

CAPÍTULO PRIMERO

EL CAMBIO DE MODELO DE ORGANIZACIÓN EN LA PROFESIÓN MILITAR: HACIA EL CORPORATIVISMO

EL CAMBIO DE MODELO DE ORGANIZACIÓN EN LA PROFESIÓN MILITAR HACIA EL CORPORATIVISMO

POR JESÚS MARTÍNEZ PARICIO

Una de las preocupaciones centrales de los clásicos de la Sociología entre los que habría que incluir a no pocos sociólogos contemporáneos, ha sido analizar e interpretar el paso a un nuevo orden social de uno tradicional. Para la mayoría de esos teóricos, cada uno de esos momentos reflejado en una estructura social considerada como única y de valor explicativo universal. Otros teóricos, lo consideraron como una nueva combinación de los agentes y factores sociales ya existentes.

La mayoría de los análisis del cambio social se reducen a explicar el paso de la sociedad rural a la urbana, y de ésta a la metropolitana; de la agricultura a la industrial, y más tarde la postindustrial, a la ocupacional, planteándose en la actualidad el modelo de "organización segmentada o plural". En cualquier caso, siempre bajo un planteamiento dicotómico.

Cada una de esas situaciones consideradas como terminales tiene que adjetivarse de mil maneras diferentes pues el modelo explicativo apenas se parece a la compleja y terca realidad. Así lo de capitalismo avanzado, sociedad postindustrial, tecnocrática, o la ya indicada de segmentada y plural, por señalar unos pocos entre tantos adjetivos que se manejan en la literatura sociológica más reciente. Son intentos por encontrar acomodo en las cerradas explicaciones a las realidades incómodas.

En muchas estrechas teorías quedan preguntas por encontrar explicación. Así, ¿qué lugar se concede a los valores éticos que se manifiestan en las "sociedades masa"? ¿Dónde se colocan los principios de moral pública y privada que se resisten a desaparecer? ¿Cómo se explican conductas heroicas en una organización que maneja una tecnología sofisticada? ¿Cómo

son posibles las neurosis de combate producidas ante la pantalla de un sistema de dirección de tiro? ¿En razón de qué principios se mantiene una estructura jerárquica y rutinizada que ante todo busca la eficacia en términos de coste-beneficio?

Plantearé mi propuesta "corporatista" siendo los términos desarrollados por Salvador Giner al considerar los procesos de cambio no de una manera tan distinguida ni tan determinista como los que se manejan con demasiada frecuencia. Como reconoce el autor, el concepto no es nuevo en la teoría sociológica: aparece y desaparece de acuerdo con la necesidad de reconsiderar los modelos y teorías acerca de la sociedad:

"La historia moderna del accidente europeo debe plantearse como la transición de una sociedad de órdenes ligada a una legitimación tradicional y sobrenatural del rango, a una sociedad "corporativa" basada en la justificación utilitaria de las asimetrías y subordinaciones". (1)

Siguiendo ese mismo planteamiento, todo momento de la transición supone una desigual distribución del poder, la riqueza y el prestigio que puede explicarse por razones de tipo político, económico y cultural. En semejante interpretación no estará de más incluir una nueva variable explicativa: el "cierre social".

"El cierre es el proceso por el cual ciertas posiciones sociales son reservadas activamente por ciertas gentes para sí mismas o para otras específicas, con la exclusión de los demás. A nivel microsociológico el cierre entraña la atribución de una posición a un individuo dado por razones de discriminación y no a otros. A nivel macrosociológico significa la distribución discriminatoria de ingresos, autoridad, poder, prosperidad, empleo y privilegio a categorías específicas de individuos con exclusión de otros". (2)

Un estudio dinámico de la desigualdad en la historia nos permite destacar tres maneras diferentes de "mediatizar" el "cierre social". En la sociedad feudal fue el estamento; en la burguesa la clase social y, por último, en la actualidad, en las sociedades democráticas desarrolladas, la "corporación". En cada una de esas etapas el "cierre" se justifica por una forma específica de hegemonía. Con otras palabras. Cada una de esas etapas se caracteriza por un orden en el cual es dominante un determinado modo de vida y pensamiento. El concepto que se tiene de la realidad se encuentra inmerso en la sociedad por medio de todas sus manifestaciones, institucionales y privadas, conformando con su espíritu todos los gustos, la moral, las costumbres, los principios religiosos, culturales, políticos, así como todas las relaciones sociales y, de un modo particular, las que tienen que ver con lo intelectual y la moral.

