bajo (10,1%); no obstante, el Ejército presenta una diferencia de 10% entre sus oficiales (13,3%) y sus cadetes (3,2%).

Los oficiales de estratos socioeconómicos bajos tienen una mayor predisposición a tener razones ocupacionales para ingresar a las FFMM (43,8%), buscando destacarse en la sociedad a través de la búsqueda de un trabajo estable (25,0%) y lograr prestigio social (12,5%). Los oficiales de estrato socioeconómico medio tienen razones principalmente institucionales (64,2%), un 12,7% de tradición familiar militar y 23,1% de razones ocupacionales. En forma similar, los de estrato alto tienen un 67,9% de razones institucionales, un 10,7% de tradición familiar y 21,4% de razones ocupacionales.

Segundo, las cualidades y virtudes (ética militar, condiciones personales, desempeño en el cargo, condiciones profesionales, ejercicio del mando, cultura física, competencia administrativa y responsabilidad evaluador) son importantes tanto para los oficiales institucionales como para los ocupacionales. No obstante, los institucionales perciben más favorablemente en un 5,8% esos indicadores que los ocupacionales. Los indicadores condiciones personales, desempeño en el cargo y condiciones profesionales son las primeras opciones de importancia para institucionales y ocupacionales por igual.

Sobre los principios institucionales también hay una valoración positiva por parte de institucionales y ocupacionales, teniéndose prioridades diferentes en razón a su visión de la carrera militar. Mientras que para los institucionales son más importantes el patriotismo y la disciplina, para los institucionales lo son la lealtad y el respeto dignidad humana. Esta diferente perspectiva se mantiene sobre el ejercicio del mando, mientras que para los oficiales institucionales es más importante el estimular el trabajo en equipo, para los ocupacionales lo es fomentar la iniciativa en los subordinados. La Armada y la Fuerza Aérea tienen un enfoque sobre la disciplina basada en la relación humana con el subordinado (42,6% y 34,0% respectivamente); el Ejército en cambio, se inclina más a que la disciplina debe ser rígida y no influenciada por factores humanos (21,4%).

Tercero, sobre el riesgo de muerte, el 79,1% de los oficiales son conscientes de la necesidad de ofrendar la vida en cumplimiento de su deber, siendo la Fuerza Aérea y la Armada las Fuerzas que más aceptan esta premisa (89,4% y 84,9% respectivamente); los oficiales del Ejército son más escépticos al respecto y en un 25,4% desaprueban esa idea. La idea de que a un militar hoy en día ya no se le puede exigir que arriesgue su vida tiene una aceptación generalizada en las tres Fuerzas, existiendo una mayor diferencia en los oficiales de la Armada (44,0%) y los de la Fuerza Aérea (10,2%).

Cuarto, los estímulos profesionales de corte institucional como reconocimientos simbólicos y la asignación de funciones especialmente delicadas tienen una mayor preferencia por parte de los oficiales

institucionales; no obstante, estos muestran una ambivalencia ya que también aprecian estímulos de corte ocupacional como la designación en cargos que aporten ventajas económicas (46,2%) y el nombramiento en puestos de responsabilidad (71,2%). El nombramiento en puestos de responsabilidad tiene el mayor interés por parte de los oficiales de las tres Fuerzas, con una media de 4,3 sobre 5,0; la Armada tiene una media de 4,5 sobre 5,0, el Ejército 4,3 y la Fuerza Aérea 4,1.

Quinto, las FFMM colombianas tienen una visión principalmente corporativista al opinar mayoritariamente que los cargos de responsabilidad política como el ministro de defensa nacional (38,1%), los tres viceministros de defensa (55,3%) y el director nacional de inteligencia deben ser militares en retiro (24,9%) deben ser militares en retiro. Así mismo, consideran que esos cargos deben ser ocupados por militares en actividad (21,2% para el ministro de defensa, 19% para los viceministros y 53,5% para el director de inteligencia).

Sexto, sobre el prestigio de las FFAA se identificó que los oficiales, suboficiales y auxiliares de la Policía Nacional tienen una valoración inferior a la de las FFMM. Por su parte, los oficiales del Ejército (4,08 sobre 5,0) tienen una valoración inferior a los oficiales y suboficiales de la Fuerza Aérea (4,45 y 4,13 respectivamente) y de los oficiales de la Armada (4,23). Los suboficiales del Ejército tienen una valoración inferior (3,66) a la de los soldados profesionales del Ejército (3,81) y la Armada (3,72). Esta percepción negativa

del Ejército como Fuerza se replica cuando los oficiales de las FFMM indican que no recomendarían a sus hijos ingresar a mencionada institución.

Los oficiales del Ejército apoyan más el ingreso de sus familiares a otra Fuerza (el 20,2% aconsejan el ingreso a la Fuerza Aérea, el 5,8% a la Armada y el 0,6% a la Policía Nacional). En el caso de la Armada, el 42,6% de los oficiales sugieren el ingreso a su propia Fuerza, el 2,1% al Ejército y el 2,1% a la Fuerza Aérea. El 34,0% de los oficiales de la Fuerza Aérea alientan el ingreso a su propia Fuerza, pero el 66,0% sugieren no ingresar a las FFMM.

Sobre el tercer y último ámbito, **la idoneidad profesional**, se reconocieron igualmente aspectos característicos de los oficiales que delimitan su evolución profesional. Primero, sobre la educación militar el 75,8% de los oficiales (71,7% del Ejército, 87,2% de la Armada y 75,8% de la Fuerza Aérea) se consideran capacitados para cumplir con la misión de su Fuerza, pero tienen una perspectiva un poco diferente sobre la capacitación del resto de sus Fuerzas. Únicamente el 61,2% de los oficiales (54,9% del Ejército, 76,6% de la Armada y el 67,9% de la Fuerza Aérea) considera que los demás integrantes están capacitados para cumplir con su misión.

Al respecto, hay un marcado negativismo sobre la capacitación que se imparte en las escuelas de formación. El 65,2% de los oficiales de las FFMM (61,8% del Ejército, 74,5% de la Armada y 67,9% de la Fuerza Aérea) creen que estas no están preparando adecuadamente a los futuros oficiales para cumplir sus responsabilidades, siendo la razón principal la desactualización del modelo educativo (71,4%). Así mismo, el 70,3% de los oficiales (69,4% del

Ejército, 74,5% de la Armada y 69,8% de la Fuerza Aérea) consideran que el sistema educativo de las FFMM (tiempo en las escuelas de formación, orientación estratégica en el sistema educativo, estructura de progreso académico) es la segunda razón para las falencias en la capacitación del personal. Como resultado de lo anterior, el 61,9% de los oficiales de las FFMM creen que es necesario reformar intensa o totalmente la educación militar de sus Fuerzas, un 35,2% piensan que es necesario reformarla parcialmente y solo un 2,9% creen que está bien como está en la actualidad.

Otro significativo negativismo por parte de los oficiales de las FFMM gira entorno a la capacitación de la mujer militar, siendo más marcada esta tendencia en el Ejército en las especialidades de los cuerpos de combate (ingeniería y mantenimiento, inteligencia, aviación y combate). Sin embargo, las especialidades desempeñadas por oficiales femeninas del cuerpo administrativo (sanidad, administración y logística, y TICs) y del cuerpo de justicia penal militar son valoradas más favorablemente.

Segundo, la capacitación en idiomas extranjeros dista aun de las metas propuestas por el Ministerio de Defensa. En el caso del idioma inglés solo el 30,0% de los oficiales (17,9% del Ejército, 53,2% de la Armada y 49,1% de la Fuerza Aérea) indica que lo entiende, habla, lee y escribe correctamente y el 14,3% (20,8% del Ejército, 0,0% de la Armada y 5,7% de la Fuerza Aérea) no lo entiende en absoluto. El conocimiento de otros idiomas es aún más bajo, el ruso solo se entiende, habla, lee y escribe correctamente por parte del 2,3%

de los oficiales; el francés del 1,8%; el portugués del 1,8%, el alemán del 0,4%, el árabe del 0,7% y el mandarín del 0,4%.

Tercero, respecto a la educación no castrense, el 83,2% de los oficiales de las FFMM no tienen títulos universitarios superiores al nivel de especialización, existiendo una gran dispersión en las áreas de conocimiento de los programas adelantados: 42,5% en ciencias sociales y humanas, 29,3% en economía y administración, y 11,4% en ingeniería y arquitectura. Esto se puede deber a la creencia de las FFMM de que los militares no son académicos y que la guerra, algo netamente práctico, no debe estudiarse. Lo operativo prima sobre lo académico.

Cuarto, aunque los oficiales de las FFMM reconocen las prohibiciones de la Constitución Política sobre sus derechos políticos, el 79,1% se interesan bastante en la política (75.1% del Ejército, 89.4% de la Armada y 83.0% de la Fuerza Aérea). De igual forma, el 43.6% (39,3% del Ejército, 55,3% de la Armada y 47,2% de la Fuerza Aérea) indican que hablan frecuentemente sobre política con sus amigos y hacen un seguimiento permanente del escenario nacional e internacional a través de diversos medios de comunicación (televisión 85,3%, internet 83,9%, prensa 67,9% y radio 66,7%).

Quinto, sobre las instituciones, movimientos sociales y valores ciudadanos los oficiales tienen una mejor valoración que el resto de los ciudadanos; por ejemplo, juzgan 16% más positivamente al Congreso, 25% al poder judicial y 25% a los partidos políticos. Esta valoración, a pesar de la variabilidad política existente en Colombia, puede significar, por una parte,

que la polarización no los afecta del todo ya que están inmersos en una institución rígida que fomenta la obediencia al sistema democrático y la subordinación al poder civil; y por otra, que, a pesar de la dureza de las instituciones castrenses, los oficiales reconocen que son ciudadanos sujetos de derechos y como tales, reconocen la variedad de pensamiento en la sociedad.

Sexto, al respecto de la tendencia ideológica, los oficiales se autoubican en las mismas franjas de derecha y extrema derecha que sus familiares cercanos (padre, madre, hermanos(as) y esposa/compañera permanente). Esta tendencia se acerca bastante a la media de la población a excepción del segmento de centro (19% de diferencia) y de extrema derecha (25,5% de diferencia). El 4,4% de los oficiales indican que tienen una ideología política de izquierda, un 16,1% de centro y un 79,5% de derecha. Los oficiales que se autoidentifican como ocupacionales, el 1,1% tiene una tendencia ideológica de extrema izquierda e izquierda, el 8,4% tienen una tendencia de centro y el 9,5% tienen una autoubicación de derecha y extrema derecha. Para el caso de los oficiales que se identifican como institucionales el 3,3% tiene una tendencia ideológica de extrema izquierda e izquierda, el 18,7% tienen una autoubicación de centro y el 59,0% tienen una autoubicación de derecha y extrema derecha.

En conclusión, los resultados otorgados por esta investigación han permitido establecer algunos rasgos importantes de la identidad militar utilizando la percepción de sus líderes del nivel táctico, siendo tal vez lo más

importante, la identificación de los Oficiales de las FFMM colombianas como profesionales respetuosos del sistema democrático, de la diversidad de los demás ciudadanos y, sobre todo, subordinados al poder civil.

Bibliografía

- Abrahamsson, B. (1972). *Military Professionalization and Political Power*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Abramo, L. (Ed.). (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- Acosta Arévalo, C., Arana Ercilla, M., Mendoza Gómez, M., Valencia García, F., y Muñoz Niño, J. A. (2012). La evaluación de competencias transversales de lectoescritura en el área de investigación para la formación del profesional de ciencias militares. *Revista Científica General José María Córdova*, 10(10), 259-285. <https://doi.org/10.21830/19006586.237>
- Alcántara Sáez, M., e Ibeas Miguel, J. M. (2001). *Colombia ante los retos del siglo XXI: desarrollo, democracia y paz*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Alcívar Zamora, N. X., y Cedeño Barreto, M. (2012). La diversidad de género en el sistema de educación superior: causa y efecto. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*, (Diciembre), 1-4.
- Alexander, L. T., Kepner, C. H., y Tregoe, B. B. (1962). The effectiveness of knowledge of results in a military system-training program. *Journal of Applied Psychology*, 46(3), 202-211. <https://doi.org/10.1037/h0042151>
- Alonso, L. E y Fernández Rodríguez, C.J. (2013). *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Madrid: Siglo XXI editores.

- Alvarez Calderon, C. E. (2017). Guerra Corp.: ¿prohibición o regularización de las compañías militares y de seguridad privada? En L. Vélez Rodríguez (Ed.), *Sociedad y Fuerza Publica ante los retos de la paz* (pp. 55-85). Bogotá D.C.: Grupo Editorial Ibañez.
- Alzate, M. C. (2006). *La estratificación socioeconómica para el cobro de los servicios públicos domiciliarios en Colombia: ¿Solidaridad o focalización?* Santiago de Chile: CEPAL.
- Andújar Castillo, F. (1996). El fuero militar en el siglo XVIII. Un estatuto de privilegio. *Chronica Nova*, (23), 11-31.
- Arana Ercilla, M., Bonilla Tavera, G., Fernández Monsalve, E., López Quintero, C. A., Ortiz Tascón, E., y Fletscher Medina, L. (2011). Las competencias de investigación presentes en los trabajos de grado realizados en la Facultad de Ciencias Militares durante los años 2008 y 2009. *Revista Científica General José María Córdova*, 9(9), 149-186. <https://doi.org/10.21830/19006586.249>
- Arboleda Mora, C. (2002). *Historia del pluralismo religioso en Colombia*. Medellín: Universidad pontificia Bolivariana.
- Archila Neira, M. (2006). Los movimientos sociales y las paradojas de la democracia en Colombia. *Revista Controversia*, (186), 10-32.
- Ardila, O. (2010). Las lenguas indígenas de Colombia: problemáticas y perspectivas. *UniverSOS*, (7), 27-39.
- Arias, R. (2000). Estado laico y catolicismo integral en Colombia. La reforma religiosa de López Pumarejo. *Historia Crítica*, (19), 69-96.
- Ariza, M., y De Oliveira, O. (1999). Inequidades de género y clase. *Nueva Sociedad*, (164), 70-81.

- Arnold, M. J. (2015). *The Future Security Environment: Why the U.S. Army Must Differentiate and Grow Millennial Officer Talent*. Carlisle, PA: US Army War College.
- Arroyo Ortega, A., y Álvarez, M. J. (2018). Violencias cotidianas: perspectivas situadas desde las experiencias de niñas y mujeres en el municipio de Medellín, Colombia. *Sexualidad, Salud y Sociedad*, 29, 123-146. <https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2018.29.06.a>
- Atehortúa, A. (2005). *Militares: otra visión, otros estudios*. Bogotá D.C.: Universidad Pedagógica Nacional.
- Atehortúa Cruz, A. L. (2001). Las fuerzas militares en Colombia: de sus orígenes al Frente Nacional. *Revista Historia y Espacio*, (17), 133-166. <https://doi.org/10.25100/HYE.V0117.6949>
- Atehortúa Cruz, A. L. (2004). Los estudios acerca de las Fuerzas Armadas en Colombia: Balance y desafíos. *Análisis Político*, (51), 12-24.
- Atehortúa Cruz, A. L. (2011). La presencia de Estados Unidos en la formación de los militares colombianos a mediados del siglo XX. *Historia y Espacio*, 7(36), 1-16. <https://doi.org/10.25100/hye.v7i36.1781>
- Atehortúa Cruz, A. L., y Vélez, H. (1994). *Estado y fuerzas armadas en Colombia: 1886-1953*. Cali: Pontificia Universidad Javeriana.
- Avilés, W. (2006). *Global capitalism, democracy, and civil-military relations in Colombia*. Albany: State University of New York Press.
- Avolio, B. J., y Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199-218. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90035-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7)
- Babcock-Lumish, B. (2013). El mito apolítico. *Military Review*, (Noviembre-Diciembre), 2-12.

- Bados Nieto, V. y Durán Cenit, M. (2015). Las "nuevas guerras": una propuesta metodológica para su análisis. *Revista UNISCI*, (38), 9-33.
- Baeza, M.A. (2000). *Los caminos invisibles de la realidad social: ensayo de sociología profunda sobre los imaginarios sociales*. Chile: Ril Editores.
- Baeza, M.A. (2011). Elementos básicos de una teoría fenomenológica de los imaginarios sociales. En J. Coca, J. Valero, F. Randazzo y J.L. Pintos (Coord.) *Nuevas posibilidades de los imaginarios sociales* (pp. 31-42). La Coruña: TREMN – CEASGA.
- Bald, D. (1979). The German Officer Corps: Caste or Class? *Armed Forces and Society*, 5(4), 642-668.
<https://doi.org/10.1177/0095327X7900500408>
- Bañón Martínez, R. (1985). La racionalidad de las políticas de remuneraciones y el diseño de la organización militar española. *Revista Internacional de Sociología*, 43(2), 269-303.
- Bañón Martínez, R., y Olmeda, J. A. (1985). *La institución militar en el Estado contemporáneo*. Bogotá D.C.: Alianza Editorial.
- Barberi Forero, J. F. (2015). *El uso y el abuso de la facultad discrecional en la Fuerzas Militares y la Policía Nacional*. Bogotá D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership : industrial, military, and educational impact*. Mahwah N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Battistelli, F. (1997). Peacekeeping and the Postmodern Soldier. *Armed Forces and Society*, 23(3), 467-484.
<https://doi.org/10.1177/0095327X9702300308>
- Beltrán Cely, W. M. (2013). Pluralización religiosa y cambio social en Colombia. *Theologica Xaveriana*, (175), 57-85.

