

Colección Ciencias Militares

# Espartanos y Atenienses

Un estudio contemporáneo de  
la identidad militar en Colombia

Andrés Eduardo Fernández Osorio



Miles Doctus

# Espartanos y Atenienses

Un estudio contemporáneo  
de la identidad militar en Colombia



ESCUELA MILITAR DE CADETES

"General José María Córdova"

**Colección Ciencias Militares (CCM)**

Esta colección articula los trabajos de investigación que abordan los saberes relacionados con educación y doctrina de índole castrense. Este cuerpo de conocimientos es fundamental para las Fuerzas Militares, dado el valor que representan las actividades pedagógicas y los parámetros implicados en el currículo para la instrucción práctica, el aprendizaje académico-profesional y la formación militar integral.

# **Espartanos y Atenienses**

**Un estudio contemporáneo  
de la identidad militar en Colombia**

**Andrés Eduardo Fernández Osorio**



Bogotá, D. C., 2021

Catalogación en la publicación - Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"

Fernández Osorio, Andrés Eduardo, Teniente Coronel (autor)

Espartanos y atenienses : un estudio contemporáneo de la identidad militar en Colombia / Andrés Eduardo Fernández Osorio. -- Bogotá: Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", 2021.

186 páginas: ilustraciones, gráficos y cuadros; 22 cm  
Incluye referencias bibliográficas

ISBN: 978-958-53506-1-8  
E-ISBN: 978-958-53506-2-5

(Colección Ciencias Militares. Miles Doctus)

1.Colombia. Fuerzas Militares -- Vida Militar -- Aspectos sociales 2.Personal militar -- Aspectos sociales -- Planeación -- Colombia -- Siglo XXI i.Colombia. Ejército Nacional.

U773 .F47 2021  
355.109861 -- 23

Registro Catálogo SIBFuP 117438



Archivo descargable en formato MARC en: <https://tinyurl.com/esmic117438>

Título: Espartanos y Atenienses. Un estudio contemporáneo de la identidad militar en Colombia

Primera edición, 2021

Andrés Eduardo Fernández Osorio

Cubierta: Imagen original de Slanapotam - [www.freepik.com](http://www.freepik.com)

2021 Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"  
Departamento de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación  
Calle 80 N.º 38-00. Bogotá, D. C., Colombia  
Teléfono: +57 (1) 3770850 ext. 1104  
Correo electrónico: [selloeditorial@esmic.edu.co](mailto:selloeditorial@esmic.edu.co)

Libro electrónico publicado a través de la plataforma Open Monograph Press.

Tiraje de 100 ejemplares

Impreso en Colombia - *Printed in Colombia*

ISBN impreso 978-958-53506-1-8  
ISBN digital 978-958-53506-2-5

<https://doi.org/10.21830/9789585350625>

El contenido de este libro corresponde exclusivamente al pensamiento de los autores y es de su absoluta responsabilidad. Las posturas y aseveraciones aquí presentadas son resultado de un ejercicio académico e investigativo que no representa la posición oficial ni institucional de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova".



Los libros publicados por el Sello Editorial ESMIC son de acceso abierto bajo una licencia Creative Commons: Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.esr>



ESCUELA MILITAR DE CADETES  
"General José María Córdova"

DIRECTIVOS

DIRECTOR ESCUELA MILITAR DE CADETES  
Brigadier General **Giovanni Valencia Hurtado**

SUBDIRECTOR ESCUELA MILITAR DE CADETES  
Coronel **Andrés Hernando Parra Espitia**

VICERRECTOR ACADÉMICO ESCUELA MILITAR DE CADETES  
Coronel **Wilson Miguel Zarabanda Fuentes**



DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN,  
DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE I + D + I  
Mayor Carlos Humberto Vargas Moreno

COORDINADOR DEL SELLO EDITORIAL ESMIC  
William Castaño Marulanda

CORRECCIÓN DE ESTILO  
Jorge Enrique Beltrán Vargas

ASESORA DE TRADUCCIÓN  
Gypsy Bonny Español Vega

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN  
Rubén Alberto Urriago Gutiérrez

# Contenido

**Prefacio / 9**

## **CAPÍTULO 1**

### **Introducción**

#### **Hacia el entendimiento de la identidad militar colombiana / 13**

Contexto institucional de las FF. MM. en Colombia / 14

Planteamiento del problema / 20

Metodología del estudio / 24

*Estructura organizacional de las FF. MM. / 25*

*Participantes / 29*

*Cuestionario / 32*

Referentes teóricos / 33

## **CAPÍTULO 2**

### **Rasgos sociodemográficos**

#### **Aproximaciones para conocer las Fuerzas / 41**

Lugar de procedencia / 43

Estratificación socioeconómica / 50

*Nivel educativo de los progenitores / 55*

*Hermanos / 61*

Creencias religiosas / 64

Endogamia (progenitores militares) / 69

Edad y sexo / 74

### **CAPÍTULO 3**

#### **Visión militar**

##### **Dinámicas entre los ámbitos civil y castrense / 79**

Motivos para ingresar a la carrera militar / 84

Cualidades y virtudes / 95

*Evaluación de cualidades y virtudes / 96*

*Características del ejercicio del mando / 102*

Riesgo de muerte / 105

Estímulos profesionales / 109

Corporativismo / 112

Prestigio / 114

### **CAPÍTULO 4**

#### **Idoneidad profesional**

##### **Lecturas de los perfiles de los uniformados / 123**

Educación militar / 124

*Visión sobre la mujer en las FF. MM. / 129*

Idiomas / 136

Educación no castrense / 139

Concepción de la política / 141

Instituciones y movimientos sociales / 144

Tendencia ideológica / 147

Valores ciudadanos / 151

### **CAPÍTULO 5**

#### **Conclusiones**

##### **Perspectivas para un desarrollo futuro / 153**

##### **Referencias / 161**

Fuentes y documentos oficiales / 181

Fuentes consultadas en internet / 184

## *Prefacio*

Esta obra explora, desde una perspectiva teórico-práctica, diversos aspectos y complejidades que dan forma a la identidad militar colombiana, a través del estudio de una muestra de oficiales de las Fuerzas Militares de Colombia. La investigación está estructurada sobre el interés de llegar a un entendimiento más profundo de los uniformados (hombres y mujeres) de las instituciones militares colombianas para poner en perspectiva estrategias que permitan de forma simultánea cumplir la misión constitucional de las Fuerzas y contribuir al proyecto de vida de sus integrantes.

El estudio de la identidad militar es fundamental, toda vez que permite ampliar la comprensión de las relaciones humanas y de las dinámicas sociales y culturales propias de los sujetos que pertenecen y le dan vida a las instituciones castrenses. Así mismo, esta comprensión mejora las posibilidades de las instituciones tanto para aumentar el bienestar y proyección de sus integrantes como para disponer de medios que doten de mayor solidez y armonía a su relación con la sociedad. Todo esto redundará en una identidad militar más robusta y en una cultura castrense capaz de afrontar con flexibilidad las transformaciones sociales y culturales de Colombia.

En efecto, 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.

Diversos autores 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 FF. MM. 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.

Como primera aproximación a este tema en las FF. MM. de Colombia, este estudio no pretende ser completamente exhaustivo ni compararse con otros trabajos fundamentales sobre el campo militar nacional o global. Por el contrario, con el fin de proyectar estudios longitudinales a futuro, ha optado por un enfoque prudente pero esencial, y ha explorado solo algunas facetas de interés principal. En consecuencia, si bien este estudio puede llegar a considerarse limitado por no explorar todos los aspectos esperados, conlleva de forma responsable el rigor de ser pionero en un campo que requiere en adelante de continuas y profundas investigaciones.

Así mismo, aunque 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—, todas estas dificultades se han tratado de mitigar al máximo a través de la recolección y el tratamiento automatizado de los datos, la validación de los procedimientos mediante comités de ética, el apoyo de los análisis en la literatura existente, el empleo de la vasta experiencia del profesor Rafael Martínez Martínez catedrático de la Universidad de Barcelona, y la revisión doble ciega de pares evaluadores a la que fue sometida el manuscrito. Con esto, el estudio busca ser neutral y objetivo para generar nuevo conocimiento que pueda ser verdaderamente útil para el fortalecimiento de las FF. MM. y la democracia colombiana.

Esta obra entrega sus contenidos en cinco capítulos que, además de presentar los resultados de un estudio doctoral, aportan una fuente metodológica para la realización de futuras investigaciones en torno a estos temas u otros semejantes, desde otras perspectivas o con el análisis de nuevos universos poblacionales.

En el primer capítulo, “Introducción. Hacia el entendimiento de la identidad militar colombiana”, se ofrece el marco teórico y los lineamientos generales según los cuales fue realizado el estudio, con el fin de facilitar su comprensión. El segundo capítulo, “Rasgos sociodemográficos. Aproximaciones para conocer las Fuerzas”, analiza el origen poblacional 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, edad y sexo. El tercer capítulo, “Visión militar. Dinámicas entre los ámbitos civil y castrense”, explora los motivos de los oficiales para ingresar a la carrera militar, sus

cualidades y virtudes profesionales. De igual forma, se profundiza en la percepción del riesgo de muerte, los estímulos profesionales, el corporativismo y el prestigio de las FF. MM. El cuarto capítulo, “Idoneidad profesional. Lecturas de los perfiles de los uniformados”, estudia la educación militar de los oficiales, los conocimientos recibidos, su dominio de idiomas distintos a la lengua materna 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. En el quinto y último capítulo, “Conclusiones. Perspectivas para un desarrollo futuro”, se proporcionan ideas para el entendimiento y aplicación de los resultados. Además, se ofrecen nociones para el desarrollo de nuevos estudios en los años venideros que permitan validar o controvertir los resultados obtenidos en este.

Cabe decir, finalmente, que este libro se deriva de la tesis doctoral “Los oficiales de las Fuerzas Militares de Colombia del siglo XXI: un análisis de la identidad militar desde la percepción de sus líderes” presentada a la Universidad de Barcelona, España, para la obtención del título de Doctor en Derecho y Ciencia Política del autor en el año 2020. La investigación contó con la aprobación del Comité de investigaciones de la Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” (ESDEG), con fecha 16 de enero de 2017, y del Comité de Ética en Ciencias Sociales y Exactas (CECSE) de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC), con fecha 20 de marzo de 2018. Asimismo, la utilización en este libro de la información recopilada fue autorizada por parte de la ESDEG a través del oficio N.º 105127, de fecha 15 de febrero de 2018, y por la ESMIC a través de su Comité Local de Ciencia y Tecnología, mediante Acta N.º 8248, de fecha 11 de julio de 2018.

Brigadier General **Giovanni Valencia Hurtado**

*Director de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”*

Esta página queda intencionalmente en blanco

# Introducción

## Hacia el entendimiento de la identidad militar colombiana

# 1

La identidad militar de los miembros de las Fuerzas Militares de Colombia (en adelante, FF. MM.) 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 FF. MM. 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 FF. MM. 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 FF. MM.) y 3) su idoneidad profesional (educación militar y educación no castrense; su concepción de la política, de las instituciones y de los 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.

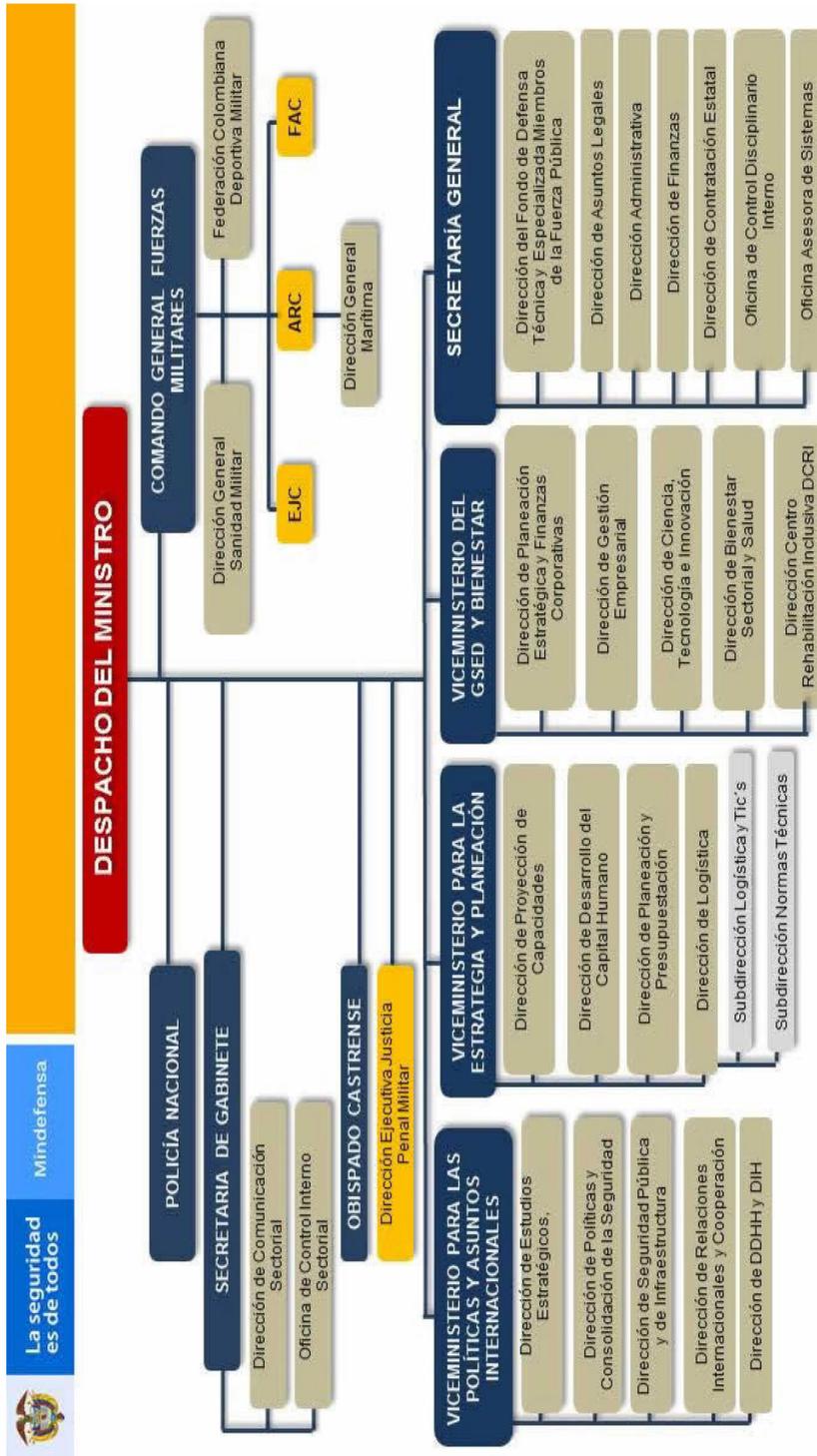
## Contexto institucional de las FF. MM. en Colombia

El propósito constitucional de las Fuerzas Militares en Colombia es garantizar “la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y el orden constitucional” (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 217), lo que permite catalogarlas como una organización, ya que tienen estructura, objetivos, miembros y entorno específico (Mayntz, 1977). No obstante, las características de la organización militar son particulares debido a sus patrones de autoridad sobre los individuos y su relación con la sociedad. Al respecto, Janowitz (1959) sugiere cómo las FF. MM., 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 FF. MM. 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; además de una línea de comando bien definida, encabezada por el presidente de Colombia —comandante supremo de las FF. MM.— y el ministro de Defensa, ambos, civiles que dirigen la política nacional de seguridad y defensa.

De esta forma, la dirección operacional de todas las Fuerzas es realizada por el Comando General de las FF. MM., 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 (figura 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” (Constitución Política de Colombia, art. 217). Aunque la Policía coordina sus operaciones con el Ministerio de Defensa, no se considera parte de las FF. MM.

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 (FF. AA.). El término FF. AA. o Fuerza Pública, al igual que en la Constitución francesa de 1791, solo se utiliza para referirse a las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional como conjunto. Esta claridad es preciso realizarla para el correcto entendimiento de esta obra: la investigación se centró solamente en los oficiales de las tres Fuerzas de las FF. MM. y en los cadetes del Ejército, de forma que cuando el análisis cobije a la Policía Nacional se utilizará el término FF. AA.



**Figura 1.** Organigrama del Ministerio de Defensa Nacional.  
Fuente: Ministerio de Defensa Nacional (2018a)

Ahora bien, volviendo al tema del aislamiento social de los miembros de las FF. MM., Busquets (1984) muestra cómo la estructura y el entorno de la organización militar en España impacta en este sentido a sus integrantes, debido, entre otras razones, a los traslados por asignación forzosa de destino, a tener que vivir y trabajar en zonas completamente militares, al elevado índice de autorreclutamiento, a los matrimonios entre hijos de familias militares, a una educación diferente al resto de la sociedad, a un limitado contacto con los demás ciudadanos y a una vida intelectual escasa. Por su parte Lievens et al. (2005) y Gade et al. (2009) exponen el efecto de la estructura y objetivos de las FF. MM. en el desempeño y satisfacción laboral, en las relaciones interpersonales y en los lazos con grupos sociales, todo lo cual condiciona el interés de los ciudadanos en el mundo militar y agranda la brecha entre las FF. MM. y la sociedad.

Las FF. MM. 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 llamado a la investigación en temas que permitan identificar quiénes son y cómo piensan los integrantes de las FF. MM. No obstante, estas iniciativas generalmente conllevan la superación de 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; estas son especialmente cuidadosas en autorizar el desarrollo de proyectos de investigación que puedan mostrar las debilidades de su pretendida cohesión.

Aunque diversos estudios se han realizado a nivel internacional, particularmente en el campo de la ciencia política (Huntington, 1957; Riddleberger, 1965; Martínez et al., 2002; Martínez, 2004; Caforio & Martínez, 2005; y Pion-Berlin & Martínez, 2017), la sociología (Janowitz, 1959, 1974; Moskos, 1973, 1977; Moskos & Wood, 1988; Ouellet, 2005; Martínez & Díaz, 2005; Caforio & Nuciari, 2006; Caforio, 2007a, y Martínez, 2007) y la ciencia de la administración (Perlmutter & Bennett, 1980; Segal, 1986; Martínez, 2003; Danielsson & Weibull, 2008), para identificar quiénes son y cómo piensan los oficiales de las FF. MM., 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 la conformación de sus integrantes y su percepción, como profesionales y como ciudadanos, sobre temas fundamentales. Si bien se han realizado algunos esfuerzos discretos por parte de oficiales de las diferentes Fuerzas<sup>1</sup>, 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 Urigüen (2005), Torres del Río y Rodríguez Hernández (2008), Ugarriza (2013), Gordillo Aldana (2014) y Ugarriza y Pabón Ayala (2017) se ha centrado en aspectos como la 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 FF. MM.

Tal como lo sugiere Forero Ángel, las FF. MM. en Colombia han tendido 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, p. 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 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 Ángel, 2017, p. 5).

Así las cosas, el problema que aborda la presente obra se enmarca en la ciencia política, la sociología militar y la ciencia de la administración, y se centra en identificar el perfil de los oficiales de las FF. MM. colombianas. Consecuentemente, se da importancia a preguntas como: ¿cuáles son los rasgos sociodemográficos de los

---

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

oficiales de las FF. MM. colombianas?, ¿cuáles son las características de su mentalidad militar? y ¿cuáles son las particularidades de su idoneidad profesional?

De acuerdo con lo anterior, el objetivo principal de esta investigación es perfilar los elementos más relevantes de 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 FF. MM. colombianas presentes en el imaginario colectivo, identificar las características de las identidades de las diferentes Fuerzas y comprender los mecanismos de interacción entre dichas identidades y las acciones prácticas que desarrollan los oficiales dentro y fuera de la institución, con relación a algunos temas de relevancia nacional y social.

Con el inicio de la transformación de las FF. MM. colombianas en 2011, se crearon nuevas oportunidades para el desarrollo de investigaciones dentro de las Fuerzas, en especial, sobre el futuro de la institución militar y las apreciaciones de sus integrantes al respecto (Ciro Gómez & Correa Henao, 2017). Esta transformación abrió las puertas al acercamiento de las FF. MM. 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 esta fuera completamente pública, gracias a lo cual aumentó 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; González Martínez & Betancourt Montoya, 2018)<sup>2</sup>.

Este proceso de modernización de las FF. MM. es significativo, toda vez que obedece a la intención del Estado colombiano plasmada en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2014-2018 “Todos por un nuevo país”, en la 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 transfor-

---

2 Al respecto, *Ciro Gómez y Correa Henao (2017)* indican: “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 proyecta-das 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, p. 21).

mación buscó el cumplimiento de las metas establecidas por el gobierno nacional para el Ministerio de Defensa Nacional: “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, p. 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) empezaron a ser modificados. Esta obra, sin embargo, centra su análisis en los documentos estratégicos vigentes para la fecha de la realización de la investigación (2016-2018) por dos factores. En primer lugar, porque estos estructuraron, en ese momento, las condiciones actuales y futuras de las FF. MM. sobre las 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), por lo cual es bastante prematuro evaluar su efectividad.

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 partícipe 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.

**Figura 2.** Objetivos de la Política de Defensa y Seguridad colombiana (2016-2018).  
Fuente: Ministerio de Defensa Nacional (2016, p. 22)

En efecto, dada la complejidad y diversidad de las expectativas del Estado colombiano sobre las FF. MM., de acuerdo con los nueve objetivos del sector defensa establecidos en la PDS (figura 2), es esencial un mejor entendimiento de las capacidades de cada Fuerza y, sobre todo, de sus integrantes uniformados, para garantizar el cumplimiento de la intención de los decisores políticos. De igual forma, un mayor acercamiento de las FF. MM. 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, destacan en sus trabajos la importancia del vínculo de las FF. MM. con la sociedad a través de una democracia fortalecida, pues esto les permite una mayor efectividad en las acciones militares. Reiter y Stam (1998), por su parte, sugieren que la legitimidad de una democracia permite que sus FF. MM. tengan mejor iniciativa y liderazgo y que 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 FF. MM. 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 fuertes vínculos entre la formulación de objetivos alcanzables, la capacidad del personal y las estrategias empeladas (Orozco Castro et al., 2007); entre el conocimiento del capital humano, su capacitación y la efectividad organizacional (Alexander et al., 1962); entre la obtención de mejores capacidades individuales, el cumplimiento de objetivos (Yerkes, 1941), el liderazgo del personal y la efectividad militar (Brooks & Stanley, 2006; Hedlund et al., 2003).