En cada uno de esos momentos existe un "mapa deferencial", siguiendo la propuesta de estratificación de Edward Shils, en el que las FAS y los militares ocupan una posición determinada gozando en ocasiones de mayores

(1) Giner, S. *Clase, poder y privilegio en la sociedad contemporánea*, en *Papers. Revista de Sociología*, núm. 20; pp. 138-157; p. 140.

(2) *Ibidem*, p. 141.

privilegios, y en otros de no tantos. Conviene no olvidar que la deferencia en una categoría que se otorga por el poder —la soberanía popular reflejada es la Constitución—, pero también por todas aquellas personas, grupos y coordinaciones que mantienen algún tipo de integración con la corporación en cuestión, así como con sus miembros.

La disonancia entre la deferencia adscrita y la otorgada, el predominio de ésta sobre aquélla, me permite hablar del “poder de contención” que se produce en presencia de las FAS. Poder que se manifiesta de una manera más contundente en las sociedades que se encuentran en los primeros momentos de la transición de un modelo político ocupaban una posición central, a otro donde se pretende su “nacionalización”. En esos momentos, los políticos que participan en las reglas del juego democrático, incluso los que controlan los resortes del poder, se consideran como “huéspedes en el poder”.

La situación hegemónica de cada momento no debe considerarse como resultado de las acciones de las fuerzas económicas, o de las sociales, políticas o militares sino más bien como confluencia de múltiples intereses que llegan a un consenso fundado en una “solidaridad de orden superior”, por manejar los términos de Parsons.

El cambio social, considerado como tránsito, debe considerarse como un proceso de interiorización, “internalización” si se utiliza la traducción literal de Berger y Luckmann (3), de un nuevo sistema de valores, sin olvidar que no todos surgen *ex novo*, y racionalizar la nueva posición social que deben ocupar.

El resultado de la transición no es otro que la incorporación de nuevos elementos de legitimación junto con sus símbolos. El desplazamiento de las clases dirigentes, las familias políticas y sus clases de apoyo, del centro a la periferia del mapa deferencial, siendo sustituidas por otras que se encontraban en posiciones periféricas.

Las consecuencias inmediatas de dicho proceso no son otras que la aparición de nuevas relaciones económicas y de poder, tanto en sus aspectos cuantitativos como cualitativos, así como el desarrollo de nuevas formas de desigualdad y, por último, la ruptura de los mil y un sueños milenaristas que se habían forjado hasta entonces.

Si representamos en un sistema de ejes las dos variables señaladas con anterioridad, “legitimación” y “localización”, y si damos valores a dichas variables se obtiene la tipología que me permite considerar las cuatro formas posibles que puede tomar cualquier organización. La evolución que se puede considerar como “lógica”, aunque reconozco lo complejo que es mantener semejante calificación en la historia de cualquier sociedad, la represento mediante un trazo grueso. Deben considerarse otras posibilidades desde el momento que toda organización está inmersa en el juego de fuerzas que se manifiestan en la historia de su pueblo. La evolución, en cualquier caso, en pocas

(3) Berger, P. y Luckmann, T. *La construcción social de la realidad* (Buenos Aires: Amorrortu, 1972.)

ocasiones sigue una tendencia lineal, o sigue las leyes del progreso y la razón:

Legitimación.

Profesional.
Privilegio.

Organización.
Institución.
Central.

"Corporatización"
Corporación.
Periférica.

Localización.

La legitimación podrá hacerse en términos de *status*, de privilegio, y de "eficacia" profesional. No quiero decir con esto que en los momentos anteriores al cambio la milicia descuidara la enseñanza del complejo y sofisticado oficio de la guerra. En la sociedad "premoderna" los conocimientos y habilidades del oficio militar deben considerarse como los más avanzados. En muchas ocasiones esos conocimientos militares sirvieron de fundamento para los conocimientos y habilidades civiles.

Por lo mismo, en las etapas donde las FAS manejan complejos sistemas de armas, muchos de ellos de tecnología punta, la formación militar no rechaza la conservación de unos valores que le son característicos. Esto no supone que considere que le son privativos. La disciplina, lealtad, acatamiento jerárquico, patriotismo, etc., no son patrimonio exclusivo de la milicia, pero sí debe reconocerse que son valores fundamentales para el buen orden del ejercicio de las armas.

