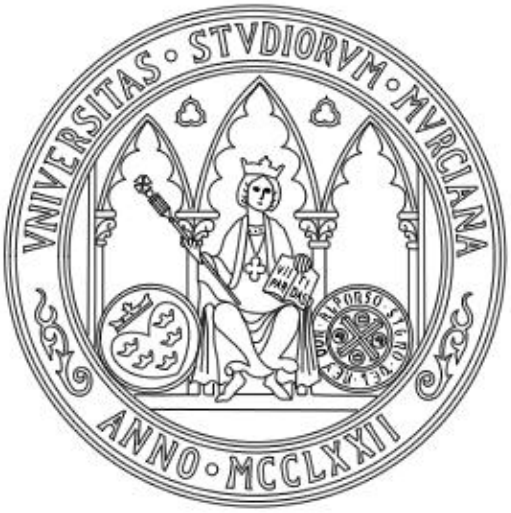


UNIVERSIDAD DE MURCIA

FACULTAD DE FILOSOFÍA

Soldados españoles en Afganistán: tendencias culturales en una misión de paz

D. Maximiliano Mariño Lamamie de Clairac

2015

UNIVERSIDAD DE MURCIA

FACULTAD DE FILOSOFÍA
DEPARTAMENTO DE FILOSOFÍA
ÁREA DE ANTROPOLOGÍA SOCIAL

TESIS DOCTORAL

Soldados españoles en Afganistán: tendencias culturales en una misión de paz

D. Maximiliano Mariño Lamamie de Clairac

Directores:
Dr. Klaus Schriewer
Dr. Juan Ignacio Rico Becerra

2015

A Cristina

A Ángel y Adrián

A los soldados que sacrifican su vida para llevar la paz por el mundo

La mejor batalla es la que no se libra.

Sun Tzu

La respuesta no consiste en llevar más tropas a la jungla, está en los corazones y mentes de la población malaya.

Gerald Templer

La paz no es únicamente la ausencia de guerra o violencia, sino el fortalecimiento de los aspectos positivos que la edifican, como son la armonía, la cohesión, la colaboración y la integración.

Johan Galtung

AGRADECIMIENTOS

Como cabe esperar, esta tesis ha necesitado de múltiples aportes individuales y colectivos sin los cuales no habría podido realizarse. Son muchas las personas que han aportado su interés y su colaboración a lo largo del proceso de investigación.

Quisiera comenzar agradeciendo infinitamente a todos y cada uno de los militares entrevistados para este estudio, por haber mostrado su voluntariedad y una generosidad inestimable, y por haber compartido valientemente sus vivencias, su tiempo, sus fotografías y sus recuerdos más personales.

A lo largo del proceso de investigación he requerido de infinitas autorizaciones de acceso al personal militar, sin las que habría sido imposible realizar la investigación. En este sentido, agradezco al Escuadrón de Vigilancia Aérea nº 2 que me brindara todas las facilidades para entrevistar a su personal. Quiero agradecer a la Oficina de Relaciones Sociales y Comunicación del Ejército del Aire que me facilitara el acceso al personal de ese Ejército. A la III Bandera Paracaidista Ortiz de Zárate le agradezco que me autorizase a investigar a su personal, y la enorme generosidad y amabilidad de su contacto. Del mismo modo, quiero agradecer profundamente a la Jefatura de la Brigada Logística su denodado esfuerzo para proporcionarme la autorización pertinente para entrevistar al personal de la Agrupación de Apoyo Logístico nº 21. A la Agrupación de Apoyo logístico nº 21 por haber logrado que pareciera fácil el complicado proceso de autorización de acceso al personal entrevistado de esa Unidad, por su hospitalidad y por facilitarme el acceso al personal destinado en esa Agrupación. Al Grupo de Transportes IX/21, por facilitarme el acceso y por su cordialidad.

A lo largo del proceso de estudio varias personas me han ofrecido su desinteresada ayuda para hacerme más fácil el trabajo de investigación. De este modo, quiero expresar toda mi gratitud a Miguel Ángel Sanz Peñalver por ofrecerme sus contactos en las Fuerzas Armadas, a Jesús García Galindo por prestarse a solicitar voluntarios entre sus compañeros, a Rubén Navarro Casero por ofrecerme información y contactos, a Ángel García García por brindarme generosamente su ayuda, y a José Antonio González Alcantud por remitirme toda la información que le solicité.

Y finalmente, a Klaus Schriewer y Juan Ignacio Rico Becerra les quiero agradecer inmensamente que accedieran a dirigir esta investigación, que me aportaran sus valiosísimas orientaciones teóricas y metodológicas, su constante dedicación, sus sabios consejos y su inspiración; sin todo lo cual, esta tesis no existiría.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN **23**
1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL FENÓMENO **27**
1.1. Las misiones de paz **28**
1.1.1. Evolución contextual de las misiones de paz 29
1.1.2. Clasificación tipológica de las misiones de paz 40
1.2. Fuerzas Armadas españolas **44**
1.2.1. Historia de las Fuerzas Armadas españolas 45
1.2.2. Adaptación de los ejércitos españoles a las nuevas operaciones 55
1.3. Misiones militares españolas **59**
1.3.1. Misiones históricas de los ejércitos españoles 59
1.3.2. Operaciones de paz de las Fuerzas Armadas españolas 65
1.4. Afganistán **69**
1.4.1. Geografía de Afganistán 70
1.4.2. Historia de Afganistán 72
1.4.3. La sociedad de Afganistán 81
1.5. La misión en Afganistán **87**
1.5.1. Evolución de la misión ISAF 87
1.5.2. Clasificación de la misión ISAF 96
1.6. La misión española en Afganistán **98**
1.6.1. Evolución de la misión española en Afganistán 99
1.6.2. Estructura de la misión española en Afganistán 103
2. ESTADO DE LA CUESTIÓN **115**
2.1. Estudios sobre militares en misiones de paz **116**
2.2. Estudios sobre la organización militar **121**
2.3. Estudios sobre organizaciones **130**
3. OBJETIVOS **143**
4. HIPÓTESIS **147**
5. MARCO TEÓRICO **151**
5.1. La cultura de las organizaciones **153**
5.1.1. El concepto de cultura 153
5.1.2. La cultura organizacional 158

5.2. La organización militar 153
5.2.1. Las organizaciones militares 168
5.2.2. Tipologías militares 172
5.3. Las nuevas misiones militares 178
5.3.1. Características de las nuevas misiones 178
5.3.2. Los soldados en operaciones de paz 183
6. METODOLOGÍA 193
6.1. Diseño de la investigación 194
6.2. Selección de la muestra de estudio 197
6.3. Técnicas de recogida de datos 202
6.4. Acceso a la organización 205
6.5. Proceso de recogida de datos 208
6.6. Gestión de los datos 215
7. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 225
7.1. Motivaciones de los soldados hacia la misión 230
7.1.1. Tendencia institucional 233
7.1.2. Tendencia ocupacional 240
7.1.3. Tendencia posmoderna 244
7.2. Vínculos con los compañeros de la misión 248
7.2.1. Tendencia institucional 250
7.2.2. Tendencia ocupacional 255
7.2.3. Tendencia posmoderna 259
7.3. Percepciones sobre el entorno de la misión 264
7.3.1. Tendencia institucional 267
7.3.2. Tendencia ocupacional 275
7.3.3. Tendencia posmoderna 279
CONCLUSIONES 299
BIBLIOGRAFÍA 315
ANEXOS 359

Índice de imágenes

Imagen 1. Geografía física de Afganistán. 72
Imagen 2. Grupos etnolingüísticos de Afganistán. 83
Imagen 3. Provincias de Afganistán. 85
Imagen 4. Organigrama general de la misión ISAF 91
Imagen 5. Mapa de Mandos Regionales y Equipos de Reconstrucción Provinciales 92
Imagen 6. Estructura de la Fuerza española en Afganistán 104
Imagen 7. Zona de vida española en la Base Aérea de Herat, en sus inicios. 106
Imagen 8. Zona de vida española de la Base Aérea de Herat en los últimos años. 107
Imagen 9. Base de Apoyo Provincial Ruy González de Clavijo, en Qala-i-Now. 109
Imagen 10. Convoy de vehículos blindados españoles en la provincia de Badghis. 110
Imagen 11. Base Avanzada de Operaciones en Ludina. 110
Imagen 12. Puestos de Combate en la provincia de Badghis. 111
Imagen 13. Soldados españoles y afganos posando juntos. 269
Imagen 14. Soldados españoles posando con civiles afganos. 270
Imagen 15. Soldado español con ciudadanos afganos. 283
Imagen 16. Soldados españolas con ciudadanos afganos. 284
Imagen 17. Soldado español con niños afganos 285
Imagen 18. Soldados españoles con ciudadanos afganos 286

Índice de tablas

Tabla 1. Correspondencia entre tipologías militares 172
Tabla 2. Tendencias culturales esperadas y encontradas 202
Tabla 3. Evolución de las líneas temáticas abordadas en el estudio 210
Tabla 4. Fases del proceso de categorización de los datos 219
Tabla 5. Relación de códigos asignados a cada categoría de datos 221
Tabla 6. Esquema general del Capítulo 7 223

Índice de anexos

ANEXO I. Relación de operaciones de paz de la ONU 359
ANEXO II. Relación de operaciones de la OTAN 361
ANEXO III. Relación de operaciones de la UE con sus denominaciones en inglés 362

ANEXO IV. Relación de operaciones de paz de las Fuerzas Armadas españolas 363
ANEXO V. Relación de jefes de Estado en Afganistán 365
ANEXO VI. Contingentes españoles en Afganistán 366
ANEXO VII. Unidades militares más frecuentes en las Fuerzas Armadas españolas . 367
ANEXO VIII. Solicitudes de autorización para entrevistar al personal militar 368
ANEXO IX. Relación de unidades militares de pertenencia de los informantes 375
ANEXO X. Relación de perfiles profesionales y personales de los informantes..... 376
ANEXO XI. Relación de códigos asignados a los informantes 377
ANEXO XII. Estructura profesional de especialidades de las Fuerzas Armadas clasificada por ejércitos, cuerpos, escalas y empleos 378

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

A.C.: Antes de Cristo.

A.G.A.: Academia General del Aire.

AALCC: Comité Consultivo Legal Afro-asiático (*Asian–African Legal Consultative Organization*).

AALOG-21: Agrupación de Apoyo Logístico nº 21.

AALOG-41: Agrupación de Apoyo Logístico nº 41.

AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Af-Pak: Afganistán-Pakistán.

AJEMA: Almirante General Jefe del Estado Mayor de la Armada.

ANA: Ejército Nacional Afgano (*Afghan National Army*).

ANP: Policía Nacional Afgana (*Afghan National Police*).

ASAN: Asistencia Sanitaria.

ASEAN: Asociación de Naciones Sudasiáticas (*Association of Southeast Asian Nations*).

ASPFOR: Fuerza española en Afganistán (*Afghanistan Spanish Force*).

ASPUHEL: Unidad Española de Helicópteros en Afganistán (*Afghanistan Spanish Unit Helicopter*).

BMN: Batallón de Maniobra.

BMR: Blindado Medio de Ruedas.

BPAC III: Tercera Bandera Paracaidista.

BRILAT: Brigada de Infantería Ligera Aerotransportable.

BRILEG: Brigada de la Legión.

BRIPAC: Brigada de Infantería Ligera Paracaidista.

BSEC: Cooperación Económica del Mar Negro (*Black Sea Economic Cooperation*).

CACEU: Unión Económica y Aduanera Centroafricana (*Central African Customs and Economic Union*).

CATO: Terminal Aérea Combinada de Operaciones (*Combined Air Terminal Operations*).

CC: Comunidad Caribeña (*Caribbean Community*).

CESEDEN: Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional.

CHB: Limpiar, Mantener y Reconstruir (*Clear, Hold and Build*).

CIMIC: Equipos de Cooperación Civil y Militar.

CIS: Comunidad de Estados Independientes (*Commonwealth of Independent States*).

CMOPS: Comandante del Mando de Operaciones.

CMPS: Comandante del Mando de Operaciones.

COIN: Contrainsurgencia (*Counter-Insurgency*).

COMISAF: General Jefe de la ISAF (*International Security Assistance Force Commander*).

COP: Puesto de Operaciones de Combate (*Combat Operations Post*).

CS: Consejo de Seguridad.

CS: Secretaría de la Comunidad Británica (*Commonwealth Secretariat*).

CSAR: Búsqueda y Rescate de Combate (*Combat Search and Rescue*).

CSNU: Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

D.C.: Distrito Columbia.

DCAT: Destacamento de Control Aerotáctico.

DECET: Departamento de Comunicación del Ejército de Tierra.

DPA: Departamentos de Asuntos Políticos.

DPKO: Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (*Departament of Peace Keeping Operations*).

E.A.: Ejército del Aire.

E.M.P. Escuela Militar de Paracaidismo.

E.T.: Ejército de Tierra.

EADA: Escuadrón de Apoyo al Despliegue Aéreo.

EAM: Elemento de Apoyo al Mando.

ECIS: Equipo de Contrainteligencia y Seguridad.

ECMM: Misión de Monitorización de la Comunidad Europea (*European Community Monitor Mission*).

ECMMY: Misión de Monitorización de la Comunidad Europea en la antigua Yugoslavia (*European Community Monitor Mission in the Former Yugoslavia*).

ECOWAS: Comunidad Económica de Estados Occidentales Africanos (*Economic Community of West African States*).

ECTF: Fuerza Específica de la Comunidad Europea (*European Community Task Force*).

EOR: Equipo de Reconocimiento de Artefactos Explosivos (*Explosive Ordnance Reconnaissance*).

EUMM: Misión de Monitorización de la Unión Europea (*European Union Monitoring Mission*).

EUPOL-Afganistán: Misión de Policía de la Unión Europea en Afganistán (*European Union Police Mission in Afghanistan*).

EVA 2: Escuadrón de Vigilancia Aérea nº 2.

EZAPAC: Escuadrón de Zapadores Paracaidistas.

FAMET: Fuerzas Aeromóviles del Ejército de Tierra.

FAS: Fuerzas Armadas.

FFAA: Fuerzas Armadas.

FMP: Fuerzas de Mantenimiento de Paz.

FOB: Base de Operaciones Avanzada (*Forward Operating Base*).

FSB: Base de Apoyo Avanzada (*Forward Support Base*).

FSB-Herat: Base de Apoyo Avanzado de Herat (*Forward Support Base of Herat*).

GEDE: Grupo Especial de Desactivación de Explosivos.

GRUMOCA: Grupo Móvil de Control Aéreo.

HELISAF: Unidad de Helicópteros de la ISAF.

HQ ISAF: Cuartel General de la ISAF (*ISAF Headquarters*).

HTS: Sistema de Terreno Humano (*Human Terrain System*).

IED: Artefacto Explosivo Improvisado (*Improvised Explosive Device*).

IFOR: Fuerza de Implementación (*Implementation Force*).

IGAD: Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (*Intergovernmental Authority on Development*).

INFOOPS: Equipo de Operaciones de Información (*Information Operations*).

ISAF: Fuerza Internacional de Asistencia a la Seguridad (*International Security Assistance Force*).

ISI: Dirección de Inteligencia Inter-Services (*Inter-Services Intelligence*).

JEFZA-Herat: Jefe de la fuerza en Herat.

JEFZA-QiN: Jefe de la fuerza en Qala-i-Now.

JEMA: General Jefe del Estado Mayor del Aire.

JEMAD: General Jefe del Estado Mayor de la Defensa.

JEME: General Jefe del Estado Mayor del Ejército.

JEMIZAR: Jefe del Destacamento Mizar.

JUI: Asamblea del Clero Islámico (*Jamiat-e-Ulema Islam*).

KFOR: Fuerza Internacional en Kosovo (*Kosovo Force*).

LAS: Liga de Estados Árabes (*League of Arab States*).

MA1: Antropología militar 1 (*Military Anthropology 1*).

MA2: Antropología militar 2 (*Military Anthropology 2*).

MA3: Antropología militar 3 (*Military Anthropology 3*).

MAEC: Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.

MEDEVAC: Servicio de Evacuación Médica (*Medical Evacuation*).

MINUSTAH: Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (*United Nations Stabilization Mission in Haiti*).

MO: Observadores Militares (*Military Observers*).

MONUC: Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (*United Nations Organization Mission in the Democratic Republic of the Congo*).

MONUSCO: Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (*The United Nations Organization Stabilization Mission in the Democratic Republic of the Congo*).

MOOTW: Operaciones Militares Distintas a la Guerra (*Military Operations Other Than War*).

NBQ: Nuclear, Biológico y Químico.

NCR: Corporación Nacional de la Caja Registradora (*National Cash Register Corporation*).

NIC-Kabul: Célula Nacional de Inteligencia de Kabul (*National Intelligence Council Kabul*).

NSE: Elemento de Apoyo Nacional (*National Support Element*).

OAAC: Operaciones de Apoyo a Autoridades Civiles.

OAH: Operaciones de Asistencia Humanitaria.

OAU: Organización para la Unidad Africana (*Organisation of African Unity*).

OE: Operaciones de Estabilización.

OEA: Organización de Estados Americanos.

OIC: Organización de la Conferencia Islámica (*Organisation of Islamic Cooperation*).

OMLT: Equipo Operativo de Mentorización y Enlace (*Operational Mentor and Liaison Team*).

OMP: Operaciones de Mantenimiento de la Paz.

ONGs: Organizaciones No Gubernamentales.

ONU: Organización de Naciones Unidas.

ONUCA: Grupo de Observadores de las Naciones Unidas en Centroamérica (*United Nations Observer Group in Central America*).

ONUVEH: Grupo de Observadores de las Naciones Unidas para la Verificación de las Elecciones en Haití (*United Nations Observer Group for the Verification of the Elections in Haiti*).

OSCE: Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa.

OTAN: Organización del Tratado del Atlántico Norte.

P.I.B: Producto Interior Bruto.

PASI: Plataforma Aérea Sensorizada de Inteligencia.

PDF: Formato de Documento Portátil (*Portable Document Format*).

PDPA: Partido Democrático Popular de Afganistán (*People's Democratic Party of Afghanistan*).

PE: Imposición de la Paz (*Peace enforcement*).

PJ: Paracaidistas Rescatadores (*Pararescue Jumper*).

PK: Mantenimiento de la Paz (*Peacekeeping*).

PLMM: Plana Mayor de Mando.

POMLT: Equipo Operativo Policial de Mentorización y Enlace (*Police Operational Mentor and Liaison Team*).

PRT: Equipo de Reconstrucción Provincial (*Provincial Reconstruction Team*).

PRT-QiN: Equipo de Reconstrucción Provincial de Qala-i-Now (*Provincial Reconstruction Team in Qala-i-Now*).

PSB: Base de Apoyo Provincial (*Provincial Support Base*).

PSYOPS: Equipo de Operaciones psicológicas (*Psychological Operations*).

QIP: Proyectos de Impacto Rápido (*Quick Impact Projects*).

QRF: Fuerza de Intervención Rápida (*Quick Reaction Force*).

RC: Mando Regional (*Regional Command*).

RC-C: Mando Regional de la Capital (*Regional Command Capital*).

RC-E: Mando Regional Este (*Regional Command East*).

RC-N: Mando Regional Norte (*Regional Command North*).

RC-S: Mando Regional Sur (*Regional Command South*).

RC-SE: Mando Regional Suroeste (*Regional Command South West*).

RC-W: Mando Regional Oeste (*Regional Command West*).

ROLE 2: Hospital de campaña de segundo nivel.

RTF: Formato de Texto Enriquecido (*Rich Text Format*).

SADC: Comunidad Sudafricana de Desarrollo (*Southern African Development Community*).

SCHB: Preparar, Limpiar, Mantener y Reconstruir (*Shape, Clear, Hold and Build*).

SEA: Sección Económico-Administrativa.

SFOR: Fuerza de Estabilización en Bosnia Herzegovina (*Stabilisation Force*).

SP SNR-CCC: Autoridad Española en el Centro de Coordinación de la Coalición (*Spanish Sennior in Coalition Coordination Center*).

SP SNR-HQ ISAF: Autoridad Española en el Cuartel General de la ISAF (*Spanish Sennior in headquarter of ISAF*).

SP SNR-HQ RC-W: Autoridad Española en el Cuartel General del Mando Regional Oeste (*Spanish Sennior in headquarter of Regional Command West*).

SPSNR AFG: Autoridad Española en Afganistán (*Spanish Sennior in Afghanistan*).

TACP: Equipo de Control Aerotáctico (*Tactical Air Control Party*).

TOA: Acto de Transferencia de Autoridad (*Transfer of Authority*).

TRAGSA: Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anómima.

UAV: Vehículo Aéreo no Tripulado (*Unmanned Aerial Vehicle*).

UE: Unión Europea.

UEO: Unidad de Enlace y Observación.

UEO: Unión Europea Occidental.

UHEL EA: Unidad de Helicópteros del Ejército del Aire.

UHEL ET: Unidad de Helicópteros del Ejército de Tierra.

ULOG: Unidad Logística.

UMAAD: Unidad Médica Aérea de Apoyo al Despliegue.

UMAD: Unidad Médica de Apoyo al Despliegue.

UMD: Unión Militar Democrática.

UNAMA: Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para Afganistán (*United Nations Assistance Mission in Afghanistan*).

UNAMIR: Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para Ruanda (*United Nations Assistance Mission in Rwanda*).

UNAVEM I: Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Angola I (*First United Nations Angola Verification Mission*).

UNAVEM II: Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Angola II (*Second United Nations Angola Verification Mission*).

UNEF I: Fuerza de Emergencia de las Naciones Unidas I (*First United Nations Emergency Force*).

UNFICYP: Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre (*United Nations Peacekeeping Force in Cyprus*).

UNIFIL: Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano (*United Nations Interim Force in Lebanon*).

UNOC: Operación de las Naciones Unidas en el Congo (*United Nations Operation in The Congo*).

UNOSOM II: Operación de las Naciones Unidas en Somalia II (*United Nations Operation in Somalia II*).

UNPROFOR: Fuerza de Protección de Naciones Unidas (*United Nations Protection Force*).

UNTAG: Grupo de Naciones Unidas para la Asistencia a la Transición de Namibia. (*United Nations Transition Assistance Group*).

UNTSO: Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua (*United Nations Truce Supervision Organization*).

USB: Bus Universal en Serie (*Universal Serial Bus*).

INTRODUCCIÓN

Las operaciones de paz se han convertido en las últimas décadas en uno de los cometidos más importantes que desempeñan las fuerzas armadas de gran parte de países. Cada día el mundo se encuentra más interconectado y lo que sucede en un rincón afecta al resto. Por ese motivo han emergido instrumentos para intervenir en conflictos que amenazan la estabilidad. Las operaciones de paz nacieron como un esfuerzo internacional para llevar la paz a aquellos territorios en guerra, bajo el auspicio de las Naciones Unidas, pero en su desarrollo tuvieron que enfrentarse a importantes dificultades, a consecuencia de los intereses encontrados entre las potencias hegemónicas durante el transcurso de la Guerra Fría.

Con la distensión acaecida tras el fin de la Guerra Fría llegó una nueva época en las relaciones internacionales, que permitió la eclosión de un gran número de misiones de paz para resolver conflictos por todo el mundo. Pero esa época de comedido entusiasmo pronto se encontró con nuevas dificultades que dinamitaron los intentos internacionales por devolver la paz a las regiones en guerra, con sonados fracasos como los de Bosnia, Ruanda o Somalia.

Ante esta contrariedad, las Naciones Unidas buscaron nuevas soluciones para evitar más decepciones, adaptando los mandatos, las estructuras y las dotaciones de las operaciones de paz. Entre las nuevas medidas adoptadas se encuentran: la autorización para el empleo de la fuerza a las tropas que llevan a cabo la misión, la descentralización de las propias misiones hacia organizaciones regionales, como la OTAN o la UE, y una mejora sustancial en medios humanos y materiales. La finalidad perseguida con estas soluciones es que los contingentes constituyan una fuerza con suficiente capacidad disuasoria como para frustrar los intentos de reanudar las hostilidades o transgredir los mandatos impuestos.

Las nuevas misiones, que se conocen como operaciones de estabilización, cuentan ya con los debidos medios para llevar a cabo las consignas atribuidas por las resoluciones de Naciones Unidas que autorizan su despliegue. Como contrapartida, muchas de estas operaciones quedan en manos de organizaciones regionales o de coaliciones

internacionales *ad hoc*, que las someten a sus intereses particulares. Así, dichos Estados se sirven de estas intervenciones para influir en la política y la economía de las regiones en conflicto o para perseguir su influencia y proyección exterior.

Tanto las operaciones clásicas de mantenimiento de la paz, como las más nuevas de estabilización requieren de organizaciones militares adaptadas a una nueva realidad alejada de los combates de alta intensidad y de los conflictos interestatales. Las nuevas misiones demandan de las fuerzas armadas capacidades como la cooperación con agencias civiles, el apoyo a autoridades locales, el trabajo conjunto con fuerzas internacionales, la relación con las poblaciones locales o el uso contenido de la fuerza. Todo este elenco de competencias exhorta a las organizaciones militares a adaptar sus estructuras y procedimientos a la nueva realidad.

En este contexto, como se puede inferir, es indispensable que los soldados que desempeñan estas magnas misiones, cuenten con un repertorio de destrezas diferente del que poseían los soldados guerreros destinados a combatir en guerras entre Estados. A los nuevos soldados se les exigen habilidades sociales, empatía, capacidad de decisión, contención de la fuerza, evaluación de la amenaza. Y todo ello, sin abandonar su adiestramiento militar orientado hacia el combate. Estos soldados están obligados a ser versátiles, porque operan en un entorno inestable que se transforma con gran rapidez, y puede requerir en un momento de tareas humanitarias o de reconstrucción, y en otro, de combates contrainsurgentes.

Las Fuerzas Armadas españolas se encuentran entre aquellas que han asumido el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional como misiones prioritarias. En apenas unas décadas los ejércitos españoles han pasado del aislamiento internacional y la intervención en asuntos políticos, a situarse en la vanguardia de los países contribuyentes a la estabilización de conflictos por todo el mundo. Para ello han acometido importantes reformas internas encaminadas a abandonar las hipertrofiadas y anquilosadas estructuras heredadas del Franquismo, volcadas funcionalmente hacia el control de orden público, y adoptar otras más reducidas, especializadas y funcionales.

A pesar de la creciente importancia que han adquirido las operaciones de paz en el ámbito militar y de las relaciones exteriores, no puede afirmarse que las Ciencias Sociales hayan puesto un especial interés en estudiar la cultura de los soldados, sus

actores protagonistas. Con carácter general el foco de atención se ha centrado en aspectos estratégicos o históricos de la participación militar en el exterior, sin embargo, otros como la transformación de la cultura de la organización o la adaptación de los soldados a las nuevas misiones apenas han sido abordados. Incluso abarcando el ámbito militar en general, la producción científica sigue siendo exigua en el terreno cultural, en detrimento del estudio de la guerra, las relaciones entre fuerzas armadas y sociedad. En todo caso, predomina la visión global de la organización, frente a la diversidad que descubren los estudios culturales en cualquier ámbito. Para encontrar referencias en este sentido hay que recurrir a un ámbito aún más genérico, como es el de los estudios organizacionales. Aquí sí es posible encontrar abundancia de proposiciones en torno a la complejidad cultural de las organizaciones.

Ante esta escasez de conocimiento sobre la cuestión, nos parecía de interés abordar un estudio que analizara las distintas tendencias culturales presentes entre los soldados que desempeñan operaciones de paz. Por este motivo, el objetivo general que perseguimos es el estudio de esas tendencias, a partir de los relatos ofrecidos por soldados españoles que han participado en la misión de Afganistán.

De las misiones exteriores en que ha participado España, la de Afganistán se caracteriza por haber sido una de las más complejas, peligrosas y costosas. Con trece años de duración y más de mil quinientos soldados desplegados en su momento álgido, vino a ser una de las más duraderas y que más efectivos movilizó. Además era una de las misiones más caras y, de largo, la que más vidas ha costado a España, principalmente en accidentes. Asimismo es la que se ha enfrentado a un entorno cultural más alejado del de los soldados españoles y, finalmente, es también una de las que más hostilidad ha encontrado por parte de grupos insurgentes. Todas estas características convierten a esta misión en un laboratorio ideal para una investigación antropológica centrada en las experiencias y las percepciones de los soldados protagonistas.

A esa finalidad está destinada esta tesis doctoral, que se encuentra estructurada en siete capítulos, seguidos de las conclusiones del estudio, la relación de fuentes bibliográficas consultadas y los anexos. El primer capítulo tiene como finalidad presentar el contexto histórico y social de las operaciones de paz y, en concreto, de la operación aquí estudiada, la ISAF, para garantizar la comprensión del fenómeno investigado. El segundo se centra en el estado de conocimiento existente sobre los estudios culturales

en tres ámbitos: misiones de paz, organizaciones militares y organizaciones en general. El tercero recoge el objetivo general y los objetivos específicos que, a partir de la revisión bibliográfica realizada, nos hemos propuesto. El cuarto refleja la hipótesis de partida que, a modo de orientación, esperamos encontrar, después de analizar el estado sobre la cuestión. El quinto se centra en el marco teórico que hemos planteado para explicar los distintos aspectos encontrados en la investigación. El sexto se ocupa del proceso metodológico que hemos seguido para alcanzar nuestros objetivos, desde la recogida de datos hasta la escritura final de los resultados. Y el séptimo recoge los resultados de la investigación, estructurados en torno a bloques temáticos y agrupaciones culturales encontradas. Cierra la tesis el apartado de las conclusiones que se derivan de los resultados.

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL FENÓMENO

En el contexto histórico posterior a la Guerra Fría ha crecido el interés por desplegar misiones de paz en zonas de conflicto, motivado en parte por un intento de exportar la paz por todo el mundo, pero también con la intención de extender la influencia de los países y organizaciones participantes. De este modo, las misiones de paz se han erigido como poderosos instrumentos en manos de los Estados para sus relaciones internacionales.

En ese contexto, las fuerzas armadas de estos países se han visto obligadas a adoptar nuevas funciones a las que en muchos casos no estaban acostumbradas, que han demandado la adaptación de sus estructuras y procedimientos. Las misiones de paz exigen nuevos retos para los soldados[1], como el trabajo en colaboración con fuerzas internacionales, la relación constante con la población civil o la contención en el uso de la fuerza. Todo lo cual representa un importante desafío para los ejércitos acostumbrados al combate y la acción a distancia de las poblaciones.

Uno de los territorios donde la comunidad internacional ha participado con un mayor esfuerzo político, diplomático y militar es Afganistán. Un país tan alejado de Occidente, geográfica y culturalmente, que apenas era conocido con anterioridad a los atentados de septiembre de 2001. Afganistán se asienta en una complicada región árida y montañosa, cruce de caminos para grandes potencias históricas, que se han disputado permanentemente su dominio. Su mezcolanza étnica y la intricada compartimentación de su territorio hacen que permanezcan culturas tribales en régimen de virtual aislamiento, lo cual deriva en que la lealtad de sus gentes orbite en torno a los notables locales.

La intervención en Afganistán tuvo como objetivo inicial la lucha contra el terrorismo internacional de Al-Qaeda, auspiciado por el régimen talibán, que gobernaba de facto el país. Pero además existía un interés internacional por controlar una región eternamente disputada, por su situación estratégica, entre potencias regionales y por constituir lugar

[1] El vocablo "soldado" tiene un doble uso en este texto; por un lado nos referirnos al grado militar situado en la base de los ejércitos, por debajo del de cabo, y, por otro, a los militares en general.

de paso obligado de importantes recursos. En esas circunstancias se desplegó una importante fuerza internacional que no ha dejado de modificarse para hacer frente a la situación estratégica cambiante, a la vez que demandaba de la comunidad internacional un importante esfuerzo económico, político y militar.

Las Fuerzas Armadas españolas participaron desde el primer momento en la misión de Afganistán, tanto en la operación Libertad Duradera, como en la ISAF. Con el paso del tiempo y la evolución del entorno, la fuerza española ha ido aumentando en contribución personal y funcional, asumiendo de este modo importantes responsabilidades, como el adiestramiento de tropas afganas, el combate contra la insurgencia o la reconstrucción de la provincia de Badghis[2].

El presente capítulo está destinado a describir el contexto del fenómeno estudiado, las tendencias culturales entre el personal militar destinado en la misión española de Afganistán. Para lo cual es preciso analizar la evolución histórica y la situación actual de las operaciones de paz en general, de la propia misión en Afganistán y de las Fuerzas Armadas españolas. De este modo, el capítulo lo hemos dividido en seis apartados que abordan respectivamente: la evolución del contexto y la clasificación tipológica de las misiones de paz, la evolución histórica de las Fuerzas Armadas españolas, la participación de las Fuerzas Armadas españolas en misiones de paz, el contexto de Afganistán, la misión en Afganistán, y la participación en esa misión de los ejércitos españoles.

1.1. Las misiones de paz

La intervención de los Estados en conflictos o catástrofes externas ha sido una constante a lo largo de la historia, pero no es hasta la creación de las Naciones Unidas, cuando esa tarea queda regulada jurídicamente a través de los mecanismos previstos en su Carta fundacional[3]. La evolución de las misiones de paz corre paralela a la de la propia Organización de las Naciones Unidas, donde nacieron y donde tienen su inserción en el

[2] En la Imagen 3 se puede observar su situación geográfica dentro del país.

[3] *Carta de las Naciones Unidas*, firmada en San Francisco, Estados Unidos, el 26 de junio de 1945. Entrada en vigor: 24 de octubre de 1945.

derecho internacional. En este apartado vamos a analizar la evolución del contexto histórico que favoreció la aparición de las misiones de paz y veremos cómo los mecanismos para la resolución de conflictos han atravesado diferentes etapas, cada una de las cuales ha contado con uno o varios modelos predominantes de operaciones de paz. Bajo el primer epígrafe vamos a describir la evolución del contexto internacional que ha visto aparecer el fenómeno de las operaciones de paz, y en el segundo analizamos la evolución histórica y la clasificación de estas misiones.

1.1.1. Evolución contextual de las misiones de paz

El interés internacional por la paz tiene antecedentes que se pueden rastrear desde que en 1896 Nobel creó el Premio para la Paz. Ese interés no dejó de crecer y dio lugar a la aparición de las primeras instituciones internacionales encargadas de velar por la defensa de la paz (Salas López, 1983). La primera organización nacida con esa finalidad fue la Sociedad de Naciones, creada en 1920 tras la Primera Guerra Mundial, junto a la Corte Internacional de Justicia de La Haya (Fuente Cobo, 2002). Años después, el Pacto Briand-Kellog, firmado en París en 1928[4], proponía abiertamente la renuncia a la guerra. No obstante, la creación de estas instituciones no fue óbice para que se desencadenara con posterioridad la guerra más sangrienta de la historia, la Segunda Guerra Mundial.

Después de la devastación dejada por la Segunda Guerra Mundial el mundo se polarizó en torno a los bloques occidental y soviético, que durante cuatro décadas mantuvieron bajo tensión al mundo, en lo que se conoció como Guerra Fría. En ese escenario, una parte del mundo, encabezada por una Europa destruida por años de guerra, se posicionó a favor de adoptar soluciones pacíficas para la gestión de los conflictos internacionales. Sin embargo, ese espíritu de conciliación no lo tendría fácil para abrirse paso en un mundo dividido en bloques.

[4] El Tratado General de renuncia a la guerra, más conocido como Pacto Briand-Kellog, fue firmado en París, el 27 de agosto de 1928, por los jefes de Estado de Alemania, Estados Unidos, Bélgica, Francia, Reino Unido, Italia, Japón, Polonia, Checoslovaquia y las colonias británicas.

El fracaso en la prevención de conflictos de la Sociedad de Naciones constató la necesidad de crear una organización respaldada jurídicamente, con atribuciones para la prevención y resolución de controversias. La Carta de las Naciones Unidas es un alegato a favor de la paz, en la que su artículo 1º anuncia que los propósitos de las Naciones Unidas son: "*Mantener la paz y la seguridad internacionales*". Con esta finalidad, la Organización se dota de instrumentos legales recogidos los capítulos VI y VII de la Carta. El Capítulo VI versa sobre "*Arreglo pacífico de controversias*", y el Capítulo VII sobre "*Acción en caso de amenazas a la paz, quebrantamientos de la paz o actos de agresión*". Es decir, contempla tanto recursos diplomáticos como coercitivos para garantizar la paz[5].

No obstante, a la hora de establecer misiones de paz, cada bloque vetaba todas aquellas resoluciones que contravenían sus intereses. Lo cual estaba favorecido por la propia estructura de los órganos de decisión de la Organización de Naciones Unidas, aún vigente[6].

> "*En la práctica, Naciones Unidas abandonó durante la guerra fría todo intento de seguridad colectiva, porque el enfrentamiento entre los bloques occidental y socialista provocó el veto continuado a las decisiones y actuaciones del CS*[7]" (Iglesias Velasco, 2009: 183).

En otras ocasiones, al contrario, ha sido precisamente el interés de los Estados o las organizaciones regionales el que ha favorecido procesos de pacificación, en la medida que las misiones de paz se han erigido en un poderoso instrumento para la proyección de su influencia hacia el exterior o para responder a compromisos internacionales (Cuenca, 2007). Así pues, el interés por la paz, encabezado por las Naciones Unidas, ha ido abriéndose paso entre múltiples dificultades y consolidando distintas formas de abordar los conflictos, hasta donde los intereses de los Estados le han permitido.

[5] En el ANEXO I relacionamos las operaciones de paz dirigidas por la ONU.

[6] El Consejo de Seguridad de Naciones Unidas se encuentra compuesto por quince miembros. De ellos, cinco son permanentes y el resto no permanentes, elegidos por la Asamblea General por periodos de dos años. Los cinco permanentes son los vencedores de la Segunda Guerra Mundial, Estados Unidos, Rusia, China, Reino Unido y Francia, que tienen derecho de veto y pueden bloquear en solitario cualquier resolución encaminada a desplegar una misión de paz.

[7] Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

Esta situación fue la que imperó durante la época que abarca desde la creación de la Organización de Naciones Unidas hasta el final de la Guerra Fría, a finales de la década de 1980. La parálisis factual del Consejo de Seguridad llegó a tal extremo, que la Asamblea General de las Naciones Unidas se vio obligada a intervenir en dos ocasiones para sortear los repetidos bloqueos del Consejo de Seguridad, a través de la resolución conocida como "Unión Pro Paz"[8]. Esta Resolución fue una medida que adoptó la Asamblea General ante la inacción del Consejo de Seguridad en el año 1950, con la finalidad de intervenir en la Crisis de Corea. Esta intervención derivó en la aprobación de dos misiones de paz durante el periodo de la Guerra Fría, amparándose en el Capítulo VI, por el que queda abierta la opción de que la Asamblea General disponga las medidas para el arreglo pacífico de controversias en caso de de que el Consejo de Seguridad se encuentre bloqueado por falta de unanimidad. Al contrario, el Capítulo VII, restringe la potestad al Consejo de Seguridad cuando las medidas son coercitivas (Manero, 2006: 28):

> "*[…] La inacción del Consejo de Seguridad condujo a que algunos Estados, siguiendo la iniciativa de Estados Unidos, dirigieran sus expectativas sobre el mantenimiento de la paz y seguridad internacionales a la Asamblea General, lo que dio lugar a la adopción de la Res. 377 (V) el 3 de noviembre de 1950, conocida como* Unión pro paz[9]. *En esta resolución la* Asamblea General se atribuía la competencia subsidiaria de la acción del Consejo de Seguridad en el mantenimiento de la paz y seguridad internacionales".

Además de la Resolución 377 (V), las operaciones de mantenimiento de la paz fueron las soluciones que la ONU encontró para mediar en los conflictos internacionales sin que el Consejo de Seguridad paralizase las medidas por los intereses enfrentados de sus miembros permanentes. Las Operaciones de Mantenimiento de la Paz, por su carácter imparcial y por estar acordadas en consenso por las partes, fueron aceptadas generalmente durante la Guerra Fría. Aunque, no obstante, solo se alcanzó ese consenso en trece ocasiones, una cifra muy reducida en comparación con la época posterior a la

[8] Resolución 377 (V) *Unión pro paz*, de la Asamblea General de las Naciones Unidas, del 3 de noviembre de 1950.

[9] En las citas textuales de este trabajo reproducimos en tipografía normal los fragmentos que en el texto original aparecen en cursiva.

Caída del Muro de Berlín, en 1989. Según el Programa de Paz[10], redactado por Boutros Ghali, Secretario General de las Naciones Unidas en 1992, las operaciones de mantenimiento de la paz constituyen:

> "*[…] El despliegue de una presencia las Naciones Unidas, en el terreno, hasta ahora con el consentimiento de todas las partes interesadas, y como norma, con la participación de personal militar o policial de las Naciones Unidas y frecuentemente, también personal civil. Las actividades de mantenimiento de la paz constituyen una práctica que aumenta las posibilidades de prevenir los conflictos y establecer la paz*".

Estas operaciones de mantenimiento de la paz podían ser de dos tipos: observadores militares desarmados (MO[11]), como la pionera misión UNTSO[12], desplegada en 1948 para vigilar la tregua entre Palestina e Israel; o unidades militares al completo y armadas, normalmente con armamento ligero, también conocidas como Fuerzas de Mantenimiento de la Paz (FMP). La primera operación con fuerzas fue la UNEF I[13], desplegada en 1956 en el Sinaí, con motivo de la Crisis de Suez. A partir de esta misión, los soldados comenzaron a emplear cascos o prendas de cabeza de color azul, que caracterizarán a las siguientes misiones de Naciones Unidas, motivo por el que se conoce a los soldados de esta organización como "cascos azules" o "boinas azules". Las operaciones de esta primera generación quedaron definidas por el Secretario General Dag Hammarskjöld cuando estableció el mandato de la UNEF I, que junto a las misiones de observadores pasaron a conocerse como "operaciones de mantenimiento de la paz" y que en la actualidad son también conocidas como "misiones clásicas".

---

[10] *Un Programa de Paz*, Documento A/47/277 del Secretario General de Naciones Unidas Boutros B. Ghali, de 17 de junio de 1992.

[11] *Military Observers*.

[12] Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua (*United Nations Truce Supervision Organization*).

[13] Fuerza de Emergencia de las Naciones Unidas I (*First United Nations Emergency Force*).

Estas operaciones constituyeron el modelo que se siguió durante el largo periodo de la Guerra Fría[14], desde la creación de la primera misión de paz de la ONU, en 1948, hasta finales de la década de 1980. Todas han sido llevadas a cabo por las Naciones Unidas y constituyen la primera generación de operaciones de paz[15]. Las cuales están basadas en el consenso internacional y en una escasa intromisión en los asuntos nacionales de los países afectados.

A partir del fin de la Guerra Fría se sucedieron varios acontecimientos que transformaron profundamente el contexto internacional. Los más importantes son: la globalización comercial y financiera; la emergencia de nuevas potencias, como China e India; y la aparición de nuevos riesgos como el ciberterrorismo o el terrorismo global (Beck, 2002: 2-3):

> "*De hecho, se colapsa la idea misma de controlabilidad, certidumbre o seguridad, tan fundamental en la primera modernidad. Está constituyéndose un nuevo tipo de capitalismo, un nuevo tipo de economía, un nuevo tipo de orden global, un nuevo tipo de sociedad y un nuevo tipo de vida personal, todos los cuales difieren de fases anteriores del desarrollo social. Por tanto, sociológica y políticamente necesitamos un cambio de paradigma, un nuevo marco de referencia*".

Esta etapa ha sido bautizada por algunos autores[16] como "posmoderna" (Bauman, 2001; Lyotard, 1987) y se caracteriza, entre otros factores, por la disminución de la importancia de los Estados nacionales frente a la creciente relevancia de las organizaciones internacionales:

---

[14] Vega Fernández (2010a) clasifica las operaciones de paz de todas las organizaciones en tres generaciones; si bien, admite como razonable incluir la Fuerza Internacional de Asistencia a la Seguridad en Afganistán en una cuarta generación. La clasificación en generaciones obedece a un criterio más lógico que cronológico, pues algunas misiones se han adelantado a su generación y muchas otras, pertenecientes a generaciones anteriores, se han desplegado cuando ya habían aparecido otras generaciones posteriores. Así mismo, Vacas (2006) clasifica las misiones de paz solo de la ONU, en cuatro generaciones.

[15] Excepto la misión en el Congo (UNOC), en el año 1960, que responde a características propias de la tercera generación (Vacas, 2006).

[16] Para hacer referencia a esta etapa también se emplean otros términos, como "modernidad tardía" (Giddens, 1993), "modernidad reflexiva" (Beck, 1996; Beck y otros, 1997; Giddens, 1993), "segunda modernidad" (Beck, 2002) o "modernidad líquida" (Bauman, 2003).

> "*La globalidad quiere decir que se rompe la unidad del Estado nacional y de la sociedad nacional y se establecen unas relaciones nuevas de poder y competitividad, unos conflictos y entrecruzamientos entre, por una parte, unidades y actores del mismo Estado nacional y, por la otra, actores, identidades, espacios, situaciones y procesos sociales transnacionales*" (Beck, 1998: 43).

Un mundo que algunos autores han convenido en llamar "posmoderno" (Lyotard, 1987), y que Beck (2002: 2) caracteriza por "*la globalización, la individualización, la revolución de los géneros, el subempleo y los riesgos globales*". Es, en definitiva, una época de grandes transformaciones, donde el orden ha dado lugar a un estado cambiante, y las grandes certezas de antaño, ahora son dudas, como describe Lyotard (*Op. Cit.*: 10):

> "*Simplificando al máximo, se tiene por 'postmoderna' la incredulidad con respecto a los metarrelatos. Esta es, sin duda, un efecto del progreso de las ciencias; pero ese progreso, a su vez, la presupone. Al desuso del dispositivo metanarrativo de legitimación corresponde especialmente la crisis de la filosofía metafísica, y la de la institución universitaria que dependía de ella. La función narrativa pierde sus funciones, el gran héroe, los grandes peligros, los grandes periplos y el gran propósito*".

Es innegable que las últimas décadas han transformado el mundo y, por ende, los escenarios y la naturaleza de las misiones militares. Por un lado, el poder de los Estados se ha mermado en detrimento de organizaciones internacionales que operan a un nivel global. Como asegura Beck (2002: 21): "*La globalización implica el debilitamiento de las estructuras estatales, de la autonomía del poder del estado*". Además, el colapso de la Unión Soviética destruyó el orden mundial imperante, estructurado a partir de la rivalidad entre bloques:

> "*Antes de la caída del bloque comunista, la situación mundial era contingente, errática y caprichosa, pero su naturaleza estaba oculta por la reproducción cotidiana del equilibrio entre las potencias mundiales, que agotaba las energías y absorbía el pensamiento. Al dividir el mundo, la política de las potencias creaba la ilusión de la totalidad. Para integrar nuestro mundo común, se*

> *asignaba a cada rincón, por minúsculo e insignificante que fuese, su función en el 'orden global de las cosas', es decir, en el conflicto entre las dos potencias*" (Bauman, 2011: 79).

El nuevo escenario obliga a los militares a desempeñar nuevas misiones y a convivir con soldados de otras naciones. Además, el aumento de la repulsión a la violencia a partir de la Primera Guerra del Golfo (Martínez Paricio, 2000), exhorta a las organizaciones militares a hacer un uso contenido de la fuerza en el desarrollo de sus misiones.

En este nuevo contexto, la situación anterior de bloqueo del Consejo de Seguridad dio paso a una coyuntural cooperación entre los miembros del Consejo de Seguridad, justificada en parte por las dificultades políticas y económicas que afectaban a Rusia y China. Esta época conllevó una eclosión de las operaciones de paz por todo el mundo, multiplicándose pronto el número de las realizadas con anterioridad. A su vez, el fin de la Guerra Fría también dejó abiertos numerosos conflictos intraestatales derivados del anterior antagonismo entre bloques, que tuvieron que resolverse mediante operaciones de paz desarrolladas por primera vez para intervenir en los asuntos internos de países soberanos (Vega Fernández, 2005).

El germen de esos conflictos hay que ubicarlo en el apoyo que los bloques, occidental y soviético, brindaban a los bandos beligerantes. Tras la caída del bloque soviético, las Naciones Unidas vieron el camino despejado para intervenir en esas regiones y resolver las controversias que mantenían, a través de operaciones de paz. Gran parte de estos conflictos habían hundido las estructuras estatales, por lo que las misiones de paz se vieron obligadas a asumir nuevas funciones, como la reconstrucción de instituciones e infraestructuras, que permitieran la consolidación de una paz duradera.