- Beltrán, W. M. (2012). Descripción cuantitativa de la pluralización religiosa en Colombia. *Universitas Humanística*, (73), 201-237.
- Beramendi, M., Muratori, M., y Zubieta, E. (2015). Análisis del liderazgo a partir de ejercicios de maniobra militar. *Pensamiento Psicológico*, 13(1), 105-118. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI13-1.alem>
- Betts, R. K. (1991). *Soldiers, statesmen, and cold war crises*. New York: Columbia University Press.
- Biddle, S. (2006). *Military Power: Explaining Victory and Defeat in Modern Battle*. Oxford: Oxford University Press.
- Biddle, S., y Long, S. (2004). Democracy and Military Effectiveness. *Journal of Conflict Resolution*, 48(4), 525-546. <https://doi.org/10.1177/0022002704266118>
- Bidegaín, A. M., y Demera Vargas, J. D. (2005). *Globalización y diversidad religiosa en Colombia*. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia.
- Bienen, H. (1983). Armed Forces and National Modernization: Continuing the Debate. *Comparative Politics*, 16(1), 1-16. <https://doi.org/10.2307/421592>
- Blair Trujillo, E. (1999). *Conflicto armado y militares en Colombia: cultos, símbolos e imaginarios*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Blanco Ande, J. (1990). Rasgos del militar profesional. *Cuadernos de estrategia*, 19, 151-160.
- Bland, D. L. (1999). A Unified Theory Of Civil-Military Relations. *Armed Forces and Society*, 26(1), 7-25. <https://doi.org/10.1177/0095327X9902600102>
- Boldry, J., Wood, W., y Kashy, D. A. (2001). Gender Stereotypes and the Evaluation of Men and Women in Military Training. *Journal of Social Issues*, 57(4), 689-705. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00236>

- Bolivar, A. (2005). El lugar de la ética profesional en la formación universitaria. *Revista mexicana de investigación educativa*, 10(24), 93-123.
- Borda, S. (2018). Presidenciales en Colombia: ¿polarización o deterioro de la conversación política? *Nueva sociedad*, 2-6.
- Borrero Mansilla, A. (2006). Los militares: los dolores del crecimiento. En F. Leal Buitrago (Ed.), *En la encrucijada: Colombia en el siglo XXI* (pp. 113-146). Bogotá D.C.: Grupo Editorial Norma.
- Borrero Mansilla, A. (2015). La politización de las Fuerzas Armadas: ¿conveniente?, ¿hasta qué punto? *Democracia en la Red*, 1-3.
- Borrero Mansilla, A. (2017). Las fuerzas armadas de Colombia y la consolidación de la paz. *Foreign affairs Latinoamérica*, 17(4), 36-43.
- Bowyer, R. F. (2007). *Recruiting 21st Century Army Warriors: A Task Requiring National Attention*. Carlisle, PA: US Army War College.
- Broadbent, J., Dietrich, M., y Roberts, J. (1997). *The End of the Professions?: The Restructuring of Professional Work*. Nueva York: Routledge.
- Brooks, R. A., y Stanley, E. A. (2006). *Creating Military Power: the Sources of Military Effectiveness*. Stanford: Stanford University Press.
- Bruneau, T. C., y Matei, F. C. (2008). Towards a New Conceptualization of Democratization and Civil-Military Relations. *Democratization*, 15(5), 909-929. <https://doi.org/10.1080/13510340802362505>
- Bruneau, T. C., y Matei, F. C. (2013). *The Routledge handbook of civil-military relations*. Nueva York: Routledge.
- Burk, J. (2002). Theories of Democratic Civil-Military Relations. *Armed Forces and Society*, 29(1), 7-29. <https://doi.org/10.1177/0095327X0202900102>

- Burnard, P., Dragovic, T., Flutter, J., y Alderton, J. (Eds.). (2019). *Transformative Doctoral Research Practices for Professionals*. Leiden: Brill.
- Busquets, J. (1984). *El militar de carrera en España*. Madrid: Ediciones Ariel.
- Caballero Hernández, G. (2017). *Propuesta para medir la efectividad del Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos*. Bogotá D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.
- Cabrera García, V. E., Cuervo Ríos, J. C., Martínez Castro, Z., y Cabrera Campos, M. A. (2016). Estrategias de afrontamiento frente al divorcio en personas de las Fuerzas Militares de Colombia. *Revista Científica General José María Córdova*, 14(17), 129. <https://doi.org/10.21830/19006586.7>
- Caforio, G., y Martínez, R. (2005). The Spanish Cadet in the European Military Context: a Comparative Analysis of the Professional Socialisation. *Working papers ICPS 244*.
- Caforio, G., y Nuciari, M. (Eds.). (2006). *Handbook of the Sociology of the Military*. Nueva York: Springer.
- Caforio, G. (2007a). The cultural gap between the military and the parent society in Italy. En *Cultural Differences between the Military and Parent Society in Democratic Countries* (pp. 261-266). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Caforio, G. (Ed.). (2007b). *Cultural differences between the military and parent society in democratic countries (Contributions to conflict management, peace economics and development)*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Calderón Rojas, M., y Peña Morales, M. (2014). *Evaluación de los estilos de liderazgo de los comandantes de primera línea del ejército nacional de Colombia*. Bogota D.C.: Universidad Sergio Arboleda.

- Camacho, K. (2013). *Análisis de la integración de la perspectiva de género en las agendas y políticas digitales de Latinoamérica y el Caribe*. Santiago: Cepal.
- Camacho Zambrano, C. M. (2011). Políticas de equidad de género en las Fuerzas Armadas. Impactos en la cultura institucional militar: el caso de la incorporación de cadetes femeninas en la ESMIC. *Revista Científica General José María Córdova*, 9(9), 69-94. <https://doi.org/10.21830/19006586.246>
- Camacho Zambrano, C. M. (2014). *Análisis desde la perspectiva de género del proceso de reclutamiento y selección del personal estudiantil de la ESMIC*. Bogotá D.C.: Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova".
- Cárdenas, M., Pontón, A., y Trujillo, J. P. (1993). Convergencia y migraciones interdepartamentales en Colombia: 1950 - 1983. *Coyuntura Económica*, 23(1), 111-137.
- Cardona, M., García, H. I., Giraldo, C. A., López, M. V., Suárez, C. M., Corcho, D. C., ... Flórez, M. N. (2005). Homicidios en Medellín, Colombia, entre 1990 y 2002: actores, móviles y circunstancias. *Cadernos de Saúde Pública*, 21(3), 840-851. <https://doi.org/10.1590/s0102-311x2005000300018>
- Cardozo Echeverri, A. I., y Delgado Gonzáles, M. (2014). *Identificación de rasgos culturales dominantes en el Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento CT. José Vicente Ortega y Mesa del Ejército Nacional*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Cardozo, I., y Pineda, L. (2014). *Aspectos a fortalecer en relación con la enseñanza de los saberes de ética y liderazgo militar en los estudiantes de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" y los oficiales de la Escuela de Armas y Servicios*. Bogotá D.C.: Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto".

- Carlson, E. (2008). *The lucky few : between the greatest generation and the baby boom*. Londres: Springer.
- Castañeda Pérez, A. (2008). El Ejército: ¿el reflejo más bello del modelo patriarcal? En C. Torres del Río, C. y S. Rodríguez Hernández (Eds.), *De milicias reales a militares contrainsurgentes. La institución militar en Colombia del siglo XVIII al XXI* (pp. 21-52). Bogotá D.C.: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Castillo-Acobo, R. , y Choque-Soto, S. R. (2018). Percepción de violencia y sexismo en estudiantes universitarios. *Entorno*, 66, 51-66.
- Castillo Castañeda, A. (2018). Memoria histórica militar en Colombia. *Revista de Humanidades*, 33, 37-62.
- Castillo, L. (2007). *Etnicidad y nación : el desafío de la diversidad en Colombia*. Cali: Universidad del Valle.
- Castillo Latorre, J. E. (2016). *El liderazgo militar del Ejército Nacional de Colombia, ¿más allá de las unidades militares?* Bogotá D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.
- Castro, E. (2016). Configuración de la migración interna en la región del Paisaje Cultural Cafetero de Colombia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(2), 1563-1585.
- Cegarra, J. (2012). Fundamentos Teórico Epistemológicos de los Imaginarios Sociales. *Cinta moebio*, (43), 1-13.
- Chant, S. H., Craske, N., y Stellino, B. M. (2007). *Género en Latinoamérica*. Ciudad de México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Cheng, J.W., y Su, T.W. (2013). Career Plateauing and Institutional/Occupational Intention for Taiwanese Career Officers. *Military Psychology*, 25(2), 156-165. <https://doi.org/10.1037/h0094957>

- Ciro Gómez, A. R., y Correa Henao, M. (2017). Transformación estructural del Ejército colombiano. Construcción de escenarios futuros. *Revista Científica General José María Córdova*, 12(13), 19. <https://doi.org/10.21830/19006586.155>
- Clayton, A. (2006). *The British Officer: Leading the Army from 1660 to the present*. Harlow: Pearson.
- Cockburn, A. (2007). *Rumsfeld: his rise, fall, and catastrophic legacy*. Nueva York: Scribner.
- Cohen, E. A. (2002). *Supreme command: soldiers, statesmen, and leadership in wartime*. Nueva York: Free Press.
- Coletta, D., y Feaver, P. (2006). Civilian Monitoring of U.S. Military Operations in the Information Age. *Armed Forces and Society*, 33(1), 106-126. <https://doi.org/10.1177/0095327X05282530>
- Collazos, M. F., Echeverry, N., Molina, A. P., Canaval, G. E., y Valencia, C. P. (2005). Riesgo de VIH/SIDA en la mujer: no es cuestión de estrato socioeconómico. *Colombia Médica*, 36(3), 50-57.
- Contreras Cruces, H. (2013). Oficios, milicias y cofradías. Éxito económico, prestigio y redes sociales afroestizas en Santiago de Chile. *Revista de Historia Social y de las Mentalidades*, 17(2), 43-74.
- Corcione Nieto, M. A., y Cabrera Cabrera, L. J. (2018). Identidad e ideología. Dinámicas culturales entre los estudiantes de la Escuela Militar de Cadetes. En A. Fernández-Osorio y E. Latorre-Rojas (Eds.), *La construcción del rol de la mujer militar* (pp.41-65). Bogotá D.C.: Sello Editorial ESMIC.
- Cordero, F. (1989). Servicio Militar Obligatorio y relaciones cívico-militares en América Latina. *Nueva Sociedad*, (104), 51-61.

- Cowles, K. V. (1988). Issues in Qualitative Research on Sensitive Topics. *Western Journal of Nursing Research*, 10(2), 163-179. <https://doi.org/10.1177/019394598801000205>
- Croissant, A. (2004). Riding the Tiger: Civilian Control and the Military in Democratizing Korea. *Armed Forces and Society*, 30(3), 357-381. <https://doi.org/10.1177/0095327X0403000303>
- Croissant, A., y Kamerling, J. (2013). Why Do Military Regimes Institutionalize? Constitution-making and Elections as Political Survival Strategy in Myanmar. *Asian Journal of Political Science*, 21(2), 105-125. <https://doi.org/10.1080/02185377.2013.823797>
- Croissant, A., y Kuehn, D. (2017). Reforming civil-military relations in new democracies: Democratic control and military effectiveness in comparative perspectives. En *Reforming Civil-Military Relations in New Democracies: Democratic Control and Military Effectiveness in Comparative Perspectives*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-53189-2>
- Croissant, A., Kuehn, D., Chambers, P., y Wolf, S. O. (2010). Beyond the fallacy of coup-ism: Conceptualizing civilian control of the military in emerging democracies. *Democratization*, 17(5), 950-975. <https://doi.org/10.1080/13510347.2010.501180>
- Cronk, T. M. (2018). Mattis: U.S. Military Becoming Stronger, More Lethal, More Agile. *DOD News*, 1-3.
- Cuevas Valenzuela, H. (2014). Discurso militar e identidad nacional chilena. *Polis. Revista Latinoamericana*, (38), 1-28.
- Danielsson, E., y Weibull, A. (2008). Sociology at Military Academies. *Armed Forces and Society*, 35(1), 91-105. <https://doi.org/10.1177/0095327X07308623>
- Daros, W. R. (2014). La mujer posmoderna y el machismo. *Franciscanum*, LVI(162), 107-129.

- Dávila Ladrón de Guevara, A., Escobedo, R., Gavina, A., y Vargas, M. (2000). El ejército colombiano durante el período Samper: paradojas de un proceso tendencialmente crítico. *Colombia Internacional*, (49-50), 148-177. <https://doi.org/10.7440/colombiaint49-50.2000.08>
- De la Corte García, A. (2012). El liderazgo en las Fuerzas Armadas. *Revista Ejército*, (8), 60-67.
- Deas, M. D. (2002). El papel de la iglesia, el ejército y la policía en las elecciones colombianas entre 1850 y 1930. *Boletín Cultural y Bibliográfico*, 39(60), 2-29.
- Delgado, J. E. (2015). Colombian Military Thinking and the Fight against the FARC-EP Insurgency, 2002–2014. *Journal of Strategic Studies*, 38(6), 826-851. <https://doi.org/10.1080/01402390.2015.1005610>
- Denzin, N., y Lincoln, Y. (2008). *The landscape of qualitative research*. Londres: Sage Publications.
- Desch, M. C. (2008). *Power and military effectiveness: the fallacy of democratic triumphalism*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Díaz Fernández, A. M. (2004). El servicio de inteligencia español a la luz de la teoría de la organización. *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, (48), 19-40.
- Díaz Fernández, A. M. (2006a). El servicio de inteligencia: un actor político en la transición española. *Studia Historica. Historia Contemporánea*, (23), 201-219.
- Díaz Fernández, A. M. (2006b). Estrategias de prevención: balance desde el 11-S. *Política Exterior*, 20(11), 101-110.
- Díaz Fernández, A. M. (2011). 2001-2011, la transformación de la inteligencia. *Política Exterior*, 25(143), 60-70.

- Díaz Fernández, A. M. (2013). El papel de la inteligencia estratégica en el mundo actual. *Cuadernos de estrategia*, (162), 35-66.
- Díaz Fernández, A. M. y del Real Castrillo, C. (2018). La investigación con temas sensibles en los trabajos fin de grado en criminología. *Revista Española de Investigación Criminológica*, (16), 1-27.
- Díaz Fernández, A. M. (2019). *La investigación de temas sensibles en criminología y seguridad*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Díaz, O., Espinosa, A., Medina, J., y Rincon, J. (2012). *Análisis de la formación en competencias de los cadetes durante su primer año en la Escuela Militar*. Bogotá D.C.: Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto".
- Dickson-Swift, V., James, E. L., Kippen, S., y Liamputtong, P. (2007). Doing sensitive research: what challenges do qualitative researchers face? *Qualitative Research*, 7(3), 327-353. <https://doi.org/10.1177/1468794107078515>
- Drago, J. P. (2006). *Generational Theory: Implications for Recruiting the Millennials*. Carlisle, PA: US Army War College.
- Droz-Vincent, P. (2014). Prospects for "Democratic Control of the Armed Forces"? *Armed Forces and Society*, 40(4), 696-723. <https://doi.org/10.1177/0095327X12468881>
- Duncanson, C., y Woodward, R. (2016). Regendering the military: Theorizing women's military participation. *Security Dialogue*, 47(1), 3-21. <https://doi.org/10.1177/0967010615614137>
- Durán Cenit, M. (2004). La construcción de la paz en Bosnia y Kosovo: la contribución de los actores civiles y militares al proceso. *Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, (45), 41-56.

- Durán Cenit, M.. (2012). La cooperación de FAS españolas y ONG en operaciones de paz. *Ejército de tierra español*, (854), 14-21.
- Durán Cenit, M. (2013). Intereses, identidades y normas en las operaciones de paz: Ejército español y ONG en Kosovo. *Revista Cidob d'afers internacionals*, (104), 181-200.
- Durán, M., Adé, I., Martínez, R. y Calatrava, A. (2016). Experiencias de la participación militar española en misiones internacionales: el caso de los oficiales del Ejército de Tierra (1993-2015). *Revista Española de Ciencia Política*, 42, 127-147. <http://dx.doi.org/10.21308/recp.42.05>
- Durán Cenit, M. (2016). Detecting conflictive cultural factors in complex scenarios of intervention: military and local actors in interaction. *UNISCI Journal*, (41), 9-28.
- Duverger, M. (1972). The Forms of Political Conflict. En *The Study of Politics* (pp. 179-218). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Echeverri Angel, L. (1994). Tendencias o rupturas de la familia colombiana: una mirada retrospectiva y prospectiva. *Maguaré*, (10), 106-121.
- Echeverri Mejía, S. (2016). *Las tipologías familiares colombianas del siglo XXI: Un análisis de los vínculos familiares en las películas de animación infantil estrenadas en Colombia entre el 2009 y el 2016*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Echeverry, A. (1978). *El poder y los militares: un análisis de los ejércitos del continente y Colombia*. Bogotá D.C.: Fondo Editorial Suramérica.
- Echeverry Butirica, M. M. (2005). Fracturas identitarias: migración e integración social de los jóvenes colombianos en España. *Migraciones internacionales*, 3(1), 141-164.

- Fajardo Maldonado, S. M. (2017). La emergencia de la pedagogía militar en Colombia a mediados del siglo XX: apuntes para su comprensión. *Praxis y Saber*, 8(17), 49-65. <https://doi.org/10.19053/22160159.v8.n17.2018.4713>
- Feaver, P. (1999). Civil-military relations. *Annual Review of Political Science*, 2, 211-252.
- Feaver, P. (2003). *Armed servants: agency, oversight, and civil-military relations*. Harvard: Harvard University Press.
- Feaver, P., y Gelpi, C. (2005). *Choosing your battles: American civil-military relations and the use of force*. Princeton: Princeton University Press.
- Feaver, P., y Kohn, R. H. (2001). *Soldiers and civilians: the civil-military gap and American national security*. Cambridge: MIT Press.
- Felitti, K., y Rizzotti, A. (2016). El “machismo latinoamericano” y sus derivas en la educación internacional reflexiones de estudiantes estadounidenses en Buenos Aires. *Magis: Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9(18), 13-28.
- Fernandez-Osorio, A. E. (2017). The Participation of Colombia in United Nations’ Multidimensional Peace Operations: A Complex National Dilemma. *Journal of International Peacekeeping*, 21(1-2). <https://doi.org/10.1163/18754112-02101003>
- Fernandez-Osorio, A. E. (2019). La implementación del acuerdo de paz con las FARC-EP: un estudio comparado desde la experiencia internacional. *Análisis Político*, 32(95), 104-124. <https://doi.org/10.15446/anpol.v32n95.80977>
- Fernandez-Osorio, A. E., Cufiño-Gutierrez, F. N., Gomez-Diaz, C. A., y Tovar-Cabrera, G. A. (2019). Dynamics of State Modernization in Colombia: The Virtuous Cycle of Military Transformation. *Democracy and Security*, 15(1), 75-104. <https://doi.org/10.1080/17419166.2018.1517332>

- Fernandez-Osorio, A. E., y Latorre Rojas, E. J. (2018). *La construcción del rol de la mujer militar*. Bogotá D.C.: Sello Editorial ESMIC.
- Fernandez-Osorio, A. E., Latorre Rojas, E. J., y Mayorga Zarta, N. (2018). The 2018 Colombian Military Academy dataset: a sociological study of population. *Revista Científica General José María Córdova*, 16(23), 147-162. <https://doi.org/10.21830/19006586.345>
- Ferreira, A., y Segura, R. (2000). Examining the Military in the Local Sphere. *Latin American Perspectives*, 27(2), 18-35. <https://doi.org/10.1177/0094582X0002700202>
- Finer, S. E. (2002). *The man on horseback : the role of the military in politics*. Nueva York: Routledge.
- Forero Angel, A. M. (2017a). El Ejército Nacional de Colombia y sus heridas: una aproximación a las narrativas militares de dolor y desilusión. *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología*, (29), 41-61. <https://dx.doi.org/10.7440/antipoda29.2017.02>
- Forero Angel, A. M. (2017b). *El coronel no tiene quien le escuche: Una aproximación antropológica a las narrativas militares*. Bogotá D.C.: Ediciones Uniandes.
- Forero de Moreno, I. (2011). Perspectiva histórica de las relaciones entre la Iglesia Católica y el estamento militar colombiano. *Revista Científica General José María Córdova*, 9(9), 341-357. <https://doi.org/10.21830/19006586.259>
- Foweraker, J. (1987). Corporatist Strategies and the Transition to Democracy in Spain. *Comparative Politics*, 20(1), 57-72. <https://doi.org/10.2307/421920>
- Franke, V. (2001). Generation X and the military: a comparison of attitudes and values between West Point cadets and college students. *Journal of Political and Military Sociology*, 29(1), 92-119.