La segunda dimensión del proceso queda reflejado en el desplazamiento de algunos grupos de poder y su posterior localización en el nuevo mapa deferencial. Se puede hablar así de una posición central y de otra periférica para señalar los dos extremos de esta variable. Pero no debe olvidarse que entre ellos existen muchas situaciones intermedias. En el caso de las FAS españolas ese desplazamiento ha sido mínimo si nos atenemos a la letra, pero el desplazamiento ha sido considerable si se considera la realidad.

El el artículo 37 de la anterior ley orgánica del Estado se fijaban las funciones de las FAS.

"... garantizan la unidad e independencia de la Patria, la integridad de sus territorios, la seguridad nacional y la defensa del orden institucional".

La actual Constitución recoge esas funciones en su artículo 8 de la siguiente manera:

"... tienen como misión garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional".

Como queda dicho, la letra es semejante, pero su espíritu es diferente y, en definitiva, en una profesión claramente de acción es esto lo que importa. Si nos fijamos en los principios rectores de ambos ordenamientos de máximo rango podemos encontrar que ese mínimo desplazamiento responde a con-

cepciones políticas bien diferentes y alejadas entre ellas. Así, la ley orgánica trataba de:

“... perfeccionar y recuadrar en un armónico sistema las instituciones del régimen —“nacido el 18 de julio de 1936”, tal como se decía en las primeras líneas de su preámbulo— y a asegurar de una manera eficaz para el futuro la fidelidad por parte de los más altos órganos del Estado a los Principios del Movimiento Nacional.”

En cambio la vigente Constitución señala que:

“La Nación española... proclama su voluntad de: garantizar la convivencia democrática de la Constitución y de las leyes conforme a un orden económico y social justo.

Consolidar un Estado de derecho que asegure el imperio de la ley como expresión de la voluntad popular.

Proteger a todos los españoles y pueblos de España en el ejercicio de los derechos humanos, sus culturas y tradiciones, lenguas e instituciones. Promover el progreso de los derechos humanos, sus culturas y tradiciones, lenguas e instituciones.

Promover el progreso de la cultura y de la economía para asegurar a todos una digna calidad de vida.

Establecer una sociedad democrática avanzada.

Colaborar en el fortalecimiento de unas relaciones pacíficas y de eficaz cooperación entre todos los pueblos de la Tierra”.

Este cambio se puede rastrear también en las palabras. Así las pronunciadas por el almirante Carrero Blanco en abril de 1968 ante un auditorio formado por militares que se graduaban en Estado Mayor:

“... que nadie, ni desde fuera ni desde dentro, abrigue la más mínima esperanza de poder alterar en ningún aspecto el sistema institucional, porque, aunque el pueblo español no lo toleraría nunca, quedan en último extremo las FAS.”

Poco tiempo después, en la Pascua Militar de 1982, el Rey proclamó un auditorio en el que pudieron estar algunos de los oficiales que escucharon las palabras anteriores un nuevo argumento político a tener en cuenta por la Corporación:

“... confiamos en el perfeccionamiento sucesivo del sistema democrático que se ha dado el pueblo español y observemos siempre el mandato de la mayoría, porque el respeto al derecho ajeno es la paz”.

Volviendo a las variables que considero fundamentales para discriminar la estructura militar de cualquier sociedad y considerando los cuatro “tipos ideales” de estructuras que pueden presentar las FAS de una sociedad, la primera y principal conclusión que me permite considerar es que el planteamiento anterior supera el modelo dicotómico desarrollado por Charles Moskos,

incluso cuando tiene que considerar una tercera posibilidad considerada por él como: "organización segmentada o plural, o híbrida" (4).

La bibliografía sociológica es muy abundante para repetir qué las características que definen y diferencian la institución de la organización. Charles Moskos ha resumido recientemente esas diferencias en el cuadro 1. No es mi objetivo en estas páginas hacer un análisis de la validez y fiabilidad de las variables propuestas. Eso queda para un trabajo más amplio que estoy realizando. Vaya por delante que aplicándolas al caso español, y sospecho que a cualquier otra organización militar, su capacidad descriptiva no es suficiente para explicar ni interpretar la totalidad de nuestra situación. Además, si se realiza un análisis comparado con otras organizaciones complejas se podrá comprobar que esas características no son exclusivas de las FAS.