En esta segunda generación de operaciones de paz surgen los conceptos de "consolidación de la paz" y de "diplomacia preventiva". La consolidación de la paz es un conjunto de medidas encaminadas a evitar que se reanude la violencia, una vez alcanzada la paz. Por su parte, la diplomacia preventiva constituye un esfuerzo de la comunidad internacional para adelantarse al inicio de las hostilidades, mediante el despliegue de tropas con fines disuasorios o mediante el diálogo político. Estas medidas son aplicadas fundamentalmente en conflictos intraestatales, donde buena parte de las

estructuras del Estado están destruidas por la acción de la guerra y se requiere el despliegue de unidades militares y civiles sobre el terreno, para reconstruirlas, e incluso adoptar en muchos casos sus funciones. Es evidente que las misiones de esta etapa se involucran de una forma sin precedentes en los asuntos internos de los Estados, algo solo posible gracias al desbloqueo del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, tras la Guerra Fría.

Ante la irrupción de estas nuevas misiones, el Secretario General Butros Ghali desarrolló en 1992 una nueva clasificación de las operaciones de paz, con seis categorías: Diplomacia preventiva, Medidas de establecimiento de la paz, Operaciones de Mantenimiento de la Paz (PK)[17], Medidas de Consolidación de la paz, Medidas de Imposición de la Paz (PE)[18], y Ayuda humanitaria. Aunque esta clasificación pronto quedaría superada, ante la complejidad de las misiones que estaban por llegar.

La misión UNPROFOR[19], desplegada en la antigua Yugoslavia entre los años 1992 y 1995, nació como propia de la segunda generación; esto es, como una operación de consolidación de la paz. Pero su evolución y los errores cometidos durante su mandato hicieron que se transformara radicalmente y diera lugar a la tercera generación de operaciones de paz (Vega Fernández, 2005). La misión fue desplegada sin el consentimiento de una de las partes, la serbobosnia, por lo que su legitimidad jurídica quedaba en entredicho, al no responder a uno de los principios básicos que regían el despliegue de operaciones de paz, que es la imparcialidad. Lo cual condujo a una constante agresión hacia las fuerzas, que obligó a la Organización de Naciones Unidas a adoptar medidas para dotar de nuevas capacidades a la misión y adaptarse a la situación cambiante, pero lo hizo sin los medios necesarios para llevarlas a cabo y sin redactar un nuevo mandato que amparase esas nuevas capacidades (Vacas, 2006: 130):

> "*La flexibilidad característica de las O.M.Ps[20] se llevó al extremo, saltándose los límites más básicos y que definían este tipo de operaciones, con lo que se*

[17] Por sus siglas en inglés de: *Peacekeeping*.

[18] Por sus siglas en inglés de: *Peace Enforcement*.

[19] Fuerza de Protección de Naciones Unidas (*United Nations Protection Force*).

[20] Operaciones de Mantenimiento de la Paz.

difuminó su carácter y, con ello, su propia naturaleza: al encargarles nuevas funciones que sólo podían cumplirse olvidándose del principio de imparcialidad y, en numerosas ocasiones, teniendo que usar la fuerza más allá de la legítima defensa, no sólo se perdía –como, por lo demás, es natural en el contexto de un conflicto armado– la necesaria confianza de las partes en un tercero imparcial, que ya no era tal, y con ello su imprescindible cooperación con la operación –que, por lo demás dejó de considerarse imprescindible–; sino que, con todo ello, se difuminó la esencial aunque difícil –the thin blue line*, como la denomina la doctrina anglosajona– distinción entre operaciones de naturaleza consensual –O.M.Ps– y de naturaleza coercitiva –operaciones de imposición de la paz– que responden a principio jurídicos bien diferentes y que, por consiguiente pueden, y deben, ser utilizadas para cumplir funciones también diferentes en cada caso*".

Ante estas circunstancias, la misión fracasó en su intento de pacificar el conflicto y la comunidad internacional se vio obligada a adoptar un nuevo tipo de misiones. Mediante una operación bélica de imposición de paz, llevada a cabo por la OTAN, conocida como *Deliberate Force*[21], se obligó al bando serbobosnio a aceptar los Acuerdos de Dayton, de noviembre de 1995, con los que se establecía una administración internacional en el territorio, a modo de protectorado. Tras esa operación bélica se desplegó otra misión de la OTAN, la IFOR[22], cuyo mandato estribaba en supervisar el cumplimiento de los Acuerdos de Dayton, por los que se ponía fin a las hostilidades, y separar a las fuerzas contendientes. Esta misión estaba autorizada de forma expresa para emplear la fuerza con el fin de garantizar el cumplimiento de la misión, amparándose en el Capítulo VII de la Carta de Naciones Unidas, y constituye la primera operación de estabilización (Vega Fernández, 2005).

El fracaso de la UNPROFOR, junto al de la UNOSOM II[23] en Somalia y de la UNAMIR[24] en Ruanda, dio lugar a una profunda reflexión en el seno de la

[21] Fuerza Deliberada.

[22] Fuerza de Implementación (*Implementation Force*).

[23] Operación de las Naciones Unidas en Somalia II (*United Nations Operation in Somalia II*).

[24] Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para Ruanda (*United Nations Assistance Mission in Rwanda*).

Organización, que trajo importantes modificaciones en las misiones del futuro. Entre ellas destaca la autorización para emplear la fuerza por parte de las tropas de la misión, recurriendo al Capítulo VII de la Carta de Naciones Unidas, y la tendencia a delegar estos despliegues en organizaciones regionales[25], como la OTAN[26] o la UE[27] (Alía, 2002: 1):

> "*Las transformaciones de la Postguerra Fría, las expectativas que produjeron en Naciones Unidas, sus fracasos en Somalia, Ruanda y Yugoslavia, así como su crisis económica, produjeron un fenómeno nuevo en las misiones de paz: su regionalización. Se entiende por tal el proceso de cesión de las iniciativas, constitución, despliegue y gestión, en suma, de las misiones de paz por organizaciones internacionales de carácter regional*".

De esta forma, la ONU dispone de una gran cantidad de recursos materiales y humanos a su disposición para desplegar misiones por todo el mundo, sin comprometerse directamente en los conflictos. Esta regionalización, o externalización (Ibíd.), conlleva varias ventajas y también algunos inconvenientes. Entre las ventajas se encuentra el interés que los países miembros de la región tienen en que se resuelva el conflicto, para que no les afecten sus consecuencias; el grado de conocimiento de las circunstancias que rodean al conflicto por sus vínculos culturales; y una mayor legitimación por su proximidad, frente a otras organizaciones o naciones lejanas geográfica y culturalmente. Entre los inconvenientes están: el deficiente estado financiero de muchas de esas organizaciones, la parcialidad con la que actúan en muchas ocasiones y la dificultad para llevarlas a cabo por naciones carentes de sistemas democráticos (Ibíd.).

[25] La lista de organizaciones internacionales que despliegan misiones de paz es larga, además de la propia Organización de Naciones Unidas (ONU), se encuentran las siguientes: Unión Europea (UE), Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), Unión Europea Occidental (UEO), Organización para la seguridad y cooperación en Europa (OSCE), Organización para la Unidad Africana (OAU), Unión Económica y Aduanera Centroafricana (CACEU), Comunidad Económica de Estados Occidentales Africanos (ECOWAS), Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (IGAD), Comunidad Sudafricana de Desarrollo (SADC), Asociación de Naciones Sudasiáticas (ASEAN), Comunidad de Estados Independientes (CIS), Cooperación Económica del Mar Negro (BSEC), Organización de Estados Americanos (OEA), Comunidad Caribeña (CC), Comité Consultivo Legal Afro-asiático (AALCC), Secretaría de la Comunidad Británica (CS), Liga de Estados Árabes (LAS), Organización de la Conferencia Islámica (OIC). A las cuales habría que añadir coaliciones internacionales *ad hoc* y Estados que actúan en solitario como la Federación Rusa o Estados Unidos (Alía, 2002).

[26] En el ANEXO II relacionamos las operaciones llevadas a cabo por la OTAN.

[27] En el ANEXO III se relacionan las operaciones desplegadas por la Unión Europea.

Otra característica de las operaciones de esta generación es el retorno de lo militar frente a lo civil de la anterior etapa. En efecto, tanto las misiones de imposición como las ulteriores de consolidación de la paz están dirigidas y realizadas fundamentalmente por militares, debido fundamentalmente a la situación de inestabilidad imperante, que requiere de abundante presencia militar a fin de asegurar la zona.

En el año 2000, el Secretario General de la ONU Kofi Annan encargó a un grupo de expertos presidido por el diplomático argelino Lakhdar Brahimi, conocido como "Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas", la redacción de un informe en el que quedaran reflejadas una serie de recomendaciones sobre cómo mejorar la organización de misiones de paz. Las más importantes son que la fuerza desplegada represente una "*verdadera amenaza disuasiva*", que cuente con autorización para el empleo de la fuerza y disponga de los medios humanos y materiales necesarios para llevar a cabo la misión (Vacas, 2006: 156). Algunas de las misiones inspiradas por este Informe son la MINUSTAH[28], desplegada en Haití en 2004; MONUSCO[29] en la República Democrática del Congo, en 2010; o la UNIFIL[30], desplegada en el Líbano desde 1978 y que desde 2006 evolucionó hacia una operación compleja.

A partir de entonces se sustituirá el concepto de Operaciones de Mantenimiento de la Paz por el de Operaciones de Paz, al incluir tanto operaciones de mantenimiento como de imposición de paz. Estas quedarán clasificadas en "operaciones tradicionales" para referirse a las operaciones de mantenimiento de la paz de la primera generación y "operaciones complejas" para las surgidas en la segunda y tercera generación (Lozano, 2009), entre las que se encuentran las operaciones de consolidación de la paz y las de estabilización. En esta última categoría, a grandes rasgos, habría que ubicar a la ISAF, objeto de este estudio. En el quinto apartado de este capítulo profundizamos sobre las particularidades que hacen de esta misión un caso singular.

[28] Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (*United Nations Stabilization Mission in Haiti*).

[29] Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (*The United Nations Organization Stabilization Mission in the Democratic Republic of the Congo*).

[30] Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano (*United Nations Interim Force in Lebanon*).

1.1.2. Clasificación tipológica de las misiones de paz

Una vez analizada la evolución del contexto histórico de las misiones de paz, vamos a establecer una clasificación de estas operaciones militares, tomando como referencia el modelo generacional de Vega Fernández (2010a). Según este autor, como hemos analizado en el anterior subapartado, la primera generación de operaciones de paz dio lugar a lo que se conoce como "mantenimiento de la paz". La segunda generación originó un nuevo tipo de operaciones más complejas, conocidas como "operaciones de consolidación de la paz". Por último, la tercera generación alumbró las operaciones de estabilización. Aunque cada época ha contado con otras operaciones, además de las mencionadas, estas son las que han predominado en cada generación. En las siguientes líneas vamos a analizar las características distintivas de cada una de estos tres tipos de misiones:

1. Operaciones de mantenimiento de la paz.

2. Operaciones de consolidación de la paz.

3. Operaciones de estabilización.

1. Las operaciones de mantenimiento de la paz constituyen la primera experiencia en lo que se ha llamado como "sistema de seguridad colectiva" (Hernández Sierra, 2009), durante las cuatro décadas que se prolongó la Guerra Fría. Estas misiones constituyen la primera generación de operaciones de paz y contaban con las siguientes características: la existencia de un acuerdo de paz previo, el consentimiento de las partes en conflicto, la imparcialidad de las fuerzas de la misión y la restricción del uso de la fuerza exclusivamente a casos de legítima defensa (Manero, 2006). Estas premisas se convirtieron en principios rectores para las operaciones desarrolladas durante esta época. Este concepto de operaciones no se encontraba explicitado en la Carta de las Naciones Unidas, que solo contempla las medidas diplomáticas en el Capítulo VI y las coercitivas en el Capítulo VII (Manero, 2006). El Secretario General de Naciones Unidas entre los años 1953 y 1961, Dag Hammarskjold, situó de manera informal estas operaciones "en el Capítulo VI y medio de la Carta", por encontrarse a mitad de camino entre las medidas diplomáticas del Capítulo VI y las coercitivas del VII:

"*[…] Las peculiaridades de las O.M.Ps. no permiten su ubicación en una parte determinada del articulado de la Carta. De hecho, el Secretario General Dag Hammarskjöld afirmó que las O.M.Ps. Se situaban en el* Capítulo VI y medio. *Esta forma tan gráfica de* enmarcar jurídicamente *a las O.M.Ps. Las coloca a medio camino entre los mecanismos de arreglo pacífico de controversias (Capítulo VI) y la acción del Consejo de Seguridad en caso de amenaza o quebrantamiento de la paz y la seguridad internacionales (Capítulo VII)*" Manero, Ibíd.: 29).

Se trataba, pues, de operaciones basadas en el consenso internacional, desplegadas para verificar un acuerdo de paz ya alcanzado y con un grado de intromisión mínimo. Como hemos visto en el anterior epígrafe, la parálisis del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas no permitía desplegar otro tipo de operaciones más intrusivas. Ese momento llegó con el desmoronamiento de la Unión Soviética y el final de la Guerra Fría.

2. Las operaciones de consolidación de la paz suponen un avance en cuanto a objetivos alcanzados por las Naciones Unidas, en la medida en que no se limitan a verificar acuerdos de paz, sino que, además, trabajan para evitar que los conflictos rebroten. Como hemos visto, con el final de la Guerra Fría se abrió la segunda generación de operaciones de paz (Vega Fernández, 2005). Esta etapa está marcada por el desbloqueo del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, que permite el despliegue de una gran cantidad de misiones, antes paralizadas por los intereses divididos entre los bloques occidental y soviético. La mayor parte de los conflictos en los que se interviene durante esta etapa son guerras civiles, animadas por la tensión entre bloques. Por consiguiente, las misiones de esta generación se caracterizan por separar facciones en conflicto dentro de Estados soberanos, algo que antes se consideraba como una injerencia en asuntos internos (Ibíd.: 5):

"*Es decir, se convierten en operaciones de 'intervención' (con el consentimiento de las partes) en los asuntos internos de un país soberano (reservando el término 'injerencia' para la intervención en los asuntos internos de un país soberano sin el consentimiento de, al menos, alguna de las partes), lo que las obliga a transformarse de operaciones exclusivamente (o casi exclusivamente) militares en operaciones 'multidimensionales', en las que al lado de las fuerzas*

*militares, que ahora pasan a denominarse 'división militar' de la operación, aparecen las divisiones policial, electoral, de derechos humanos, etcétera y en operaciones 'sistémicas' en las que ya no intervendrán solamente los Departamentos de Asuntos Políticos (DPA) y de DPKO (*Departament of Peace Keeping Operations*) de la Secretaría General de las Naciones Unidas, sino que ésta tendrá que trabajar en íntima cooperación con otras agencias del propio sistema de las Naciones Unidas*".

La otra característica que describe a esta generación es la multidimensionalidad, pues a la división militar se añaden otras civiles, como la policial, electoral, humanitaria, etc. Esta compleja estructura pasa a estar bajo el mando de un representante especial del Secretario General de las Naciones Unidas, al contrario de las anteriores misiones, que estaban dirigidas por un cargo militar (Ibíd.).

Por lo demás, las operaciones de consolidación de la paz cuentan con las mismas características que las de mantenimiento de la paz: autorización del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, dirección estratégica del Secretario General de las Naciones Unidas, consentimiento de las partes y empleo restringido de la fuerza a casos de legítima defensa. La primera misión de esta generación fue el UNTAG[31], desplegado en 1989 en Namibia.

3. Las operaciones de estabilización son propias de la tercera generación de operaciones de paz, surgida tras los fracasos de la UNPROFOR en Bosnia, de la UNOSOM II en Somalia y de la UNAMIR en Ruanda. Esta nueva tipología introduce cambios trascendentales, como prescindir del consentimiento de todas las partes, recurrir a la fuerza para imponer el mandato de la misión y no solo como autodefensa, delegar funciones en organizaciones regionales e imponer una administración internacional para asumir las funciones estatales. Además, su despliegue suele estar precedido por otras operaciones de carácter bélico, orientadas a forzar el acuerdo de paz o el cese de la violencia.

[31] Grupo de Naciones Unidas para la Asistencia a la Transición de Namibia (*United Nations Transition Assistance Group*).

> "*Este nuevo tipo de operación militar de gestión de crisis, que acabará conociéndose como 'operaciones de estabilización', son ya operaciones debidamente dotadas de los medios adecuados […], cuya misión no es ya cooperar al mantenimiento de una paz voluntariamente acordada previamente por las partes, sino imponerla por mera presencia disuasoria, impidiendo la reanudación de las hostilidades*" (Vega Fernández, 2010a: 56).

Se trata, pues, de un paso más allá respecto a los conceptos de mantenimiento y de consolidación de la paz, que incorpora importantes innovaciones en la gestión de crisis internacionales. Estas operaciones, como hemos reflejado, suelen estar asumidas por organizaciones regionales, del tipo de la OTAN o la UE, tanto para evitar el desgaste en el prestigio de la ONU, como para disponer de la ingente cantidad de recursos humanos y logísticos con que cuentan estas organizaciones. Así mismo, estas nuevas operaciones se involucran de una forma sin precedentes en los asuntos internos de naciones soberanas, con la intención de forzar a las partes a alcanzar aquellos acuerdos que la comunidad internacional demanda. Esto exige habitualmente el empleo de la fuerza, tanto por parte de las operaciones bélicas previas, como por la propia operación de estabilización. Toda esta complejidad de funciones se suma en la mayoría de casos a otras funciones avanzadas por operaciones anteriores de consolidación de la paz, como la reconstrucción física e institucional, el apoyo a la gobernabilidad, la reforma del sector de la seguridad o la ayuda humanitaria. En resumen, estas operaciones responden a unos retos formidables, a través de costosos y enormes despliegues de medios humanos y materiales.

En esta categoría cabe ubicar la misión estudiada aquí, la ISAF (Fuerza Internacional de Asistencia a la Seguridad en Afganistán), desplegada en Afganistán desde el año 2002 por una coalición internacional y desde 2003 por la OTAN. Se trata de una misión de una gran complejidad estructural y funcional, que ha acometido colosales tareas, como la ayuda a la gobernabilidad del país, la reconstrucción de infraestructuras o la lucha contrainsurgente. Aunque, como avanza Vega Fernández (2010a), esta operación cuenta con algunas características que apuntan hacia la emergencia de un nuevo tipo de operaciones, aún más complejo:

> "*[…] Empiezan a darse circunstancias como las de la Fuerza Internacional para la Asistencia a la Seguridad de la OTAN en Afganistán, ISAF, idealmente*

concebida inicialmente como una operación de gestión crisis de estabilización, obligada, no obstante, a desarrollar su mandato en un escenario de guerra contrainsurgente que la obliga a pasar de la disuasión a la acción, que es, en definitiva, lo que diferencia a las operaciones de estabilización (gestión de crisis) de las de contrainsurgencia (bélicas o de guerra)" (Vega Fernández, Ibíd.: 26).

Así pues, la misión que nos ocupa aquí, la ISAF, responde a grandes rasgos al perfil de operación de estabilización, propia de la tercera generación de operaciones de paz que describe Vega Fernández (Ibíd.). Si bien, como añade este autor, incorpora nuevos aspectos que anuncian la emergencia de una nueva generación de operaciones de paz, como la asunción de verdaderas operaciones bélicas contrainsurgentes, que llevan al límite el concepto de operación de paz. Además, esta misión ha creado los "Equipos de Reconstrucción Provincial", integrados por personal civil y militar, que se afanan en estabilizar y reconstruir las regiones más deprimidas del país, y que suponen un nuevo impulso de la acción civil en este tipo de gestión de crisis. Más adelante profundizaremos sobre la estructura y las funciones de esta compleja misión.

1.2. Fuerzas Armadas españolas

Las Fuerzas Armadas españolas actuales son herederas de una larga acumulación histórica de tradiciones y unidades militares, que hoy perviven entre nuestros ejércitos. Pese a su indiscutible raigambre histórica la institución militar ha mutado en numerosas ocasiones para adaptarse a las circunstancias del contexto nacional e internacional. En las últimas décadas han experimentado una importante transformación para acometer las nuevas funciones encomendadas por el nuevo régimen democrático y la comunidad internacional. Entre esas funciones se encuentran las operaciones de apoyo a autoridades civiles, las misiones humanitarias y las operaciones de paz. Todas ellas, alejadas del tradicional cometido bélico asignado a los ejércitos.

Cuando las Fuerzas Armadas españolas iniciaron su participación en misiones de paz aún se encontraban inmersas en un largo proceso de adaptación a la nueva realidad democrática del país. En este apartado vamos a analizar la evolución histórica de las

Fuerzas Armadas españolas, con la finalidad de comprender los retos que tuvieron que superar para asumir la realización de operaciones de paz. Bajo el primer epígrafe realizaremos, por un lado, una revisión del pasado de nuestros ejércitos hasta la transición a la democracia y, por otro, analizamos las últimas transformaciones de la institución militar española para adaptarse a la nueva realidad democrática y a las demandas internacionales, cuando emprendió las primeras misiones de paz.

1.2.1. Historia de las Fuerzas Armadas españolas

Las Fuerzas Armadas españolas constituyen una compleja institución formada por numerosas unidades y tradiciones que hunden sus raíces simbólicas en el pasado remoto de ejércitos históricos. La permanencia de algunos de sus símbolos puede transmitir una idea equivocada de estaticidad, sin embargo, a lo largo de la historia, los ejércitos han experimentado grandes transformaciones que han constituido auténticos saltos cualitativos en su estructura y sus funciones. Aquí queremos reflejar esa transformación a través de la historia para así discernir qué elementos heredados del pasado han perdurado hasta el presente.

Algunos autores sitúan a los legendarios tercios del siglo XVI y XVII como los precursores de nuestras actuales Fuerzas Armadas (Martínez Laínez y Sánchez de Toca, 2006; Bourdeille, 2006), aunque, *stricto sensu*, estas unidades constituían una empresa al servicio de los reyes de la dinastía Habsburgo, dedicada en esencia a la protección y expansión territorial de sus dominios. Si bien, algunos elementos presentes en aquellas unidades históricas sirven para explicar ciertos aspectos de la realidad militar contemporánea. Aquellas unidades estaban formadas mayoritariamente por oficiales nobles y soldados voluntarios de las distintas nacionalidades integradas en el imperio de los Austrias, como suizos, valones, alemanes, italianos, irlandeses y españoles. Cuando comenzó a decaer la provisión de esos soldados se recurrió con frecuencia a otras formas de reclutamiento:

> "*En la primera mitad del XVII se siguieron levantando todavía muchos soldados voluntarios y profesionales (guzmanes) que hacían carrera con las armas, pero a raíz de la guerra con Francia en 1635 y de la crisis de 1640 se fue*

sustituyendo el servicio voluntario y profesional por un servicio obligatorio que se exigía a los municipios para que lo cumplieran de diferentes formas: levas forzosas por coacción, milicias, repartimientos de soldados en 'especie' o en dinero y tercios provinciales" (Contreras Gay, 1996: 146).

Con la Ordenanza de 1503, los Reyes Católicos centralizaron bajo el poder del rey a todos los ejércitos existentes en sus territorios, que antes gozaban de una gran autonomía. Este hito se considera a menudo como el origen del Ejército español, formado entonces por tropas de infantería y caballería. Martínez Ruiz (2001: 9) resume así el modelo de ejércitos hispánicos durante los siglos XVI y XVII:

"*[…] Cobraban forma las dos tendencias reformistas que desarrollará Carlos V en relación con sus ejércitos hispanos. […] Mientras las Guardas encarnan la pervivencia de un viejo modelo militar, enraizado en el Medievo y basado en la superioridad de la Caballería como el Arma reina del campo de batalla, los Tercios apuntan en otra dirección radicalmente diferente, más moderna, basada en la Infantería y en sus grandes posibilidades en la acción, que por entonces descubrían generales y teóricos y que acabarían dándole el predominio en los enfrentamientos entre los ejércitos; una proyección y una supremacía que conservará durante siglos*".

A inicios del siglo XVIII, con la llegada de la dinastía de los Borbones a España, se inicia un proceso de profundas transformaciones de los anteriores ejércitos, siguiendo el modelo francés, de donde era oriunda la dinastía borbónica. En este siglo se sientan las bases de lo que será un verdadero ejército nacional, integrado de forma mayoritaria por españoles, aunque aún permanecía al servicio del rey.

"*[…] Otra singularidad del nuevo ejército fue la tendencia a integrar la dispersa organización militar, destacada característica del sistema austriaco, en un conjunto armónico, regulado por normas comunes, que será el embrión del ejército nacional del liberalismo. No quiere ello decir que surgiera de inmediato una estructura unitaria, que englobara al centenar de cuerpos autónomos existente, sino que se hizo el esfuerzo de unificarlos y encuadrarlos en entidades bien definidas*" (Puell de la Villa, 2000: 24).

Además, en esta centuria se construyen los primeros cuarteles estables para alojar a las tropas, que antes permanecían acantonadas en distintos poblados, a merced de la hospitalidad de la población que los hospedaba en sus hogares (Busquets, 1967). La estructura de los ejércitos cambió de raíz con la sustitución de los tercios por regimientos, unidades compuestas por 600 soldados, en lugar de los 3.000 que integraban los tercios (Borreguero, 2001). Así mismo, también ven la luz las academias militares y los cuerpos de artillería, ingenieros, intendencia, inválidos y guardias reales, entre otros (Busquets, *Op. Cit.*).

Desde el punto de vista de la profesión militar, en el siglo XVIII nace el concepto de oficial profesional como lo conocemos hoy, formado en academias militares, que irá desplazando al oficial noble al servicio del rey. Algo que sucede de una forma progresiva y que no concluye hasta mediados del siglo XIX. Y en cuanto al reclutamiento de soldados, comienza a regularizarse el proceso de reclutamiento de soldados forzosos mediante los sistemas de la leva y la quinta:

> "*La desgana del español ante el servicio militar al comenzar el siglo XVIII era manifiesta. Para tratar de remediar la escasez de voluntarios se reunió una Junta que propuso al nuevo soberano, Felipe V, varias soluciones. Estas fueron, […] 'un sistema de quintas', esto es, de cada cinco hombres útiles para el servicio de las armas debía designarse, mediante sorteo, uno de ellos, para incorporarse obligatoriamente a filas. Otro sistema que se propuso al rey fue establecer cupos de reclutas por cada municipio, los cuales debían facilitar sus mozos en las proporciones que se ordenaran. Y por último utilizar un sistema de leva*" (Borreguero, 1989: 56).

La leva constaba de dos mecanismos de reclutamiento. La "leva de vagos y maleantes" consistía en el reclutamiento de mendigos y desocupados para encuadrarlos en unidades militares. Por su parte, la "leva honrada" consistía en el sorteo entre los jóvenes mayores de edad, habitualmente de clase baja, de puestos forzosos en los ejércitos (Puell de la Villa, 2001). Este último sistema pasó a llamarse "quinta" a partir de 1761 y es el punto de partida del servicio militar obligatorio que se fue generalizando a toda la población en los dos siguientes siglos y que estuvo vigente hasta su abolición en el año 2002. Todas estas medidas suponían un cambio sustancial en la concepción de oficio militar, que pasaba de ser un contrato entre reyes y hombres libres, a un sistema

institucionalizado, donde el compromiso lo contraían los municipios, y eran estos los que proporcionaban los hombres de armas que servirían a los intereses de los soberanos.

Si el siglo XVIII puede considerarse como un periodo de transición para los ejércitos españoles, el XIX cabría considerarlo como el de consolidación del ejército al servicio de la nación, siguiendo el modelo heredado de la Revolución Francesa de 1789. Si bien, el proceso no estuvo exento de altibajos y retrocesos importantes. La Guerra de los Pirineos[32], en las postrimerías del siglo XVIII y la Guerra de la Independencia enterraron el Antiguo Régimen y sentaron las bases de lo que sería un ejército liberal al servicio de la nación, siguiendo el modelo revolucionario francés, de "una nación en armas", mediante la conscripción universal para todos los varones en disposición de trabajar.

> "*El significado de la Guerra de los Pirineos es inequívoco: constituye la quiebra de nuestro ejército, lo que sumado a la posterior derrota naval de Trafalgar, que marca la quiebra de nuestra escuadra –esta vez luchando al lado de Francia contra Inglaterra– completará el sombrío panorama que encontramos en 1808, cuando comience la guerra de la Independencia*" (Martínez Ruiz, 2004: 13-14).

A lo largo del siglo XIX se configuran unos ejércitos formados por oficiales profesionales y tropa de reemplazo. El servicio militar obligatorio se generaliza y a lo largo del siglo afecta progresivamente a una mayor proporción de la sociedad. Así mismo, durante este siglo emerge el fenómeno de los "pronunciamientos militares", que consistían en demostraciones de fuerza por parte de militares de alta graduación como forma de intervención en la política (Busquets, 1982; Cardona, 2008). Estas manifestaciones tuvieron durante el siglo XIX un carácter liberal. Busquets (1967: 53) define de esta forma los pronunciamientos:

> "*La forma típica supone uno o varios caudillos militares que inician una rebelión,* movilizando las fuerzas bajo su mando*, para objetivos políticos que 'pronuncian' en una arenga a sus tropas o en un manifiesto al país, en general redactado por un civil*".

[32] También conocida como Guerra del Rosellón o Guerra de la Convención.

La época de pronunciamientos se interrumpió con la Restauración canovista, en el último cuarto de siglo, cuando el presidente del Consejo de ministros, Antonio Cánovas del Castillo, apartó a los militares de la vida política, pero a cambio los dotó de una gran autonomía:

> "*La larga tradición de pronunciamientos del siglo XIX fue cortada por la Restauración. Canovas implantó la figura –de raíz germánica– del rey-soldado, como jefe y portavoz del Ejército. Al tiempo, apartó a los militares de la política, dando libertad a los generales para resolver los asuntos castrenses sin interferencia del poder civil. Esta solución contenía los gérmenes de la evolución posterior de los acontecimientos, consagrando la autonomía del Ejército en torno al Rey*" (Gómez Yáñez, 1984: 104).

Para Seco Serrano (1984: 14-15), el periodo abierto a partir de 1874 es "civilista" en oposición a la larga etapa "militarista" que, por medio de pronunciamientos, influyó decisivamente en la política decimonónica:

> "*[…] Entre esas dos fechas –1874, 'golpe' de Pavía; 1906, Ley de Jurisdicciones–, el 'civilismo' ha sido una realidad indiscutible en el Estado de la Restauración, según el plan de Canovas. Ponerlo en duda […] porque en él seguían teniendo peso decisivo los organismos militares, supone olvidar que con Cánovas 'no es ya la espada la que decide los cambios políticos, sino la que garantiza el libre juego de éstos' actuando al servicio de una legalidad legítimamente establecida y respaldada por el sufragio, por muy relativo que el sufragio sea a finales del siglo XIX en cuanto expresión de una libre ciudadanía*".

El siglo XIX concluyó con la Guerra de Cuba en 1898 y la pérdida de Cuba, Puerto Rico y Filipinas, las últimas colonias ultramarinas españolas, que pasaron a depender de Estados Unidos. El final de siglo venía marcado por un progresivo distanciamiento entre el poder político y el militar, pero el desastre de 1898 constituyó el divorcio definitivo:

> "*Quedaban lejos, aunque no habían pasado más de veinte o treinta años, las ideas modernizadoras de la mayoría de los militares. Poco a poco los mandos del ejército van desarrollando actitudes de* reacción *contra lo que estaba*

pasando a su alrededor. No se comprendían las nuevas situaciones" (Martínez Paricio, 1990: 405).

El siglo XX comienza con una pugna por el poder entre militares y políticos mientras España se enfanga en una guerra contra Marruecos (1909-1927). En parte, ese distanciamiento es consecuencia de la autonomía heredada del canovismo, en la que los militares tenían libertad para solucionar sus problemas sin interferencias del ámbito político. Con esa maniobra, Cánovas había disuadido a los militares de intervenir en los asuntos políticos por la vía del pronunciamiento pero, de forma concomitante, sentó las bases para la ruptura posterior con las instancias civiles. Algunos acontecimientos de esos años anunciaban la emergencia de una institución militar convertida en árbitro de la vida política nacional. La Ley de Jurisdicciones de 1906 asignaba al Ejército la prerrogativa de juzgar delitos civiles:

"*Se recordó que la Jurisdicción Militar tenía capacidad para juzgar a los civiles por determinados delitos. Se amplió el fuero castrense a cualquier delito contra el Ejército y España*" (Martínez Paricio, 1990: 406).

La debilidad de las instituciones civiles se aprovechó por la organización militar para asumir parte de sus funciones. Pese a todo, los militares mostraban importantes diferencias en el seno de la institución militar. La Guerra con Marruecos consumó la divergencia entre los intereses de los militares destinados en la Península y los que libraban la Guerra en África. Entre otros aspectos, estos últimos, conocidos como "africanistas" demandaban el ascenso por méritos de guerra, conforme a su conveniencia. Mientras, entre los peninsulares se defendía el ascenso por antigüedad, característico de los cuerpos de artillería e ingenieros. Para contrarrestar la influencia de los africanistas, integrados básicamente por infantería y caballería, los peninsulares crearon en 1916 las Juntas de Defensa, una suerte de sindicato que actuaba como grupo de presión, con reivindicaciones como el aumento de salarios o el ascenso por antigüedad:

"*Hasta 1916 no surgieron discrepancias graves en el seno del Ejército. Pero la guerra de Marruecos, comenzada en 1909, dio lugar, entre otras cosas, a una lluvia de ascensos por méritos. La mayoría de los oficiales, destinados en la Península, abocados a una carrera mediocre y alejados de la influyente*

burocracia militar madrileña, se sintieron perjudicados" (Gómez Yáñez, 1984: 105).

Las Juntas contribuyeron a debilitar aún más el maltrecho poder civil, encabezado por la monarquía de Alfonso XIII. En esa época también surgió entre los militares españoles el sentimiento "centralista" o "antinacionalista", como consecuencia del creciente movimiento de protesta en Cataluña, contra el embarque de tropas en Barcelona con rumbo a la Guerra de Marruecos (Martínez Paricio, *Op. Cit.*). Todos los acontecimientos vividos desde el desastre de 1898, contribuyeron a reforzar el conservadurismo de los militares y su alejamiento progresivo con la sociedad civil, a diferencia de la tradición liberal del siglo XIX. No era de extrañar que cristalizase una nueva etapa marcada por el intervencionismo militar. Pero a partir de entonces, los militares no se limitarían a "pronunciarse", sino que sus objetivos serían asumir el poder por la vía del golpe de Estado. En 1923, el general Miguel Primo de Rivera se alzó con el poder por esta vía con el beneplácito del rey Alfonso XIII, e instauró una dictadura que se prolongó hasta 1931. En lugar de contribuir a la distensión entre sectores militares, Primo de Rivera agudizó las diferencias entre ellos, al beneficiar al sector africanista:

"*Durante la Dictadura primorriverista, las ya comentadas tensiones internas a las que Primo de Rivera sometió al Ejército, introdujeron cambios en la mentalidad de amplios sectores del mismo. Muchos oficiales, afectados por agravios personales o corporativos, evolucionaron hacia posiciones de indiferencia respecto a la monarquía o incluso de menos conservadurismo. Así se explica la pasividad militar ante la proclamación de la República*" (Gómez Yáñez, *Op. Cit.*, 109-110).

En 1931 España ensaya por segunda vez en su historia la experiencia republicana[33]. Manuel Azaña asume las funciones de ministro de guerra de la II República y acomete

[33] Finalizada la dictadura del general Miguel Primo de Rivera, tras su dimisión en enero de 1930, Alfonso XIII intenta restablecer la monarquía constitucional nombrando presidente del Gobierno al general Dámaso Berenguer, quien fracasa en su intento. En febrero de 1931 cesa al general y lo sustituye por el almirante Juan Bautista Aznar. El nuevo presidente del Gobierno convocó elecciones municipales, a dos vueltas, en las que ganan los partidos monárquicos frente a los republicanos. Sin embargo, en las grandes urbes obtienen el triunfo los partidarios de la República y, aunque las elecciones no eran un plebiscito sobre la Monarquía, ese resultado transmitió al entorno de Alfonso XIII la desafección del pueblo. Ante la falta de apoyos, el monarca se exilió y los republicanos comenzaron a alzar la bandera tricolor de la república el 14 de abril. Se había proclamado la II República española. Se formó un gobierno provisional,

un importante paquete de reformas de la institución militar para modernizarla y adaptarla a la nueva realidad política, como el Decreto de retiros para disminuir la saturación de los cuadros de mando, la separación de la organización militar de los asuntos civiles y su democratización:

> "*El interés que tenía Azaña por la cuestión militar era primordialmente político, en el sentido de que sus reformas estaban dirigidas a acercar al Ejército a los intereses políticos de la República. Azaña no entró personalmente en liza para discutir los detalles técnicos del ejército que podría necesitar España*" (Alpert, 1982: 298).

En 1936 se produce un alzamiento protagonizado por una parte de la cúpula militar contra la República[34], que deriva en guerra civil al no lograr hacerse con el poder. La Guerra Civil enfrentó a los partidarios de la II República y los defensores del levantamiento militar. Tras el conflicto armado, el bando vencedor, capitaneado por el general Franco, reestructuró las fuerzas armadas a partir de los restos de ambos bandos:

> "*Asimismo, se produjo un problema adicional al tener que integrar a los efectivos de los ejércitos vencidos en la estructura permanente de las fuerzas armadas. El hecho de la existencia de dos fuerzas armadas independientes en el plano nacional planteó el problema de las redundancias organizativas y de medios y el delicado tema de la politización de ambos colectivos*" (Bañón y Olmeda, 1985: 272-273).

Los ejércitos del Franquismo estaban aquejados de una importante hipertrofia en los cuadros de mando, consecuencia de no haber licenciado a los oficiales reclutados para la guerra. Así mismo, las políticas militares durante la Dictadura persiguieron la máxima lealtad de los militares, para lo cual se introdujo a miembros leales en la cúpula militar procedentes del partido que agrupaba a las fuerzas políticas leales al nuevo régimen:

---

presidido por Niceto Alcalá Zamora, quien convocó elecciones a Cortes Constituyentes el 28 de junio de 1931, en las que se consolidó el poder republicano. Las Cortes surgidas tras el sufragio aprobaron la Constitución de la República Española el 9 de diciembre de 1931, con la que se legitimaba el nuevo régimen.

[34] El alzamiento se produjo el 17 de julio de 1936 en Melilla y pronto se extendió por numerosas guarniciones peninsulares, pero fracasó en casi todas.

> "*La nueva élite política revolucionaria […] establece un nuevo modo de control de las fuerzas armadas. Este control de tipo personal se origina al involucrar al militar profesional en la política partidista y se desarrolla mediante un proceso de reconstitución del tejido institucional. El proceso se concreta en la infiltración de militares del Partido Único en la jerarquía militar, la impronta de control ideológico en el reclutamiento de la oficialidad, e inclusive, desarrollando unidades militares partidarias*" (Bañón y Olmeda, Ibíd.: 274).

Consecuencia de esta politización de las fuerzas armadas es "*la aparición del pretorianismo*" (Bañón y Olmeda, Ibíd.: 275). Se trata del régimen político influido por el poder militar de una forma determinante, a diferencia del "militarismo", tal y como lo refleja Payne (1986: 12):

> "*En la Europa moderna el término de militarismo se refiere propiamente a la hipertrofia de las instituciones militares* per se*, en términos de fuerza, presupuesto y potencial de guerra, para orientar la energía y la política nacionales hacia una mayor preponderancia de las actividades específicamente militares. Por el contrario, el término de pretorianismo se refiere específicamente a la intervención del ejército en la política y en el gobierno civiles con fines primariamente civiles –es decir, políticos–, más relacionados con problemas nacionales y políticos que con ambiciones militaristas propiamente dichas*".

Según Bañón y Olmeda (*Op. Cit.)* el pretorianismo franquista se prolongó desde la victoria de la guerra en 1939 hasta 1962, cuando otros grupos sociales incrementaron su poder dentro del régimen. A partir de 1963 comenzó otra fase que llaman "institucional" y coincide con la creciente apertura del Franquismo hacia el exterior y el progreso económico y social que la acompañan. A lo largo del largo periodo franquista, y como consecuencia de la alta politización de la institución armada, aumentó el grado de homogeneización en el interior de los ejércitos, como sostiene Gómez Yáñez (*Op. Cit.*: 110):

> "*El franquismo debe interpretarse como un período de homogeneización e intensa politización de la mentalidad militar. El Ejército será visto no sólo como*

el impulsor principal de la guerra, que dará lugar al nuevo régimen, sino, también, como uno de sus pilares básicos".

Si bien, en la última etapa aparecieron las primeras disidencias dentro de la monolítica institución militar, que defendían la democratización de las fuerzas armadas. En este contexto cabe ubicar la aparición de la Unión Militar Democrática, fundada en la clandestinidad por militares en activo, como se desprende fácilmente de su Ideario:

"*El complejo divorcio existente entre la España real y el sistema totalitario que la gobierna, preocupado únicamente por su permanencia, están haciendo jugar a las Fuerzas Armadas el papel de guardián de los intereses del actual Régimen, y no del pueblo español. La U.M.D. (Unión Militar Democrática), consciente de esta situación, aspira a que las Fuerzas Armadas se pongan exclusivamente al servicio del pueblo, recobrando su prestigio y dignidad*"[35].

Desde la muerte de Franco se inicia el proceso de democratización de las instituciones del Estado, conocido como Transición. Proceso que no está exento de reticencias e incluso de abierta hostilidad por parte de algunos sectores de la institución militar. El punto álgido de esta oposición a la Transición se alcanzó en 1981, con el fallido golpe de Estado del teniente coronel de la Guardia Civil Antonio Tejero Molina y los generales Jaime Milans del Bosch y Alfonso Armada y Comyn. Suceso que periclitó la etapa de pronunciamientos y golpes de Estado en la historia de España.

Durante la Transición, las primeras modificaciones en el ámbito militar afectaron fundamentalmente a los niveles más altos de la institución, con la finalidad de subordinar el poder militar al político y de transformar su función de orden público hacia la disuasión y la seguridad exterior.

Progresivamente fueron llegando las transformaciones a todos los niveles, con trascendentes acontecimientos, como el ingreso de la mujer en los ejércitos o la supresión del servicio militar obligatorio. En menos de tres décadas se pasó de un ejército hipertrofiado y anquilosado, centrado en su propia supervivencia y encargado del control interno, a un ejército profesional, reducido, altamente especializado y

[35] *Ideario de la UMD, Objetivos nacionales, Objetivos militares*, 31 de agosto de 1974, punto 1 (Puell de la Villa, 2010).

avanzado, que realizaba misiones de paz por todo el mundo, al nivel de los demás ejércitos occidentales.

1.2.2. Adaptación de los ejércitos españoles a las nuevas operaciones

Tras la muerte del jefe del Estado español, el general Francisco Franco, en 1975 comenzó un proceso de reformas de la institución militar para adaptar sus estructuras al nuevo escenario político y social. La más será subordinar el poder militar al político, pero no fue la única. Los cambios afectaron a la estructura, a los procedimientos y a las funciones asignadas. Cuando estos cambios aún estaban en ciernes, España se sumó al desempeño de misiones de paz. Al principio participó de forma tímida, pero en pocos años asumió importantes responsabilidades internacionales. La transformación que venía experimentando la organización militar se imbricó con otra, necesaria para acometer las nuevas operaciones de paz (Martínez Paricio y Díaz Castro, 2002: 200):

> "*Ante el nuevo papel de España en los escenarios internacionales se propuso un nuevo concepto de fuerzas armadas. Dejaba de ser una organización militar de carácter territorial para proyectar su acción en las nuevas misiones*".

El primer conjunto de medidas emprendido tras la Transición buscaba adaptar los ejércitos franquistas a la nueva realidad política española, a través de un largo proceso que se prolongaría, al menos, hasta la desaparición del servicio militar obligatorio en el año 2002. Las primeras medidas emprendidas en los primeros años de la Transición afectaban fundamentalmente a la cúpula de los ejércitos, cuya finalidad era subordinar el poder militar a las instancias políticas. Se suprimieron los ministerios de cada ejército y se creó el Ministerio de Defensa, dirigido por un cargo político que concentraba los esfuerzos de los tres ejércitos (Navajas, 2009: 88):

> "*La creación del ministerio de Defensa fue una decisión 'audaz', aunque se llevó a cabo con 'mucha cautela' como lo prueba el hecho de que durante casi ocho años no tuvo sede propia. En todo caso fue el 'instrumento básico sobre el que asentar la supremacía civil'*".

A continuación se acometió la transformación de la organización para dejar atrás la estructura territorial, cuyo objetivo principal era preservar la integridad del régimen tanto frente a enemigos externos como internos:

> "*[…] Las FFAA debían garantizar la seguridad de las fronteras españolas y su independencia política contra las amenazas externas al Régimen. Debían, asimismo, formar parte del sistema de represión política contra los enemigos del franquismo, asumiendo funciones de seguridad interna y, además, desempeñar funciones de carácter principalmente político-administrativo en el marco de las instituciones del Estado*" (Marrero, 2007: 72).

El objetivo era crear una estructura territorial acorde a un modelo expedicionario, proyectado hacia el exterior, abandonando el modelo orgánico y territorial a favor de otro funcional y operacional (Ortega, 2009).

Finalmente se puso en marcha la lenta transformación de las bases, con el abandono del servicio militar obligatorio. Se pasaba, de este modo, de un ejército de masas formado por soldados conscriptos, a uno reducido y exclusivamente profesional (Ortega, Ibíd.). Este proceso se prolongó durante más de una década y concluyó a finales de 2001, cuando los últimos soldados forzosos abandonaron los cuarteles.

En ese estado de cosas, cuando las transformaciones emanadas de la Transición aún se encontraban en ciernes, las Fuerzas Armadas emprendieron las primeras operaciones de mantenimiento de paz. Este hecho introdujo un nuevo impulso que favoreció el progreso de las reformas, a la par que se benefició de aquellas que estaban en marcha (Ortega, 2009: 115):

> "*[…] La organización de los ejércitos no se ha visto alterada de forma sustancial por la participación en operaciones de paz. Lo confirma asimismo, el hecho de que cuando se inició la misma […], los ejércitos ya habían iniciado su transformación que, en líneas generales ha obedecido a causas internas*".

Las primeras misiones españolas fueron de escasa entidad numérica e importancia estratégica, pero en apenas unos años se dio el salto hacia la asunción de grandes responsabilidades, con operaciones de gran relevancia internacional realizadas por contingentes numerosos.

Las Fuerzas Armadas españolas han tenido mayor facilidad de adaptación a las nuevas misiones, debido a su pasado alejado de las guerras. Lo cual ha favorecido la aceptación de estas misiones en pocos años, como una función más de los ejércitos. De este modo, España se encuentra entre los países que cuentan con un programa de instrucción específico para estas operaciones, diferenciado de la instrucción para el combate, como queda expuesto en este extracto:

> "*En 2008, el Mando de la Fuerza Terrestre elaboró una norma que determinaba cómo debía ser la preparación de los contingentes que se desplazaran a misiones en el exterior. Dicha norma distingue entre adiestramiento orgánico, que es el que marca el programa de instrucción, y adiestramiento operativo, en el que las unidades asignadas a una misión se dedican íntegramente a preparar su proyección*"[36].

En la actualidad, tras el largo periodo de transformaciones durante el que se adaptó el modelo de fuerzas armadas al contexto histórico nacional e internacional, las Fuerzas Armadas españolas desempeñan una gran variedad de operaciones no bélicas (Martínez Isidoro, 2009). Junto a la función tradicional de disuasión y defensa territorial reflejada en la Constitución de 1978[37], se encuentra la gestión de crisis, que engloba una gran cantidad de atribuciones, que Vega Fernández (2010a: 24) distribuye en tres categorías:

> "*[…] Se han diferenciado tres grandes tipos de posibles operaciones militares de gestión de crisis. En primer lugar, las desarrolladas por las Fuerzas Armadas españolas en territorio nacional agrupadas bajo el epígrafe general de Operaciones de Apoyo a Autoridades Civiles (OAAC). Las desarrolladas en el exterior por fuerzas militares en situaciones de emergencia, a las que se denomina de forma genérica Operaciones de Asistencia Humanitaria (OAH). Y, por último, las operaciones en el exterior en situaciones de conflicto armado, […] bajo las denominaciones de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (OMP) y de Operaciones de Estabilización (OE)*".

[36] *Revista Española de Defensa*, nº 262, pp. 36-41, año 2010. www.portalcultura.mde.es.

[37] El artículo 8.1 de la Constitución dispone que "*las Fuerzas Armadas […] tienen como misión garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional*".