- Franke, V. C. (2000). Duty, Honor, Country: The Social Identity of West Point Cadets. *Armed Forces and Society*, 26(2), 175-202. <https://doi.org/10.1177/0095327X0002600202>
- Frederic, S. (2014). Educación universitaria y formación militar: caminos de conciliación. *Voces en el Fénix*, 5(33), 110-117.
- Frederic, S. (2015). La formación de los militares argentinos en democracia: panorama y desafíos futuros. *Voces en el Fénix*, 6(48), 78-85.
- Fuentes, F., Karan, C., y Leon, J. (2012). *La educación militar en los oficiales del Ejército un enfoque integral de cambios*. Bogotá D.C.: Escuela Superior de Guerra "General Rafael Rayes Prieto".
- Fundación Ideas para la Paz. (2018). *La transformación del Ejército Nacional: Una mirada comparada con los Ejércitos más modernos del mundo*. Bogotá D.C.: FIP
- Fürst, H., y Kümmel, G. (2011). *Core values and the expeditionary mindset: Armed forces in metamorphosis*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Gade, P. A., Tiggler, R. B., y Schumm, W. R. (2009). The Measurement and Consequences of Military Organizational Commitment in Soldiers and Spouses. *Military Psychology*, 15(3), 191-207. https://doi.org/10.1207/S15327876MP1503_03
- Galvis-Aponte, L. A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia : una aproximación con regresión por cuantiles. *Documentos de trabajo sobre economía regional y urbana*. Bogotá D.C.: Banco de la República de Colombia.
- Galvis-Aponte, L. A., y Pérez-Valbuena, G. J. (2015). Informalidad laboral y calidad del empleo en la Región Pacífica colombiana. *Documentos de trabajo sobre economía regional*, (233), 1-64. <https://doi.org/10.32468/dtseru.233>

- García- Retamero, R., y López-Zafra, E. (2006). Congruencia del rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista latinoamericana de psicología*, (2), 245-357.
- Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A. F., y Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34.
- González González, F. (1993). El Concordato de 1887: Los antecedentes, las negociaciones y el contenido del tratado con la Santa Sede. *Revista Credencial*, (41), 4-16.
- Gonzalez Martínez, M. A., y Betancourt Montoya, M. A. (2018). La transformación del Ejército Nacional de Colombia: una interpretación teórica. *URVIO - Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, (22), 70-84. <https://doi.org/10.17141/urvio.22.2018.3093>
- González, K., Mortigo, A., y Berdugo, N. (2014). La configuración de perfiles profesionales en la educación superior y sus implicaciones en el currículo. *Revista Científica General José María Córdova*, 12(14), 165-182. <https://doi.org/10.21830/19006586.62>
- Gordillo Aldana, C. S. (2014). *Seguridad Mediática: la propaganda militarista en la Colombia contemporánea*. Bogotá D.C.: Uniminuto.
- Gracia, O., Hernández, G., y Ramírez, J. M. (2001). Diferenciales salariales y mercados laborales en la industria colombiana. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (48), 53-100. <https://doi.org/10.13043/dys.48.2>
- Guarnizo-Herreño, C. C., y Agudelo, C. (2008). Equidad de género en el acceso a los servicios de salud en Colombia. *Revista de Salud Pública*, 10, 44-57. <https://doi.org/10.1590/S0124-00642008000600005>
- Guerrero, M. del P. (2011). Alcance de la causal de retiro por llamamiento a calificar servicios en la fuerza pública. *Verba Iuris*, (26), 111-122.

- Guerrero Santacruz, M. del P. (2010). La facultad discrecional aplicada a la fuerza pública desde la jurisprudencia constitucional. *Logos Ciencia y Tecnología*, 2(1), 71-87. <https://doi.org/10.22335/rlct.v2i1.67>
- Gutiérrez Negrete, F. J. (2019). El concepto de Familia en Colombia: una reflexión basada en los aportes de la antropóloga Virginia Gutiérrez sobre la familia colombiana en el marco de la Doctrina Constitucional. *Temas Socio-Jurídicos*, 38(76), 130-154. <https://doi.org/10.29375/01208578.3589>
- Gutiérrez Sanín, F., Wills, M. E., y Sánchez, G. (2006). *Nuestra guerra sin nombre : transformaciones del conflicto en Colombia*. Bogotá D.C.: Grupo Editorial Norma.
- Hager, E. B., y Mazzetti, M. (2015). Los Emiratos envían en secreto mercenarios colombianos a combatir en Yemen. *The New York Times*. Consultado en <https://www.nytimes.com/2015/11/26/universal/es/los-emiratos-envian-en-secreto-mercenarios-colombianos-a-combatir-en-yemen.html>
- Hall, S. (2003). Introducción: ¿Quién necesita "Identidad"? En *Cuestiones de Identidad Cultural* (pp. 13-39). Buenos Aires: Amorrortu.
- Hamad, H. B. (2015). Transformational Leadership Theory: Why Military Leaders are More Charismatic and Transformational? *International Journal on Leadership*, 3(1). <https://doi.org/10.21863/ijl/2015.3.1.001>
- Hedlund, J., Forsythe, G. B., Horvath, J. A., Williams, W. M., Snook, S., y Sternberg, R. J. (2003). Identifying and assessing tacit knowledge: understanding the practical intelligence of military leaders. *The Leadership Quarterly*, 14(2), 117-140. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00006-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00006-7)

- Hernández-Jaramillo, J., y Hernández-Umaña, I. D. (2005). An approach to indirect costs of disability in Colombia. *Revista de Salud Pública*, 7(2), 130-144. <https://doi.org/10.1590/S0124-00642005000200002>
- Hernández, D. (2018). El Ejército de Colombia, actualidad y perspectivas. *Air and Space Power Journal*, 30(2), 19-32.
- Hernández Torres, J. C. (2008). Inicios de la profesionalización militar en Colombia a principios del siglo XX. En C. Torres del Río y S. Rodríguez Hernández (Eds.), *De milicias reales a militares contrainsurgentes. La institución militar en Colombia del siglo XVIII al XXI* (pp. 275-295). Bogotá D.C.: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Herrera Murcia, E., Losada, Y. L., Rojas, L. A., y Gooding Londoño, P. (2009). Prevalencia de la depresión infantil en Neiva (Colombia). *Avances en Psicología Latinoamericana*, 27(1), 154-164.
- Higuera Sandoval, F. A. (2018). *Relevancia de las tácticas de incremento de motivación en el entrenamiento militar caso Armada Nacional de Colombia*. Bogotá D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.
- Hobsbawm, E., y Ranger, T. (1983). *La invención de la tradición*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Hossain López, S., y Orbañanos Peiro, L. (2007). Repercusión de los Factores Condicionantes Básicos en la vulnerabilidad de la población militar en despliegues internacionales. *Ene: revista de enfermería*, 11(3), 1-20.
- Howe, N., Strauss, W., y Matson, R. J. (Robert J. (2000). *Millennials rising: the next great generation*. Nueva York: Vintage Books.
- Humbard, K. (2017). Leading Millennials in the Military. *Small Wars Journal*, 3-7.
- Huntington, S. P. (1957). *The soldier and the state : the theory and politics of civil-military relations*. Harvard: Harvard University Press.

- Imízcoz Beunza, J. M. (2016). Grupos familiares y redes sociales en la carrera militar. Los oficiales de origen vasco y navarro en el ejército y la marina, 1700-1808. *Cuadernos de Historia Moderna*, (41), 497-538.
- Israel, M., y Hay, I. (2006). *Research ethics for social scientists: between ethical conduct and regulatory compliance*. Londres: Sage.
- Janowitz, M. (1959). Changing Patterns of Organizational Authority: The Military Establishment. *Administrative Science Quarterly*, 3(4), 473. <https://doi.org/10.2307/2390811>
- Janowitz, M. (1974). *The professional soldier: a social and political portrait*. Nueva York: The Free Press.
- Jansen, M. M., y Kramer, E. H. (2018). Military mores – an institutional ethnography. *Ethnography and Education*, 14(4), 512-526. <https://doi.org/10.1080/17457823.2018.1471612>
- Jaramillo Ruíz, F. (2013). Poder, género y democracia. De la dominación a la igualdad de género. *Revista Científica General José María Córdova*, 11(12), 107-125. <https://doi.org/10.21830/19006586.189>
- Jenkins, K. N., Woodward, R., Williams, A. J., Rech, M. F., Murphy, A. L., y Bos, D. (2011). Military Occupations: Methodological Approaches and the Military-Academy Research Nexus. *Sociology Compass*, 5(1), 37-51. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00340.x>
- Jiménez Martínez, C. (1990). Vocación militar. *Cuadernos de estrategia*, (19), 111-118.
- Jiménez, W. G., y Turizo, J. P. (2011). Militarización de la Policía y Policización de las Fuerzas Militares. Revisión del fenómeno a nivel internacional y nacional. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, 3(1), 112-126.
- Jordan, D., Kiras, J., Lonsdale, D., Speller, I., Tuck, C., y Walton, C. D. (2016). *Understanding modern warfare*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Kasurak, P. C. (2013). *A national force: the evolution of Canada's army, 1950-2000*. Vancouver: The University of British Columbia Press.
- Kenyon, T. (2014). False polarization: debiasing as applied social epistemology. *Synthese*, (191), 2529–2547. <https://doi.org/10.1007/s11229-014-0438-x>
- Kitchen, M. (1968). *The German officer corps 1890-1914*. Oxford: Oxford University Press.
- King, A. (2013). Women in combat. *RUSI Journal*, 158(1), 4-11. <https://doi.org/10.1080/03071847.2013.774634>
- Knippers Black, J. (2018). *Latin America its problems and its promise*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429495069>
- Kuehn, D. (2017). Midwives or gravediggers of democracy? The military's impact on democratic development. *Democratization*, 24(5), 783-800. <https://doi.org/10.1080/13510347.2017.1324421>
- Kuehn, D., y Trinkunas, H. (2017). Conditions of military contestation in populist Latin America. *Democratization*, 24(5), 859-880. <https://doi.org/10.1080/13510347.2017.1293659>
- Kümmel, G., Caforio, G., y Dandeker, C. (Eds.). (2009). *Armed Forces, Soldiers and Civil-Military Relations*. Berlin: Springer.
- Laguna, F. (1987). El militar, ciudadano de uniforme (Deberes y derechos del soldado). *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)*, (56), 121-135.
- Landaburu, J. (2005). Las lenguas indígenas de Colombia: presentación y estado del arte. *Amerindia*, (30), 3-22.
- Lande, B. (2007). Breathing like a Soldier: Culture Incarnate. *The Sociological Review*, 55(1), 95-108. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2007.00695.x>

- Laurence, J. H. (2011). Military leadership and the complexity of combat and culture. *Military Psychology*, 23, 489-501. <https://doi.org/10.1080/08995605.2011.600143>
- Laurence, J. H., Milavec, B. L., Rohall, D. E., Ender, M. G., y Matthews, M. D. (2016). Predictors of support for women in military roles: Military status, gender, and political ideology. *Military Psychology*, 28(6), 488-497. <https://doi.org/10.1037/mil0000142>
- Leal Buitrago, F. (1970). Política e intervención militar en Colombia Política e intervencion militar en Colombia. *Revista Mexicana de Sociología*, 32(3), 491. <https://doi.org/10.2307/3539217>
- Leal Buitrago, F. (1991). Los movimientos políticos y sociales: un producto de la relación entre Estado y sociedad civil. *Análisis Político*, (13), 7-21.
- Leal Buitrago, F. (2013). *La profesionalización de las ciencias sociales en Colombia*. Bogotá D.C.: Universidad de los Andes.
- Lee, R. (1993). *Doing Research on Sensitive Topics*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lievens, F., Hoye, G., y Schreurs, B. (2005). Examining the relationship between employer knowledge dimensions and organizational attractiveness: An application in a military context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 553-572. <https://doi.org/10.1348/09631790X26688>
- Londoño Toro, B., Rubio, L. O., y Castro, J. F. (2017). La violencia de género no tiene fronteras. Estudio comparativo de las normativas colombiana y española en materia de violencia de género (2004-2014). *Revista Derecho del Estado*, 38, 127-154. <https://doi.org/10.18601/01229893.n38.05>

- López Ramón, F. (2017). Historia y Derecho en la configuración de la fuerza pública colombiana. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, (49), 196-229.
- Linz, J. (1978). *La quiebra de las democracias*. Madrid: Alianza Editorial
- Lutz, C. (2009). The military normal: feeling at home with counterinsurgency in the United States. En R. Campbell (Ed.), *Violence and Civilization: Studies of Social Violence in History and Prehistory* (pp. 183-200).
- Mantilla Mendoza, L. F., Sabalza Peinado, L. del P., Díaz Martínez, L. A., y Campo-Arias, A. (2004). Prevalencia de sintomatología depresiva en niños y niñas escolares de Bucaramanga, Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIII(2), 163-171.
- Marcos-Cuevas, J., Critten, P., Squire, P., y Speakman, J. I. F. (2014). Enhancing the Professional Mindset of Future Sales Professionals. *Journal of Marketing Education*, 36(2), 144-155. <https://doi.org/10.1177/0273475314531964>
- Martínez Buelvas, L., Oviedo-Trespalacios, O., y Luna Amaya, C. (2016). Diseño y validación de una herramienta para medir la percepción de las condiciones de trabajo: Caso Sector manufacturero de la región Caribe colombiana. *Universitas Psychologica*, 15(1), 339-348. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.dvhm>
- Martínez, R., Magre Ferran, J., Calvet Crespo, J., y Díaz, A. (2002). Perfil político-institucional de la futura oficialidad y suboficialidad. *Revista Española de Ciencia Política*, (7), 161-182.
- Martínez, R. (2003). Tipología profesional de la futura oficialidad y suboficialidad del ejército español. *Cuadernos de Gobierno y Administración*, (3), 195-218.
- Martínez, R. (2004). *Quiénes son y qué piensan los futuros oficiales y suboficiales del ejército español*. Barcelona: CIDOB.

- Martínez, R., y Díaz, A. (2005). The Spanish Cultural Gap between military and their parent society. *Congreso mundial de Sociología*. Ankara.
- Martínez, R. (2007). *Los mandos de las Fuerzas Armadas españolas del siglo XXI*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Martínez, R., Adé Portero, I., Durán Cenit, M., y Díaz Fernández, A. M. (2013). Experiencias de la participación militar española en misiones internacionales (2000-2012). *Revista española de ciencia política*, (32), 205-223.
- Martínez, R. (2013). *Nuevos tiempos par las Fuerzas Armadas en democracia y nuevos perfiles de sus componentes*. WP núm. 321. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials
- Martínez, R. (2014). Objectives for Democratic Consolidation in the Armed Forces. En D. Mares y R. Martínez (Eds.), *Debating civil-military relations in Latin America* (21-60). Eastbourne: Sussex Academic Press.
- Martínez, R. y Durán Cenit, M. (2017). International Missions as a Way to Improve Civil–Military Relations: The Spanish Case (1989–2015), *Democracy and Security*, 13(1), 1-23, <https://doi.org/10.1080/17419166.2016.1236690>
- Matsuo, H., McIntyre, K. P., Tomazic, T., y Katz, B. (2004). The Online Survey: Its Contributions and Potential Problems. *ASA Section on Survey Research Methods*, (3), 3998-4000.
- Mayntz, R. (1977). *Sociología de la organización*. Madrid: Alianza Editorial.
- McGowan, P. J. (2003). African military coups d'état, 1956–2001: frequency, trends and distribution. *The Journal of Modern African Studies*, 41(3).

- McIlwaine, C. (2010). Migrant machismos: exploring gender ideologies and practices among Latin American migrants in London from a multi-scalar perspective. *Gender, Place and Culture*, 17(3), 281-300. <https://doi.org/10.1080/09663691003737579>
- Medina-Vicent, M. (2015). Women's Leadership: An Essentialist Concept? *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, (2), 69-72.
- Meertens, D. (2017). La dimensión de género en el desplazamiento interno: respuestas institucionales en el caso colombiano. *Deusto Journal of Human Rights*, 0(9), 41. <https://doi.org/10.18543/aahdh-0-2011pp41-52>
- Mejía Argüello, J. E. (2008). Arquetipos y paradigmas históricos en los militares colombianos. Exploración desde la conquista al siglo XXI. En C. Torres del Río y S. Rodríguez Hernández (Eds.), *De milicias reales a militares contrainsurgentes. La institución militar en Colombia del siglo XVIII al XXI* (pp. 93-116). Bogotá D.C.: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Melo-Becerra, L. A., Ramos-Forero, J. E., y Hernández-Santamaría, P. O. (2017). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (78), 59-111. <https://doi.org/10.13043/DYS.78.2>
- Mendoza, M., y Rojas, R. (2016). Resultados concluyentes del estudio sobre el nivel de lectoescritura en cadetes de la Escuela Militar (2010-2014). *Revista Científica General José María Córdova*, 14(18), 346-360. <https://doi.org/10.21830/19006586.93>
- Mills, C. W. (1956). *The Power Elite*. Oxford: Oxford University Press.
- Miranda-Novoa, M. (2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. *Díkaion*, 21(2), 337-356.