Aprovechando los vientos de transformación en las FF. MM. y las nuevas oportunidades en investigación que estos presuponen, esta tesis tiene por objeto ampliar el conocimiento y la comprensión de las instituciones militares colombianas mediante la identificación de 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 al fortalecimiento del mandato ciudadano. Al

analizar la identidad militar como variable dependiente de tres ámbitos (rasgos sociodemográficos, visión militar e idoneidad profesional), se intenta confirmar o desvirtuar diversos constructos sociales del perfil de los oficiales de las FF. MM. 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, legitimación y apropiación del sentido de lo colectivo (Alonso & 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, p. 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, p. 9)

Ambos niveles permiten entender los imaginarios sociales como precodificaciones, 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 implícitos en los discursos de *lo militar* y mi experiencia de veinte años como oficial del Ejército. La interacción social en 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, dado que no disponemos de algún otro elemento empírico para elaborar las hipótesis, más allá de las constantes dualidades entre los imaginarios, los discursos de las FF. MM. y mi propia experiencia como oficial.

Los imaginarios sociales tienen una influencia considerable en la forma de pensar y actuar de la sociedad. En su intento de crear significados para las acciones, en función no tanto de lo razonado sino de lo inventado por cada grupo social capaz de producir sentido, dichos imaginarios tienen el poder de superar el conflicto debido a las interpretaciones que estructuran el mundo social (Alonso & 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, p. 2).

De acuerdo con esto, la investigación se fundamenta, desde el enfoque de las relaciones civiles-militares, en la exploración de tres ámbitos de los oficiales de las FF. MM.: 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 falsear o validar dichos imaginarios. Como se mencionó anteriormente, aunque existe una importante cantidad de estudios sobre las FF. MM. a nivel mundial, en el caso colombiano los avances han sido limitados, y más aún sobre las percepciones de los miembros de las instituciones castrenses. Así, 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 de los medios de comunicación y en la experiencia profesional del autor 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 FF. MM.

En efecto, esta investigación se fundamenta en las percepciones de 273 oficiales de las FF. MM. 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 utilizaron 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 esta institución, para contrastar algunos aspectos de relevancia. Con base en este ejercicio, se pudo obtener una “foto fija” del perfil profesional tanto de los oficiales experimentados que tienen la responsabilidad de comandar unidades militares en las tres Fuerzas, como de las aspiraciones y perspectivas de los futuros oficiales del Ejército.

Conforme a lo anterior, en el ámbito de *los rasgos sociodemográficos*, la primera hipótesis es que los oficiales de las FF. MM. no se ajustan a la noción usual de

que 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. Esto 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 FF. MM. (Ministerio de Defensa Nacional, 2007, p. 30), al indagar sobre el origen geográfico de los oficiales, sobre su estratificación económica, 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) junto con sus tradiciones construyen una sociedad diversa racial, religiosa y culturalmente (Bidegaín & Demera Vargas, 2005; Castillo, 2007), que en términos ideales se debe reflejar en la composición de una institución de orden nacional como las FF. MM.

El segundo bloque temático indaga sobre las percepciones de *qué es ser militar*. La hipótesis gira aquí en torno a que los oficiales son principalmente institucionales en sus razones de ingreso a las FF. MM., 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. Otra hipótesis que se deriva de este ámbito asume que los oficiales, aunque tienen reservas sobre el funcionamiento de las FF. MM., consideran que su profesión tiene un alto nivel de prestigio en la sociedad y está subordinada 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, entonces, la forma de pensar de los oficiales y su disposición mental frente a las FF. MM. (González Martínez & Betancourt Montoya, 2018, p. 82; Hernández, 2018, p. 20) y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la PDS para los años 2016-2018 (Ministerio de Defensa Nacional, 2016, pp. 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 FF. MM., el prestigio de su profesión y las relaciones civiles-militares.

Respecto al tercer y último ámbito, *la idoneidad profesional*, se plantea la hipótesis de que los oficiales tienen un pensamiento más espartano que ateniense, es decir, 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 un importante número de ellos ha adelantado estudios universitarios de pregrado y maestría), 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 & 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 ubicación ideológica propia 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, en consecuencia, 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, p. 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<sup>3</sup>.

## Metodología del estudio

Esta investigación se desarrolló en el campo de estudios sobre la identidad del militar, semejante a los trabajos realizados por Moskos (1973), Janowitz (1974), Bald (1979), Boldry et al. (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

---

3 El artículo 219 de la Constitución Política de Colombia indica: “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”.

Kramer (2018), autores que han realizado aportes significativos a la comprensión de las dinámicas internas de las FF. MM. En particular, se busca replicar el estudio de los mandos de las Fuerzas Armadas españolas desarrollado por el profesor Rafael Martínez Martínez (2007), que puede considerarse una guía práctica para la planeación y desarrollo del análisis de instituciones militares y sus integrantes.

Sin embargo, durante el diseño de la investigación fue necesario reconocer que dada la falta de experiencia de las FF. MM. 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 FF. MM. 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, siguiendo 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 con un rango de exploración de temas más importantes aún 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 FF. MM. colombianas. No obstante, la inexistencia de una base de datos actualizada, de acceso abierto y que responda a las necesidades del estudio, fue un problema inicial por solucionar.

### **Estructura organizacional de las FF. MM.**

La organización de los oficiales de las FF. MM. 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 el responsable de 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 FF. MM. 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 República, 2017)—, dispersos a lo largo y 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, la existencia de restricciones administrativas para los miembros de las FF. MM. 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 al inicio y que la metodología aprobada quedase desnaturalizada con respecto a las pretensiones originales y no fuera la 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 aun si el estudio y su metodología no hubieran estado sujetos a 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, se determinó 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. Ahora bien, 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 era difícil lograr que los oficiales participaran de manera voluntaria en este cuestionario por internet. Al respecto, se realizó una prueba 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

**Tabla 1.** Organización de los oficiales de las FF. MM. colombianas

<i>Cuerpos comunes a todas las FF. MM.</i>	
<i>Fuerza</i>	<i>Cuerpos de combate</i>
<p><b>Ejército Nacional de Colombia (EJC)</b></p>	<p><b>Oficiales de las Armas</b>                      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><b>Armada de la República de Colombia (ARC)</b></p>	<p><b>Oficiales del Cuerpo Ejecutivo</b>                      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><b>Oficiales del Cuerpo de Infantería de Marina</b>                      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><b>Oficiales del Cuerpo Logístico</b>                      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>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><b>Oficiales del Cuerpo Administrativo</b>                      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><b>Oficiales del Cuerpo de Justicia Penal Militar</b>                      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>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>

Continúa tabla...

---

*Cuerpos comunes a todas las FF. MM.*

---

*Cuerpos de combate*

---

*Fuerza*

**Fuerza Aérea  
Colombiana (FAC)**

**Oficiales del Cuerpo de Vuelo**

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.

**Oficiales del Cuerpo de Seguridad y Defensa de Bases Aéreas**

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 antiáreas 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.

---

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

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 et al. (2008), por ejemplo, describen los problemas potenciales del uso de la tecnología en este tipo de estudios en tres aspectos: baja tasa de respuesta, falta de representatividad de los participantes y 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, se determinó que la forma más acertada para obtener resultados significativos era la realización de un cuestionario para responder presencialmente, con el fin de poder explicar a los participantes los objetivos del estudio y, sobre todo, controlar la correcta resolución del instrumento de indagación.

Aunque existían otras posibilidades para obtener las percepciones de los oficiales que participarían voluntariamente en el estudio (tales como grupos focales y entrevistas semiestructuradas), el cuestionario cerrado con hoja de respuestas anónima fue 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, les otorgaba un mayor anonimato a los participantes, gracias a lo cual fue posible obtener respuestas más sinceras que las ofrecidas frente a un grupo de oficiales o frente a un entrevistador.

## **Participantes**

En razón a la dificultad de lograr la participación de todo el universo de estudio (15.945 oficiales de las FF. MM.), fue necesario determinar un grupo representativo de este que sirviera como muestra válida y que ofreciera al menos tres fortalezas. Primero, que en razón a su experiencia profesional tuvieran percepciones sobre la identidad militar relevantes para la comprensión de las FF. MM. colombianas. Segundo, que en razón a su posición en la jerarquía militar, conocer quiénes son y cómo piensan, su opinión fuera representativa 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 en la que 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 ellos tienen como mínimo 18 años de servicio en las FF. MM. 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 participantes se desempeñan profesionalmente en el denominado *nivel táctico* de la guerra, que 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, saber 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.

De acuerdo con esto, 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 FF. MM. 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 FF. MM.: 8.821 en el Ejército, 2.473 en la Armada y 5.166 en la Fuerza Aérea aproximadamente (Presidencia de la República 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 1.962 corresponden al Ejército, 443 a la Armada y 415 a la Fuerza Aérea (Presidencia de la República 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

<b>Diseño muestral</b>	<b>Todos los OF-3 FF. MM.</b>	<b>Solo OF-3 ESDEG</b>
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 FF. MM. 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 estudio contribuyente, que utilizó el mismo cuestionario empleado en la ESDEG, se autorizó por parte del Ejército Nacional, para ser realizado en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC) con el fin de establecer un criterio de comparación con los datos principales obtenidos en la ESDEG. 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 veinte años con los oficiales de las FF. MM. participantes en el estudio, sí contribuye a la primera fortaleza, toda vez que permite identificar el perfil de ingreso actual de los oficiales del Ejército y aporta datos sobre la formación, 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, y se emplearon 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 la utilización de una parte de los resultados en el libro *La construcción del rol de la mujer militar* (Fernández-Osorio & Latorre Rojas, 2018) y en un artículo de investigación en la *Revista Científica General José María Córdova (Revista colombiana de estudios militares y estratégicos)* (Fernández-Osorio et al., 2018).

### Cuestionario

El cuestionario aplicado a los participantes del estudio fue construido con apoyo del profesor Rafael Martínez Martínez (2007), utilizando como referencia el cuestionario aplicado en su obra *Los mandos de las Fuerzas Armadas españolas del siglo XXI*, cuya terminología se ajustó al caso colombiano. Está conformado por un folleto de 208 preguntas de opción múltiple, que le fue entregado 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) se escogieron solo 208 para su aplicación. Las demás preguntas no se usaron porque 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 FF. MM. y los partidos políticos.

De las 208 preguntas seleccionadas, 68 no tuvieron modificación en el enunciado ni en las opciones de respuesta 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 español de Colombia; dentro de estas, 42 preguntas conservaron el enunciado, pero sufrieron variaciones en las opciones de respuesta, y 23 preguntas tuvieron cambios en los enunciados sin modificación en las opciones de respuesta. Finalmente, 41 preguntas sufrieron cambios tanto en el enunciado como en las opciones de respuesta. Se elaboraron, además, 34 preguntas nuevas orientadas a explorar temáticas no cubiertas en el cuestionario original, como, por ejemplo, el proceso de paz y las víctimas del conflicto armado en las FF. MM.

Las opciones de respuesta se modificaron para asemejarlas al tipo de pruebas de selección múltiple, de cinco opciones, utilizadas por las FF. MM. 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 participaron de forma voluntaria y diligenciaron un formulario de consentimiento informado sobre el proyecto de investigación en el que 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 en todos los formularios de respuesta se recopiló a través de un programa de reconocimiento óptico. Se realizaron verificaciones al azar de los datos volcados al programa para garantizar la exactitud en la transcripción de estos. Únicamente se trabajó con datos agregados en el programa IBM SPSS Statistics 26.0 de 2019 y las hojas de lectura óptica se destruyeron una vez que las respuestas se integraron a la base de datos, de acuerdo con el procedimiento establecido y anunciado a los participantes.

## **Referentes teóricos**

Los referentes teóricos de las relaciones entre civiles y militares sugieren que una relación armoniosa entre las FF. MM. y los decisores políticos permite obtener resultados militares ventajosos y ajustados a la ley, mejorar la confianza en las instituciones públicas, afirmar 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 los altos oficiales militares sobre cómo lograr los mejores resultados de las FF. MM., 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; “Creo ciegamente que a 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 (“Jaqué al Rey”, 1999; “Un ministro y 17 generales de Colombia dimiten”, 1999; Tapias, 2014)<sup>4</sup>.

Es fundamental tener presente esta brecha entre las percepciones de los decisores políticos y las percepciones de los militares para comprender hasta qué punto el perfil de los integrantes de las FF. MM. afecta las relaciones civiles-militares en un Estado y determina la efectividad militar. Esta última está definida como las técnicas, tácticas y procedimientos distintivos para asegurar una victoria militar ante las amenazas y desafíos de seguridad y defensa actuales y futuros dentro de un entorno complejo (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 requiere un alto grado de integración entre todos los actores clave de la esfera pública. Por el contrario, la literatura se ha centrado 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 relación entre 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

---

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 FF. AA. (Pallin, 2009); y las desavenencias entre el presidente francés Emmanuel Macron y el jefe de Estado Mayor del Ejército (Saeed, 2017).

Estado puede afrontar el problema” (2011, p. 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, p. 14).

Sin embargo, el control confiado a los militares con respecto a las amenazas y la responsabilidad de los decisores políticos para tomar las 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 posbélica de dicho conflicto” (Vilanova Trías, 2005, p. 9).

Esta situación ha revivido un debate —considerado ya resuelto por algunos académicos como Schiff (1995, 2001), Bland (1999) o Feaver y Gelpi (2005)— sobre cómo los gobiernos civiles deberían interactuar con sus FF. MM., dada la compleja interdependencia de la gran estrategia, las decisiones políticas y el poder militar. Frente a este debate, la mejor respuesta ha sido 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 una división de responsabilidades y roles para garantizar un equilibrio denominado *control civil objetivo*. De esta forma, el militar profesional sigue obedeciendo a los civiles y se dedica a sus deberes profesionales, dado que los políticos no interfieren en su dominio y, de forma recíproca, los militares tampoco 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 ponen en relación con los políticos. Finer (2002) también apoya esta idea, al considerar que la interferencia de las FF. MM. en la política está controlada tanto por su inexperiencia en la esfera pública como por la eficiencia de los gobiernos elegidos democráticamente, que exigen 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, lo cual desafía la perspectiva de Huntington y significa, 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, p. 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 & Durán Cenit, 2017, p. 9).

Por un lado, la tecnología ha implicado un alcance más letal, preciso y efectivo de las capacidades militares (Cronk, 2018), evitando el uso de grandes cantidades de recursos materiales y humanos en favor de alternativas más eficientes. Por otro lado, las FF. MM. se han vuelto más conscientes de las consecuencias del uso de la fuerza y, por ende, se han acercado a los decisores políticos y al acatamiento de sus disposiciones<sup>5</sup>. A su vez, los líderes políticos se han involucrado cada vez más en las decisiones operacionales, hasta el punto de que la microgestión 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 entre civiles y militares de un Estado influye en la efectividad militar es determinar dónde 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 si la quiebra del sistema democrático se considera como un paso atrás para las sociedades, en ocasiones es más importante la perdurabilidad de las instituciones democráticas, incluyendo las FF. MM., que el cumplimiento de objetivos partidistas.

---

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

Bruneau y Matei (2008, 2013) conectan la esencia de las relaciones entre civiles y militares con la efectividad y eficiencia militar, y destacan que, aunque es importante, el control civil puede llegar a ser “irrelevante a menos que los instrumentos para lograr la seguridad puedan cumplir efectivamente sus funciones y misiones” (2008, p. 33). De forma similar Durán Cenit (2004, 2013, 2016), Martínez et al. (2013) y Durán et al. (2016) han estudiado la interacción de las FF. MM. 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, en el cual se examinan los procesos de 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 en torno a la transparencia, responsabilidad, cumplimiento y apertura de las FF. MM. con respecto al control civil.

El tercer componente se refiere al tamaño del gasto militar según 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 FF. MM. para la defensa de la nación mediante un modelo de balance entre población y pie de fuerza militar. El quinto componente examina las misiones de las FF. MM. de acuerdo con el ámbito en que se desarrollen (internas/externas) y el control civil. El sexto y último componente tiene que ver con la progresión de las FF. MM., desde el reclutamiento forzado hasta 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 las relaciones civiles-militares. En contraste con Huntington, Janowitz (1974, p. 342) argumentó que la creación de unas FF. MM. 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 FF. MM. de la esfera política, un mejor enfoque es educar a los militares mediante una integración significativa de sus especialidades con los valores civiles para que puedan comprender sus deberes dentro de la democracia y la obediencia a los líderes políticos (1974, p. 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 consideraba que la efectividad militar era una variable dependiente relacionada con la aptitud de las FF. MM. para adaptarse a los escenarios cambiantes (1974, p. 418).

Contrariamente al realismo tradicional de Huntington sobre la política interna y externa, Janowitz sugirió que la convergencia entre las FF. MM. 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 se vuelven más efectivos al comprender su papel dentro de la sociedad y la importancia de la rendición de cuentas y la responsabilidad ante esta. Moskos (1977) concuerda con esta percepción al argumentar que la evolución progresiva de unas FF. MM. institucionales y voluntarias hacia unas FF. MM. ocupacionales contribuye a mejorar su efectividad.

Aunque los trabajos clásicos sobre relaciones civiles-militares basan la efectividad militar principalmente en el control civil, las contribuciones más recientes consideran otros aspectos más ajustados a un mundo globalizado. El primero de ellos 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 su mismo entendimiento sobre objetivos estratégicos e intereses nacionales (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 de obtener lo que el Ejército quiere a través del proceso político normal (Feaver, 1999, p. 218). Medidas drásticas por parte de los políticos electos para prevenir los golpes de Estado no solo pueden poner en peligro la efectividad militar, mediante el control de la toma de decisiones operacionales, sino también limitar un vínculo beneficioso con las FF. MM., 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 & Carrión, 2002; McGowan, 2003; Croissant et al., 2010; Kuehn, 2017; Kuehn & Trinkunas, 2017), el énfasis en el estudio de las relaciones civiles-militares debe avanzar hacia elementos más importantes que impactan la efectividad militar de forma significativa.

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 el estímulo entre los militares del sentimiento de obediencia al Estado, ya que obliga a que la sociedad esté presente en el establecimiento militar e impida su aislamiento radical.

Betts (1991, p. 5), por su parte, sugiere que la influencia militar no es tan fácil de identificar como 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-Berlin y Martínez (2017) en su modelo para el análisis de las relaciones entre civiles y militares. En dicho 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 inteligencia<sup>6</sup>).

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 & 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) *elusión* de responsabilidades (*shirk*), ocurre bajo el llamado *problema del jefe/agente*, estudiado también por Croissant (2004), Croissant y Kamerling (2013), y Croissant y Kuehn (2017). En el problema del jefe/agente, los líderes políticos (el jefe) 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 jefe/agente en sociología es bastante relevante, la pugna principal gira entorno al nivel de independencia y autonomía de los militares. La independencia militar es el poder o grado de autonomía que el poder político le confiere al Ejército 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, p. 8) concuerda con esta percepción y sugiere que la responsabilidad de los líderes políticos electos es exhortar a las FF.

---

6 Díaz Fernández (2006, 2004a, 2006b, 2011, 2013) ha adelantado importantes estudios sobre los servicios de inteligencia, su relación con el Estado y su papel en la democracia.

MM. a comprender mejor sus responsabilidades al momento de 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 FF. MM. 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, p. 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, p. 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”.

Socialmente en Colombia aún predominan algunas ideas sobre la profesión militar y sus integrantes que se alejan de la realidad. Quizás en razón a las costumbres de principios del siglo XX, que identificaban la profesión militar, al igual que el clero, con actividades destinadas a las clases prestantes o de élite, se conserva aún la noción de que los militares provienen de estirpes militares o familias tradicionales originarias de las principales ciudades del país, de estratos socioeconómicos altos, 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 prejuicios cuentan con alguna validez hoy en día. Sobre el tema, existen diversos estudios que, durante las pasadas dos décadas, han identificado nuevas dinámicas en la comprensión que tienen los colombianos de su entorno social (Garrido-Pinzón et al., 2011; Peralta Gómez, 2011) y su futuro laboral (Echeverry Buriticá, 2005; Martínez Buelvas et al., 2016).

Así mismo, se han analizado las motivaciones para seleccionar su oficio o profesión (Gracia et al., 2001) y las características del mercado laboral colombiano (Galvis-Aponte & Pérez-Valbuena, 2015) que se ha caracterizado como “fragmentado, precario, inestable e inseguro” (Orejuela Gómez & Ramírez, 2011, p. 125). Posso, por ejemplo, refiere cómo, en cuanto a la calidad del empleo y la segmentación laboral, las “valoraciones (...) de los individuos cambian significativamente a través de la distribución de ingresos, particularmente de la educación universitaria” (2010, p. 191). De igual forma, Echeverri Ángel (1994) establece relaciones entre las tendencias o rupturas de la familia colombiana que impactan en las decisiones de vida de los individuos.

Las nociones de *familia colombiana* estuvieron influenciadas por el patrón de familia propio de la cultura tradicional española. 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 entonces como un ascenso social. En 1932, luego de una serie de cambios en 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 (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, alojado el imaginario nacional como una unidad, sigue el modelo de orden patriarcal judeocristiano, en el que 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)<sup>7</sup>.

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 FF. MM. que merece ser explorado son sus rasgos sociodemográficos, esto es, su origen social y familiar, con base 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.

---

7 Esta autora señala: "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, p. 37).

## Lugar de procedencia

Conforme a la tradición popular en Colombia, los oficiales de las FF. MM. y sus familias provienen de las principales ciudades del país, donde las condiciones socioeconómicas son superiores y la profesión militar es altamente considerada (Valencia Tovar, 1992; Valencia Tovar & Villalobos Barradas, 1993; Moreno Mancera, 2012, 2014; Rodríguez, 2015). De acuerdo con esto, los departamentos que históricamente han tenido la mayor participación del producto interno bruto (PIB) a nivel nacional deberían realizar el mayor aporte de oficiales a las FF. MM. Entre los departamentos con mayor PIB se encuentran, 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).

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 correspondientes están ubicadas en diferentes departamentos: para el Ejército, la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC) está ubicada en Bogotá D.C.; para la Armada, la Escuela Naval de Cadetes “Almirante José Prudencio Padilla” (ENAP) está en Cartagena, Bolívar; y para la Fuerza Aérea, la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez” (EMAVI) está 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 de los oficiales de las FF. MM.