En la primera categoría se encuentran las operaciones de apoyo a autoridades civiles donde, entre otras funciones, está la defensa de aeropuertos, vías de tren, colaboración ante catástrofes, como terremotos o inundaciones, o la vigilancia de fronteras en prevención de procesos de inmigración ilegal. En la segunda, están las operaciones de ayuda humanitaria en apoyo a los países demandantes, tanto derivadas de conflictos armados, como de calamidades naturales. Y la tercera categoría abarca las misiones de mantenimiento de paz y las de estabilización, que persiguen garantizar o imponer la paz en zonas de conflicto.

Esta atribución de funciones a los ejércitos evidencia la importancia que en la actualidad se concede en España a las misiones de paz. Un reflejo de esa relevancia, se encuentra en la creación de una estructura operativa paralela a la estructura orgánica, cuya finalidad es disponer los recursos humanos, materiales y organizativos para el desempeño de operaciones. La estructura orgánica está basada en ejércitos y cuerpos separados con líneas jerárquicas separadas. Por su parte, la estructura operativa se origina a partir de la estructura orgánica y está articulada en tres niveles: el estratégico, el operacional y el táctico[38]. En el nivel estratégico se sitúa el Jefe del Estado Mayor de la Defensa (JEMAD), que depende directamente del Ministro de Defensa. En el nivel operacional se encuadran el Comandante del Mando de Operaciones (CMOPS) y los comandantes de los mandos conjuntos que se constituyan. Y en el nivel táctico se encuentran los comandantes de las fuerzas conjuntas y los comandantes de las fuerzas específicas del Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire asignadas a operaciones y a los diferentes planes, cuando sean activados.

A modo de resumen, las Fuerzas Armadas españolas han experimentado una profunda transformación en las últimas décadas para adaptarse a la realidad democrática del país y las demandas de la comunidad internacional. En la actualidad las misiones de paz constituyen uno de los cometidos más importantes de las Fuerzas Armadas españolas, junto a la defensa territorial y la colaboración con autoridades civiles.

[38] Artículo 4 del Real Decreto 787/2007, de 15 de junio, por el que se regula la estructura operativa de las Fuerzas Armadas.

1.3. Misiones militares españolas

Las Fuerzas Armadas españolas se incorporaron al desempeño de operaciones de paz con décadas de retraso respecto a otros países del entorno, como hemos reflejado en el anterior apartado. Pese a ello, en la actualidad estas operaciones representan una de las funciones principales de nuestros ejércitos. El objetivo de este apartado consiste en realizar un repaso de la evolución que han experimentado las misiones encomendadas a las Fuerzas Armadas españolas hasta llegar al momento actual. Con ese fin, vamos a realizar en primer lugar un repaso de las misiones, bélicas o no bélicas, que han desempeñado las Fuerzas Armadas españolas hasta el comienzo de la participación en operaciones de paz auspiciadas por Naciones Unidas. Y en segundo lugar, vamos a analizar la evolución de esas misiones, desde que España se sumó a su desempeño, junto a la comunidad internacional.

1.3.1. Misiones históricas de los ejércitos españoles

Durante los siglos XVI y XVII, las Coronas de Aragón y Castilla enviaron sus tropas para proteger los territorios del Imperio, en América o Europa (Feliu, 2010). Durante esos siglos, los ejércitos hispánicos fueron empleados básicamente para expandir y asegurar los dominios de los sucesivos monarcas. Con la llegada de la monarquía borbónica en el siglo XVIII no hubo cambios transcendentales, tras perder el control sobre los territorios europeos, los reales ejércitos concentraron sus esfuerzos en la vigilancia de las colonias ultramarinas. Durante esta época, las operaciones militares realizadas por las tropas españolas eran las de conquista y defensa de territorios coloniales.

Con la llegada del Estado nación en el siglo XIX, las Fuerzas Armadas españolas continuaron defendiendo los intereses de España, pero en nombre de la nación, en lugar del rey. A partir de entonces, los ejércitos españoles participaron en diversas acciones, tanto de guerra como de apoyo a otras naciones o colonias. A lo largo de ese siglo el Imperio español entró en decadencia y perdió todas sus colonias en América y Asia. De forma paralela comenzó una tímida influencia en África, a gran distancia de las grandes potencias coloniales en ese continente, que eran Francia y Reino Unido. Es de ese

continente de donde procede la mayor parte de intervenciones bélicas desde mediados del siglo XIX hasta el fin del Franquismo. Sin embargo, no faltaron acciones en otras partes del mundo, tanto con finalidad bélica como en auxilio de otras naciones.

En este sentido, España participó en una expedición en Dinamarca, en el año 1808, en el marco de las campañas napoleónicas contra Gran Bretaña. Hacia el año 1849 envió una misión a Italia en ayuda del Papa Pío IX frente a masas revolucionarias. Entre los años 1858 y 1863, los ejércitos españoles participaron en Cochinchina, en una operación de pacificación, en apoyo de Francia (Marín, 2005). También se realizaron campañas bélicas en México, Santo Domingo, Valparaíso y Callao. Posteriormente, intervino en Chafarinas y Guinea Ecuatorial (Feliu, *Op. Cit.*).

Hasta mediados del siglo XIX España mantenía en el norte de África las ciudades de Ceuta, Melilla, las islas Chafarinas y los peñones de Vélez de la Gomera y Alhucemas. Hacia 1859 comenzó la ocupación de territorios colindantes a Ceuta por parte de cabileños[39] del norte de Marruecos (Ramos Oliver, 2013). España consideró que esa ocupación ponía en peligro sus plazas defensivas y declaró la conocida como Guerra de África (1859-1860), que finaliza con la victoria para España un año después, tras la paz de Wad Ras, o Uad Ras (Blond, 2012):

> "*España apenas conseguirá beneficios medianamente equiparables al rotundo triunfo de sus armas, que no conocieron la derrota en toda la Campaña. En el tratado se amplían los límites de Ceuta y Melilla, que además se beneficiarán de un perímetro neutral que Marruecos se compromete a vigilar con tropas regulares para impedir las incursiones de las tribus de la zona […]*" (Sánchez Rodríguez, 2012: 43-44).

Desde esa fecha reinó la paz en la zona, hasta que en 1893 se produjo una agresión por parte de las cabilas vecinas hacia los españoles que estaban construyendo una fortificación, en lo que la población local consideraba terreno sagrado (Ramos Oliver, *Op. Cit.*). España reaccionó enviando tropas para pacificar la región, en lo que se conoció como Guerra de Margallo, en honor al general gobernador de Melilla, que murió durante ese conflicto. Un año después, en 1894, se firma el tratado de paz de

[39] Las tribus del norte de África reciben el nombre de "cabilas".

Marrakech, que pone fin a las hostilidades y supone una importante victoria para España, pero que, de forma paralela, pone en evidencia las graves deficiencias del ejército español.

Entre los años 1833 y 1876, España permaneció envuelta en tres guerras civiles, conocidas como "Guerras Carlistas", cuyo detonante es la cuestión sucesoria de Fernando VII, que divide a los españoles entre los partidarios de su hija, Isabel II, nombrada sucesora, y los de su hermano Fernando VII, Carlos María Isidro de Borbón. Tras la cuestión sucesoria subyacían otros motivos que enfrentaba a los españoles de aquella época. Así, los liberales apoyaban a Isabel II, mientras los conservadores lo hacían a su tío, el infante Carlos. Del mismo modo existía una división territorial, donde territorios como Cataluña, Navarra y el País Vasco, apoyaban mayoritariamente al bando carlista, frente a los isabelinos, con un mayor respaldo en el centro y sur del país. La primera guerra se conoció como la Guerra de los Siete Años, por prolongarse entre 1833 y 1840, y se saldó con la victoria para los isabelinos (Redondo, 1983). La segunda, la Guerra de los *Matiners*, se extendió entre 1846 y 1949, concentró su acción fundamentalmente en Cataluña, de ahí el nombre de *matiners*, que en castellano se traduce por "madrugadores". Esta fue en realidad un levantamiento popular protagonizado por rebeldes carlistas, que concluye con una nueva victoria para el bando gubernamental de los isabelinos. La Tercera Guerra Carlista, que se prolongó entre los años 1872 y 1876, fue el tercer alzamiento carlista, que cristalizó nuevamente en la zona vasco-navarra y catalana, y finalizó una vez más con la derrota carlista, tras la reorganización militar orquestada por Cánovas (Redondo, Ibíd.).

El siglo XIX se cierra para España con la desastrosa guerra contra Estados Unidos, en 1898, que se salda con la pérdida de las colonias de ultramar, de Cuba, Puerto Rico, Filipinas, Guam y las Carolinas. El imperio Español que había comenzado el siglo perdiendo la mayor parte de sus colonias en América, finalizó con la pérdida de los últimos vestigios coloniales en América y Asia. La independencia de Cuba tuvo lugar tras varios episodios bélicos con España. El primero de esos conflictos fue la Guerra de los Diez Años o Guerra Grande, entre 1868 y 1878, que finalizó con la Paz de Zanjón, de la que España salió victoriosa. Apenas un año después, en 1979 se reanudaron las hostilidades y dieron lugar a la que se llamó Guerra Chiquita, que finalizó en 1980 con la capitulación de los rebeldes cubanos. Finalmente, en 1895 comienza el tercer

conflicto con Cuba, conocido como Guerra de Independencia de Cuba, que resultó nefasto para España, tras la intervención estadounidense en 1898. Tras perder las colonias ultramarinas, España volvió su interés hacia el norte de África, donde mantenía las plazas de Ceuta y Melilla y varias islas y peñones, y es allí donde se concentran la mayor parte de intervenciones militares del siglo XX:

> "*África, percibida como un cúmulo de resonancias míticas y legendarias en lo más profundo del subconsciente hispano, venía a ser la sombra imprescindible de la luz española, una combinación reactiva de nuestra identidad. Marruecos, tras la pérdida de Cuba, Puerto Rico y Filipinas, se había convertido en el hipotético consolatorio de nuestras desdichas; y la relación con los moros en memoria de gestas bélicas, nunca o casi nunca en recuerdos de los momentos de convivencia y de pacífico trasiego cultural*" (Diego, 2013: 55).

A principios del siglo XX, Francia e Inglaterra eran las potencias coloniales dominantes y se disputaban la influencia en el continente africano. Pese al escaso interés que podía reportar a España en términos económicos y comerciales, el empuje colonial de esas potencias determinó la intervención de nuestro país en el norte de África. Entre 1909 y 1927 se sucedieron distintos enfrentamientos, conocidos en su conjunto como Guerra de Marruecos o Guerra del Rif (Fontenla, 2012).

El primero de estos enfrentamientos fue la Campaña de Melilla, entre los años 1909 y 1910, contra las cabilas hostiles a la presencia española. Es importante significar que no todas las tribus compartían esa enemistad hacia las posiciones españolas, y que de algunas de ellas surgirían los mercenarios que engrosarían las tropas regulares[40] que España empleó contra las cabilas beligerantes. La campaña concluyó con la ampliación de la zona exterior de Melilla y el establecimiento de nuevas posiciones defensivas (Villalobos, 2004).

Apenas un año después, en 1911, comenzó la Campaña de Kert, que se prolongó hasta 1912, para sofocar las agresiones de los cabileños, concluyó con la muerte de uno de los principales líderes beligerantes, Mizzián (Villalobos, Ibíd.), y supuso la recuperación

[40] En la actualidad, las Fuerzas Regulares constituyen una Unidad que permanece integrada en el Ejército de Tierra, y es heredera de aquellas tropas mercenarias, cuya función es la defensa de Ceuta y Melilla.

del anterior *status quo*. En ese mismo año, España estableció el Protectorado de Marruecos (Salas Larrazábal, 1992), que había quedado definido tras el Convenio con Francia, firmado en 1904, y se prolongaría hasta 1956:

> "*El establecimiento del Protectorado en el norte de Marruecos en 1912 supuso para España la puesta en marcha de una serie de políticas de control del territorio que le había correspondido gobernar. Se trató de un Protectorado militar en donde la práctica totalidad de los puestos de poder y de influencia, de la Administración española, estuvieron copados o controlados directamente por el Ejército. El inicio del Protectorado no sólo supuso la necesidad efectiva de un control del territorio sino también de un control de su población*" (González González, 2012: 69).

La hostilidad contra el Protectorado español fue una constante, que alcanzó su cénit durante las décadas de 1910 y 1920 con numerosos episodios bélicos. Los primeros enfrentamientos fueron dos campañas contra el Raisuni, líder de las cabilas atlánticas; la primera entre 1913 y 1914, y la segunda entre 1919 y 1921 (Villalobos, *Op. Cit.*). En 1921 se produjo el conocido como Desastre de Annual, una derrota de las tropas españolas que avanzaban hacia Alhucemas, a manos de Abd-el-Krim, el líder rifeño que organizó la resistencia contra la presencia española. A finales de ese mismo año, las tropas españolas consiguieron recuperar los territorios perdidos tras esa derrota. En 1925, bajo la dictadura del general Miguel Primo de Rivera, se desarrolló el Desembarco de Alhucemas que, junto a tropas francesas, contribuyó a avanzar posiciones y debilitar la resistencia rifeña. En 1927 se logró pacificar definitivamente el Protectorado español (Espluga, 2013).

Todas las guerras en las que ha participado España han quedado relegadas a un segundo plano por el drama de la Guerra Civil que enfrentó a los españoles entre los años 1936 y 1939. Como hemos reflejado en el anterior apartado, una parte de los militares españoles se mantuvo fiel a la Segunda República y la otra parte se sumó a la rebelión. El conflicto no solo enfrentó a militares sino al conjunto de la sociedad española, que en aquellas fechas se debatía entre varios modelos de organización, a imitación de otros europeos. Así, existían tres opciones disponibles en el continente: la democracia liberal, como Francia y Reino Unido; el comunismo de la Unión Soviética; y los sistemas autoritarios ensayados en Italia y Alemania. Además existían otros factores que dividían

a los españoles, como la cuestión territorial que enfrentaba a los nacionalismos periféricos contra el sistema centralista, los poseedores de la tierra frente a los que la trabajaban o católicos contra laicistas. La guerra favoreció las posiciones más extremistas: la revolución de izquierdas y la dictadura de derechas. Las fuerzas armadas del bando republicano desaparecieron *de facto* durante los primeros episodios de la guerra y en su lugar se alzaron milicias populares armadas por los partidos políticos de cuño anarquista o comunista. En el bando de los sublevados se mantuvo la estructura castrense con unidades militares completas, como los mercenarios Regulares o la Legión, denominados en su conjunto como "los africanistas". Así mismo, los sublevados contaron con el apoyo de tropas y aviones de Alemania e Italia, mientras el bando republicano recibía, por su parte, ayuda soviética.

Tras la guerra, el bando vencedor del general Franco reconstruyó las fuerzas armadas a partir de los restos dejados por ambos bandos (Bañón y Olmeda, 1985). Durante el largo periodo franquista, los esfuerzos militares estuvieron concentrados en la vigilancia interior y, pese a tratarse de un régimen militar, no se caracterizó por veleidades belicistas, salvo la efímera Guerra de Ifni, que habría de enmarcarla en el contexto de descolonización que caracterizó a la segunda mitad del siglo XX. Esta guerra se desarrolló entre los años 1957 y 1958 las tropas españolas combatieron contra las marroquíes en Ifni, un enclave bajo soberanía española que Marruecos reclamaba. La liza se saldó con la victoria de España, que mantuvo su presencia en ese territorio (Rodríguez, Azaola y Azcona, 1994). Este episodio bélico puede considerarse la última participación de España en una guerra contra otro Estado[41].

Al margen de las tensiones bélicas que vivió España durante la segunda mitad del siglo XX, España también participó en operaciones no bélicas en apoyo a otras naciones o colonias. Así, en 1960 destinó ayuda a Marruecos con motivo del terremoto de Agadir. Entre 1966 y 1971 envió apoyo sanitario para los heridos de la guerra de Vietnam y entre 1979 y 1994 participó en una misión de asesoramiento militar a las Fuerzas Armadas de Guinea Ecuatorial (Feliú, 2010).

[41] La conocida como Marcha Verde, iniciada el 6 de noviembre de 1975, no puede considerarse enfrentamiento bélico, porque España no respondió militarmente a la ocupación del Sahara Occidental, entonces territorio bajo soberanía española.

1.3.2. Operaciones de paz de las Fuerzas Armadas españolas

Como hemos visto, España ha tomado parte en numerosas acciones bélicas y no bélicas a lo largo de su historia. Si bien, todas esas expediciones eran misiones destacadas en el interior de territorios administrados por el Estado español o acordadas bilateralmente entre los Estados emisores y receptores de la ayuda. Habría que esperar al final de la Guerra Fría para que España participara en operaciones de paz bajo el auspicio de las Naciones Unidas, cuando otros países llevaban participando activamente desde finales de la década de 1940:

> "*En comparación con otros países del entorno europeo e internacional, España tiene una escasa experiencia en la participación en misiones de paz, teniendo en cuenta que la dimensión exterior de las funciones de las FFAA es bastante reciente*" (Marrero, 2007: 119).

La primera operación de paz española tuvo lugar en el año 1989[42] cuando la situación geopolítica del mundo comenzaba a abandonar el mundo bipolar, caracterizado por las tensiones entre el bloque soviético y el occidental, y daba paso a otro multipolar. En ese escenario, como hemos expuesto, las misiones de paz tomaron un gran protagonismo; y con ellas la Organización de Naciones Unidas, que las auspiciaba.

Las primeras misiones en las que participó España, al amparo de Naciones Unidas, fueron de observadores militares desarmados. Se caracterizaban por realizarse en zonas donde la paz ya se había alcanzado previamente y por su escaso personal. Estas misiones consistían básicamente en vigilar que los bandos no transgrediesen los acuerdos de paz. Como se ha apuntado, las partes en estos conflictos eran normalmente intraestatales; es decir, eran bandos de guerras civiles (Ware, 2007). Por tanto, la misión se adentraba en un conflicto considerado como asunto interno de un país soberano (Vega Fernández, 2005). España participó en varias operaciones de este tipo, entre los años 1989 y 1995, como: UNAVEM I[43] en Angola, UNTAG en Namibia, ONUCA[44] en

[42] En el ANEXO IV relacionamos todas las operaciones de paz realizadas por las Fuerzas Armadas españolas.

[43] Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Angola I (*First United Nations Angola Verification Mission*).

varios países de Centroamérica, ONUVEH[45] en Haití, UNAVEM II[46] en Angola, y ONUSAL[47] en El Salvador.

En el año 1991 España participó en la primera misión autorizada por Naciones Unidas, pero no dirigida por esta Organización sino por la antigua Comunidad Europea. Fue la misión de observadores EUMM[48] en Bosnia, que después cambió su denominación a ECMM[49] y posteriormente a ECMMY[50].

Otro tipo de misiones exteriores en que han participado las Fuerzas Armadas españolas son las misiones de ayuda humanitaria[51], que se han desarrollado de forma paralela a las de mantenimiento de la paz y de estabilización. Esta participación comenzó en 1991 con la operación *Provide Confort*[52] para proporcionar ayuda humanitaria a los refugiados kurdos tras la primera Guerra del Golfo en Irak. Y después la siguieron, en 1991, la Operación Alfa-Romeo para asistir a los refugiados albano-kosovares. En 1992, la misión ECTF[53] de la Unión Europea, para proporcionar ayuda humanitaria a la antigua Yugoslavia. En 1998, la operación Alfa-Charlie en Centroamérica, para paliar los efectos del huracán Mitch. En 1999, la misión Tango-Tango, para proporcionar ayuda

---

[44] Grupo de Observadores de las Naciones Unidas en Centroamérica (*United Nations Observer Group in Central America*).

[45] Grupo de Observadores de las Naciones Unidas para la Verificación de las Elecciones en Haití (*United Nations Observer Group for the Verification of the Elections in Haiti*).

[46] Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Angola II (*Second United Nations Angola Verification Mission*)

[47] Misión de Observadores de las Naciones Unidas en El Salvador (*United Nations Observer Mission in El Salvador*).

[48] Misión de Monitorización de la Unión Europea (*European Union Monitoring Mission*).

[49] Misión de Monitorización de la Comunidad Europea (*European Community Monitor Mission*).

[50] Misión de Monitorización de la Comunidad Europea en la antigua Yugoslavia (*European Community Monitor Mission in the Former Yugoslavia*).

[51] No hay que confundir las misiones humanitarias, que se emplean para paliar los daños causados por catástrofes naturales o desastres humanos, con las operaciones de paz, que tienen como finalidad el establecer, mantener o imponer la paz en un territorio en guerra.

[52] La traducción literal del inglés sería "proporcionar comodidad".

[53] Fuerza Específica de la Comunidad Europea (*European Community Task Force*).

humanitaria a Turquía tras la catástrofe ocasionada por un terremoto. En 2000, la operación India-Mike, para proporcionar ayuda tras las inundaciones en Mozambique. En 2005, la operación Respuesta Solidaria en Indonesia, con motivo del maremoto. Y en ese mismo año, la operación Respuesta Solidaria II, para enviar ayuda a Pakistán con motivo del terremoto que afectó al país.

En el año 1992 España dio un salto cualitativo y cuantitativo en cuanto a su participación en misiones en el exterior y envió un contingente de un millar de efectivos a la misión UNPROFOR de Naciones Unidas, en Bosnia. Esta misión inauguró para España la etapa de participación con grandes contingentes de fuerza en misiones de paz, que desde entonces no se ha interrumpido, y que se solapó con el despliegue de pequeños grupos de observadores militares en otras misiones.

Después del fracaso de la misión UNPROFOR para garantizar la seguridad sobre las poblaciones afectadas, en 1995 las Naciones Unidas recurrieron por primera vez a organizaciones regionales para llevar a cabo despliegues con autorización para el uso de la fuerza (Cardona Llorens, 2005: 329):

> "*Ante todo ello, el Consejo de Seguridad autorizará en estas operaciones el empleo de la fuerza armada para garantizar su mandato, bien a las operaciones directamente […], o bien a los acuerdos regionales para proteger a las operaciones […]; e incluso, llegará a autorizar el uso de la fuerza a los Estados para que restablezcan el orden que no pueden mantener las operaciones*".

Se abría una nueva etapa en la participación de las Fuerzas Armadas españolas al formar parte de esas misiones de organizaciones regionales como la OTAN (Gutiérrez Segú, 2007) o la UE (Olmos, 2006; Lobo García, 2006). Además, muchas de estas misiones se encontraban amparadas por el Capítulo VII de la Carta de Naciones Unidas, que autoriza el empleo de la fuerza para garantizar el cumplimiento de la misión y no solo en defensa propia. En esta etapa, España participa en operaciones de la OTAN como *Denny Flight*, entre 1994 y 1996 en Bosnia, o la IFOR entre 1995 y 1996, también en Bosnia. Y sin abandonar el contexto del conflicto en la antigua Yugoslavia, se produce la operación *Deliberate Force*, que tiene carácter bélico y cuyo objetivo es forzar a

Serbia a firmar la paz. Posteriormente la OTAN desplegará la SFOR[54], que reemplaza a la IFOR, para estabilizar la región, y la KFOR[55] en Kosovo.

La última etapa de operaciones de paz en las que participan las Fuerzas Armadas españolas se caracteriza por realizarse en Estados fallidos en los que la misión desplegada asume funciones de administración estatal. En esta etapa se incluyen las misiones ISAF en Afganistán, MINUSTAH en Haití y MONUC en la República Democrática del Congo (Marrero, 2007).

Como se puede colegir, la complejidad de las misiones que han abordado las Fuerzas Armadas españolas no ha cesado de aumentar con el tiempo. De las misiones relativamente sencillas de observación se ha llegado a misiones en las que las funciones incluyen la reconstrucción de infraestructuras, la instrucción de tropas locales, acciones de contrainsurgencia, ayuda humanitaria o apoyo a la gobernabilidad:

> "*En efecto, desde 1989, la participación de las FFAA españolas en misiones de paz ha ido aumentando de manera progresiva hasta llegar a convertirse en una parte muy significativa de la proyección exterior de España*" (Marrero, Ibíd.: 120-121).

Hasta el año 2005 la participación de las Fuerzas Armadas en misiones de paz se encontraba dentro de un limbo legal (Marrero, Ibíd.), hasta que en ese año se aprobó la Ley de la Defensa Nacional[56], que por primera vez considera las misiones de paz como una de las atribuciones de las Fuerzas Armadas (Artículo 15.2). Además regula los tipos de operaciones que pueden llevar a cabo para dar cumplimiento a esas misiones, entre las que se incluyen:

> "*La colaboración en operaciones de mantenimiento de la paz y estabilización internacional en aquellas zonas donde se vean afectadas, la reconstrucción de*

[54] Fuerza de Estabilización (*Stabilisation Force*).

[55] Fuerza en Kosovo (*Kosovo Force*).

[56] Ley Orgánica de la Defensa Nacional 5/2005, de 17 de noviembre.

la seguridad y la administración, así como la rehabilitación de un país, región o zona determinada, conforme a los tratados y compromisos establecidos"[57].

Es evidente que el compromiso de las Fuerzas Armadas españolas con la comunidad internacional no ha hecho más que aumentar. Esa vocación hacia la intervención en misiones exteriores ha supuesto una transformación en las funciones asumidas por los ejércitos, que se beneficiaron del proceso transformador orquestado durante la Transición:

> "*La culminación de este proceso permitió la plena incorporación de España a las misiones, pero a su vez la evolución del panorama internacional y de la misma exigencia de las operaciones obligaron a una profunda adaptación de los tres ejércitos para asumir las funciones exigidas y convertirse en unas fuerzas proyectables, en ocasiones a miles de kilómetros de sus cuarteles generales; su participación en las misiones internacionales ha tenido unas consecuencias muy positivas para el Ministerio de Defensa y para las propias Fuerzas Armadas, obligadas a una transformación estratégica y operativa sin comparación alguna con cualquier otra de la edad contemporánea*" (Sepúlveda, 2009: 18).

Después de analizar el contexto internacional en que han evolucionado las operaciones de paz, la naturaleza de estas misiones y cómo han afectado a las Fuerzas Armadas españolas, vamos a adentrarnos en la misión objeto de esta investigación. El próximo apartado está destinado a conocer la realidad geográfica, histórica y social de Afganistán, donde se despliega la misión analizada en este estudio.

1.4. Afganistán

Afganistán era un país desconocido por la mayoría de los españoles, cuando en el año 2002 partió el primer contingente de soldados para cumplir con su misión encomendada. No se entendería la realidad de la misión militar acometida allí por los soldados de la OTAN sin conocer la realidad geográfica, histórica y sociocultural de aquel lejano país.

[57] Artículo 16 de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, 5/2005, de 17 de noviembre.

"*Afganistán es una de las naciones más desconocidas del mundo. Situado en el corazón de Asia, el país siempre ha quedado ensombrecido por el poderío de sus vecinos: Irán, India, China y Rusia. Su posición geográfica, sin duda, ha contribuido a hacer de ese país una nación sumamente compleja pero, a la vez, muy interesante*" (Gomà, 2011: 13).

El propósito de este apartado es analizar el escenario donde se desarrolla la misión de los militares españoles, para facilitar la contextualización del fenómeno estudiado. En las líneas que siguen vamos a realizar un esbozo de la geografía de Afganistán, de su historia y de la realidad social y cultural que presenta en los últimos tiempos.

1.4.1. Geografía de Afganistán

Afganistán abarca una superficie de 652.090 km^2, superior a la de Francia, situada entre Asia Central, el subcontinente indio y la meseta persa. Es, por ende, un país de encrucijadas, de tránsito obligado entre unas regiones y otras. Por sus tierras cruzaba la Ruta de la Seda (Sánchez García, 2010). La cordillera del Hindu Kush atraviesa su territorio desde el noreste[58], donde se encuentran picos de más de 7.000 metros de altura, hacia el sudoeste, donde termina en la meseta de Herat, elevada unos 1.200 metros, fronteriza con Irán.

Con Pakistán comparte frontera al sur y al este; con Irán, al este; con China, al oeste; y con las repúblicas centroasiáticas de Turkmenistán, Uzbekistán y Tayikistán, al norte. A la importante altura media del territorio se une la accidentada orografía, con más de un 75% de territorio montañoso, el cual dificulta enormemente las comunicaciones, limitadas a unos escasos pasos interiores y exteriores. Los pasos exteriores más importantes son: el de Eslam Oaleh, que comunica con Irán; el de Kyber y el de Chaman-Koyak, con Pakistán; el de Shibar, con China; y los de Semenek y Lawari, que comunican hacia el norte (Vinuesa, 2002). Y los pasos interiores principales son: el de Bazarak, que comunica la capital con la ciudad de Mazar-i-Sharif, y el de Gar Band, con las provincias de Logar y Paktia, en el sureste del país.

[58] Ver Imagen 1.

Los ríos del país nacen en el enorme macizo del Hindu Kush, cuyas cumbres se encuentran nevadas todo el año. Los más importantes son: el Amu Darya, que marca la frontera con Tayikistán y desemboca en el mar de Aral; el río Kabul, que desemboca en el Río Indo; el Hari Rud, que discurre hacia Turkmenistán; y el Helmand, que desemboca en el lago iraní de Hamún (Vinuesa, Ibíd.).

La economía del país está condicionada por su accidentado terreno, del que la mayor parte es desértico, exceptuando los valles de los principales ríos, que suman un 15% de terreno cultivable. Estos espacios, notablemente fértiles, producen algodón, frutas, cereales y frutos secos como el pistacho. Pero la mayor fuente de ingresos es el comercio de opio, que representa el mayor aporte al Producto Interior Bruto, lo cual conlleva importantes problemas asociados al narcotráfico:

> "*Afganistán produce el 90 por ciento del opio mundial. Las estimaciones realizadas por las Naciones Unidas sugieren que la heroína proporciona el 52 por ciento del producto interior bruto y que el sector de producción del opio sigue creciendo continuamente*" (Ali, 2008: 298).

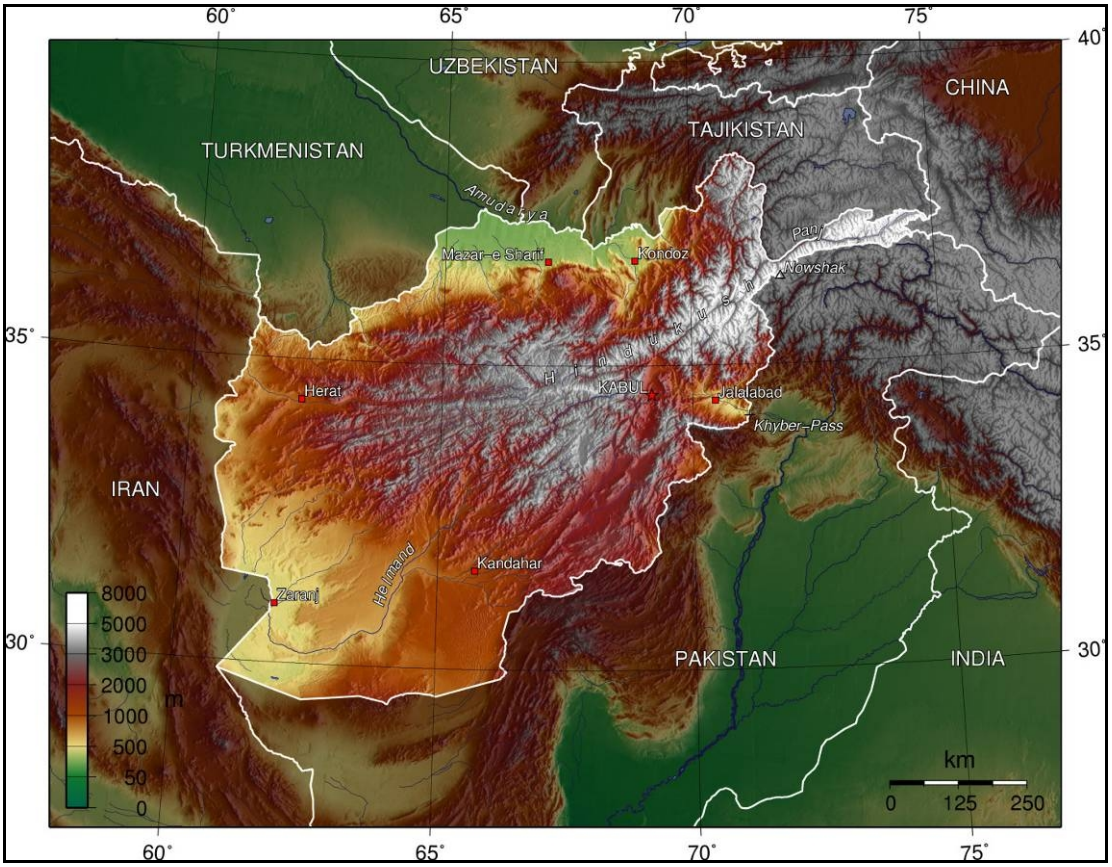
Por otro lado, Afganistán también produce alfombras, lana, pieles y cueros. En cuanto a recursos minerales, posee yacimientos de hierro y de cobre, piedras preciosas y semipreciosas. Además tiene reservas de petróleo, carbón y gas natural, en su mayoría sin explotar (Sánchez García, 2010).

El Producto Interior Bruto del país es de 25.910 millones de dólares[59], con datos del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación para el año 2011[60], su tasa de inflación es del 7,7% y el déficit público del -9,6% del P.I.B.

[59] El P.I.B. de España en ese mismo año fue de 1.432.000 millones de dólares.

[60] www.exteriores.gob.es.

Imagen 1. Geografía física de Afganistán.



Fuente: www.worldofmaps.net.

Las infraestructuras del país son muy escasas y en su mayoría están sin asfaltar y en condiciones precarias, debido tanto a su complicada orografía como a los años de guerra que ha sufrido el país. Respecto a las vías de comunicación terrestre cabe destacar la *Ring Road*, una carretera con forma de anillo, asfaltada gracias a la ayuda internacional, que une las principales capitales del país como Kabul, Kandahar, Herat o Mazar-e Sarif. Otra vía de comunicación con el exterior es la aérea, a través de los aeropuertos internacionales de Kabul y Herat, operativos, también, gracias a la ayuda internacional.

1.4.2. Historia de Afganistán

Las tierras descritas son las que han visto nacer a la nación de Afganistán, cuyas raíces históricas son milenarias. Antes de la consolidación del Estado afgano, a mediados del siglo XVIII, esta región ha visto pasar una lista interminable de pueblos que han dejado su legado cultural, fisiognómico y lingüístico en las gentes que hoy habitan sus recónditos valles y sus ciudades. En palabras de Vinuesa (2002: 36):

> "*Entre los más críticos pakistaníes de las estrechas relaciones que tradicionalmente venían manteniendo sus habitantes con los del país vecino de occidente, se extendió la leyenda mitológica de que, al término de la creación del mundo, al efectuar Alá un balance de lo hecho, observó que habían sobrado una variada serie de componentes y materiales dispares de deshecho y decidió, entonces, hacer con todos ellos un nuevo país: Afganistán*".

Las primeras poblaciones de las que se tiene conocimiento datan del segundo milenio antes de Cristo, con el asentamiento de tribus arias, que le darían a la región el nombre de Ariana. Pero las primeras referencias históricas nos llevan hasta el año 545 a.C., cuando Ciro el Grande conquistó el territorio y estableció la dinastía persa de los aqueménidas (Baltar, 2003). Esta dinastía se mantuvo en el poder durante dos siglos y dejó el zoroastrismo[61] como legado. Si bien, la Ruta de la Seda había contribuido a dejar trazas de budismo en la zona, que en aquella época se conocía como Bactriana.

En el año 328 a.C. Alejandro el Magno conquistó los dominios aqueménidas y continuó su avance hacia la India (Baltar, Ibíd.). A su muerte, en el año 323 a.C., los generales de sus ejércitos se repartieron su Imperio. Seleuco, uno de ellos, se quedó con la región que abarcaba lo que hoy es el norte de Afganistán y formó el Imperio seléucida. Durante aquella época se formó una rica cultura grecobudista que, tal y como afirma Rashid (2001: 38), fue la primera fusión cultural conocida entre oriente y occidente:

> "*Los griegos dejaron tras ellos un nuevo y vibrante reino y una civilización grecobudista en las montañas del Hindu Kush, la única fusión histórica conocida entre culturas europeas y asiáticas*".

El Imperio seléucida mantuvo constantes disputas con la dinastía arsácida de los partos, entre los siglos III a. C. y II a. C., quienes conquistaron buena parte de su territorio. En 305 a. C. el Imperio maurya de Chandragupta, que estaba en expansión por el subcontinente indio, arrebató los territorios más orientales de la región a los seléucidas

[61] El zoroastrismo, o mazdeísmo, era una religión que arraigó en la meseta persa y parte del actual Afganistán, a partir de las enseñanzas del profeta Zaratustra, o Zoroastro. Esta figura vivió en una época anterior al 600 a.C., que podría ser incluso el siglo X a.C. El zoroastrismo era monoteísta, consideraba que Ahura Mazda era el creador del mundo y había engendrado a dos espíritus gemelos, Spenta Mainyu y Angra Mainyu, que habían elegido el bien y el mal respectivamente. Asimismo, entendía que las personas se enfrentaban a esa misma elección a lo largo de su vida (Smart, 2000).

(Duby, 2007; Overy, 2006). Tras el ocaso seléucida, otra dinastía grecobactriana, fundada por Diodoto I (Hambly, 1980), permaneció en el poder en la región, entre los años 256 a.C. y 130 a.C., hasta que varias hordas de nómadas sakhas, de procedencia persa, invadieron el territorio y acabaron con su poder en el siglo I a. C. (Calvillo, 2010). Pero apenas unos años después, en el año 125 a.C., llegaron los kushans, una tribu tocaria de origen mongol, que convirtieron la población al budismo. A partir de entonces la región pasó a llamarse Kushana (Vinuesa, 2002).

Posteriormente, entre los siglos III y IV, la dinastía persa de los sasánidas invadió la región y se hizo con el poder de parte del Imperio kushan. En el siglo IV llegaron los heftalíes o hunos blancos, nómadas turco-mongoles de origen centroasiático, que se hicieron con el poder del territorio (Wahab y Youngerman, 2007). Estos mantuvieron constantes enfrentamientos con los persas hasta que el emperador persa Cosroes formó una alianza en el año 557 con tribus turcas y derrotó finalmente a los heftalíes.

Ninguna de las anteriores conquistas ha influido tanto en el Afganistán de hoy como la que llevaron a cabo los árabes en el año 654 d.C. A dicha conquista le sucedió una profunda islamización que se prolongó hasta el 709 (Runion, 2007), de la que solo quedó al margen la etnia de los nuristanos, que no se islamizaron hasta el siglo XIX (Baqués, 2010). A partir de 860, algunas regiones del dominio abasí incrementaron su poder, pese a mantener aún la dependencia de ese califato (Overy, 2006). De este modo, varias dinastías persas contribuyeron a consolidar la cultura y la lengua persas en la región del actual Afganistán. Como la dinastía safárida, que a partir de 867 mantuvo la religión islámica introducida por los árabes y fue la primera en fomentar la lengua persa. Posteriormente fueron los samánidas, desde 892, quienes continuaron contribuyendo al auge de la cultura de los persas (Ibíd.).

A partir de finales del siglo X se extendió la influencia turca sobre la región, manteniendo el islamismo. La dinastía gaznávida, fundada por el esclavo de origen turco[62] Sebüktigin, o Sebük Tegin, se alzó con el poder de un próspero emirato dependiente de la dinastía samaní (Hambly, 1980), que alcanzó el hito histórico de extender el Islam hacia la India. El hijo de Sebüktigin, Mahmud, aprovechó la debilidad de los samánidas para declarar el sultanato independiente, desde 997, y repartirse con la

[62] Conocidos como mamelucos.

dinastía qarakhánida los territorios samaníes (Ibíd.). La dinastía gúrida, o ghórida, de origen persa, que estuvo sometida a los turcos gaznavíes, tras enfrentarse a ellos, conquistó su capital, Ghazni, y ampliaron el dominio musulmán hacia la India, llegando a Bengala. Y desde 1040, el Imperio selyúcida, de origen turco uguz, se alzó con el poder de la región y desplazó definitivamente a los gaznavíes hacia la India (Obery, *Op. Cit.*). Los selyúcidas mantuvieron el poder hasta el año 1219 (Baltar, 2003), momento en el que las tropas nobles de Gengis Kan y sus herederos los desplazaron del poder. En el siglo XIV, Tamerlán, conquistador turco descendiente de Gengis Kan y de fe islámica, extendió su poder por Persia y Rusia hasta el siglo XVI y llevó a la región la cultura nómada turca de Asia Central con su dinastía timúrida (Ibíd.).

En el siglo XVI emergieron dos nuevos imperios en la región, el persa safávida y el mogol de la India. La parte occidental del actual Afganistán quedó sometida por tercera vez a un imperio persa. El sha persa Ismail I impuso el chiísmo como religión de Estado, lo cual conllevó tensiones con la población, que profesaba la otra rama del Islam, el sunismo[63]. El poder de esta dinastía se prolongó hasta el siglo XVIII. Por su parte, el Imperio mogol, fundado por Babur, se extendió en la misma época por el este del actual Afganistán y mantuvo el sunismo en sus dominios (Baltar, 2003). Al poder de estos dos pueblos se sumó el dominio de la zona noroeste por los descendientes uzbecos de Tamerlán.

En ese contexto nació el primer embrión del Estado afgano, en el siglo XVIII, cuando persas, mogoles y uzbecos se disputaban la región. En el año 1709, Mirwais Khan, de la dinastía Hotaki[64] dirigió una revuelta contra los persas en Kandahar y se convirtió en gobernador de la provincia (Otfinoski, 2004). Esa dinastía logró reunir a las tribus locales por primera vez en la historia pero, debido a su rivalidad con los persas

[63] El Islam se divide en varias ramas, de las que el sunismo y el chiísmo representan a la mayor parte de fieles en el mundo. La escisión entre estas dos corrientes tiene razones dinásticas, como consecuencia de la muerte del profeta Mahoma en el año 632, cuyas diferencias son de doctrina, no de dogma. Tanto el sunismo como el chiísmo reconocieron como sucesores legítimos del profeta a los tres primeros califas: Abu-Bakr, Omar y Uthman. Pero a la muerte del tercero, el yerno y primo de Mahoma, Alí, reivindicó sus derechos sucesorios. Frente a Alí se alzó Muawiya, de la familia Omeya, quien negaba su legitimidad. Los seguidores de Alí crearon la tendencia chií, mientras que los que rechazaban su autoridad erigieron la suní.

[64] Esta dinastía pertenece a la tribu ghilzai, una de las dos mayoritarias entre los pastunes, junto a la abdali.

safávidas, el germen de Estado no logró prosperar y en 1738 fue derrotado definitivamente y los persas ocuparon la región (Runion, 2007).

Habría que esperar una década para ver surgir finalmente la primera forma de Estado afgano, cuando en el año 1747 Ahmed Shah, jefe de la guardia personal del Sha de Persia, Nadir Shah (Sánchez García, 2010), aprovechó la convulsión producida tras morir asesinado el Sha para apoderarse del tesoro real. Ahmed Shah fue elegido primer rey de los afganos, quien proclamó su independencia de Persia y unificó todas las tierras afganas por primera vez en la historia:

> "*En Kandahar tuvo lugar en octubre de 1747 la Loya Jirga (gran asamblea) de tribus pastunes donde, tras deliberar durante nueve días, se eligió a Ahmad Khan sah (o padshah, 'rey') de los afganos*" (Gomà, 2011: 77).

Ahmed Shah pertenecía a la rama pastún de los Abdali[65], una de las dos mayoritarias en Afganistán, junto a la de los Ghilzai; si bien, cambió el nombre de la tribu Abdali por Durrani, que significa "perla", pues se hizo llamar *Dur-i-Durran*, "perla de las perlas" (Sánchez García, *Op. Cit.*). Por su parte, los Ghilzai habían sido los protagonistas de las revueltas contra el dominio persa y los últimos responsables de la caída del Shah. Sin embargo, el nuevo monarca de Afganistán, al pertenecer a la rama Abdali, los mantuvo al margen del poder, en una situación que se ha mantenido hasta la actualidad. Tradicionalmente, los Abdali estaban más vinculados a los persas, mientras que los Ghilzai lo estaban a los mongoles (Baqués, 2010).

En pocos años, Ahmed Sha, el primer monarca afgano extendió sus dominios a costa de mogoles y persas y formó lo que se conoce como Imperio Durrani (Sánchez García, 2010), cuya capital se encontraba en Kandahar y abarcaba los actuales Afganistán, Pakistán, la región de Cachemira y partes de la India, Irán y Asia central. La dinastía Durrani mantuvo el poder hasta el año 1973.

Durante el reinado de Timur Shah, hijo de Ahmed Shah, el Imperio trasladó la capital de Kandahar a Kabul y perdió los territorios del Punjab y el Sind. Desde la muerte de

[65] En el ANEXO V mostramos una relación de todos los reyes y jefes del Estado de Afganistán a partir de su creación en 1747.

Timur Shah en 1793, se sucedieron las rivalidades y las hostilidades internas entre los aspirantes al trono, ya que no había dejado heredero.

Esa época de caos dio paso a lo que Kipling (1994) llamó "el Gran Juego"; que fue la rivalidad entre el Imperio británico y el ruso por hacerse con el control del país. Afganistán constituía lo que Herold (2007) llama "espacio vacío"; es decir, un territorio sin gran interés económico o comercial, pero de una enorme relevancia geoestratégica, por su situación entre dos grandes imperios, a modo de "Estado tapón" o barrera de contención (Brzezinski, 1998). Así, mientras los británicos perseguían extender sus dominios de la India, Rusia buscaba una salida al mar por el sur. Esta situación se tradujo en tres guerras entre Afganistán y el Imperio británico entre los años 1839 y 1919 (Sánchez García, 2010) que concluyeron con sendas victorias para los afganos. En 1919, mediante el Tratado de Rawalpindi, los británicos reconocieron finalmente la independencia de Afganistán.

Durante esta época se fueron trazando las actuales fronteras del Estado afgano. En 1887 se definieron las fronteras con Tayikistán y Uzbekistán, mediante un acuerdo entre Rusia y la India británica. Años después, en 1893, fue establecida la frontera con la India británica, por acuerdo entre el emir Abdur Rahman Khan y el secretario de Asuntos Exteriores del gobierno británico de la India, Sir Henry Mortimer Durand (Sánchez García, Ibíd.). Esta frontera pasó a llamarse Línea Durand y constituye la actual frontera con Pakistán. El objetivo del Imperio británico era dividir a las tribus de la etnia pastún, que quedaron separadas desde entonces por la frontera. Esta división es origen de múltiples conflictos, aún en la actualidad:

> "*El trazado de esas fronteras estuvo motivado por los intereses geopolíticos de las potencias dominantes de la zona, con muy poca intervención de los propios afganos, y quedaron establecidas entre 1876 y 1907, siendo algunas de ellas origen de conflictos que perduran hoy día*" (Sánchez García, Ibíd.: 13).

Dos años después, en 1895, rusos y británicos acordaron anexar el corredor de Wakhan a Afganistán, un valle que conecta Afganistán con China y que entonces sirvió para separar a Rusia de la India británica. Por último, en 1905, se completó el mapa de fronteras, al definir la frontera con el actual Irán.

Desde el año 1919, Afganistán inició un proceso de modernización dirigido por el rey Amanullah, inspirado en la Turquía de Ataturk. Ese proceso conllevaba una secularización, a costa de la pérdida de poder de los líderes religiosos, y un acercamiento a la Rusia soviética. El proceso de modernización se prolongó durante décadas:

> "*Una vez logrado el objetivo de controlar la política exterior de su país, Amanullah decidió iniciar un proceso de modernización que afectaría a todos los ámbitos de la política, la economía y la sociedad*" (Gomà, 2011: 107).

En la misma línea, el rey Mohammed Zahir Shah promovió en el año 1964 una constitución que admitía los partidos políticos, creaba un sistema parlamentario bicameral, alejaba a la monarquía de la Administración y reconocía los derechos civiles y la igualdad entre hombres y mujeres. Por primera vez, las mujeres afganas tuvieron derecho al voto, al trabajo y a la educación, y quedaron libres de la obligación de cubrirse en público. Además se intentó modernizar las infraestructuras y se fundó la Universidad de Kabul. En esta época, la Unión Soviética aumentó su influencia en el país por medio del Partido Democrático del Pueblo de Afganistán (PDPA) (Sánchez García, 2010).