- Miranda, R. (2016). *The Correlation Between Emotional Intelligence and Decision Making Among Military Police Officers*. Irvine: Brandman University.
- Molano, O. L. (2007). Identidad cultural un concepto que evoluciona. *Opera*, (7), 69-84.
- Monsalve-Castro, C., Chamorro, L. J., y Luzardo, M. (2018). Liderazgo militar y su relación con la moral combativa de la Segunda División del Ejército Nacional de Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 26(2), 115-127. <https://doi.org/10.18359/rfce.3049>
- Montaña Mesa, P. A. (2019). La educación en bioética en la formación integral del futuro oficial del Ejército de Colombia. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(25), 25-46. <https://doi.org/10.21830/19006586.340>
- Montoya Ruiz, A. M. (2009). Recorrido por las políticas públicas de equidad de género en Colombia y aproximación a la experiencia de participación femenina con miras a la construcción de escenarios locales. *Estudios de Derecho*, 66(147), 303-319.
- Moreno Baptista, C., y Moreno Ospina, M. I. (2009). Prospección etnográfica del cambio religioso en la ciudad de Manizales. *Sociología y Antropología*, (11), 177-203.
- Moreno Mancera, J. (2012). Conflicto armado e identidad militar en Colombia 1964-2010. *Revista Análisis Internacional*, (6), 1-20.
- Moreno Mancera, J. (2014). Relaciones cívico-militares en Colombia: supremacía y control de los partidos políticos sobre la organización militar. *Revista Científica General José María Córdova*, 12(13), 333-352. <https://doi.org/10.21830/19006586.166>
- Moreno Urigüen, H. (2005). *Colombia y sus vecinos frente al conflicto armado*. Quito: FLACSO.

- Moskos, C. C. (1973). The Emergent Military: Civil, Traditional, or Plural? *The Pacific Sociological Review*, 16(2), 255-280.
<https://doi.org/10.2307/1388364>
- Moskos, C. C. (1977). From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. *Armed Forces and Society*, 4(1), 41-50.
<https://doi.org/10.1177/0095327X7700400103>
- Moskos, C. C. (1986). Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update. *Armed Forces and Society*, 12(3), 377-382.
<https://doi.org/10.1177/0095327X8601200303>
- Moskos, C. C., Williams, J. A., y Segal, D. R. (2000). *The postmodern military: armed forces after the Cold War*. Oxford: Oxford University Press.
- Moskos, C. C., y Wood, F. R. (1988). *The Military: more than just a job?* Washington D.C.: Pergamon-Brassey's International Defense Publishers.
- Muñoz Sánchez, P., y Iniesta Martínez, A. (2017). La violencia de género en jóvenes adolescentes desde los estereotipos de las relaciones de pareja. Estudio de caso en Colombia y en España. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 169-178.
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v2.929>
- Nair, C. S., Adams, P., y Mertova, P. (2008). Student Engagement: The Key to Improving Survey Response Rates. *Quality in Higher Education*, 14(3), 225-232. <https://doi.org/10.1080/13538320802507505>
- Navarrete-Cazales, Z. (2015). ¿Otra vez la identidad?: Un concepto necesario pero imposible. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(65), 461-479.
- Nielsen, S. C. (2005). Civil-Military Relations Theory and Military Effectiveness. *Public Administration And Management*, 10(2), 61-84.
<https://doi.org/10.4135/9781446222454>

- Nieto Ortiz, P. A. (2004). *Subordinación o autonomía?. El ejército colombiano, su relación política con el gobierno civil y su configuración en la violencia, 1953-1990*. Buenos Aires: CLACSO.
- Nieto Ortiz, P. A. (2014). El reformismo doctrinario en el Ejército colombiano: una nueva aproximación para enfrentar la violencia, 1960-1965. *Historia Crítica*, 53, 155-176. <https://doi.org/10.7440/histcrit53.2014.07>
- Nolder, C. J., y Kadous, K. (2018). Grounding the professional skepticism construct in mindset and attitude theory: A way forward. *Accounting, Organizations and Society*, 67, 1-14. <https://doi.org/10.1016/J.AOS.2018.03.010>
- Olmos González, O. (2014). *Principios, estilos y características que identifican a un líder del batallón de comandos No.1 "Ambrosio Almeyda" del Ejército, para optimizar el trabajo en equipo*. Bogotá D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.
- Ordóñez Rubio, L. A. (2015). *Historia, fundamentos y alcances del modelo formativo de las Escuelas Militares en Colombia*. Bogotá D.C.: Universidad Santo Tomás.
- Orejuela Gomez, J. J., y Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 125-144.
- Orozco Castro, L. A., Chavarro-Bohórquez, D. A., y Rivera Rodríguez, H. A. (2007). Estrategia y conocimiento en la gestión organizacional. *Universidad y Empresa*, 6(13), 37-58.
- Otálvaro Marín, B., Ceballos Molano, R., Bonilla-Mejía, L. M., y Gómez, C. W. (2018). Violencias de género: un conflicto a transformar en la educación superior en Colombia. *Entorno*, 66, 136-147.
- Otero García, M. A., y Ibarra Melo, M. E. (2017). Behind the numbers of violence against women in Colombia. *Sociedad y Economía*, 32, 41-64.

- Ouellet, E. (2005). *New directions in military sociology*. Ontario: De Sitter Publications.
- Pachón Castrillón, X. (2008). *La Familia en Colombia a lo largo del siglo XX, Familias, cambios y estrategias*. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia.
- Pachón, M. (2009). Colombia 2008: Éxitos, peligros y desaciertos de la política de seguridad democrática de la administración Uribe. *Revista de Ciencia Política*, 29(2), 327-353. <https://doi.org/10.4067/s0718-090x2009000200005>
- Pallin, C. V. (2009). *Russian military reform: a failed exercise in defence decision making*. Londres: Routledge.
- Pardo de Santayana, J. (2004). La profesión militar y el pensamiento débil. *Cuenta y razón*, (136), 7-11.
- Pardo, Y., Weisfeld, C., Hill, E., y Slatcher, R. B. (2013). Machismo and marital satisfaction in Mexican American couples. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(2), 299-315. <https://doi.org/10.1177/0022022112443854>
- Parker, C. (2005). ¿América Latina ya no es católica? Pluralismo cultural y religioso creciente. *América Latina Hoy*, (41), 35-56.
- Peña Solorzano, J. A. (2016). *Derecho de ascensos de los militares reintegrados por orden judicial*. Bogotá D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.
- Peña Torres, M. (2002). Funciones de las Fuerzas Armadas y del Consejo de Seguridad Nacional en Chile y Propuestas de Reforma Constitucional. *Ius et Praxis*, 8(1), 95-116. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122002000100008>
- Peralta Gómez, M. C. (2011). Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 107-124.

- Pérez Vergara, M. (2018). *La viabilidad de otorgar el derecho al voto a los miembros de la Fuerza Pública en Colombia*. Bogotá D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.
- Perlmutter, A., y Bennett, V. P. (1980). *The Political influence of the military: a comparative reader*. New Heaven: Yale University Press.
- Philip, G. (1980). The Military Institution Revisited: Some Notes on Corporatism and Military Rule in Latin America. *Journal of Latin American Studies*, 12(2), 421-436. <https://doi.org/10.1017/S0022216X00022732>
- Pintos, J.L. (2014). Algunas precisiones sobre el concepto de imaginarios sociales. *Revista Latina de Sociología*, (4), 1-11.
- Pion-Berlin, D., y Martínez, R. (2017). *Soldiers, politicians, and civilians: reforming civil-military relations in democratic Latin America*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pion-Berlin, D., y Trinkunas, H. (2010). Civilian praetorianism and military shirking during constitutional crises in Latin America. *Comparative Politics*, 42(4), 395-411. <https://doi.org/10.5129/001041510X12911363509990>
- Pizarro Leongómez, E. (1987). La profesionalización militar en Colombia (1907-1944). *Análisis Político*, 1(1), 20-39.
- Polanco Barreto, J. (2018). Las Fuerzas Militares después de La Habana: poner la casa en orden, sin olvidar de dónde venimos. *Revista Zero*, (35), 1-5.
- Porch, D. (2008). Preserving Autonomy In Conflict: Civil-Military Relations In Colombia. En *Global Politics of Defense Reform* (pp. 127-153). https://doi.org/10.1057/9780230611054_6

- Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: Un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y Sociedad*, (65), 191-234. <https://doi.org/10.13043/dys.65.7>
- Priest, R. F., y Beach, J. (1998). Value Changes in Four Cohorts at the U.S. Military Academy. *Armed Forces and Society*, 25(1), 81-102. <https://doi.org/10.1177/0095327X9802500105>
- Prieto, V. (2009). Asistencia religiosa de las Fuerzas armadas en Colombia. *Ius Ecclesiae*, (XXI), 375-392.
- Rahbek-Clemmensen, J. (2013). *Beyond 'the soldier and the state'-the theoretical framework of elite civil-military relations*. Londres: The London School of Economics and Political Science.
- Reiter, D., y Stam, A. C. (1998). Democracy and Battlefield Military Effectiveness. *Journal of Conflict Resolution*, 42(3), 259-277. <https://doi.org/10.1177/0022002798042003003>
- Renzetti, C. M., y Lee, R. M. (1993). *Researching sensitive topics*. Sage Publications.
- RESDAL. (2016). *Atlas comparativo de la Defensa en America Latina y el Caribe*. Buenos Aires: RESDAL.
- Reveles, J. (2011). *Levantones, narcofosas y falsos positivos*. Madrid: Grijalbo.
- Reyes, G. E. (2012). Centros urbanos de América Latina 1997, 2006: disparidades salariales según género y crecimiento económico. *Revista de Ciencias Sociales*, 0(131), 147-168. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i131-132.3899>
- Riaño Ospina, J. A. (2016). *La desviación del poder en el ejercicio de la facultad discrecional para el retiro de integrantes de las Fuerzas Militares de Colombia*. Bogotá D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.

- Riddleberger, P. (1965). *Military roles in developing countries: an inventory of past research and analysis*. Washington D.C.: The American University.
- Rincón Salcedo, J. G., y Morales Vargas, E. M. (2009). Facultad discrecional, planeación y eficiencia en la gestión del recurso humano militar. *Prolegómenos*, 12(24), 12-22. <https://doi.org/10.18359/prole.2474>
- Rivas, J. A. (2002). Conflicto armado y militares en Colombia. *Reflexión Política*, 4(7), 1-5.
- Rodríguez Hernández, S. M. (2008). "¡Aquí comienza la excelencia!" Apuntes sobre conscripción y democracia en la Colombia contemporánea. En C. Torres del Río y S. Rodríguez Hernández (Eds.), *De milicias reales a militares contrainsurgentes. La institución militar en Colombia del siglo XVIII al XXI* (pp. 53-91). Bogotá D.C.: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Rohall, D. E., Ender, M. G., y Matthews, M. D. (2006). The effects of military affiliation, gender, and political ideology on attitudes toward the wars in Afghanistan and Iraq. *Armed Forces and Society*, 33(1), 59-77. <https://doi.org/10.1177/0095327X06289817>
- Rojas Guevara, P. (2017). Doctrina Damasco: eje articulador de la segunda gran reforma del Ejército Nacional de Colombia. *Revista Científica General José María Córdova*, 15(19), 96-119. <https://doi.org/10.21830/19006586.78>
- Rojas Rojas, S. (2018). ¿Se puede hablar de equidad en el sector educativo colombiano? *Revista Científica General José María Córdova*, 16(23), 125-143. <https://doi.org/10.21830/19006586.286>
- Ronconi, L. (2018). *Derecho a la educación e igualdad como no sostenimiento*. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia.
- Rosen, S. P. (1995). Military Effectiveness: Why Society Matters. *International Security*, 19(4), 5-31.

- Ruhl, J. M. (1981). Civil-Military Relations in Colombia: A Societal Explanation. *Journal of Interamerican Studies and World Affairs*, 23(2), 123. <https://doi.org/10.2307/165762>
- Ruiz-Gutiérrez, J. M., y Santana-Vega, L. E. (2018). Elección de carrera y género. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 19. <https://doi.org/10.17561/reid.v0i19.3470>
- Saguier, E. (2007). El nepotismo y etno-centrismo militar como herramientas inmovilizadoras de la elite castrense. La endogamia en la Milicia del Río de la Plata (1760-1790). En *Genealogía de la tragedia argentina (1600-1900). Auge y colapso de un fragmento de estado o la violenta transición de un orden imperial-absolutista a un orden nacional-republicano (1600-1912)*. Buenos Aires: Conyctet.
- Sanabria, F. (2016). Estado, instituciones democráticas y postconflicto en Colombia. *Justicia*, 21(30), 86-95. <https://doi.org/10.17081/just.21.30.1351>
- Sandoval, L. y Otálora, M. (2015). Desarrollo corporal y liderazgo en el proceso de formación militar. *Revista Científica General José María Córdova*, 13(16), 33-53. <https://doi.org/10.21830/19006586.30>
- Sarkesian, S. C. (1975). *The professional army officer in a changing society*. Landham: Rowman and Littlefield.
- Sarkesian, S. C. (1981). *Beyond the Battlefield: the New Military Professionalism*. Nueva York: Pergamon Press Inc.
- Schiff, R. L. (1995). Civil-Military Relations Reconsidered: A Theory of Concordance. *Armed Forces and Society*, 22(1), 7-24. <https://doi.org/10.1177/0095327X9502200101>
- Schiff, R. L. (2001). *The military and domestic politics : a concordance theory of civil-military relations*. Nueva York: Routledge.

- Schroeder González, C. (2009). *La influencia de la participación de Colombia en la Guerra de Corea en la construcción de la nueva mentalidad del Ejército Nacional entre 1951 hasta 1982*. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario.
- Schultze-Kraft, M. (2012). La cuestión militar en Colombia: la fuerza pública y los retos de la construcción de la paz. En A. Rettberg (Ed.), *Construcción de paz en Colombia* (pp. 405-430). Bogotá D.C.: Universidad de los Andes.
- Segal, D. R. (1986). Measuring The Institutional/Occupational Change Thesis. *Armed Forces and Society*, 12(3), 351-375. <https://doi.org/10.1177/0095327X8601200302>
- Segal, D. R., Blair, J., Newport, F., y Stephens, S. (1974). *Convergence and interdependence at the civil-military interface*. Michigan: University of Michigan.
- Seidl, E. (2008). Elites militares, trajetórias e redefinições político-institucionais. *Revista de sociologia e política*, 16(30), 199-220.
- Seidl, Ernesto. (2013). Estudiar os poderosos: a sociologia do poder e das elites. En E. Seidl y I. Grill (Eds.), *As ciências sociais e os espaços da política no Brasil* (pp. 179-226). Rio de Janeiro: FGV Editora.
- Seligson, M. A., y Carrión, J. F. (2002). Political Support, Political Skepticism, and Political Stability in New Democracies. *Comparative Political Studies*, 35(1), 58-82. <https://doi.org/10.1177/001041400203500106>
- Serrano Álvarez, J. (2013). El poder y la gloria: élites y asientos militares en el astillero de La Habana durante el siglo XVIII. *Studia Historica: Historia Moderna*, (35), 99-125. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14201/shhmo20133599125>

- Shtrikova, D. (2013). Concept of Female Professional Mentality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 86, 289-294. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.566>
- Snider, D. M., Priest, R. F., y Lewis, F. (2001). The Civilian-Military Gap and Professional Military Education at the Precommissioning Level. *Armed Forces and Society*, 27(2), 249-272. <https://doi.org/10.1177/0095327X0102700205>
- Soeters, J. L., Winslow, D. J., y Weibull, A. (2006). Military Culture. En G. Caforio y M. Nuciari (Eds.), *Handbook of the Sociology of the Military* (pp. 237-254). Nueva York: Springer.
- Soprano, G. (2012). Educación militar e universidad en Argentina atual. *Tensões Mundiais*, 8(4), 177-198.
- Spencer, G. (1973). Methodological Issues in the Study of Bureaucratic Elites: A Case Study of West Point. *Social Problems*, 21(1), 90-103.
- Stehr, N., y Weingart, P. (2000). *Practising Interdisciplinarity*. Toronto: University of Toronto Press.
- Suárez Barrios, G. P. (2012). *Efectos y organización de la relación de pareja en la vida militar*. Bogotá D.C.: Universidad de La Sabana.
- Suárez Díaz, D., Liz, A. del P., y Parra Moreno, C. (2015). Construyendo tejido social desde la Escuela Nueva en Colombia. Un estudio de caso. *Revista Científica General José María Córdova*, 13(15), 195-229. <https://doi.org/10.21830/19006586.23>
- Swanzen, R. (2018). Facing the generation chasm: the parenting and teaching of generations Y and Z. *International Journal of Child, Youth and Family Studies*, 9(2), 125. <https://doi.org/10.18357/ijcyfs92201818216>

- Tapias, F. (2014). El fortalecimiento de las Fuerzas Armadas. En C. Caballero Argaez y D. Pizano Salazar (Eds.), *Punto de inflexión: decisiones que rescataron el futuro de Colombia: La administración del presidente Andrés Pastrana Arango 1998-2002*. Bogotá D.C.: Universidad de los Andes.
- Taylor, J. K., Clerkin, R. M., Ngaruiya, K. M., y Velez, A. (2015). An Exploratory Study of Public Service Motivation and the Institutional–Occupational Model of the Military. *Armed Forces and Society*, 41(1), 142-162. <https://doi.org/10.1177/0095327X13489119>
- Teitler, G. (1977). *The genesis of the professional officers' corps*. Londres: Sage Publications.
- Tejeda Díaz, R. (2011). Las competencias y su relación con el desempeño y la idoneidad profesional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 55(4), 1-12.
- Tejeda Díaz, R., y Sánchez del Toro, P. (2009). Las competencias profesionales y su aprendizaje en la educación superior. *Pedagogía Universitaria*, 14(4), 33-48.
- Thomas, H. J., y Rosenzveig, C. (1982). French NCOs: Career Strategies and Attitudes. *Armed Forces and Society*, 8(2), 275-301. <https://doi.org/10.1177/0095327X8200800207>
- Torres del Río, C., y Rodríguez Hernández, S. M. (2008). *De milicias reales a militares contrainsurgentes: la institución militar en Colombia del siglo XVIII al XXI*. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana.
- Torres Martínez, S. (2009). *Las vicisitudes de la enseñanza de lenguas en Colombia*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Trail, T. E., Meadows, S. O., Miles, J. N., y Karney, B. R. (2017). Patterns of Vulnerabilities and Resources in U.S. Military Families. *Journal of Family Issues*, 38(15), 2128-2149. <https://doi.org/10.1177/0192513X15592660>

- Trejos Rosero, L. F. (2011). La estrategia como elemento configurador de las dinámicas políticas y militares del Estado colombiano y las FARC-EP (2002-2006). *Justicia*, 16(19), 118-131.
- Trujillo Muñoz, J. V., Rodríguez Legarda, V., y Herrán Sánchez, D. (2011). *Liderazgo Militar*. Bogotá D.C.: Universidad Piloto de Colombia.
- Ugarriza, J. E. (2013). La dimensión política del postconflicto: discusiones conceptuales y avances empíricos. *Colombia Internacional*, (77), 141-176. <https://doi.org/10.7440/colombiaint77.2013.06>
- Ugarriza, J. E., y Pabón Ayala, N. (2017). *Militares y guerrillas. La memoria histórica del conflicto armado en Colombia desde los archivos militares 1958-2016*. Bogotá D.C.: Editorial Universidad del Rosario.
- Uriarte, E. (1997). El análisis de las élites políticas en las democracias. *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)*, (97), 249-275.
- Uribe Mallarino, C., Vásquez Cardozo, S., y Pardo Pérez, C. (2006). Subsidiar y segregar: la política de estratificación y sus efectos sobre la movilidad social en Bogotá. *Papel Político*, 11(1), 69-93.
- Valdes Sánchez, S. (2015). *La élite militar en Cuba (1952-1958)*. La Habana: Editorial de las ciencias sociales.
- Valencia, O. L., y Daza, M. F. (2010). Vinculación a grupos armados: un resultado del conflicto armado en Colombia. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6(2), 429-439.
- Valencia Tovar, A. (1992). *Testimonio de una época*. Bogotá D.C.: Imprenta Comando General de las Fuerzas Militares.
- Valencia Tovar, A. (2002). Las instituciones militares de Colombia. *Revista Credencial*, (152), 18-24.