Departamento	Ejército (EJC)	Armada (ARC)	Fuerza Aérea (FAC)	Total FF. MM.	Participación PIB nacional
<b>Bogotá D.C.</b>	16,8 %	27,7 %	41,5 %	23,4 %	25,6 %
<b>Cundinamarca</b>	20,2 %	8,5 %	18,9 %	17,9 %	6,0 %
<b>Boyacá</b>	14,5 %	-	3,8 %	9,9 %	2,7 %
<b>Tolima</b>	6,9 %	2,1 %	9,4 %	6,6 %	2,1 %
<b>Bolívar</b>	-	34,0 %	-	5,9 %	3,6 %
<b>Santander</b>	6,9 %	4,3 %	3,8 %	5,9 %	6,5 %

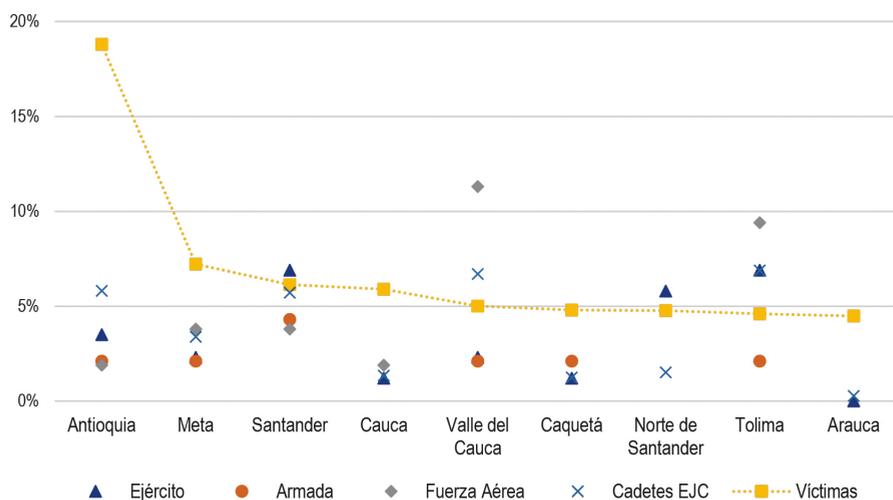
Continúa tabla...

Departamento	Ejército (EJC)	Armada (ARC)	Fuerza Aérea (FAC)	Total FF. MM.	Participación PIB nacional
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 proviene del centro del país, cuya influencia económica, social y política a nivel nacional es considerable.

Hay siete departamentos no tienen participación en ninguna de las tres Fuerzas: de la región de la Orinoquía, están ausentes Arauca y Vichada; de la región Caribe, están ausentes La Guajira, Magdalena y San Andrés y Providencia; de la región de la Amazonía, está ausente el Guaviare; y de la región Andina, Risaralda. En estos departamentos, las FF. MM. 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.

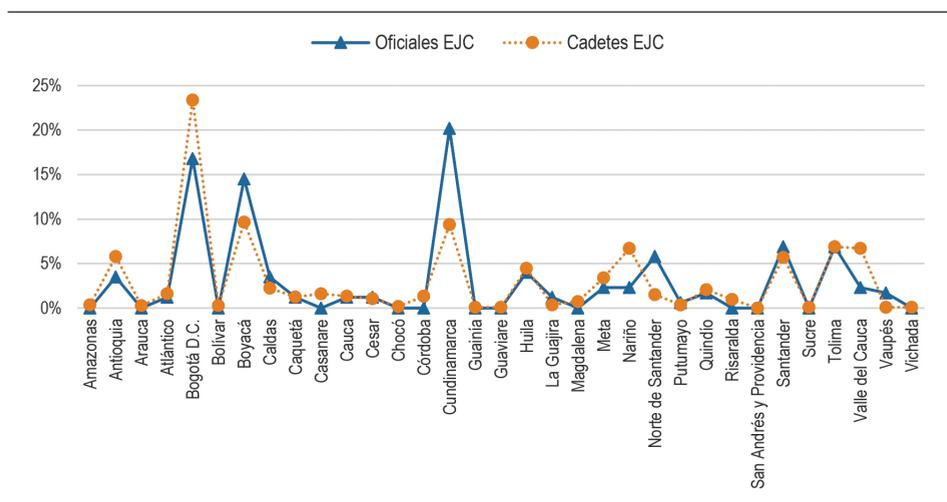


**Figura 3.** Origen geográfico de los oficiales y las víctimas del conflicto (10 departamentos).  
Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, el ingreso a las FF. MM., también se puede debatir bajo la perspectiva de contribuir a la seguridad y defensa de la nación al examinar el aporte de oficiales de los diez departamentos más afectados históricamente por el conflicto armado entre 1958 y 2018 (figura 3). Efectivamente, aunque con algunas excepciones, en general el ingreso de futuros oficiales de las FF. MM. procedentes 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 por el conflicto armado, y Antioquia fue el departamento con mayor cantidad de víctimas (8.724). Sin embargo, de ese departamento solo provienen 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. Una situación similar sucede con el 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%.



**Figura 4.** Origen geográfico de los oficiales y los cadetes EJC por departamento.  
Fuente: Elaboración propia

Cuando 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 (figura 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 por Boyacá, Cundinamarca y Tolima (todos circunvecinos de la ESMIC). Así mismo, la ausencia de departamentos lejanos y con reducido PIB, como Chocó, Guainía, Guaviare, Putumayo y Vaupés, sigue siendo una constante.



**Figura 5.** Mapa de Colombia con la ubicación de las Escuelas Militares por departamentos.  
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 el lugar donde se ubican las escuelas de formación (figura 5). En el caso del Ejército, el 58,2% de los oficiales proviene de Bogotá D.C. (16,8%) y de los 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 EMAMI: Valle del Cauca (11,3%), Tolima (9,4%) y Caldas (3,8%). El 60,4% de los oficiales de la FAC proviene 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%, pues son migrantes de 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, pues tiene el 17,9% de oficiales, con el 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 FF. MM.—, radica en las diferencias en el desarrollo de las diferentes regiones en Colombia, en 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, p. 1583).

Como sostienen Cárdenas et al., 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, p. 135). La inestabilidad política tiene un gran impacto en la desigualdad económica, en los fenómenos de violencia y en 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, p. 135).

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

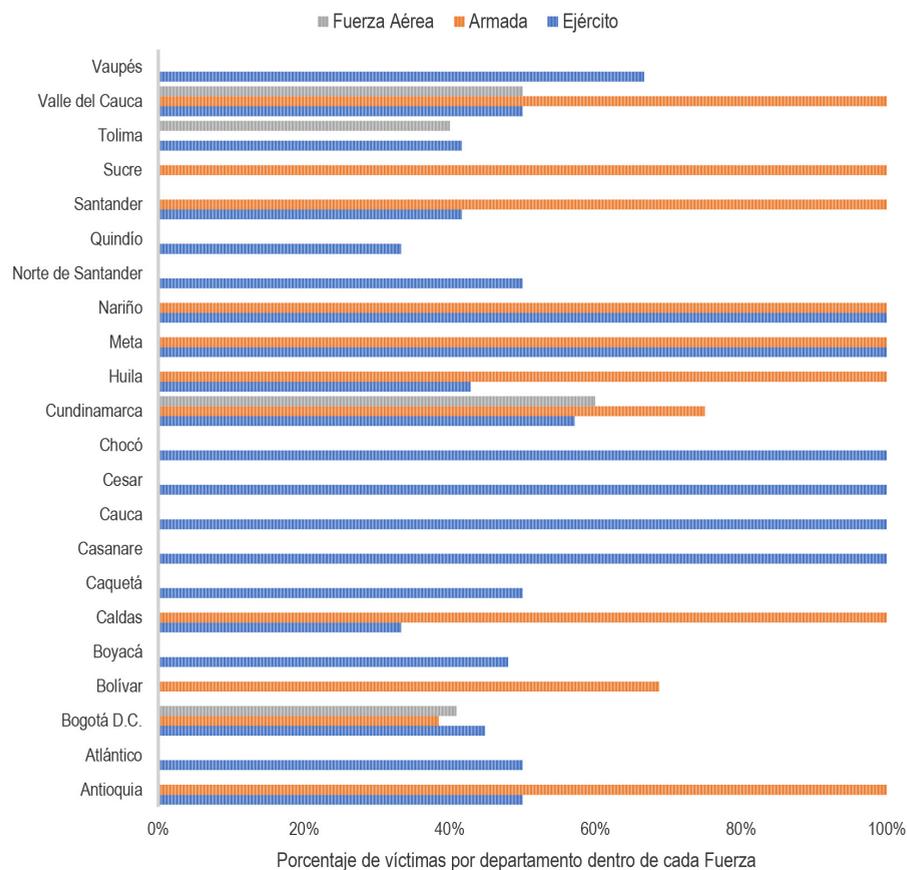
una tipología de desplazamiento interno ligado a lo que se ha conocido como urbanización de la guerra, esto es, el traslado de la confrontación armada que antes parecía exclusiva del campo a la ciudad, especialmente en los principales centros urbanos como Medellín, Bogotá, Barranquilla y Cali, lo cual 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 FF. MM. 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 3.º 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.º 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).

Ciertamente, el 50,2% de los oficiales participantes en el estudio indica que tiene víctimas dentro de sus familias (51,4% del Ejército, 59,6% de la Armada y 37,7% de la Fuerza Aérea), las cuales corresponden a 22 de los departamentos con mayor historial de violencia en el país (Observatorio de Memoria y Conflicto, 2018) y con mayores fenómenos de migración hacia zonas urbanas; lo que ha podido influir en la decisión profesional de sus familiares e hijos (figura 6).

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



**Figura 6.** Víctimas en la familia de oficiales de las FF. MM. por origen geográfico.  
Fuente: Elaboración propia

## 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, p. 1).

Así, los ciudadanos que tienen mayor capacidad económica pagan más por la infraestructura común ofrecida por el Estado, así como por los servicios públicos, con lo cual se contribuye 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 & 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 y procedimientos 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, p. 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.). De forma contraria, los estratos cinco y seis son altos, y están conformados por familias con mayores ingresos mensuales que 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, p. 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, p. 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, p. 1).

De acuerdo con Marcos (2018), luego de treinta 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 con el lugar donde viven, lo que ha generado un sistema de exclusión-inclusión.

Décadas de estratificación —que 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 han asociado de forma natural estratos con actitudes, comportamientos y valores particulares, acentuando lo inequitativo de la sociedad. Como lo explican, Uribe Mallarino et al. (2006, p. 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, p. 71)

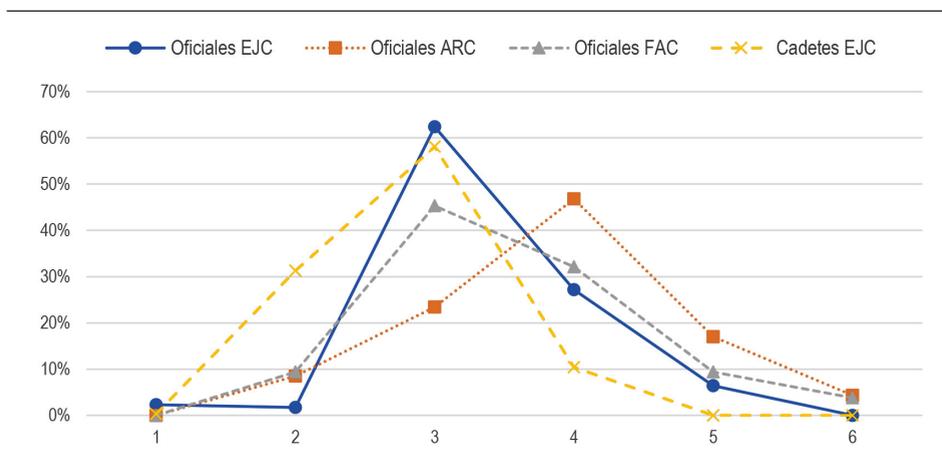
La estratificación social está también definida por la red de relaciones sociales que un individuo (o más bien, la familia a la cual pertenece el individuo) tiene en su haber y que consolida su pertenencia a un estrato o clase social determinados, así como la posibilidad de entrar o pertenecer a un segmento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

**Tabla 5.** Estrato socioeconómico por Fuerzas

<b>Fuerza</b>	<b>1 Bajo-bajo</b>	<b>2 Bajo</b>	<b>3 Medio-bajo</b>	<b>4 Medio</b>	<b>5 Medio-alto</b>	<b>6 Alto</b>
<b>Ejército</b>	2,3%	1,7%	62,4%	27,2%	6,4%	0,0%
<b>Armada</b>	0,0%	8,5%	23,4%	46,8%	17,0%	4,3%
<b>Fuerza Aérea</b>	0,0%	9,4%	45,3%	32,1%	9,4%	3,8%
<b>Total FF. MM.</b>	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), con una participación significativa del Ejército (62,4%) y de la Fuerza Aérea (45,3%). La familia promedio de la Armada, por su parte, es de estrato 4 (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 FF. MM. colombianas en cuanto a su pertenencia a estirpes de élite o a familias prestantes de la sociedad; sin embargo, los oficiales de la Armada tienen una tendencia a provenir de familias más prestantes, ya que el 21,3% pertenece a los estratos 5 y 6.



**Figura 7.** Comparación de la estratificación socioeconómica

Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, al comparar los datos de los oficiales del Ejército con los cadetes de la misma Fuerza (figura 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 están en la misma franja; mientras que el 10,3% restante de los cadetes se ubica en el estrato 4, frente al 27,2% de los oficiales que pertenecen a este estrato.

**Tabla 6.** Situación laboral de los padres

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

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 7.** Situación laboral de las madres

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

Fuente: Elaboración propia

Un factor relacionado con los ingresos mensuales de las familias y, por ende, influyente en la estratificación es la situación laboral de los padres y las madres (tablas 6 y 7). En promedio, el 4,8% de las familias tiene los dos progenitores desempleados, porcentaje que es más alto en la Fuerza Aérea (7,5%), seguido por la Armada (6,4%) y por el Ejército (3,4%). En el 47,6% de las familias los dos padres aportan 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 es del 55,3% y en las de la Fuerza Aérea es del 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 que contribuye a la estratificación económica es el nivel educativo de los progenitores, que no es propiamente alto; los padres y madres de los oficiales de la Armada son los que tienen mayor nivel de escolaridad, mientras que los del Ejército son los de menor nivel. En Colombia, existe una relación entre los 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 para mejorar las condiciones de vida. Tal como sugieren Uribe et al. (2006, p. 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 continúa 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, p. 66)

**Tabla 8.** Nivel de escolaridad de los padres

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

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%
<b>Total FF. MM.</b>	<b>3,7%</b>	<b>14,3%</b>	<b>41,4%</b>	<b>9,5%</b>	<b>8,4%</b>	<b>13,2%</b>	<b>7,0%</b>	<b>1,8%</b>	<b>0,7%</b>

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 FF. MM. 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 el nivel de ingresos mensuales percibidos por las familias, en la asociación al estrato social al que se adscriben y en las posibilidades de acceso a la educación de calidad para sus hijos. Es de tener en cuenta que el país no cuenta con subsidios para posgrados.

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, la que tiene mayor representación (7,5% de los padres y 17,0% de las madres). El *nivel técnico* está 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 dos años (Consejo Nacional de Acreditación, 1992; República de Colombia, 1992).

En el *nivel tecnológico*, los padres y madres de los oficiales del Ejército representan un 11,6% y los padres y madres de los oficiales de la Fuerza Aérea representan un 15,1%. El nivel tecnológico está 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 tres años (Consejo Nacional de Acreditación, 1992; República de Colombia, 1992).

En el nivel de especialización hay una diferencia notoria entre los padres (15,4%) en comparación a las madres (7,0%). Por otra parte, hay una participación equitativa de padres y madres en estudios de maestría (2,0%), pero 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 Suramérica (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%
<b>Media</b>	<b>8,2%</b>	<b>40,2%</b>	<b>32,9%</b>	<b>18,7%</b>	<b>20,0%</b>	<b>44,5%</b>	<b>23,5%</b>	<b>12,0%</b>
<b>Colombia FF. MM.</b>	<b>2,9%</b>	<b>17,2%</b>	<b>46,2%</b>	<b>33,7%</b>	<b>3,7%</b>	<b>14,3%</b>	<b>59,3%</b>	<b>22,7%</b>

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

Cuando se examinan los niveles de educación de los progenitores de los oficiales en relación con los niveles de educación de hombres y mujeres civiles de otros países en Suramérica, se evidencia que aquellos tienen un nivel más alto de 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

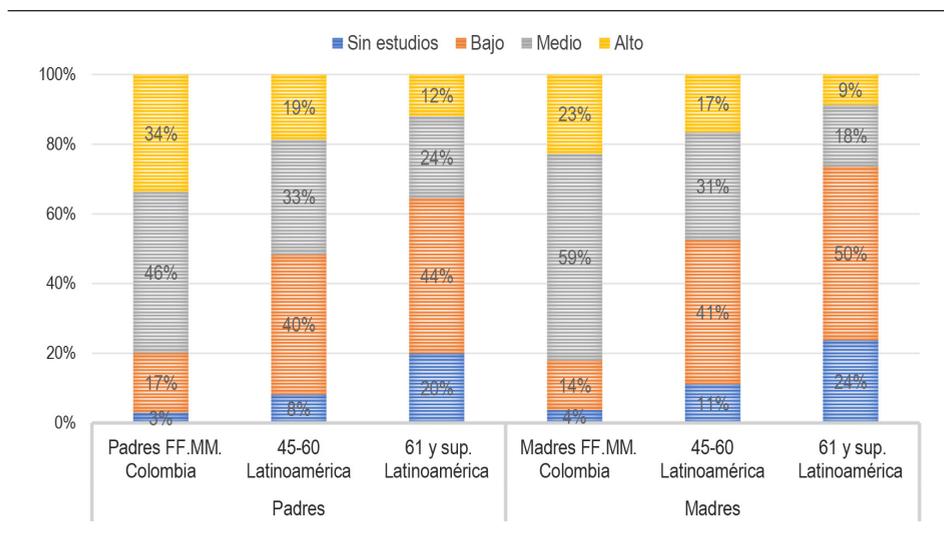
los estudios de pregrado, especialización, maestría y doctorado. La comparación de los progenitores de los oficiales de las FF. MM. analizados se realizó frente a una muestra de 20.201 hombres y mujeres con edad entre los 41 y 60 años de 18 países latinoamericanos. El nivel de educación de los padres de los oficiales de las FF. MM. es más alto que la media de los hombres colombianos en los niveles medio (22,7 % superior) y alto (15,1 % superior). Esta tendencia se replica en 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 Suramérica (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%
<b>Media</b>	<b>20,0%</b>	<b>42,3%</b>	<b>21,7%</b>	<b>12,3%</b>	<b>23,7%</b>	<b>50,0%</b>	<b>17,6%</b>	<b>8,7%</b>
<b>Colombia FF. MM.</b>	<b>2,9%</b>	<b>17,2%</b>	<b>46,2%</b>	<b>33,7%</b>	<b>3,7%</b>	<b>14,3%</b>	<b>59,3%</b>	<b>22,7%</b>

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% en relación con el resto de los países); sin embargo, en el nivel alto, la diferencia se reduce al 0% en comparación con Colombia y al 10,7% en comparación con los países latinoamericanos. Las diferencias en el nivel educativo cuando se compara con una muestra similar de hombres y mujeres civiles con edades de 61 años o más 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% respectivamente en comparación con los hombres colombianos, y de 24,5% y 21,4% en comparación 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% respecto del promedio de la región.



**Figura 8.** Nivel de escolaridad en comparación con el promedio latinoamericano  
Fuente: Elaboración propia con base en la información de Latinobarómetro (2017)

La figura 8 resume la composición del nivel educativo de padres y madres de los oficiales de las FF. MM. 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 FF. MM., concuerda con el hecho de 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)

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

Fuente: Elaboración propia

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

En primer lugar, las escuelas de formación de oficiales de las FF. MM. 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 al de las universidades colombianas privadas de rango medio a alto, por lo que no se pueden considerar como una opción general para las familias de ingresos económicos bajos.

Por ejemplo, para el año 2019, el salario mínimo legal vigente se estableció en \$828.116 (aproximadamente 216 euros) 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 estaba en \$14'313.200 (aproximadamente 3.730 euros) para hombres y \$15'068.200 (aproximadamente 3.928 euros) para mujeres (para el primer semestre, donde se adquieren las prendas y elementos para cuatro años de permanencia) (figura 9).



**Figura 9.** Costo del primer semestre EMAVI.

Fuente: Fuerza Aérea Colombiana (2019a)



**Figura 10.** Costo de semestres subsiguientes EMAVI.

Fuente: Fuerza Aérea Colombiana (2019a)

Los semestres subsiguientes, del segundo al octavo, cuestan \$7'593.000 cada semestre (aproximadamente 1.979 euros) (figura 10). El costo de cada semestre, pago por cada uno de los cadetes, incluye la formación militar y profesional, mientras que los costos del servicio de alojamiento, salud, transporte y alimentación corren por cuenta de 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 FF. MM. (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, adelantan estudios universitarios de pregrado en una carrera de su elección (Relaciones Internacionales, Derecho, Administración Logística, Ingeniería Civil e Ingeniería Mecánica, entre otras), título que reciben en el momento de su grado como oficiales.

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

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

Fuente: Elaboración propia

En segundo lugar, cuando se analiza la posición ocupada por los oficiales entre sus hermanos, el 43,6% de ellos son hermanos mayores que, aunque habrían podido recibir mayor apoyo económico por parte de sus padres para optar a otra profesión o estudios universitarios civiles, decidieron ingresar a las FF. MM. Este resultado surge nuevamente cuando se cruzan los resultados de las tablas 12 y 13, ya que el 62,2% de los oficiales que son de familia numerosa son hermanos mayores (con tres o más hijos a cargo).

## 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). Pese a que para 2005 la totalidad de la población católica en los países de América Latina representaba el 47,98 % (Parker, 2005), en años recientes 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, p. 36)

Si bien el catolicismo ya no es la religión hegemónica que fue hasta la mitad del siglo XX en América Latina, 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, p. 48). Dentro de este nuevo contexto, que incluyó la modernización, la 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, p. 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
<b>Ejército</b>	49,7%	41,6%	2,9%	2,3%	3,5%
<b>Armada</b>	38,3%	44,7%	0,0%	0,0%	17,0%
<b>Fuerza Aérea</b>	32,1%	47,2%	11,3%	3,8%	5,7%
<b>Total FF. MM.</b>	44,3%	43,2%	4,0%	2,2%	6,2%

Fuente: Elaboración propia

Aunque la pluralidad religiosa en Colombia ha avanzado —ver estudios de autores como Arboleda Mora (2002), Moreno y Moreno (2009) y Beltrán Cely (2012), entre otros—, el 87,5% de los oficiales de las FF. MM. 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 en todas las Fuerzas los porcentajes son similares a la media de las FF. MM., 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, ya 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 católicas.

**Tabla 15.** Ambiente religioso

Fuerza	Ejército	Armada	Fuerza Aérea	Total FF. MM.
<b>Ambiente religioso</b>	84,4%	72,3%	67,9%	79,1%
<b>Ambiente no religioso</b>	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, aspecto que 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 Fuerzas, 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 FF. MM., Castañeda Pérez (2008, p. 48) refiere:

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 FF. MM. colombianas durante la pasada década, que puede explicar algunas percepciones de los oficiales. Así mismo, deja entrever que la religiosidad en la vida de los oficiales no corresponde únicamente a la pervivencia de los valores católicos en las FF. MM., 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 (1991)<sup>8</sup>, así como el proceso de transformación de las FF. MM. 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)

---

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”.

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 considera católico practicante; el 45,9 %, católico no muy practicante; el 4,8 %, indiferente; y el 1,6 %, ateo. No obstante, hay un crecimiento en otras creencias religiosas (10,5 %), que se puede explicar por la reducción de la influencia familiar durante la crianza (el 28,6% indica haber crecido en ambientes poco religiosos).