En el año 1973 se produjo un golpe de Estado encabezado por el antiguo primer ministro y primo del rey Zahir, Mohammed Daoud Khan, quien estableció una república y derogó la constitución de 1964. El rey Zahir se vio obligado a abdicar. Daoud contó con la hostilidad tanto de los islamistas como de los comunistas, de modo que otro golpe de Estado en el año 1978, dirigido por el partido prosoviético PDPA, llevó a Nur Mohammed Taraki al poder, apoyado por la Unión Soviética. Durante los años siguientes se sucedieron varias revueltas internas en contra del régimen comunista de Taraki (Sánchez García, Ibíd.).

Ante esa situación de inestabilidad, la Unión Soviética decidió invadir el país en 1979, para apoyar al régimen afín de Babrak Karmal, quien había sucedido a Nur Mohammed Taraki y a Hafizullah Amin, ambos asesinados durante las revueltas. Los opositores internos, unidos por la fe islámica, se unieron para hacer frente a la invasión soviética. A partir de 1984, cuando la Unión Soviética evidenciaba su incapacidad de frenar a los

islamistas, derivó hacia una estrategia de mayor violencia, con múltiples masacres y destrucciones de poblados (Sánchez García, Ibíd.).

En el contexto internacional de la Guerra Fría, diversas potencias contemplaron el avance soviético con preocupación. De ese modo, Estados Unidos envió armamento de alta tecnología y Arabia Saudí, fondos a través de la agencia de inteligencia pakistaní, el ISI[66], a las milicias afganas que combatían contra la invasión soviética. Además, al país llegaron, según Baqués (2010), más de 35.000 combatientes, de hasta cuarenta y tres países diferentes, para ayudar a los *muyahidines*, o "combatientes", unidos en lo que consideraban una *yihad*, o "guerra santa". A estos combatientes extranjeros, procedentes principalmente de la península arábiga, se los llamó árabes-afganos y constituyeron la base de la organización terrorista que fundó Osama Ben Laden, Al-Qaeda[67].

En 1989, la Unión Soviética abandona el país dejando 15.000 muertos entre sus filas y un país medio destruido. Tras la salida de las tropas soviéticas, las distintas facciones que habían luchado contra los soviéticos emprendieron una guerra civil contra el gobierno prosoviético de Najibulá (Faramiñán y Pardo, 2009). En 1992, Najibulá abandonó el gobierno y dejó el país a merced de las distintas facciones, tuteladas por los poderes periféricos de Arabia Saudí, Pakistán e Irán, que tenían interés en influir en la formación del futuro Afganistán.

A partir de 1994, en Pakistán se desarrolla un nuevo movimiento que vendría a alterar el equilibrio de fuerzas entre quienes querían hacerse con el poder en Afganistán. En las *madrazzas*, o escuelas coránicas, se estaba formando una generación de refugiados afganos que habían cruzado la frontera pakistaní (Roy, 1990). Estos estudiosos del Corán, en su mayoría jóvenes pobres e incultos, serían conocidos como Talibanes[68]:

> "*Desde su repentina y espectacular aparición a fines de 1994, los talibanes habían aportado una paz y seguridad relativas a Kandahar y las provincias vecinas. Los grupos tribales beligerantes habían sido aplastados, sus dirigentes*

[66] Dirección de Inteligencia Inter-Services (*Inter Service Intelligence*).

[67] *Al-Qaeda* se traduce del árabe como "la base".

[68] "Talibán" significa "estudiantes" en el idioma pastún, cuyo singular es *talib*. En castellano se ha regularizado "talibán" como singular, y "talibanes" para el plural.

ejecutados, la población fuertemente armada había sido desarmada y las carreteras estaban abiertas para facilitar el lucrativo contrabando entre Paquistán, Afganistán, Irán y Asia Central que se había convertido en el pilar principal de la economía" (Rashid, 2001: 27).

En las *madrazzas*, además de alimentación, educación y adiestramiento militar, recibían adoctrinamiento religioso, influido por el partido radical islamista de Pakistán *Jamiat-e-Ulema Islam* (JUI), de tendencia deobandi[69], dentro de la corriente salafí o wahabí imperante en Arabia Saudí (Faramiñán y Pardo, 2009). Los talibanes se lanzaron a la conquista de Afganistán impulsados por sus férreas convicciones religiosas y hacia 1996 dominaban casi todo el territorio:

"*Resulta muy tentador interpretar lo que sucedió a continuación –la transformación de los talibanes desde un disciplinado grupo a una fuerza encaminada a la redención nacional– como un proceso completamente sobrenatural, una combustión espontánea del fervor espiritual y la histeria colectiva que forjó un ejército que aplastó a su paso toda oposición a una remota utopía. Desde cierta distancia, las fuerzas talibán poseían un parecido asombroso con una horda, el equivalente militar del enjambre. De igual manera que una horda, no obedecían a modelos lógicos. Penetraban en cada conducto y en cada orificio, aspirando cada vestigio de poder para reunirlos todos en un zumbante almacén de legitimidad invencible*" (Griffin, 2001: 68-69).

Solo permanecieron al margen de su avance tres núcleos de resistencia en el noreste, centro y norte del país, donde se concentraban las fuerzas que habían luchado contra los soviéticos. Massoud, Khalili y Dostum, que eran los generales que lideraban estas fuerzas, antes rivales, se unieron contra los talibanes en lo que se llamó coloquialmente

[69] Según Patiño (2006: 109), el movimiento deobandi nació en la ciudad de Deoband, en 1867, "cuyo propósito era que los ulemas formados en su seno pudiesen emitir fatuas en las que se establecía qué acciones que los musulmanes realizaban en su vida diaria eran correctas o incorrectas. Los deobandis se han caracterizado por un rechazo de los asuntos públicos y la prioridad que le conceden a la oración, los estudios coránicos y, en regiones tribales y aisladas como las aledañas a Peshawar, la guerra para eliminar a los infieles".

como "Alianza del Norte"[70]. Hacia 2001, los talibanes dominaban virtualmente el país y habían instaurado un régimen islamista radical, pero la guerra civil no cesó.

Esa era la situación en que se encontraba Afganistán, cuando el 11 de septiembre la organización terrorista Al-Qaeda perpetró los atentados de Nueva York y Washington. Estados Unidos declaró inmediatamente la guerra al régimen talibán, por amparar a dicha organización, y lanzó una ofensiva en coalición con varias naciones aliadas.

1.4.3. La sociedad de Afganistán

La población afgana actual se caracteriza por su multietnicidad y una alta fragmentación tribal, solo superada parcialmente por una emergente clase urbana, desarrollada fundamentalmente en la época de influencia soviética en las principales ciudades del país. La abrupta orografía de Afganistán, con numerosos departamentos aislados entre montañas, ha dificultado enormemente la construcción de vías de comunicación que permitieran los intercambios comerciales y culturales entre unas zonas y otras. Por ello, la estructura tribal es la predominante en el país y las personalidades más respetadas son los líderes locales.

Pese a la fragmentación endémica que padece el país, los afganos han sabido unirse numerosas veces a lo largo de la historia, como hemos visto, para hacer frente a enemigos comunes, uniéndose en torno al islamismo. En la actualidad, la religión musulmana llega a todos los rincones y constituye el único factor cohesivo común entre todas las etnias del país, desde su islamización a mediados del siglo VII. La mayor parte de la población practica el sunismo hanafí[71], una de las cuatro escuelas suníes,

[70] La denominación oficial fue: "Frente de Unidad Nacional Islámica para la Salvación de Afganistán".

[71] Gomà (2011: 46) describe así esta corriente suní extendida por Asia Central, Pakistán, India, Oriente Próximo, Egipto y Turquía: "*Los suníes afganos son Hanifíes (también llamados hanafíes) una de las cuatro escuelas de jurisprudencia islámica reconocidas por el sunismo. Se caracteriza por ser la más liberal (o la menos fundamentalista según se mire) de las escuelas suníes, ya que es la menos inclinada a aceptar procedimientos y normas judiciales basados exclusivamente en el Corán y en los hadices (hadith, aquellas palabras o acciones del Profeta Mahoma no contenidas en el Corán pero que le son atribuidas). Asimismo, considera que la aplicación de los castigos más severos debe producirse únicamente en los casos más extremos*". Las otras tres escuelas son la hanbalí, extendida especialmente por Arabia Saudí, y que se considera la más rigorista; la malikí, hegemónica en el norte y oeste de África, que es considerada como la segunda más rigurosa y la shafi'í, implantada en Arabia meridional, África oriental y el sudeste asiático (Vinuesa, 2002).

considerada como la más moderada, que se extiende por los territorios del antiguo Imperio otomano, el subcontinente indio y Asia Central (Vinuesa, 2002). La etnia hazara, habitante de los valles del Hindu-Kush, en el centro del país, es la única que practica el chiísmo, heredado del vecino Irán. Tanto en un caso como en el otro podemos hablar de escuelas moderadas del Islam. Sin embargo, con ocasión de la invasión soviética, Arabia Saudí y Estados Unidos decidieron patrocinar al movimiento talibán de Pakistán para frenar su avance. Ese régimen introdujo en la región el hanbalismo wahhabí, otra versión del Islam suní, importada de la península arábiga, caracterizada por su rigorismo.

La población afgana, según el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación de España[72], en el año 2012, está cifrada en 32.358.300 habitantes, con una esperanza de vida de vida al nacer de 48,7 años, una tasa de natalidad de 37,83 ‰ y de fertilidad de 5,39 ‰. Los habitantes se dividen en varias etnias, de las que la mayoritaria es la pastún, con un 40% de la población, que se extiende por la zona fronteriza con Pakistán, país en el que reside la otra importante comunidad pastún. Esta etnia se divide en tribus, las más importantes en Afganistán son la Ghilzai y la Durrani, y estas a su vez se componen de clanes o dinastías. Los pastunes se dedican fundamentalmente a la agricultura, hablan el idioma pastún y son celosos guardianes de su código de honor, conocido como *pastunwali*, que combinan con su fe islámica, en la rama suní. Se consideran los verdaderos afganos, los que siempre han estado allí, aunque en realidad están emparentados con persas y mongoles (Baqués, 2010).

La segunda etnia en proporción es la de los tayikos, con un 25% por ciento de la población. Están emparentados directamente con los persas, aunque en lugar de chiíes son suníes. Hablan el dari, una variante del persa y ocupan el noroeste del país, junto a la frontera iraní. Tradicionalmente han estado enfrentados a los pastunes.

Los hazaras representan un 10%, tienen origen mongol y se los puede identificar fácilmente por sus rasgos fisiognómicos, similares a los de Mongolia o el oeste de China. Constituyen la única comunidad chiíta de Afganistán, hablan persa dari y habitan el Hazaradjat, la región montañosa del interior del Hindu-Kush.

[72] Datos extraídos de la página del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación: www.exteriores.gob.

Los uzbekos, por su parte, representan un 9% de la población y se asientan en el norte del país, junto a la frontera con Uzbekistán, donde reside la mayoría de la comunidad uzbeka, aunque una minoría de ellos es nómada. Son de origen turco, practican el Islam suní y hablan el uzbeko, una lengua emparentada con la lengua turca.

Imagen 2. Grupos etnolingüísticos de Afganistán.

Fuente: http://boutique.monde-diplomatique.fr.

Otras etnias minoritarias son la de los turcomanos, que habitan en el noreste del país, quienes también están emparentados con los turcos, practican el sunismo y hablan el turcomano. Por su parte, los baluches se hallan en el sur, junto a la frontera con Pakistán; los ismaelitas y los kirguizes, al noreste; y los nuristanos, en el este.

El sistema político del actual Afganistán fue establecido por los Acuerdos de Bonn de diciembre de 2001, por los que fue nombrada una Autoridad Interina Afgana, reconocida internacionalmente, que reemplazó formalmente al régimen talibán. Esa

Autoridad dirigió durante seis meses el país hasta la celebración en junio de 2002 de la *Loya Jirga*, la Gran Asamblea por la que se elegía históricamente en el país al rey. En dicha asamblea se estableció una Autoridad Transitoria, dirigida por Hamid Karzai, que se encargó de aprobar una Constitución que dio lugar a la convocatoria de elecciones. Desde su elección, el Gobierno de Karzai ha sido acusado de no llevar su poder más allá de la capital, Kabul, además de corrupción:

> "*[…] Hay que añadir el problema de la corrupción de la élite, que se extiende día a día como un tumor maligno. Los fondos occidentales enviados como ayuda para la reconstrucción se emplearon en edificación de casas espléndidas para los intermediarios autóctonos. A principios de 2002 hubo un enorme escándalo inmobiliario, ya que los ministros del gabinete, junto con sus amigotes, se habían hecho con grandes propiedades inmobiliarias en Kabul*" (Ali, 2008: 299).

En enero de 2004 se aprobó una nueva constitución en la que reconoce a Afganistán como República Islámica, independiente, unitaria e indivisible. El poder ejecutivo queda en manos del presidente de la República, que es elegido por sufragio universal cada cinco años y responde al sistema presidencialista[73]. El poder legislativo está formado por un sistema bicameral, con una Cámara del Pueblo y otra Cámara de Ancianos o Notables. Los diputados son elegidos individualmente y no responden ante ningún partido, aunque formalmente existen partidos en el país. El poder judicial es independiente y está presidido por el Tribunal Supremo, formado por nueve miembros nombrados por el Presidente de la República tras la elección por la Cámara Baja del Parlamento.

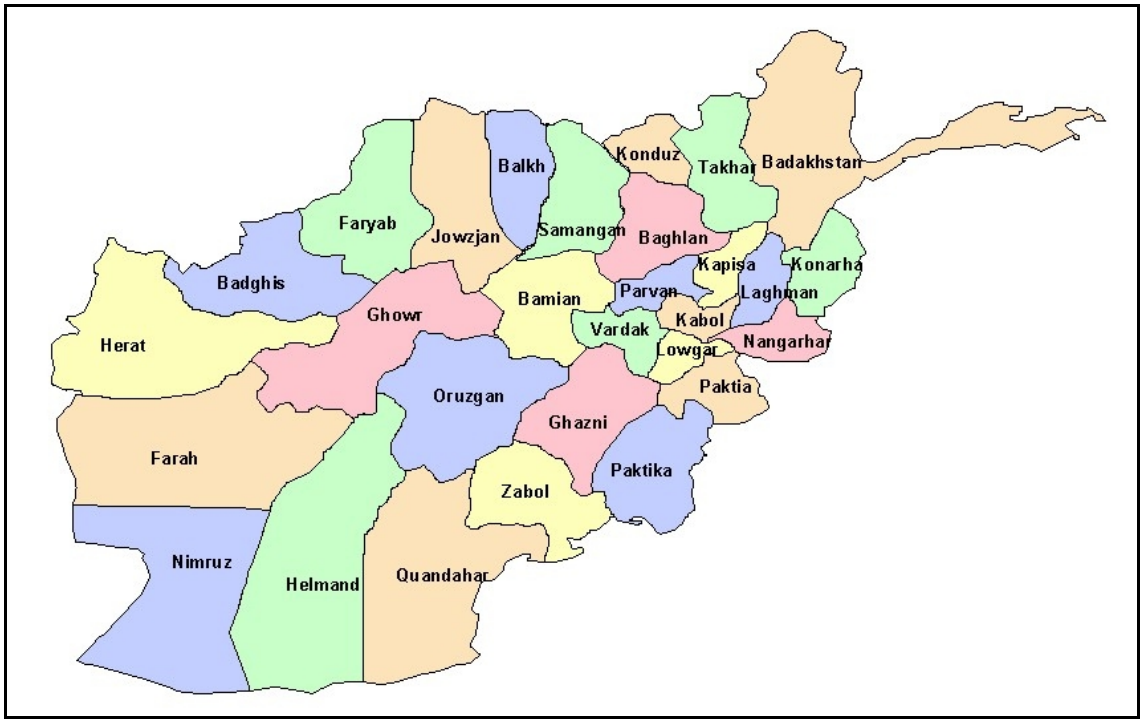
Afganistán se encuentra dividido administrativamente en 34 provincias[74] y 364 distritos. Los nombres de las provincias son: Badakhshan, Badghis, Baghlan, Balkh, Bamyan, Daykundi, Farah, Faryab, Ghazni, Ghor, Helmand, Herat, Jowzjan, Kabul, Kandahar, Kapisa, Khost, Kunar, Kunduz, Laghman, Logar, Nangarhar, Nimroz, Nuristan,

[73] En el sistema presidencialista, el jefe del Estado asume, además de sus funciones, las de jefe de gobierno, como sucede en la mayor parte del continente americano y en varios países de África y Asia Central.

[74] Ver Imagen 3.

Paktika, Paktiya, Panjshir, Parwan, Samangan, Sar-e Pul, Takhar, Uruzgan, Wardak, Zabul.

Imagen 3. Provincias de Afganistán.



Fuente: www.globalsecurity.org.

Desde un punto de vista social, a pesar de la heterogeneidad cultural que caracteriza a la sociedad afgana, el Islam actúa como factor unificador. Desde la llegada al poder del movimiento talibán, la población fue sometida a una rigurosa vigilancia religiosa que se tradujo en la imposición del uso del *burka* a las mujeres, la barba a los hombres o la prohibición de escuchar música o ver películas:

> "*La televisión, el vuelo de cometas, la posesión de palomas mensajeras, el baile, la música, las canciones, el ajedrez, las canicas y los cigarrillos quedaron prohibidos mediante una serie de decretos radiofónicos cuyo surrealismo iba en aumento*" (Griffin, 2001: 24).

Esto al menos era así en público, pues tal y como refleja Bernabé (2012: 147-148) en su monografía, cuando las mujeres se quedaban a solas se podía contemplar una situación completamente diferente:

> "*En la boda descubrí un Afganistán que desconocía. Las mujeres, sin burqas ni velos en la cabeza, lucían vestidos tremendamente ajustados y escotados, incluso enseñando los brazos y parte del sujetador. Muchas también iban peinadas de peluquería, con purpurina en el pelo, y con la cara excesivamente empolvada, tanto que les daba una apariencia de figuras de cera. También llevaban toneladas de sombra y rímel, los labios de color rojo, las cejas perfiladas e incluso pestañas postizas. Iban tan maquilladas que pensé que, como las mujeres afganas deben caracterizarse por la discreción en su vida cotidiana, aprovechaban las bodas para ponerse en un solo día todo el maquillaje que no podían lucir el resto del año*".

Con el retroceso del movimiento talibán, muchas de sus prohibiciones han desaparecido, pero la mujer aún continúa relegada a un papel secundario. Hombres y mujeres hacen vidas separadas en público:

> "*Entre un animado mundo de hombres paseando de un lado a otro –algunos de ellos cogidos de la mano–, sentados en las aceras o tendidos en una especie de catre fabricado con un armazón de madera, cuatro patas y un somier de cuerdas entrelazadas, al parecer todos ellos desocupados, pero charlando animadamente, no se veía una sola mujer*" (Vinuesa, 2002: 20).

En estas circunstancias, los matrimonios afganos difieren mucho de lo que en Occidente consideramos como normal:

> "*Los matrimonios por amor están mal vistos en Afganistán porque no se acepta socialmente que un hombre y una mujer tengan relaciones antes de casarse, aunque se trate de una simple relación de amistad. Si un hombre y una mujer se aman, se da por sentado que se han saltado las convenciones sociales y que, en consecuencia, no se han comportado de forma correcta*" (Bernabé, 2012: 149).

Se trata, pues, de una sociedad endurecida por los rigores del clima y la crudeza de las guerras en las que llevan inmersos desde hace décadas.

1.5. La misión en Afganistán

Una vez descrito el escenario geográfico, histórico y social de Afganistán, podemos comprender mejor el entorno de la misión que llevan a cabo los contingentes internacionales en el país. Aunque hablamos de misión en Afganistán, sobre el terreno se encuentran varias misiones dirigidas por distintas organizaciones internacionales, bajo el auspicio de Naciones Unidas. La primera de ellas es la operación Libertad Duradera[75], formada por una coalición internacional liderada por Estados Unidos, cuyo objetivo es la guerra contra el terrorismo de Al-Qaeda. Otra misión que opera en el país es la UNAMA[76], dirigida directamente por la ONU, que se encarga de coordinar los recursos políticos y civiles para consolidar la paz en el país. Por su parte, la misión EUPOL-Afganistán[77], de la Unión Europea, tiene como cometidos la reforma del sector de la seguridad. Finalmente, se encuentra la misión a la que hacemos referencia, la ISAF[78], dirigida inicialmente por un mando rotatorio internacional y desde agosto de 2003, por la OTAN. Su objetivo inicial consistía en proporcionar seguridad a Kabul, la capital del país, y contribuir al desarrollo local. Pero con el tiempo sus funciones y su área de influencia han ido incrementándose paulatinamente, hasta abarcar todo el país y asumir cometidos tan diversos como la reconstrucción de las infraestructuras, el adiestramiento de las fuerzas armadas y policiales del país, el apoyo a la gobernabilidad o la lucha contra la insurgencia. Bajo este epígrafe vamos a examinar, en primer lugar, la evolución histórica de esta última misión y, en segundo, su clasificación teórica, dentro del espectro de operaciones de paz existente.

1.5.1. Evolución de la misión ISAF

El origen de la Fuerza Internacional de Asistencia a la Seguridad, la ISAF, hay que situarlo en los atentados de Nueva York y Washington D.C. del 11 de septiembre de

[75] *Enduring Freedom*.

[76] *United Nations Assistance Mission in Afghanistan* (Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Afganistán).

[77] *European Union Police Mission in Afghanistan* (Misión de Policía de la Unión Europea en Afganistán).

[78] *International Security Assistance Force* (Fuerza Internacional de Asistencia a la Seguridad).

2001, perpetrados por la organización terrorista Al-Qaeda, dirigida por Osama Ben Laden. Tras los ataques, Estados Unidos declaró la guerra contra dicha organización y contra el régimen de los talibanes, que hospedaba a sus miembros. Los talibanes gobernaban *de facto* Afganistán, mientras se hallaba envuelto en una guerra civil. Para llevar a cabo la respuesta bélica, Estados Unidos forma una coalición junto a países como Reino Unido, Australia, Alemania o Francia, y dirigió la operación "Libertad duradera" (*Enduring Freedom*)[79], con el fin de obligar al régimen talibán a entregar a los responsables de los atentados. (Faramiñán y Pardo, 2009).

Una vez derrotado el régimen talibán, a finales de 2001, se celebró la Conferencia de Bonn, el 5 de diciembre, auspiciada por las Naciones Unidas, que dio lugar al "Acuerdo sobre las Disposiciones Provisionales en Afganistán en espera de que se restablezcan las Instituciones permanentes de gobierno", en el que se establecieron los sucesivos pasos a seguir para reconstruir y democratizar Afganistán. El Consejo de Seguridad de Naciones Unidas refrendó el contenido del acuerdo mediante su Resolución 1383 (2001):

> "*El mensaje central de la conferencia fue el siguiente: aunque haya concluido el proceso definido en diciembre de 2001 en Bonn, la estructuración de Afganistán sigue siendo una tarea conjunta de la comunidad internacional y de Afganistán bajo la tutela de la ONU. A la par, la configuración de dicho proceso ha pasado a estar aún más en manos afganas*" (Pintor, 2010: 39).

Uno de los puntos del acuerdo consistía en el establecimiento de una Autoridad provisional presidida por Hamid Karzai, a la que seguiría una *Loya Jirga*, la tradicional asamblea de notables afganos, para elegir una Autoridad de transición (Baqués, 2010). Esta Autoridad sería la encargada de elaborar una nueva Constitución y de convocar elecciones democráticas en el plazo de dos años.

Otra de las decisiones que se adoptaron en virtud del acuerdo surgido tras la Conferencia de Bonn fue el despliegue de una fuerza internacional de seguridad, bajo mandato de la ONU. Mediante su resolución 1386 (2001), el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas autorizó el despliegue de la Fuerza Internacional de Asistencia a la

[79] Inicialmente se llamó "Justicia Infinita" (*Infinite Justice*), pero se cambió el nombre para no ofender a la población musulmana: www.elmundo.es.

Seguridad (ISAF, por sus siglas en inglés). En un principio se desplegó en Kabul y sus alrededores para mantener la seguridad, donde se encontraba la sede de la Autoridad provisional y de los organismos internacionales:

> "*Así mismo, se solicitó al CSNU*[80] *el despliegue de una fuerza internacional de seguridad, bajo mandato de la ONU. La mencionada Fuerza, con la denominación de Fuerza Internacional de Asistencia para la Seguridad (*International Security Assistance Force*, ISAF), fue autorizada por el CSNU, al amparo del capítulo VII de la Carta, en su resolución 1386 (2001), de 20 de diciembre. En la dicha resolución, el CSNU, tras determinar que 'la situación en Afganistán seguía constituyendo una amenaza para la paz y la seguridad internacionales', reafirma su 'firme compromiso con la soberanía, la independencia, la integridad territorial y la unidad nacional de Afganistán' y reconoce que 'la responsabilidad de velar por la seguridad y el orden público en todo el país incumbe a los propios afganos', establece el mandato de ISAF: 'apoyar a la Autoridad Provisional afgana en el mantenimiento de la seguridad en Kabul y zonas circundantes, para que la Autoridad Provisional afgana y el personal de Naciones Unidas puedan realizar sus actividades en un entorno seguro'*" (Baqués, 2010: 11-12).

Aunque estaba autorizada por las Naciones Unidas, no era una misión dirigida por esta Organización, sino por una coalición de países que establecieron un mando rotatorio de la misión. El primer semestre lideró la misión el Reino Unido; el segundo, Turquía; y el tercero, un mando germano-holandés. Pero en seguida quedó patente que este sistema rotatorio no beneficiaba al liderazgo de la misión, por lo que en agosto de 2003 la OTAN se hizo con el mando de la misión.

En 2002 se celebró una conferencia de donantes en Tokio, y dos años después, en 2004, fue en Berlín. Este último año, el 28 de marzo, la Organización de Naciones Unidas, mediante su resolución 1401, aprobó la creación de la Misión de Asistencia de Naciones Unidas en Afganistán (UNAMA, por sus siglas en inglés) para coordinar los esfuerzos políticos y civiles (Baqués, 2010).

[80] Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

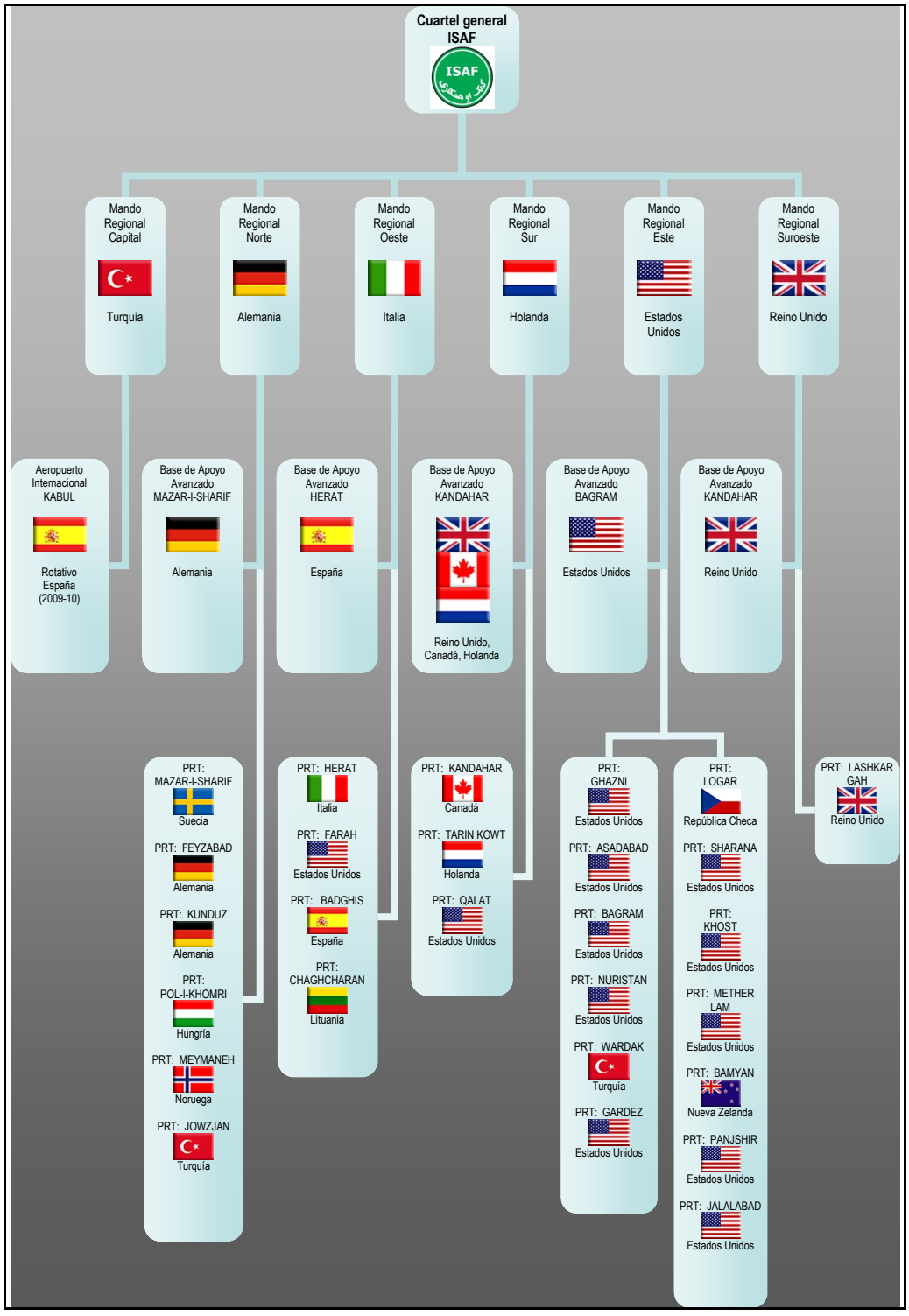
En octubre de 2003, mediante la resolución 1510, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas amplió el mandato de la ISAF para extender su acción a la totalidad del país. Esa expansión se llevó a cabo por etapas (*Stages*, según su denominación en inglés), cada una de las cuales fue quedando bajo un mando regional (RC, por sus siglas en inglés) dirigido por un país de la coalición. Así, la capital, Kabul, quedó bajo el Mando Regional de la Capital (RC-C, por sus siglas en inglés).

En diciembre de ese mismo año la misión se hizo cargo de un equipo de reconstrucción provincial que lideraba Alemania en la provincia de Kunduz. Comenzó así la expansión territorial que alcanzaría todo el territorio afgano[81]. Los equipos de reconstrucción provincial (PRT, por sus siglas en inglés) están formados por personal civil y militar, cuyo objetivo consiste en estabilizar y reconstruir zonas inestables (Roel, 2008). Para ello cuenta con medios militares para asegurar la zona, y medios civiles y diplomáticos para su reconstrucción y desarrollo. Estos equipos son liderados por los países participantes en la misión, lo cual hace que cada equipo desarrolle una estrategia diferente según su interpretación de la misión (Silvela, 2005), al mantener la dependencia de sus respectivos gobiernos:

> "*[…] El principal problema de los Equipos de Reconstrucción quizás sea el hecho de que el mando de la Fuerza Internacional (ISAF) no tiene verdadera autoridad sobre ellos. Tanto su personal como la financiación de los proyectos en los que intervienen corren generalmente a cargo de una nación que organiza su funcionamiento y orienta sus actividades, normalmente en función de sus propios criterios no siempre coincidentes con los de la ISAF, o con los de las autoridades afganas*" (Sánchez García, 2010).

[81] En las imágenes 4 y 5 se puede observar el organigrama global de la misión y la distribución territorial de los Mandos Regionales y los Equipos de Reconstrucción Provinciales.

Imagen 4. Organigrama general de la misión ISAF

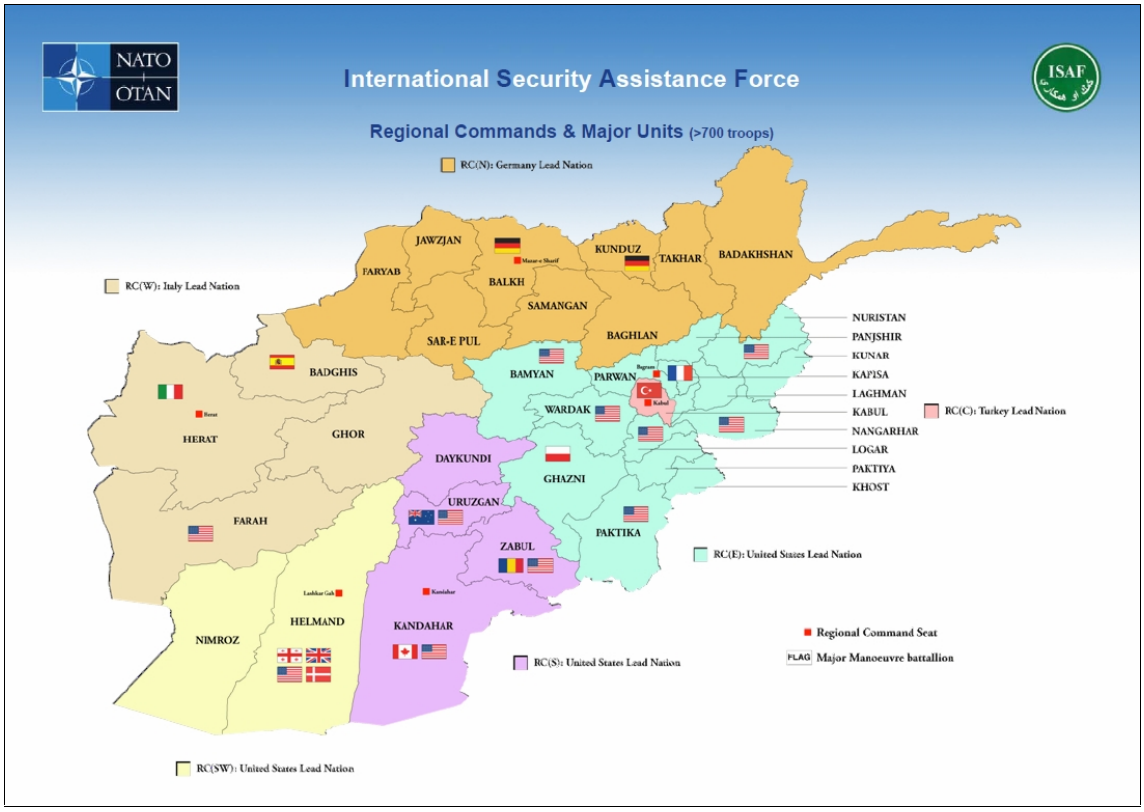


Fuente: elaboración propia.

A lo largo de 2004 la misión estableció equipos de reconstrucción provincial en la zona norte del país, completando lo que sería el Mando Regional Norte, (RC-N, por sus siglas en inglés). En el año 2005 se extendió hacia la zona oeste constituyendo el Mando Regional Oeste (RC-W). En 2006 continuó la expansión de la misión hacia el

sur, con el establecimiento de dos nuevos equipos de reconstrucción provincial bajo el Mando Regional Sur (RC-S). Y, finalmente, en octubre de 2006 finalizó la expansión territorial de la misión, con la creación del Mando Regional Este (RC-E). Posteriormente, en julio de 2010, el Mando Regional Sur se dividió en dos regiones para facilitar el control de la zona más inestable del país. De este modo surgió el Mando Regional Suroeste (RC-SW), al escindir las provincias de Helmand and Nimruz del Mando Regional Sur (Ver imagen 5).

Imagen 5. Mapa de Mandos Regionales y Equipos de Reconstrucción Provinciales



Fuente: http://www.rs.nato.int/.

En febrero de 2006 se reunieron representantes de casi setenta países en la Conferencia de Londres, que se comprometieron a ayudar a Afganistán a combatir la pobreza, a aumentar la seguridad y a luchar contra el narcotráfico. Esta Conferencia también dio como fruto el "Pacto de Afganistán", un plan quinquenal que comprometía a la comunidad internacional en la reconstrucción del país (Kern, 2006). La Conferencia de Londres llegó en un momento de empeoramiento de la seguridad en Afganistán. Situación a la que contribuyeron varios factores, como la lentitud en la reconstrucción del país, la corrupción de las instituciones locales, el narcotráfico, la transferencia de medios a la guerra de Irak o los daños colaterales producidos por las campañas de

castigo de la operación Libertad Duradera (Kern, Ibíd.). En palabras de Rocha y Otero (2010: 2), la misión "*ha actuado de forma que ha aumentado la distancia, física y psicológica, con la gente a la que debía proteger*".

En el año 2007 se envió al país a la EUPOL-Afganistán, una misión de la Unión Europea, encargada de apoyar al gobierno a reforzar las instituciones del Estado de derecho y, singularmente, su capacidad policial.

La situación general del país permaneció estancada, sin grandes progresos, hasta que en el año 2009 el presidente estadounidense Barack Obama envió al general Stanley McChrystall, para hacerse cargo de las dos misiones que operaban en la zona, Libertad Duradera y la ISAF.

Este general introdujo un cambio de estrategia de gran calado, que situaba a la población en el centro de su atención (Silvela, 2009). Los objetivos de la nueva estrategia eran proteger a la población local, mejorar la percepción de las fuerzas internacionales y aumentar la confianza en las instituciones. Este nuevo enfoque, basado en el respeto a las gentes y cultural locales, se conoce como *Cultural Awareness*, que se puede traducir como "Concienciación Intercultural":

> "*La concienciación intercultural es esencial si se pretende tener relación con personas que pertenecen a otras culturas. Determinados gestos, posturas o actos son interpretados de forma diferente según la cultura a la que pertenezcan estas personas, y lo que para uno puede ser apropiado para otro puede ser considerado inconveniente, inaceptable o insultante*" (Rocha y Otero, *Op. Cit.*: 4).

Para cumplir con estos objetivos, solicitó una ampliación de tropas y cambió el concepto de "guerra antiterrorista" por el de "estrategia contrainsurgente" (COIN, por su acrónimo en inglés), aplicada con anterioridad en Irak por su superior, el general David Petraeus. Esta estrategia persigue separar a la insurgencia de la población civil, aumentando el contacto entre las tropas y la población local, lo que a su vez hace aumentar el número de bajas propias (Arteaga, 2010).

Esta nueva estrategia se divide en cuatro fases, conocidas por su sigla en inglés como "SCHB" (*Shape, Clear, Hold and Build*), que puede traducirse como "Preparar, limpiar,

mantener y reconstruir" (Armada, 2009)[82]. Estas fases se desarrollan por zonas, de forma sucesiva, aunque puedan solaparse en el tiempo. El objetivo global consiste en fomentar la autosuficiencia de las instituciones afganas, integrando para ello en una misma estrategia a todos los actores presentes en el país:

> "*El concepto SCHB, no es más que la aplicación táctica de las Operaciones de Contrainsurgencia al escenario afgano actual. Si bien parecen conceptos nuevos, la realidad es que, comparten similitudes con tácticas desarrolladas a lo largo de la historia para ganar el apoyo de la población y conseguir la rendición o derrota de los movimientos insurgentes y guerrilleros*" (Armada, Ibíd.: 39).

Durante la fase de "preparación" (*Shape*) se entra en contacto con la población local a través de unidades de información (INFOOPS) y equipos de operaciones psicológicas (PSYOPS), que se reúnen con los ancianos o notables en asamblea para informarles de los siguientes pasos que se van a dar y obtener su colaboración. El objetivo es ganarse a la población a través de sus líderes, haciéndolos partícipes de las operaciones.

Una vez ganado el respaldo de las autoridades locales, se pasa a la fase de "limpieza" (*Clear*), en la que se realizan operaciones contra los insurgentes, con las que "*se busca la destrucción, captura, retirada, reinserción o entrega de los combatientes insurgentes*" (Armada, Ibíd.: 42). Esta fase se desarrolla en compañía del Ejército Afgano (ANA, por sus siglas en inglés), en un proceso que se conoce como "afganización". Para lograr que estas fuerzas sean autosuficientes se crean los "Equipos Operativos de Asesoramiento y Enlace" (OMLT, por sus siglas en inglés), cuya finalidad es asesorar a las fuerzas policiales y militares para que alcancen un nivel de instrucción adecuado, que los capacite para luchar contra los insurgentes de forma autónoma. Estos equipos conviven con las unidades militares y policiales afganas durante un proceso llamado "mentorización".

Después de asegurar la zona, tras la fase de limpieza, se entra en la fase de "mantenimiento" (*Hold*), en la que se fomenta la seguridad, fundamentalmente por

[82] La estrategia SCHB es una evolución de otra aplicada en Irak, conocida como "CHB", que se traduce como "Limpiar, mantener y reconstruir" (*Clear, Hold and Build*).

medio de la Policía Nacional Afgana (ANP, por sus siglas en inglés), apoyada ocasionalmente por el Ejército Afgano, con el fin de que las operaciones de reconstrucción puedan comenzar en un ambiente de seguridad.

Finalmente, en la fase de "reconstrucción" (*Build*) intervienen fundamentalmente agencias de cooperación civiles, como la española AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo), o la misión de las Naciones Unidas UNAMA (*United Nations Assistance Mission in Afghanistan*), lideradas por las instituciones del gobierno afgano.

Otro aspecto trascendente del nuevo enfoque estratégico fue la inclusión del vecino Pakistán, donde se refugiaban los talibanes y organizaban sus fuerzas. Esa nueva estrategia pasó a conocerse como "Af-Pak" (acrónimo de Afganistán y Pakistán), y se caracterizaba por reconocer la influencia regional sobre el conflicto, donde Pakistán es una pieza clave (Robles, 2009; Garrigues, 2009; Rashid, 2008):

> "*Si reconocemos el peso de Pakistán, del que su capacidad nuclear es pieza clave, y el enorme peligro para la paz regional y la estabilidad mundial de perder ese país o de verlo desintegrarse frente al yihadismo y el terrorismo, deberemos reconocer la necesidad de un replanteamiento de los objetivos de la presencia y la política occidental y europea. Así, tendremos que asumir que el objetivo principal de Europa y nuestros aliados es evitar que Afganistán y Pakistán puedan ser usados como bases del terrorismo global*" (Robles, *Op. Cit.*: 4).

La misión ISAF concluyó formalmente en 2014 y dio paso a otra misión, exclusivamente de apoyo, conocida como *Support Deliberate*, entre cuyas funciones están la instrucción de la policía y el ejército afganos (Cabeza Taberné, 2014; Antolín García, 2014).

En virtud de lo expresado queda constatado que la misión ISAF ha ido transformándose con el tiempo, para adaptarse a un contexto cambiante que demandaba nuevos esfuerzos internacionales para evitar su fracaso. De una misión relativamente sencilla, encargada de la seguridad de Kabul, se convirtió en otra enormemente compleja que llegó a

controlar todo el territorio nacional afgano, en las áreas de reconstrucción, seguridad y gobernabilidad.

1.5.2. Clasificación de la misión ISAF

Una vez descrita la justificación y la evolución de la misión ISAF, vamos a ubicarla teóricamente según las clasificaciones existentes sobre operaciones de paz (Vega Fernández, 2005, 2010a). *A priori*, la misión ISAF estaba concebida como una operación de estabilización (Vega Fernández, 2010a), similar a otras como la IFOR o la KFOR, que sucedieron a sendas operaciones bélicas de imposición. Sin embargo, esta misión ha estado marcada desde su inicio por varios factores que la han dotado de una gran complejidad (Gutiérrez, 2007). A su vez, esos factores han propiciado una divergencia entre esta misión y otras que cabría ubicar bajo la misma categoría. Pese a lo cual, la categoría con la que comparte una mayor similitud es la de operaciones de estabilización, en la que se encuentran misiones como la SFOR en Bosnia, o la KFOR en Kosovo.

Además, tal y como añade Vega Fernández (2010a), estas operaciones incorporan dos nuevas capacidades, que se suman a las que ya proporcionaban las operaciones de mantenimiento de la paz y las de consolidación de la paz, que son: "*la policización*" y "*la reforma del sector de la seguridad*" (Vega Fernández, Ibíd.: 57). La primera capacidad asigna a las fuerzas de la misión funciones tradicionalmente encomendadas a los cuerpos policiales, como el control de masas, el orden público o la vigilancia de fronteras. La segunda capacidad, la reforma del sector de la seguridad, encarga a la misión el adiestramiento de las fuerzas militares y policiales locales, para permitirles asumir la seguridad de forma autónoma.

Ambas capacidades han sido asumidas por la ISAF en Afganistán, y se han sumado a otras, propias de operaciones de consolidación de la paz, como la reconstrucción de infraestructuras o la ayuda a la gobernabilidad. Así pues, esta misión abarca todas las funciones propias de las operaciones englobadas en la categoría de "operaciones de estabilización"; pero a diferencia de ellas, la ISAF cuenta con varios factores que inciden en su divergencia respecto a la mencionada categoría. Entre esos factores se

encuentran: la coexistencia de la misión con la operación bélica a lo largo de su desarrollo; el establecimiento de un gobierno local, en lugar de una administración internacional; y la asunción de auténticas acciones de carácter bélico.

La operación bélica Libertad Duradera no concluyó con la aparición de la fuerza de estabilización, la ISAF, como sucedió en los casos de Bosnia y Kosovo, sino que ambas han operado en la zona de forma paralela, produciendo en muchos casos injerencias entre ellas. Misiones como la IFOR o la KFOR no fueron desplegadas hasta que cesaron las operaciones bélicas de imposición respectivas, lo cual facilitó las labores de reconstrucción y de ayuda a la gobernabilidad:

> "*[…] La operación bélica de combate que en los Balcanes precedía a la operación de estabilización, a modo de primera fase de la misma, en Afganistán (operación Libertad Duradera) no ha sido sustituida por la ISAF, sino que continúa coexistiendo con ella de forma paralela –y de forma paralela a operaciones no militares de otras organizaciones internacionales como la ONU (UNAMA)–*" (Vega Fernández, 2010a: 144).

El segundo elemento diferencial de esta misión es el establecimiento de una Administración local dirigida por políticos afganos, cuando en otros casos se optó por una administración internacional directamente dependiente de Naciones Unidas. Esto provocó que los intereses de esa administración entrasen en conflicto en muchos casos con los de la coalición internacional desplegada en la zona.

Finalmente habría que aludir la asunción de auténticas acciones bélicas por parte de la misión, algo que en otros casos quedaba relegado a las operaciones previas de imposición (Vega Fernández, 2007). La situación de inseguridad en que se ha visto envuelta la misión ha dado lugar a que el personal de la ISAF asuma funciones propias de la operación bélica Libertad Duradera, de carácter contrainsurgente. Estas acciones han difuminado la línea que separa las operaciones de paz de las de guerra y han suscitado controversia en ámbitos políticos y académicos[83].

[83] Hasta el año 2011, en el ámbito político español se enfatizaba el carácter de "misión de paz" de la ISAF; pero a partir del cambio de gobierno, a finales de ese año, comenzó a referirse como "guerra de Afganistán". Vega Fernández (2010a) refleja la dificultad para calificar a la ISAF como "operación de estabilización", debido a, entre otros aspectos, la asunción de funciones bélicas.

Por tanto, la ISAF guarda importantes diferencias respecto a otras misiones de estabilización, como consecuencia de haberse adaptado a la evolución del entorno, asumiendo nuevas funciones y complicando su estructura. Vega Fernández (2007) señala que estas características apuntan hacia la aparición de una cuarta generación de misiones, caracterizadas, entre otros factores, por la cooperación cívico-militar de los Equipos de Reconstrucción Provincial:

> "*ISAF es un nuevo tipo de gestión de crisis, especialmente caracterizado por la aplicación al mismo tiempo de instrumentos políticos, diplomáticos, económicos y militares con un mismo objetivo: la estabilidad, seguridad y desarrollo de Afganistán. ISAF es una operación de nuevo cuño, que ha ido evolucionando según las necesidades, problemas y éxitos sobre el terreno y que tendrá una enorme influencia en el futuro de la gestión de crisis, del mantenimiento de la paz y de la cooperación al desarrollo, a la hora de desplegar los esfuerzos internacionales civiles y militares, gubernamentales y no gubernamentales, para alcanzar objetivos que son comunes (paz, seguridad, estabilidad, desarrollo)*" (Vega Fernández, Ibíd.: 227).

En virtud de todo lo mencionado, la ISAF no encuentra acomodo en las categorías analizadas hasta aquí. Habría que hablar de una misión híbrida, que auna tanto las funciones de las operaciones de estabilización como de las operaciones bélicas de imposición de paz. No obstante, a falta de una nueva clasificación que incorpore todas las novedades aportadas por la ISAF, la vamos a considerar una operación de estabilización, en congruencia con Resa y Peral (2006) o Vega Fernández (*Op. Cit.*).

1.6. La misión española en Afganistán

Después de revisar la evolución histórica de la estructura y funciones de la misión ISAF en el anterior epígrafe, aquí vamos a centrarnos en la parte que afecta directamente a las tropas españolas destinadas en Afganistán. Lo que aquí llamamos "misión española en Afganistán" es un conjunto organizado de unidades militares españolas que mantienen una doble dependencia: de la jefatura de la misión ISAF y del mando militar español.