- Valencia Tovar, Á., y Villalobos Barradas, J. M. (1993). *Historia de las Fuerzas militares de Colombia*. Bogotá D.C.: Imprenta Comando General de las Fuerzas Militares.
- Vargas Manrique, P. (2016). Una educación desde la otredad. *Revista Científica General José María Córdova*, 14(17), 199-222. <https://doi.org/10.21830/19006586.9>
- Vargas Velásquez, A. (2002). *Las fuerzas armadas en el conflicto colombiano: antecedentes y perspectivas*. Bogotá D.C.: Intermedio Editores.
- Vargas Velásquez, A. (2007). La singularidad colombiana: Fuerzas Armadas en seguridad interna. En *Atlas comparativo de la defensa de América Latina* (pp. 144-155). Buenos Aires: RESDAL.
- Vargas Velásquez, A., y Patiño Villa, C. A. (2006). *Reforma militar en Colombia: contexto internacional y resultados esperados*. Medellín: Pontificia Universidad Javeriana.
- Vásquez Hincapié, D. J., y Téllez Navarro, R. F. (2017). Del servicio militar obligatorio a la voluntariedad. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 12(1), 11. <https://doi.org/10.15332/s1909-0528.2017.0001.06>
- Vega Uribe, M. (1986). *Las Fuerzas Armadas de Colombia y la defensa de las instituciones democráticas*. Bogotá D.C.: Imprenta Comando General de las Fuerzas Militares.
- Vélez Agudelo, J. L. (2018). ¡El sufragio es un derecho universal, igual e inalienable!: ¿Y el voto militar en Colombia qué? *Estudios de Derecho*, 75(165), 177-197.
- Vilanova Trías, P. (2005). La crisis del vínculo transatlántico y la mutación del sistema político mundial. En *La crisis del vínculo transatlántico: ¿coyuntural o estructural?* (pp. 7-22). Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

- Vilanova Trías, P. (2011). Actores armados no estatales: retos a la seguridad global. *Cuadernos de estrategia*, (152), 9-25.
- Villa, M. I. (2006). Desplazamiento forzado en Colombia. El miedo: un eje transversal del éxodo y de la lucha por la ciudadanía. *Revista Controversia*, (187), 11-45.
- Waclawski, M. L. (2002). *Recruiting a Quality Force for the 21st Century Army. Challenges and Opportunities*. Carlisle, PA: US Army War College.
- Watson, C. A. (2000). Civil-military relations in Colombia: A workable relationship or a case for fundamental reform? *Third World Quarterly*, 21(3), 529-548. <https://doi.org/10.1080/713701039>
- Weber, M. (1969). *Economía y sociedad: esbozo de sociología comprensiva*. Mexico, D.F.: Siglo XXI Editores.
- Welsh, W. (1970). Methodological Problems in the Study of Political Leadership in Latin America. *Latin American Research Review*, 5(3), 3-33.
- Wilmoth, J., y London, A. (Eds.). (2013). *Life course perspectives on military service*. Londres: Routledge.
- Wong, L., Bliese, P., y Mcgurk, D. (2003). Military Leadership: A Context Specific Review. *The Leadership Quarterly*, 14, 657-692. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.08.001>
- Woodruff, T. D. (2017). Who Should the Military Recruit? The Effects of Institutional, Occupational, and Self-Enhancement Enlistment Motives on Soldier Identification and Behavior. *Armed Forces and Society*, 43(4), 579-607. <https://doi.org/10.1177/0095327X17695360>
- Woodward, R., y Winter, P. (2006). Gender and the limits to diversity in the contemporary British Army. *Gender, Work and Organization*, 13(1), 45-67.

Yerkes, R. M. (1941). Man-power and military effectiveness: The case for human engineering. *Journal of Consulting Psychology*, 5(5), 205-209. <https://doi.org/10.1037/h0052429>

Young, L. M., y Nauta, M. M. (2013). Sexism as a Predictor of Attitudes Toward Women in the Military and in Combat. *Military Psychology*, 25(2), 166-171. <https://doi.org/10.1037/H0094958>

Fuentes y documentos oficiales

Armada Nacional. (2014). *Manual de comunicación institucional*. Bogotá D.C.: Armada Nacional.

Armada Nacional. (2018). *Valores Armada Nacional*. Consultado en <https://www.armada.mil.co/es/content/valores>

Armada Nacional. (2019). *Unidades de la Armada Nacional*. Consultado en <https://www.armada.mil.co/es/content/relacion-unidades-de-la-armada-nacional>

Comando General de las Fuerzas Militares. (2016). *Manual de generalidades éticas para la vocación militar*. Consultado en https://www.mindefensa.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/Sobre_el_Ministerio/Control_Interno/documentos/manual_generalidades_eticas_FFMM.pdf

Comando General de las Fuerzas Militares. (2018). *Disposición 016 de 2018 por la cual se deroga la Disposición No. 015 del 24 de mayo de 2018, 039 del 28 julio de 2003 y se establecen los parámetros para el diJigenciamiento y trámite de los documentos del proceso de evaluación y clasificación del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares*. Bogotá D.C.: Comando General de las Fuerzas Militares.

Congreso de la República de Colombia. (2004). *Estructura organizacional y legal de las Fuerzas Militares y su sistema de escalafonamiento*. Consultado en <http://www.camara.gov.co/sites/default/files/2017-11/015 Estructura organizacional y legal de la Fuerzas Militares.pdf>

Consejo de Estado. (2015). *Acción de tutela contra acto que niega retiro del servicio. Procede contra decisiones administrativas de la Fuerza Aérea*. Consultado en [http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/164/AC/2500 0-23-42-000-2015-00329-01\(AC\).pdf](http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/164/AC/2500 0-23-42-000-2015-00329-01(AC).pdf)

Consejo Nacional de Acreditación. (1992). *CNA - Glosario*. Consultado en <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-187838.html>

Contraloría General de la República. (2018). *Pie de fuerza militar y capacidades de las fuerzas militares en la disminución del conflicto y la construcción de la paz 2008 – 2017*. Consultado en <https://www.contraloria.gov.co/documents/463406/1185469/Boletín+Macrosectorial+No.+015+%28pdf%29/16bf91f6-5966-4194-b7de-1b03e21f8d83?version=1.1>

Corte Constitucional. (1993). *C-027-93 Corte Constitucional de Colombia*. Consultado en <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/C-027-93.htm>

Corte Constitucional. (2004). *C-432-04 Corte Constitucional de Colombia*. Consultado en <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14033#0>

Corte Constitucional. (2016). *T-101-16 Corte Constitucional de Colombia*. Consultado en <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-101-16.htm>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). *Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas*. Bogotá D.C.: DAFP.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). *Decreto Número 324 de 2018*. Consultado en [http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO 324 DEL 19 FEBRERO DE 2018.pdf](http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20324%20DEL%2019%20FEBRERO%20DE%202018.pdf)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018a). *PIB por departamento*. Consultado en <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-departamentales>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018b). *Preguntas frecuentes sobre estratificación*. Consultado en https://www.dane.gov.co/files/geoestadistica/Preguntas_frecuentes_estratificacion.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018c). *Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional - EDI 2018*. Consultado en <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi/edi-2018-anexos>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). *Estratificación Socioeconómica*. Consultado en <https://www.dane.gov.co/index.php/69-espanol/geoestadistica/estratificacion/468-estratificacion-socioeconomica>

Dirección Nacional de Inteligencia. (2019). *El Director – Dirección Nacional de Inteligencia*. Consultado en <http://www.dni.gov.co/el-director/>

Ejército Nacional de Colombia. (2019). *Unidades Militares*. Consultado en https://www.ejercito.mil.co/conozcanos/organigrama/unidades_militares

- Ejercito Nacional de Colombia. (2017). *Departamento de Comunicaciones Estratégicas*. Consultado en https://www.ejercito.mil.co/conozcanos/organigrama/jefatura_estado_mayor_planeacion_253757/departamento_comunicaciones/normas
- Ejercito Nacional de Colombia. (2018). *Principios*. Consultado en https://www.ejercito.mil.co/conozcanos/principios_valores/principios
- Fuerza Aérea Colombiana. (2018). *Principios y Valores*. Consultado en <https://www.fac.mil.co/principios-y-valores-2>
- Fuerza Aérea Colombiana. (2019a). *Costos Incorporaciones*. Consultado en <https://www.incorporacion.mil.co/costos>
- Fuerza Aérea Colombiana. (2019b). *En la fuerza aérea puede formarse militar y académicamente como profesional o tecnólogo*. Consultado en <https://www.incorporacion.mil.co/en-la-fuerza-a%C3%A9rea-puede-formarse-militar-y-acad%C3%A9micamente-como-profesional-o-tecn%C3%B3logo>
- Fuerza Aérea Colombiana. (2019c). *Unidades Aéreas*. Consultado en <https://www.fac.mil.co/unidades-aereas>
- Fuerzas Militares de Colombia. (1999). *Reglamento de protocolo y ceremonial militar FFMM 3-11*. Bogotá D.C.: Imprenta General de las Fuerzas Militares.
- Instituto Geográfico Agustín Codazzi. (2018). *Mapa oficial Político Administrativo*. Consultado en <https://geoportal.igac.gov.co/sites/geoportal.igac.gov.co/files/geoportal/politicoseg.pdf>
- Jurisdicción Especial para la Paz. (2018). *¿Qué es la JEP?*. Consultado en <https://www.jep.gov.co/JEP/Paginas/Jurisdiccion-Especial-para-la-Paz.aspx>

Ministerio de Defensa Nacional. (2007). *Plan Estratégico del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas*. Bogotá D.C.: Ministerio de Defensa.

Ministerio de Defensa Nacional. (2015). *Política de defensa y seguridad todos por un nuevo país*. Bogotá D.C.: Ministerio de Defensa.

Ministerio de Defensa Nacional. (2016). *2016-2018 Plan Estratégico del Sector Defensa y Seguridad (Guía de planeamiento estratégico)*. Bogotá D.C.: Ministerio de Defensa.

Ministerio de Defensa Nacional. (2017a). *Criterios de estandarización y normalización para el aprendizaje, enseñanza y certificación de inglés en la Fuerza Pública*. Consultado en [https://www.armada.mil.co/sites/default/files/normograma_arc/Directiva Permanente 031 de 2017 MDN.pdf](https://www.armada.mil.co/sites/default/files/normograma_arc/Directiva%20Permanente%20031%20de%202017%20MDN.pdf)

Ministerio de Defensa Nacional. (2017b). *Memorias al congreso*. Consultado en <http://ceed.unasursg.org/Espanol/09-Downloads/Info-Pais/Col/Memorias/2016-2017.Memorias-Congreso.pdf>

Ministerio de Defensa Nacional. (2018a). *Organigrama Ministerio de Defensa Nacional*. Consultado en <https://www.mindefensa.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Images/varios/organigrama18.jpg>

Ministerio de Defensa Nacional. (2018b). *Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública*. Consultado en https://www.justiciamilitar.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/Prensa/Documentos/politica_genero.pdf

- Ministerio de Defensa Nacional. (2019a). *Logros de la política de defensa y seguridad*. Consultado en https://www.mindefensa.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/estudios_sectoriales/info_estadistica/Logros_Sector_Defensa.pdf
- Ministerio de Defensa Nacional. (2019b). *Política de defensa y seguridad para la legalidad, el emprendimiento y la equidad*. Bogotá D.C.: Ministerio de Defensa.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2019c). Viceministerios. Consultado en <https://www.mindefensa.gov.co/irj/portal/Mindefensa/contenido?NavigationTarget=navurl://5cf47cb90d2806d6e5ec8f23fc3ff64c>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2019d). Virtudes Militares. Consultado en <https://www.mindefensa.gov.co/irj/portal/Mindefensa/contenido?NavigationTarget=navurl://026b4451b46cf28b4d468adb4776a227>
- Ministerio de Educación Nacional. (2008). Guía No. 22 Estándares Básicos de Competencias en Lenguas Extranjeras: Inglés. Consultado en <https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-115174.html>
- Ministerio de Educación Nacional. (2019). Acreditación de alta calidad. Consultado en <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-355527.html>
- Ministerio de la Protección Social. (2003). *Decreto Ley 2090 de 2003*. Consultado en http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2090_2003.htm
- Obispado Castrense de Colombia. (2019). Misión. Consultado en <http://obispadocastrensecolombia.org/quienes-somos/mision/>
- OTAN. (2010). *STANAG 2116: Codes for grades of military personnel*. Consultado en <http://www.militaria.lv/stanag.htm>

Presidencia de la Republica. (2017). *Decreto 465 de 2017 por el cual se modifica la planta de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares*. Bogota D.C.: Presidencia.

Republica de Colombia. (1991). *Constitucion Politica de Colombia*. Bogotá D.C.: Editorial Panamericana.

República de Colombia. (1992). *Ley 30 de 1992 por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior*. Bogotá D.C.

República de Colombia. (2000a). *Decreto 1799 de 2000 por la cual se dictan las normas sobre evaluación y clasificación para el personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares y se establecen otras disposiciones*. Bogotá D.C.

República de Colombia. (2000b). *Decreto Ley 1790 de 2000 por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares*. Bogotá D.C.

República de Colombia. (2013). *Ley 1651 por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo*. Bogotá D.C.

República de Colombia. (2017). *Ley 1862 de 2017 por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar*. Bogotá D.C.

Fuentes consultadas en internet

¿Cómo es y cuánto cuesta ser piloto comercial en Colombia? (2017). *El Tiempo*. Consultado en <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/como-es-y-cuanto-cuesta-ser-piloto-comercial-en-colombia-135450>

¿Cuánto vale estudiar para ser piloto en Colombia? (2018). *Pulzo*. Consultado en <https://www.pulzo.com/economia/cuanto-cuesta-estudiar-para-ser-piloto-colombia-PP357049>

¿Existe la polarización en Colombia? (2019). *Semana*. Consultado en <https://www.semana.com/nacion/articulo/existe-la-polarizacion-en-colombia/626002>

¿Son los colombianos mayoritariamente de clase media? (2019). *Dinero*. Consultado en <https://www.dinero.com/edicion-impresa/informe-especial/articulo/son-los-colombianos-mayoritariamente-de-clase-media/266792>

Alcalde de Aguadas quiere entregar municipio a Dios. (2017). *El Tiempo*. Consultado en <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/alcalde-de-aguadas-quiere-entregar-municipio-a-dios-103382>

Así están distribuidos los colombianos por estratos sociales. (2019). *Portafolio*. Consultado en <https://www.portafolio.co/tendencias/distribuidos-colombianos-estratos-sociales-57300>

Centro Democrático. (2014). *Balance legislativo 2013-2014*. Consultado en <https://centrodemocratico.com/wp-content/uploads/2019/05/Balance-2014-2015.pdf>

Cigüenza Riaño, N. (2018). Conozca cómo es el mapa de los estratos en las grandes ciudades de Colombia. *La Republica*. Consultado en <https://www.larepublica.co/economia/este-es-el-mapa-de-los-estratos-en-las-grandes-ciudades-del-pais-2866032>

Corporación Colombia Legal. (2018). Es realmente Colombia un Estado Laico. Consultado en <https://colombialegalcorp.com/realmente-colombia-estado-laico/>

Ejército responde a informe de Semana. (2013). *Semana*. Consultado en <https://www.semana.com/nacion/articulo/ejercito-responde-informe-semanacom/335067-3>

El decreto que hace la entrega simbólica de Yopal. (2017). *El Espectador*. Consultado en <https://www.elespectador.com/noticias/nacional/el-decreto-que-hace-la-entrega-simbolica-de-yopal-al-senor-jesucristo-articulo-699282>

El uso y el abuso de la facultad discrecional. (2009). *Semana*. Consultado en <https://www.semana.com/nacion/articulo/el-uso-abuso-facultad-discrecional/101134-3>

Fuerzas Militares quedarían facultadas para votar. (2012). *El Espectador*. Consultado en <https://www.elespectador.com/noticias/politica/fuerzas-militares-querarian-facultadas-votar-articulo-382958>

Gallup. (2018). *Encuesta Gallup diciembre 2018*. Consultado en <https://www.elpais.com.co/especiales/encuesta-gallup-128-diciembre-2018.pdf>

García Cabra, J. J. (2017). ¿Deben votar o no los militares? *Acore*. Consultado en <https://www.acore.org.co/boletin-acore/deben-votar-no-los-militares/>

Grupo Interlatin. (2018). Porcentaje de colombianos hablan inglés. Consultado en <https://www.colombia.com/educacion/cursos/porcentaje-de-colombianos-hablan-ingles-203842>

Internacional de Resistentes a la Guerra. (2018). Declaración de los Objetores de Conciencia en Colombia. Consultado en <https://www.wri-irg.org/es/articulo/2019/declaracion-de-los-objetores-de-conciencia-en-colombia>

Jaque al Rey. (1999). *Semana*. Consultado en <https://www.semana.com/nacion/articulo/jaque-al-rey/39729-3>

Latinobarómetro. (2017). Latinobarómetro Database. Consultado en <http://www.latinobarometro.org/latContents.jsp>

Lizarazo Correa, T. (2015). Bilingüismo en Colombia: En 2018 solo el 8 % de los bachilleres tendrá nivel medio de inglés. *El Tiempo*. Consultado en <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15947757>

Marcos, A. (2018). Los estratos en Colombia: eres el lugar en el que vives. *El País*. Consultado en https://elpais.com/internacional/2018/04/20/colombia/1524176587_818282.html

Militares apolíticos, reservas no. (2014). *El Espectador*. Consultado en <https://www.elespectador.com/noticias/politica/militares-apoliticos-reservas-no-articulo-496288>

Negativa de retiro de las FFMM. (2015). *El País*. Consultado en <https://www.elpais.com.co/judicial/negativa-de-retiro-de-las-ff-mm-por-seguridad-nacional-no-puede-ser-arbitraria.html>