En segundo lugar, en Colombia la separación Iglesia-Estado no está muy avanzada. Como lo sugiere Arias (2000, p. 69) “La Iglesia católica colombiana, en particular sus más altos jerarcas, han 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 de 1991, el Estado colombiano reconocía 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” (art. 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). Esto significa 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 a Jesucristo (“El decreto que hace la entrega simbólica de Yopal”, 2017) y la del alcalde de Aguadas (Caldas), Óscar Yonny Zapata, quien entregó esa población a Dios también 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 llegar a ser la realidad establecida en la Constitución.

El poder y la influencia histórica de la Iglesia católica en el Estado colombiano (Deas, 2002; Sanabria, 2016) y en especial, en las FF. MM. a través del denominado Obispado Castrense desde la época de la Independencia, influyen en las creencias espirituales de los oficiales de las FF. MM. (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 hace presencia permanente en todas las Unidades militares y de Policía en el país, a través de iglesias católicas y capellanes permanentes ubicados dentro de las instalaciones. Más aún, el obispo castrense, el vicario castrense delegado y los 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, p. 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, p. 25).

Esta visión institucional, que desconoce la pluralidad religiosa o la existencia de otras creencias, incluyendo el ateísmo, demuestran que la separación entre las FF. MM. y la Iglesia, como fruto ineludible de la separación Iglesia-Estado, está pendiente por consolidarse en Colombia. En efecto, a pesar de la libertad de culto, las ceremonias militares para graduación de oficiales, suboficiales y soldados y para la 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 FF. MM. se mantiene aún la tradición de asistir semanalmente a una eucaristía católica en la que 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 2.º 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 una determinada confesión religiosa, en el caso de las Fuerzas Armadas, 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, p. 389)

La estrecha relación entre las FF. AA. y el Obispado Castrense se ha sostenido en el tiempo debido al concordato celebrado entre Colombia y la Santa Sede en 1887, que 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, lo cual se destacó en la decisión de la Corte Constitucional de Colombia a través de su Sentencia C-027 de 1993:

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 el artículo 68 de la Constitución Política determina que “En los establecimientos del Estado ninguna persona podrá ser obligada a recibir educación religiosa”, las FF. AA. mantengan estrechos vínculos con la Iglesia católica y que, en la actividades del servicio, esté inmersa la devoción de esta fe y la asistencia a los ritos católicos como característica propia de un buen militar.

## **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 perte-

nencia 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, p. 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* (Valdés Sánchez, 2015)<sup>9</sup>.

Aunque son pocos los estudiosos de las élites que han incluido al sector militar, en el caso colombiano, la carrera política ha sido tradicionalmente comparable a la carrera de las armas, pues algunos de sus miembros se consideran como parte de la élite política o de la burocrática (Atehortúa Cruz, 2001). Así las cosas, los militares suelen ser identificados como miembros de la élite, con la autoridad formal para dirigir, manejar y guiar programas, políticas y actividades de las principales instituciones y entidades 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 organizados 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, p. 259)

Este fenómeno indicaba, entonces, que la carrera militar era atractiva y la convertía 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 entre suegros y yernos, aunque también se daba entre padres e hijos, entre cuñados y entre concuñados (Saguier, 2007).

---

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 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 maneras, los modos de pensar y el espíritu militares” (2015, p. 2).

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

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

<b>Fuerza</b>	<b>Ejército</b>	<b>Armada</b>	<b>Fuerza Aérea</b>	<b>Policía</b>	<b>Total</b>	<b>No FF. AA.</b>
<b>Ejército</b>	19,1 %	2,9 %	0,0 %	2,9 %	24,9 %	75,1 %
<b>Armada</b>	8,5 %	8,5 %	0,0 %	8,5 %	25,5 %	74,5 %
<b>Fuerza Aérea</b>	9,4 %	1,9 %	13,2 %	3,8 %	28,3 %	71,7 %
<b>Total FF. MM.</b>	15,4 %	3,7 %	2,6 %	4,0 %	25,7 %	74,4 %

Fuente: Elaboración propia

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

<b>Fuerza</b>	<b>Ejército</b>	<b>Armada</b>	<b>Fuerza Aérea</b>	<b>Policía</b>	<b>No FF. AA.</b>
<b>Ejército</b>	2,3 %	0,6 %	1,2 %	6,9 %	89,0 %
<b>Armada</b>	0,0 %	0,0 %	0,0 %	6,4 %	93,6 %
<b>Fuerza Aérea</b>	3,8 %	1,9 %	0,0 %	3,8 %	90,6 %
<b>Total FF. MM.</b>	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 FF. MM.), está conformado por hijos de hombres y mujeres que pertenecen o han pertenecido a las FF. AA. (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 grupo está integrado por el 74,4 % con padres civiles y el 90,1 % con madres civiles.

En el caso de los padres, se evidencia una tendencia de los hijos a seguir la Fuerza en la cual ha servido su padre. Esto es más notorio en el Ejército (19,1%), seguido por la Fuerza Aérea (9,4%) y por 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 contraste, solo un 5,8% de los oficiales tiene padres que sirven o han servido en otras Fuerzas (2,9% en la Armada y 2,9% en la Policía).

Esta tendencia también se identifica en el caso de la Fuerza Aérea, donde el 13,2% de los oficiales tienen padres pertenecientes a esta Fuerza, mientras que el 9,4% pertenecieron al Ejército, el 1,9% a la Armada y el 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 esta, pero ese mismo porcentaje tiene padres del Ejército y de la Policía. Es notorio que ni en el Ejército ni en la Armada hay padres que provengan 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 FF. MM. 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

<b>Fuerza</b>	<b>Ejército</b>	<b>Armada</b>	<b>Fuerza Aérea</b>	<b>Policía</b>	<b>No FF. AA.</b>
<b>Padre</b>	26,3%	1,3%	3,4%	9,1%	60,0%
<b>Madre</b>	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 es insignificante (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 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 FF. AA. de los progenitores y familiares

Familiares cercanos <sup>1</sup>			Padre		Madre		Total	
Hermano	Tío	Abuelo	No FF. AA.	FF. AA.	No FF. AA.	FF. AA.	No FF. AA.	FF. AA.
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%	-	-

<sup>1</sup> La X significa la tenencia de familiares cercanos en las FF. AA.

Fuente: Elaboración propia

La progresión de las sagas militares en relación con los vínculos familiares paternos con las FF. AA. se detalla en la tabla 19. Los oficiales cuyo padre pertenece o ha pertenecido a las FF. AA. 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 tiene un familiar cercano (hermano, tío o abuelo) que asimismo ha pertenecido a las FF. AA. No obstante, el 47,8% de los oficiales cuyo padre no tiene o ha tenido relación alguna con las FF. AA. tiene familiares que han pertenecido a las FF. AA. Cuando se amplía el análisis al examinar las cifras que se obtienen al considerar el ingreso a las FF. MM. de los oficiales en relación con la pertenencia a las FF. AA. de al menos

dos de sus progenitores o familiares cercanos (tíos, hermanos, abuelos), se refuerzan los resultados anteriormente obtenidos.

La mayor tendencia a 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

<b>Frecuencia de conversaciones</b>	<b>Familia No FF. AA.</b>	<b>Familia FF. AA.</b>	<b>Total FF. AA.</b>
<b>Mucho</b>	23,7%	46,7%	30,0%
<b>Poco</b>	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 de que los oficiales ingresaran a las FF. MM. —y que, por consiguiente, podrían haber influido en su decisión—, el 42,7% tenía al menos dos personas con vínculos con las FF. AA. (pertenecen o habían pertenecido). Así mismo, de las familias que hablaban poco o nada de temas militares, el 20,9% estaba relacionada con las FF. AA. En conjunto, de las familias con integrantes en las FF. AA., el 46,7% trataba temas militares y el 53,3% no lo hacía; de las familias sin vínculos con las FF. AA., el 23,7% trataba temas militares y el 76,3% no lo hacía.

## 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. Por esta razón, 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, p. 73), la incorporación de las mujeres a las FF. MM. 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 permitiría 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 4, influye de cierta forma en la percepción que los oficiales de estas Fuerzas tienen de las mujeres militares en determinadas especialidades.

**Tabla 21.** Edad

	<b>Ejército</b>	<b>Armada</b>	<b>Fuerza Aérea</b>	<b>Total FF. MM.</b>
<b>36 años o menos</b>	1,7%	-	-	1,1%
<b>37 años</b>	2,3%	6,4%	7,5%	4,0%
<b>38 años</b>	16,8%	29,8%	26,4%	20,9%
<b>39 años</b>	22,5%	25,5%	35,8%	25,6%
<b>40 años</b>	20,8%	21,3%	22,6%	21,2%

Continúa tabla...

	<b>Ejército</b>	<b>Armada</b>	<b>Fuerza Aérea</b>	<b>Total FF. MM.</b>
<b>41 años</b>	16,8%	8,5%	3,8%	12,8%
<b>42 años</b>	13,9%	6,4%	3,8%	10,6%
<b>43 años</b>	2,9%	2,1%	-	2,2%
<b>44 años o más</b>	2,3%	-	-	1,5%

Fuente: Elaboración propia

La edad media de los oficiales encuestados es 39 años (25,6%), seguida por aquellos de 40 años (21,2%) y de 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 (38,3%) y la Fuerza Aérea (30,2%). Por otra parte, es la Armada (36,2%) la que tiene más oficiales por debajo de la media, seguida por la Fuerza Aérea (33,9%) y el Ejército (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 dos años. La segunda corresponde a que el 21% de los oficiales de la Armada que realizó el curso de ascenso en la ESDEG lo hizo en forma adelantada, ya que ingresó seis meses después a la Fuerza en comparación con el resto de sus compañeros, en consecuencia, 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 FF. MM., y tiene el menor índice de ingreso desde suboficial o soldado (3,8%), es decir, 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 FF. MM. 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, cuya decisión final es tomada por parte del Ministerio de Defensa

Nacional (República de Colombia, 2000b, art. 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 tiene uno o más hijos y, dentro de estos, el 10,3% tiene familias numerosas con tres 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 tiene hijos, y es la Armada la que en mayor porcentaje tiene oficiales sin hijos (21,3%), seguida por la Fuerza Aérea (13,2%) y por el Ejército (9,2%).

Una potencial explicación de la menor cantidad de hijos en la Armada y la Fuerza Aérea radica en la cultura propia de estas 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 tales Fuerzas para 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). Esto significa un periodo más prolongado por parte de los oficiales para la selección de sus compañeras.

El tiempo promedio que los oficiales han servido en las FF. MM. es de 20 años (31,5%), seguido por 21 años (31,1%). Esto indica 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 está el Ejército (12,7%) y finalmente la Fuerza Aérea (3,8%).

Esta página queda intencionalmente en blanco

## Visión militar Dinámicas entre los ámbitos civil y castrense

# 3

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

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, p. 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 pensamiento predominante al interior de los cuerpos armados” (Cordero, 1989, p. 54), se ha originado un desenvolvimiento de todos los paradigmas posteriores, los cuales, en transacciones y

---

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, p. 77).

modulaciones con representaciones de otros ámbitos, han conferido a las FF. MM. colombianas parte de sus actuales características (Mejía Argüello, 2008)<sup>11</sup>.

De esta forma, en el oficial convergen dos elementos, por una parte, es un ciudadano con perfiles sociodemográficos, culturales y políticos determinados y, por otra, es 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 el compromiso social de utilizarlo para el bienestar de la sociedad (Atehortúa Cruz, 2004).

Así las cosas, hablar de una *visión profesional* conlleva la identificación de ciertos patrones de entendimiento de la realidad, de actitudes frente a determinados aspectos de la cotidianidad y de comportamientos 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 y han encontrado la existencia tanto de particularidades individuales como de tendencias grupales de quienes desempeñan un mismo oficio.

Las FF. MM. 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, p. 151). Esta visión, no obstante, es controvertida por Mills (1956), quien sugiere que, para el caso de Estados Unidos existe una noción pluralista generalizada sobre el funcionamiento del Estado y de la cotidianidad compartida por todos los ciudadanos, incluyendo naturalmente a los militares.

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 en la que presta sus servicios. En efecto, elementos

---

11 Mejía Argüello se refiere de la siguiente manera a los militares colombianos del siglo XX: “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, p. 107).

como las jerarquías y la dependencia de 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 & 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 tuvieron que transformarse de un modelo convencional a uno expedicionario, que les permitiera dar respuesta a las nuevas misiones<sup>12</sup> propias de un mundo globalizado. No obstante, esta transformación demanda cambios significativos en cuatro dimensiones que modifican, a su vez, 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, mando, control, comunicaciones e inteligencia, para adaptarse a los conflictos actuales, lo que conlleva un cambio en el enfoque de las políticas de adquisición de material. La tercera gira en torno al panorama político de seguridad actual y la visión de los militares para comprender los nuevos retos a los que se enfrentan y su responsabilidad como servidores públicos. La cuarta y última dimensión corresponde a la educación y entrenamiento de las FF. MM. 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 FF. MM. y los ciudadanos sobre cómo deben prepararse los militares para cumplir su misión. En efecto, las FF. MM. “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 & Durán, 2017, p. 8).

Esta posible diferencia de percepciones entre los ciudadanos y las FF. MM. 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

---

12 Martínez y Durán exponen cómo “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, pp. 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 Berlin y Arceneaux mencionan tres posibles tipos de misiones: seguridad nacional, desarrollo internacional, y seguridad. Pion-Berlin 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, p. 8).

estricta delimitación en las funciones de las FF. MM. En especial, se busca remediar la eterna paradoja de una sociedad que construye unas FF. MM. 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 & Kohn, 2001; Caforio, 2007b, Bruneau & Matei, 2013).

La importancia de tener una perspectiva similar entre militares y decisores políticos, así como de que compartan la misma comprensión de los fines estratégicos y de que las FF. MM. 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 de los ciudadanos, dado que su éxito no solo se ve reflejado en los resultados de las guerras, sino también en los logros político-militares obtenidos a largo plazo que significan un beneficio para la sociedad a la que se deben (Biddle, 2006, p. 7).

Pion-Berlin y Martínez (2017) han realizado grandes avances sobre este aspecto de las relaciones civiles-militares y han ayudado a identificar 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.

Es justamente en esta situación que la efectividad militar es esencial, especialmente si la amenaza desafía el nivel de preparación de las FF. MM. 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 como herramienta del monopolio del uso de la fuerza por parte del Estado, es fundamental que comprenda cabalmente el empleo adecuado y legítimo de la violencia y la importancia de limitar el sufrimiento del adversario. Por otra parte, en razón de formar parte del Estado, es imperativo que comprenda a profundidad 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 las relaciones civiles-militares y la consolidación democrática de las FF. AA. con

el fin de lograr “el abandono total del poder político por las Fuerzas Armadas y su conversión en una administración militar” (2014, p. 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 FF. AA., 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 estos 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 *civilidad* a través de la eliminación de los privilegios militares, la proximidad a los valores esenciales de la sociedad en su conjunto, el crecimiento del militar ocupacional, 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 orientaciones sexuales no heteronormativas). El cuarto y último objetivo es la *cultura cívica*, basada en la aceptación de instituciones y valores democráticos; en la reforma de la formación, programas de estudio y procedimientos en academias militares; en la asunción de la sociedad como un todo en relación con los campos de seguridad y defensa; y en 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 (2002), Atehortúa (2005, 2001), Torres del Río y Rodríguez Hernández (2008), Schroeder González (2009) y Castillo Castañeda (2018), han dedicado sus esfuerzos a analizar las instituciones militares colombianas; sin embargo, se han

enfocado en las perspectivas históricas de la evolución de las FF. MM. y en 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 entre los militares colombianos de corte institucional y los uniformados ocupacionales. Esto es, en términos sencillos, los ciudadanos que ingresan a las FF. MM. con el fin de satisfacer una vocación personal y 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, con lo cual resulta omitido el ocupacional.

En razón a que la literatura mundial hace varias décadas ha estudiado el militar ocupacional, pero la visión oficial de las FF. MM. colombianas es institucional, se ha optado en esta investigación por 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, dado que ambos tienen el mismo valor como ciudadanos y profesionales.

## **Motivos para ingresar a la carrera militar**

Las FF. MM. pueden entenderse como “una organización social que mantiene niveles de autonomía mientras refleja tendencias sociales más amplias” (Moskos, 1977, p. 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 FF. MM., de acuerdo con la teoría propuesta por Moskos (1977, 1986), luego desarrollada por Segal (1986) y Moskos y Wood (1988), y más recientemente por Martínez et al. (2002), Caforio y Martínez (2005), Cheng y Su (2013), Taylor et al. (2015) y Woodruff (2017).

De forma general, al grupo institucional corresponden los individuos que se sienten cautivados por el modo de vida y conducta profesional propios de las FF. MM. El grupo ocupacional, por su parte, corresponde a quienes entienden las FF. MM. como una opción laboral y buscan una serie de beneficios que van más allá de la simple realización de lo que se considera tradicionalmente como el

espíritu militar. El grupo ocupacional, por tanto, suele tener una visión más crítica de la profesión militar.

Sin embargo, las diferencias entre institucionales y ocupacionales son mucho más variadas y profundas. Moskos (1986), al realizar una actualización de su teoría sobre las tendencias institucionales/ocupacionales en las FF. AA., propone doce variables que permiten categorizar los militares. La primera es la legitimidad, que para los institucionales se fundamenta en los valores normativos, mientras que para los ocupacionales se basa en la economía de mercado. La segunda son sus roles en las FF. AA., difusos para los institucionales y específicos para los ocupacionales. La tercera se refiere a las bases de la compensación ofrecida a los militares: para los institucionales, se fundamenta 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 se cumple en una mayor parte en forma de salario emocional (reconocimientos y prebendas) con limitado dinero, y para los ocupacionales, en forma de salarios y bonos. 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: cerca al trabajo para los institucionales y separada o alejada para los ocupacionales.

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: para los institucionales este se fundamenta en el sentimiento de servicio y para los ocupacionales en el nivel de compensación por su trabajo. La novena variable 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 decimoprimer 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 (2003), en su estudio de los mandos de las Fuerzas Armadas españolas del siglo XXI, identificó que además de los dos grupos tradicionales (institucionales y ocupacionales) era necesario incorporar a la discu-

sión un tercer grupo, llamado *institucional/ocupacional*, ya que sus integrantes son ambivalentes y no se adaptan claramente a ninguno de los dos grupos.

Así mismo, autores como Valencia y Daza (2010, p. 436) sugieren que, para el caso colombiano, desde el punto de vista sociológico, las razones de ingreso a las FF. MM. pueden incluir un tercer grupo, denominado *de atracción casual o experimental*, que comprende los individuos que ingresan a las FF. MM. 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 (institucional u ocupacional) o retirarse de las FF. MM. 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 hacia 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, p. 17).

**Tabla 22.** Principal razón de ingreso a las FF. MM.

Razón ingreso	EJC	ARC	FAC	FF. MM.
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%

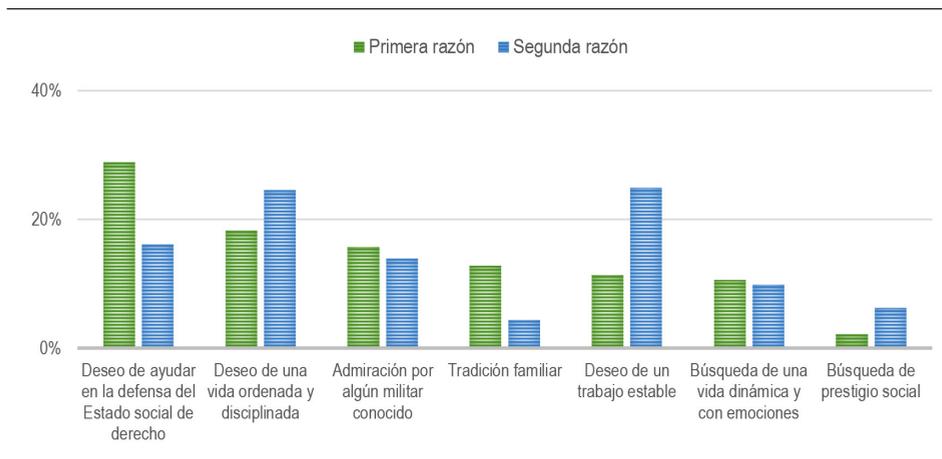
Fuente: Elaboración propia

Los oficiales que formaron parte del estudio muestran una tendencia a tener motivos institucionales como razones para su ingreso a las FF. MM. (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 muestra promedios de 18,3% y 24,5% respectivamente; y la admiración por algún militar conocido tiene promedios de 15,8% y 13,9% respectivamente. 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 tuvo motivos más ocupacionales: el deseo de un trabajo estable registra un 11,4% como primera razón y un 24,9% como segunda; la búsqueda de una vida dinámica y con emociones registra 10,6% y 9,9% respectivamente; y la búsqueda de prestigio social 2,2% y 6,2%. La Fuerza Aérea tiene un mayor índice de oficiales ocupacionales (39,7%), seguido 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, pueden 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, hacen 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).



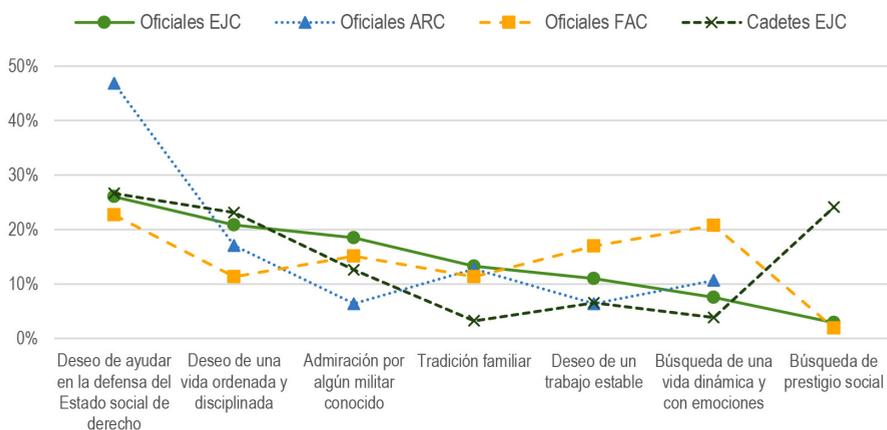
**Figura 11.** Distribución de las razones de ingreso a las FF. MM.

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 (figura 11). Esto indica 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; y, por otra, pueden sentirse 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 para las organizaciones (Howe & Strauss, 2000; Carlson, 2008; Stein, 2013; Swanzen, 2018). Estos cambios generacionales también han sido reconocidos por las FF. MM. 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 FF. MM. para poder adaptarse rápidamente a las exigencias de un mundo cambiante y globalizado.