Si la misión[84] de Bosnia fue la más representativa de la década de 1990 para las Fuerzas Armadas españolas, lo mismo cabría decir de la de Afganistán, para la década de 2000. Si con la experiencia de Bosnia las tropas españolas se ganaron el reconocimiento internacional[85], con la de Afganistán han demostrado que son capaces de asumir tareas de gran responsabilidad y peligrosidad. Porque, como decíamos en la introducción de esta tesis, esta misión ha sido de las más difíciles y las que más vidas ha costado[86].

En las líneas que siguen veremos, en primer lugar, la evolución de la participación española en la misión de Afganistán, y en segundo, la estructura organizativa y las funciones desempeñadas por el contingente español.

1.6.1. Evolución de la misión española en Afganistán

Desde el momento en que la comunidad internacional decidió intervenir en Afganistán, estableciendo distintas misiones encaminadas a estabilizar el país y luchar contra el terrorismo, el Gobierno español contribuyó con tropas a esas misiones. En un primer momento, a inicios de 2002, España aportó soldados tanto a la operación Libertad Duradera, como a la ISAF. Posteriormente, tras el cambio de gobierno en el año 2004, retiró la participación de Libertad Duradera y, simultáneamente, aumentó el contingente de la ISAF. Desde entonces, la contribución en tropas y cometidos fue aumentando progresivamente.

Como decimos, el Gobierno español autorizó el envío de unidades militares españolas a Afganistán en virtud del Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de diciembre de 2001, con un máximo de 485 efectivos del Ejército de Tierra y del Ejército del Aire. Ese

[84] En realidad habría que hablar de "misiones", en plural, porque las tropas españolas participaron en todas las operaciones desarrolladas en esa región: UNPROFOR, IFOR, SFOR, EUFOR–Althea.

[85] El corresponsal en Bosnia Miguel Ángel Villena se refería al "virus de Bosnia" (Villena, 1998) como la experiencia que había servido para que los ejércitos españoles se ganaran el reconocimiento de la sociedad española, tras décadas asociados al sostenimiento del régimen franquista.

[86] El número total de militares fallecidos en la misión ISAF asciende a ochenta y seis, a los que habría que sumar trece de la operación Libertad Duradera, también en Afganistán, que suman noventa y nueve bajas. Algunas estadísticas añaden tres guardias civiles y dos traductores con nacionalidad española, que participaban en la ISAF, con los que alcanzarían la cifra de ciento dos fallecidos. En todo caso, se trata de la misión que más vidas se ha llevado, por delante de Bosnia, con veintitrés soldados muertos.

contingente se desplegó en Kabul y alrededores, con el objetivo de garantizar la seguridad de la zona y permitir que el Gobierno afgano pudiera realizar sus funciones en un entorno estable. El contingente inicial destinado a la ISAF, en enero de 2002, fue finalmente de 350 soldados y fue bautizado con el acrónimo ASPFOR[87] (*Afghanistan Spanish Force*)[88]. Ese número de efectivos se mantuvo con pocas variaciones a lo largo de ese año, con tres relevos[89].

El contingente español inicial de la ISAF, ASPFOR I, estaba formado por una plana mayor (PLMM), un equipo de apoyo al mando, una compañía de ingenieros, una unidad de transmisiones, tres equipos de desactivación de explosivos, personal de la Escuadrilla de Apoyo al Despliegue Aéreo del Ejército del Aire, personal de la Unidad de Apoyo Logístico (AALOG-41) y la Unidad Médica de Apoyo al Despliegue (UMAD)[90].

En el año 2003 se redujo el grueso del contingente a 130 efectivos, como consecuencia de la inminente misión en Irak. Quedaron en la zona básicamente las unidades de ingenieros, una unidad de transmisiones, un equipo de cooperación cívico-militar, una unidad de apoyo logístico y personal de apoyo al despliegue aéreo[91].

Esa situación permaneció estable hasta julio de 2004, fecha en la que el Gobierno replegó los efectivos de la misión Libertad Duradera y, de forma paralela, autorizó un incremento en el personal de la ISAF, hasta un total de 540 efectivos (Faramiñán y Pardo, 2009). Además, en ese mismo año, España desplegó un batallón[92] formado de 500 soldados en Mazar-e-Sharif de forma provisional, durante noventa días, para reforzar las elecciones presidenciales (Ibíd.).

---

[87] A este acrónimo se le ha ido añadiendo el número ordinal de cada relevo, en números romanos, que indica el número del contingente (I, II, III, etc.). En el ANEXO VI se puede consultar la relación de estos contingentes españoles, junto a la Unidad que aporta el grueso de las tropas y el periodo que estuvieron destacados en Afganistán.

[88] Fuerza Española en Afganistán.

[89] Información extraída de la página oficial del Ejército de Tierra: http://www.ejercito.mde.es.

[90] *Revista Española de Defensa*, nº 180, pp. 26-32, año 2003. www.portalcultura.mde.es.

[91] *Revista Española de Defensa*, (Ibíd.).

[92] En el ANEXO VII ofrecemos una relación de las unidades militares que con mayor frecuencia se puede encontrar en los ejércitos de Tierra y Aire españoles.

En 2005 España se involucró decisivamente con la misión y asumió dos importantes responsabilidades: la gestión la Base Aérea de Herat, en la provincia homónima, desde mayo, y el Equipo de Reconstrucción Provincial de la provincia de Badghis, en el noroeste del país, a partir de agosto. Por ese motivo trasladó a los efectivos de Kabul a dichas provincias, salvo un pequeño destacamento que quedó en el Cuartel General de la ISAF. Ese mismo año desplegó otro batallón de apoyo a las elecciones legislativas, también de forma provisional, entre los meses de julio y agosto (Faramiñán y Pardo, Ibíd.*)*.

En mayo de 2006 se reforzó el contingente con otros 150 efectivos, con los que sumaban un total de 690, de los que 22 correspondían al Destacamento *Alcor*, una Unidad de transporte aéreo formada por dos aviones C-295, cuya misión era el transporte logístico en el interior de la zona de operaciones[93].

En octubre de 2007 se destinó a otros 52 militares para formar dos Equipos Operativos de Asesoramiento y Enlace, para adiestrar al Ejército Nacional Afgano. Estos equipos fueron destinados inicialmente a la base de *Camp Stone*, a quince kilómetros de Herat[94]. Con ese nuevo aporte de personal el grueso del contingente alcanzó la cifra de 742 efectivos. Junto al personal militar, también partió un equipo de guardias civiles con la misión de adiestrar a la Policía Nacional Afgana.

En marzo de 2008 se sumaron otros 36 soldados de un equipo de control de aviones no tripulados[95] (UAV, por sus siglas en inglés), cuya misión consistía en proporcionar seguridad a las tropas terrestres, gracias a la visión proporcionada por cuatro aparatos dirigidos desde tierra[96], elevando así la suma de efectivos hasta un total de 778.

Coincidiendo con la nueva estrategia estadounidense, impulsada por el presidente Barack Obama, en septiembre de 2009 los países participantes en la misión aumentaron sus contingentes. España hizo lo propio reforzando con 220 efectivos sus unidades, con

[93] *Revista Española de Defensa*, nº 220, pp. 16-17, año 2006. www.portalcultura.mde.es.

[94] *Revista Española de Defensa*, nº 234, pp. 30-31, año 2007. www.portalcultura.mde.es.

[95] Aviones no tripulados *Searcher MKIIJ*.

[96] *Revista Española de Defensa*, nº 239, pp. 22-25, año 2008. www.portalcultura.mde.es.

los que se alcanzó la cifra de 998 soldados sobre el terreno[97]. Ese mismo año, España envió un nuevo batallón de apoyo a las elecciones integrado por 450 militares de forma temporal. Así mismo, envió 66 militares con la misión de gestionar el aeropuerto de Kabul durante seis meses, desde octubre de 2009.

En febrero de 2010 se aumentó de forma significativa el contingente con otros 511 militares, con los que se crearon tres nuevos Equipos Operativos de Asesoramiento y Enlace; el Destacamento *Mízar* de transporte aéreo, con aviones C-130, y un refuerzo al personal destinado en los cuarteles generales de Kabul y Herat[98]. Con este numeroso aporte, se alcanzó la cifra de 1.509 efectivos que, con pocas variaciones, se mantuvo hasta octubre de 2012.

En 2012 comenzó el repliegue de las fuerzas españolas en Afganistán, al aproximarse la fecha de finalización de la misión internacional, prevista para finales de 2014. En noviembre se relevó el contingente saliente por otro, reducido en un diez por ciento, con lo que quedó en el país un total de 1.350 efectivos[99].

A partir de ese momento, el grueso de fuerzas fue decreciendo progresivamente. En julio de 2013 permanecían en el país 863 militares[100], hasta que en septiembre se realizó la transferencia de autoridad del Equipo de Reconstrucción Provincial en Badghis a las autoridades afganas[101]. Ese mismo mes, los últimos soldados españoles abandonaron la provincia, después de ocho años dedicados a apoyar a la gobernabilidad, de contribuir a la reconstrucción y de luchar contra la insurgencia. En el mes de octubre de ese mismo año se retiraron las unidades de helicópteros ASPHUEL, del Ejército de Tierra, cuya misión era el transporte táctico en el interior de la zona de operaciones afgana, y HELISAF, del Ejército del Aire, que realizaba transporte sanitario (MEDEVAC)[102].

---

[97] *Revista Española de Defensa*, nº 257, pp. 12-15, año 2009. www.portalcultura.mde.es.

[98] *Revista Española de Defensa*, nº 260, pp. 6-9, año 2010. www.portalcultura.mde.es.

[99] *Revista Española de Defensa*, nº 290, pp. 6-11, año 2012. www.portalcultura.mde.es.

[100] *Revista Española de Defensa*, nº 297, pp. 24-25, año 2013. www.portalcultura.mde.es.

[101] *Revista Española de Defensa*, nº 299, pp. 26-31, año 2013. www.portalcultura.mde.es.

[102] *Revista Española de Defensa*, nº 301, pp. 30-31, año 2013. www.portalcultura.mde.es.

Durante el año 2014 continuaron replegando unidades destacadas, en este caso, en la provincia de Herat. En junio de 2014 regresaron a España el destacamento Mizar, compuesto por un avión C-130 *Hércules*, y la Plataforma Aérea Sensorizada de Inteligencia (PASI), encargada de manejar tres aviones no tripulados *Searcher MK III*[103].

En agosto de 2014, aún permanecía en Afganistán el personal del hospital de campaña Role 2 y el que prestaba apoyo a la operatividad del aeropuerto de Herat. España se comprometió a mantener a ese personal, más allá del fin de la misión ISAF, a finales de 2014.

1.6.2. Estructura de la misión española en Afganistán

Si algo caracteriza la misión española en Afganistán es su enorme complejidad estructural y funcional. Esta misión ha incorporado nuevas funciones, en muchos casos surgidas *ad hoc*, que han requerido la creación de nuevas unidades especializadas. Algunas de estas funciones son las operaciones psicológicas, las de cooperación cívico-militar o las de asesoramiento y enlace. Así mismo, el concepto de Equipo de Reconstrucción Provincial (PRT), como hemos visto más atrás, es una innovación implantada en Afganistán por la misión Libertad Duradera, que la OTAN incorporó a la ISAF cuando asumió su liderazgo. Los PRT's asumen tareas de gran magnitud en su ámbito provincial de responsabilidad, como la reconstrucción de infraestructuras, el apoyo a la gobernabilidad o la lucha contrainsurgente.

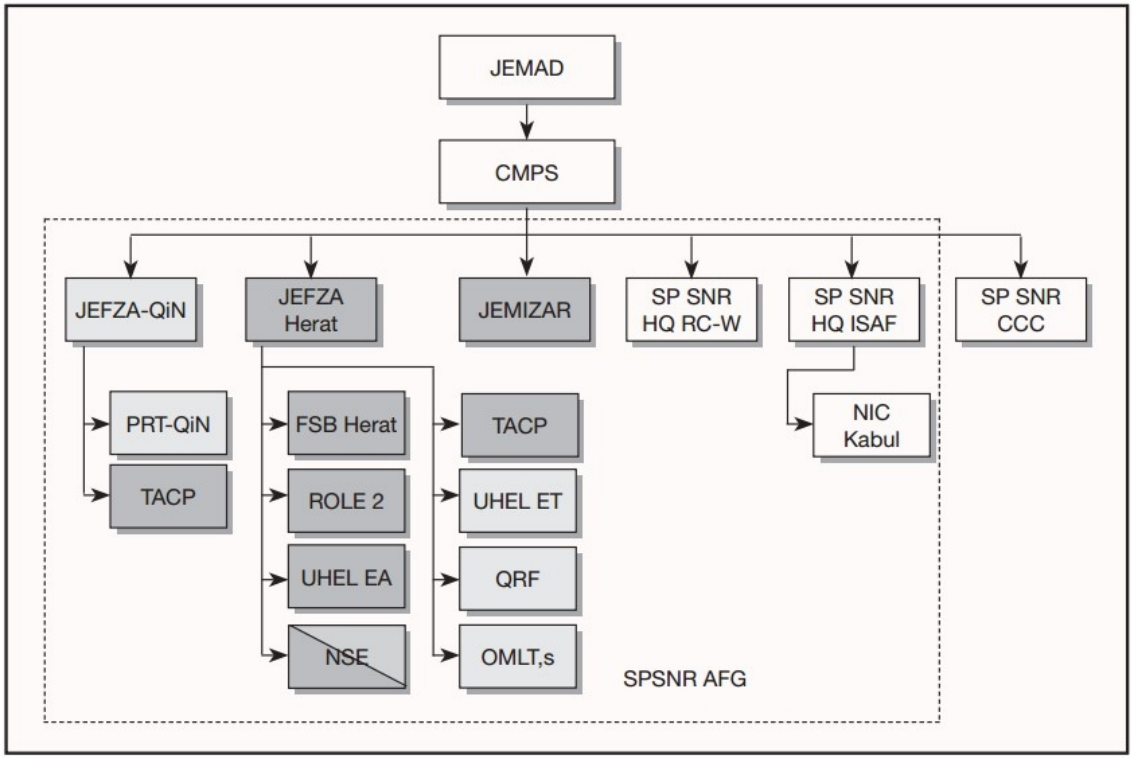
Desde un punto de vista organizacional, las tropas españolas integradas en la ISAF han mantenido una dependencia jerárquica doble: del Ministerio de Defensa, a través del Comandante del Mando de Operaciones (CMOPS), quien a su vez depende del General Jefe del Estado Mayor de la Defensa (JEMAD); y de la Autoridad Española en Afganistán (SPSNR AFG)[104] un cargo militar integrado en la jerarquía de la ISAF (Laiz

[103] *Revista Española de Defensa*, nº 308, p. 37, año 2014. www.portalcultura.mde.es.

[104] Siglas en inglés de: *Spanish Senior in Afghanistan*.

Ugidos, 2009). El siguiente organigrama refleja la cadena de mando de las fuerzas españolas presentes en Afganistán, y sus principales componentes:

Imagen 6. Estructura de la Fuerza española en Afganistán



Fuente: Laiz Ugidos (2009).

Para acometer la gran complejidad de funciones encomendadas, el contingente español desplegado en Afganistán está estructurado funcionalmente en distintas unidades militares con cometidos específicos. Partiendo de la estructura reseñada en el anterior organigrama, vamos a enumerar los destinos donde se han encontrado los soldados españoles junto a las capacidades y funciones que desarrollaban. En aras de la claridad hemos clasificado las numerosas unidades en cinco agrupaciones, en virtud de su relación jerárquica y su ubicación geográfica:

1. Cuartel General de la ISAF (HQ ISAF).

2. Cuartel General del Mando Regional Oeste (HQ RC-W).

3. Destacamento Mizar.

4. Base de Apoyo Avanzado de Herat (FSB Herat).

5. Equipo de Reconstrucción Provincial (PRT QiN) de Badghis.

1. El Cuartel General de la ISAF (HQ ISAF) está radicado en Kabul, protegido por fuertes medidas de seguridad. Está dirigido por un general integrado en la OTAN, desde él se dirigen y coordinan las acciones de todos los mandos regionales, y se imparten las directivas estratégicas. En estas dependencias estuvieron destinados 38 militares españoles que colaboraban en la coordinación de las operaciones de toda la misión.

El Aeropuerto de Kabul también ha acogido a un número discreto de militares españoles, que durante seis meses dirigieron su operatividad. El personal de la misión que gestiona el aeropuerto mantiene una dependencia orgánica del Cuartel General de la Misión. En el interior de las instalaciones se encuentra una amplia zona de vida para las tropas que se encargan de su gestión, similar a la de otras grandes bases.

2. En el interior de la base de Herat se encontraba el Cuartel General del Mando Regional Oeste (HQ RC-W), desde donde se dirigían las operaciones que realizaba la coalición en la región oeste del país. El cuartel estaba dirigido por un general italiano y de él dependía la Base de Apoyo Avanzado de Herat (FSB Herat) y los Equipos de Reconstrucción Provincial de Farah, Chaghcharan, Herat y Badghis. En ese cuartel se encontraban destinados 26 militares españoles.

3. El Destacamento Mizar estaba formado por aviones T-10 y 55 militares españoles, entre los que se encontraba la tripulación del Ala 31, miembros del Grupo Móvil de Control Aéreo (GRUMOCA) y personal de escolta del EADA[105]. Este destacamento operaba desde la Base Aérea de Manás, en el país vecino, Kirguistán, con misiones de aeroevacuación médica y transporte táctico.

4. La Base de Apoyo Avanzado de Herat (FSB Herat) ha sido uno de los destinos que ha acogido a un mayor número de soldados españoles, junto al Equipo de Reconstrucción Provincial de Badghis, con cifras en torno a trescientos cincuenta efectivos. El contingente destinado en esa base estaba compuesto en su mayoría por personal del Ejército del Aire y desarrollaba una gran variedad de tareas, que orbitaban en torno a tres áreas: la gestión y la seguridad de la propia base, incluyendo el tráfico

[105] Información extraída de la página oficial del Ejército del Aire: www.ejercitodelaire.mde.es.

aéreo del aeropuerto; la atención del hospital de campaña Role 2, junto al servicio de aéreo de rescate; y el apoyo a las operaciones en la región oeste del país (RC-W).

Imagen 7. Zona de vida española en la Base Aérea de Herat, en sus inicios.

Fuente: http://www.ejercitodelaire.mde.es

La base está situada al sur de la ciudad de Herat, dependía orgánicamente del Cuartel General del Mando Regional Oeste (RC-W) y estaba dirigida por un coronel del Ejército del Aire español. En el interior de la base se fue construyendo desde cero la zona de vida y trabajo del contingente español, levantando en un primer momento tiendas de campaña y, posteriormente, instalaciones más confortables y seguras, a base de contenedores ensamblables entre sí, conocidos por su marca de fabricante, "*Corimec*". Los españoles compartían la base con soldados de otros países, como Italia, Bulgaria, Lituania o Eslovenia, sin contar con otros pequeños contingentes que transitaban por ella de forma más o menos regular.

Imagen 8. Zona de vida española de la Base Aérea de Herat en los últimos años.

Fuente: http://www.ejercitodelaire.mde.es

El objetivo principal de la base era prestar apoyo a los cuatro equipos de reconstrucción provinciales que dependían del Mando Regional Oeste: el de Chaghcharan, en manos de Lituania; el de Farah, a cargo de Estados Unidos; el de la propia provincia de Herat, dirigido por Italia; y el español de Badghis. Para llevar a cabo ese magno cometido, la base disponía de múltiples unidades especializadas que prestaban sus respectivos servicios a las tropas establecidas por la región, de los que solo vamos a revisar los más relevantes.

Uno de los servicios más importantes que proporcionaba la base de Herat era el sanitario, a cargo del Hospital de campaña (Role 2)[106], con capacidad quirúrgica, desplegado por la Unidad Médica Aérea de Apoyo al Despliegue (UMAAD), con base en Zaragoza. De esa asistencia no solo se beneficiaban las tropas de la coalición, también prestaba asistencia sanitaria a las fuerzas de seguridad afganas y a la población local.

[106] *Revista Española de Defensa* nº 302, pp. 20-23, año 2014. www.portalcultura.mde.es.

Del hospital de campaña dependía el Destacamento HELISAF, una Unidad de helicópteros HD 21 Super Puma con funciones de aeroevacuación médica (MEDEVAC) táctica y avanzada, y de rescate aéreo (CSAR) limitado. Las aeronaves, la tripulación y el artillero pertenecían al Ala 48 del Ejército del Aire, ubicada en Getafe. El personal médico dependía del Hospital Role 2 y el personal de escolta estaba formado por PJ's (*Pararescue Jumpers*) del EZAPAC.

Por su parte, el Destacamento Alcor estaba formado por aviones T-21 encargados del trasporte aéreo táctico o dentro del país. Los aviones y la tripulación pertenecían al Ala 35 de Getafe y el personal de escolta al EADA.

Además de las unidades militares mencionadas, en la Base de Apoyo Avanzado de Herat han permanecido destinados otros soldados españoles desempeñando múltiples funciones, control aéreo, servicio contraincendios, mantenimiento de equipos, administración, carga de aeronaves, etc. Ese personal procedía de distintas unidades del Ejército del Aire.

5. En la provincia de Badghis se encontraba el destacamento más numeroso bajo el acrónimo ASPFOR, compuesto de forma mayoritaria por personal del Ejército de Tierra, a las órdenes de un coronel de ese ejército. La mayor parte de ese contingente integraba el Equipo de Reconstrucción Provincial (PRT, por sus siglas en inglés), con sus múltiples unidades dependientes. Este destacamento estaba encargado de desarrollar una gran diversidad de funciones, asignadas a los distintos equipos especializados. Las funciones que desarrollaba este contingente representaban los grandes objetivos de la misión y se agrupaban en categorías más generales, conocidas como "capacidades". La Fuerza Española en Badghis desarrollaba cuatro capacidades: gobernabilidad y desarrollo, seguridad, mentorización y apoyos específicos (Laiz Ugidos, 2009).

El Equipo de Reconstrucción Provincial español de Badghis estuvo alojado hasta julio de 2010 en la casa de huéspedes del gobernador de la provincia, en Qala-i-Now. Desde esa fecha se trasladó a las nuevas instalaciones, construidas por ingenieros militares españoles en las afueras de la ciudad. El nuevo acuartelamiento, llamado Ruy González de Clavijo, pasó a tener la consideración de Base de Apoyo Provincial (PSB por sus siglas en inglés) y contaba con más espacio, comodidades y seguridad.

Imagen 9. Base de Apoyo Provincial Ruy González de Clavijo, en Qala-i-Now.

Fuente: www.defensa.gob.es.

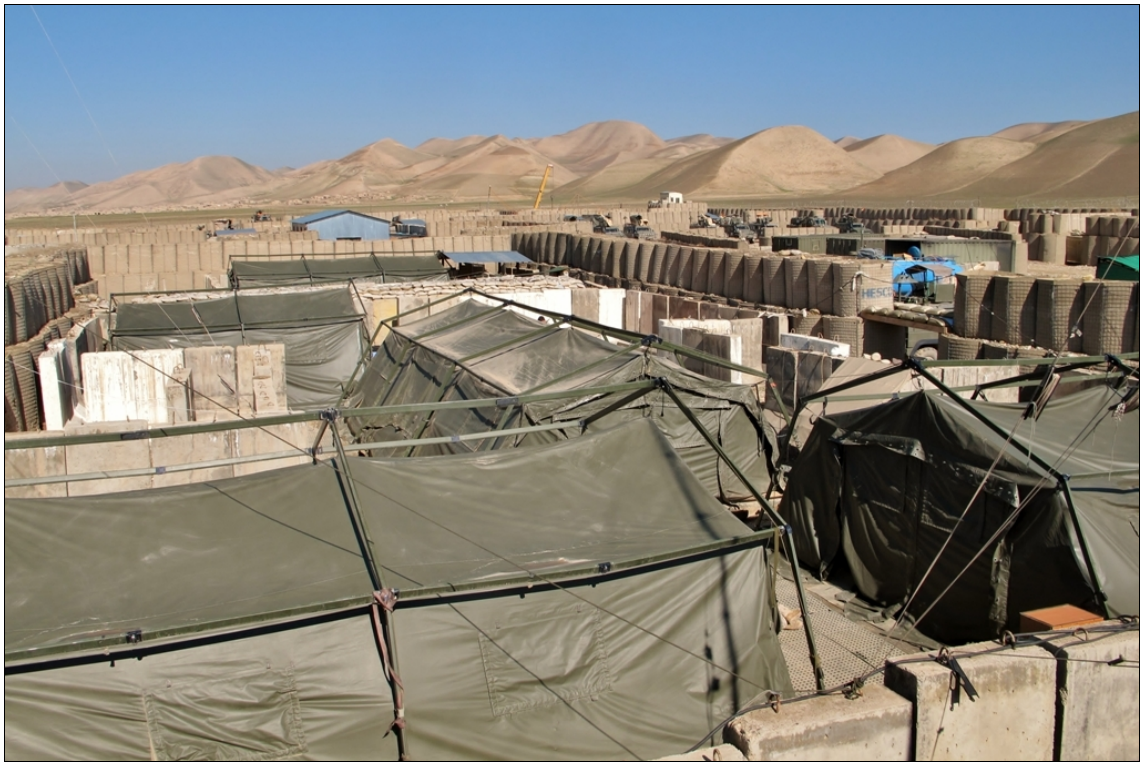
El PRT asumía la capacidad de gobernabilidad y englobaba una gran cantidad de unidades subordinadas, con tareas asignadas específicas. Del jefe del PRT dependía directamente: la Compañía de Seguridad y Protección (QRF, por sus siglas en inglés), la Unidad de Apoyo a la Reconstrucción, la Unidad de Transmisiones, el Grupo de Equipos de Desactivación de Explosivos (GEDE) y el Equipo de Contrainteligencia y Seguridad (ECIS) (Laiz Ugidos, Ibíd.). Además, la Fuerza Española en Badghis contaba con los Equipos Operativos de Instrucción y Enlace, con el componente civil del equipo y con múltiples unidades de apoyo. A continuación vamos a repasar esas unidades, deteniéndonos en las más relevantes.

La estructura de dirección del PRT se componía de: Mando, Elemento de Apoyo al Mando (EAM), Plana Mayor de Mando (PLMM) y Sección Económico-Administrativa (SEA).

Imagen 10. Convoy de vehículos blindados españoles en la provincia de Badghis.

Fuente: www.defensa.gob.es.

Imagen 11. Base Avanzada de Operaciones en Ludina.

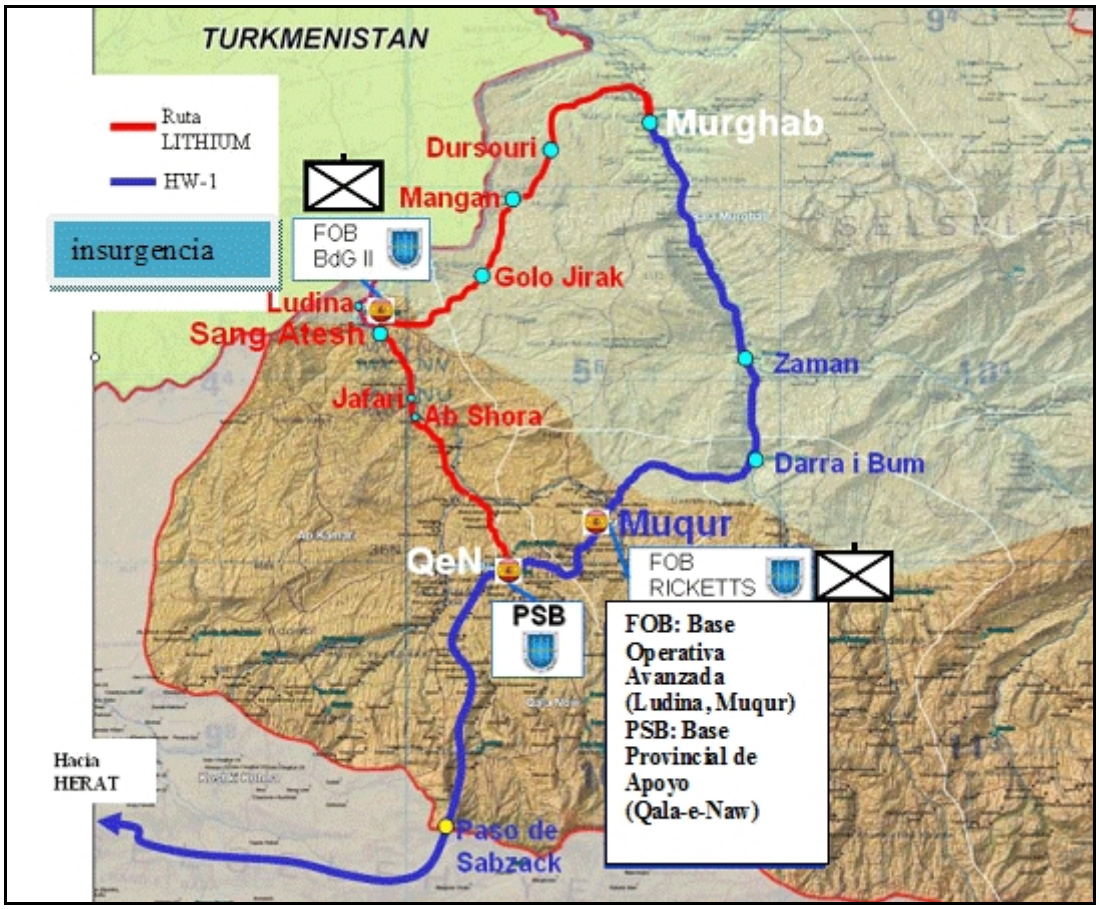


Fuente: http://abcblogs.abc.es/tierra-mar-aire.

La Compañía de Seguridad y Protección tenía como cometido prestar apoyo a las operaciones realizadas en la provincia. Cuando la situación de seguridad empeoró, el contingente español sustituyó esta Unidad por otra superior, el Batallón de Maniobra

(BMN)[107]. Esta nueva Unidad aportaba el grueso del destacamento y desplegaba un importante número de efectivos en misiones de seguridad, escoltando convoyes o vigilando Puestos Operativos de Combate[108].

Imagen 12. Puestos de Combate en la provincia de Badghis.



Fuente: www.realinstitutoelcano.org.

Los Puestos Operativos de Combate (COP, por sus siglas en inglés) constituían emplazamientos de reducidas dimensiones, cuyo objetivo era proporcionar seguridad a las fuerzas de seguridad afganas y vigilar puntos estratégicos, normalmente en rutas importantes, como la Ruta *Lithium* o la *Ring Road*. En distintos momentos prestaron

[107] Esta unidad está integrada por un batallón de infantería ligera que se rota entre La Brigada de Infantería Ligera Paracaidista Almogávares VI (BRIPAC), la Jefatura de Tropas de Montaña, la Brigada de la Legión Rey Alfonso XIII (BRILEG), la Brigada de Infantería Ligera Canarias XVI y la Brigada de Infantería Ligera Aerotransportable Galicia VII (BRILAT). Sobre la base de estos batallones de infantería se articulan las agrupaciones tácticas, añadiéndole los apoyos necesarios, como ingenieros, transmisiones, helicópteros, operaciones especiales, o controladores aerotácticos.

[108] Estos pequeños puestos han respondido a dos denominaciones, atendiendo a instancias políticas; primero se los conocía como "Bases de Operaciones Avanzadas" (FOB, por sus siglas en inglés) y después pasaron a llamarse "Puestos Operativos de Combate" (COP, por sus siglas en inglés).

servicio en los puestos de Darrah-e-Bum (Hernán Cortés), Sang Atesh, (Bernardo de Gálvez I), Ludina (Vigocho), Muqur (Ricketts) y en el Paso de Sabzak (Arteaga, 2011).

La Unidad de Apoyo a la Reconstrucción estaba formada por los equipos de Operaciones Psicológicas (PSYOPS), el de cooperación cívico-militar (CIMIC) y la Unidad de Enlace y Observación (UEO). Los Equipos de Operaciones Psicológicas (PSYOPS) tenían como función estar en contacto con la población, para ganarse su confianza y transmitirle los objetivos que persigue la ISAF. Para ello difundían publicaciones en las lenguas locales, además del inglés, y participaban en programas de radio y televisión. El equipo CIMIC constituía el núcleo de contacto permanente de la misión militar con los líderes y asociaciones locales, las organizaciones no gubernamentales y los representantes del gobierno. Su misión consistía en conocer las necesidades de la población local para coordinar los esfuerzos civiles y militares sobre el terreno[109]. Uno de sus cometidos era el desarrollo de los Proyectos de Impacto Rápido (QIP, por sus siglas en inglés), que consistían en la construcción o rehabilitación de pequeñas infraestructuras, como pozos o conducciones de agua. Medidas que repercutían inmediatamente en beneficio de la población y contribuían a ganarse su confianza.

Además de los anteriores equipos, se encontraban también las siguientes unidades de capacitación o de apoyos auxiliares: una Unidad de Zapadores, una Unidad de Transmisiones, un equipo de Asistencia Sanitaria (ASAN), una unidades de apoyo logístico (ULOG), un Destacamento de Control Aerotáctico (DCAT) del Ejército del Aire, una Unidad de Apoyo a la Base y el destacamento de helicópteros ASPUHEL (*Afghanistan Spanish Unit of Helicopter*).

Los Equipos Operativos de Instrucción y Enlace (OMLT, por sus siglas en inglés) se encargaban de instruir y asesorar a las unidades de las Fuerzas Armadas afganas (ANA). Por su parte, los Equipos Policiales Operativos de Instrucción y Enlace (POMLT) compuestos por personal de la Guardia Civil, tenían como cometido adiestrar y asesorar a la Policía Nacional Afgana (ANP).

[109] *Revista Española de Defensa*, nº 256, pp. 40-43, año 2009. www.portalcultura.mde.es.

Además del personal militar, el PRT contaba con un componente civil dirigido por la AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo), que contrataba a empresas como TRAGSA y a personal local, para llevar a cabo grandes obras de reconstrucción en la provincia.

A lo largo de este capítulo hemos analizado los elementos necesarios para comprender mejor el fenómeno que vamos a estudiar. El análisis ha consistido en un repaso del concepto de misión de paz, de la misión de Afganistán y de la organización estudiada, las Fuerzas Armadas españolas. En el próximo capítulo vamos a mostrar los resultados de la revisión bibliográfica en torno a esta temática.

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN

A pesar de la consolidada presencia de las Fuerzas Armadas españolas en misiones de paz, apenas se ha investigado en torno a la cultura en este ámbito militar[110]. La mayor parte de la producción científica relativa a este fenómeno tiene un carácter histórico o político, donde los escasos referentes culturales que aparecen dibujan a la organización militar como una entidad monolítica, sin divergencias culturales en su seno. En el ámbito internacional podemos encontrar algunos estudios parciales que indagan en la complejidad cultural de los soldados que realizan operaciones militares de paz (Battistelli, 1997; Miller y Moskos, 1995). Si bien, estos artículos son insuficientes para apuntalar teóricamente una investigación como la que nos ocupa. Por ese motivo se hacía indispensable ampliar la revisión bibliográfica a los estudios sobre la organización militar en general. En cuyo caso también predomina el enfoque histórico y político, con el foco de atención puesto en fenómenos como la guerra o las relaciones entre fuerzas armadas y sociedad, pero también podemos encontrar investigaciones de corte sociológico, que indagan en la diversidad cultural en el interior de las organizaciones militares. Si bien, la aproximación al concepto de cultura desde este ámbito es tangencial. Por lo cual imperaba el recurso a un marco aún más genérico, como el que brinda el estudio de la cultura organizacional[111]. Este ámbito teórico tiene un carácter interdisciplinar, donde, entre otras disciplinas, tienen cabida la Sociología, la Psicología Social y la Antropología. A consecuencia de ello, existe una amplia gama de visiones sobre la organización, desde la homogeneidad cultural hasta la ambigüedad cultural. Al ampliar la revisión a esta área temática, hallamos los elementos necesarios para explorar el concepto de cultura en organizaciones como la estudiada.

En virtud de lo expuesto, vamos a revisar los ámbitos teóricos mencionados, siguiendo el orden de mayor a menor concreción. En primer lugar revisaremos los estudios que

[110] En los últimos años ha aumentado el interés por esta materia, como atestigua la colaboración entre la Universidad de Granada y el Mando de Adiestramiento y Doctrina en una línea de investigación sobre "transculturalidad y fuerzas armadas"; o la creciente importancia que ha tomado dentro del Curso Internacional de Defensa de Jaca, coordinado por la Cátedra Miguel de Cervantes, la Academia General Militar y la Universidad de Zaragoza.

[111] Escribimos "cultura organizacional" con minúsculas al referirnos a la cultura de las organizaciones en general, y "Cultura Organizacional" con mayúsculas, cuando citamos la corriente teórica de ese nombre.

indagan en la realidad social de las misiones de paz, en busca de elementos culturales extrapolables a nuestro trabajo. En segundo, exploraremos la investigación en torno a la organización militar, con la intención de cubrir los vacíos teóricos que deja el anterior ámbito. Y, por último, revisaremos las teorías más importantes que abordan el estudio de la cultura organizacional, de donde extraeremos el vínculo entre la realidad organizacional y el concepto de cultura.

2.1. Estudios sobre militares en misiones de paz

La mayor parte de la producción científica en torno al fenómeno de las misiones de paz procede de países como Estados Unidos o Italia. En su mayoría son estudios focalizados en aspectos concretos de la misión, como puede ser la relación entre los militares y la población local, por lo que nos aportan algunos elementos importantes a nuestro marco de referencia, si bien de forma parcial. En España, quizá por ser un fenómeno más reciente que en otros del entorno, prácticamente no existen investigaciones sociales sobre militares en misión de paz[112], que se adentren en la realidad cultural de las organizaciones militares. En general prima el enfoque político o histórico[113], en el que los ejércitos son considerados como un instrumento más del poder político, y destaca la exigüidad de trabajos antropológicos que profundicen en la complejidad de la cultura de los militares.

Como decimos, apenas podemos encontrar algunas referencias dentro de la Antropología Militar, de las que extraer elementos teóricos sobre la cultura de los soldados españoles. La *American Anthropological Association*[114] reconoce tres vertientes de la Antropología Militar, que identifica con las siglas "ma1", ma2" y

[112] Sin embargo, podemos encontrar numerosas obras periodísticas en las que se recogen las experiencias vividas por los propios soldados o por corresponsales destinados a cubrir operaciones militares. Son los casos de Villena (1998), Agirre (1997) y Fernández Arribas (1994), sobre la misión en Bosnia; de Sistiaga (2004), Gallego (2003), Espinosa y otros (2003), Rodríguez Francisco (2004), Juan y Peñalosa (2003), Peregil (2003), Francisco y Silva (2006) Ruiz de Aguirre (2008) sobre la de Irak, o de Fuentes (2002) y Bernabé (2012) sobre la misión de Afganistán.

[113] En este sentido cabe mencionar, desde las Ciencias Políticas, el trabajo de Marrero (2007); desde el Derecho, los de Liñán y Roldán (2008), Iglesias (2003a, 2003b) y Segura (2007); y desde la Historia, los de García García (2004 y 2009), Marín (2005) y Rodríguez Jiménez (2010).

[114] Asociación Antropológica Americana.

"ma3"[115]: La primera es el estudio de la cultura de los militares, donde encajaría nuestro estudio; la segunda vertiente es el polémico "Sistema del Terreno Humano", que está enfocado a recabar información antropológica de las poblaciones locales donde se desarrollan operaciones militares, con la finalidad de facilitar la cooperación con las tropas; y la tercera abarca los programas educativos en academias militares, en los que se imparte lengua, cultura y estudios regionales, para que los soldados conozcan las culturas de las regiones donde cumplen misiones (Lucas, 2009).

La mayor parte de trabajos que podemos encuadrar en la primera rama, estudios sobre la cultura de los soldados, son estudios exploratorios que no indagan en la complejidad cultural desde un punto de vista teórico, sino que inciden en la forma de afrontar las misiones de los soldados de agrupaciones militares aisladas, como los casos de Holmes-Eber (2014), Rubinstein Fosher y Fujimura (2013) o, en España, Martínez Paricio y Sánchez Navarro (1999a, 1999b). Sobre la segunda rama mencionada, el Sistema de Terreno Humano, se ha debatido con creciente intensidad en el ámbito internacional, respecto a la ética de estas actividades antropológicas al servicio de los ejércitos. En esta línea cabe incardinar los trabajos de Price (2000, 2007, 2011), Lucas (2009), López (2010), Soeters, Shields y Rietjens (2014). Y la tercera vertiente, la impartición de programas educativos en academias militares sobre culturas locales, se encuentra presente en las obras de Kila (2012), Albro e Ivey (2014), González Alcantud (2013), Durán y Ávalos (2013) y Trujillo (2013).

Desde la Sociología Militar estadounidense, el trabajo de Moskos (1976) con soldados de ese país en la misión de Chipre (UNFICYP) se considera pionero en la investigación sociológica con soldados en misión de paz. En este estudio anuncia la emergencia de un nuevo tipo de soldado, comprometido con la resolución de conflictos por la vía pacífica, capacitado para ejercer funciones negociadoras y de contener al máximo el uso de la fuerza. Conclusiones que son de interés para nuestros objetivos; si bien, como veremos, se encuentran desarrolladas en trabajos posteriores, de este y otros autores.

Uno de los aportes más interesantes en esta misma línea, es la investigación llevada a cabo por Miller y Moskos (1995) con soldados participantes en la misión de Somalia,

[115] Siglas en inglés correspondientes a "*Military Anthropology 1*", "*Military Anthropology 2*" y "*Military Anthropology 3*".

Restore Hope[116]. En la cual encontraron que los militares siguieron dos tipos de estrategias para afrontar la misión, que llamaron "estrategia del guerrero" y "estrategia humanitaria", las cuales analizaremos con mayor detenimiento posteriormente. Esta conclusión nos resulta de gran interés, toda vez que describe dos tendencias culturales entre los soldados que realizaron la misión.

En una línea similar, Caforio (2001) realizó un estudio con oficiales de nueve naciones distintas, en el que analizó los distintos tipos de oficiales respecto a su orientación hacia las misiones de paz. Concluyó que existían tres categorías: los oficiales "guerreros", los oficiales "pacificadores" y otros que tenían rasgos de ambos tipos, que denominó "intermedios". Este trabajo también redunda en las distintas orientaciones culturales respecto a las misiones de paz, aunque, no obstante, se basa en exclusiva en oficiales.

Por su parte, Tripodi (2002) analiza en su artículo el papel de los conscriptos en misiones de paz, del cual queremos destacar las reflexiones en torno a las transformaciones culturales que han experimentado los ejércitos para adaptarse a las nuevas misiones, caracterizadas por la contención de la fuerza, y abandonar el "espíritu guerrero" que caracterizaba a los ejércitos preparados para el combate:

> "*En la guerra, los soldados tienen que derrotar al enemigo, en las operaciones de paz, tienen que derrotar un conflicto. En las operaciones de paz el equivalente a los soldados enemigos muertos y el territorio ganado está en la disminución de la violencia y en ganarse la confianza de los antiguos enemigos*" (Tripodi, 2002: 137).

En esta línea abundan las monografías de Burk (1994, 1998) y de Moskos, Williams y Segal (2000), en las que analizan las transformaciones experimentadas por los ejércitos de doce naciones[117] tras la Guerra Fría. Algunas de esas transformaciones se encuentran encaminadas a hacer frente a recientes amenazas y acometer nuevas funciones, como las misiones de paz. Además, resulta interesante la descripción de la transformación social

[116] Traducido como "Devolver la Esperanza".

[117] Alemania, Australia, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Francia, Israel, Italia, Nueva Zelanda, Países Bajos, Sudáfrica, Suiza y Reino Unido.

de los ejércitos contemporáneos, en los que destaca la presencia de empleados civiles, la elevada participación de mujeres o la aceptación de la homosexualidad.

Otra obra que recoge las transformaciones que ha experimentado la organización militar en los últimos tiempos es la de Caforio (2006). Por su parte, Estilow (1996) analiza los distintos tipos de misiones militares y establece el concepto de Operaciones Militares que no son la Guerra (MOOTW, por sus siglas en inglés), en el que engloba las misiones de paz. Nuciari (2002, 2007) y Nuciari y Sertorio (2003) también reflejan en sus trabajos las nuevas consignas que deben obedecer los militares en operaciones de paz. Segal y Segal (1993) analizan la influencia de las operaciones de paz sobre los soldados y sus esposas[118]. Tripodi y Wolfendale (2011) analizan cómo afrontan los soldados la ética de las nuevas misiones. Otro aporte interesante lo realiza Cummer (1998), quien aborda las adaptaciones que ha experimentado el ejército estadounidense a los nuevos tiempos, en los que predominan las misiones de paz, caracterizadas por la contención de la fuerza y el trabajo internacional. Young (1997), en una línea similar, se centra en el impacto que estas misiones han tenido en la carrera de los oficiales de ese ejército. Campo (2009) también analiza la transformación de los ejércitos y el impacto que han tenido las nuevas misiones en ellos. Last (1997) desentraña las destrezas que deben aplicar los soldados para evitar el conflicto en operaciones de paz. Franke (1997) sugiere las características de la próxima generación de oficiales estadounidenses, con su énfasis en las operaciones de paz.

En nuestro país, el estudio de mayor profundidad llevado a cabo con soldados españoles en misión de paz corre a cargo del sociólogo Jesús Martínez Paricio y el antropólogo Eulogio Sánchez Navarro, en el trabajo coordinado por Battistelli (1999), en torno a la misión de paz de Bosnia. La investigación consta de dos partes: una cualitativa realizada con mandos (Martínez Paricio y Sánchez Navarro, 1999a), y otra cuantitativa llevada a cabo con soldados (Martínez Paricio y Sánchez Navarro, 1999b). Entre las conclusiones extraídas se encuentran varios aspectos interesantes a efectos de esta tesis doctoral. Encontraron que los soldados no consideraban las misiones de paz propias de las Fuerzas Armadas, pero las aceptaban si se les ordenaba realizarlas, especialmente si la

[118] Los autores hablan literalmente de *wives* ("esposas" en su traducción al castellano).

sociedad las consideraba importantes. También, que aumentaba la satisfacción hacia el trabajo realizado, cuando este se correspondía con la formación previa recibida:

> "*Por lo que respecta a la realización profesional, los más satisfechos han sido los que consideraban que habían realizado las tareas específicas de su formación previa, es decir que han realizado funciones y trabajos propios a su formación y especificidad sin preocuparles la dureza o el riesgo que estas pudieran entrañar*" (Martínez Paricio y Sánchez Navarro, 1999a: 189).

Además hallaron diferentes sensibilidades respecto a la percepción de la población local, entre las que se podían encontrar algunos estereotipos negativos asociados a la condición musulmana. También nos interesan las conclusiones relativas a la cohesión grupal y la intensificación de las relaciones personales durante la misión, la percepción de otros contingentes internacionales o la ausencia de identificación con los destacamentos, debido a su carácter temporal. Sin embargo, este trabajo no profundiza en las distintas formas de afrontar las misiones, sino que se presenta una visión global del colectivo estudiado.

Por su parte, Polica (2004) analiza las motivaciones de los soldados españoles para participar en la misión de Bosnia. El artículo refleja los resultados extraídos mediante encuesta del Servicio de Psicología del Ejército a militares participantes en esa misión. Entre sus conclusiones destaca que antes de partir, las motivaciones principales del personal militar para participar en la misión eran: adquirir una experiencia personal, incrementar su prestigio social y acumular méritos en su carrera militar. Sin embargo, a la vuelta de la misión las motivaciones habían cambiado y el mayor motivo de satisfacción era haber realizado una labor humanitaria.

En una línea diferente, desde una perspectiva comparativa, García Sánchez (2006) estudia el impacto que han tenido las misiones de paz en varios ejércitos occidentales, incluido el español. Este autor encuentra que las operaciones de paz no constituyen una función genuinamente militar, pero que solo las Fuerzas Armadas pueden realizarlas. Así mismo, considera que los soldados han tenido que afrontar un importante cambio de valores para acometer estas misiones, aunque existen diferencias entre unas unidades militares y otras. Los soldados integrados en unidades operativas han tenido que realizar

un mayor esfuerzo de adaptación a las nuevas misiones, frente a aquellos que pertenecen a unidades de apoyo.

Como se puede comprobar, la bibliografía relativa a misiones de paz desde un enfoque cultural, bien está limitada a aspectos parciales o bien se centra en presentar una visión global de los ejércitos. Motivo por el cual necesitábamos ampliar el horizonte teórico hacia las investigaciones sobre las organizaciones militares en general.