Observatorio de Memoria y Conflicto. (2018). ¿Cuáles son los departamentos más afectados por el conflicto armado en Colombia? *El Tiempo*. Consultado en <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/cuales-son-los-departamentos-mas-afectados-por-el-conflicto-armado-en-colombia-286030>

Operación silencio. (2019). *Semana*. Consultado en <https://www.semana.com/nacion/articulo/operacion-silencio-amenazas-y-presiones-sobre-los-militares-que-hablan-de-falsos-positivos-en-la-jep/620661>

Orrego Landazabal, G. (2008). Colombia: servicio militar obligatorio, pero no para los ricos. *Insumissia*. Consultado en <https://www.antimilitaristas.org/Colombia-servicio-militar-obligatorio-pero-no-para-los-ricos.html>

- Patriotismo. (2019). *Real Academia Española*. Consultado en <https://dle.rae.es/patriota>
- Pinzón, A. (2015). Objeción de conciencia y servicio militar obligatorio: situación y perspectivas. *Palabras Al Margen*. Consultado en <http://palabrasalmargen.com/edicion-51/objecion-de-conciencia-y-servicio-militar-obligatorio-situacion-y-perspectivas/>
- Polémica propuesta del voto de los militares. (2016). *Semana*. Consultado en <https://www.semana.com/nacion/articulo/polemica-propuesta-del-voto-de-los-militares/483840>
- Proponen crear sala para militares en la JEP. (2018). *El Herald*. Consultado en <https://www.elheraldo.co/politica/centro-democratico-y-cambio-radical-proponen-crear-sala-para-militares-en-la-jep-546910>
- Reacciones encontradas por voto para militares. (2016). *El Nuevo Siglo*. Consultado en <https://elnuevosiglo.com.co/articulos/07-2016-proponen-que-militares-y-policias-puedan-votar>
- Rodríguez, C. (2015). ¿De qué estrato social son los soldados de Colombia? *Las 2 orillas*. Consultado en <https://www.las2orillas.co/de-que-estratos-son-los-militares-de-colombia/>
- Saeed, S. (2017). French army chief resigns over Macron spat. *Politico*. Consultado en <https://www.politico.eu/article/french-army-chief-resigns-over-macron-spat/#>
- Samper lo eligieron dineros del narcotráfico. (2014). *El Espectador*. Consultado en <https://www.elspectador.com/noticias/nacional/creo-ciegamente-samper-eligieron-dineros-del-narcotrafico-articulo-487858>
- Samper retira a Bedoya por decreto. (1997). *El Tiempo*. Consultado en <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-617441>

Somos de los pocos países donde militares no votan. (2012). *El Nuevo Siglo*. Consultado en <https://elnuevosiglo.com.co/articulos/11-2012-somos-de-los-pocos-paises-donde-militares-no-votan-samudio>

Stein, J. (2013). Millennials: The Me Me Me Generation. *TIME*. Consultado en <http://time.com/247/millennials-the-me-me-me-generation/>

Un ministro y 17 generales de Colombia dimiten. (1999). *El País*. Consultado en https://elpais.com/diario/1999/05/27/internacional/927756020_850215.html

Valencia Tovar, A. (1990). El voto para los militares. *El Tiempo*. Consultado en <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-60695>

Wallace, A. (2014). Estrato 1, estrato 6: cómo los colombianos hablan de sí mismos divididos en clases sociales. *BBC News*. Consultado en https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/09/140919_colombia_fooc_e_stratos_aw

Yanhaas. (2018). *La gran encuesta 2018*. Consultado en http://imagenes.canalrcn.com/ImgNoticias/17115286_if_segunda_medicion_gran_alianza_de_medios.pdf?zGsbj3dJ.nn.mM84eHW4DWbmZAzBuvOv

Yanhaas. (2019). *Encuesta Yanhaas enero 2019*. Consultado en <https://www.scribd.com/document/398723937/Encuesta-Yanhaas-enero-2019>

Anexo 1: Autorización



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA "GENERAL RAFAEL REYES PRIETO"
CENTRO DE ESTUDIOS ESTRATEGICOS SOBRE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONALES



105127

Nº Radicado _____ / MDN-CGFM-JEMC-ESDEGUE-SBESG-CEESEDEN – 43.18

Bogotá D.C., 15 FEB 2018

Señor Teniente Coronel
ANDRES EDUARDO FERNANDEZ OSORIO
Jefe de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación
Escuela Militar de Cadetes General José María Córdova
Calle 80 No. 38-00
Bogotá D.C

Asunto: Autorización utilización información.

Con toda atención me permito informar al señor Teniente Coronel Jefe de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación de la Escuela Militar de Cadetes General José María Córdova, que el Centro de Estudios Estratégicos sobre Seguridad y Defensa de la Escuela Superior de Guerra, da el Visto Bueno para que se utilice la información anónima recopilada a través de la encuesta que se realizó al personal de alumnos del CEM 2017, como trabajo de grado en la Especialización en Seguridad y Defensa Nacionales.

Atentamente,



Coronel MILTON ORLANDO VARGAS MARIÑO
Director CEESEDEN

Elaboró : AA8. Zenia Jaramillo R.

Revisó : TC (RA) Carlos A. Ardila C

Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"
"Unión, Proyección, Liderazgo"
Carrera 11 N° 102 – 50
PBX: 6204066 Ext. 20613
www.esdegue.mil.co

ISO 9001:2015
BUREAU VERITAS
Certification



Anexo 2: Cuestionario



ESCUELA SUPERIOR
DE GUERRA

**Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes
Prieto”**

Maestría en seguridad y defensa nacionales

Universidad de Barcelona

Grupo de investigación y análisis en administración
publica



**UNIVERSIDAD
DE BARCELONA**

Cuestionario CEM 2017

Instrucciones generales y garantía de anonimato

- ✓ Este cuestionario está diseñado para ser contestado de forma anónima, por consiguiente, su identidad y sus respuestas se mantendrán en absoluta reserva.
- ✓ Lea completamente las preguntas antes de formular su respuesta. Trate de ser lo más sincero posible y seleccione una sola opción. No hay respuestas correctas o incorrectas.
- ✓ Los resultados de este cuestionario se utilizarán únicamente para fines académicos y para la formulación de recomendaciones para las Fuerzas Militares de Colombia.
- ✓ No escriba en este cuadernillo, utilice únicamente la hoja de respuestas que se le proporcionará. Recuerde utilizar únicamente lápiz negro tipo HB para marcar sus respuestas.
- ✓ De antemano, gracias por el tiempo dedicado a este cuestionario.
- ✓ Ninguna parte de este cuestionario o de su hoja de respuestas se puede reproducir sin autorización expresa de la Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”.
- ✓ Esta investigación cuenta con el acompañamiento académico de la Universidad de Barcelona y su Grupo de Investigación y Análisis en Administración Pública (GRAPA).

Cuadernillo No. _____/

Para comenzar, permítanos formularle algunas preguntas que buscan conocer sus opiniones sobre la institución militar, las funciones que usted desempeña y sus expectativas para los años venideros

1. Antes de su ingreso a las Fuerzas Armadas, ¿con que frecuencia se hablaba de temas militares en su familia?
 - a Mucho
 - b Bastante
 - c Poco
 - d Nada

2. ¿Cuál cree usted que era la opinión de sus amigos de juventud sobre su ingreso a las Fuerzas Armadas?
 - a Buena
 - b Mala, pero respetaban mi decisión
 - c Mala y me criticaban por ello
 - d No les importaba

3. ¿Cuál fue la razón principal que lo llevó a ingresar a su Fuerza?
 - a Admiración por algún militar conocido
 - b Deseo de una vida ordenada y disciplinada
 - c Deseo de un trabajo estable
 - d Búsqueda de prestigio social
 - e Búsqueda de una vida dinámica y con emociones
 - f Tradición familiar
 - g Deseo de ayudar en la defensa del Estado social de derecho

4. ¿Cuál fue la segunda razón que lo llevó a ingresar a su Fuerza?
 - a Admiración por algún militar conocido
 - b Deseo de una vida ordenada y disciplinada
 - c Deseo de un trabajo estable
 - d Búsqueda de prestigio social
 - e Búsqueda de una vida dinámica y con emociones
 - f Tradición familiar
 - g Deseo de ayudar en la defensa del Estado social de derecho

5. En su opinión ¿Cuál de estas afirmaciones se ajusta más a la actualidad?
- a Los principios y valores más importantes para los militares no lo son para los civiles
 - b Los principios y valores más importantes para los militares son escasamente compartidos por los civiles
 - c Los principios y valores más importantes para los militares son ampliamente compartidos por los civiles
 - d Los principios y valores más importantes para los militares también lo son para los civiles
6. Y ¿Cuál es la que a usted más le gustaría?
- a Los principios y valores más importantes para los militares no lo son para los civiles
 - b Los principios y valores más importantes para los militares son escasamente compartidos por los civiles
 - c Los principios y valores más importantes para los militares son ampliamente compartidos por los civiles
 - d Los principios y valores más importantes para los militares también lo son para los civiles
7. ¿Cree usted que el ser militar es una vocación, como ser sacerdote, o, por el contrario, es una profesión como ser abogado o ingeniero?
- a Es una vocación
 - b Es una profesión

A continuación, encontrará una relación de las capacidades, cualidades y virtudes que se consideran útiles para el desempeño de sus funciones. Por favor, valore cada una de ellas de 1 a 5 (siendo 1 la mínima puntuación y 5 la máxima) en función de la importancia que tienen para usted.

8. Condiciones personales

1	2	3	4	5
a	b	c	d	e

9. Ética militar

1	2	3	4	5
a	b	c	d	e

10. Condiciones profesionales

1 2 3 4 5
a b c d e

11. Ejercicio del mando

1 2 3 4 5
a b c d e

12. Competencia administrativa

1 2 3 4 5
a b c d e

13. Desempeño en el cargo

1 2 3 4 5
a b c d e

14. Responsabilidad como evaluador y revisor

1 2 3 4 5
a b c d e

15. Cultura física

1 2 3 4 5
a b c d e

16. Compañerismo

1 2 3 4 5
a b c d e

17. Valentía

1 2 3 4 5
a b c d e

18. Lealtad

1 2 3 4 5
a b c d e

19. Patriotismo

1 2 3 4 5
a b c d e

20. Disciplina

1 2 3 4 5
a b c d e

21. Respeto a la dignidad humana

1 2 3 4 5
a b c d e

A continuación, encontrará algunas de las principales características del ejercicio del mando. Por favor, valore cada una de ellas de 1 a 5 (siendo 1 la mínima puntuación y 5 la máxima) en función de la importancia que tienen para usted.

22. Imponer la obediencia a los subordinados

1 2 3 4 5
a b c d e

23. Que la actitud personal sea un ejemplo para los subordinados

1 2 3 4 5
a b c d e

24. Mostrar capacidad de persuasión en relación con los subordinados

1 2 3 4 5
a b c d e

25. Fomentar la iniciativa entre los subordinados

1 2 3 4 5
a b c d e

26. Estimular el trabajo en equipo

1 2 3 4 5
a b c d e

27. ¿Con cuál de las siguientes expresiones se identifica más su concepción de la disciplina militar?

- a La disciplina debe ser rígida y no influenciada por factores humanos
- b La disciplina debe ser rígida pero suavizada por una relación humana con el subordinado
- c La disciplina debe aplicarse en el marco de una relación de estima y solidaridad entre el superior y el subordinado
- d La disciplina no puede ser igual para todos los subordinados, sino que ha de adaptarse a las cualidades y defectos de cada uno de ellos

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre el ámbito militar. Por favor, indique si usted está muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o muy en desacuerdo, en función de la importancia que tienen para usted.

28. Cuando la misión que se le ha encomendado a un militar así lo exija, este debería estar dispuesto a dar su vida

- a Muy de acuerdo
- b De acuerdo
- c En desacuerdo
- d Muy en desacuerdo

29. A un militar hoy en día ya no se le puede exigir que arriesgue su vida

- a Muy de acuerdo
- b De acuerdo
- c En desacuerdo
- d Muy en desacuerdo

30. Las misiones que impliquen el riesgo de resultar herido o de perder la vida solo deberían ser desarrolladas por unidades especiales

- a Muy de acuerdo
- b De acuerdo
- c En desacuerdo
- d Muy en desacuerdo

31. El huir ante el peligro es natural y no debe ser objeto de castigo, aunque puede afectar la carrera de un militar.

- a Muy de acuerdo
- b De acuerdo
- c En desacuerdo
- d Muy en desacuerdo

32. ¿Qué importancia le da usted al aprecio de sus superiores?

- a Mucha
- b Bastante
- c Poca
- d Ninguna

33. ¿Qué importancia le da usted al aprecio de sus compañeros?

- a Mucha
- b Bastante
- c Poca
- d Ninguna

34. ¿Qué importancia le da usted al aprecio de sus subalternos?

- a Mucha
- b Bastante
- c Poca
- d Ninguna

A continuación, encontrará algunos de los estímulos que puede recibir cualquier ciudadano en del desempeño de sus labores. Por favor, valore cada una de ellas de 1 a 5 (siendo 1 la mínima puntuación y 5 la máxima) en función de la importancia que tienen para usted.

35. Reconocimientos simbólicos (condecoraciones, honores, felicitaciones, etc.)

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | b | c | d | e |

36. Nombramiento en puestos de responsabilidad

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | b | c | d | e |

37. Asignación de funciones especialmente delicadas, difíciles o de riesgo

1 2 3 4 5
a b c d e

38. Designación en cargos que aporten ventajas económicas especiales

1 2 3 4 5
a b c d e

A continuación, encontrará algunas preguntas relacionadas con el papel de la mujer militar en su Fuerza. ¿Cómo considera la capacitación de ellas para desarrollar tareas en las siguientes especialidades?

39. Sanidad

- a** Muy capacitadas
- b** Capacitadas
- c** Poco capacitadas
- d** Nada capacitadas

40. Administración y logística

- a** Muy capacitadas
- b** Capacitadas
- c** Poco capacitadas
- d** Nada capacitadas

41. Ingeniería y mantenimiento

- a** Muy capacitadas
- b** Capacitadas
- c** Poco capacitadas
- d** Nada capacitadas

42. Tecnologías de la información y las comunicaciones

- a** Muy capacitadas
- b** Capacitadas
- c** Poco capacitadas
- d** Nada capacitadas

43. Justicia

- a** Muy capacitadas
- b** Capacitadas
- c** Poco capacitadas
- d** Nada capacitadas

44. Inteligencia

- a** Muy capacitadas
- b** Capacitadas
- c** Poco capacitadas
- d** Nada capacitadas

45. Aviación

- a** Muy capacitadas
- b** Capacitadas
- c** Poco capacitadas
- d** Nada capacitadas

46. Especialidades de Combate

- a** Muy capacitadas
- b** Capacitadas
- c** Poco capacitadas
- d** Nada capacitadas

En una escala de 1 a 5, donde 1 significa mínimo prestigio dentro de las Fuerzas Armadas de Colombia y 5 máximo prestigio, ¿Cómo clasificaría usted los siguientes cuerpos en cada una de las Fuerzas?

Ejército Nacional de Colombia

47. Los oficiales del Ejército Nacional de Colombia.

- | | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | b | c | d | e |

48. Los suboficiales del Ejército Nacional de Colombia.

- | | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | b | c | d | e |

49. Los Soldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia.

1 2 3 4 5
a b c d e

50. Los Soldados regulares del Ejército Nacional de Colombia.

1 2 3 4 5
a b c d e

Armada de la Republica de Colombia y Cuerpo de Infantería de Marina

51. Los oficiales de la Armada de la República de Colombia y Cuerpo de Infantería de Marina.

1 2 3 4 5
a b c d e

52. Los suboficiales de la Armada de la República de Colombia Cuerpo de Infantería de Marina.

1 2 3 4 5
a b c d e

53. Los Infantes de Marina profesionales.

1 2 3 4 5
a b c d e

54. Los Soldados regulares del Cuerpo de Infantería de Marina.

1 2 3 4 5
a b c d e

Fuerza Aérea Colombiana

55. Los oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana.

1 2 3 4 5
a b c d e

56. Los suboficiales de la Fuerza Aérea Colombiana.

1 2 3 4 5
a b c d e

57. Los Soldados bachilleres de la Fuerza Aérea Colombiana.

1 2 3 4 5
a b c d e

Policía Nacional de Colombia

58. Los oficiales de la Policía Nacional de Colombia.

1 2 3 4 5
a b c d e

59. Los suboficiales / Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional de Colombia.

1 2 3 4 5
a b c d e

60. Los auxiliares de la Policía Nacional de Colombia.

1 2 3 4 5
a b c d e

61. En su opinión, ¿Cómo funciona la cooperación entre las Fuerzas Militares?

- a Mal y no tiene solución
- b Mal, pero se puede mejorar
- c Bien, pero se puede mejorar
- d Bien, inmejorable

62. Si usted tuviera un hijo(a) y le dijera que le gustaría ser oficial o Suboficial de las Fuerzas Armadas de Colombia, ¿le animaría a hacerlo o se lo desaconsejaría?

- a Lo animaría
- b Se lo desaconsejaría
- c Ni lo uno ni lo otro

63. ¿A qué Fuerza le aconsejaría que se incorporara?
- a Ninguna
 - b Ejército Nacional
 - c Armada de la Republica de Colombia – Cuerpo de Infantería de Marina
 - d Fuerza Aérea Colombiana
 - e Policía Nacional
64. Si usted tuviera un hijo(a) y le dijera que le gustaría ser Soldado / Infante de Marina profesional ¿le animaría a hacerlo o se lo desaconsejaría?
- a Lo animaría
 - b Se lo desaconsejaría
 - c Ni lo uno ni lo otro
65. ¿Qué tanto piensa usted que los militares están integrados en la sociedad?
- a Muy integrados
 - b Integrados
 - c Poco integrados
 - d Nada integrados
66. ¿Cuál es su percepción del patriotismo en Colombia?
- a Es un valor socialmente aceptado y defendido
 - b Es un valor socialmente percibido con indiferencia
 - c Es un valor socialmente cuestionado y rechazado
67. ¿Cuál de las siguientes frases cree usted que describe mejor lo que la gente siente cuando ve la bandera y/o escucha el himno nacional de Colombia?
- a Siente una emoción muy fuerte
 - b Siente algo de emoción
 - c Siente muy poca emoción
 - d No siente nada en especial

68. Pensando en el futuro de las Fuerzas Militares, ¿Cuál de las siguientes afirmaciones le parece mayoritaria en la sociedad?

- a La sociedad opina que las Fuerzas Militares seguirán siendo necesarias para la seguridad y la defensa
- b La sociedad opina que las Fuerzas Militares acabarán por desaparecer a mediano plazo
- c La sociedad opina que las Fuerzas Militares se dedicarán a intervenir solo en catástrofes naturales y ayuda humanitaria
- d La sociedad opina que las Fuerzas Militares se transformarán en una policía internacional.