Cuadro 1.—*Definición y diferencia entre institución y organización.*

<i>Variable</i>	<i>Institución</i>	<i>Ocupación</i>
Legitimidad.	Sistema de valores propio.	Ley de oferta y demanda del mercado de trabajo.
Obligaciones de la profesión.	Difusas.	Específicas
Fundamento de la remuneración.	Rango y dignidad.	Conocimientos y destrezas.
Forma de la remuneración.	En "especie" y reconocimiento social.	Salario y gratificaciones de acuerdo a la productividad
Distribución de los salarios	Desproporcionado y arbitrario	Proporcionado y regulado.
Residencia	En el mismo lugar de trabajo.	Fuera del lugar de trabajo.
Esposa.	Perteneciente al mismo grupo.	Ajena al grupo.
Consideración social.	Fundada en la idea de servicio y vocación.	Fundada en la remuneración del salario.
Grupo de diferencia.	Interno de pertenencia.	Externo.
Evaluación de la conducta profesional.	Sin un plan y en términos ajenos a la profesión.	De acuerdo a un plan explícito y en términos estrictos de la profesión.
Sistema legal.	Propio.	Común.
Beneficios al retirarse.	Preferente.	Los de cualquier profesional.

(4) Moskos, Charles C., *Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update*, en *Armed Forces and Society*, vol. 12, núm. 3, pp. 377-382.

También puede verse en Bañón y Olmeda, (Eds.), *La institución militar en el contemporáneo*. Madrid: Alianza Editorial, 1985.

La tercera solución, "segmentada o plural", se resuelve por este autor considerando la existencia de los rasgos institucionales que se adscriben a una parte de la organización militar —a las armas combatientes; a las armas y unidades "tradicionales"—, mientras que los propios de la profesión se asigna a las armas de apoyo, gestión y todas aquellas actividades militares que tienen que ver con la toma de decisiones (5).

El tercer modelo que se deduce de mi esquema, el que corresponde a la "corporación", en el que tampoco entraré en su detalle, y al que Amos Perlmutter (6) ha dedicado un buen número de páginas a su estudio, puede resumirse de la siguiente manera:

- Duda de la eficacia del sistema político y discute su legitimidad.
- Desconfía del sistema de gobernación y de representación del poder político de la sociedad.
- Dispone de una organización suficiente para recabar la opinión de todos los estamentos militares y los institucionaliza en una cámara representativa que tiene como función asesorar, imponer y vigilar al poder político en todo lo que tiene que ver con la seguridad nacional.
- Se hace oír ante la Jefatura del Estado para asesorarle en todas las decisiones consideradas por encima de los intereses de partido y a corto plazo.
- Crea o patrocina un movimiento social de salvación nacional que aglutina a la mayoría de los cuadros militares y de sus clases y grupos de apoyo.
- Dicen moverse por razones de búsqueda y desinteresada consecución del bienestar y "salud" de la sociedad.

La "corporatización militar" —*comporatism* en su acepción inglesa; mantengo el barbarismo hasta que no se encuentre una expresión castellana que sea capaz de diferenciarlo de la "corporación"— la considero como una "asociación organizada jerárquicamente, administrativamente integrada y orientada hacia fines específicos de fines bajo un principio de maximización de los resultados".

Como se deduce de la definición, tal concepto es válido para cualquier organización compleja de la sociedad moderna. Llamo la atención desde aquí la necesidad que tiene la llamada sociología militar de llevar a cabo análisis comparados para salir del círculo cerrado de enfoques y conclusiones que preocupa a los que nos interesamos por estos asuntos (7).

(5) Un análisis de esta interpretación se encuentra en Alonso Baquer, M. *Tres modelos de integración: institucional, ocupacional e híbrido*, en *Boletín de Información del CESEDEN*, núm. 199: marzo, 1987.

(6) Perlmutter, A. *Lo militar y lo político en el mundo moderno*. (Madrid: Ejército, 1982).

(7) El tratamiento del "corporatismo" y de las "corporatizaciones" en el panorama de la sociología actual, así como el análisis de algunos casos concretos, además de una amplia bibliografía al respecto se puede encontrar en el número monográfico de la *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 31, de julio-septiembre de 1985.