2.2. Estudios sobre la organización militar

Al ampliar la revisión a los trabajos sobre la organización militar, la producción científica aumenta de forma significativa; si bien, la cultura de la organización no se encuentra suficientemente desarrollada. La mayor parte de la producción científica relativa al ámbito militar está enfocada sobre la guerra[119], las relaciones entre fuerzas armadas y sociedad[120] y, en menor medida, el individuo militar[121] y la organización

[119] La guerra ha sido explorada con frecuencia a lo largo de la historia con obras milenarias como la de Tzu (2001) o los clásicos de Maquiavelo (1992), Hobbes (2003), Von Clausewitz (1976) o Tse Tung (1972), todos de obligada lectura para los estudiosos de esta materia. Sin abandonar el enfoque filosófico, se encuentran los aportes contemporáneos de Garin (1983), García Caneiro (2000), García Caneiro y Vidarte (2002), Santiago (2004), Campillo (2008) y Hernández Arias (2011). Por su parte, Keegan (1995) y Kennedy (2004) intentan explicar el fenómeno de la guerra atendiendo al momento histórico que viven las potencias implicadas. Como fenómeno social ha sido estudiada por Bouthol (1984), Aron (1985), Howard (1987), Freund (1995) y Verstrynge (2007). Con ocasión de la Guerra Fría proliferó el enfoque geopolítico de la guerra, con análisis como los de Brzezinski (1998) o Fukuyama (1992). Sobre los conflictos en la Posguerra Fría escriben Hobsbawn (2007), Pérez Triana (2010), Vega Fernández (2010b) y Aznar (2011). Sobre las nuevas amenazas que pueden desencadenar guerras escriben Kaldor (2001), Kaplan (2002), Toffler y Toffler (1994), Huntington (1997), Beck (2002), Klare (2003), Ramonet (2004) y Mires (2005). La guerra también ha sido analizada desde la Antropología, fundamentalmente los conflictos entre sociedades ágrafas o sin Estado, como un aspecto más, en el marco de etnografías globales (Malinowski, 1941; Harris, 2005). El estudio de las guerras contemporáneas por parte de la Antropología ha sido exiguo y ha estado orientado a explorar las sociedades con las que Occidente se encontraba en conflicto, como la obra de Benedict (1974) sobre la sociedad japonesa. En una línea parecida se incardina la reciente corriente del Sistema del Terreno Humano (*Human Terrain System*), cuyo objetivo es conocer mejor la sociedad y la cultura donde se desarrollan operaciones militares de contrainsurgencia, para ganarse el apoyo de la población y disminuir los conflictos y las bajas propias (McFate, 2005; Rocha y Otero, 2010). Esta aplicación de la Antropología ha suscitado un debate en la comunidad científica que se refleja en numerosas publicaciones (Medina González, 2008; Price, 2000, 2007, 2011; López, 2010). Finalmente, habría que añadir una línea centrada en estudiar la forma de evitar la guerra, a partir de la Antropología para la Paz de Galtung (1985, 2003), con autores como Rodríguez Alcázar (1997), Fisas (1998), Muñoz y López (2000), Martínez Guzmán (2001), Jiménez Bautista (2004, 2009).

[120] Son numerosos los trabajos que se interesan por la relación entre fuerzas armadas y sociedad, como los de Fernández Bastarreche (1978), Díez Alegría (1973), Payne (1986), Busquets (1982), Alpert (1982), Ballbé (1983), Cardona Escanero (1983a, 1983b, 1990), Seco Serrano (1984), Lleixà (1986), Hernández y Alonso (1986, 1987), Fernández Segado (1986), Herrero Brasas (1987), García Moreno (1988), Cosidó

militar. Los aspectos relacionados con la cultura de la organización militar que buscamos se abordan tanto en los estudios enfocados en la organización (Moskos, 1991; Moskos, Williams y Segal, 2000) como en aquellos que se centran en el individuo (Janowitz, 1990; Martínez Paricio, 1983; Alonso Baquer, 1988).

La primera incursión en torno a la organización militar corre a cargo del politólogo Samuel Huntington (1995), con sus reflexiones sobre la importancia del aislamiento de los militares de la sociedad, el corporativismo o la importancia de la formación militar. Otro trabajo, de mayor interés para nosotros, es el de Morris Janowitz (1990), quien alude al proceso de "civilinización" para resaltar la progresiva influencia del ámbito civil sobre el militar, debido, entre otros aspectos, al desarrollo de las nuevas tecnologías:

> "*A medida que la institución militar se va haciendo dependiente de una tecnología más compleja, la importancia del gestor militar va en aumento. No desplaza al líder heroico, pero socava el antiguo tradicionalismo de la institución y debilita su oposición a las innovaciones tecnológicas. Con el desarrollo del gestor militar, la innovación tecnológica se vuelve rutinaria*" (Janowitz, 1990: 113).

(1990), Barroso (1991), Aguilar y Bardají (1992), Fernández Segado (1994), Puell de la Villa (1996), Aleñar (1996), Fernández Vargas y Cosidó (1996), Herrero Brasas (1996), Fisas (1997), Cotino (1999), Salas Larrazábal (2006), Puell de la Villa (2000), Fajardo (2000), Alli Turillas (2000), Platón (2001), Michavila (2002), González-Pola (2003) Frieyro (2004) y Ortega Martín (2008). Además habría que añadir la visión de conjunto sobre la Sociología Militar que aportan Harries-Jenkins y Moskos (1984) o el estado de conocimiento de la Sociología Militar en España de Verstrynge y Vidaurreta (1978) o de Bañón y Olmeda (1985).

[121] En el ámbito centrado en el individuo militar predomina el interés por las consecuencias de la guerra sobre los soldados, el análisis de la experiencia del servicio militar obligatorio en sus protagonistas o los rasgos de los líderes militares. En relación a los efectos de la guerra sobre los individuos se encuentra el artículo de Edward Shils y Morris Janowitz (Shils y Janowitz, 1948) con soldados alemanes, que puede considerarse la *opera prima* de la Sociología Militar, y el, igualmente pionero, estudio de Samuel Stouffer (1949), *The american soldier*, con soldados estadounidenses. Desde el enfoque de la Historia Oral también se ha abordado esta temática, centrada en los efectos de la guerra para sus protagonistas, como las obras de Holmes (2008), Beevor (2009) o Bourke (2008), centradas en las principales guerras del siglo XX, o los trabajos españoles de Mangini (1997), Bullón y de Diego (1999) o Fraser (2001), sobre la Guerra Civil española. En el ámbito de la experiencia de la conscripción se encuentran los trabajos de Zulaika (1989), Anta (1990, 1992 y 1994), Molina Luque (2001) y Sánchez Navarro (2005). Crespo-Francés (2011) se centra en los valores del soldado. Espina (1999) pone su interés en la relación entre la muerte y la milicia. Y finalmente, algunas de las obras que inciden en las características de los líderes militares son las de Ignatieff (1999), Keegan (1991), Busquets (1967), Martínez Paricio (1983), Alonso Baquer (1988), Rodríguez Martín (2001) y Martínez Martínez (2004, 2007).

Las conclusiones de los anteriores autores se encuentran desarrolladas por Charles Moskos en varios estudios en los que analiza el grado de convergencia entre la organización militar y el ámbito civil. En virtud de lo cual establece dos modelos militares que llama "institucional" y "ocupacional" (Moskos y Wood, 1991). El primero representa a los ejércitos tradicionales, donde sus integrantes conciben lo militar como una forma de vida vocacional que les proporciona gratificación a través del prestigio, mientras que el segundo modelo se refiere a los ejércitos donde sus miembros perciben la profesión como un trabajo más, que solo les afecta durante el horario laboral y del que obtienen la gratificación principalmente a través de la remuneración. Estas visiones nos describen distintas tendencias en el seno de las Fuerzas Armadas, que se encuentran presentes en las unidades analizadas en nuestro estudio.

Posteriormente Moskos añadió un tercer modelo de ejército que denominó "segmentado" o "plural", en el que coexisten unidades militares típicamente institucionales junto a otras ocupacionales:

> "*Más claramente, la organización militar plural será simultáneamente convergente y divergente respecto a la sociedad civil; recogerá tendencias organizativas institucionales y ocupacionales*" (Moskos, 1985: 304).

Según este modelo, la distribución de las tendencias dentro de los ejércitos sigue determinados patrones. Así, las unidades de combate se aproximan más al modelo institucional, mientras las de apoyo lo hacen al ocupacional. La oficialidad tiende más hacia el modelo institucional frente a la tropa o la suboficialidad. Y el ejército de tierra, frente a la fuerza aérea (Moskos, 1991: 54):

> "*[…] Las modalidades I/O*[122] *se entrecruzan de diversas formas incluso dentro de un mismo sistema militar nacional. Existen diferencias entre los tres ejércitos y entre las Armas que componen esos ejércitos. Las modalidades I/O pueden también variar en función de distinciones internas, como las que existen entre oficiales, suboficiales y clases de tropa; entre militares de carrera y los que acceden al ejército por un tiempo determinado; entre los soldados de reemplazo y los voluntarios; entre el servicio activo y el de reserva; entre Armas técnicas y*

[122] Institucional y Ocupacional.

no técnicas; entre hombres y mujeres, y entre los destinados en su país y los destinados en el extranjero".

De este aserto cabe deducir la gran cantidad de dimensiones que operan en el interior de organizaciones tan complejas como las fuerzas armadas. En todo caso, esta perspectiva comparativa nos resulta de gran interés para nuestro estudio, por su incidencia en las tendencias culturales múltiples en el interior de los ejércitos.

Sobre la complejidad en el seno de las Fuerzas Armadas españolas han escrito numerosos autores, en gran parte desde un enfoque histórico. Para comprender cómo se han gestado esas tendencias se hace indispensable conocer la evolución histórica de la organización militar. Cardona Escanero (1983b: 1) deja constancia de esa complejidad en nuestros ejércitos:

"*Los ejércitos suelen tener una apariencia oficial y monolítica: la que conviene al poder. Pero son fruto de largas acumulaciones históricas y, tras la pantalla de los uniformes, subyacen grupos diferentes, antagónicos incluso. El momento histórico agudiza o amortigua tales contradicciones internas que la disciplina procura contener*".

La gestación de diferencias en el interior de una gran organización como las fuerzas armadas es algo que sucede con relativa facilidad, más aún, si las circunstancias obligan a sus miembros a agruparse en sectores diferenciados con actividades distintas. Como recuerda Alonso Baquer (1988: 33):

"*[…] La simple posibilidad de combatir en condiciones diferentes –a pie, a caballo, sobre una embarcación, tras una muralla, etc.– fue convirtiendo a los grupos de combatientes en seres dotados de variados estatutos sociales*".

Las diferencias en el interior de la Institución militar española, por ende, es algo que puede rastrearse en los textos históricos desde la propia génesis de los ejércitos. La presencia de tropas de infantería y caballería es anterior a los propios ejércitos hispánicos, y hasta finales del siglo XVII eran las dos formas de luchar existentes, por mar o tierra. Como hemos visto en el primer capítulo, en el siglo XVIII la organización

militar adquiere una gran complejidad y se dota de nuevas armas[123] y cuerpos, como la artillería o los ingenieros. Fruto de esta progresiva complejidad nacen distintas corrientes de intereses y motivaciones en el interior de la Institución:

> "*Pero es precisamente aquí, en el análisis de la motivación, en donde se descubren dos tipos de vocaciones militares algo distintas: la del militar técnico que deseaba ingresar en los cuerpos facultativos (Artillería e Ingenieros) y la del militar puro, movido sólo por ideales de tipo militar y patriótico, y que en general prefería las llamadas armas generales (Caballería e Infantería)*" (Busquets, 1967: 163).

En esta época ya se barruntaba la presencia de motivaciones parangonables a los modelos institucional y ocupacional de Moskos (1991). Si bien, aún existía una notable divergencia entre el ámbito militar y el civil, que no nos permitiría hablar, *stricto sensu*, de un verdadero modelo ocupacional con los rasgos que aparecerían en la segunda mitad del siglo XX.

Continuando con la presencia de distintos ámbitos de interés en los ejércitos españoles, Martínez Paricio (1990: 407) refleja la oposición entre diferentes grupos de militares a consecuencia de la guerra que España mantuvo con Marruecos en el primer tercio del siglo XX:

> "*Ante la aventura africana se plantearon, llegando al enfrentamiento, dos tipos de entender la profesión militar. Unos mantenían que era imprescindible contar con apoyos logísticos suficientes, tropas adecuadas y preparadas con las que evitar riesgos y bajas innecesarias, buscando los acuerdos de los jefes de las tribus siguiendo las directrices de la política del Gobierno. Frente a ellos se situaban los oficiales que poco o nada entendían de política colonial ni tenían ningún interés por llegar a ese conocimiento –sin que ello supusiera, en la mayor parte de los casos, un claro y enfrentado rechazo*".

[123] Aquí, la acepción de "arma" se refiere a las distintas ramas en que se especializan las fuerzas armadas, como Infantería o Caballería. En la actualidad estas ramas han pasado a llamarse "cuerpos" o "especialidades".

Nuevamente se podía apreciar en aquella época unas tendencias que nos recuerdan a los modelos institucional y ocupacional. Esas tendencias se mantuvieron en tensión hasta la dictadura de Primo de Rivera, que favoreció a los militares destacados en África, frente a sus compañeros peninsulares. Durante el largo periodo franquista las diferencias permanecieron atenuadas o acalladas bajo la apariencia de homogeneidad que perseguía el jefe del Estado. El modelo institucional evolucionó en nuestros ejércitos, sin alejarnos en demasía, desde finales del siglo XIX, cuando el régimen canovista surgido tras la restauración monárquica favoreció el corporativismo militar. Ese modelo fue el imperante en la Institución militar española hasta la llegada de la transición hacia la democracia, cuando se intentó potenciar el modelo ocupacional en nuestros ejércitos:

> "*Como ya se ha mencionado, en las fuerzas armadas españolas subsisten los remanentes generados por los distintos tipos de organización que se han adoptado en los últimos años de consolidación institucional. Pero de lo dicho no debe deducirse una secuencia evolutiva, lineal, según la cual un tipo de organización sustituye, mecánicamente, al que le precede. La situación es mucho más compleja y difícilmente podría afirmarse que un tipo de organización es emergente o que está en declive*" (Bañón y Olmeda, 1985: 323).

Desde la Transición comenzó un periodo de profundos cambios, cuyo objetivo era subordinar la institución militar al poder civil surgido de las urnas en 1977 y legitimado por la Constitución de 1978 (Martínez Paricio y Díaz, 2002). Durante el proceso se mantuvo a los propios militares al margen de las decisiones, lo cual incrementó la suspicacia de estos hacia los cambios. No obstante, la transformación generó distintas posturas entre los militares, desde el respaldo a los cambios, hasta la hostilidad hacia toda alteración del *statu quo*. El punto álgido de ese malestar tuvo lugar con el intento de golpe de Estado de 1981.

Martínez Paricio (1983) describe cuatro grupos en que se divide la organización militar en relación a las funciones que cumplen dentro de ella. Los "héroes" son quienes se sacrifican por el colectivo, constituyen el ejemplo a imitar por las nuevas generaciones. Los "organizadores" surgen como consecuencia de la progresiva especialización en la esfera militar, a imitación del ámbito civil, y cuentan con la capacidad de gestionar los recursos humanos de la organización militar. Los "técnicos" gestionan la capacidad

tecnológica para adaptarla al mundo militar. Y los "tecnócratas" coordinan todos los esfuerzos, tanto de la institución como de organismos externos[124].

Alonso Baquer (1988) realiza una clasificación similar a la anterior, también en cuatro categorías. Los "héroes" se distinguen por su "acción directa" orientada a operar en primera línea. Los "organizadores" cuentan con rasgos parecidos a los héroes, pero avanzan en el trabajo en equipo. Los "técnicos" se centran en los medios, se alejan de la acción directa y son convergentes con el ámbito civil. Y los "humanistas" encuentran su espacio en los centros de formación.

Es durante el periodo democrático cuando puede hablarse, sin ambages, de la eclosión del modelo ocupacional en nuestras fuerzas armadas, pero como ya apuntaban Bañón y Olmeda (*Op. Cit.*), ese modelo convive con el institucional, aún presente en los ejércitos. Josep Baqués (2004) analiza en su artículo en qué medida están presentes esas tipologías, descritas por Moskos (1991), entre los militares españoles. Concluye que las Fuerzas Armadas españolas responden a un modelo de ejército "híbrido" o "plural", en el que coexisten unidades institucionales y ocupacionales:

> "*Por tanto, yo aludiría a la existencia de una síntesis entre lo institucional y lo ocupacional, pero a sabiendas de que se trata de una síntesis asimétrica, todavía sesgada hacia lo institucional. Por el momento, puede decirse que hemos abandonado el modelo institucional puro sin que ello suponga que se haya abrazado el modelo ocupacional. Más concretamente, puede aducirse que los elementos ocupacionales se van integrando sí, pero de forma lenta y selectiva, en el erario de unas Fuerzas Armadas que durante muchos años se han encontrado cómodas en el paradigma opuesto*" (Baqués, Ibíd.: 143).

Las tesis de Moskos también están presentes en el estudio de Martínez Martínez (2007) con alumnos de todas las academias militares españolas. En el que concluyó que dos tercios de esos militares en formación percibían lo militar como una vocación, frente a un tercio que lo consideraba una profesión. Esto es, había un claro predominio de la tendencia institucional en oposición a la ocupacional. Cruzando la dicotomía

[124] Se puede apreciar el paralelismo entre los modelos de Moskos (1991) y los que describe Martínez Paricio (*Op. Cit.*). El "héroe" encuentra su parangón en el modelo institucional de Moskos, mientras las otras tres categorías estarían representadas por el modelo ocupacional.

"institucional-ocupacional" de Moskos (1991) con otra dimensión que evaluaba el grado de satisfacción, encontró cinco categorías en esa población. El grupo I lo llamó "institucional de nuevo ingreso" y contaba con un 42 % de los alumnos. El II quedó clasificado como "institucional/ocupacional", con casi un siete por ciento de los alumnos. El III, "institucional socializado", contaba con un 25 %. El IV, "ocupacional", representaba un 23 %. Y el V, que denominó "desencantado", suponía menos de un tres por ciento de los encuestados. Según el autor del estudio, los grupos I y III eran básicamente institucionales, los grupos IV y V, ocupacionales, y el II mostraba rasgos de ambos modelos. Por lo cual, existía un claro predominio de la tendencia institucional entre los alumnos militares españoles.

Por su parte, Gil Muñoz (1991), Frieyro (2006), Molinero (2009) y García Caneiro (2008) reconocen el desplazamiento de las Fuerzas Armadas españolas desde el modelo institucional al ocupacional, a partir de la Transición:

> "*La etapa actual, que empezó a consolidarse a partir de 1984, puede definirse como de reestructuración de un modelo de ejército institucional a otro de modelo organizativo ocupacional o de organización segmentada o plural según la terminología de Moskos*" (Gil Muñoz, Ibíd.: 395).

Desde un enfoque antropológico, alejado del anterior, Doncel (2004) también encontró agrupaciones diferenciadas dentro de la organización militar en función de la proximidad al empleo de la fuerza*:*

> "*En este sentido, existen una serie de variables que unánimemente son valoradas como definitorias de la esencia, de lo más puro, de lo que da sentido a la propia Institución. Son variables como la mayor o menor cercanía al mundo de los barcos y, dentro de esta categoría, el tipo de barco y la naturaleza de las misiones que le corresponden. Más aún, será la cercanía o contacto directo, por un lado con el uso de las armas y por otra parte de la Fuerza (que corresponde principalmente a los oficiales del Cuerpo General), lo que sea más valorado como núcleo auténtico de la idiosincrasia institucional*" (Doncel, Ibíd.: 742).

Moskos y Burk (1994) analizan la emergencia de un nuevo modelo de ejército en la época de la Posguerra Fría, que denominan "posmoderno"[125] y que puede considerarse una evolución de la tipología híbrida o plural descrita por Moskos (1985). Moskos, Williams y Segal (2000) desarrollan esta teoría en un estudio comparativo con ejércitos occidentales en el que encuentran tres tendencias: "moderna", "moderna tardía" y "posmoderna", que a grandes rasgos coinciden respectivamente con los modelos "institucional", "ocupacional" y "plural" de Moskos (*Op. Cit.*). Según estos autores, un ejército posmoderno se caracteriza por cinco rasgos:

> "*(1) El incremento de la permeabilidad entre las esferas civil y militar; (2) la reducción de las diferencias en las fuerzas armadas entre ejércitos, rangos y el rol de combate frente al de no combate; (3) el cambio en la finalidad militar de combatir guerras a realizar misiones no consideradas tradicionalmente 'militares'; (4) un mayor empleo de fuerzas militares multinacionales, autorizadas o legitimadas por instituciones supranacionales; y (5) la internacionalización de las propias fuerzas militares*"[126] (Moskos, Williams y Segal, 2000: 275).

Siguiendo los postulados de estos autores, Baqués (2004) y García Caneiro (2008) coinciden en que las Fuerzas Armadas españolas han adoptado rasgos propios del modelo posmoderno sin haber consolidado previamente el ocupacional, o moderno tardío:

> "*España ha conseguido que unas Fuerzas Armadas ancladas en la Era Moderna en los años sesenta y comienzos de los setenta, hayan alcanzado, en un plazo de treinta años, determinadas características (algunas muy acentuadas) de la Era Postmoderna, sin transitar, o haciéndolo de forma breve (aunque con intensidad), por la Era Moderna Tardía*" (García Caneiro, Ibíd.: 161).

[125] En el primer capítulo hacemos referencia a la época posterior a la Guerra Fría y la huella que ha dejado en las Ciencias Sociales.

[126] Traducido del original en inglés: "*(1) The increasing permeability of civilian and military spheres; (2) a reduction in differences in armed services based on service branch, rank, and combat versus noncombat roles; (3) a change in military purpose from fighting wars to conducting missions not traditionally considered 'military'; (4) a more extensive use of multinational military forces authorized or legitimated by supranational institutions; and (5) the internationalization of military forces themselves*".

Una vez revisada la literatura científica que orbita la organización militar, queda constatado que algunos aspectos han sido estudiados con profusión, mientras otros han quedado soslayados. Esto sucede con lo relacionado con el concepto de Cultura, que apenas queda esbozado o sobreentendido, en buena medida debido a la exigua producción científica procedente de la Antropología Militar. Ante esta tesitura urgía una nueva ampliación del marco referencial, para hallar los elementos vinculados a la Cultura que demanda una investigación antropológica como la nuestra.

2.3. Estudios sobre organizaciones

Como se ha podido comprobar, no existe un marco teórico integral sobre el que cimentar una investigación de corte antropológico que analice el concepto de Cultura dentro de la organización militar. Motivo por el cual imperaba ampliar el marco referencial para englobar, de este modo, los estudios culturales sobre organizaciones, con carácter general[127]. En este nuevo ámbito se pueden encontrar aquellos elementos ausentes en la literatura militar, vinculados al concepto de Cultura, necesarios para diseñar un estudio antropológico.

Dentro de la teoría organizacional, la cultura no siempre ha sido una prioridad de estudio. Durante décadas la lente estuvo puesta en otros aspectos de la organización como las tareas[128], la estructura[129], los individuos[130], las relaciones entre la organización

[127] Para analizar las diferentes teorías organizacionales se puede consultar las obras de Scott (1987), Ramió (1999), Chiavenato (1989), Rodríguez Fernández (1993, 1998), Rivas (2009), Morgan (1991), Bañares (1994), Quijano (1996, 2000), Medina (2010), Pariente Fragoso (2000) y Vargas (2009).

[128] En las tareas organizativas se centra la Teoría de la Dirección Científica del Trabajo, de Taylor (1967).

[129] La estructura de las organizaciones es el centro de atención de la Teoría Clásica de la Administración, de Henri Fayol (1987); la Teoría de la Burocracia de Max Weber (1984); la Teoría Neoclásica que siguen Drucker (1939), Newman (1951), Dale (1952), Davis (1951), Allen (1958) y Koontz y O'Donnell (1955); la Teoría de la Burocracia, con Merton (1949), Selznick (1949, 1957), Gouldner (1954), Pfeffer (1981) y Crozier (1964); la Teoría Estructuralista, de Parsons (1982) y Etzioni (1965); la Teoría Institucional, seguida por DiMaggio y Powell (1983), Powell y DiMaggio (1999), y Meyer y Rowan (1999); y la Teoría de los Costes de Transacción, o Neoinstitucionalista, de Williamson (1975, 1985).

[130] En los individuos de la organización ha puesto su interés la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo (1973), cuyos antecedentes habría que situarlos en los trabajos de Mary Parker Follet (1940); el Modelo Cooperativo de Barnard (1938); la Teoría del Comportamiento, con autores como Maslow (1954), Lewin (1951), Likert (1965), Argyris (1957), McGregor (1960) y Herzberg (1959); la Teoría Neorracionalista, desarrollada por March y Simon (1987); la Teoría de las Decisiones de Cohen, March y

y el ambiente[131] o la tecnología[132] (Chiavenato, 1989). Aunque se podía encontrar en ellos aspectos inherentemente culturales[133], el concepto de Cultura no era abordado de una forma sistemática. Así pues, el estudio de la cultura organizacional surge ante la incapacidad de describir las diferencias entre organizaciones atendiendo exclusivamente a la estructura, el tamaño o el entorno (Allaire y Firsirotu, 1992).

Existe una amplia variedad de clasificaciones de las teorías sobre cultura organizacional. Una de las más influyentes es la de Smircich (1983), donde diferencia entre las teorías que consideran la cultura una variable de la organización, frente a las que la consideran una metáfora de la organización[134]. Entre las primeras se encuentran, por un lado, la Cultura y Administración comparativa, que percibe la cultura como una variable independiente, externa a la organización; y, por otro, la Cultura Corporativa, donde la cultura es entendida como una variable dependiente o interna. Respecto a las teorías que entienden la cultura como una metáfora, se distinguen tres perspectivas, que entroncan con sendas corrientes antropológicas: la perspectiva cognitiva, la perspectiva simbólica y la perspectiva estructural[135]:

Olsen (1972); la Teoría del Desarrollo Organizacional, con Schein (1969, 1973), Bennis (1973), Beckhard (1973) y Huse (1975); el Modelo Cognitivo de Karl Weick (1969); y el enfoque de la Calidad de Vida Laboral, de Munduate (1993).

[131] Las relaciones entre la organización y el ambiente han sido estudiadas por Katz y Kahn (1990), y por Kast y Rosenzweig (1976), con el Enfoque Sistémico de la Organización, inspirado en la teoría de Von Bertalanffy (1968); el Modelo Sociotécnico, seguido por los investigadores del Instituto Tavistock, encabezados por Bion (1985); la Teoría de la Ecología de las Poblaciones, con Hannan y Freeman (1977, 1984); la Teoría del Caos Determinista, de Cambel (1993); la Teoría de la Complejidad, de Kauffman (1995); la Teoría de los Sistemas Autopoiéticos, de Maturana y Varela (2002), y la Teoría de los Sistemas Abiertos Alejados del Equilibrio, desarrollada por Prigogine (1983, 1997).

[132] En la tecnología organizacional ha puesto su énfasis la Teoría de la Contingencia, con autores como Woodward (1965), Lawrence y Lorsch (1967), Burns y Stalker (1961) y Minztberg (1988, 1992); la Teoría de Recursos y Capacidades (Barney, 1991; Collis y Montgomery, 1997), y la Teoría de la Dependencia de Recursos (Aldrich y Pfeffer, 1976 y Pfeffer y Salancik, 1978).

[133] En los ámbitos centrados en la estructura o en los individuos es de donde extraeremos aquellos aportes más relevantes en este capítulo.

[134] Gareth Morgan analiza en su obra (1991) todas las metáforas empleadas en los estudios sobre organizaciones: la organización como máquina, como organismo, como cárcel psíquica, como sistema político, como cerebro, como cultura, como instrumento de dominación y como flujo y transformación.

[135] La perspectiva cognitiva tiene sus referentes en la Antropología Cognitiva de Goodenough (1971); la perspectiva simbólica, en la Antropología Simbólica de Geertz (1973); y la perspectiva estructural y psicodinámica, en la Antropología Estructural de Lévi Strauss (1969, 1979).

> "*El uso de la cultura como una metáfora de base es muy diferente a sacar analogías entre las organizaciones y las máquinas, y las organizaciones y los organismos. Representa un cambio respecto de la comparación con los objetos físicos a la comparación con otro fenómeno social; una tarea con mayor espacio para la ambigüedad, debido al estatus no concreto de la cultura*" (Smircich, 1983: 17).

El empleo de la metáfora cultural de la organización es solo una de las muchas metáforas empleadas para explicar la realidad organizacional por los estudiosos de la materia. Morgan (1991) recoge en su obra el amplio elenco de metáforas de la organización: máquina, organismo, cerebro, cultura, sistema de gobierno, prisión psíquica, sistema dinámico, proceso de dominación. Cada metáfora otorga a la cultura un sentido diferente, tal y como sostiene Smircich (*Op. Cit.*). En unos enfoques la cultura es una parte de la organización, una variable, mientras que en otros la cultura "es" la propia organización:

> "*Algunos teóricos anticipan la idea de que las organizaciones deben entenderse como culturas. Dejan atrás la posición de que una cultura es algo que una organización* tiene *y toman la visión de que una cultura es algo que una organización* es" (Smircich, 1983: 17).

Tomando las metáforas de Morgan (*Op. Cit.*), Schultz (1995) clasifica los estudios de la cultural organizacional en tres enfoques: racionalista, funcionalista y simbólico. Los cuales los vincula respectivamente con las metáforas de la máquina, el organismo y la cultura. Esta autora expone las diferencias entre esos lineamientos, pero también reseña los abundantes puntos en común:

> "*Las similitudes entre el funcionalismo y el simbolismo son en gran medida compartidas por la mayoría de los estudios culturales dentro de la teoría organizacional y la antropología. La noción de cultura como patrones que se desarrollan, aprenden y transmiten entre los miembros de las organizaciones, se ha dado por supuesta por la mayoría de los investigadores de la cultura y ha*

centrado su atención en los aspectos más regulares y habituales de la vida organizacional" (Schultz, Ibíd.: 164)[136].

Por su parte, Zapata (2002) compara dos posiciones antagonistas en el estudio de la cultura organizacional a partir de los paradigmas estudiados por Burrell y Morgan (1979)[137], como son la perspectiva Humanista-Radical y el enfoque de la Cultura Corporativa. En el primero se enmarcan los estudios surgidos en la Escuela de Montreal, que analizaremos posteriormente. Mientras, el enfoque de la Cultura Corporativa se encuentra bajo el paradigma funcionalista.

Por último, Martin (1992, 2002) clasifica en tres categorías las distintas teorías que abordan el estudio de la cultura en las organizaciones, que denomina: "integración", "diferenciación" y "fragmentación", en función del grado de homogeneidad que presenta la cultura en el interior de las organizaciones. Al cual habría que añadir un enfoque integral que defiende la propia autora[138].

Tomando como referencia la clasificación de Martin (Ibíd.), vamos a exponer las corrientes más importantes en el estudio de la cultura organizacional, siguiendo este esquema:

1. Enfoque de integración.

2. Enfoque de diferenciación.

3. Enfoque de fragmentación.

4. Enfoque integral.

---

[136] Traducido del original en inglés: "*The similarities between functionalism and symbolism are to a large extent shared by most cultural studies within both organizational theory and anthropology. The notion of culture as pattern(s) that are developed, learned and transmitted among members of organizations, has been taken for granted by most culture researchers and has focused their attention on the more regular and habitual aspects of organizational life*".

[137] Burrel y Morgan (1979) clasifican las teorías sociológicas de la organización en cuatro paradigmas: funcionalista, interpretativo, humanista radical, y estructuralista radical.

[138] Joanna Martin no hace referencia a una perspectiva integral, pero sus prescripciones constituyen *de facto* un nuevo enfoque que integra las tres perspectivas que estudia en su obra.

1. Enfoque de integración.

El enfoque de "integración" abarca aquellas teorías que perciben las organizaciones homogéneas desde un punto de vista cultural. Según este lineamiento teórico, en las organizaciones no existen discrepancias ni ambigüedades culturales. Se considera a los líderes como los creadores de la cultura y los encargados de transmitirla a los miembros de la organización. Los seguidores de esta corriente entienden la cultura como algo superficial, un conjunto de valores compartidos por los miembros de la organización:

> "*Los estudios escritos desde la perspectiva de integración describen una unidad cultural en la que no hay lugar para la duda, la incertidumbre o la disidencia colectiva. Muchos estudios de integración, aunque no todos, retratan a los líderes como creadores y transformadores de la cultura - gestores de alto rango que tienen la capacidad de imaginar y poner en práctica una cultura que inspira una gran lealtad, un fuerte compromiso, una mayor productividad, incluso a veces mayor rentabilidad*"[139] (Martin, 1992: 45).

Tanto el movimiento de la Cultura y Administración Comparativa como el de la Cultura Corporativa, descritos por Smircich (1983), encajan en el enfoque de integración[140]. Las dos corrientes surgen en un contexto de competencia entre empresas japonesas y norteamericanas, con la finalidad de estudiar cómo influye la cultura nacional en la cultura empresarial. Además, ambas posturas adoptan una perspectiva sociológica, de influencia funcionalista, y consideran a las organizaciones como comunidades homogéneas, sin discrepancias culturales. También comparten la visión de la cultura como una variable más de la organización, compuesta de valores compartidos, y ponen su acento en estudiarla a través de manifestaciones externas como los rituales o los símbolos. Asimismo, ambas posturas entienden la cultura como algo que la organización "tiene" y que, por consiguiente, puede manipularse desde la dirección,

[139] Traducido del original en inglés: "*Studies written from the Integration perspective describe a cultural unity that has no place for doubt, uncertainty, or collective dissent. Many, but not all, Integration studies portray leaders as culture creators and culture transformers — high ranking managers who have the capacity to envision and enact a culture that inspires intense loyalty, strong commitment, increased productivity, sometimes even greater profitability. Many managers would like to create a culture, reflective or their own values that would generate both loyalty and productivity*".

[140] Motivo por el cual, algunos autores, como Zapata (2002), engloban ambas posturas bajo el rótulo de Cultura Corporativa.

para adaptarla a los objetivos de la empresa. En palabras de Aguirre (2002: 88) se trata de una visión "adjetiva" de la cultura. Pese a estos rasgos comunes, ambas posturas también cuentan con las diferencias que vamos a señalar.

La corriente de la Cultura y Administración Comparativa concibe la cultura como una variable externa o independiente, asimilable a la cultura nacional (Smircich, *Op. Cit.*). Es decir, considera que la cultura nacional es la responsable última de la cultura organizacional. Esta posición queda defendida por Pascale y Athos (1981), Hofstede (1991) y Ouchi (1981: 27):

> "*Conjunto de símbolos, ceremonias y mitos que comunican valores y creencias subyacentes, de la organización y sus empleados*".

Mientras, la corriente de la Cultura Corporativa entiende la cultura como una variable interna o dependiente, que surge como estrategia de la dirección (Smircich, *Op. Cit.*). Entre sus defensores destacan Pettigrew (1979), Peters y Waterman (1982), Pümpin y García Echevarría (1988), Robbins (2004), y Deal y Kennedy (1982: 4):

> "*La verdadera existencia de la compañía estaba en los corazones y las mentes de sus empleados. NCR*[141] *era y aún es una cultura corporativa, una suma de valores, mitos, héroes y símbolos, que han llegado a representar algo muy importante para las personas que trabajan en ella*".

Estas dos corrientes adoptan una visión funcionalista y superficial de la cultura, y entienden a la organización culturalmente homogénea, sin discrepancias ni ambigüedades en su interior. Se trata, por tanto, de una perspectiva que en líneas generales no compartimos.

2. Enfoque de diferenciación

El enfoque de diferenciación entiende la organización como diversa desde un punto de vista cultural. En el interior de las organizaciones existen subculturas, dentro de las

[141] Corporación Nacional de la Caja Registradora (*National Cash Register Corporation*).

cuales sí se puede hallar homogeneidad y consistencia. Este enfoque lo defienden antropólogos y psicólogos, y contemplan un concepto de cultura más complejo y profundo que en el anterior caso. Aquí la cultura se considera como un conjunto de "significados compartidos" (Aguirre, 2002). Dentro de las organizaciones, los empleados se agrupan por intereses comunes y desarrollan visiones compartidas de la realidad que los rodea:

> "*El punto de vista de diferenciación de la cultura organizacional tiene tres características que lo definen. Primero, las interpretaciones de los contenidos, las prácticas y las formas son a menudo incompatibles. Segundo, la perspectiva de diferenciación duda de las pretensiones de un amplio consenso en toda la organización. En la medida en que exista un consenso, será visto como localizado principalmente dentro de las fronteras subculturales. Tercero, dentro de los límites subculturales, la claridad reina, mientras que la ambigüedad es relegada a la periferia*"[142] (Martin, 1992: 83).

Esta perspectiva es compartida por escuelas muy diferentes entre sí, como la de la Cultura Organizacional, originaria de Estados Unidos, o la Humanista, de la Escuela de Montreal. Aunque estas posturas mantienen importantes diferencias entre sí, en ambos casos perciben la cultura como un entramado simbólico que se crea a través de la interacción social en el interior de las organizaciones, que está compuesto de significados compartidos (Aguirre, 2002), Además defienden la presencia de subculturas y las influencias múltiples en la génesis de la cultura organizacional, interiores y exteriores a la organización. Estas corrientes tienen como referentes lejanos la Antropología Simbólica de Clifford Geertz (1973) y la Antropología Cognitiva de Goodenough (1957).

La corriente de la Cultura Organizacional surge en Estados Unidos y se puede considerar como una evolución a partir de la Cultura Corporativa[143]. Destaca por

[142] Traducido del original en inglés: "*Differentiation views of organizational culture have three defining characteristics. First, interpretations of content themes, practices, and forms are often inconsistent. Second, the Differentiation perspective is suspicious of claims or organization-wide consensus. To the extent that consensus exists, it is seen as located primarily within subcultural boundaries. Third, within subcultural boundaries, clarity reigns, while ambiguity is relegated to the periphery*".

[143] Algunos autores, como Zapata (2002) o Aguirre (2004), no diferencian entre el movimiento de la Cultura Corporativa y la corriente de la Cultura Organizacional. No obstante, en aras de la claridad, hemos optado por establecer esa distinción entre los primeros, que perciben la cultura de la organización

profundizar en la visión desde el interior de la organización y, aunque no abandonan por completo las tesis funcionalistas (Martin, 2002), se adentra en la visión simbólica de la organización (Aguirre, 2002). En esta línea surge la obra señera de Edgar Schein (1988), que deja una de las definiciones de cultura organizacional más reproducidas en la literatura académica:

> "*Un modelo de presunciones básicas, inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas*" (Schein, Ibíd.: 25-26).

Los seguidores de esta corriente dejan de considerar que las organizaciones son homogéneas culturalmente y admiten la existencia de agrupaciones subculturales en su interior, creadas fundamentalmente en torno a las adscripciones profesionales de sus miembros (Trice y Beyer, 1993). Además del trabajo de Schein, algunos de los más representativos de esta corriente son los de Louis (1980, 1983), Van Maanen y Barley (1982, 1985), Gregory (1983), Smircich (1983), Weick (1985, 1995), Thevenet (1986), Van Maanen (1975, 1978, 1988), Garmendia (1988, 1990), Peiró (1990, 1992), Morgan (1991), Denison (1990), Schultz (1991), Alvesson y Berg (1992), Trice (1993), Trice y Beyer (1993) y Aguirre (2004). Esta corriente aporta a nuestro estudio aspectos como la formación de subculturas, la cohesión grupal o las relaciones con el entorno organizacional.

La otra corriente que comparte la perspectiva de diferenciación tiene su origen en la Escuela de Montreal[144], en Canadá. Se trata de una posición crítica con la visión superficial y pragmática atribuida a la cultura por los seguidores de la corriente de la Cultura Corporativa:

---

de una forma homogénea, bajo la perspectiva de integración; frente a los segundos, que tienen una visión más compleja y profunda, en la que cabe la presencia de subculturas organizacionales, que coincide con la perspectiva de diferenciación.

[144] Escuela de Altos Estudios Comerciales (*École des hautes études commerciales*), Montreal, Quebec, Canadá.

"*Desde hace algunos años, la imagen de un individuo aplastado por lo colectivo, socialmente determinado, cede el lugar progresivamente a otra representación: la de un individuo que participa en la construcción y en la deconstrucción de su realidad, de una persona que es a la vez un sujeto en acción y un actor de su historicidad*" (Chanlat, 1994: 339).

Esta escuela tiene su origen en la Antropología francesa, por parte de Maurice Dufour, bajo el paradigma del Humanismo Radical (Burrell y Morgan, 1979) y pasa a ser conocida como Antropología de las Organizaciones[145] a partir de los trabajos de Jean-Francois Chanlat (González López, 2007). Los seguidores de esta corriente parten de la diversidad del hombre para explicar la organización como una construcción simbólica, heterogénea, compleja, sometida a múltiples influencias del entorno social de la organización, de su historia y de la interacción de sus miembros (Zapata, 2002). Dentro de esta tendencia se enmarcan las obras de Alain Chanlat (1982), Chanlat, Bolduc y Larouche (1984), Chanlat y Dufour (1985), Jean-Francois Chanlat (1990, 1994, 2002), Aktouf (1990), Dufour (1995) Bédard (2000), y Zapata (2002). Como venimos defendiendo, esta posición resulta de gran interés para el presente estudio, toda vez que pone su énfasis en la complejidad cultural de las organizaciones, y en las influencias de la historia y el entorno social.

3. Enfoque de fragmentación

La perspectiva de "fragmentación" de Martin (2002) integra aquellas teorías que inciden en la ambigüedad y la inconsistencia cultural en el interior de las organizaciones. Desde este enfoque se considera que no existe consenso cultural entre sus miembros, ni siquiera en forma de agrupaciones subculturales. Así, los individuos establecen contactos esporádicos en función de las necesidades de cada situación, sin que por ello lleguen a emerger pautas culturales estables:

"*La perspectiva de la fragmentación trae ambigüedad en el primer plano, en lugar de excluirlo o canalizarlo fuera de un ámbito de claridad cultural o*

[145] En España, la Antropología orientada al estudio organizacional tiene sus referentes en autores como Esteva (1973), Roca (1998) o Aguirre (2004).

subcultural. Esta perspectiva abandona la claridad de la consistencia, así como la claridad de la inconsistencia. En cambio, el punto de vista de la fragmentación explora la complejidad de las relaciones entre una manifestación cultural y otra. En lugar de ver el consenso dentro de los límites de una subcultura o una cultura, el punto de vista de la fragmentación presenta una multiplicidad de interpretaciones que rara vez, o nunca, se unen en un consenso estable"[146] (Martin, 1992: 131).

Entre las teorías que integran esta perspectiva cabe destacar aquellas que perciben a las organizaciones como "anarquías organizadas". Se trata de varios estudios que analizan la toma de decisiones en el interior de las organizaciones, cuyo origen cabe atribuirlo a Herbert Simon y su Teoría de la Racionalidad Limitada (Simon, 1976). Esta teoría sostiene que los individuos no toman las decisiones óptimas porque no disponen de los recursos cognitivos suficientes para hacerlo; en su lugar, toman las decisiones más satisfactorias, a partir de percepciones o preferencias individuales. Este modelo aplicado a la Administración fue desarrollado por March y Simon (1987), quienes determinaron que las organizaciones conducen a sus miembros hacia las decisiones más adecuadas a través de su estructura, que obliga a cada individuo a concentrarse en tareas específicas y a permanecer ajeno al resto de funciones de la organización.

Así surge el concepto de "Anarquías Organizadas", desarrollado por Cohen, March y Olsen (1972), Cohen y March (1974) y March y Olsen (1976). Según el cual, las organizaciones no tienen coherencia en la definición de objetivos, o estos son contradictorios entre sí, por lo que la acción termina por preceder a la adopción de posturas comunes o preferencias (Solís y López, 2000).

"*El concepto clave que se utiliza para diagnosticar si la organización es o no una anarquía organizada y que puede entenderse muy bien utilizando los modelos del proceso de decisión, es el de la intencionalidad. No sólo se supone*

[146] Traducido del original en inglés: "*The fragmentation perspective brings ambiguity to the foreground, rather than excluding it or channeling it outside a realm of cultural or subcultural clarity. This perspective abandons the clarity of consistency, as well as the clarity of inconsistency. Instead, the Fragmentation viewpoint explores the complexity of relationships between one cultural manifestation and another. Rather than seeing consensus within the boundaries of a subculture or a culture, the Fragmentation viewpoint presents a multiplicity of interpretations that seldom, if ever, coalesce into a stable consensus*".

que no hay ningún objetivo general de la organización, sino que presumiblemente la intencionalidad es problemática aun a nivel de subunidades o grupos dentro de la organización. Las acciones se producen, pero no están primordialmente motivadas por una elección consciente ni por una planificación" (Pfeffer, 1993: 91).

Como derivación de la teoría de las Anarquías Organizadas, surge el Modelo del Cubo de Basura[147], de Cohen, March y Olsen (1972), que considera que los procesos decisorios de las organizaciones son inconsistentes y caóticos, y que la decisión final surge de la mezcla de problemas y soluciones que aporta cada participante.

"*La organización opera sobre la base de una variedad de preferencias que son inconsistentes y mal definidas. Esto se puede describir de mejor manera como una colección dispersa de ideas antes que como una estructura coherente; la organización revela las preferencias a través de las acciones, antes que las acciones a través de las preferencias*" (Cohen, March y Olsen, 2011: 249-250).

Por último, la teoría de los Sistemas Flojamente Acoplados[148], de Weick (1969, 1976), mantiene una posición similar a los anteriores modelos. Según esta teoría, las organizaciones están constituidas por secciones que en apariencia trabajan coordinadas, pero en realidad mantienen su identidad y sus preferencias:

"*En contraste con la imagen predominante de que las partes de las organizaciones están acopladas mediante vínculos densos y estrechos, se propone que a menudo se vinculan de forma laxa y reiterada. Tomando las organizaciones educativas como un ejemplo de ello, se argumenta que el concepto de acoplamiento flojo incorpora un sorprendente número de diferentes puntos de vista acerca de las organizaciones, lo cual sugiere nuevas funciones, plantea otros problemas para los metodólogos y genera intrigantes preguntas para los investigadores*" (Weick, 2009: 93).

[147] Se trata de una traducción literal de *Garbage Can*, que sigue la mayor parte de autores, aunque su significado está más próximo al de "cajón de sastre", un lugar donde se introducen muchos objetos sin relación entre sí.

[148] En ingles: *Loosely Coupled System*.

Además, esas secciones de la organización pueden ser tanto unidades grupales como individuos, por lo que esta postura se aproxima a la perspectiva de la diferenciación de Martin (1992).

Aunque esta visión aporta elementos que compartimos, consideramos que el enfoque de diferenciación es el que mejor sirve para describir la realidad de la organización militar de nuestro estudio, en congruencia con las tesis tipológicas de Moskos (1991) o Moskos, Williams y Segal (2000).

4. Enfoque integral.

Martin (Ibíd.) sostiene que las tres perspectivas aportan visiones complementarias de la realidad organizacional, por lo que todo estudio profundo sobre la cultura en las organizaciones debe integrar los tres enfoques: integración, diferenciación y fragmentación. Según este posicionamiento, las organizaciones pueden presentar aspectos culturales compartidos por toda la organización, aspectos compartidos exclusivamente por agrupaciones subculturales, y otros sobre los que no existe consenso:

> "*El núcleo del enfoque de las tres perspectivas es una propuesta relativa a la simultaneidad. Si cualquier contexto cultural se estudia con suficiente profundidad [...], algunos aspectos parecerán coherentes, claros, e indicativos de consenso en todo el colectivo. Al mismo tiempo, otros aspectos de la cultura parecerán unirse en subculturas, permitiendo a estas subculturas reforzarse, ser independientes, o entrar en conflicto con otras. Al mismo tiempo, otros elementos de la cultura parecerán fragmentados, en un estado de flujo constante, marcado por la confusión, la duda, y la paradoja*"[149] (Martin, 2002: 158).

[149] Traducido del original en inglés: "*The core the three-perspective approach is a proposition concerning simultaneity. If any cultural context is studied in sufficient depth [...], some things will be seem to be consistent, clear, and indicative of collectivity-wide consensus. Simultaneously, other aspects of the culture will seem to coalesce into subcultures, enabling these subcultures to reinforce, be independent, or conflict with each other. At the same time, still other elements of the culture will seem fragmented, in a state of constant flux, and infused with confusion, doubt, and paradox*".