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

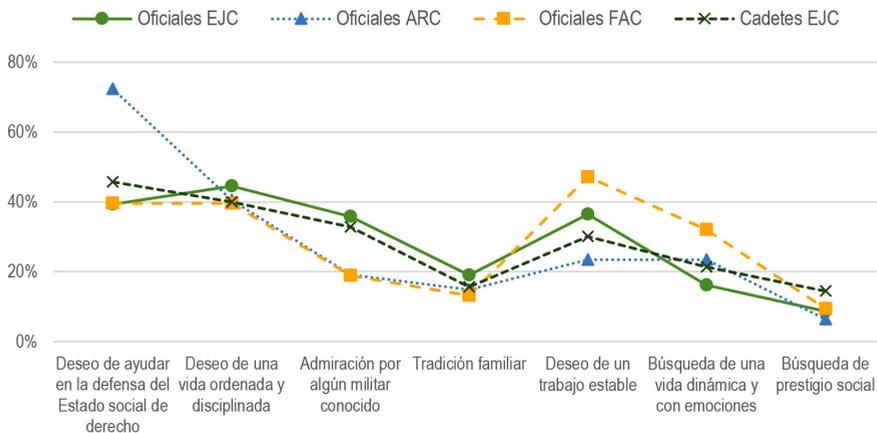


**Figura 12.** Comparación de la primera razón de ingreso a las FF. MM.

Fuente: Elaboración propia

La figura 12 muestra la comparación entre la primera razón de ingreso de la media de los oficiales de las FF. MM. (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) para ingresar a su Fuerza (70,2%), frente a 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%).

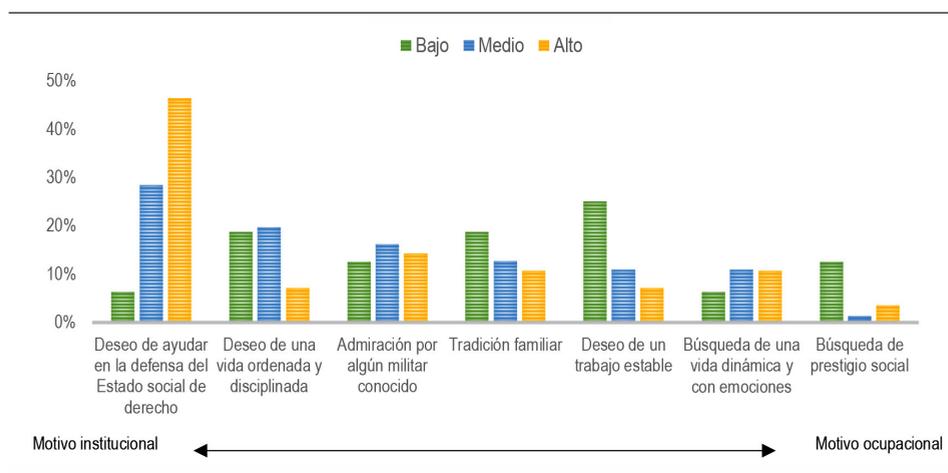
La tradición familiar, como punto intermedio entre los oficiales institucionales u ocupacionales, tiene un bajo protagonismo en promedio (10,1%); sin embargo, el Ejército presenta una diferencia de 10% entre sus oficiales (13,3%) y sus cadetes (3,2%). En cuanto a las razones ocupacionales (deseo de un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



**Figura 13.** Comparación de la primera y la segunda razón de ingreso a las FF. MM.  
Fuente: Elaboración propia

La figura 13 muestra la comparación entre la primera y segunda razón de ingreso a las FF. MM. Las razones institucionales de ingreso siguen teniendo los mayores porcentajes en relación con las ocupacionales, y son los oficiales de la

Armada los que presentan más porcentaje de razones institucionales para ingresar a su Fuerza, seguidos con idéntica proporción por los oficiales y los cadetes del Ejército; por último, se ubican en esta media los oficiales de la Fuerza Aérea. El deseo de ayudar en la defensa del Estado social de derecho continúa 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 continúa 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 logra un 23,3%, y la búsqueda de prestigio social logra un 9,7%.

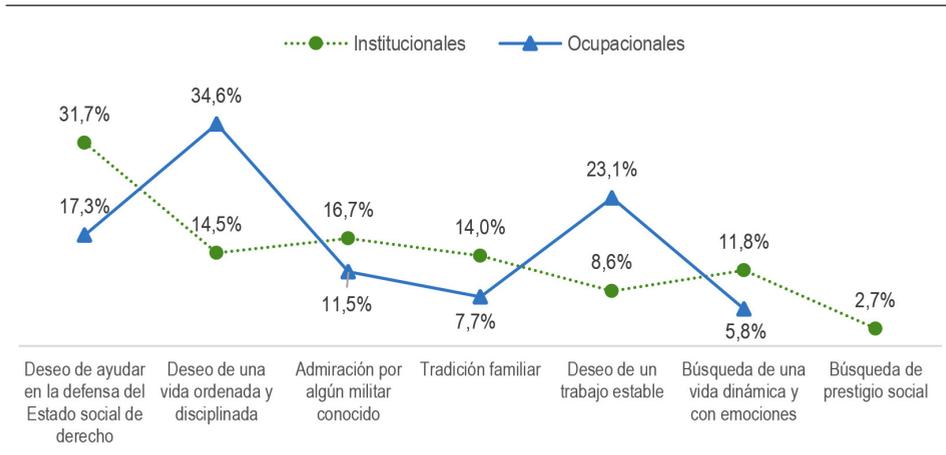


**Figura 14.** Primera razón de ingreso a las FF. MM. por estrato social  
Fuente: Elaboración propia

Los oficiales provenientes de un estrato socioeconómico bajo muestran una mayor tendencia (43,8%) a tener razones ocupacionales para ingresar a las FF. MM., lo cual es un indicador de ascenso social, ya que los oficiales que provienen de clases menos pudientes ven en las FF. MM. una forma de destacarse en la sociedad familiar (figura 14). Como es de suponer, la motivación es buscar un trabajo estable (25,0%) y lograr prestigio social (12,5%); sin embargo, se presenta 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 un 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 hacia un militar conocido (4,3%).



**Figura 15.** Primera razón de ingreso a las FF. MM. (institucional vs. ocupacional)

Fuente: Elaboración propia

Generalmente las razones de ingreso a las FF. MM. están ligadas a las decisiones personales sobre la dicotomía institucional/ocupacional. Las respuestas dadas por los oficiales participantes en el estudio indican 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 autoidentifican como institucionales tienen facetas de ese tipo; sin embargo, también muestran elementos de corte ocupacional (figura 15). Por ejemplo, el deseo de ayudar en la defensa del Estado social de derecho continúa siendo su razón primordial para ingresar en las FF. MM. (31,7%), mientras que 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 FF. MM. ascienden solo a un 54,8% (menor que la media de las FF. MM.: 62,9%) y sus razones ocupacionales, al 33,3%.

**Tabla 23.** Razones de ingreso oficiales con autoidentificación institucional

Razón ingreso	EJC	ARC	FAC	FF. MM.
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 FF. MM. de los oficiales que se autoidentifican como institucionales varían en las tres Fuerzas (tabla 23): tiene 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 el 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 es una razón de ingreso ocupacional con 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%).

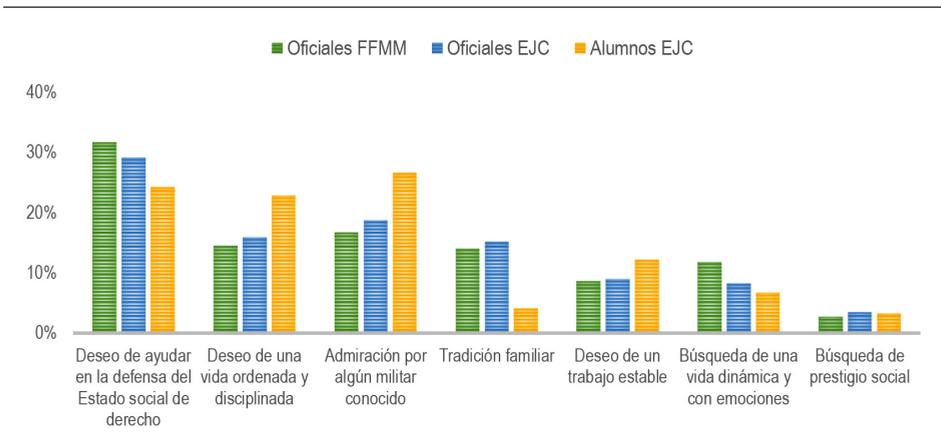
**Tabla 24.** Razones de ingreso de oficiales con autoidentificación ocupacional

Razón ingreso	EJC	ARC	FAC	FF. MM.
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%

Razón ingreso	EJC	ARC	FAC	FF. MM.
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	-	-	-	-

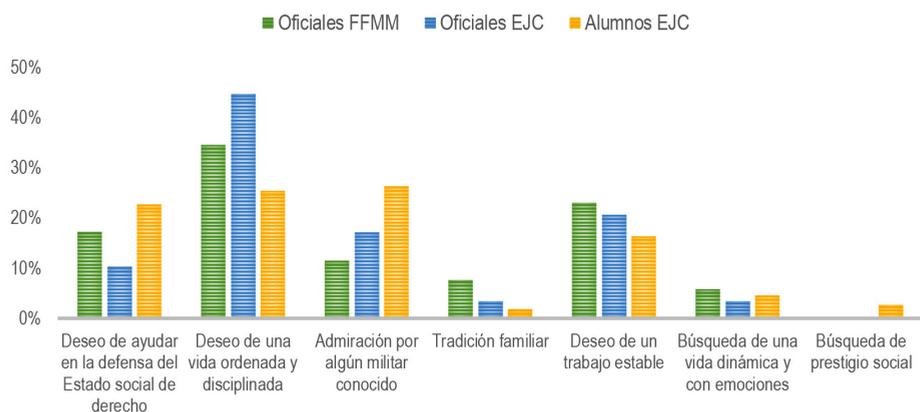
Fuente: Elaboración propia

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, puesto que sus razones institucionales para ingresar a las FF. MM. 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 FF. MM. en comparación con los institucionales del Ejército (3,5%) y la Fuerza Aérea (2,4%).



**Figura 16.** Oficiales y alumnos *institucionales* por razón de ingreso a las FF. MM.  
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 FF. MM. 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 (figura 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.



**Figura 17.** Oficiales y alumnos *ocupacionales* por razón de ingreso a las FF. MM.

Fuente: Elaboración propia

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

Las opiniones de las amistades de los oficiales frente a su decisión de ingreso a las FF. MM. no aportan frente a las motivaciones de los oficiales para ingresar a las FF. MM. (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 apoyaban ni criticaban su decisión (14,3%).

**Tabla 25.** Reacción de las amistades ante el ingreso a las FF. MM.

	<b>Familia no FF. AA.</b>	<b>Familia FF. AA.</b>	<b>Total FF. AA.</b>
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

La diferencia en el apoyo de las amistades de las familias militares y no militares es del 5,5 %, lo cual resulta 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 FF. MM. (69,2 % de las familias no militares y 74,7 % de las familias militares). Estos datos corresponden a la tradicional percepción positiva de las FF. MM. en Colombia que, desde el año 2000, se ha mantenido por encima del 75 % de favorabilidad (Gallup, 2018).

## Cualidades y virtudes

Las cualidades y virtudes abarcan un conjunto de capacidades físicas, intelectuales y morales. En las FF. MM., todas estas características 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. Parte de las cualidades morales son las virtudes militares, dentro de las cuales la obediencia es 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, así como las nuevas funciones de las FF. MM., imponen cambios permanentes en los conceptos orgánicos, operacionales y administrativos de la organización (Beramendi et al., 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 FF. MM. 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 et al., 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, p. 19)

### **Evaluación de cualidades y virtudes**

La valoración de las cualidades y virtudes de los uniformados de las FF. MM. 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, 2000a, art. 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<sup>13</sup>. Estos indicadores son valorados anualmente en cinco niveles de

---

13 La Disposición 016 de 2018 establece 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

calidad (excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente). El 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, 2000a, art. 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 FF. MM. Estos son, por ejemplo, el respeto y la constancia, para el Ejército (2018); la responsabi-

---

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 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, pp. 16-21).

lidad 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 considerados 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<sup>14</sup>.

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 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

**Tabla 28.** Nivel de satisfacción general

<b>Fuerza</b>	<b>Dicotomía</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>
<b>Ejército</b>	Institucionales	93,8%	6,3%
	Ocupacionales	62,1%	37,9%
<b>Armada</b>	Institucionales	100,0%	-
	Ocupacionales	66,7%	33,3%
<b>Fuerza Aérea</b>	Institucionales	83,3%	16,7%
	Ocupacionales	81,8%	18,2%
<b>Total FF. MM.</b>	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 FF. MM. manifiesta que se considera insatisfecho en relación con las expectativas con las ingresó 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 FF. MM., pero no existen datos públicos que permitan realizar una comparación apropiada. Sin embargo, sí se ha documentado cierto descontento entre los miembros de las FF. MM. por la forma 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 FF. AA. 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 demandas al Estado y la pérdida de la estabilidad laboral de los miembros de las FF. MM. (Guerrero Santacruz, 2010; Rincón Salcedo & 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 lo siguiente:

---

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”.

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, p. 2), entidad encargada de ejercer el control y vigilancia fiscal de 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 FF. MM.”. Esto significa que en las FF. MM. hay un flujo constante de retiros e ingresos que responden a las necesidades de las Fuerzas; no obstante, no se ofrece un dato exacto sobre los grados de los oficiales que abandonan las FF. MM.

Este mismo informe señala que en la relación de retiros e incorporaciones en los niveles de oficiales y suboficiales durante 2008-2017, 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 República, 2018, p. 3). Estos datos concuerdan en cierta medida con los porcentajes de desencanto con las FF. MM. por parte de los oficiales participantes en el estudio; 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 FF. MM.

Por otra parte, impedir el retiro de miembros de las FF. MM. también ha generado incomodidad entre los miembros de las Fuerzas. En efecto, argumentos como razones de seguridad nacional, el mantenimiento de efectivos y actividades especiales del servicio han sido argüidos por las Fuerzas para retener personal insatisfecho en sus filas (“Ejército responde a informe de Semana”, 2013; “Negativa de retiro de las FF MM”, 2015). Esta práctica es más frecuente en la Fuerza Aérea, la cual ha sido objeto de decisiones judiciales en su contra (Consejo de Estado, 2015; Corte Constitucional, 2016), y esto se refleja en las cifras de descontento, que se incrementan en un 16,7% para los oficiales institucionales y en un 18,2% para 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 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	Respeto a la dignidad humana
<b>Institucionales</b>	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%
<b>Ocupacionales</b>	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 nuevamente que 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 en un 12,1 % inferior a los institucionales en el caso del patriotismo y en un 8,8 % inferior para 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 goza de la mayor importancia por parte de oficiales institucionales y ocupacionales (96,8 % y 92,3 % respectivamente). Esto puede deberse a dos situaciones, por una parte, la importancia del respeto por los DD. HH. y el acatamiento del DIH forman parte de los pilares fundamentales del Ministerio de Defensa Nacional y de cada una de las Fuerzas, por otra parte, la permanente capacitación en liderazgo y ética militar en todos los grados recalca el pensamiento de unidad y sinergia.

### **Características del ejercicio del mando**

La valoración de los oficiales sobre las características del ejercicio del mando considera, en primer lugar, 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 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 FF. MM. sobre 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, pues estos últimos conforman más del 50 % de la Fuerza, están prestando su servicio militar y generalmente no tienen el mismo grado de compromiso que los mandos).

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

<b>Característica</b>	<b>EJC</b>	<b>ARC</b>	<b>FAC</b>
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

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

Ahora bien, dentro de cualquier organización castrense generalmente 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*), que se congracia con sus subalternos a través de permisividad con ellos; y el transformacional, que busca generar una conciencia sobre la importancia de la labor realizada. No obstante, es este último el que, al parecer, predomina dentro de la organización. De igual forma, al comparar la percepción de la importancia del respeto a la dignidad humana y del ejercicio del mando en las tres Fuerzas, la media de las FF. MM. es de 4,79 y 4,5 (sobre 5,0) respectivamente; pero es el Ejército nuevamente el que se destaca por encima de la Armada y la Fuerza Aérea al obtener 4,83 y 4,60. De 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	FE. MM.
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% por soldados que prestan su servicio militar, cuya motivación de estar en esa Fuerza es principalmente cumplir con esta obligación para obtener su libreta militar, por lo cual se requieren medidas disciplinarias más rígidas en comparación con profesionales militares (Vásquez Hincapié & Téllez Navarro, 2017).

Con respecto al entendimiento de la disciplina centrada en los subordinados, los oficiales de la Armada le asignan una menor importancia al aprecio de los superiores (66,0%) en comparación con 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 sus dinámicas de trabajo (en las que 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 las Fuerzas, esto es, 87,9% en el Ejército, 87,2% en la Armada y 86,8% en la Fuerza Aérea.

## **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 actividades 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, p. 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, p. 1).

Sin embargo, dentro del listado de la norma en mención, las FF. MM. no son mencionadas, en cambio, sí son mencionadas las siguientes ocupaciones (Ministerio de la Protección Social, 2003, p. 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	FF. MM.
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%
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

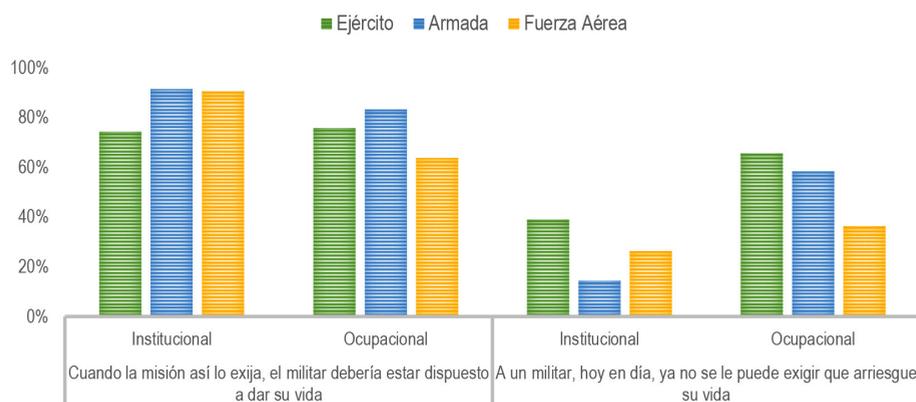
Esta situación de desprotección frente a la normatividad legal, sumada a la significativa cantidad de miembros de las FF. AA. asesinados o heridos en actos del servicio<sup>15</sup>, podría tener como consecuencia que los militares asumieran una posición escéptica frente a la necesidad de arriesgar su integridad física durante el desempeño de sus labores. Sin embargo, el 79,1% de los oficiales de las FF. MM. aún se mantienen conscientes de la necesidad de ofrendar su vida en determinadas ocasiones de su quehacer profesional (tabla 33).

Respecto de estas cifras, es llamativo que las Fuerzas que tienen menos exposición al enfrentamiento directo con los adversarios comunes en el contexto de seguridad y defensa colombiano (grupos terroristas, carteles del narcotráfico y 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%

15 2.938 miembros de las FF. AA. fueron asesinados y 188.339 sufrieron heridas en el cumplimiento de su labor entre 2009 y 2018 (Ministerio de Defensa Nacional, 2019a, pp. 63-65).

y 84,9% respectivamente están de acuerdo en 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, p. 65).

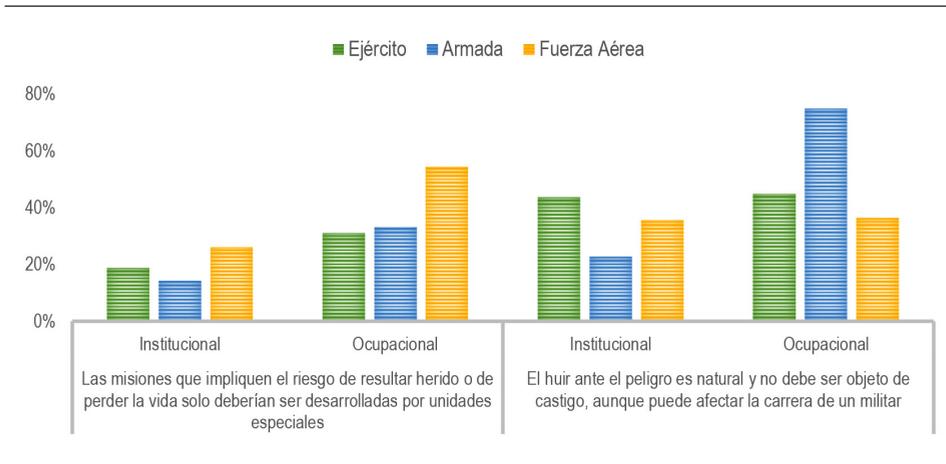
Esta percepción en la Fuerza Aérea es en cierta forma contradictoria, ya que el 32,1% de los oficiales cree que las misiones que impliquen riesgo de resultar herido o de perder la vida deberían ser desarrolladas únicamente por unidades especiales. Esto significa que, si bien consideran necesario que un militar dé 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 FF. MM. no reportan este tipo de unidades públicamente, el Ejército y la Armada sí lo hacen (Armada Nacional, 2019; Ejército Nacional de Colombia, 2019).



**Figura 18.** Entendimiento del riesgo por dicotomía institucional vs. ocupacional (I)  
Fuente: Elaboración propia

La figura 18 evidencia una variación sobre la idea de dar la vida en el desempeño de las funciones para 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 entre los oficiales ocupacionales de las tres Fuerzas a estar de acuerdo con esta. La diferencia más marcada (44,0%) se presenta en los oficiales de la Armada, y la menor, en los de Fuerza Aérea (10,2%).



**Figura 19.** Entendimiento del riesgo por dicotomía institucional vs. ocupacional (II)

Fuente: Elaboración propia

La 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 (figura 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 el deber de la valentía, es decir “actuar con coraje, arrojo, intrepidez y prudencia en cada situación que sea necesario” (República de Colombia, 2017, p. 2) como un valor fundamental para todos los militares. En forma similar, en su artículo 76 establece como falta gravísima

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, p. 31)

## 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, p. 176). No obstante, con la modernidad y la “aparición de segmentos organizativos de carácter ocupacional, lo que urge [a las FF. MM.] es averiguar cómo pagar y retener a los individuos que poseen conocimientos cotizados en el mercado laboral general” (Bañón Martínez, 1985, p. 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, p. 276).

A manera de complemento, Andújar Castillo (1996, p. 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, p. 13)

Así mismo, sugiere que

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, p. 22)

Ahora bien, en Colombia, toda organización, tanto pública como privada “plantea objetivos de acuerdo a las metas trazadas (...) invirtiendo en la potenciación 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, p. 19).

En el caso de las entidades del Estado colombiano, la herramienta para motivar a los servidores públicos se denomina *sistema de estímulos* y está a cargo del 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 al 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, p. 14).