69. ¿En su opinión, el Ministro de Defensa debería ser un civil o un militar?

- a Debería ser un civil
- b Debería ser un militar en servicio activo
- c Debería ser un militar en retiro
- d Me es indiferente

70. ¿En su opinión, los Viceministros de Defensa y principales asesores en el Ministerio de Defensa deberían ser civiles o militares?

- a Todos deberían ser civiles
- b Todos deberían ser militares en servicio activo
- c Todos deberían ser militares en retiro
- d Deberían ser algunos civiles y otros militares en retiro
- e Me es indiferente

71. ¿En su opinión, el director de la Dirección Nacional de Inteligencia debe ser civil o militar?

- a Debería ser un civil
- b Debería ser un militar en servicio activo
- c Debería ser un militar en retiro
- d Me es indiferente

Abordaremos ahora temas referentes a su proceso de capacitación en las escuelas de formación e institutos educativos de las Fuerzas Armadas

72. ¿Cómo evaluaría usted su capacitación personal para cumplir con la misión de su Fuerza?

- a Muy capacitado
- b Capacitado, pero hacen falta aspectos por mejorar
- c Poco capacitado
- d Nada capacitado

73. ¿Cómo evaluaría usted la capacitación del personal de su Fuerza (oficiales, suboficiales, Soldados) para cumplir con la misión de su Fuerza?
- a Muy capacitado
 - b Capacitado, pero hacen falta aspectos por mejorar
 - c Poco capacitado
 - d Nada capacitado
74. ¿En su opinión, cuál es el factor que más afecta la capacitación profesional (a nivel académico y táctico) en su Fuerza?
- a Desactualización del modelo educativo
 - b Deficiencias profesionales de los profesores e instructores
 - c Falta de efectividad del sistema educativo
 - d Limitaciones de infraestructura, material, equipo y recursos académicos
 - e Falta de preparación complementaria
 - f Incorporación de personal no apto para el servicio
 - g Ninguno
75. En general, ¿Considera usted que la capacitación inicial que recibió en su escuela de formación militar (ESMIC, ENAP, EMAVI) lo preparó efectivamente para el desempeño de sus funciones como Subteniente / Teniente de Corbeta?
- a Sí
 - b No
76. De su interacción con los Subtenientes / Tenientes de Corbeta en sus pasadas Unidades ¿Considera usted que la capacitación que estos reciben en las escuelas de formación militar (ESMIC, ENAP, EMAVI) los prepara efectivamente para el desempeño de sus funciones?
- a Sí
 - b No
77. ¿Cuál es, en su opinión, el factor que más afecta la capacitación profesional (a nivel académico y táctico) en las escuelas de formación militar (ESMIC, ENAP, EMAVI)?
- a Desactualización del modelo educativo
 - b Deficiencias profesionales de los profesores e instructores
 - c Falta de efectividad del sistema educativo
 - d Limitaciones de infraestructura, material, equipo y recursos
 - e Falta de preparación complementaria
 - f Incorporación de personal no apto para el servicio
 - g Ninguno

- 78.** En general, ¿Considera usted que la capacitación intermedia que recibió en la Escuela de Armas y Servicios / Escuela Naval Almirante Padilla / Escuela de postgrados de la Fuerza Aérea lo preparó efectivamente para el desempeño de sus funciones como Teniente y Capitán?
- a** Sí
 - b** No
- 79.** De su interacción con los Tenientes y Capitanes / Tenientes de Fragata y Navío en sus pasadas Unidades ¿Considera usted que la capacitación que estos reciben en la Escuela de Armas y Servicios / Escuela Naval Almirante Padilla / Escuela de postgrados de la Fuerza Aérea los prepara efectivamente para el desempeño de sus funciones en esos grados?
- a** Sí
 - b** No
- 80.** ¿Cuál es, en su opinión, el factor que más afecta la capacitación intermedia profesional (a nivel académico y táctico) en la Escuela de Armas y Servicios / Escuela Naval Almirante Padilla / Escuela de postgrados de la Fuerza Aérea?
- a** Desactualización del modelo educativo
 - b** Deficiencias profesionales de los profesores e instructores
 - c** Falta de efectividad del sistema educativo
 - d** Limitaciones de infraestructura, material, equipo y recursos
 - e** Falta de preparación complementaria
 - f** Incorporación de personal no apto para el servicio
 - g** Ninguno
- 81.** ¿Considera usted que el modelo educativo de su Fuerza (planes de instrucción y entrenamiento, malla curricular, materias, contenidos programáticos, sistema de evaluación, organización interna) capacita adecuadamente a los oficiales para los futuros roles y misiones de la Fuerza?
- a** Sí
 - b** No
- 82.** ¿Considera usted que el sistema educativo de su Fuerza (tiempo en las escuelas de formación, orientación estratégica en el sistema educativo, estructura de progreso académico) permite a la institución capacitar adecuadamente a los oficiales para los futuros roles y misiones de la Fuerza?
- a** Sí
 - b** No

83. En general, ¿Cómo evalúa usted la capacitación profesional (a nivel académico y táctico) su Fuerza?

- a** Está bien como está
- b** Es necesario reformarla parcialmente
- c** Es necesario reformarla intensamente
- d** Es necesario reformarla totalmente

A continuación, encontrará algunas áreas de conocimiento de modelos educativos de otros países. Por favor, valore cada uno de ellos de 1 a 5 (siendo 1 la mínima puntuación y 5 la máxima) en función de la importancia que estos tienen para la capacitación en su Fuerza.

84. Conocimientos en el área de ciencias sociales (historia, geografía, formación humanística, etc.)

- 1 2 3 4 5
- a b c d e**

85. Conocimientos en el área científico-matemática (física, geometría, cálculo, etc.)

- 1 2 3 4 5
- a b c d e**

86. Conocimientos en el área de ciencias naturales (biología, química, ecología, etc.)

- 1 2 3 4 5
- a b c d e**

87. Conocimientos en el área técnica militar

- 1 2 3 4 5
- a b c d e**

88. Conocimientos en el área táctica militar (estrategia, pensamiento militar, etc.)

- 1 2 3 4 5
- a b c d e**

89. Conocimientos en el área de administración y logística militar

- 1 2 3 4 5
- a b c d e**

90. Conocimientos en el área de cultura física y deportes

1 2 3 4 5
a b c d e

91. Conocimientos en el área de instrucción y entrenamiento militar

1 2 3 4 5
a b c d e

92. Conocimientos en el área de tecnologías de la información y comunicaciones militares

1 2 3 4 5
a b c d e

93. Conocimiento de otros idiomas

1 2 3 4 5
a b c d e

94. Conocimientos de los contenidos de la Constitución Política, las funciones del Estado y fundamentos de la democracia.

1 2 3 4 5
a b c d e

95. Conocimientos de derechos humanos y derecho internacional humanitario

1 2 3 4 5
a b c d e

96. ¿Cree usted que para completar su capacitación debería haber en los centros educativos del Ejército cursos optativos de Sikuani, Wayuu u otras lenguas indígenas?

- a Sí
- b No
- c Indiferente

97. Además del idioma inglés ¿Cree usted que para completar su capacitación debería haber en los centros educativos del Ejército cursos optativos de otros idiomas?
- a Sí
 - b No
 - c Indiferente
98. ¿Cree usted que el conocimiento de otro idioma debería ser considerado como un mérito en la carrera militar?
- a Sí
 - b No
 - c Indiferente
99. ¿Cree usted que para una formación profesional más amplia su Fuerza debería facilitar –con permisos y becas– adelantar estudios de carácter civil (aunque con el compromiso de servir un determinado número de años en contraprestación a la Fuerza)?
- a Sí, sería una buena idea
 - b No me interesaría, pero sería buena idea
 - c No, sería una mala idea
100. Con respecto a las expectativas con que usted tomó la decisión de ingresar a su Fuerza, se considera globalmente:
- a Completamente satisfecho
 - b Más satisfecho que insatisfecho
 - c Mas insatisfecho que satisfecho
 - d Completamente insatisfecho

Ahora nos gustaría formularle a continuación una serie de preguntas más amplias sobre sus características como ciudadano y que nos indique como cualquier otro colombiano sus ideas, opiniones y actitudes sobre diversos temas de naturaleza civil, social y política

101. Servir a la comunidad
- a Muy importante
 - b Bastante importante
 - c Poco importante
 - d Nada importante

- 102.** Promover la prosperidad general
- a** Muy importante
 - b** Bastante importante
 - c** Poco importante
 - d** Nada importante
- 103.** Garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución
- a** Muy importante
 - b** Bastante importante
 - c** Poco importante
 - d** Nada importante
- 104.** Facilitar la participación de todos los ciudadanos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación
- a** Muy importante
 - b** Bastante importante
 - c** Poco importante
 - d** Nada importante
- 105.** Defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.
- a** Muy importante
 - b** Bastante importante
 - c** Poco importante
 - d** Nada importante
- 106.** Proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares
- a** Muy importante
 - b** Bastante importante
 - c** Poco importante
 - d** Nada importante
- 107.** Conservar el medio ambiente y la naturaleza
- a** Muy importante
 - b** Bastante importante
 - c** Poco importante
 - d** Nada importante

108. Proteger la libertad de expresión

- a Muy importante
- b Bastante importante
- c Poco importante
- d Nada importante

109. Mantener unas Fuerzas Armadas entrenadas y efectivas

- a Muy importante
- b Bastante importante
- c Poco importante
- d Nada importante

A continuación, encontrará conceptos muy conocidos. Por favor, para cada uno de ellos indique si está de acuerdo, en desacuerdo o le es indiferente.

110. Propiedad privada

- a De acuerdo
- b En desacuerdo
- c Indiferente

111. Pena de muerte

- a De acuerdo
- b En desacuerdo
- c Indiferente

112. Legalización de la droga

- a De acuerdo
- b En desacuerdo
- c Indiferente

113. Iglesia

- a De acuerdo
- b En desacuerdo
- c Indiferente

114. Tradiciones

- a De acuerdo
- b En desacuerdo
- c Indiferente

115. Libertad sexual

- a** De acuerdo
- b** En desacuerdo
- c** Indiferente

116. Capitalismo

- a** De acuerdo
- b** En desacuerdo
- c** Indiferente

117. Comunismo

- a** De acuerdo
- b** En desacuerdo
- c** Indiferente

118. Eutanasia

- a** De acuerdo
- b** En desacuerdo
- c** Indiferente

119. Divorcio

- a** De acuerdo
- b** En desacuerdo
- c** Indiferente

120. Prostitución

- a** De acuerdo
- b** En desacuerdo
- c** Indiferente

Para cada uno de los siguientes movimientos, señale por favor, si los aprueba mucho, bastante, poco o nada

121. Ecologistas

- a** Mucho
- b** Bastante
- c** Poco
- d** Nada

122. Pro-vida (en contra del aborto)

- a** Mucho
- b** Bastante
- c** Poco
- d** Nada

123. Feministas

- a** Mucho
- b** Bastante
- c** Poco
- d** Nada

124. Pro-derechos humanos

- a** Mucho
- b** Bastante
- c** Poco
- d** Nada

125. En contra de la segregación

- a** Mucho
- b** Bastante
- c** Poco
- d** Nada

126. Personas LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intergénero)

- a** Mucho
- b** Bastante
- c** Poco
- d** Nada

127. Objetores de conciencia

- a** Mucho
- b** Bastante
- c** Poco
- d** Nada

128. Representantes de víctimas del conflicto

- a Mucho
- b Bastante
- c Poco
- d Nada

129. Organizaciones No Gubernamentales (ONGs)

- a Mucho
- b Bastante
- c Poco
- d Nada

130. Como ciudadano ¿qué tanto le interesa la política?

- a Mucho
- b Bastante
- c Poco
- d Nada

131. Cuando se ve con sus amigos ¿cada cuánto hablan de temas políticos?

- a Frecuentemente
- b De vez en cuando
- c Nunca

132. Cuando usted era niño o adolescente ¿con que frecuencia solía hablarse de política en su casa?

- a Con mucha frecuencia
- b De vez en cuando
- c Rara vez
- d Prácticamente nunca

133. En temas políticos la gente habla de “la izquierda” y “la derecha”. De acuerdo con esto, en la siguiente escala ¿dónde colocaría a su padre?

Extrema izquierda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Extrema derecha
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	

134. ¿Y a su madre?

Extrema izquierda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Extrema derecha
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	

135. ¿Y a sus hermano(a) mayor?

Extrema izquierda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Extrema derecha
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	

136. ¿Y a su novia(o), esposa(o) o compañera(o) permanente?

Extrema izquierda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Extrema derecha
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	

137. ¿Y a usted mismo?

Extrema izquierda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Extrema derecha
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	

138. ¿Se considera usted mismo una víctima del conflicto?²⁰

- a Sí
- b No

139. ¿Tiene víctimas usted dentro de su grupo familiar?

- a Sí
- b No

140. ¿Qué opinión tiene su familia frente al acuerdo de paz con las FARC?

- a Muy favorable
- b Favorable
- c Indiferente
- d Desfavorable
- e Muy desfavorable

²⁰ Definidas por la ley colombiana como las personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño como consecuencia de violaciones a los derechos humanos, ocurridas a partir del 1° de enero de 1985 en el marco del conflicto armado, (homicidio, desaparición forzada, desplazamiento, violaciones sexuales y otros delitos contra la integridad sexual, secuestro, despojo de tierras, minas antipersona y otros métodos de guerra ilícitos, ataques contra la población civil.

141. ¿Qué opinión tiene usted frente al acuerdo de paz con las FARC?
- a Muy favorable
 - b Favorable
 - c Indiferente
 - d Desfavorable
 - e Muy desfavorable
142. ¿Qué opinión tiene su familia frente al proceso de paz con el ELN?
- a Muy favorable
 - b Favorable
 - c Indiferente
 - d Desfavorable
 - e Muy desfavorable
143. ¿Qué opinión tiene usted frente al acuerdo de paz con las ELN?
- a Muy favorable
 - b Favorable
 - c Indiferente
 - d Desfavorable
 - e Muy desfavorable
144. Si algún antiguo miembro de las FARC llegara a ser su compañero de trabajo ¿Qué sentimiento le generaría esto?
- a Me agradaría
 - b Me sería indiferente
 - c Me desagradaría

Señale por favor si usted está de más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con las siguientes afirmaciones.

145. Generalmente, la política parece tan complicada que los ciudadanos no pueden entender lo que pasa
- a Más bien de acuerdo
 - b Más bien en desacuerdo
146. En política, lo único que pueden hacer los ciudadanos es votar
- a Más bien de acuerdo
 - b Más bien en desacuerdo

Indique por favor, para cada una de las siguientes instituciones, su grado de simpatía utilizando una escala de 1 a 5 y sabiendo que 1 significa ninguna simpatía y 5 máxima simpatía.

147. Los empresarios

1 2 3 4 5
a b c d e

148. La banca

1 2 3 4 5
a b c d e

149. Los partidos políticos

1 2 3 4 5
a b c d e

150. La Academia (universidades)

1 2 3 4 5
a b c d e

151. Los medios de comunicación

1 2 3 4 5
a b c d e

152. La iglesia

1 2 3 4 5
a b c d e

153. El poder judicial

1 2 3 4 5
a b c d e

154. La Fiscalía General de la Nación

1 2 3 4 5
a b c d e

155. La Procuraduría General de la Nación

1 2 3 4 5
a b c d e

156. La Contraloría General de la República

1 2 3 4 5
a b c d e

157. Los sindicatos

1 2 3 4 5
a b c d e

158. El congreso nacional

1 2 3 4 5
a b c d e

Finalmente, permítanos solicitarle una serie de datos sobre usted, su familia y sus preferencias personales

159. ¿A qué Fuerza usted pertenece?

- a Ejército Nacional
- b Armada de la República de Colombia
- c Fuerza Aérea Colombiana

160. ¿Cuántos años totales de servicio tiene usted en las Fuerzas Armadas? Incluya el tiempo de servicio militar, escuela de formación, tiempo como suboficial, etc.

- a 19 años o menos
- b 20 años
- c 21 años
- d 22 años
- e 23 años o mas

161. ¿Cómo ingresó usted a su Fuerza?

- a Ingreso directo a la Escuela de formación de oficiales desde la vida civil
- b Ingreso a la Escuela de formación de oficiales siendo suboficial o soldado
- c Cambio de Fuerza

162. ¿Cuál es su sexo?

- a** Hombre
- b** Mujer

163. ¿Qué edad tiene usted en la actualidad?

- a** 36 años o menos
- b** 37 años
- c** 38 años
- d** 39 años
- e** 40 años
- f** 41 años
- g** 42 años
- h** 43 años
- i** 44 años o mas

164. ¿Cuál es su estado civil en la actualidad?

- a** Casado
- b** Unión libre
- c** Divorciado / Separado
- d** Soltero
- e** Viudo

165. ¿Cuántos hijos (hombres y mujeres) tiene usted?

- a** Ninguno
- b** Uno
- c** Dos
- d** Tres
- e** Cuatro o mas

166. ¿Cómo se define usted en cuanto a creencia religiosa?

- a** Católico practicante
- b** Católico no muy practicante
- c** Indiferente
- d** Ateo
- e** Otras creencias religiosas

- 167.** Cuando usted era niño o adolescente ¿cuál era el ambiente que se vivía en su casa?
- a** Muy religioso
 - b** Bastante religioso
 - c** Poco religioso
 - d** Nada religioso
- 168.** ¿A qué departamento pertenece el municipio donde usted ha residido la mayor parte de su vida? Busque el código en el listado al final de este cuadernillo y escríbalo en su hoja de respuestas de acuerdo con el ejemplo presentado por el funcionario orientador del cuestionario.
- 169.** ¿Cuál es el nivel más alto de escolaridad que usted ha cursado?
- a** Pregrado
 - b** Especialización
 - c** Maestría
 - d** Doctorado
- 170.** ¿A qué área del conocimiento pertenece el nivel más alto de escolaridad que usted ha cursado? Utilice el listado por núcleos básico de conocimiento al final de este cuadernillo.
- a** Agronomía, veterinaria y afines
 - b** Bellas artes
 - c** Ciencias de la educación
 - d** Ciencias de la salud
 - e** Ciencias sociales y humanas
 - f** Economía, administración, contaduría y afines
 - g** Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines
 - h** Matemática y ciencias naturales
- 171.** ¿A qué departamento pertenece el municipio donde nació su padre? Busque el código en el listado al final de este cuadernillo y escríbalo en su hoja de respuestas de acuerdo con el ejemplo presentado por el funcionario orientador del cuestionario.