Puede ser de interés, por los casos analizados, en los que se incluye un artículo mío sobre el Ejército español, la obra de Salvador Giner (Ed.) *El corporatismo en España*. Barcelona: Ariel Sociología, 1988.

Pasaré a continuación a describir con algo más detallado los rasgos que caracterizan esta cuarta posibilidad que he nominado como "corporatización y corporatismo militar".

La "corporatización" define de manera autónoma y sin posibilidad de apelación a ninguna otra instancia de la administración del Estado las oportunidades de sus miembros, así como su inclusión-integración y la promoción de todos sus individuos. Estas circunstancias así como el control de la "privacidad" de sus componentes da lugar a un sistema de valores que justifican y guían su funcionamiento. Un sistema que se caracteriza por la imbricación de valores tradicionales con otros que sustentan una sofisticada tecnología y conocimientos profesionales complejos.

La "corporación" es fuente de influencia y poder, más lo primero que lo segundo, más allá de los despachos, cuarteles y campos de maniobras. Más allá de la que se deriva de la estructura jerárquica tradicional de mando. Frente a este reforzamiento del poder, la nueva organización es cuestionada cada vez más, con más fuerzas de coherencia crítica por grupos cada vez más numerosos ya no tan marginales. Esa propia crítica presenta una contradicción: hay un consenso generalizado al reconocerle la necesidad de ese poder y esa eficacia, al tiempo que es cada vez mayor el temor por la consolidación de su poder hegemónico.

El poder de la "corporatización" no reside en su capacidad de coacción-disuasión pues esa circunstancia pertenece a estructuras pasadas, ni en su poder de "contención", pues ha sido desplazada de manera definitiva a la periferia social. el poder reside en su propia estructura: en su flexible rigidez para asumir lo diverso e incluso para anticiparse a las peticiones que puedan venir desde fuera. Una estructura que le permite mantener su unidad de doctrina a pesar de los cambios en la sociedad e incluso en la propia organización. Esa unidad se impone a "todos" sus miembros, incluso al personal contratado, sea militar o civil, expulsando a todos los que no están dispuestos a asumir dicho principio. En el caso de los profesionales civiles será fuente de conflicto al tratar de imponer los sindicatos conductas reivindicativas y de presión sin tener en cuenta lo peculiar y particular del lugar del trabajo.

La "corporación militar" compite con otras "corporaciones", incluso del propio Estado, bajo el principio de suma-cero para asegurarse el control de las decisiones importantes que directa o indirectamente puedan afectarle. Esa competencia puede realizarla de forma individual, pero también aliarse con otras que le faciliten alcanzar sus objetivos. La industria militar, o aquellos organismos que tengan que ver con las relaciones exteriores, por poner ejemplos. Esa competencia tiene lugar también con el fin de coaptar los centros de deferencia más importantes de la sociedad.

La pérdida de eficacia "corporatista" y la falta de recursos adecuados para cumplir con sus objetivos no supone la competencia beligerante por los fondos presupuestarios, sino que se produce el congreso en igualdad de condi-

ciones después de haber presionado de forma conveniente en los centros de decisión político-administrativos, con el fin de asegurarse un reparto equilibrado pero desigual de las influencias. Puede incluso que se esté dispuesto a renunciar a ciertas necesidades si ello le facilita el control de aquellas decisiones consideradas como importantes para el control autónomo de la "corporatización".

En la "corporatización" se desplazan las conductas de tipo autoritario sustituyéndolas por otras de persuasión e integración de sus miembros mediante diversas formas de recompensa, promoción e incentivos, reforzando así la idea de servicio por medio de estos tipos de contraprestaciones. Se busca así reforzar el doble sentimiento de comunidad nacional e internacional. Una de las características más llamativas, en términos comparativos con modelos organizativos anteriores, es la potenciación de las actitudes, opiniones y conductas universalistas, sin que por ello suponga la desaparición de los sentimientos nacionalistas.