En este tema, las FF. MM. 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 (Álvarez Calderón, 2017; Hager & Mazzetti, 2015). Esto se ha convertido en un reto permanente para las FF. MM. colombianas, que deben buscar continuamente opciones para mantener un sistema de estímulos efectivo que contribuya a evitar el retiro masivo de uniformados.

**Tabla 34.** Valoración de estímulos profesionales

<b>Estímulo</b>	<b>Institucionales</b>	<b>Ocupacionales</b>
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 cómo 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 se entregan especialmente a los institucionales. En este sentido, 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 FF. MM., quienes presentan características mezcladas de la dicotomía institucional/ocupacional propia de las instituciones castrenses (Moskos, 1986, p. 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 FF. MM., 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 el Ejército y la Armada, y de 4,1 en la Fuerza Aérea.

La asignación de funciones especialmente delicadas, difíciles o de riesgo tiene una media de 4,1 en los oficiales de las FF. MM., 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 los oficiales de 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 FF. MM. son totalmente institucionales (República de Colombia, 2017, p. 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 condecora-

ciones, 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%),

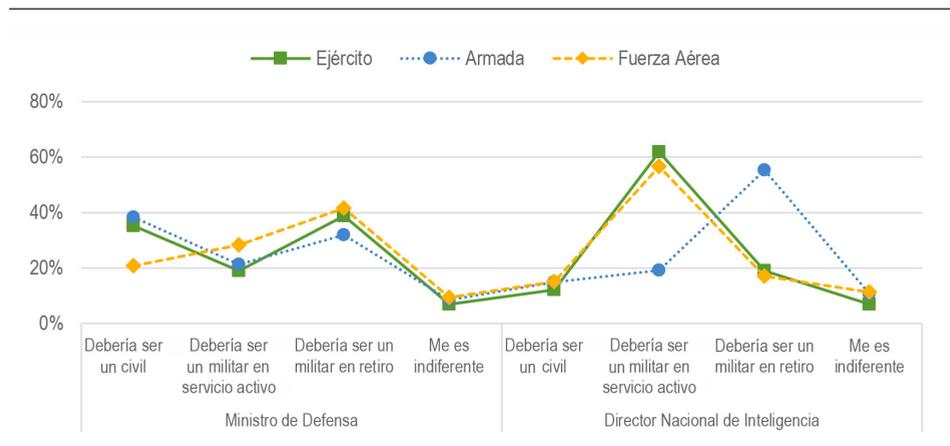
Respecto a los reconocimientos ocupacionales, los oficiales institucionales siguen demostrando su ambivalencia, toda vez que, si bien aprecian algunos estímulos de corte ocupacional, también demuestran su apatía hacia estos. Por ejemplo, la designación en cargos que aporten ventajas económicas especiales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

## 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, p. 280). De 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, p. 7); pero también es una profesión, porque el vínculo se establece por medio de un compromiso.

El sentimiento de cohesión y solidaridad entre las FF. MM. 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 (como producto de la pertenencia a una organización castrense) y la toma de decisiones. Philip (1980), Bienen (1983), Foweraker (1987), Droz-Vincent (2014) y Miranda (2016) han estudiado el corporativismo de las FF. MM. 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 FF. MM. 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, p. 8).



**Figura 20.** Carácter civil o militar de cargos de responsabilidad política  
Fuente: Elaboración propia

Al respecto, la figura 20 muestra la percepción de los oficiales de las FF. MM. sobre algunos cargos de responsabilidad política y de libre designación por parte del gobierno nacional. El 38,1% de los oficiales de las FF. MM. considera que el ministro de la Defensa Nacional debe ser un militar de retiro, el 33,0% que debe ser un civil, el 21,2% considera que debería ser un militar activo y al 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).

## 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, lo que impacta 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, lo que les permite incrementar gradualmente su prestigio (Contreras Cruces, 2013).

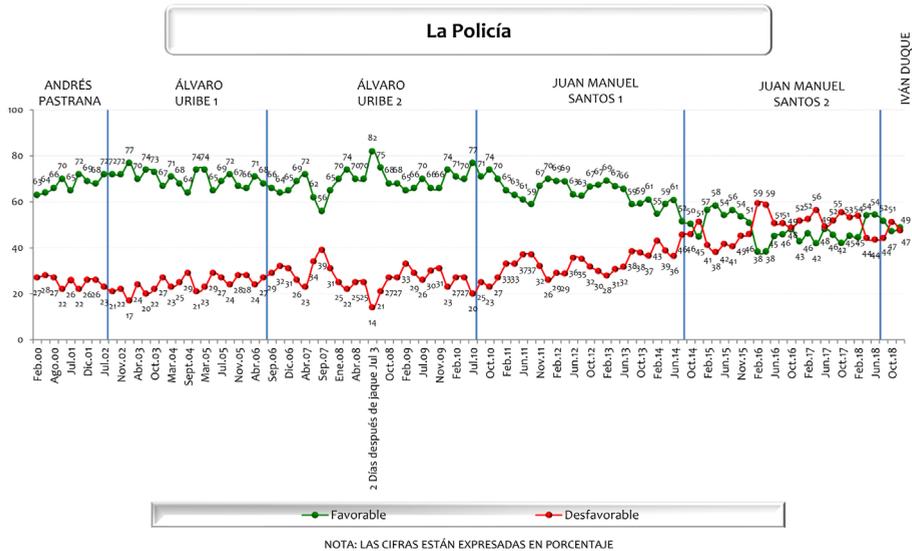
El aumento del prestigio de la profesión militar ha sido esencial en la construcción de la legitimidad de las FF. MM. en Colombia. Tal como sugiere Moreno Mancera (2014), la profesionalización del Ejército a comienzos del siglo XX permitió generar una imagen de institución central para el desarrollo de la nación<sup>16</sup>. No obstante, el prestigio que adquieren los uniformados entre la población civil no fue constante durante el siglo XX y encontró bastantes altibajos:

---

16 Sobre el prestigio de las FF. MM. 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 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, p. 337).

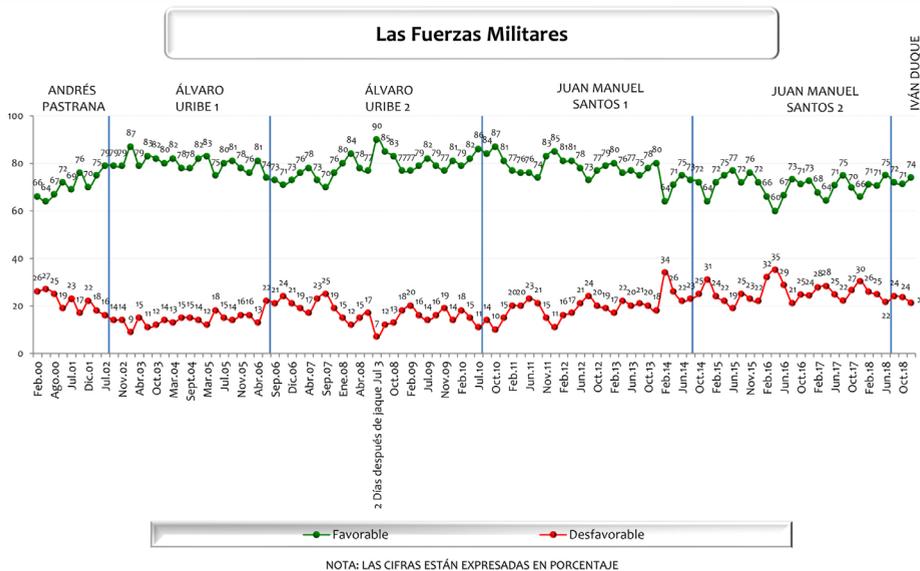
La constitución de ejércitos de partidos políticos a lo largo del siglo XIX, la consolidación de un ejército conservador a principios del siglo XX y las malas condiciones de los soldados en las primeras décadas de la profesionalización hacen que en el ciudadano regular no se construya la idea de un ejército 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, p. 338)

Durante el siglo XXI, las FF. MM. 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.



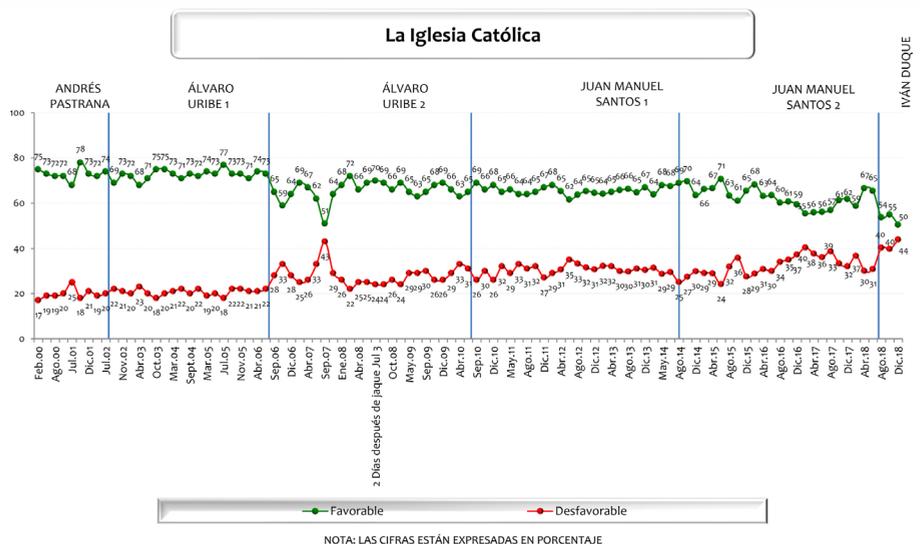
Pregunta de investigación: ¿Tiene usted una opinión favorable o desfavorable de la Policía? / Base: 600 encuestados, error 4%

**Figura 21.** Progresión de la opinión favorable sobre las FF. MM. (2000-2018)  
Fuente: Gallup (2018, p. 81)



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

**Figura 22.** Progresión de la opinión favorable sobre la Iglesia católica (2000-2018)  
Fuente: Gallup (2018, p. 81)



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

**Figura 23.** Progresión de la opinión favorable sobre la Policía (2000-2018)  
Fuente: Gallup (2018:82)

En efecto, a diciembre de 2017 las FF. MM. tenían un 72 % de imagen positiva; la Iglesia católica, un 70 %; y la Policía Nacional, un 53 % (Yanhaas, 2018, pp. 69-81). Esta tendencia se mantuvo a diciembre de 2018 (figuras 21, 22 y 23), cuando las FF. MM. tuvieron un 74 % de imagen positiva, pero la Iglesia católica un 50 % y la Policía Nacional un 49 % (Yanhaas, 2019, pp. 78-86).

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

**Tabla 35.** Valoración del prestigio por Fuerza

Fuerza	Grado	Media FF. AA.	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: Gallup (2018:82)

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 doce meses) y los suboficiales o miembros del nivel ejecutivo de la Policía reciben la valoración más baja de todas las FF. AA., 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 percepción negativa generalizada de la Policía Nacional puede explicarse en razón a la rivalidad entre las FF. MM. y la Policía Nacional —reportada por varios autores como Jiménez y Turizo (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 FF. MM. y la Policía Nacional en el escenario estratégico y operacional colombiano; así mismo, los nueve objetivos del PESDS son compartidos por las FF. MM. y la Policía, así como las ocho áreas misionales del sector defensa. Esto significa que las FF. MM. y la Policía están en constatación de 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 que la percepción de los oficiales del Ejército (4,08) por parte de los oficiales de las FF. MM. 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 FF. MM. cuando se les pregunta qué 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% les recomendaría la Fuerza Aérea; el 13,9%, el Ejército; y el 11,0%, la Armada.

Es notable que 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% aconseja 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% apoya el ingreso a su propia Fuerza, pero el 66,0% recomiendan no ingresar a las FF. MM.

En especial, hay un gran apoyo de los mismos oficiales de las FF. MM. para animar a sus hijos(as) a ingresar en 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 % lo 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, pues solo el 18,7 % de los oficiales de las FF. MM. los animaría (16,5 % de los oficiales institucionales y 2,2 % de los ocupacionales); el 54,2 % lo 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 la intención de ingresar como soldados a la vida militar reviven, de cierta forma, la existencia de sagas en los oficiales de las FF. MM. 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 FF. MM., 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 FF. MM. sienten que no están integrados a esta. Esta percepción radica principalmente en los oficiales institucionales (53,8 %) en comparación a los ocupacionales (13,2 %). Del 33,0 % restante, es decir, de quienes consideran que las FF. MM. y la sociedad están integradas, el 27,1 % corresponde a los oficiales institucionales y el 5,9 % a los ocupacionales.

Una posible explicación de este sentimiento de aislamiento de la sociedad surge al indagar si los principios y valores más importantes para los militares son compartidos por los civiles. El 69,6 % de los oficiales tiene una percepción pesimista al respecto, ya que el 27 % considera 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 FF. MM., 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, p. 73)

Esta divergencia es mitigada en parte cuando se consulta sobre el deseo de los oficiales de que los principios y valores de los militares fueran los mismos que los de los civiles: el 90,5 % responde afirmativamente a esta pregunta (63,4 %) y el 27,1 % expresa su deseo de que se compartieran ampliamente. De ese 90,5 % el 75,8 % corresponde a oficiales institucionales y el 14,7 % a oficiales ocupacionales.

El aislacionismo de las FF. MM. surge nuevamente cuando solo el 8,4 % de los oficiales (6,2 % de los institucionales y 2,2 % de los ocupacionales) considera 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, p. 1), tenido en cuenta como una virtud fundamental de los militares colombianos, es un valor socialmente aceptado y defendido. El 91,6 % restante duda 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) considera 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) cree que la sociedad no siente una emoción especial cuando ve la bandera o escucha el himno nacional de Colombia.

Este sentimiento puede ser generado por las dinámicas históricas con las cuales las FF. MM. evolucionaron durante los siglos XIX y XX y que las hicieron comprenderse a sí mismas como actores esenciales dentro de la vida del país; sin embargo, a medida que la democracia colombiana se fue consolidando, las FF. MM. comenzaron a regresar a un papel de servidores públicos y de administradores de la defensa bajo la supremacía civil. Al respecto, Pizarro Leongómez sugiere:

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 decisional, acentúa ese papel secundario de la institución militar (1987, p. 20)

A pesar de esta brecha de percepciones, las opiniones de las FF. MM. colombianas y la opinión 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 cree que la guerrilla colombiana llegue algún día a tomarse el poder por la fuerza (Yanhaas, 2019:102) y el 69,0% cree que las FF. MM. colombianas están en capacidad de derrotar militarmente a la guerrilla (Yanhaas, 2019, p. 101).

Finalmente, el 57,1% de los oficiales (47,3% de los institucionales y 9,9% de los ocupacionales) considera que la sociedad opina que las FF. MM. 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) cree que la sociedad considera que las FF. MM. se dedicará especialmente a intervenir en catástrofes naturales y ayuda humanitaria.

Esta página queda intencionalmente en blanco

# Idoneidad profesional

## Lecturas de los perfiles de los uniformados

# 4

La idoneidad profesional está directamente relacionada con las competencias y las capacidades que le permiten a una persona llevar a cabo exitosamente una actividad laboral determinada y evidenciar 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 & Sánchez del Toro, 2009, p. 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, estar habilitado para su ejercicio en un rol establecido (Bolívar, 2005). En el caso de las FF. MM., la idoneidad no solo comprende la educación de sus miembros para el cumplimiento de la misión, sino el balance entre uniformado y ciudadano que les permitirá comprender su posición en la sociedad y mantenerse obedientes al decisor político.

Una parte de este ámbito ha tenido un poco más de atención por parte de las FF. MM. y la academia, puesto que se han adelantado algunas investigaciones teóricas sobre la educación profesional militar, entendida como aquella 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, p. 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 & Rojas, 2016; Fajardo Maldonado, 2017; Higuera Sandoval, 2018; Montaña Mesa, 2019), es necesario contrastar la información y aplicarla al contexto de las FF. MM.

## Educación militar

Mejorar la educación del personal de las FF. MM. para lograr la interoperabilidad con otros países y optimizar su legitimidad frente a la opinión pública ha sido uno de los 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 FF. MM. y su proyección internacional (Ministerio de Defensa Nacional, 2015, p. 60). 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, p. 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, 2019b, p. 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, p. 11).

Dada esta voluntad de los decisores políticos, no es sorprendente que el 75,8% de los oficiales de las FF. MM. (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 FF. MM. (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 FF. MM. por parte del Ministerio de Educación Nacional (2019), la

modernización de la doctrina militar (Rojas Guevara, 2017) y la participación en ejercicios multinacionales (Fernández-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, p. 74); “fortalecer las competencias técnicas del recurso humano, de manera que se avance en su profesionalización” (Fundación Ideas para la Paz, 2018, p. 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, 2019b, p. 81).

En especial, el 45,5 % de los oficiales que se consideran insatisfechos de su carrera militar piensan que no están capacitados para el desempeño de sus funciones. Al respecto, el 53,1 % de los oficiales de las FF. MM. (45,1 % del Ejército, 68,1 % de la Armada y 66,0 % de la Fuerza Aérea) considera que la capacitación inicial recibida en sus escuelas de formación (ESMIC, ENAP, EMAVI) no los preparó efectivamente para el desempeño de sus funciones como oficial. De la misma forma, y con base en su interacción con los oficiales recién graduados de las escuelas de formación, el 65,2 % de los oficiales de las FF. MM. (61,8 % del Ejército, 74,5 % de la Armada y 67,9 % de la Fuerza Aérea) cree que las escuelas 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	FF. MM.
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 indica 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 el mayor inconveniente se halla en las deficiencias profesionales de los profesores, mientras que para la Fuerza Aérea uno de los mayores obstáculos está en las limitaciones de infraestructura, material y equipo de aprendizaje.

La capacitación intermedia en las FF. MM., es decir, los cursos obligatorios para ascenso entre los diferentes grados militares, recibe las mismas críticas. El 64,1% de los oficiales de las FF. MM. (67,6% del Ejército, 53,2% de la Armada y 62,3% de la Fuerza Aérea) considera 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 Posgrados 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	FF. MM.
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 FF. MM. y las escuelas de capacitación intermedia. Esta es la razón por la cual el 71,4% de los oficiales de las FF. MM. (71,1% del Ejército, 72,3% de la Armada y 71,1% de la Fuerza Aérea) considera que el modelo educativo de sus Fuerzas no los prepara adecuadamente para los futuros roles y misiones de la Fuerza.

En el mismo sentido, el 70,3% de los oficiales de las FF. MM. (69,4% del Ejército, 74,5% de la Armada y 69,8% de la Fuerza Aérea) piensa que el sistema educativo de las FF. MM. (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 FF. MM. consideren que es necesario reformar intensa o totalmente la capacitación profesional de sus Fuerzas. Un 35,2% piensa 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, p. 8)

De esta forma, se busca que todos los oficiales de las FF. MM. 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 hacia 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, p. 18).

Esta diferenciación significaría que los oficiales de Fuerzas de un carácter institucional más técnico, como la Armada y la Fuerza Aérea, se inclinarían 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 frente a la capacitación de las FF. MM., surge la pregunta sobre la visión de los oficiales colombianos sobre la importancia de algunas áreas de capacitación práctica versus otras más teóricas. En otras palabras, se trata de 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 FF. MM.
Táctica militar	4,45	4,45	4,06	4,37
Técnica militar	4,35	4,49	4,17	4,34
DD. HH. y DIH	4,38	4,09	4,09	4,27
TIC	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

En cuanto a esta dicotomía, la tabla 38 muestra cómo, a nivel de todas las FF. MM., las áreas de conocimiento que tienen una mayor preferencia por parte de los oficiales son las relacionadas con la preparación castrense, como la técnica y la táctica militar, los DD. HH. y el DIH, y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). 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 DD. HH. y el DIH encabezan el interés de los oficiales de esta Fuerza (4,38 sobre 5,0); seguidos por la instrucción y el entrenamiento (4,29); la administración y logística (4,22); la Constitución Política, las funciones del Estado y los fundamentos de la democracia (4,16); y la cultura física (4,08). El interés por

los DD. HH. y el DIH es bastante superior en los oficiales del Ejército en comparación con el resto de las Fuerzas, quizás en razón a las acusaciones de violaciones a los DD. HH. de las que ha sido objeto su personal 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 contribuyan a su desempeño profesional como miembros de una Fuerza mayoritariamente tecnológica y fundamentada en individuos profesionales cuyas individualidades apoyan el cumplimiento de la misión. Es por esto que el inglés, las TIC, las ciencias sociales y las áreas de conocimiento científico-matemáticas representan mayor interés para estos oficiales.

### **Visión sobre la mujer en las FF. MM.**

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 et al. (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 FF. MM. 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 et al. (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 et al. (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 et al. (2007), Galvis-Aponte (2010), Camacho (2013) y González et al. (2014).

Las instituciones de educación superior de las FF. MM. 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 FF. MM. 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 Otlávaro Marín et al. (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

	<b>Especialidad</b>	<b>EJC</b>	<b>ARC</b>	<b>FAC</b>	<b>FF. MM.</b>
<b>Sanidad</b>	Capacitadas	77,5 %	89,4 %	88,7 %	81,7 %
	No capacitadas	22,5 %	10,6 %	11,3 %	18,3 %
<b>Administración y logística</b>	Capacitadas	68,8 %	91,5 %	84,9 %	75,8 %
	No capacitadas	31,2 %	8,5 %	15,1 %	24,2 %
<b>Ingeniería y mantenimiento</b>	Capacitadas	49,7 %	70,2 %	83,0 %	59,7 %
	No capacitadas	50,3 %	29,8 %	17,0 %	40,3 %
<b>Tecnología información y comunicaciones</b>	Capacitadas	66,5 %	91,5 %	81,1 %	73,6 %
	No capacitadas	33,5 %	8,5 %	18,9 %	26,4 %
<b>Justicia</b>	Capacitadas	80,3 %	78,7 %	81,1 %	80,2 %
	No capacitadas	19,7 %	21,3 %	18,9 %	19,8 %
<b>Inteligencia</b>	Capacitadas	51,4 %	76,6 %	79,2 %	61,2 %
	No capacitadas	48,6 %	23,4 %	20,8 %	38,8 %
<b>Aviación</b>	Capacitadas	57,8 %	74,5 %	79,2 %	64,8 %
	No capacitadas	42,2 %	25,5 %	20,8 %	35,2 %
<b>Cuerpos de combate</b>	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 TIC), así como en las 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 FF. MM. luego de tener un título profesional de pregrado y su desempeño profesional radica en apoyar la misión de las unidades. Esto crea una percepción entre las Fuerzas sobre quiénes son considerados “verdaderos militares” y quiénes tienen un rol netamente asistencial, lo cual redundaría en que los oficiales de los cuerpos de las armas asuman que los oficiales de los demás cuerpos no tienen influencia para su progreso en la carrera militar.