A nuestro juicio, la perspectiva múltiple defendida por Martin (1992) es la que proporciona un marco de estudio de la cultura organizacional más amplio; pero, como hemos apuntado, el enfoque que mejor describe a nuestro objeto de estudio es el de "diferenciación". Como se puede colegir, esta visión coincide con los estudios tipológicos militares analizados más atrás, según los cuales, las tipologías militares constituyen subculturas en el interior de la organización militar. Según esta perspectiva, existe ambigüedad o disenso en la organización, pero coherencia y consistencia dentro de las subculturas.

A tenor de lo expuesto, se puede concluir que, aunando los elementos de nuestro interés hallados en los tres ámbitos teóricos analizados, podemos diseñar un marco teórico sobre el que edificar la investigación que nos ocupa. En el ámbito de las operaciones de paz hemos encontrado fragmentos teóricos con los que podemos explicar algunos aspectos parciales de nuestro análisis, como la motivación o la relación de los soldados con la población autóctona. Por su lado, los estudios militares nos brindan elementos complementarios de los anteriores, como la relación con los miembros de su unidad militar o con soldados de otros ejércitos. Mientras, los estudios organizacionales nos permiten explicar todo lo anterior desde una perspectiva cultural, acorde a nuestro enfoque antropológico.

3. OBJETIVOS

A partir de la revisión bibliográfica ha quedado constatada que la producción científica en torno al fenómeno de las operaciones de paz es virtualmente inexistente. Aun cuando ampliamos el marco de referencia hacia la organización militar en general, el estado de la cuestión es limitado y orientado hacia otros ámbitos, como la relación de las fuerzas armadas con la sociedad o el fenómeno de la guerra. En todo caso, predomina la visión global de la organización sobre la que incide en las divergencias culturales que surgen en su interior. Estos motivos nos sugerían la necesidad de indagar en la diversidad cultural de los soldados que realizan misiones de paz.

El punto de partida que hemos asumido es que las Fuerzas Armadas españolas han experimentado una serie de transformaciones funcionales y estructurales en las últimas décadas para adaptarse a las demandas del contexto nacional e internacional. Entre esas demandas se encuentra la realización de misiones humanitarias, de mantenimiento de la paz y de estabilización. Todas esas transformaciones orquestadas a lo largo de casi tres décadas han impulsado cambios en la cultura de la organización militar que han afectado de forma desigual a los soldados, en función del puesto que ocupan y del momento en que ingresaron en la organización.

En consecuencia, esta investigación tiene como **objetivo general** estudiar las distintas tendencias culturales de la organización militar presentes entre los soldados españoles que han participado en la misión ISAF de Afganistán, entendiendo que las organizaciones son diversas desde un punto de vista cultural. Para lo cual analizaremos sus relatos obtenidos mediante entrevista, en los que esperamos descubrir qué percepciones tienen sobre los elementos que han formado parte de su experiencia en la misión. En concreto, el tipo de motivación que muestran hacia el desempeño de operaciones de paz, las relaciones que han establecido con los compañeros de misión, y las percepciones sobre la población de Afganistán.

Para alcanzar este objetivo general se plantea la necesidad de acometer los siguientes objetivos específicos:

1. El **primer objetivo específico** que nos hemos planteado es identificar las motivaciones principales que los soldados presentan hacia las operaciones de paz, tras participar en la misión estudiada. Al tratarse de una valoración de conjunto sobre la experiencia vivida, toma especial valor el hecho de que la misión se encuentre concluida para los informantes, a fin de posibilitar la ponderación de los beneficios o perjuicios obtenidos. Para lo cual vamos a analizar dos tipos de relatos:

a) Por un lado, los relatos en los que nos hablan sobre el sentido positivo del trabajo que han realizado durante la misión y sobre la compensación principal que han obtenido tras participar en la operación.

b) Y, por otro, los testimonios en los que expresan quejas o protestas globales contra la realización de operaciones de paz o de otro tipo.

Aquí vamos a tener presente la clasificación que hace Battistelli (1997) sobre motivaciones hacia las operaciones de paz, en la que encuentra tres categorías que llama "paleomoderna", "moderna" y "posmoderna". Los soldados "paleomodernos" están motivados hacia las operaciones de guerra, donde predomina el espíritu de sacrificio y el afán nacionalista. Los "modernos" son reticentes a realizar cualquier tipo de operaciones, tanto de paz como de guerra, aunque encuentran compensaciones en ellas de carácter pecuniario y profesional.

2. El **segundo objetivo específico** planteado consiste en descubrir qué relación han mantenido con el personal militar de la misión, desde sus compañeros directos, hasta el de otros contingentes internacionales. Aquí vamos a tener en cuenta aquellas partes de las entrevistas en las que los soldados hablan sobre el personal integrado en la misión estudiada, la ISAF, con los que han mantenido algún tipo de contacto. Para alcanzar este objetivo vamos a dividir a todo ese personal militar en tres categorías*:*

a) Compañeros de trabajo directo durante la misión.

b) Personal de otras unidades o ejércitos españoles.

c) Y personal militar de otras naciones integradas en la misión.

Para analizar la relación de los soldados con el personal militar de la misión vamos a considerar el modelo "institucional-ocupacional" de Moskos (1991), según el cual, los soldados institucionales se identifican verticalmente con sus compañeros más directos y categorizan al resto de personas no afines; y los ocupacionales se identifican horizontalmente, más con los compañeros de oficio, civiles o militares, que con el personal de su Unidad. En este sentido nos interesa determinar cómo se relaciona con todo ese personal, si establece algún tipo de criterio distintivo que dificulta esa relación o si por el contrario no asigna categorías de ningún tipo al resto de militares.

3. El **tercer objetivo específico** que perseguimos es analizar las percepciones que tienen los soldados entrevistados sobre la población local de Afganistán. Para ello vamos a estudiar los relatos en los que narran su experiencia al entrar en contacto con ciudadanos afganos durante la misión y sobre las impresiones generales que tienen de la cultura local. En consecuencia, vamos a analizar los relatos que orbitan en torno a estos cuatro aspectos relacionados con la población local:

a) La relación mantenida con la población afgana.

b) La valoración de la cultura autóctona.

c) La reacción a la eventual hostilidad de grupos locales.

d) Y las expectativas sobre los efectos de la misión en el país.

Para ponderar estos posicionamientos de los soldados, vamos a contemplar lo estipulado por Miller y Moskos (1995) cuando identifican dos estrategias que siguen los soldados en su relación con el entorno poblacional de las misiones, que llaman "guerrera" y "humanitaria". Los soldados imbuidos por la estrategia "guerrera" tienden a estructurar el ambiente en categorías fáciles de reconocer, que les permite identificar los peligros ambientales y responder con celeridad; por lo que acostumbran a percibir como igual todo aquello que comparte un rasgo. Y los soldados movidos por la estrategia "humanitaria", al contrario, discriminan entre unas personas y otras, en función de su comportamiento individual y no a partir de categorías previas. Además muestran facilidad para comprender las razones que originan su conducta.

A partir de estos objetivos específicos esperamos describir las distintas tendencias que componen la diversidad cultural de los soldados que han cumplido misión en Afganistán. Los tres aspectos abordados abarcan la virtual totalidad de la misión, en la medida en que contemplan los tres aspectos que están más presentes durante su desarrollo: actividad desarrollada, relación con el personal de la misión y relación con la población local. Con el análisis de estos tres ámbitos podemos trazar las diferentes formas de percibir la misión que presentan los soldados protagonistas de la experiencia.

4. HIPÓTESIS

Entre los investigadores cualitativos existe la controversia en torno a la pertinencia de formular una hipótesis al abordar un estudio (Menéndez, 2001). En nuestro caso, al disponer de un marco teórico que, aunque estaba incompleto y fragmentado, nos permitía plantear supuestos teóricos susceptibles de ser verificados, nos inclinamos por la formulación de una hipótesis, en los términos que expone Menéndez (Ibíd., 141):

> "*Nosotros consideramos que toda hipótesis debe ser siempre provisional, es decir manejada como una explicación provisoria de un problema, y en consecuencia como un instrumento modificable a partir del trabajo con la realidad*".

Es decir, aquí vamos a exponer un conjunto de resultados que esperamos encontrar, a partir de los antecedentes teóricos. Así pues, la hipótesis que vamos a formular se trata de un conjunto de aserciones provisionales, sujetas a la comparación con los datos obtenidos, y en función de esto resaltaremos en qué medida se adapta el marco teórico propuesto a nuestros resultados.

En virtud de lo expuesto, la **hipótesis** que aquí se plantea, a partir de la revisión bibliográfica, es que la cultura consta de un conjunto de significados compartidos por una agrupación humana (Aguirre, 2002). Ese conjunto de significados es dinámico y complejo. Dinámico porque evoluciona con el tiempo, con las interacciones con el entorno y con las presiones de los individuos. Y complejo, porque dentro de una organización existen distintas interpretaciones o visiones de ese conjunto de significados. Estas diferentes formas de interpretación son lo que aquí llamamos subculturas o tendencias culturales, en los términos que reflejan autores como Aguirre (2004) o Trice y Beyer (1993), inducidas por el contexto nacional e internacional y por causas internas.

En congruencia con lo anterior, una organización es una agrupación humana que comparte un conjunto de rasgos o significados culturales; es decir, una organización es "una cultura organizacional", como expresan Morgan (1990) o Aguirre (2004).

En el caso que nos ocupa, las Fuerzas Armadas españolas constituyen una organización sometida a las presiones internas y externas que mencionamos, que ha evolucionado en las últimas décadas para adaptarse a los requerimientos del contexto nacional e internacional. Esas transformaciones no han sustituido las anteriores tendencias culturales, sino que conviven con ellas. De esa organización proceden los soldados que desempeñan operaciones de paz por todo el mundo, que son el objeto de estudio en esta investigación.

A partir de lo expuesto, la organización aquí estudiada, que hemos convenido en llamar "misión española en Afganistán[150]", se trata de una misión militar de estabilización (Vega Fernández, 2010a). Las operaciones de estabilización son las más complejas que realizan los ejércitos en los últimos tiempos, para llevar la seguridad y el desarrollo en zonas castigadas por la guerra. Los soldados que cumplen estas misiones desarrollan funciones tan diferentes como la reconstrucción de infraestructuras e instituciones, la ayuda humanitaria o el combate a grupos insurgentes.

En consecuencia, la hipótesis adaptada a nuestro objeto de estudio, nos sugiere que dentro de la organización militar estudiada, "la misión española en Afganistán", existen distintas tendencias culturales que influyen en la motivación hacia el trabajo realizado (Battistelli, *Op. Cit.*), en la forma de percibir al resto de personal militar integrado en la misión (Moskos, 1991; Moskos, Williams y Segal, 2000) o en la relación con la población autóctona de la región donde opera la misión (Miller y Moskos, 1995). Estas tesis están puestas a prueba en misiones de paz italianas o estadounidenses (Battistelli, *Op. Cit.*, Miller y Moskos, *Op. Cit.*), y con organizaciones militares de más de una decena de países (Moskos, Williams y Segal, *Op. Cit.*), o con la española (Baqués, 2004), por lo cual proporciona un gran sustento teórico y empírico sobre el que basar nuestra hipótesis. No obstante lo cual, como decíamos al comienzo de este capítulo, esta hipótesis es flexible, abierta a modificaciones o incluso a su refutación, como recuerda Gómez (2006: 73):

> "*Recordemos que las hipótesis son conjeturas que deben ser factibles de someterse a prueba empírica, por lo tanto, son guías para una investigación.*

[150] Significando que se trata del "conjunto de soldados españoles integrados en la misión ISAF" y no en otras misiones que operaban en Afganistán.

Las hipótesis indican lo que estamos buscando o tratando de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones".

Por lo cual se trata más de una formulación orientativa que de una pauta constrictiva que nos impida ver la realidad que surja de los datos recogidos.

5. MARCO TEÓRICO

En el capítulo dedicado al estado de la cuestión hemos reflejado la ausencia de un marco teórico completo que aborde todos los aspectos culturales relacionados con el desarrollo de misiones militares de paz, susceptible de proporcionar un sustento sólido para estudios como el presente. Dentro de ese ámbito solo encontramos algunos trabajos que abordan aspectos parciales de las operaciones de paz. Circunstancia que nos obligaba a ampliar la revisión bibliográfica hacia estudios más generales, versados sobre la organización militar. En los cuales pudimos encontrar estudios comparativos de tipologías militares, que aportaban nuevos e importantes elementos a nuestro marco, pero aún nos faltaba el vínculo entre la realidad organizacional y el concepto de cultura, imprescindible para nuestro estudio antropológico. Ese vínculo lo buscamos en un ámbito aún más genérico, como es el dedicado al estudio de la cultura organizacional. Con esa última ampliación en el marco referencial disponíamos finalmente del material necesario para fundamentar teóricamente este estudio. Como se desprende de lo expuesto, el marco de referencia que aquí vamos a emplear está formado por fragmentos teóricos procedentes de varias disciplinas y distribuidos en distintos niveles de concreción.

Así, de los estudios sobre misiones de paz extraemos aspectos concretos sobre las motivaciones de los soldados o la relación entre estos y la población local donde se desarrollan las misiones. También nos proporcionan una visión de conjunto sobre los rasgos más importantes que caracterizan a estas operaciones, como el uso restringido de la fuerza, la importancia de la relación con la población autóctona o la asunción de funciones tradicionalmente civiles.

Por su parte, los estudios sobre la organización militar nos proporcionan nuevos elementos que cubren vacíos dejados por el anterior ámbito. Por un lado nos proporcionan aspectos relacionados con los distintos tipos de vínculos que establecen los soldados entre sí o con miembros de otros ejércitos o países; y, por otro, la descripción de las subculturas militares y de cómo se crean en el interior de la organización.

Si bien, como hemos mencionado, al conjunto de los anteriores trabajos les faltaba el nexo con el concepto de cultura, imprescindible para construir un estudio antropológico. Por ese motivo recurríamos a las teorías sobre cultura organizacional; un ámbito de referencia más amplio, del que hemos podido extraer nuestra posición respecto al concepto de cultura en las organizaciones y sobre su naturaleza dinámica y compleja. Dinámica porque evoluciona a partir de influencias internas y externas; y compleja porque en las organizaciones es posible identificar distintas subculturas surgidas de, entre otros motivos, distintos intereses o interacciones diferenciales entre sus miembros.

El objetivo de este capítulo consiste en presentar un marco teórico que nos permita explicar los distintos aspectos analizados en la fase empírica, a partir de los fragmentos teóricos encontrados en la fase de revisión de la literatura, teniendo presente lo expuesto por Barragán y Salman (2003a: 68) al respecto:

> "*Lo que debe quedar claramente establecido es que al construir nuestro marco teórico conceptual o marco de referencia, no se trata de dar una lección o síntesis de una teoría, sino de abordar solo los aspectos que están relacionados con el problema de nuestra investigación y en función de nuestros objetivos, problemas e interrogantes planteados*".

En congruencia con lo anterior, hemos estructurado este capítulo en tres apartados. El primero está dedicado a la cultura de las organizaciones, en el que exponemos nuestra posición teórica sobre el concepto de cultura y su contextualización al ámbito de las organizaciones. El segundo apartado versa sobre la organización militar, donde analizamos las características de las distintas tipologías militares que surgen en el interior de los ejércitos. Y el tercero se centra en los rasgos distintivos de las misiones de paz, como experiencias militares compartidas, y las repercusiones que tienen sobre los soldados.

5.1. La cultura de las organizaciones

El concepto de cultura es objeto de una gran controversia académica, que se refleja en la ausencia de consenso respecto a su definición[151]. La Antropología es la disciplina que mayor énfasis ha puesto en su estudio, hasta el punto de considerarse asociada a ella de forma inherente[152]. En este estudio consideramos que la cultura es un conjunto de significados compartidos que los seres humanos emplean para relacionarse. Dicho conjunto de significados se compone tanto de expresiones externas, perceptibles en el comportamiento de las personas, como de percepciones o ideas internas, que subyacen en la mente humana. Para extrapolar este constructo teórico al ámbito organizacional, solo hemos de sustituir el contexto grupal o social por el de las organizaciones. En este apartado vamos a analizar, en primer lugar, el concepto de cultura con el que vamos a explicar nuestro objeto de estudio y, a continuación, la contextualización de ese concepto al ámbito de las organizaciones.

5.1.1. El concepto de cultura

En este apartado vamos a exponer los aspectos teóricos relacionados con el concepto de cultura, con la finalidad de explicitar qué entendemos por cultura, cómo se crea, cómo evoluciona, de qué elementos se compone y qué factores influyen en su transformación. De todo ello extraeremos la conclusión de que la cultura es un conjunto de significados compartidos, que se crea a través de la vida en común, que evoluciona constantemente al entrar en contacto con el entorno y por presiones internas. Además, como fruto de esas tensiones permanentes, la cultura es compleja, porque tiende a fragmentarse en distintas tendencias o subculturas internas.

El punto de partida para explicar la noción de cultura se encuentra en una visión del hombre como "*animal incompleto*" (Geertz, 2003: 53), que ha aprendido a dotarse de un mecanismo adquirido para hacer frente a las contingencias del entorno, que tiene la

[151] Ya en la década de 1950 Kroeber y Kluckhohn (1952) recopilaron en un pormenorizado estudio ciento sesenta y cuatro definiciones del término "cultura".

[152] El antropólogo Leslie White titula de forma esclarecedora una de sus obras: "*The Science of Culture*" (White, 1949); literalmente, "La Ciencia de la Cultura".

capacidad de ser transmitido de unas generaciones a otras. En este sentido se encamina la reflexión del antropólogo Jordi Roca (2001: 91-92):

> "*En realidad, el supuesto básico sobre el que insertar y desarrollar el concepto de cultura procede de la constatación de que la naturaleza humana no existe independientemente de la cultura. Los humanos, al nacer, somos tal vez los animales con menos instintos, los más desprotegidos, por lo que la cultura aparece como una necesidad vital en términos de adaptación. Entre nuestra herencia genética y lo que tenemos que saber para poder vivir, para adaptarnos al entorno, existe un vacío de información, que es precisamente el que llenamos mediante la cultura. Esto exige un aprendizaje, que llevamos a cabo mediante la participación en la vida social, que determina que los modos adquiridos de pensamiento y de acción se conviertan en socialmente organizados*".

Ese mecanismo que viene a completar al hombre inacabado, es un conjunto de significados (Aguirre, 2004), ideas (Allaire y Firsirotu, 1992) o reglas (Díaz de Rada, 2010), que los individuos y los grupos manejan para relacionarse entre sí. Este supuesto es compatible con la consideración de la cultura como un "sistema de ideas", partiendo de la clasificación que realizan Allaire y Firsirotu[153] (1992) o Keesing (2011)[154]. En este sentido, para nosotros, el concepto de "significado" se aproxima al que defiende la corriente del Interaccionismo Simbólico, como un constructo mental, basado en el consenso social:

> "*[El Interaccionismo Simbólico] no cree que el significado emane de la estructura intrínseca de la cosa que lo posee ni que surja como consecuencia de*

[153] Estos autores clasifican las escuelas de pensamiento antropológico respecto al estudio de la cultura en dos bloques. En el primero agrupan las teorías que consideran que la cultura es un "sistema de ideas"; es decir, un conjunto de significados y símbolos compartidos. Bajo esta categoría sitúan a la Escuela Cognitiva de Goodenoug (1971), la Estructuralista de Levi-Strauss (1969, 1979), la Escuela Mutua-Equivalente de Wallace (1961) y la Escuela Simbólica de Geertz (1973). En el segundo bloque, incluyen las teorías que entienden la cultura como un "sistema sociocultural", es decir, un conjunto de comportamientos compartidos o forma de vida. En este bloque incluyen la Escuela Funcionalista de Malinowski, (1973), la Escuela Funcionalista-Estructuralista de Radcliffe-Brown (1952), la Histórico-Difusionista de Boas (1938, 1940), Kroeber (1939, 1952) o Benedict (1934, 1945) y la Ecológico-Adaptacionista de Harris (1982) o White (1982).

[154] Por su parte, Keesing también reconoce dos categorías de teorías de la cultura: "culturas como sistemas adaptativos" y "teorías ideacionales de la cultural". Aunque reduce la primera categoría a las teorías adaptacionistas de Harris o White y en la segunda no cita la aproximación de Wallace, como sí hacen Allaire y Firsirotu.

una fusión de elementos psicológicos en la persona, sino que es fruto del proceso de interacción entre los individuos" (Blumer, 1982: 4).

La cultura se manifiesta de múltiples formas en la vida grupal, que pueden analizarse con la finalidad de estudiar esa agrupación, tales como las producciones, los comportamientos, las percepciones y las expresiones de los individuos. Esos elementos de la cultura tienen una base histórica que emana de la acumulación de experiencias, cristalizadas en ideas, símbolos, pensamientos o palabras.

"*La cultura denota un esquema históricamente transmitido de significaciones representadas en símbolos, un sistema de concepciones heredadas y expresadas en formas simbólicas por medios con los cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actitudes frente a la vida*" (Geertz, 2003: 88).

Esos elementos los podemos clasificar en dos niveles[155], tal y como defienden Trice y Beyer (1993): "formas culturales" y "sustancia de la cultura". Esto es, la cultura está formada por un nivel externo y perceptible; y otro, profundo y subjetivo. Las formas culturales constituyen todas aquellas manifestaciones y expresiones de la cultura que resultan aprehensibles por los sentidos. Y la sustancia de la cultura representa aquello que subyace en la mente de las personas y que, por ende, no es perceptible por la vía sensorial. Según estos autores, las formas culturales abarcan "los símbolos", "el lenguaje", "las narrativas" y "las prácticas"; mientras que la sustancia de la cultura está formada por "creencias", "valores" y "normas", lo que a modo de síntesis se puede considerar como la ideología del grupo. Los antropólogos e intérpretes de la cultura intentan explicar la sustancia de la cultura, aquello que no resulta perceptible, por medio de las formas culturales como los símbolos o el lenguaje, que sí son aprehensibles. Esta posición la comparte Hobbs (1992), cuando defiende el estudio de la cultura de la organización a través del lenguaje, para identificar las "orientaciones culturales" y las "agrupaciones culturales".

[155] Esta clasificación en dos niveles no es compartida por todos los autores. Para Schein (1988) existen tres niveles en la cultura: Artefactos y creaciones, valores, y presunciones básicas; y para Aguirre (2004) son cinco: Etnohistoria, creencias y cosmovisión, valores y normas, comunicación, y productos.

La génesis de las culturas es un proceso lento, en el que algunos significados van cristalizándose en la vida grupal, mientras otros desaparecen. Como sostiene Aguirre (2004: 163), la cultura no se crea el primer día, sino que es el "*sedimento*" que va quedando de la experiencia en común de una agrupación humana.

Del mismo modo que la cultura tiene un nacimiento lento, la desaparición también es problemática, porque una vez que los grupos adoptan una forma de interpretar la realidad que los rodea, se muestran refractarios a aceptar otra diferente. Aunque las culturas se encuentran en constante transformación, esas transformaciones acostumbran a ser graduales, tras largos periodos de negociación.

Desde el momento en que nace, una cultura está sometida a múltiples influencias, procedentes tanto del entorno como de la propia vida grupal, que la obligan a transformarse constantemente. En este sentido se pronuncia Aktouf (2002: 70): "*La cultura es un conjunto de elementos en relaciones dialécticas constantes*". Las presiones del entorno en que se desarrolla la cultura influyen en su evolución, del mismo modo que ésta influye en el entorno, contribuyendo, así, a un ajuste mutuo (Roca, 2001: 92):

> "*La marca distintiva de un sistema cultural es el proceso continuo de reinterpretación que llevan a cabo los miembros de un grupo, individual y colectivamente, en la dinámica de la vida diaria. Las culturas están siempre en movimiento, esto es, toda cultura viable es dinámica*".

Se trata de una forma de percibir las culturas con límites permeables, y sujetas a múltiples interacciones internas y externas que modifican su contenido. El entorno influye en la evolución de la cultura de diferentes formas, pues las comunidades culturales se encuentran inmersas en ambientes culturales más amplios, como las regiones o las naciones, de los que proceden gran parte de los rasgos culturales de sus miembros. Además, la adhesión de nuevos miembros a la comunidad constituye otro elemento que influye en la dinámica de cultura, pues estos confrontan sus respectivos bagajes culturales con la cultura que encuentran al ingresar en la comunidad.

De este modo, los individuos se erigen en un elemento fundamental en la dinámica transformadora de la cultura. El juego de intereses y percepciones de los individuos desempeña un papel crucial en la transformación y diversificación de las culturas.

Como consecuencia de esa diversidad de intereses y visiones, surgen agrupaciones en las sociedades que desarrollan formas propias de interpretar la realidad, pese a compartir entre sí una parte de los significados. En consecuencia, estas agrupaciones culturales comparten una cultura común, pero mantienen diferencias intrínsecas entre ellas. Aguirre (2004) habla de "culturas concéntricas" para referir la integración de unas culturas en otras superiores. Así, existen, según este autor, "macroculturas" que engloban a otras "culturas", que a su vez contienen "subculturas". Según esta visión, que comparten numerosos autores (Trice y Beyer, 1993; Schein, 1988), las sociedades no son homogéneas, sino diversas desde un punto de vista cultural. Asimismo, tanto los límites de las culturas como de las subculturas son difusos. Este aspecto se encuentra imbricado de forma inherente con la condición dinámica de la cultura, pues al hallarse sometida a constantes transformaciones aumenta la probabilidad de que esos cambios apunten en direcciones distintas. Trice y Beyer (1993: 7) describen las culturas como "*inherentemente confusas*"[156] y Díaz de Rada (2010: 279) habla de "*convenciones*":

> "*[...] La cultura es, ante todo, un conjunto de reglas relativamente blandas (convenciones), que permiten precisamente la comunicación entre seres humanos diferentes. También he indicado que la homogeneidad de ese conjunto de reglas solo depende de la mirada del investigador de la apertura de su lente*".

Por consiguiente, esta visión se aleja de aquellas que consideran a las sociedades homogéneas desde un punto de vista cultural. Después de trazar los rasgos generales que para nosotros caracterizan a la cultura en general, vamos a contextualizar este concepto al entorno organizacional.

[156] Traducido del original en inglés: "*inherently fuzzy*".

5.1.2. La cultura organizacional

Después de trazar el posicionamiento teórico sobre la idea de cultura se puede vislumbrar el contorno del concepto de cultura organizacional que vertebra el marco referencial de este trabajo. En consecuencia, la idea de cultura organizacional que vamos a defender aquí parte de la noción de conjunto de "significados compartidos" por una agrupación de personas[157], según la cual, una organización "es" una cultura, en oposición a la corriente que defiende que la organización "tiene" una cultura (Aguirre, 2002: 89). De lo que se colige que no puede modificarse la cultura sin modificar a la organización.

Además, en consonancia con lo expuesto, para nosotros la cultura no es una creación de los líderes, como defiende la corriente de la Cultura Corporativa, sino una construcción social. Los líderes de las organizaciones ejercen un importante papel en la gestión de las organizaciones y en la elección de las estrategias, pero la cultura es algo más profundo que una simple forma de actuar orquestada desde la dirección. Tal y como lo expresa Aktouf (2002: 70), "*la cultura implica una interdependencia entre historia, estructura, condiciones de vida y vivencias subjetivas de las personas*". En este sentido, a continuación vamos a desarrollar los distintos aspectos inherentes a esta visión de la cultura, como son:

1. La creación de la cultura organizacional.

2. El vínculo de la cultura con la historia de la organización.

3. La influencia del entorno sobre la cultura de la organización.

4. El papel activo que desempeñan los individuos.

5. Los mecanismos responsables de la creación de subculturas.

1. La primera cuestión que interesa argumentar es la referente a la creación de la cultura en las organizaciones. Desde nuestra perspectiva entendemos que la cultura se forma lentamente por medio de intercambios recíprocos en el interior de las organizaciones,

[157] La corriente alternativa considera la cultura organizacional como un conjunto de "valores compartidos".

por lo que su génesis no puede obedecer a deseos estratégicos de sus dirigentes, que requerirían de una implantación rápida, sino a una visión compartida por sus miembros al enfrentarse a las vicisitudes de la vida común. Aguirre (2004: 163) lo expresa de esta forma:

> "*La cultura no surge el primer día, de un golpe, sino que es el 'sedimento' de esta experiencia de interacción organizacional interior y adaptación exterior de la organización*".

Las organizaciones requieren que sus miembros compartan un conjunto de normas, símbolos y conductas para garantizar el desempeño de las misiones encomendadas. Con esa finalidad intentan transmitirles ese conjunto de significados por medio de distintos procesos como la enculturación o la iniciación (Aguirre, 2004). Sin embargo, los individuos que ingresan en la organización no parten de cero cuando se encuentran con la cultura organizacional, sino que conjugan los significados adquiridos durante su vida, con los nuevos que reciben en la organización. Berger y Luckman (1968) diferencian entre "socialización primaria", que es la que experimentan los individuos como miembros de la sociedad, en la familia o la escuela; y "socialización secundaria", que es la que se lleva a cabo al ingresar en las organizaciones. Aunque desde la organización se intenta transmitir a los nuevos miembros una determinada forma de actuar, considerada como adecuada, ese proceso es intersubjetivo y negociado entre los distintos actores que conforman la organización (Weick, 1995).

El proceso de transmisión cultural en el seno de una organización se produce mediante la interacción organizacional, que consiste en el intercambio de experiencias, conocimientos y significados entre individuos. Cuando ingresan nuevos miembros en la organización, los dirigentes y los antiguos miembros intentan integrarlos y transmitirles los significados culturales de la organización. Si bien, el grado de adaptación de los sujetos a los nuevos significados dependerá del carácter de esa "segunda socialización".

2. Otro elemento que consideramos indispensable para comprender la evolución de las culturas es el vínculo con la historia de la organización. Algo que está presente en toda organización pero, de forma singular, en la militar, cuya cultura está vinculada a la historia de la sociedad que la alberga. En este punto resulta de interés la descripción de Trice y Beyer (1993: 6) respecto a la historia de la organización:

"*Las culturas no pueden separarse de su historia y esta no surge en una noche. Para desarrollar una cultura, las personas necesitan pasar tiempo juntas para interactuar y compartir unas con otras las incertidumbres comunes y las formas de lidiar con ellas. Por tanto, una cultura particular se basa en la historia única de un grupo de personas que hace frente a un conjunto único de circunstancias físicas, sociales, políticas y económicas. Una vez que los individuos de un grupo cultural llegan a compartir un conjunto de ideas y prácticas culturales, las ideas y las prácticas comienzan a tener una especie de vida propia. A menudo persisten dentro de ese grupo después de que las incertidumbres que les dieron origen ya no estén presentes, y de que sus creadores y primeros defensores lo hayan abandonado. Por lo tanto, en un examen minucioso de una cultura se suele descubrir los residuos de ideas y prácticas culturales que se originaron en momentos anteriores de su historia para hacer frente a las incertidumbres que pueden ya no estar presentes. A pesar de que estos restos históricos están enterrados bajo preocupaciones actuales y relativamente ocultas a la consciencia, aún pueden tener efectos de gran alcance en la orientación de la conducta actual*"[158].

Esta postura de la cultura cincelada a través de la historia, cuyos elementos pueden permanecer ocultos o desfigurados por el paso del tiempo, es uno de los aspectos cruciales que queremos considerar, en la medida en que vamos a analizar las subculturas de la organización desde un punto de vista diacrónico, donde diferentes épocas consolidan respectivas tendencias culturales en el interior de la organización.

Como hemos dicho, la cultura se gesta progresivamente partiendo de las experiencias, conocimientos y significados compartidos. Tiene pues, un vínculo inherente con el

[158] Traducido del original en inglés: "*Cultures cannot be divorced from their histories and they do not arise overnight. To develop a culture, people need to spend time together to interact and share with one another common uncertainties and some ways of coping with them. Thus, a particular culture will be based in the unique history of a particular group of people coping with a unique set of physical, social, political, and economic circumstances. Once individuals in a cultural group come to share some set of ideas and cultural practices, these ideas and practices begin to have a kind of life of their own. They often persist within that group after the uncertainties that gave rise to them are no longer present, and their originators and early proponents have left. Thus, a thorough examination of a culture will usually uncover residues of cultural ideas and practices that originated at earlier points in its history to deal with uncertainties that may no longer be present. Even though these historical residues are buried under current preoccupations and relatively hidden from awareness, they can still have powerful effects in guiding current behavior*".

pasado de la organización. Y del mismo modo que la cultura se resiste a aparecer, también ofrece resistencia a desaparecer. Una vez que los individuos han adoptado una forma de concebir el mundo que los rodea, se muestran refractarios a abandonarla. Como afirma Schein (1988: 34), "*si una presunción básica se encuentra firmemente arraigada en un grupo, sus miembros considerarán inconcebible una conducta basada en cualquier otra premisa*". Por lo que los cambios culturales requieren de largos periodos temporales para consolidarse.

3. Las organizaciones, en su gran mayoría, viven inmersas en entornos sociales y culturales, con los que mantienen distintas formas de relación por medio de sus miembros, tal y como expresan Trice y Beyer (1993: 299):

> "*Las organizaciones no existen en el vacío. Los analistas utilizan el término 'entorno organizacional' para referirse a todo lo que rodea a las organizaciones pero que no forma parte de ellas. Sus ambientes incluyen muchas entidades que probablemente tienen culturas, que pueden afectar a las culturas internas de las organizaciones. Esto incluye naciones, regiones geográficas, industrias, profesiones, religiones, partidos políticos y otras instituciones sociales. Pero las organizaciones no son recipientes pasivos de las influencias culturales del exterior. A través de sus actividades, las organizaciones afectan a las culturas de las entidades de su entorno mediante la exportación de elementos de sus propias culturas. Una manera útil de pensar sobre la naturaleza recíproca de estas influencias, es como un intercambio permanente a través de las fronteras culturales*"[159].

Esos entornos contribuyen a formar la cultura organizacional en un proceso dinámico e interactivo (Aguirre, 2004). Sin embargo este interés no ha estado siempre presente en los estudios organizacionales, desde la corriente de la Cultura Corporativa el contexto no se consideraba como una variable importante en el estudio de la cultura (Smircich,

[159] Traducido del original en inglés: "*Organizations do not exist in vacuum. Analysts use the term 'organizational environment' to refer to everything that surrounds organizations but is not part of them. Their environments include many entities likely to have cultures that can affect the internal cultures of organizations. These include nations, geographic regions, industries, occupations, religions, political parties, and other societal institutions. But organizations are not passive recipients of cultural influences from outside. Through their activities, organizations affect the cultures of entities in their environment by exporting elements of their own cultures. A useful way to think about the reciprocal nature of these influences is as an ongoing interchange across cultural boundaries*".

1983). Esto cambió a partir de la Teoría General de Sistemas, de Von Bertalanffy (1968), en la que se considera a las organizaciones como sistemas que deben adaptarse a un entorno cambiante. En nuestro estudio nos interesa la perspectiva cultural de que la propia relación entre la organización y el entorno constituye una prolongación de la cultura. En palabras de Morgan (1990: 123):

> "*Igualmente podemos comprender el modo en que una organización siente su entorno como un proceso de representación social. Las organizaciones eligen y estructuran su entorno a través de un sinfín de decisiones interpretativas. Una es que el conocimiento y las relaciones con el entorno son extensiones de la cultura, ya que llegamos a saber y comprender nuestro entorno a través de sistemas de creencias que guían nuestras interpretaciones y acciones. Nuestro conocimiento de la naturaleza es cultural*".

Desde nuestro posicionamiento teórico, las organizaciones no constituyen organismos guiados por instintos programados, sino agrupaciones humanas que construyen una visión dinámica del entorno, condicionada por la cultura del propio grupo. Tal y como defienden Allaire y Firsirotu (1992: 100): "*Los seres humanos crean el ambiente al cual se adapta el sistema. El actor humano no se adapta a un ambiente, lo construye*".

Una vez concretado el lineamiento teórico respecto a la construcción del entorno cultural, conviene analizar los distintos tipos de relación entre la organización y la cultura que la rodea. En este sentido, interesa la perspectiva de Aguirre (2004), quien considera que las culturas se encuentran rodeadas de otras culturas, que distingue entre "culturas concéntricas" y "culturas de frontera". Las culturas concéntricas son aquellas que engloban a la cultura de la organización:

> "*Un conjunto de culturas concéntricas envuelve a las empresas. Las culturas concéntricas son como capas ('de cebolla' o de 'muñecas rusas') que engloban unas a otras. El contexto más exterior vendría dado por la 'cultura humana' general, que nos diferencia de lo animal y nos afirma como humanos; después vendría la 'civilización' a la que se pertenece (por ejemplo, civilización occidental); a continuación, y en capas concéntricas interiores, nos envolverían las culturas de área, nacionales, regionales, locales, etc. Todas esas formas de*

englobamiento y de concentricidad impregnan y contextualizan la cultura de toda organización" (Ibíd.: 168).

Esto implica que la cultura de la organización se halla rodeada por esas culturas concéntricas, como sucede con la cultura de la organización militar respecto de la cultura nacional. Por su parte, las culturas de fronteras las describe de este modo:

"*Las empresas entre sí, y las empresas con sus clientes (los clientes son 'otra cultura'), también constituyen 'zonas de interacción', de intenso contacto y mestizaje cultural, que constituyen las llamadas 'culturas de frontera' […] y que son de vital importancia para la 'adaptabilidad' de la organización al entorno*" (Ibíd.: 170).

Las relación entre culturas de frontera implica un vínculo horizontal, entre iguales, tal y como sucede entre la cultura de dos naciones o dos regiones. Por todo ello, no es factible explicar la cultura de una organización sin conocer el entorno que la envuelve. En el caso de las fuerzas armadas actuales nos interesa esta dualidad de entornos culturales, toda vez que los soldados se ven obligados a desarrollar su actividad tanto en el contexto nacional, donde se encuentran imbuidos de la cultura del país, como en ambientes internacionales donde coinciden con "culturas de frontera", con las que interaccionan.

4. Otro elemento que queremos tener en cuenta, como parte activa en la evolución de la cultura organizacional, es el individuo. En este sentido son oportunos los aportes que redundan en la naturaleza activa del ser humano, o en palabras de Geertz (2003: 57): "*Si deseamos descubrir lo que es el hombre, solo podremos encontrarlo en lo que son los hombres: y los hombres son, ante todo, muy variados*". Pese a que los hombres nacen en el seno de culturas, estos no se adaptan a ellas de forma pasiva, sino que también contribuyen a modificarlas:

"*Las personas utilizan su cultura de manera activa y creativa, en lugar de seguir ciegamente sus dictados. No somos seres pasivos condenados a seguir nuestras tradiciones culturales como robots programados. Por el contrario, las personas aprenden, interpretan y manipulan la misma regla de diferentes*

maneras; o enfatizan diferentes reglas que encajan mejor con sus intereses" (Kottak, 2006: 65-66).

En este sentido, las organizaciones constituyen espacios culturales en los que se reproduce este modelo interactivo entre individuos y cultura. Es decir, los sujetos reciben la acción de una organización que ellos mismos han contribuido a construir culturalmente, como defiende Chanlat (1994: 329):

"*En contra de ciertos autores que ven al ser humano como un ser determinado socialmente en todas sus acciones […], la sociología nos muestra claramente individuos que, por sus actos, construyen su realidad social. Desde luego, no la construyen 'ex nihilo', sino, más bien, a partir de una trama ya existente. Nunca se trata, por ende, de una reconstrucción completa y total, sino siempre de una transformación parcial de la realidad*".

Este autor añade que las organizaciones constituyen ámbitos donde se puede contemplar esta naturaleza reflexiva y activa del ser humano. De lo anterior se deduce que las organizaciones se encuentran en constante transformación, no solo por los imperativos del entorno o por decisiones de la dirección, sino también por la actividad de los individuos que las componen. Así mismo, las organizaciones deben incorporar a nuevos individuos para dar continuidad a su actividad, sustituir a personal que ha abandonado la empresa o para acometer una nueva actividad. Al contratar a nuevo personal también incorporan su bagaje cultural. Trice y Beyer (1993: 7) contemplan este aspecto como uno de los elementos que contribuyen a la dinámica cultural de la organización:

"*[…] Las organizaciones […] a menudo deben asimilar nuevos grupos y prácticas para hacer frente a las nuevas demandas y oportunidades en sus entornos cambiantes. Las nuevas importaciones, […] es probable que lleven consigo un bagaje cultural que afectará a las culturas existentes*"[160].

Sin embargo, la forma en que se incorporan los individuos al colectivo difiere de unos a otros. La creatividad individualidad de cada sujeto hace virtualmente imposible

[160] Traducido del original en inglés: "*Organizations, in particular, must often asimilate new groups and practices to deal with new demands and opportunities in their changing environments. New importations, whether they involve techniques, equipment, or people, are likely to carry with them some cultural baggage that will affect existing cultures*".

garantizar que todos los miembros de un colectivo participen en la misma medida de los rasgos culturales imperantes en la organización. En este sentido, Allaire y Firsirotu (1992) describen tres modos de "integración cognitiva" en la organización. El primer modo consiste en "*la reproducción exacta y total en el individuo del sistema de símbolos y significados de la organización*" (Ibíd.: 28), tal y como sucede en las "instituciones totales" de Goffman (1987). El segundo, en la reproducción parcial de esos rasgos culturales, donde el individuo reinterpreta los símbolos y "*los adapta a su carácter y experiencia*" (Allaire y Firsirotu, 1992: 29). Y en el tercer caso, que los autores llaman "metacultural", el individuo comprende el sistema cultural de significados y símbolos, pero no llega nunca a integrarlos ni a implicarse emocionalmente con la organización (Ibíd.).

En el caso de las instituciones cerradas[161], como algunas religiosas o militares, el proceso por el que los nuevos miembros se incorporan a la organización se conoce como iniciación. La cual supone para ellos el aislamiento físico y mental del exterior, con la finalidad de obrar una transformación radical. Van Gennep (2008) estructura este proceso en tres fases diferenciadas: separación del mundo anterior, estadio de margen, y agregación al nuevo mundo. Según este autor, estas fases están dirigidas por medio de ritos de paso, que llama "preliminares", "liminares" y "postliminares", respectivamente. En la literatura organizacional se habla de enculturación para describir este proceso: "*Enculturar es transmitir la cultura de un grupo a los nuevos miembros*" (Aguirre, 2004: 130). A través de la convivencia con los demás miembros de la organización, los individuos se imbuyen de los elementos culturales presentes en la organización.

Sin embargo, al margen de las organizaciones cerradas, en la mayor parte de los casos los nuevos miembros de la organización, como sujetos activos, despliegan sus posiciones culturales fruto de su anterior enculturación en la familia y la sociedad, en un proceso interactivo de ajuste mutuo, en el que tanto los nuevos miembros como la organización resultan transformados. A través de este proceso los trabajadores adquieren los conocimientos, los valores y los significados necesarios para realizar su trabajo como la organización espera. Desde la Antropología de las Organizaciones se

[161] Este término, junto al de "instituciones totales", lo emplea Goffman (1987) para describir las organizaciones que no mantienen relación de dependencia con el exterior. Por su parte, Coser (1978) habla de "instituciones voraces".

perfila una idea de la cultura surgida del intercambio y la negociación constantes para resolver los conflictos surgidos en el seno de la organización. Del resultado de ese ajuste entre dirigentes y dirigidos surge el cambio cultural, cuya finalidad es mejorar la adaptación a los objetivos de la organización (Aktouf, 2002).

De todo lo anterior se desprende que, para analizar una organización, es preciso contemplar el papel activo de los individuos que, en su calidad de seres activos y reflexivos, transforman la realidad que los rodea, contribuyendo, de esta forma, a la evolución constante de la cultura organizacional. Ese papel no se desarrolla en un vacío cultural, sino en un ambiente de influencias del entorno y de la propia estructura de la organización.

5. El último aspecto de la cultura organizacional que queremos analizar es su carácter complejo. Esto es, que las organizaciones integran varias tendencias subculturales en su interior. En el capítulo dedicado al estado de la cuestión mostrábamos las distintas posiciones teóricas respecto al grado de homogeneidad que posee la cultura de las organizaciones. Unos autores conciben la cultura organizacional como una entidad básicamente homogénea (Deal y Kennedy, 1982; Peters y Waterman, 1982), y ponen su atención en los rasgos culturales compartidos por el conjunto de la organización. Otros la contemplan dividida en varias subculturas diferentes entre sí, pero homogéneas interiormente (Aguirre, 2004; Trice y Beyer, 1993). Y otros la conciben como ambigua e inconsistente, donde es improbable encontrar patrones estables (Cohen, March y Olsen, 1972; Weick, 1969). Nosotros partimos de la idea de que las organizaciones no suelen mostrar una cultura homogénea, sino compuesta de varias subculturas que pueden compartir algunos rasgos comunes.

A partir de lo expuesto, podemos afirmar que las subculturas consisten en agrupaciones que forman parte de la organización, con la que tienen en común parte de su cultura, pero que de forma concomitante poseen formas y prácticas culturales propias que las distinguen de otras agrupaciones. Como exponen Trice y Beyer (1993: 174):

> "*Una buena forma de conciliar estos puntos de vista es ver las organizaciones como compuestas de una multiplicidad de subculturas discretas, que se mantienen unidas, con más o menos fuerza, por una cultura global. Una cultura general consta de un número de elementos culturales que son abrazados por*

prácticamente todo el mundo en una organización. Las organizaciones pueden tener tanto una cultura general como una multiplicidad de subculturas"[162].

Estos autores consideran que las diversas adscripciones profesionales de los miembros de la organización son la mayor fuente de creación de subculturas, pero también la dinámica propia de la organización, que favorece la creación de subculturas vinculadas a distintas etapas evolutivas (Hobbs, 1992). Otros factores que favorecen la aparición de subculturas organizacionales son la interacción diferencial, las experiencias compartidas, las características personales similares o la cohesión (Trice y Beyer, 1993). La interacción diferencial se caracteriza por una intensificación de las relaciones entre ciertos miembros de la organización, motivada por aspectos como el tamaño de la organización, la estructura jerárquica o la dinámica de las propias ocupaciones. Las experiencias compartidas están vinculadas a la intensidad de las relaciones personales entre compañeros de trabajo, que van modelando la visión compartida sobre la forma de hacer frente a los problemas. Las características personales similares aluden a condiciones sociales compartidas por varios individuos, que pueden dar lugar a la creación de una subcultura, como puede ser la clase social o la procedencia étnica. Finalmente, por cohesión se refieren al grado de interdependencia de los miembros de una agrupación, debido a factores como el aislamiento físico, amenazas externas o consenso en torno a objetivos comunes (Trice y Beyer, 1993).

En función de lo expuesto, para nuestro estudio tomamos la idea compleja de cultura, con diferencias subculturales en el interior de la organización, compuesta por significados compartidos, construida socialmente por la interacción de sus miembros, que se desarrolla lentamente al enfrentarse a las contingencias del entorno y que se resiste a desaparecer con el tiempo. Una cultura en la que influye tanto el pasado de la organización como el entorno en que desarrolla su actividad o la participación activa de sus miembros.

[162] Traducido del original en inglés: "*A good way to reconcile these viewpoints is to look at organizations as composed of a multiplicity of discrete subcultures that are held together, more or less strongly, by an overall culture. An overall culture consists of some number of cultural elements that are embraced by practically everyone in an organization. Organizations can have both an overall culture and a multiplicity of subcultures*".

5.2. La organización militar

Una vez concretado nuestro posicionamiento sobre la noción de cultura organizacional, vamos a delimitar el concepto de organización militar y, seguidamente, analizar los distintos modelos de ejército que existen y qué características definitorias posee cada uno de ellos. En el primer subapartado vamos a profundizar en la noción de organización y su versión militar. Y en el segundo analizamos las tipologías militares que han surgido en los últimos tiempos y que se encuentran presentes en distintos grados en las fuerzas armadas de muchos países como el nuestro.

5.2.1. Las organizaciones militares

En gran parte de la literatura sobre teoría organizacional ha predominado la visión de las organizaciones como máquinas u organismos. Metáforas que transmiten la idea de que estas poseen unos límites bien definidos entre interior y exterior. Sin embargo, en las últimas décadas ha crecido el interés por la metáfora cultural, según la cual, las organizaciones son "culturas". A esta corriente se suman autores como Trice y Beyer (1993), Morgan (1990) o Aguirre (2004). Una muestra de lo que significa esta idea queda reflejada en la cita de Morgan (1990: 118):

> "*La visión 'representada' de la cultura nos conduce a ver que las organizaciones son esencialmente estructuras de realidades sociales que descansan en las mentes de sus miembros que las concretan en series de reglas y relaciones*".