La "corporatización militar" exige el desarrollo de nuevos modos jerárquicos de subordinación de funciones y personas al tiempo que se potencian la igualdad de oportunidades tanto en su disposición material como legal, pues su principio rector no es otro que disponer para cada puesto al candidato más cualificado a fin de asegurarse la mayor eficacia. Este principio puede verse manipulado en más de una ocasión a fin de mantener la tradicional designación de esos puestos por miembros de otras clases. Se puede llegar a dar el contrasentido que supone que en organizaciones impregnadas de espíritu democrático y de amplio fuero de la ley, se mantengan los sistemas de asignación encubiertos propios de sistemas aristocráticos. Como forma de paliar la tensión generada por este contrasentido, que puede llegar a provocar una larvada rebeldía de las clases subordinadas, se lleva a cabo una generosa institucionalización de las posibilidades de promoción interna, pero siempre que quede asegurada la supremacía de determinados privilegios sobre los recién llegados. Como resultado de la división del trabajo y de la cada vez más compleja diferenciación en la distribución del conocimiento provocadas por las nuevas formas de guerra, de los sistemas de armas más tecnificados, las nuevas implicaciones que supone la actividad militar en la sociedad compleja, la asignación de puestos de mando e incluso la promoción recaerá en aquellos militares que presenten un *curriculum* que satisfaga ese perfil aparentemente "cada vez menos militar". La formación militar, por esta circunstancia, cuenta cada vez más con este hecho. Las academias militares quedan reducidas a transmitir los conocimientos específicos de la profesión y, en cualquier caso, se abren a los conocimientos prácticos del mundo civil. La ósmosis entre los centros de enseñanza civiles y militares alcanza su grado más alto y todo por un interés pragmático.

Todos aquellos militares que no participan en esta nueva exigencia quedan relegados a funciones subordinadas y, en cualquier caso, de menor prestigio "corporatista". Esta situación puede desencadenar "coaliciones de clase" que

recogen la crispación que supone este desplazamiento de los núcleos de decisión y deferencia que venían controlando hasta entonces. La solución a esta tensión, inconcebible al tiempo que admisible en una organización militar, se ha encontrado en la apertura de vías de promoción vertical para todos los que han demostrado su profesionalidad mediante la negociación consensuada entre los que han seguido la vía tradicional de promoción y los recién llegados. Si la "carrera militar" no desaparece en la nueva "corporatización", parte de sus privilegios serán distribuidos entre las nuevas formas de promoción. Sin embargo se mantiene la elección selectiva entre los que han seguido las etapas de promoción clásicas para ocupar los puestos del vértice de la pirámide.

Hay que destacar una nueva paradoja a este respecto. La "corporatización militar" se despolitiza, mientras que a los altos mandos se les exige una solidaria identificación con el Gobierno que detenta el poder. Esta circunstancia, especialmente conflictiva en los primeros momentos del tránsito, desencadena graves tensiones en el espíritu del grupo, llegando a romperlo, al verse relegados aquellos que en términos objetivos reúnen mayores méritos profesionales. Lo contrario también se produce. Los que se creen con méritos suficientes de "afinidad política" y de conocimientos *extracurricular* que, sin embargo, son postergados en los ascensos o en el nombramiento para determinados cargos.

Para evitar tensiones que pueden llegar a desbordar el control de la actividad en la organización, se llega a pactos donde se equilibran los ascensos y la promoción profesional, según el modelo clásico —fundado en la antigüedad—, y el nuevo que se intenta implantar —fundado en criterios de selección—. Esta circunstancia es un factor de conflictos añadido pues no faltará quien se sienta apeado de "sus derechos", y quien no entienda cómo es rechazado si considera que cuenta los requisitos "objetivos" para el ascenso.

La "corporatización militar" se encuentra inmersa en un mundo social cuyo sistema de valores le resulta extraño pues existe una disonancia entre lo civil y lo militar. Su sistema de valores, de fuerte contenido trascendental, no encuentra su igual en el mundo civil. Puede existir la tentación en algunos de sus profesionales a un peligroso nihilismo que justifique cualquier decisión con el fin de sobrevivir profesionalmente o para no quedarse estancado en la profesión. No menos peligrosa es la situación de arrinconar algunos valores trascendentes a los estantes de los museos militares sustituyéndolos por asépticas experticias.

En esas tensas circunstancias, especialmente palpables en los primeros momentos del cambio en la organización, aparecen círculos y grupos de activos profesionales, de buenos profesionales, que encastillados en unos principios loables levantan la bandera de la regeneración y del "profesionalismo" de sus iguales. Lo que da lugar, en unos primeros momentos, a la persecución y delación de conductas oportunistas y consideradas de serviles para el nuevo poder hegemónico de la "corporatización" y del poder político de turno.