- 172.** ¿Cuál es el nivel más alto de escolaridad que su padre ha cursado?
- a Sin estudios
 - b Primaria
 - c Bachiller
 - d Técnico
 - e Tecnólogo
 - f Pregrado
 - g Especialización
 - h Maestría
 - i Doctorado
- 173.** ¿A qué área del conocimiento pertenece el nivel más alto de escolaridad que su padre ha cursado? Utilice el listado por núcleos básico de conocimiento al final de este cuadernillo.
- a Sin área de conocimiento (sin estudios, primaria y/o bachillerato sin culminar).
 - b Agronomía, veterinaria y afines
 - c Bellas artes
 - d Ciencias de la educación
 - e Ciencias de la salud
 - f Ciencias sociales y humanas
 - g Economía, administración, contaduría y afines
 - h Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines
 - i Matemática y ciencias naturales
- 174.** ¿En cuál de las siguientes situaciones se encuentra su padre?
- a Trabaja
 - b Jubilado
 - c Desempleado
 - d Fallecido
- 175.** ¿Su padre pertenece o pertenecía a...
- a Ejército Nacional de Colombia
 - b Armada de la Republica de Colombia - Cuerpo de infantería de marina
 - c Fuerza Aérea Colombiana
 - d Policía Nacional
 - e No perteneció a las Fuerzas Armadas

176. ¿A qué grado máximo ha ascendido o ascendió su padre?
- a oficial General / Almirante
 - b oficial superior / subalterno
 - c Suboficial / Nivel ejecutivo
 - d Soldado / Infante de marina
 - e No perteneció a las Fuerzas Armadas
177. ¿A qué departamento pertenece el municipio donde nació su madre? Busque el código en el listado al final de este cuadernillo y escríbalo en su hoja de respuestas de acuerdo con el ejemplo presentado por el funcionario orientador del cuestionario.
178. ¿Cuál es el nivel más alto de escolaridad que su madre ha cursado?
- a Sin estudios
 - b Primaria
 - c Bachiller
 - d Técnico
 - e Tecnólogo
 - f Pregrado
 - g Especialización
 - h Maestría
 - i Doctorado
179. ¿A qué área del conocimiento pertenece el nivel más alto de escolaridad que su madre ha cursado? Utilice el listado por núcleos básico de conocimiento al final de este cuadernillo.
- a Sin área de conocimiento (sin estudios – primaria)
 - b Agronomía, veterinaria y afines
 - c Bellas artes
 - d Ciencias de la educación
 - e Ciencias de la salud
 - f Ciencias sociales y humanas
 - g Economía, administración, contaduría y afines
 - h Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines
 - i Matemática y ciencias naturales
180. ¿En cuál de las siguientes situaciones se encuentra su madre?
- a Trabaja
 - b Jubilada
 - c Desempleada
 - d Ama de casa
 - e Fallecida

- 181.** ¿Su madre pertenece o pertenecía a...
- a** Ejército Nacional
 - b** Armada de la Republica de Colombia - Cuerpo de infantería de marina
 - c** Fuerza Aérea Colombiana
 - d** Policía Nacional
 - e** No perteneció a las Fuerzas Armadas
- 182.** ¿A qué grado máximo ha ascendido o ascendió su madre?
- a** oficial General / Almirante
 - b** oficial superior / subalterno
 - c** Suboficial / Nivel ejecutivo
 - d** No perteneció a las Fuerzas Armadas
- 183.** ¿Cuántos hermanos(as) son en su familia, contándose usted mismo?
- a** 1
 - b** 2
 - c** 3
 - d** 4
 - e** 5 o más
- 184.** ¿Cuál de ellos es usted?
- a** El mayor
 - b** El menor
 - c** El segundo
 - d** El tercero
 - e** Otro
- 185.** ¿Antes de su incorporación a las Fuerzas Militares, cuál era el nivel de ingresos económicos de su familia?
- a** 1 salario mínimo legal vigente o menos
 - b** De 2 a 4 salarios mínimos legales vigentes
 - c** De 5 a 7 salarios mínimos legales vigentes
 - d** De 8 a 10 salarios mínimos legales vigentes
 - e** 11 o más salarios mínimos legales vigentes

186. ¿Antes de su incorporación a las Fuerzas Militares, a cuál estrato socioeconómico usted y su familia pertenecían?

- a** Estrato 1: Bajo-bajo
- b** Estrato 2: Bajo
- c** Estrato 3: Medio-bajo
- d** Estrato 4: Medio
- e** Estrato 5: Medio-alto
- f** Estrato 6: Alto

187. ¿Tiene o ha tenido usted algún abuelo(a) en las Fuerzas Armadas?

- a** Sí
- b** No

188. ¿A qué grado máximo ha ascendido o ascendió su abuelo(a)?

- a** oficial General / Almirante
- b** oficial superior / subalterno
- c** Suboficial / Nivel ejecutivo
- d** Soldado / Infante de marina
- e** No perteneció a las Fuerzas Armadas

189. ¿Tiene o ha tenido usted algún tío(a) en las Fuerzas Armadas?

- a** Sí
- b** No

190. ¿A qué grado máximo ha ascendido o ascendió su tío(a)?

- a** oficial General / Almirante
- b** oficial superior / subalterno
- c** Suboficial / Nivel ejecutivo
- d** Soldado / Infante de marina
- e** No perteneció a las Fuerzas Armadas

191. ¿Tiene o ha tenido usted algún hermano(a) en las Fuerzas Armadas?

- a** Sí
- b** No

192. ¿A qué grado máximo ha ascendido o ascendió su hermano(a)?

- a oficial General / Almirante
- b oficial superior / subalterno
- c Suboficial / Nivel ejecutivo
- d Soldado / Infante de marina
- e No perteneció a las Fuerzas Armadas

Respecto a su conocimiento de idiomas o lenguas deferentes al español ¿entiende, habla, lee o escribe? alguna de los siguientes?

193. Sikvani

- a Entiende, habla, lee y escribe
- b Entiende, habla y lee
- c Entiende y habla
- d Entiende
- e Ni lo habla ni lo entiende

194. Wayuu

- a Entiende, habla, lee y escribe
- b Entiende, habla y lee
- c Entiende y habla
- d Entiende
- e Ni lo habla ni lo entiende

195. Alemán

- a Entiende, habla, lee y escribe
- b Entiende, habla y lee
- c Entiende y habla
- d Entiende
- e Ni lo habla ni lo entiende

196. Francés

- a Entiende, habla, lee y escribe
- b Entiende, habla y lee
- c Entiende y habla
- d Entiende
- e Ni lo habla ni lo entiende

197. Inglés

- a** Entiende, habla, lee y escribe
- b** Entiende, habla y lee
- c** Entiende y habla
- d** Entiende
- e** Ni lo habla ni lo entiende

198. Portugués

- a** Entiende, habla, lee y escribe
- b** Entiende, habla y lee
- c** Entiende y habla
- d** Entiende
- e** Ni lo habla ni lo entiende

199. Mandarín / Cantonés / Coreano / Japonés

- a** Entiende, habla, lee y escribe
- b** Entiende, habla y lee
- c** Entiende y habla
- d** Entiende
- e** Ni lo habla ni lo entiende

200. Árabe

- a** Entiende, habla, lee y escribe
- b** Entiende, habla y lee
- c** Entiende y habla
- d** Entiende
- e** Ni lo habla ni lo entiende

201. Ruso

- a** Entiende, habla, lee y escribe
- b** Entiende, habla y lee
- c** Entiende y habla
- d** Entiende
- e** Ni lo habla ni lo entiende

¿Podría decirnos con qué frecuencia sigue usted las noticias en los siguientes medios de comunicación?

202. Prensa diaria y publicaciones en internet

- a** Todos o casi todos los días
- b** 3 a 4 días por semana
- c** 1 a 2 días por semana
- d** Nunca o casi nunca

203. Prensa diaria impresa (no deportiva)

- a** Todos o casi todos los días
- b** 3 a 4 días por semana
- c** 1 a 2 días por semana
- d** Nunca o casi nunca

204. Radio

- a** Todos o casi todos los días
- b** 3 a 4 días por semana
- c** 1 a 2 días por semana
- d** Nunca o casi nunca

205. Televisión

- a** Todos o casi todos los días
- b** 3 a 4 días por semana
- c** 1 a 2 días por semana
- d** Nunca o casi nunca

¿Qué atención presta usted a las noticias difundidas por los medios de comunicación sobre...?

206. Política internacional

- a** Mucha
- b** Bastante
- c** Poca
- d** Ninguna

207. Política nacional

- a** Mucha
- b** Bastante
- c** Poca
- d** Ninguna

208. Las Fuerzas Armadas

- a** Mucha
- b** Bastante
- c** Poca
- d** Ninguna

Llegados a este punto queremos manifestarle nuestro más sincero agradecimiento por haber colaborado en este proyecto de investigación que tiene por único objetivo la mejora de las Fuerzas Militares de Colombia

Codificación de departamentos

01. Amazonas	12. Cesar	23. Norte de Santander
02. Antioquia	13. Chocó	24. Putumayo
03. Arauca	14. Córdoba	25. Quindío
04. Atlántico	15. Cundinamarca	26. Risaralda
05. Bogotá D.C.	16. Guainía	27. San Andrés y Providencia
06. Bolívar	17. Guaviare	28. Santander
07. Boyacá	18. Huila	29. Sucre
08. Caldas	19. La Guajira	30. Tolima
09. Caquetá	20. Magdalena	31. Valle del Cauca
10. Casanare	21. Meta	32. Vaupés
11. Cauca	22. Nariño	33. Vichada

Codificación de áreas del conocimiento

Área del conocimiento	Núcleo básico de conocimiento
Agronomía, veterinaria y afines	Agronomía Medicina veterinaria Zootecnia
Bellas artes	Artes plásticas, visuales y afines Artes representativas Diseño Música Otros programas asociados a bellas artes Publicidad y afines
Ciencias de la educación	Educación
Ciencias de la salud	Bacteriología Enfermería Instrumentación quirúrgica Medicina Nutrición y dietética Odontología Optometría Salud pública Terapias Otros programas de ciencias de la salud

<p>Ciencias sociales y humanas</p>	<p>Antropología, artes liberales Bibliotecología, otros de ciencias sociales y humanas Ciencia política, relaciones internacionales Ciencias militares Comunicación social, periodismo y afines Deportes, educación física y recreación Derecho y afines Filosofía, teología y afines Formación relacionada con el campo militar o policial Geografía, historia Lenguas modernas, literatura, lingüística y afines Psicología Sociología, trabajo social y afines</p>
<p>Economía, administración, contaduría y afines</p>	<p>Administración Contaduría pública Economía</p>
<p>Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines</p>	<p>Arquitectura Ingeniería administrativa y afines Ingeniería agrícola, forestal y afines Ingeniería agronómica, pecuaria y afines Ingeniería ambiental, sanitaria y afines Ingeniería biomédica y afines Ingeniería civil y afines Ingeniería de minas, metalurgia y afines Ingeniería eléctrica y afines Ingeniería electrónica, telecomunicaciones y afines Ingeniería industrial y afines Ingeniería mecánica y afines Ingeniería química y afines Otras ingenierías</p>
<p>Matemática y ciencias naturales</p>	<p>Biología, microbiología y afines Física Geología, otros programas de ciencias naturales Matemáticas, estadística y afines Química y afines</p>

Fuente: Consejo Nacional de Acreditación (2016). Glosario [en línea]. Disponible en: <http://www.cna.gov.co/1741/article-187835.html>

Anexo 3: Hoja de respuesta

Cuestionario

Recuerde marcar una sola respuesta
 Utilice lapiz negro solamente
 Rellene completamente el circulo correspondiente a su respuesta
 Si decide cambiar alguna respuesta, asegurese de borrar completamente su primera opción
 No doble esta hoja, ni haga alguna anotación o marca adicional

Muchas gracias por su tiempo y sinceridad




0	0	0	0	0
1	1	1	1	1
2	2	2	2	2
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
7	7	7	7	7
8	8	8	8	8
9	9	9	9	9

1	A B C D E	51	A B C D E	101	A B C D E	151	A B C D E	201	A B C D E
2	A B C D E	52	A B C D E	102	A B C D E	152	A B C D E	202	A B C D E
3		53	A B C D E	103	A B C D E	153	A B C D E	203	A B C D E
4		54	A B C D E	104	A B C D E	154	A B C D E	204	A B C D E
5	A B C D E	55	A B C D E	105	A B C D E	155	A B C D E	205	A B C D E
6	A B C D E	56	A B C D E	106	A B C D E	156	A B C D E	206	A B C D E
7	A B C D E	57	A B C D E	107	A B C D E	157	A B C D E	207	A B C D E
8	A B C D E	58	A B C D E	108	A B C D E	158	A B C D E	208	A B C D E
9	A B C D E	59	A B C D E	109	A B C D E	159	A B C D E	209	A B C D E
10	A B C D E	60	A B C D E	110	A B C D E	160	A B C D E	210	A B C D E
11	A B C D E	61	A B C D E	111	A B C D E	161	A B C D E	211	A B C D E
12	A B C D E	62	A B C D E	112	A B C D E	162	A B C D E	212	A B C D E
13	A B C D E	63	A B C D E	113	A B C D E	163		213	A B C D E
14	A B C D E	64	A B C D E	114	A B C D E	164	A B C D E	214	A B C D E
15	A B C D E	65	A B C D E	115	A B C D E	165	A B C D E	215	A B C D E
16	A B C D E	66	A B C D E	116	A B C D E	166	A B C D E	216	A B C D E
17	A B C D E	67	A B C D E	117	A B C D E	167	A B C D E		
18	A B C D E	68	A B C D E	118	A B C D E	168			
19	A B C D E	69	A B C D E	119	A B C D E	169	A B C D E		
20	A B C D E	70	A B C D E	120	A B C D E	170			
21	A B C D E	71	A B C D E	121	A B C D E	171			
22	A B C D E	72	A B C D E	122	A B C D E	172			
23	A B C D E	73	A B C D E	123	A B C D E	173			
24	A B C D E	74		124	A B C D E	174	A B C D E		
25	A B C D E	75	A B C D E	125	A B C D E	175	A B C D E		
26	A B C D E	76	A B C D E	126	A B C D E	176	A B C D E		
27	A B C D E	77		127	A B C D E	177			
28	A B C D E	78	A B C D E	128	A B C D E	178			
29	A B C D E	79	A B C D E	129	A B C D E	179			
30	A B C D E	80		130	A B C D E	180	A B C D E		
31	A B C D E	81	A B C D E	131	A B C D E	181	A B C D E		
32	A B C D E	82	A B C D E	132	A B C D E	182	A B C D E		
33	A B C D E	83	A B C D E	133		183	A B C D E		
34	A B C D E	84	A B C D E	134		184	A B C D E		
35	A B C D E	85	A B C D E	135		185	A B C D E		
36	A B C D E	86	A B C D E	136		186	A B C D E		
37	A B C D E	87	A B C D E	137		187	A B C D E		
38	A B C D E	88	A B C D E	138	A B C D E	188	A B C D E		
39	A B C D E	89	A B C D E	139	A B C D E	189	A B C D E		
40	A B C D E	90	A B C D E	140	A B C D E	190	A B C D E		
41	A B C D E	91	A B C D E	141	A B C D E	191	A B C D E		
42	A B C D E	92	A B C D E	142	A B C D E	192	A B C D E		
43	A B C D E	93	A B C D E	143	A B C D E	193	A B C D E		
44	A B C D E	94	A B C D E	144	A B C D E	194	A B C D E		
45	A B C D E	95	A B C D E	145	A B C D E	195	A B C D E		
46	A B C D E	96	A B C D E	146	A B C D E	196	A B C D E		
47	A B C D E	97	A B C D E	147	A B C D E	197	A B C D E		
48	A B C D E	98	A B C D E	148	A B C D E	198	A B C D E		
49	A B C D E	99	A B C D E	149	A B C D E	199	A B C D E		
50	A B C D E	100	A B C D E	150	A B C D E	200	A B C D E		

Anexo 4: Consentimiento informado



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA
CENTRO DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS SOBRE SEGURIDAD Y DEFENSA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

CUESTIONARIO

El objetivo de este cuestionario es recolectar información sociodemográfica de los estudiantes de la Escuela Superior de Guerra (ESDEG) para caracterizar la población de la institución y contribuir a la mejora de procesos. Esta herramienta hace parte del proyecto de investigación titulado “Los Oficiales de las Fuerzas Militares de Colombia del siglo XXI: un análisis de la identidad militar desde la percepción de sus líderes” aprobado por el segundo comité de ética de la ESDEG.

El cuestionario no pretende evaluar sus conocimientos, solo busca que usted responda de manera natural y espontánea una serie de preguntas para conocer sus opiniones personales sobre temas relacionados con la carrera militar. Está diseñado para ser contestado de forma anónima, por consiguiente, su identidad y sus respuestas se mantendrán en absoluta reserva. Luego de su participación, las respuestas serán digitalizadas y codificadas, los formularios de respuesta serán destruidos y la información obtenida será conservada únicamente por el investigador. No se compartirá la información en bruto obtenida con ninguna otra persona u organización.

El investigador responsable de este proyecto de investigación es el MY. Andrés Eduardo Fernández Osorio. El punto de contacto para obtener mayor información es:

Escuela Superior de Guerra
Centro de Estudios Estratégicos sobre Seguridad y Defensa (CEESEDEN)
Cra.11 No.102-50, Bogotá D.C., Colombia
E-mail: andres.fernandez@buzonejercito.mil.co

Luego de haber conocido y comprendido en su totalidad la información del proyecto de investigación, los riesgos (si los hubiera), los beneficios directos e indirectos de la participación en el estudio, y en el entendido que:

- ✓ Que estoy informado adecuadamente de la finalidad de la investigación.
- ✓ Que mi participación en el estudio no tendrá ningún riesgo físico ni mental.
- ✓ Que el estudio que se realiza no afecta los propósitos de formación, clima y cultura institucional.
- ✓ No haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio.
- ✓ Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de su participación.
- ✓ Si los resultados de esta investigación son publicados (impresos o en eventos científicos), mis datos e identidad aparecerán de forma anónima y no se tomará ninguna acción en contra mía.
- ✓ Puedo solicitar, en el transcurso del estudio información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.
- ✓ La información obtenida del estudio no será usada con otra finalidad diferente al objetivo del mismo y esta quedará bajo el cuidado exclusivo del investigador.
- ✓ Tendré la posibilidad de comunicación con el investigador, en caso de tener alguna duda sobre mis derechos como participante en el estudio, al teléfono proporcionado al inicio de este documento.
- ✓ Puedo retirarme libremente y en cualquier momento sin desmedro mi integridad dentro de la institución y asegurando que no se podrán tomar represalias.

Manifiesto mi participación voluntaria en mencionado proyecto de investigación y en atención firmo para que conste mi autorización.

Firma, post firma y documento de identidad