Aunque no se llegue a explicar totalmente el machismo de los oficiales del Ejército, es pertinente analizar las cifras de esta Fuerza en contexto. Si bien el Ejército cuenta con mujeres en el cuerpo administrativo (enfermeras, abogadas y administradoras) desde el año 1976 (Resdal, 2016), solo desde el 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, con lo cual se limitaba fuertemente su experiencia laboral como oficiales femeninas del cuerpo de combate.

Así mismo, es importante destacar los avances que se han tenido en el contexto de defensa y seguridad a partir del ingreso de las mujeres a los cuerpos de combate. 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, p. 346).

Con el ingreso de mujeres de arma al Ejército Nacional desde el 2008, se han venido dando cambios dentro de la institución en materia de relaciones de género, que buscan asegurar condiciones de no discriminación y de desarrollo profesional igualitario para hombres y 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, 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.

Entre los oficiales de la muestra, los de la Armada y la Fuerza Aérea tienen una percepción mucho más positiva que los del 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 porque su percepción negativa de la capacitación de las mujeres en todas las especialidades es la 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 por debajo 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 FF. MM., 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 (2018c), en la que se preguntó a miembros de estas Fuerzas (hombres y mujeres, militares y civiles) sobre la existencia de acciones institucionales que promuevan la equidad entre hombres y mujeres. La Fuerza Aérea nuevamente tuvo las cifras más altas, pues el 81,3% estuvo de acuerdo, el 4,1% en desacuerdo y el 14,6% no tuvo conocimiento; le sigue la Armada con 58,2% de acuerdo, 7,0% en desacuerdo y 18,8% no tuvo conocimiento.

El Ejército es la Fuerza con cifras más bajas: solo el 58,2% estuvo de acuerdo con la existencia de estas acciones, el 15,8% estuvo en desacuerdo y el 26,0% no tuvo conocimiento (DANE, 2018c). Las cifras de esta Fuerza se alejan de la media de todo el sector de seguridad y defensa, pues el 70,1% estuvo de acuerdo con la existencia de estas acciones, el 8,8% estuvo en desacuerdo y el 21,2% no tuvo conocimiento al respecto.

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

	<b>Especialidad</b>	<b>EJC</b>	<b>ARC</b>	<b>FAC</b>	<b>FE. MM.</b>
<b>Sanidad</b>	Capacitadas	66,9%	76,1%	68,8%	66,9%
	No capacitadas	33,1%	23,9%	31,2%	33,1%
<b>Administración y logística</b>	Capacitadas	81,4%	87,2%	82,6%	81,4%
	No capacitadas	18,6%	12,8%	17,4%	18,6%
<b>Ingeniería y mantenimiento</b>	Capacitadas	57,8%	75,6%	61,5%	57,8%
	No capacitadas	42,2%	24,4%	38,5%	42,2%
<b>Tecnología información y comunicaciones</b>	Capacitadas	71,1%	78,2%	72,6%	71,1%
	No capacitadas	28,9%	21,8%	27,4%	28,9%
<b>Justicia</b>	Capacitadas	66,4%	78,2%	68,8%	66,4%
	No capacitadas	33,6%	21,8%	31,2%	33,6%
<b>Inteligencia</b>	Capacitadas	68,4%	81,6%	71,2%	68,4%
	No capacitadas	31,6%	18,4%	28,8%	31,6%
<b>Aviación</b>	Capacitadas	33,1%	53,8%	37,4%	33,1%
	No capacitadas	66,9%	46,2%	62,6%	66,9%
<b>Cuerpos de combate</b>	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 (Fernández-Osorio & Latorre Rojas, 2018). En Administración y Logística; Ingeniería y Mantenimiento; TIC, 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 2017 para que las mujeres hicieran parte de Unidades de combate, por lo cual, antes de este año eran relegadas a tareas administrativas dentro de cada una de las especialidades. Debido a esto, existe un desconocimiento práctico de la efectividad de las mujeres al enfrentar adversarios, lo que se ha transformado en un arraigado prejuicio en la Fuerza. El segundo aspecto se fundamenta en 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 evidencian en las atribuciones que aún hoy en día se siguen dando al desempeño de hombres y mujeres en roles de liderazgo. Esto se explica, de acuerdo con García-Retamero y López-Zafra, por la coherencia entre dichos roles y los de género según la *teoría de congruencia de rol*, de acuerdo con 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, p. 247). Según estos 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 estas 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 inició 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 y 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 ciertas 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 y de igualación de fuerzas bastante alejados de las 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, p. 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 et al. (2006), King (2013), Duncanson y Woodward (2016) y Laurence et al. (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, 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 2017 el Programa Atenea, estrategia educativa en la promoción de la equidad apoyada por el Programa Educativo Institucional (PEI). Este programa se suma a los esfuerzos de los años anteriores y, en especial, se preocupa por evaluar la efectividad de las políticas implementadas y los cambios

realizados dentro de la ESMIC. Así mismo, cubre la urgencia de tener políticas activas en cuanto a equidad y género para fortalecer los ideales sociales y culturales dentro del Ejército con 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 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 con el espíritu equitativo de la Constitución nacional y de un Estado social de derecho, de manera que se integren 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 de 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 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 (Fernández-Osorio & Latorre Rojas, 2018).

## 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. Ser bilingüe, en esencia, amplía las oportunidades para ser más competentes y competitivos (Torres Martínez, 2009).

Aunque el PESE establece la necesidad de que los miembros de las FF. MM. aprendan una o más lenguas extranjeras 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, p. 30), esta meta aún no se ha logrado consolidar.

Para el caso del inglés, utilizado en la gran mayoría de los textos doctrinales y técnicos de referencia de las FF. MM., solo el 30,0% de los oficiales participantes en la investigación (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, mientras que 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)<sup>17</sup>. 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 una capacidad muy limitada de usar el inglés por parte de los ciudadanos. Sin embargo, la tendencia entre 2014 y 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% se ubica en el intermedio (Lizarazo Correa, 2015).

Estas cifras indicarían que los oficiales de las FF. MM. 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 Estados Unidos, así como a una política común, a través de la Directiva Permanente N.º 31 de 2017, para la estandarización y normalización para el aprendizaje de inglés en la Fuerza Pública (Ministerio de Defensa Nacional, 2017a).

---

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, p. 6).

Los datos sobre el dominio de idiomas de ciertos países con los cuales las FF. MM. mantienen 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, p. 73).

Aunque el 85,7% de los oficiales de las FF. MM. (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% considera 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 de 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 FF. MM. (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, p. 30)

## **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, p. 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, p. 183)

**Tabla 41.** Nivel de escolaridad

	EJC	ARC	FAC	FF. MM.
<b>Pregrado</b>	19,1 %	4,3 %	22,6 %	17,2 %
<b>Especialización</b>	67,1 %	61,7 %	66,0 %	65,9 %
<b>Maestría</b>	13,3 %	34,0 %	11,3 %	16,5 %
<b>Doctorado</b>	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 aunque el 92,3% de los oficiales de las FF. MM. considera 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) ha 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 es mayor, por lo cual se han implementado los 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, p. 116).

La temprana edad a la cual los oficiales ingresaron a las FF. MM. y su dedicación casi exclusiva a la lucha antisubversiva, especialmente en el Ejército, es tal vez la razón de que solo el 83,2% de los oficiales de las Fuerzas no haya avanzado más allá del 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, estudios que 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 acarrearban, 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, p. 186)

Esta tendencia en la limitación de la preparación universitaria de los oficiales de las FF. MM. puede significar un obstáculo para alcanzar las metas del proceso de transformación del sector defensa para el año 2030. Esto se debe a que la formación de oficiales requiere del aprendizaje de diferentes disciplinas y no solo de saberes militares. Pero esa interdisciplinariedad se logra mediante la formación universitaria. Según Stehr & Weingart,

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, p. 19)

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

## **Concepción de la política**

Este aspecto es tal vez uno de 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, gracias a lo cual se impone erróneamente la idea que las FF. MM. 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 entre comprensión y participación política es crucial 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, p. 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 el que opera. Por tanto, el militar, por naturaleza, no es que sea apolítico, sino que debe ser despolitizado. Esta idea fue propuesta por Huntington (1957), quien planteaba que mientras más profesional fuera un Ejército menos probable sería que participara 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 la formación profesional moldeó 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-Berlin & 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, p. 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 es la existencia de un proceso neutral lo que permite que diferentes facciones compitan pacíficamente para crear más riqueza y, por lo tanto, más servicios y protección, el soldado adoptará la 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 FF. MM. y la Policía Nacional tienen grandes limitaciones a sus derechos políticos como el ejercicio del voto y la intervención en debates políticos, de modo que el discurso oficial se ha caracterizado por promover la idea errónea de que las FF. AA. 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 FF. MM. 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, p. 51) explica en detalle cinco componentes requeridos para la consolidación de la democracia y de una sociedad fiel al modelo político, con 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, sea algo más que el Estado de la mayoría, y que busque, 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 si se tiene en cuenta la frecuencia con 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 XX en Colombia, que en muchos casos implicaba no hablar de temas políticos 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) indica que los temas políticos se trataban con mucha frecuencia, mientras que el 39,6% (41,6% del Ejército, 40,4% de la Armada y 32,1% de la Fuerza Aérea) manifiesta que nunca se trataban esos temas.

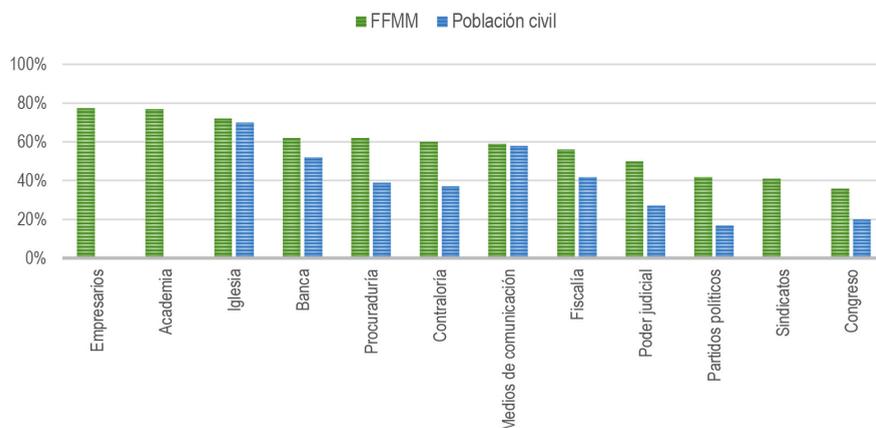
El interés se hace notorio cuando se analiza la frecuencia con la que los oficiales hacen seguimiento a las noticias por diversos medios de comunicación. Un número importante de oficiales indica que le hace bastante seguimiento a los acontecimientos nacionales e internacionales por televisión (85,3%), internet (83,9%), prensa (67,9%) y radio (66,7%). En especial, los temas de las FF. MM., 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 FF. MM. (62,4% del Ejército, 57,4% de la Armada y 56,6% de la Fuerza Aérea) considera que generalmente la política parece tan complicada que los ciudadanos no pueden entender lo que sucede, el 67,0% de las FF. MM. (60,7% del Ejército, 76,6% de la Armada y 79,2% de la Fuerza Aérea) está en desacuerdo con la idea de que en política lo único que pueden hacer los ciudadanos es votar.

Estas cifras analizadas en conjunto desafían la idea del sistema colombiano de que las FF. AA. 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, los oficiales se muestran respetuosos de las instituciones y valores democráticos.

## **Instituciones y movimientos sociales**

El alejamiento de las FF. MM. 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.



**Figura 24.** Valoración positiva de instituciones.

Fuente: Elaboración propia con base en la información de Yanhaas (2018, p. 26)

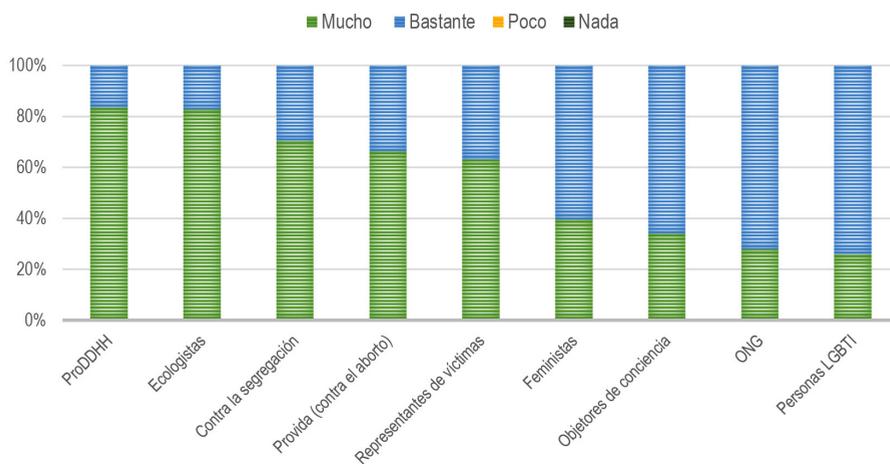
En efecto, mientras que el 76% de la población civil creía para el año de la aplicación del cuestionario que Colombia iba por un mal camino (Yanhaas, 2018, p. 6) y la imagen de las instituciones era bastante desfavorable, los oficiales de las FF. MM. mantenían entonces una visión diferente (figura 24). 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 FF. MM., puede interpretarse como un sinónimo de obediencia al sistema democrático y sus valores, así como a los decisores políticos elegidos por mandato ciudadano, que son 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 las estrategias requeridas institucionalmente, y esto solo ocurre porque los soldados y oficiales consideran significativo este esfuerzo y consideran legítimas las FF. MM. (Rahbek-Clemmensen, 2013, p. 147).

Que los oficiales valoren las instituciones de forma superior a la media de la población civil colombiana incide de cierta manera 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, p. 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<sup>18</sup>. 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, p. 8).



**Figura 25.** Valoración de movimientos sociales por parte de los oficiales.  
Fuente: Elaboración propia

<sup>18</sup> 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, p. 12).

Todos los oficiales de las FF. MM. aprueban mucho o bastante (ninguno los desapruueba) los movimientos sociales, incluyendo algunos como los objetores de conciencia y las ONG que han criticado tradicionalmente a las FF. MM. (Internacional de Resistentes a la Guerra, 2018; Orrego Landazábal, 2008; Pinzón, 2015).

La tendencia positiva de las opiniones de los oficiales de las FF. MM. sobre los movimientos sociales (figura 25) conlleva la aceptación de la diversidad y el mantenimiento de unas relaciones civiles-militares concordantes con 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). Esto significa, además, que los oficiales de las FF. MM. 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.

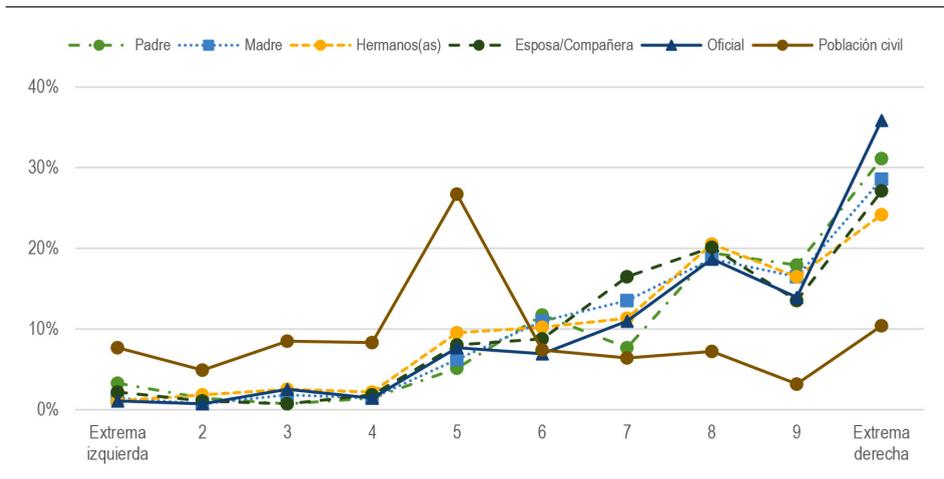
## **Tendencia ideológica**

Debido a que (conforme afirmaron 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. Al parecer, la ideología política de los oficiales de las FF. MM. está fuertemente ligada a la ideología de sus padres, hermanos y esposa/compañera permanente.

Frente a esta tendencia, pueden existir dos posibilidades: que los oficiales hayan recibido de su entorno familiar (padres y hermanos) cierta tendencia ideológica frente al sistema democrático colombiano, y que, a su vez, hayan buscado la continuación en su esposa/compañera permanente. La otra posibilidad es que, frente a la duda de expresar libremente su ideología política, hayan decidido responder el cuestionario con una opinión en la línea de la tradición de sus familiares más cercanos.

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 la figura 26. La ubicación que hacen los oficiales de sí mismos se mantiene bastante cerca (menos del 7% de diferencia) de la media de la población civil en los segmentos de izquierda (extrema izquierda: 4) y de centro derecha (6 y 7), por lo que existe 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%).



**Figura 26.** Tendencia ideológica

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

En general, el 4,4% de los oficiales indica que tiene 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 FF. MM. (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) tienen 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 Álvaro Uribe Vélez intentó mejorar el régimen pensional de las FF. MM., 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 ha propuesto crear mecanismos diferenciales para juzgar los militares en el marco de la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP)<sup>19</sup> (“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, tema fundamental para el partido Centro Democrático (Centro Democrático, 2014, p. 1). El 63,7% de los oficiales se considera o ha sido reconocido como víctima del conflicto armado y el 50,2% tiene víctimas dentro de sus familias. Dentro de estas cifras, el 43,6% de los oficiales que se considera o ha sido reconocido como víctima y el 32,2% que tiene víctimas en su familia corresponden a oficiales que tienen una autoubicación ideológica de derecha o extrema derecha (posiciones 8, 9 y 10).

Esta situación se manifiesta significativamente 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 tiene una opinión favorable del Acuerdo de Paz con las FARC y solo el 28,6% apoya los diálogos con el ELN. No obstante, los oficiales tienen una opinión más favorable de estas opciones de paz: el 37,7% apoya el acuerdo de paz con las FARC, correspondiendo un 22,7% a los oficiales de autoubicación 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 un 1,8% de los que tienen una autoubicación de izquierda o extrema izquierda (posiciones 1, 2 y 3). Por otra parte, el 34,1% de los oficiales apoya 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); el 13,2% corresponde a los que tienen autoubicación de centro (posiciones 4, 5, 6 y 7); y solo un 1,1%, a 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).

---

<sup>19</sup> 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).

De 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 FF. MM. 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%.

## 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 hacia el mantenimiento del Estado social de derecho.

**Tabla 43.** Importancia de valores ciudadanos

Valor	Muy importante	Bastante importante	Poco importante	Nada importante
Mantener unas FF. AA. eficientes	84,2%	8,8%	2,6%	4,4%
Defender la independencia nacional	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 medioambiente	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 FF. AA. 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 servir a la comunidad (94,9%), conservar el medioam-

biente 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 FF. MM. sino a la Policía Nacional.

# Conclusiones

## Perspectivas para un desarrollo futuro

# 5

En esta obra queda consignado un análisis de la identidad militar de las FF. MM. colombianas para la segunda década del siglo XXI —un tema prácticamente inexistente en la literatura académica—, con el fin de solucionar algunos de los interrogantes presentes en el imaginario colectivo. Se busca principalmente ayudar a fortalecer el entendimiento que puedan tener los ciudadanos sobre las FF. MM. para así mejorar las relaciones entre civiles y militares, la gobernabilidad del Estado y el fortalecimiento de la democracia.

Aunque por la novedad de los temas examinados y la inexperiencia de las FF. MM. en este tipo de investigaciones no haya sido posible profundizar tanto como se hubiera querido, este trabajo logra sentar 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 solucionarse con la propuesta de esta investigación es la ausencia de estudios previos de características semejantes (que es, a su vez, el mayor impedimento para la realización de análisis comparativos de los resultados aquí obtenidos). Por tal motivo, este documento constituye una muestra significativa de la idiosincrasia y perfil sociodemográfico de los oficiales de las FF. MM. de Colombia, recabada a partir de datos expresados por ellos mismos.

Para el desarrollo de la investigación se plantearon varias hipótesis sobre tres ámbitos de los oficiales de las FF. MM.: 1) sus rasgos sociodemográficos, 2) su visión sobre qué es ser militar y 3) su idoneidad profesional. Dichos ámbitos fueron sometidos a prueba en un grupo de 273 oficiales de las FF. MM. 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.

Según lo anterior, no se pueden generalizar los resultados respecto a la totalidad de oficiales de las FF. MM., ni mucho menos extenderlos a los suboficiales o soldados; sin embargo, la muestra seleccionada es significativa porque los oficiales son quienes 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 sirven como un modelo a seguir para la realización de estudios longitudinales en las FF. MM. a partir del año 2020.

Pese a sus limitaciones, el estudio ha servido para brindar claridad sobre los tres ámbitos propuestos para los oficiales de las FF. MM. participantes, así como para evaluar las hipótesis planteadas y confirmar (como también desvirtuar) algunas de las suposiciones tradicionales existentes en la sociedad colombiana sobre las FF. MM. 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 tiene origen en la ciudad capital y el departamento 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 proviene 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 proviene 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 la EMAVI (Valle del Cauca), así como de los departamentos aledaños: Tolima (9,4 %) y Caldas (3,8 %). De forma similar a las otras Fuerzas, el 41,5 % de los oficiales proviene 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 3 (medio-bajo). La familia promedio de la Armada (46,8%) es de estrato 4 (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 FF. MM. tiene educación inferior a pregrado; únicamente el 14,6% ha tenido educación universitaria de pregrado y el 13,5% ha adelantado estudios de especialización, maestría o doctorado. Así mismo, el 71,4% de los oficiales proviene de familias numerosas, con tres 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 FF. MM. son católicos, 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 creencias religiosas diferentes a la católica (10,8%), seguida por 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 FF. AA. Por otra, se presenta un segundo grupo, que está compuesto por el 74,4% con padres y el 90,1% con madres completamente civiles. Hay una tendencia de los hijos a pertenecer a la Fuerza a la que ha pertenecido su padre, la cual es 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 provengan 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 FF. MM. colombianas. Primero, los motivos para ingresar a la vida militar son principalmente institucionales (63,0%), y son los oficiales de la Armada quienes 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), seguidos por los del 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 del 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 FF. MM. (43,8%), puesto que buscan 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. De 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 de 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, pero se manifiestan 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 ocupacionales 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 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, y son la Fuerza Aérea y la Armada las que más aceptan esta premisa (89,4% y 84,9% respectivamente); los oficiales del Ejército, por su parte, 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, pero existe 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 los 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 presenta 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 FF. MM. colombianas tienen una visión principalmente corporativista, puesto que sus oficiales opinan 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%). 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 FF. AA. se identificó que los oficiales, suboficiales y auxiliares de la Policía Nacional tienen una valoración inferior a la de las FF. MM. Por su parte, los oficiales del Ejército (4,08 sobre 5,0) tienen una valoración inferior a la de los oficiales y suboficiales de la Fuerza Aérea (4,45 y 4,13 respectivamente) y a la 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 FF. MM. indican que no recomendarían a sus hijos ingresar a esta institución.