La pérdida de esas virtudes puede llegar a producir la desaparición, en un segundo momento, del carisma de la profesión militar y el de sus miembros. Puede que surjan conductas "gremialistas" que dejan a un lado sus fines gastando todas sus energías en mantener el monopolio de su área de influencia apoyado en unos principios hueros que dicen reconocer los principios de obediencia y aséptica conducta profesional. No debe resultar extraño que en esos momentos puedan surgir algunas conductas mesiánicas que intentan salvarlo todo, resultando el pasado, a costa de destruir a todos los que no pertenecen al grupo elegido o que cuenten con su apoyo.

Uno de los problemas centrales en la consolidación del "corporativismo militar", pasado por alto por no pocos analistas, es el modo de evitar que se "rompa la tradición". El deslumbramiento que produce la tecnología punta que manejan los ejércitos modernos, culpa de la que no están exentos los propios responsables de imagen de las FAS hace olvidar un acontecimiento básico: éstas son más antiguas que el más tradicional sistema de armas que forma parte de su panoplia. En no pocas ocasiones esas FAS han tenido su origen en guerras poco civilizadas; en su historia se podrán encontrar algunos momentos oscuros en el que habrán estado al servicio de ideas y Gobiernos poco dignos; habrán pasado por etapas de derrotas y victorias ignominiosas, que han impuesto y defendido inhumanos imperialismos, pero no se podrá olvidar que esas FAS "detengan el monopolio del poder del Estado" y que en la actualidad, en la mayoría de los Estados modernos del mundo occidental, están al servicio de la defensa de un sistema de valores que son propios de sociedades democráticas avanzadas o que, en otros casos, se encaminan en ese sentido.

¿Cómo se imbrica lo tradicional en lo moderno?, ¿cómo se asumen los nuevos valores sin que se produzcan choques con los antiguos?, ¿cómo se profesionaliza una actividad que debe proteger el futuro que libremente se den sus ciudadanos? ¿cómo se integran unos conocimientos especialmente complejos en una profesión que está al servicio incluso de los que desean su desaparición? Son algunas de las preguntas que no se contestan en este planteamiento "corporatista" pero que las considero fundamentales para terminar de cerrar el concepto que propongo.

Las FAS en cuanto un componente más de la estructura de la "sociedad corporativa" (8) hacia la que nos dirigimos, mantendrá una serie de pautas que serán comunes a las de las demás "corporaciones". La corporatización militar se caracteriza por:

- a) Representar una movilización de recursos humanos y materiales conscientemente planificados para la consecución de unos fines explícitos, más o menos racionalizados que hará más flexible su funcionamiento. En no pocas ocasiones esos beneficios puede que no se perciban por parte de los propios miembros de la corporación pues tendrán un sentido más universalista.

(8) Giner, S. y Pérez Yruela, M., *La sociedad corporativa*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 1979.

- b) La corporación "se atribuirá" la cualidad de ser la solución más eficaz para la consecución de sus valores específicos últimos.
- c) "Tenderá a establecer criterios", más o menos detallados, de lo que caracteriza la profesión en un sentido de eficacia, válida y legítima, tanto dentro de la "corporatización" como fuera de ella. Tratará de conseguir una "identificación moral" de todos sus componentes con sus principios.
- d) Se caracterizará por un comportamiento "maquiavélico" que le permitirá asegurarse en cada momento gozar de la mayor eficacia de su gestión.
- e) Dentro de ella se desarrollan los fenómenos típicos de la lucha por el poder y los recursos escasos que distribuirá entre sus miembros e incluso entre los que no lo son. Esa cesión de beneficios hacia el exterior será utilizado llegado el momento como elementos de apoyo en decisiones futuras que le puedan beneficiar.
- f) Tenderán a preocuparse más por el futuro que por el pasado, pues ya no controlarán los *inputs* y los *outputs* necesarios para su cabal funcionamiento y se encontrarán a merced de los cambios que se produzcan en su entorno. Los planes a medio y largo plazo concentrarán todos los esfuerzos de los responsables. Dado que su capacidad para absorber los cambios del entorno será muy elevada, aunque no limitada, deberán incidir con insistencia en los centros de decisión para reafirmar la necesidad de mantener en ellos la creencia de su importancia funcional.

La "corporación militar" se caracteriza por la unidad de lo diverso en aras de la eficacia de la estructura como un todo. Por esta razón se puede decir que no existe una única estructura militar sino que existen distintas estructuras, que nada tienen que ver con la tradicional división de las armas y cuerpos, integradas todas ellas en una única organización.

Esa diversidad funcional supone romper con un juicio de valor, carente de sentido real, que asegura que todos los militares poseen una "personalidad-tipo" homogénea y uniforme, definida mediante inventarios de creencias que la definen. Normalmente esa personalidad se identifica con la definida por Adorno como "personalidad autoritaria". Tampoco cabe pensar en la otra solución extrema: la nómina de la corporación se regirá en cada momento por la ley del mercado laboral. El gran reto de los planificadores del organigrama militar consistirá en fijar la proporción que debe existir en cada escalón y en cada actividad entre personal de "carrera" y "contratado". No serán menores las dificultades a la hora de asignar responsabilidades, o al fijar los planes de estudio.

Mi propuesta al respecto es que el "corporativismo militar" va a dar lugar —aunque para ser más preciso hay que decir que esto ya se está produciendo—, y va a exigir a sus miembros una "personalidad etnocéntrica". Esto supone que el militar va a mostrarse rígido en la aceptación de lo que se defina en términos culturales como no homogéneo. Ese rechazo no será permanente. Todo dependerá de la información que reciban por parte de la autoridad que "ellos reconozcan con un poder efectivo de referencia". El

componente temporal, situacional, es básico en esta concepción. Por ello, no se puede hablar de "ideología militar", antes bien apunto la necesidad de manejar el concepto de "mentalidad militar".

Esta situación puede llegar a provocar situaciones de conflicto en cuanto que algún militar no reconozca a su superior jerárquico como el elemento de referencia y sí por el contrario lo acepte de alguien que esté fuera de la línea jerárquica que a él le afecta de manera orgánica.

La "mentalidad militar", siguiendo los planteamientos de Theodor Geiger (9), debe considerarse como:

"Una actitud intelectual...; una predisposición psíquica...; la mentalidad es previa...; carece de forma, es fluctuante...; depende del carácter social. Las mentalidades están más próximas del presente o del pasado".

La actitud del militar profesional respecto de la "corporatización", ante las dos variables consideradas al principio de estas páginas nos definen, siguiendo el mismo método de análisis, cuatro tipos de mentalidades.

Legitimación.

Profesional.
Privilegio.

Tecnócrata.
Guerrero.
Central.

Soldado.
Señor de la guerra.
Periférica.
Localización.

No es cuestión de entrar en la descripción de cada uno de esos tipos —espero publicar pronto un trabajo donde a partir de una "encuesta" un tanto peculiar a los militares españoles durante el período de la transición analizo en detalle esas y otras mentalidades, cómo cambian y cómo surgen otras nuevas de acuerdo con los acontecimientos políticos en los que se ve inmersas las FAS pero sí puedo señalar algunas conclusiones. Todas ellas participan de elementos y modos de estructurarlos semejantes que diferencian la profesión militar de cualquier otra. Por la peculiaridad del oficio de las armas esos rasgos comunes lo son con los que caracterizan a los profesionales de las FAS de otras sociedades, por muy dispares que sean en cuanto a su desarrollo, organización política, equipamiento, etc.

En cuanto a la "mentalidad particular" no cabe pensar, que sea permanente. Es cierto que la milicia "imprime carácter", como cualquier otra actividad a la que uno se dedique de pleno y por propia iniciativa, y sobre ese componente se añade otro que es temporal y que responde al momento en el que se vive. Puede cambiar tanto por razones de tipo personal como por razones del ejercicio de la profesión, así como a circunstancias externas de cambios sociales y políticos. Cada una de esas mentalidades tipo coexisten en cualquier estructura que adopten las FAS. Para que esa corporación no sea disfuncional, cada estructura-tipo señalada en la primera tipología debe coincidir con la mentalidad-tipo correspondiente. La disonancia que se puede producir se explica, de acuerdo con esta propuesta, por la no concordancia entre mentalidad y tipo de estructura.

(9) Geiger, T., citado por Juan J. Linz, *Una interpretación de los regímenes autoritarios*, en *Papers. Revista de Sociología*, núm. 8; pp. 11-26.