Los oficiales del Ejército apoyan más el ingreso de sus familiares a otra Fuerza: el 20,2% aconseja 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 sugiere 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 alienta el ingreso a su propia Fuerza, pero el 66,0% sugieren no ingresar a las FF. MM.

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 una marcada percepción negativa sobre la capacitación que se imparte en las escuelas de formación. El 65,2 % de los oficiales de las FF. MM. (61,8 % del Ejército, 74,5 % de la Armada y 67,9 % de la Fuerza Aérea) cree que estas no están preparando adecuadamente a los futuros oficiales para cumplir sus responsabilidades, porque consideran que el modelo educativo está desactualizado (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) considera que el sistema educativo de las FF. MM. (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 FF. MM. cree que es necesario reformar intensa o totalmente la educación militar de sus Fuerzas, el 35,2 % piensa que es necesario reformarla parcialmente y solo un 2,9 % cree que está bien como está en la actualidad.

Otra visión negativa importante por parte de los oficiales de las FF. MM. gira en torno a la capacitación de la mujer militar, tendencia más marcada en el Ejército en las especialidades de los cuerpos de combate (Ingeniería y Mantenimiento, Inteligencia y Aviación). Sin embargo, las especialidades desempeñadas por oficiales femeninas del cuerpo administrativo (Sanidad, Administración y Logística, y TIC) y del cuerpo de justicia penal militar son valoradas más favorablemente.

Segundo, la capacitación en idiomas extranjeros dista aún 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, mientras que 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, por el 1,8 %; el portugués, por el 1,8 %; el alemán, por el 0,4 %; el árabe, por el 0,7 %; y el mandarín, por el 0,4 %.

Tercero, respecto a la educación no castrense, el 83,2 % de los oficiales de las FF. MM. no tiene títulos universitarios superiores al nivel de especialización, y

existe 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 FF. MM. 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 FF. MM. reconocen las prohibiciones de la Constitución Política sobre sus derechos políticos, el 79,1% se interesa 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) indica que habla frecuentemente sobre política con sus amigos y hace 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, 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 indica que tiene una ideología política de izquierda; un 16,1%, de centro; y un 79,5%, de derecha. El 1,1% de los oficiales que se autoidentifican como ocupacionales tiene una tendencia ideológica de extrema izquierda e izquierda, el 8,4% tiene una tendencia de centro y el 9,5% tiene una tendencia 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% tiene una autoubicación de centro y el 59,0% tiene 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, a partir de la percepción de sus líderes del nivel táctico. Tal vez, lo más importante es la identificación de los oficiales de las FF. MM. colombianas como profesionales respetuosos del sistema democrático, de la diversidad de los demás ciudadanos y, sobre todo, subordinados al poder civil.

## Referencias

- Abrahamsson, B. (1972). *Military professionalization and political power*. Sage Publications.
- Abramo, L. (Ed.). (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. 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., & Ibeas Miguel, J. M. (2001). *Colombia ante los retos del siglo XXI: desarrollo, democracia y paz*. Universidad de Salamanca.
- Alcívar Zamora, N. X., & 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., & Fernández Rodríguez, C. J. (2013). *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Siglo XXI Editores.
- Álvarez Calderón, C. E. (2017). Guerra Corp.: ¿prohibición o regularización de las compañías militares y de seguridad privada? En L. Vélez Rodríguez (Ed.), *Sociedad y Fuerza Pública ante los retos de la paz* (pp. 55-85). Grupo Editorial Ibañez.
- Alzate, M. C. (2006). *La estratificación socioeconómica para el cobro de los servicios públicos domiciliarios en Colombia: ¿Solidaridad o focalización?* 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., & 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*. 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., & 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*. US Army War College.
- Arroyo Ortega, A., & 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*. 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., & Vélez, H. (1994). *Estado y fuerzas armadas en Colombia: 1886-1953*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Avilés, W. (2006). *Global capitalism, democracy, and civil-military relations in Colombia*. State University of New York Press.
- Avolio, B. J., & 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., & 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*. Ril Editores.
- Baeza, M.A. (2011). Elementos básicos de una teoría fenomenológica de los imaginarios sociales. En J. Coca, J. Valero, F. Randazzo, & J. L. Pintos (Coord.) *Nuevas posibilidades de los imaginarios sociales* (pp. 31-42). 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., & Olmeda, J. A. (1985). *La institución militar en el Estado contemporáneo*. Alianza Editorial.
- Barberi Forero, J. F. (2015). *El uso y el abuso de la facultad discrecional en la Fuerzas Militares y la Policía Nacional*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. 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., & 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*. Columbia University Press.
- Biddle, S. (2006). *Military power: Explaining victory and defeat in modern battle*. Oxford University Press.
- Biddle, S., & Long, S. (2004). Democracy and Military Effectiveness. *Journal of Conflict Resolution*, 48(4), 525-546. <https://doi.org/10.1177/0022002704266118>
- Bidegáin, A. M., & Demera Vargas, J. D. (2005). *Globalización y diversidad religiosa en Colombia*. 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., & 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>
- Bolívar, 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. (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*. US Army War College.
- Broadbent, J., Dietrich, M., & Roberts, J. (1997). *The end of the professions? The restructuring of professional work*. Routledge.
- Brooks, R. A., & Stanley, E. A. (2006). *Creating military power: The sources of military effectiveness*. Stanford University Press.
- Bruneau, T. C., & 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., & Matei, F. C. (2013). *The Routledge handbook of civil-military relations*. Routledge.
- Burnard, P., Dragovic, T., Flutter, J., & Alderton, J. (Eds.). (2019). *Transformative doctoral research practices for professionals*. Brill.
- Bustamante, T. G. (2013). Usos y acepciones del concepto “Familia”: entre el texto y la realidad. *RHS-Revista Humanismo y Sociedad*, 1(1), 37–48.
- Busquets, J. (1984). *El militar de carrera en España*. Ediciones Ariel.
- Caballero Hernández, G. (2017). *Propuesta para medir la efectividad del Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Cabrera García, V. E., Cuervo Ríos, J. C., Martínez Castro, Z., & 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., & Martínez, R. (2005). The Spanish cadet in the European military context: A comparative analysis of the professional socialisation. *Working papers ICPS 244*.
- Caforio, G., & Nuciari, M. (Eds.). (2006). *Handbook of the Sociology of the Military*. 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. 266-261). 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)*. Emerald Group Publishing Limited.
- Calderón Rojas, M., & Peña Morales, M. (2014). *Evaluación de los estilos de liderazgo de los comandantes de primera línea del ejército nacional de Colombia*. 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*. 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*. Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.
- Cárdenas, M., Pontón, A., & 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., & 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*. Universidad de Manizales.

- Cardozo, I., & 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*. Vega Uribe Escuela Superior de Guerra "General Rafael Rayes Prieto".
- Carlson, E. (2008). *The lucky few: Between the greatest generation and the baby boom*. Springer.
- Castañeda Pérez, A. (2008). El Ejército: ¿el reflejo más bello del modelo patriarcal? En C. Torres del Río, & S. Rodríguez Hernández (Eds.), *De milicias reales a militares contrainsurgentes. La institución militar en Colombia del siglo XVIII al XXI* (pp. 21-52). Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Castillo-Acobo, R., & 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*. Universidad del Valle.
- Castillo Latorre, J. E. (2016). *El liderazgo militar del Ejército Nacional de Colombia, ¿más allá de las unidades militares?* 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., & Stellino, B. M. (2007). *Género en Latinoamérica*. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Cheng, J. W., & 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., & 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*. Pearson.
- Cockburn, A. (2007). *Rumsfeld: his rise, fall, and catastrophic legacy*. Scribner.
- Cohen, E. A. (2002). *Supreme command: Soldiers, statesmen, and leadership in wartime*. Free Press.
- Coletta, D., & 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., & 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 afromestizas en Santiago de Chile. *Revista de Historia Social y de las Mentalidades*, 17(2), 43-74.
- Corcione Nieto, M. A., & Cabrera Cabrera, L. J. (2018). Identidad e ideología. Dinámicas culturales entre los estudiantes de la Escuela Militar de Cadetes. En A. Fernández-Osorio & E. Latorre-Rojas (Eds.), *La construcción del rol de la mujer militar* (pp. 41-65). 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., & 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., & 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., & 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*, 56(162), 107-129.
- Dávila Ladrón de Guevara, A., Escobedo, R., Gavina, A., & 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., & Lincoln, Y. (2008). *The landscape of qualitative research*. Sage Publications.
- Desch, M. C. (2008). *Power and military effectiveness: The fallacy of democratic triumphalism*. 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. & 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*. Editorial Tecnos.
- Díaz, O., Espinosa, A., Medina, J., & Rincón, J. (2012). *Análisis de la formación en competencias de los cadetes durante su primer año en la Escuela Militar*. Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto".
- Dickson-Swift, V., James, E. L., Kippen, S., & 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*. 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., & 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., & Avalos, A. (2016). La detección de factores culturales de conflicto en escenarios complejos de intervención: actores locales y militares en interacción. *UNISCI Discussion Papers*, 2016(41), 9-28. [https://doi.org/10.5209/rev\\_RUNI.2016.n41.52672](https://doi.org/10.5209/rev_RUNI.2016.n41.52672)
- 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., & 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). Springer Netherlands.
- Echeverri Ángel, 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* [Tesis de pregrado, Universidad de Medellín]. <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/3516>
- Echeverry, A. (1978). *El poder y los militares: un análisis de los ejércitos del continente y Colombia*. Fondo Editorial Suramérica.
- Echeverry Buriticá, 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 University Press.
- Feaver, P., & Gelpi, C. (2005). *Choosing your battles: American civil-military relations and the use of force*. Princeton University Press.
- Feaver, P., y Kohn, R. H. (2001). *Soldiers and civilians: The civil-military gap and American national security*. MIT Press.
- Felitti, K., & 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.
- Fernández-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>
- Fernández-Osorio, A. E., & Latorre Rojas, E. J. (2018). *La construcción del rol de la mujer militar*. Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.
- Fernández-Osorio, A. E., Latorre Rojas, E. J., & 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., & 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*. 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 Ángel, A. M. (2017b). *El coronel no tiene quien le escuche: Una aproximación antropológica a las narrativas militares*. 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., & León, J. (2012). *La educación militar en los oficiales del Ejército: un enfoque integral de cambios*. Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto".
- Fundación Ideas para la Paz. (2018). *La transformación del Ejército Nacional: Una mirada comparada con los Ejércitos más modernos del mundo*. FIP.
- Fürst, H., & Kümmel, G. (2011). *Core values and the expeditionary mindset: Armed forces in metamorphosis*. Nomos Verlagsgesellschaft.
- Gade, P. A., Tiggel, R. B., & 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](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. En *Documentos de trabajo sobre economía regional y urbana*. Banco de la República de Colombia.
- Galvis-Aponte, L. A., & 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., & 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., & 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.
- González Martínez, M. A., & 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., & 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*. Uniminuto.
- Gracia, O., Hernández, G., & 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., & 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. 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/rict.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>
- Hager, E. B., & 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). 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., & 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., & 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, & S. Rodríguez Hernández (Eds.), *De milicias reales a militares contrainsurgentes. La institución militar en Colombia del siglo XVIII al XXI* (pp. 275-295). Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Herrera Murcia, E., Losada, Y. L., Rojas, L. A., & 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*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Hobsbawm, E., & Ranger, T. (1983). *La invención de la tradición*. Editorial Crítica.
- Hossain López, S., & 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. (2000). *Millennials rising: the next great generation*. 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 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., & Hay, I. (2006). *Research ethics for social scientists: Between ethical conduct and regulatory compliance*. 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*. The Free Press.
- Jansen, M. M., & 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>
- Jenkings, K. N., Woodward, R., Williams, A. J., Rech, M. F., Murphy, A. L., & 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., & Walton, C. D. (2016). *Understanding modern warfare*. Cambridge University Press.
- Kasurak, P. C. (2013). *A national force: The evolution of Canada's army, 1950-2000*. 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 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*. 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., & 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., & Dandeker, C. (Eds.). (2009). *Armed Forces, soldiers and civil-military Relations*. 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., & 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. *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*. Universidad de los Andes.
- Lee, R. (1993). *Doing research on sensitive topics*. Sage Publications.
- Lievens, F., Hoye, G., & 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., & 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*. Alianza Editorial.
- Mantilla Mendoza, L. F., Sabalza Peinado, L. del P., Díaz Martínez, L. A., & Campo-Arias, A. (2004). Prevalencia de sintomatología depresiva en niños y niñas escolares de Bucaramanga, Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 33(2), 163-171.
- Marcos-Cuevas, J., Critten, P., Squire, P., & 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-Trespalcacios, O., & 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 Martínez, R. (2007). *Los mandos de las Fuerzas Armadas españolas del siglo XXI*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Martínez, R., Magre Ferran, J., Calvet Crespo, J., & 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*. CIDOB.
- Martínez, R., & Díaz, A. (2005). The Spanish Cultural Gap between military and their parent society. *Congreso mundial de Sociología*. Ankara.
- Martínez, R., Adé Portero, I., Durán Cenit, M., & Díaz Fernández, A. M. (2013). Experiencias de la participación militar española en misiones internacionales (2012-2000). *Revista Española de Ciencia Política*, (32), 205-223.
- Martínez, R. (2013). *Nuevos tiempos para 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, & R. Martínez (Eds.), *Debating civil-military relations in Latin America* (21-60). Sussex Academic Press.
- Martínez, R., & 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., & 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*. 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, & S. Rodríguez Hernández (Eds.), *De milicias reales a militares contrainsurgentes. La institución militar en Colombia del siglo XVIII al XXI* (pp. 93-116). Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Melo-Becerra, L. A., Ramos-Forero, J. E., & 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., & 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 University Press.
- Miranda-Novoa, M. (2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. *Dikaion*, 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., & 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., & 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*. 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., & Segal, D. R. (2000). *The postmodern military: Armed forces after the Cold War*. Oxford University Press.
- Moskos, C. C., & Wood, F. R. (1988). *The military: More than just a job?* Pergamon-Brassey's International Defense Publishers.
- Muñoz Sánchez, P., & 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., & 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*. 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., & 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>
- Ocampo, J. M., Romero, N., Saa, H., Herrera, J., & Reyes-Ortiz, C. (2006). Prevalencia de las prácticas religiosas, disfunción familiar, soportesocial y síntomas depresivos en adultos mayores. *Colombia Médica*, 37(2), 26-30.
- 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*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Ordóñez Rubio, L. A. (2015). *Historia, fundamentos y alcances del modelo formativo de las Escuelas Militares en Colombia*. Universidad Santo Tomás.
- Orejuela Gómez, J. J., & 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., & 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., & 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., & 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*. De Sitter Publications.
- Pachón Castrillón, X. (2008). *La familia en Colombia a lo largo del siglo XX: familias, cambios y estrategias*. 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*. 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., & 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*. 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*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Perlmutter, A., & Bennett, V. P. (1980). *The political influence of the military: A comparative reader*. 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., & Martínez, R. (2017). *Soldiers, politicians, and civilians: reforming civil-military relations in democratic Latin America*. Cambridge University Press.
- Pion-Berlin, D., & 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](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., & 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>
- Rahbek-Clemmensen, J. (2013). *Beyond 'the soldier and the state'-the theoretical framework of elite civil-military relations*. The London School of Economics and Political Science.
- Reiter, D., & 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., & Lee, R. M. (1993). *Researching sensitive topics*. Sage Publications.
- Resdal. (2016). *Atlas comparativo de la Defensa en América Latina y el Caribe*. Resdal.
- Revels, J. (2011). *Levantones, narcofosas y falsos positivos*. 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/rsc.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*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Riddleberger, P. (1965). *Military roles in developing countries: an inventory of past research and analysis*. The American University.
- Rincón Salcedo, J. G., & 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, & S. Rodríguez Hernández (Eds.), *De milicias reales a militares contrainsurgentes. La institución militar en Colombia del siglo XVIII al XXI* (pp. 53-91). Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Rohall, D. E., Ender, M. G., & 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*. 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., & 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)*. 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., & 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*. Rowman and Littlefield.
- Sarkesian, S. C. (1981). *Beyond the battlefield: The new military professionalism*. 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*. 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*. 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). 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., & Stephens, S. (1974). *Convergence and interdependence at the civil-military interface*. University of Michigan.
- Seidl, E. (2008). Elites militares, trajetórias e redefinições político-institucionais. *Revista de sociologia e política*, 16(30), 199-220.
- Seidl, E. (2013). Estudiar os poderosos: a sociologia do poder e das elites. En E. Seidl, & I. Grill (Eds.), *As ciências sociais e os espaços da política no Brasil* (pp. 179-226). Rio de Janeiro: FGV Editora.
- Seligson, M. A., & 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>
- Shrikova, 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., & Weibull, A. (2006). Military culture. En G. Caforio, & M. Nuciari (Eds.), *Handbook of the Sociology of the Military* (pp. 237-254). Springer.
- Soprano, G. (2012). Educación militar e universidad en Argentina actual. *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., & Weingart, P. (2000). *Practising interdisciplinarity*. University of Toronto Press.
- Suárez Barrios, G. P. (2012). *Efectos y organización de la relación de pareja en la vida militar*. Universidad de La Sabana.
- Suárez Díaz, D., Liz, A. del P., & 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, & D. Pizano Salazar (Eds.), *Punto de inflexión: decisiones que rescataron el futuro de Colombia: La administración del presidente Andrés Pastrana Arango 1998-2002*. Universidad de los Andes.
- Taylor, J. K., Clerkin, R. M., Ngaruiya, K. M., & 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*. 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., & Sánchez del Toro, P. (2009). Las competencias profesionales y su aprendizaje en la educación superior. *Pedagogía Universitaria*, 14(4), 33-48.
- Thomas, H. J., & Rosenzweig, 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*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Torres Martínez, S. (2009). *Las vicisitudes de la enseñanza de lenguas en Colombia*. 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., & Herrán Sánchez, D. (2011). *Liderazgo militar*. 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., & Pabón Ayala, N. (2017). *Militares y guerrillas. La memoria histórica del conflicto armado en Colombia desde los archivos militares 1958-2016*. 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., & 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.
- Valdés Sánchez, S. (2015). *La élite militar en Cuba (1952-1958)*. Editorial de las Ciencias Sociales.
- Valencia, O. L., & 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*. Imprenta Comando General de las Fuerzas Militares.
- Valencia Tovar, A. (2002). Las instituciones militares de Colombia. *Revista Credencial*, (152), 18-24.
- Valencia Tovar, Á., & Villalobos Barradas, J. M. (1993). *Historia de las Fuerzas Militares de Colombia*. 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*. 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., & Patiño Villa, C. A. (2006). *Reforma militar en Colombia: contexto internacional y resultados esperados*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Vásquez Hincapié, D. J., & 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*. 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). 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*. 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*. 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., & London, A. (Eds.). (2013). *Life course perspectives on military service*. Routledge.
- Wong, L., Bliese, P., & 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., & 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](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 difigenciamiento* 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 las 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/25000-23-42-000-2015-00329-01\(AC\).pdf](http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/164/AC/25000-23-42-000-2015-00329-01(AC).pdf)
- Consejo Nacional de Acreditación. (1992). *CNA - Glosario*. Consultado en <https://www.mineduacion.gov.co/CNA/1741/article-187838.html>
- Constitución Política de Colombia. (1991). Legis Editores (42 ed., 2019).
- 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*. DAFP.
- Departamento Administrativo de la Función Pública [DANE]. (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_324_DEL_19_FEBRERO_DE_2018.pdf)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (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 [DANE]. (2018b). *Preguntas frecuentes sobre estratificación*. Consultado en [https://www.dane.gov.co/files/geoestadistica/Preguntas\\_frecuentes\\_estratificacion.pdf](https://www.dane.gov.co/files/geoestadistica/Preguntas_frecuentes_estratificacion.pdf)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (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 [DANE]. (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](https://www.ejercito.mil.co/conozcanos/organigrama/unidades_militares)
- Ejército 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](https://www.ejercito.mil.co/conozcanos/organigrama/jefatura_estado_mayor_planeacion_253757/departamento_comunicaciones/normas)
- Ejército Nacional de Colombia. (2018). *Principios*. Consultado en [https://www.ejercito.mil.co/conozcanos/principios\\_valores/principios](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 del 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](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](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.mineduacion.gov.co/1621/w3-article-115174.html>
- Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Acreditación de alta calidad*. Consultado en <https://www.mineduacion.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](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 República. (2017). *Decreto 465 de 2017 por el cual se modifica la planta de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares*. Bogotá D.C., Presidencia.
- República de Colombia. (1992). *Ley 30 de 1992, "Por la 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 República*. Consultado en <https://www.laRepública.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/>
- Creo ciegamente que a Samper lo eligieron dineros del narcotráfico. (2014). *El Espectador*. Consultado en <https://www.elespectador.com/noticias/nacional/creo-ciegamente-samper-eligieron-dineros-del-narcotrafic-articulo-487858>
- 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-quedarían-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](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 Landazábal, 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 Heraldo*. 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 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](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\\_estratos\\_aw](https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/09/140919_colombia_fooc_estratos_aw)
- Yanhaas. (2018). *La gran encuesta 2018*. Consultado en [http://imagenes.canalrcn.com/ImgNoticias/17115286\\_if\\_segunda\\_medicion\\_gran\\_alianza\\_de\\_medios.pdf?zGs3dJnn.mM84eHW4DWbmZAzBuvOv](http://imagenes.canalrcn.com/ImgNoticias/17115286_if_segunda_medicion_gran_alianza_de_medios.pdf?zGs3dJnn.mM84eHW4DWbmZAzBuvOv)
- Yanhaas. (2019). *Encuesta Yanhaas enero 2019*. Consultado en <https://www.scribd.com/document/398723937/Encuesta-Yanhaas-enero-2019>



# Espartanos y Atenienses

## Un estudio contemporáneo de la identidad militar en Colombia

La identidad militar de los miembros de las Fuerzas Militares de Colombia (FF. MM.), a pesar de ser un aspecto de capital importancia para mejorar el entendimiento de las instituciones castrenses (y, en consecuencia, la relación entre civiles y militares, la gobernabilidad del Estado y el robustecimiento de la democracia, entre otros), ha sido uno de los asuntos menos explorados en la literatura especializada, en particular, en los campos de la ciencia política, la sociología militar y la ciencia de la administración.

Frente a este vacío investigativo, la presente obra busca dar un primer paso en cuanto a la caracterización del ser militar desde la perspectiva de la ciencia política, a partir del análisis de la identidad militar de los oficiales de las FF. MM. colombianas del siglo XXI en tres ámbitos: (1) sus rasgos sociodemográficos, (2) su visión sobre lo que significa para ellos ser militar y (3) su idoneidad profesional. 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.



ISBN 978-958-53183-9-7