De esta descripción se infiere que una organización es una comunidad que comparte una cultura con la que se identifican sus miembros. Si bien, retomando la idea de la cultura compleja expuesta con anterioridad, esa visión no es percibida de igual forma por todos los sujetos (Trice y Beyer, 1993). Pero al menos habrá una parte importante de significados compartidos por los miembros, suficiente como para considerar que tienen una cultura común, por lo que, desde esta perspectiva, una organización es una agrupación humana que comparte un conjunto importante de significados y símbolos.

El origen de las organizaciones hay que situarlo en la necesidad de los individuos de agruparse para llevar a cabo acciones que no pueden desempeñar en solitario. Una de esas formas de agrupación lo constituyen las organizaciones, que en los últimos tiempos acometen la mayor parte de actividades humanas (Coller y Garvía, 2004). Sin ser exhaustivos, funciones como la educativa, la sanitaria, la comercial o la administrativa, están de forma generalizada en manos de organizaciones públicas o privadas.

En las sociedades complejas, los individuos suelen integrarse culturalmente en diversas organizaciones, como puede ser la empresa en que trabaja, el centro escolar de los hijos, el partido político, el sindicato, etc. Al contrario de lo que sucede en las sociedades "primitivas" o "simples", donde la cultura representa un "aislamiento geográfico" (Aguirre, 2004: 138); en el caso de las sociedades avanzadas, las culturas constituyen "aislamientos psicológicos" (Aguirre, Ibíd.: 139).

En las organizaciones se desarrolla una interacción común, que a través del tiempo origina una cultura compartida, tal y como lo expresa Aguirre (Ibíd.: 29):

> "*En todo agrupamiento, como en la piel de un ser vivo, se crea una membrana de mismidad e identidad, dentro de la cual se genera un 'espacio interno' y una 'temporalidad propia' de organismo vivo. La interacción (interna) de sus miembros, al tener que responder a los problemas endo y exogrupales, genera una cultura propia, es decir, una trama simbólica de 'significados compartidos' que vertebra al grupo y le permite comunicarse*".

Este proceso es el primer paso para comprender la lógica interna de las organizaciones, como agrupaciones humanas que comparten una cultura que une a sus miembros y los diferencia del entorno. Según esta postura, para conocer los rasgos que hacen singular a una organización, se debe estudiar el conjunto de significados compartidos que la caracteriza.

Esta postura teórica es aplicable a todo tipo de organización, incluidas las militares. Si bien, como cabe esperar, es preciso delimitar los matices que diferencian a este tipo de organización de otras. Los ejércitos constituyen una de las organizaciones más antiguas que las sociedades han erigido para satisfacer las necesidades humanas colectivas, junto a otras como la iglesia o la familia (Dumézil, 1996). Donde reside la mayor singularidad

de las organizaciones militares es en la función de defensa que cumplen para la sociedad de la que dependen. Cuando una organización se asocia de forma inherente a la permanencia de la propia sociedad, se habla de instituciones. Según Berger y Luckman (1968), la institucionalización es el primer paso de la construcción de la sociedad, mediante el cual la actividad humana se "objetiviza" y se aleja del hombre que la ha producido, por medio de lo que llaman "habituación". Aguirre (2004) diferencia entre "grupo", "organización" e "institución". Para este autor, el grupo "*se explica desde el presente*", la organización está proyectada hacia el futuro, y la institución "*se afirma en el presente desde el pasado*" (Aguirre, Ibíd.: 40).

En este último grupo cabría incluir a los ejércitos[163], aunque, como veremos a continuación, esto ha comenzado a cambiar en las últimas décadas. Los ejércitos hunden sus raíces hasta el origen de las propias sociedades y han estado unidos de forma indisoluble a la supervivencia de las naciones. Como decimos, una institución es una organización que tiende a la permanencia; es, como recuerda Gluckman (1978), un mecanismo social legitimado, creado como respuesta a los miedos y peligros que acechan a las sociedades, como la muerte, las catástrofes o la invasión del territorio.

Y es que los ejércitos deben asumir, en último caso, las funciones más extremas que corresponden a una sociedad, que son matar o morir en nombre de un colectivo. De ahí que la profesión militar entrañe un elenco de características distintivas de cualesquiera otros oficios:

> "*La expresión límite en el quehacer militar es el ejercicio deliberado y relativamente controlado de la irracionalidad extrema, administrando la violencia en grados progresivos de severidad y comprometimiento secuencial de esta. Matar o morir son las dos grandes opciones finales de los combatientes, guerreros o soldados considerados de forma individual*" (Mejía, 2008: 111).

En consecuencia, la mejor forma de que una sociedad acepte una institución vital para la supervivencia de la nación, como son las Fuerzas Armadas, es transmitir la idea de que siempre ha estado allí, tal y como sugiere Douglas (1996), para dotarla de legitimación

[163] Una vez establecida esta distinción, en este trabajo vamos a referirnos de forma indistinta tanto a "organización militar" como a "institución militar".

y alejarla de todo cuestionamiento social. De ahí la constante referencia al vínculo con el pasado de la nación que caracteriza a los ejércitos. En este orden de cosas, los militares integrados en una institución militar son portadores de una elevada tendencia hacia el nacionalismo. Como refleja Huntington (1995: 76):

> "*La existencia de la profesión militar depende de la existencia de naciones-Estado capaces de mantener un* establishment *militar y que desean mantenerlo a raíz de amenazas a su seguridad*".

Si bien, en las últimas décadas, el rasgo nacionalista de los ejércitos se ha debilitado. Como venimos defendiendo, la primacía de los Estados-nación ha entrado en crisis frente al auge de las organizaciones internacionales. Solo los Estados más poderosos, como Rusia, China o Estados Unidos, entre otros, tienen el suficiente poder como para rivalizar con estas organizaciones. Y además, la globalización ha contribuido a diluir las fronteras entre Estados y entre culturas:

> "*En general, se puede afirmar que se ha venido abajo una premisa esencial de la primera modernidad, a saber, la idea de vivir y actuar en los espacios cerrados y recíprocamente delimitados de los Estados nacionales y de sus respectivas sociedades nacionales. Globalización significa la perceptible pérdida de fronteras del quehacer cotidiano en las distintas dimensiones de la economía, la información, la ecología, la técnica, los conflictos transculturales y la sociedad civil, y, relacionada básicamente con todo esto, una cosa que es al mismo tiempo familiar e inasible –difícilmente captable-, que modifica a todas luces con perceptible violencia la vida cotidiana y que fuerza a todos a adaptarse y a responder. El dinero, las tecnologías, las mercancías, las informaciones y las intoxicaciones 'traspasan' las fronteras, como si estas no existieran*" (Beck, 1998: 41-42).

En el actual contexto internacional, los ejércitos de antaño, volcados estrictamente a la defensa nacional, han perdido su capacidad de responder a los desafíos de un mundo globalizado y cambiante, en el que emergen nuevos riesgos y se precisa de una gran competencia para responder a los nuevos retos. Por consiguiente, las fuerzas armadas de una gran cantidad de países han transformado sus estructuras y funciones para adaptarse a la nueva realidad mundial. Como vamos a exponer bajo el siguiente epígrafe, esas

transformaciones que han experimentado los ejércitos han precipitado su convergencia con otras organizaciones del ámbito civil y han modificado su hermetismo institucional.

5.2.2. Tipologías militares

Después de explicitar la idea de organización militar que hemos tomado como referente, vamos a extrapolar aquí lo expuesto para el concepto de cultura organizacional que defendemos. Esto es, un conjunto de significados compartidos que nace en el interior de una agrupación social para dar sentido a la realidad que vive, que es dinámica y compleja. Al explorar una organización de grandes dimensiones es razonable esperar que surjan importantes divergencias culturales en su interior. Esto es lo que sucede con las fuerzas armadas, cuya estructura en términos organizativos es descomunal. Las teorías que con mayor profundidad explican estas tendencias en el interior de los ejércitos son las basadas en tipologías militares, dentro del ámbito de la Sociología Militar. En esta línea se inscriben las tipologías Institucional y Ocupacional de Moskos (1991); Paleomoderna, Moderna y Posmoderna de Battistelli (1997), o Moderna, Moderna tardía y Posmoderna de Moskos, Williams y Segal (2000). En aras de la claridad, clasificamos todas las tipologías descritas, atendiendo a las similitudes existentes entre ellas, en la tabla 1.

Tabla 1. Correspondencia entre tipologías militares

Autor/es	**Tipologías**		
Moskos (1991)	Institucional	Ocupacional	-
Miller y Moskos (1995)	Guerrero	Humanitario	-
Battistelli (1997)	Paleomoderno	Moderno	Posmoderno
Moskos, Williams y Segal (2000)	Moderno	Moderno tardío	Posmoderno
Caforio (2001)	Guerrero	Intermedio	Pacificador

Fuente: Elaboración propia.

Según estos modelos teóricos, las tipologías militares se crean en distintas épocas para hacer frente a las contingencias del entorno, y se van acumulando junto a las anteriores en el interior de la organización militar. Dando lugar, por consiguiente, a la coexistencia

de distintas tipologías en una misma institución militar. En este sentido, identificamos el término "subcultura", extraído de los estudios sobre cultura organizacional, con "tipología" y "tendencia"[164], empleados en la Sociología Militar para designar las corrientes culturales que acoge la organización militar. En congruencia con nuestra visión dinámica de la cultura, el término "tendencia cultural" es el que nos resulta más apropiado para describir a las subculturas militares, por lo cual lo vamos a emplear con mayor profusión.

Por consiguiente, en los siguientes párrafos vamos a describir tres tendencias culturales en la organización militar que llamaremos "institucional" y "ocupacional", en consonancia con las tipologías de Moskos (1991), y "posmoderna", siguiendo a Moskos, Williams y Segal (2000), de acuerdo al siguiente orden:

1. Tendencia institucional.

2. Tendencia ocupacional.

3. Tendencia posmoderna.

1. El modelo de ejército institucional descrito por Moskos (1991) fue el hegemónico en las potencias occidentales desde el siglo XIX hasta finales de la Segunda Guerra Mundial. Se basa en un ejército de masas, nutrido de soldados conscriptos y oficiales profesionales. Se considera divergente respecto a la sociedad civil en patrones culturales y motivaciones profesionales, su organización es vertical y la pertenencia a la organización es más importante para sus miembros que la división del trabajo. Huntington (1995: 27) define así este modelo, que él llama "profesional":

> "*La profesión militar es una profesión pública burocratizada. El derecho legal a practicar la profesión está limitado a miembros de un cuerpo cuidadosamente definido. […]. Los imperativos funcionales de seguridad dan origen a complejas instituciones vocacionales que moldean al cuerpo de oficiales hasta convertirlo en una unidad social autónoma. La entrada en esta unidad está restringida a*

[164] Charles Moskos titula uno de los capítulos de su obra: "*tendencias institucionales y ocupacionales en las FAS*" (Moskos, 1991: 45).

aquellos que han cumplido con la necesaria educación y entrenamiento, y por lo general se permite sólo en el nivel más bajo de competencia profesional".

Este modelo se considera vinculado a la tradición y fomenta valores como el heroísmo, el honor, la abnegación o la disciplina. Sus miembros ingresan por vocación y se puede decir que los intereses individuales quedan supeditados a los de la organización, al establecerse un lazo permanente entre esta y su personal. Estos rasgos no son exclusivos de las instancias militares, Weber (1984: 1071) establecía lo siguiente respecto a los funcionarios del Estado:

"*El verdadero funcionario […], de acuerdo con su propia profesión, no ha de hacer política, sino que ha de 'administrar' y, ante todo, de modo imparcial; y esto es así también, al menos oficialmente, por lo que se refiere a los llamados funcionarios administrativos 'políticos', en la medida en que no se plantee la 'razón de Estado', es decir: en la medida en que no estén afectados los intereses vitales del orden dominante*".

Los militares son funcionarios o, al menos, trabajadores públicos al servicio del Estado. Por lo cual se espera de ellos un alto compromiso hacia la institución que representan. Así, se considera que los miembros de un ejército institucional pueden realizar cualquier función que les asigne la organización militar:

"*Es la organización a la que se pertenece la que crea el sentimiento de interés compartido, no el trabajo realizado. En las Fuerzas Armadas, el simple hecho de formar parte de una misma organización ha sido tradicionalmente más importante que el hecho de que los miembros de la milicia realicen trabajos diferentes*" (Moskos, 1991: 46).

Coincidente con las tesis de Moskos se encuentran otros trabajos, como los de Battistelli (1997), Caforio (2001) y Miller y Moskos (1995), que encuentran tipologías equivalentes a la institucional. Battistelli (*Op. Cit.*) denomina "paleomoderno" a este modelo y se caracteriza por su vocación hacia las operaciones de combate. En consonancia con lo anterior, el modelo "guerrero" de Caforio (*Op. Cit.*), también consideraba las misiones de combate como el cometido principal del militar. De forma similar nombran Miller y Moskos (*Op. Cit.*) a esta tipología de soldados, los cuales se

distinguen por construir una imagen estereotipada de la población local de la misión, sin establecer diferencias entre grupos armados y el resto de ciudadanos. Esa estrategia, que está orientada hacia la derrota de un enemigo mediante el empleo de la fuerza sin restricciones, contribuye a la espiral de la violencia (García Sánchez, 2006).

2. Por su parte, el modelo ocupacional descrito por Moskos tiene su referente en las profesiones de la vida civil. Janowitz llama "civilinización" al proceso de influencia del mundo civil en el ámbito militar, como consecuencia de la progresiva tecnificación, el aumento de profesiones militares equivalentes a otras civiles o la creciente incorporación de personal civil a unidades militares. Este modelo de fuerzas armadas comienza a gestarse lentamente a partir de la Segunda Guerra Mundial y se distingue por poseer unas dimensiones más reducidas, por la tendencia hacia la profesionalización total, por estar dotado de sistemas altamente tecnológicos y por una estructura básicamente horizontal, en oposición a la verticalidad del modelo institucional. Los vínculos establecidos entre sus miembros obedecen más a criterios funcionales que de identidad, y la motivación orbita en torno al factor económico, por lo que los individuos se identifican más con otros profesionales civiles que ejercen su profesión, que con otros miembros del ejército. Moskos (1991: 45) describe así este modelo:

> "*Una 'ocupación' se legitima en términos de mercado. Más que consideraciones normativas, predominan la oferta y la demanda. Los trabajadores con niveles de preparación equivalentes deben recibir aproximadamente el mismo salario, cualquiera que sea la organización que los emplee. En una sociedad industrial moderna, los empleados suelen intervenir de alguna forma a la hora de establecer el salario y las condiciones laborales adecuadas. Estos derechos están compensados por la responsabilidad de cumplir las obligaciones contractuales El nexo trabajo-salario estimula una negociación entre las necesidades de los individuos (o grupos de trabajadores) y las de la organización*".

Como podemos colegir, las diferencias entre esta tipología y la anterior trascienden el simple enfoque hacia la profesión militar y se adentran en la forma de vida de sus individuos. Mientras el soldado ocupacional concibe la profesión militar como un oficio que solo afecta a su desempeño laboral, el institucional la entiende como una forma de

vida que condiciona todos los ámbitos de su vida. En esta línea se encaminan las tesis de Højrup[165] (2014: 243) sobre los modos de vida:

> "Cada modo de vida implica su propio sistema de conceptos cultural. *Este sistema de conceptos es el fundamento de su ideología, visión del mundo y sistema de conceptos cotidianos. Esto significa que a partir de la ideología concreta de un modo de vida se pueden observar los otros modos de vida que le rodean, pero las gafas con las que se observa son coloreadas por la 'ideología' de ese singular modo de vida*".

Así pues, para el militar ocupacional, su compromiso con la institución militar expira cuando termina su horario de trabajo. Es decir, su tiempo libre lo administra discrecionalmente, sin atender a las demandas institucionales de la organización militar. Mientras para el soldado institucional el ejército es una forma de vida, para el ocupacional, solo es una parte de su forma de vida.

3. La tercera tendencia cultural analizada toma como referencia el modelo que Moskos, Williams y Segal (2000) y Battistelli (1997) denominan "posmoderno", y cuenta tanto con rasgos institucionales como ocupacionales. Esta tipología es consecuencia del fin de la Guerra Fría y la irrupción de una nueva etapa en asuntos políticos y militares. Una etapa que está caracterizada por un entorno que trasciende los límites de las fronteras nacionales, por la eclosión de nuevas misiones militares y, en general, por un entorno confuso, donde todas las certidumbres del pasado parecen haber desaparecido:

> "*El tipo posmoderno es el ascendente en la época contemporánea. Aunque hubo algunos antecedentes que se adelantaron al final de la Guerra Fría, el hundimiento del comunismo en la Unión Soviética y en el este de Europa supusieron el principal impulso para llevar a los ejércitos hacia el modelo posmoderno. Sin la amenaza de una invasión, los estados occidentales ya no necesitaban consolidar unas fuerzas armadas tan distintas en valores sociales*

[165] Este autor describe distintos modos de vida asociados al desarrollo profesional, algunos de los cuales son parangonables a las tipologías institucional y ocupacional de Moskos (*Op. Cit.*). Así, el "modo de vida del funcionario" se caracteriza por la independencia del mercado laboral y por su interés volcado hacia el Estado o la región; rasgos asimilables al modelo institucional de Moskos. Por su parte, el "modo de vida del trabajador asalariado" se identifica con la tipología ocupacional de Moskos, en la medida en que establece una separación entre tiempo laboral y tiempo libre dedicado a la familia o al ocio. Este enfoque también está presente en los trabajos de Schriewer (2014), Cayuela (2014) o Salvador (2008).

de la sociedad en general. Mientras los militares de estos países siguen haciendo hincapié en el patriotismo nacional, la globalización de las finanzas, el comercio, la comunicación y otras actividades humanas vitales menoscaban gran parte de las bases tradicionales de la soberanía nacional" (Moskos, Williams y Segal, *Op. Cit.*: 2)[166].

Para explicar esta nueva época y su repercusión sobre los ejércitos, estos autores proponen un modelo lineal, complementario del paradigma "institucional-ocupacional", en el que vinculan tres categorías a las respectivas épocas históricas, que llaman "era moderna", "era moderna tardía" y "era posmoderna"[167]. En esencia, el modelo asociado a la era moderna coincide con la tipología institucional y el vinculado a la era moderna tardía con el tipo ocupacional. Por consiguiente, el mérito de esta nueva clasificación consiste en la incorporación de un tercer modelo de fuerzas armadas, surgido a partir del fin de la Guerra Fría, después de estudiar numerosos ejércitos occidentales[168], que completa el espectro lineal del modelo de Moskos. El ejército posmoderno se caracteriza por cinco parámetros: la influencia del ámbito civil; la reducción de las diferencias entre ejércitos, empleos y entre los roles de combate y no combate; el cambio en la misión principal, de la guerra a misiones distintas de la guerra; participación en fuerzas multinacionales, y la internacionalización de las fuerzas armadas (Moskos, Williams y Segal, 2000).

[166] Traducido del original en inglés: "*The Postmodern type is ascendant in the contemporary era. Although antecedents predate the end of the Cold War, the collapse of communism in the Soviet Union and Eastern Europe provided the major thrust to move the military toward the Postmodern model. Without the threat of invasion, Western states no longer needed to buttress armed forces so distinctive from the social values of the larger society. While the military in such countries continues to emphasize naational patriotism, the globalization of finance, trade, communication, and other vital human activities steadily erodes much of the traditional basis of national sovereignty*".

[167] Desde las Ciencias Sociales varias posturas defienden que el fin de la Guerra Fría coincide con un cambio de época, entre cuyos defensores se encuentra Lyotard (1987); sin embargo, esta posición no es unánime, otros autores, como Giddens (1997), sostienen que no se trata de otra época sino la consolidación de la anterior.

[168] Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Francia, Alemania, Holanda, Italia, Dinamarca, Suiza, Australia, Israel y Sudáfrica.

5.3. Las nuevas misiones militares

Después de describir las líneas teóricas respecto a la cultura organizacional y la organización militar, en este epígrafe vamos a delimitar el concepto de operación de estabilización, como el tipo de actividad estudiada en este trabajo, y a analizar el posicionamiento cultural que han experimentado los soldados frente a estas nuevas funciones militares[169]. Entre los rasgos distintivos de las nuevas misiones se puede mencionar: el trabajo en colaboración internacional, el vínculo con la población local, la asunción de funciones tradicionalmente dirigidas a civiles y el uso restringido de la fuerza. Tal y como sostiene Tripodi (2002: 137) "*en las operaciones de paz, el objetivo principal no es la 'victoria', sino más bien el 'éxito'*". El apartado lo hemos dividido en dos subapartados, dedicados a describir, respectivamente, las características de las operaciones de estabilización y las distintas formas de afrontarlas por los militares que las ejecutan.

5.3.1. Características de las nuevas misiones

En el primer capítulo hemos esbozado la evolución de las misiones de paz desde las, relativamente sencillas, operaciones de mantenimiento de la paz, hasta las extremadamente complejas operaciones de estabilización. Todas tienen en común el requerimiento de nuevas destrezas a los ejércitos participantes. Entre las que cabe destacar: el trabajo conjunto con militares de otros ejércitos, unidades o naciones; el uso contenido de la fuerza; la relación con autoridades y población local; la cooperación con agencias y autoridades civiles; y la asunción de funciones tradicionalmente civiles. En lo que sigue vamos a analizar estas nuevas destrezas que exigen las operaciones de paz, como paso previo al análisis de los distintos posicionamientos que mantienen los soldados frente a ellas. A través de estos aspectos podemos abarcar virtualmente toda la actividad que se desarrolla durante el desempeño de la misión. Para lo cual vamos a seguir este esquema:

[169] Más atrás avanzábamos la falta de consenso entre autores respecto al término a emplear para designar estas misiones: "operaciones de paz", "misiones de paz", "operaciones militares de gestión de crisis", "operaciones distintas de la guerra", o simplemente "nuevas misiones".

1. Asunción de funciones no estrictamente militares.

2. Trabajo con otras fuerzas nacionales e internacionales.

3. Relación con la población local.

1. El primer ámbito de las nuevas misiones que hemos contemplado es la realización de cometidos no estrictamente militares, que se enmarca en lo que Moskos, Williams y Segal (2000: 275) describen como "*incremento de la permeabilidad entre las esferas civil y militar*", característica que define a los ejércitos posmodernos. La asunción de estas funciones se desarrolla a partir del fin de la Segunda Guerra Mundial, para hacer frente a las nuevas amenazas derivadas de la tensión nuclear durante la Guerra Fría. A partir de entonces, las fuerzas armadas de los países occidentales comienzan un progresivo avance tecnológico, que tiene como consecuencia la influencia del ámbito civil sobre la institución militar (Janowitz, 1990). Esa influencia se acentuó con la demanda de nuevas actuaciones por parte del colectivo militar, como la realización de tareas de ayuda humanitaria, reconstrucción o colaboración con autoridades locales. Funciones no militares, pero que solo los militares podían realizar gracias a su capacidad logística y estructural, como sostiene García Sánchez:

> "*Los ejércitos son el único grupo o institución capaz de desplazarse o salir fuera del país en momentos en los que este no se encuentre en situación de conflicto y colocar una gran parte de su estructura en otro país, sin que ello suponga una sangría en recursos humanos para el propio país. Los ejércitos pueden transportarse con una estructura virtualmente intacta sin afectar de manera significativa al tejido institucional de un país*" (García Sánchez, 2006: 267).

Así mismo, las misiones de paz de las últimas décadas han integrado complejos requerimientos en sus mandatos, como la reconstrucción de infraestructuras en los países arrasados por la guerra, el adiestramiento de personal militar y policial o la negociación con autoridades locales. Todas esas tareas no formaban parte del repertorio de funciones tradicionalmente asignadas a los ejércitos, pero en la actualidad son parte inseparable de las nuevas misiones militares. Los soldados que estaban habituados a la preparación para la guerra entre Estados se vieron obligados a desplegar nuevas

competencias para las que no estaban preparados, y que en algunos casos eran contrarias a sus posicionamientos culturales.

2. Otro de los aspectos que singularizan las misiones de paz es su carácter internacional, en el que los soldados no se limitan a trabajar con sus unidades militares de origen, sino que comparten operaciones con miembros de otras unidades, ejércitos o países. Moskos, Williams y Segal (2000) identifican este rasgo como propio de los ejércitos posmodernos. En las antiguas operaciones de guerra primaba el factor nacional, aun cuando distintos países luchaban en coalición. Cada país disponía de su campo de batalla, y cada ejército combatía de forma aislada, por tierra, mar o aire. En la actualidad los contingentes están integrados por personal multinacional, donde se entremezclan diversas especialidades, ejércitos y nacionalidades. Como expone García Sánchez (2006: 392-393) respecto a los soldados que participan en operaciones multinacionales:

> "*[…] Mientras pertenece a un contingente multinacional, se le está pidiendo que, de forma temporal, se integre en una estructura heterogénea, con unidades con las que no ha trabajado nunca y con las que no comparte los rasgos básicos de lenguaje, raza o cultura, que adopte una serie de valores no ya distintos sino en algunos casos contrapuestos a los que tenía como integrante de un ejército*".

Al margen de la organización internacional que dirige cada misión en concreto, todas forman contingentes integrados por tropas de varios países. Ese personal comparte espacios y funciones en la zona de operaciones donde se despliega la misión y aunque en algunos casos el contacto es limitado, en otros se realiza trabajo en auténticos equipos internacionales. Este es otro factor que caracteriza a las fuerzas armadas dispuestas para la realización de las nuevas misiones y que por tanto es susceptible de evaluarse para determinar el grado de adaptación que han experimentado los soldados.

3. La relación con la población local donde se desarrolla la misión pasa a ser uno de los elementos que van a estar presentes en las nuevas misiones militares. La importancia de esta relación aumenta exponencialmente cuando alguno de los bandos enfrentados en el conflicto que se desea solucionar es de carácter subnacional, algo constante en las

guerras asimétricas[170] o guerras civiles, donde no existen ejércitos estatales sino guerrillas o fuerzas insurgentes. Estos combatientes, en su mayoría, no son soldados uniformados y fácilmente identificables, sino ciudadanos mimetizados con la sociedad que realizan una acción ofensiva y regresan a su vida cotidiana. Esta virtual imposibilidad de separar a los insurgentes del resto de ciudadanos obliga al personal de la misión a ganarse el favor de la población, tanto para disminuir su hostilidad como para aislar a los elementos beligerantes. Una esclarecedora descripción desde el terreno la proporciona el corresponsal Dexter Filkins (2009: 142):

> "*La insurgencia: estaba en todas partes y en ninguna. Los norteamericanos traían la artillería pesada y las tropas, entraban en las ciudades iraquíes listos para combatir, y descubrían, invariablemente, que el enemigo había desaparecido. A menudo, las personas a las que buscaban estaban a centímetros de ellos. […] Nosotros, los corresponsales, hacíamos lo mismo, usando términos como 'insurgentes' y 'guerrilleros' como si estos fueran grupos claramente diferenciados, como si vistieran uniformes y llevaran banderas. Casi nunca era así. Los insurgentes eran iraquíes; los iraquíes eran insurgentes. A veces combatían; el resto del tiempo estaban por allí como todos los demás*".

Desde el fin de la Guerra Fría esta ha sido la tónica que ha imperado en la mayor parte de misiones de paz desplegadas por todo el mundo. Pero, con ocasión de las operaciones llevadas a cabo en Irak y Afganistán, este aspecto ha tomado un nuevo impulso al constatar la dificultad de llevar a cabo con éxito la misión sin contar con la aquiescencia de la población. Las estrategias implementadas por los generales estadounidenses Petraeus y McChrystal en estos dos países consiguieron mejorar la situación de seguridad y permitieron aumentar las labores de reconstrucción, gracias al cambio de actitud de las tropas hacia la población (Rocha y Otero, 2010). Esta nueva estrategia es conocida como Concienciación Intercultural:

> "*Un elemento central en esta nueva estrategia es la población. El objetivo exclusivo no es ya ocupar terreno y vencer a las fuerzas insurgentes, sino también*

[170] El concepto de "guerra asimétrica" se emplea para describir aquellos conflictos en los que los bandos enfrentados disponen de fuerzas con una gran diferencia en tamaño, tecnología o procedimientos (Fernández Alfaro, 2009), en los que normalmente uno de los actores no tiene carácter estatal. Otros términos que se emplean para designar estos enfrentamientos son "guerra irregular", "guerra de guerrillas" o "guerra no convencional".

y sobre todo la población civil. Es preciso ganarse el apoyo de la sociedad afgana, lo que requiere 'un mejor entendimiento de las aspiraciones y necesidades de la gente'. Para ello es necesario proteger a la población y aumentar la confianza en su gobierno y en la coalición internacional, pero también cambiar la 'cultura operacional' de los aliados para conectar con la gente, 'interactuar más estrechamente con la población y concentrarse en operaciones que le proporcionen estabilidad y protección de la violencia insurgente, la corrupción y la coacción'" (Rocha y Otero, 2010: 2).

La concienciación intercultural requiere de un nuevo tipo de soldado, que encaja con lo descrito por Moskos, Williams y Segal (2000) al definir al soldado predominante en el modelo posmoderno como "soldado estadista" o "soldado erudito". Se trata de profesionales imbuidos de nuevas competencias para entablar relaciones de entendimiento con la población, no estereotipar a todos los ciudadanos locales, como sucedió con el caso descrito de Somalia (Miller y Moskos, 1995), conocer la cultura autóctona para no incurrir en agravios, y hacer partícipe a la población de su propia seguridad y de la reconstrucción de sus pueblos.

En este nuevo entorno es exigible un uso contenido de la fuerza para evitar daños innecesarios y ganarse a la población. Según Martínez Paricio (2000), la primera ocasión en que se limitó la violencia en el marco de operaciones militares fue con ocasión de la Primera Guerra del Golfo, cuando el contexto internacional exhortaba a los ejércitos a actuar de una forma contenida. La opinión pública exigía que no hubiera bajas entre las tropas nacionales, que los soldados fueran profesionales en lugar de conscriptos, y que se limitase el alcance de los daños sobre la población civil, porque el objetivo era imponer un mandato y no destruir al adversario:

"*No se buscó la derrota del contrario, fin último de la guerra en la teoría clásica. Antes bien, se buscó la creación de una situación en el campo de batalla de manera que las relaciones internacionales actuaran como fuerza definitiva para obligar al contrincante a reconocer la imposibilidad de alcanzar sus objetivos iniciales*" (Martínez Paricio, Ibíd.: 328).

En este nuevo contexto internacional, con sociedades sensibles a la pérdida de vidas humanas de forma injustificada, imperaba un nuevo concepto en el empleo de la

violencia. Si esta restricción se aplicó a una operación bélica, como fue la Primera Guerra del Golfo, más aún cabía esperar de otras misiones no consideradas estrictamente bélicas como las de imposición de la paz o de estabilización.

Las anteriores características describen el escenario habitual de las operaciones de paz, imprescindible para estudiar las diferentes posiciones que mantienen los soldados frente a ellas.

5.3.2. Los soldados en operaciones de paz

A la hora de desempeñar operaciones de paz los soldados las afrontan de diferentes formas, a partir de su tendencia cultural. En los próximos párrafos vamos a analizar teóricamente esas tendencias, puestas de manifiesto durante la realización de las nuevas misiones militares. A partir de los siguientes parámetros vamos a configurar el conjunto de variables que queremos evaluar en los objetivos de nuestro estudio:

1. La motivación para realizar misiones de paz.

2. El vínculo con el resto de personal de la misión.

3. La relación de los soldados con la población local.

1. El primer aspecto que vamos a considerar es el relativo a las motivaciones hacia las operaciones de paz que muestran los soldados que participan en ellas. Se trata de abordar los aspectos motivacionales y compensatorios que justifican, para ellos, la realización de este tipo de funciones militares. Asimismo, vamos a considerar las posiciones de rechazo hacia las distintas misiones militares, como aspecto vinculado de forma inmanente con el anterior ámbito. Tomando como referencia el estudio de Battistelli (1997), existen tres tipos de motivaciones, que denomina “paleomoderna”, “moderna” y “postmoderna”. Estas tres tendencias tienen su versión en negativo, que García Sánchez (2006) llama “antimotivaciones”, que representan la renuencia a realizar determinados tipos de operaciones por parte de los soldados.

La primera tendencia, que aquí vamos a llamar “institucional”, siguiendo a Moskos (1991), se corresponde con las motivaciones “paleomodernas” de Battistelli (1997).

Esta tipología militar fue la hegemónica desde los ejércitos napoleónicos hasta el final de la Segunda Guerra Mundial y se nutría del nacionalismo y el sacrificio personal en pro de la sociedad:

> "*Las motivaciones 'paleomodernas' harán hincapié en los compromisos normativos, ser útil para los demás o fortalecer a la patria*"[171] (Battistelli, *Op. Cit.*: 471).

Así, estas motivaciones consisten en ser útil a los demás y reforzar la imagen del país en el ámbito internacional; ambas situaciones subordinan al individuo frente al colectivo y exigen de él su abnegación. Así mismo están vinculadas a los ejércitos preparados para la defensa nacional, con soldados altruistas dispuestos a sacrificarse por su patria. Por tanto, los soldados institucionales muestran un predominio hacia las operaciones de combate y rechazan las operaciones de paz, por no considerarlas estrictamente militares (García Sánchez, 2006).

La segunda tendencia se caracteriza por las motivaciones "modernas" que describe Battistelli (*Op. Cit.*), entronca con la tipología "ocupacional" de Moskos (*Op. Cit.*) y fue la predominante durante la etapa de la Guerra Fría. En este caso los alicientes para desempeñar operaciones de paz se sitúan en un punto diametralmente opuesto al anterior modelo. Aquí lo que prima son las compensaciones individuales, en detrimento de los beneficios colectivos que premiaban al soldado institucional:

> "*Las motivaciones modernas harán hincapié en el compromiso instrumental o utilitario para ganar dinero o para obtener formación*"[172] Battistelli (*Op. Cit.*: 471).

Esto es, los beneficios esperados por estos militares redundan en la propia persona, como el incentivo económico, el enriquecimiento del currículo o la mejora de las capacitaciones profesionales. Esta tendencia se caracteriza por el progresivo acercamiento al ámbito civil en términos laborales, donde los trabajadores son

[171] Traducido del original en inglés: "*[…] Paleomodern motivations will emphasize normative commitments, to be useful to others or to strengthen one's country*".

[172] Traducido del original en inglés: "*Modern motivations will emphasize instrumental or utilitarian commitment to earn money or to gain education*".

compensados de forma pecuniaria, en función de su rendimiento. Por ende, en este modelo predomina un tipo de soldado más individualista[173], que se identifica más con profesionales civiles de su mismo oficio que con otros militares (Moskos, *Op. Cit.*). Pese a todo, los militares inspirados por este tipo de motivaciones se muestran reticentes a realizar todo tipo de misiones, incluidas las de paz, como defiende García Sánchez (2006).

La tercera tendencia se corresponde con las motivaciones "posmodernas" que identifica Battistelli (*Op. Cit.*), que encuentran su paralelismo con la tipología homónima de Moskos, Williams y Segal (2000).

> "*Las motivaciones posmodernas harán hincapié en el deseo de aventura, o en obtener una nueva experiencia personal significativa*"[174] (Battistelli, *Op. Cit.*: 471).

Esta tendencia está vinculada a los ejércitos de la Posguerra Fría, una época de constantes cambios en la que predomina una progresiva internacionalización de los conflictos y de las misiones que tratan de solucionarlos. Este nuevo contexto demanda un tipo de soldado motivado hacia las causas altruistas, en similitud con el soldado paleomoderno, pero en este caso no exclusivamente centrado en su país, sino en un ámbito internacional. Tal y como reconoce García Sánchez (2006: 469), este modelo supone un retorno a las motivaciones institucionales, o paleomodernas:

> "*[…] Las motivaciones 'postmodernas' van más allá de la ganancia material moderna para recaer sobre las ganancias 'espirituales' de los participantes en operaciones de paz. En cierto sentido, es una vuelta al modelo institucional pero por otra vía o, quizá, una mezcla de modelos*".

Es decir, el soldado "posmoderno" busca satisfacer el deseo de aventura o tener una experiencia personal con sentido (Battistelli, *Op. Cit.*). Esto es, se trata del único tipo de soldado que se inclina claramente hacia la realización de operaciones de paz. No

[173] Moskos se refiere a esta postura como egoísta. Nosotros empleamos el término individualista, debido a las connotaciones peyorativas del anterior.

[174] Traducido del original en inglés: "*Postmodern motivations will emphasize the desire for adventure, new and meaningful personal experience*".

obstante lo cual, como reseña García Sánchez (2006), estos soldados muestran la misma motivación hacia las operaciones de combate que las de paz. Se trata, pues, de un militar "híbrido", como ya apuntaba Moskos (1991), que combina aspectos institucionales y ocupacionales.

A partir de lo referido, el análisis de las motivaciones en nuestro grupo de estudio nos proporciona el primer ámbito de estudio, vinculado a las misiones de paz, para profundizar en la cultura de los soldados destinados en Afganistán.

2. El segundo aspecto que vamos a analizar hace referencia a la relación de los soldados con el resto de personal militar que compone los contingentes militares que se despliegan en las zonas de conflicto. Las misiones de paz están integradas por personal militar[175] procedente de varias naciones, por lo que los soldados trabajan y conviven tanto con sus compañeros directos, como con miembros de otras unidades, ejércitos o países. Dependiendo de los rasgos culturales de los soldados percibirán de una u otra forma a todos esos militares pertenecientes a la misma misión. En este sentido es relevante el peso que el grupo de referencia tiene sobre el individuo durante la realización de la operación de paz. Aunque este aspecto no está limitado a las misiones de paz, consideramos que es en ellas donde mejor se puede evaluar esa influencia de lo colectivo frente a lo individual, pues, como afirma García Sánchez (2006: 470-471), durante el desarrollo de estas misiones todos los militares tienen que convivir a la fuerza entre sí:

> "*Cuando los militares modernos se encuentran desplegados en misión de paz o de combate, dejan de tener esa similitud con el mundo civil, se convierten, a la fuerza, en militares institucionales (son institucionalizados a la fuerza): tienen que convivir todo el tiempo con otros militares, tienen que estar encerrados en un recinto militar, comen, cenan y duermen con sus compañeros de trabajo, hacen una vida militar completa, veinticuatro horas al día*".

Por lo cual, las misiones de paz constituyen situaciones especiales, que ponen a prueba las tendencias de los soldados en función de cómo entienden la profesión militar. Así, la

[175] En algunos casos, las misiones de paz también cuentan con personal civil, como es el caso de la misión estudiada. Si bien, este personal ha tenido escaso contacto con nuestro grupo de estudio, motivo por el que no lo hemos incluido como eje temático.

primera tendencia que vamos a describir es la institucional, retomando la tipología de Moskos (1991), en la que el referente se encuentra en el grupo de iguales. Es decir, se encuentra en la Unidad militar de pertenencia:

> "*La institución militar está organizada verticalmente, mientras que una ocupación lo está horizontalmente. […]. En una institución, por otra parte, las condiciones bajo las que se vive y se trabaja son las que desarrollan el sentido de identidad que vincula a las personas entre sí*" (Moskos, *Op. Cit.*: 46).

En consecuencia, los soldados guiados por esta tendencia se muestran alejados de otros compañeros con los que no han convivido, aun cuando pertenezcan a su propio país, o incluso a su mismo ejército. Aunque pueden entablar relaciones de cooperación, siempre existirá con ellos algún grado de rivalidad, porque para estos militares el prestigio de su unidad militar tiene una gran importancia. Shils y Janowitz (1948) constataron que los soldados de su estudio luchaban en la guerra para defender a su grupo más próximo. Por lo que la ideología o el nacionalismo solo constituían una generalización de su unidad militar. Respecto a los militares de otras naciones cabe decir algo parecido. Con ellos pueden colaborar en operaciones conjuntas entre países aliados, pero en todo caso se sentirán rivales de ellos.

La segunda tendencia está representada por los soldados ocupacionales, que se encuentran en el extremo opuesto, al encontrar su identificación en la profesión, por encima de su adscripción grupal, tal y como defiende Moskos (Ibíd.: 46):

> "*En una ocupación la gente tiende a identificarse con otros que hacen el mismo tipo de trabajo y reciben una remuneración similar. La identificación horizontal implica que los grupos de referencia están fuera de la organización*".

Así pues, los militares de esta tendencia tendrán facilidad para entablar relaciones con personas ajenas a su unidad militar, tanto del propio país como de otros extranjeros, pues no clasifican a las personas en virtud de su pertenencia y nacionalidad, sino de forma individual.

En cuanto a la tercera tendencia, que llamamos "posmoderna" de acuerdo con Battistelli (1997) y Moskos, Williams y Segal (2000), debido a su carácter plural, en el que combina rasgos institucionales y ocupacionales, cabe esperar que el referente de estos

soldados se encuentre en algún punto intermedio entre las posiciones de las anteriores tipologías. Es decir, que contemplen ambos referentes con cierto grado de flexibilidad. Moskos, Williams y Segal (2000) identifican la internacionalización de los contingentes como propia de los ejércitos posmodernos, de lo que cabe deducir que los soldados con tendencia posmoderna son los que muestran mayor predisposición a trabajar en ámbitos internacionales y a establecer vínculos con miembros de otras unidades, ejércitos o países.

3. El tercer aspecto que vamos a analizar orbita en torno a la relación entre los soldados y la población local del lugar donde se desarrolla la misión. Este es un aspecto que diferencia a estas operaciones de las de guerra, en las que el contacto con las poblaciones era inexistente. En las operaciones de paz no solo existe contacto con la población sino que es uno de sus rasgos definitorios, pues el éxito de la misión depende en gran medida de la cooperación entre la coalición y las autoridades y gentes del lugar. Miller y Moskos (1995) identificaron dos formas de relacionarse con la población de la misión, que llamaron: "estrategia guerrera" y "estrategia humanitaria".

La "estrategia del guerrero", que podemos vincular a la tipología institucional de Moskos (1991), la siguen los soldados que tienden a actuar movidos por patrones aprendidos durante su adiestramiento militar para el combate:

> "*Un patrón reflejaba una 'estrategia guerrera', en la que los soldados generalizaron el comportamiento de los pistoleros y rebeldes a todos los somalíes, y trataron a toda la población como enemigos potenciales*"[176] (Miller y Moskos, *Op. Cit.*: 617-618).

Se basa en una estructuración ambiental por medio de consignas simples que les permite reconocer los peligros e identificar a enemigos potenciales:

> "*La guerra, sin embargo, requiere de soldados que vean al 'otro' como enemigo: 'Nosotros' contra 'ellos' y 'buenos' contra 'malos'. Los soldados de combate deben permanecer emocionalmente distantes de sus enemigos para*

[176] Traducido del original en inglés: "*One pattern reflected a 'warrior strategy', in which soldiers generalized the behavior of the gunmen and rioters to all Somalis and treated the entire population as potential enemies*".

poder matarlos, una tarea que es ayudada por estereotipos raciales y culturales negativos"[177] Miller y Moskos (*Op. Cit.*: 625).

Esa forma de interpretar el entorno induce a percibir las acciones hostiles de la población en términos bélicos, susceptibles de una respuesta armada. En esas circunstancias, las reacciones de los soldados contribuyen a incendiar más el ambiente y a transformar la situación en una auténtica lucha insurgente (Tripodi, 2002). Este hecho se deriva del intenso adiestramiento a que se sometía a los soldados para combatir. En la guerra se entrena al soldado para realiza una tarea que no es natural en el ser humano, como es matar:

> "*A pesar de que el hecho de asesinar a un ser humano se percibe como algo sumamente malo, matar durante la guerra se considera necesario e inevitable. En una situación de guerra no sólo es aceptable que un soldado sea un buen 'asesino', sino que se le premia por perfeccionar esta capacidad y por matar a la mayor cantidad de enemigos. Por siglos, los soldados han sido entrenados para servir de la forma más efectiva en el campo de batalla*" (Tripodi, Ibíd.: 131).

De hecho, matar en una guerra es un acto que muchos hombres han evitado a toda costa, como constató Grossman (1995) en su estudio de la Guerra Civil estadounidense, en el que se afirma que el noventa por ciento de los fusiles recuperados tras la guerra estaban aún cargados. Algo superior fue la efectividad de los soldados de la Segunda Guerra Mundial; según el trabajo de Marshall (1947), en torno al setenta y cinco por ciento de combatientes no llegaron a disparar sus armas. Lo cual demostraba el fuerte rechazo de los soldados para hacer fuego, incluso cuando sus vidas estaban amenazadas. Por esto, para convertir a hombres corrientes en guerreros violentos era precisa una gran preparación psicológica y social que modificara tanto la mente del combatiente como su entorno. Bourke (2008) estudió las técnicas empleadas por las potencias beligerantes en las grandes guerras del siglo XX, entre las que destacan la deshumanización del enemigo, la exaltación de la moral a través del orgullo de pertenecer a una unidad prestigiosa o el entrenamiento en estrés:

[177] Traducido del original en inglés: "*War, however, requires soldiers to view the 'other' as the enemy: 'us' versus 'them' and 'good' versus 'evil'. Combat soldiers must be emotionally detached from their enemies in order to kill them a task assisted by negative racial and cultural stereotypes*".

"*En todos estos programas de adiestramiento, el proceso fundamental era el mismo: había que quebrar a los individuos para luego reconstruirlos como combatientes eficaces. Formaban parte de los principios básicos del adiestramiento la despersonalización, los uniformes, la ausencia de privacidad, las relaciones sociales forzosas, los horarios rígidos, la falta de sueño, la desorientación seguida de ritos de reorganización según códigos militares, las reglas arbitrarias y los castigos estrictos. Estos métodos de embrutecimiento eran similares a los que se empleaban en los programas en que se enseñaba a torturar prisioneros*" (Bourke, Ibíd.: 84-85).

Estas técnicas se han ido abandonando en las últimas décadas del pasado siglo, a la par que se incrementaba la participación en misiones diferentes de la guerra. Sin embargo, el caso analizado por Tripodi (2002) en Somalia es un reflejo de cómo un adiestramiento basado en categorizar al "otro" como enemigo puede conllevar problemas cuando lo que se pretende es llevar la paz a un territorio en conflicto.

En el polo opuesto se encuentra la "estrategia humanitaria" (Miller y Moskos, 1995), que la siguen los soldados que intentan comprender las razones de los ciudadanos locales y empatizar con ellos. Esta nueva estrategia es compatible con la tipología ocupacional de Moskos (1991).

"*El otro patrón estaba basado en una 'estrategia humanitaria': los soldados que seguían este patrón se sentían ofendidos por los estereotipos negativos hacia los somalíes, evitaron el uso de la fuerza y trataron de contextualizar el comportamiento somalí mediante la búsqueda de explicaciones culturales y políticas*"[178] (Miller y Moskos, Ibíd.: 618).

Miller y Moskos no estudiaron la estrategia que siguen los soldados posmodernos, pues su estudio es anterior a la descripción de esta nueva tipología; pese a ello podemos realizar una aproximación a partir de lo que exponen Moskos, Williams y Segal (2000). Según estos autores, las nuevas misiones requieren de un nuevo tipo de soldado, que definen como "soldado estadista" o "soldado erudito". Se trata de militares imbuidos de

[178] Traducido del original en inglés: "*The other pattern was based on a 'humanitarian strategy': soldiers following this pattern were offended by negative stereotypes of Somalis, eschewed the use of force, and sought to contextualize Somali behavior by seeking cultural and political explanations*".

nuevas competencias para entablar relaciones de entendimiento con los ciudadanos, no estereotipar a toda la población, conocer la cultura local para no incurrir en agravios y hacer partícipes a los ciudadanos de la seguridad y reconstrucción de sus pueblos. González Alcantud (2013) recomienda no quedarse en el simple respeto de las costumbres locales, lo que llama "tratado de buenas maneras", sino comprender en profundidad la cultura autóctona para conocer los motivos subyacentes de las conductas sociales. De este modo describía Vega Echevarría (1991: 28) las habilidades que necesitaban los soldados en operaciones de paz:

> "*Los requisitos que tiene que reunir un soldado de las Naciones Unidas son muy diferentes a los de un combatiente normal, y por ello, con frecuencia, se solicitan profesionales con largos años de experiencia en el mando y un carácter sosegado y equilibrado. La diplomacia y el tacto son muy importantes. En cierta manera, los boinas y cascos azules son los adelantados de un nuevo tipo de militar. Es muy frecuente que estos soldados y militares se encuentren en la incómoda posición de esperar a que abran fuego contra ellos antes de poder responder. Si ellos tomaran la iniciativa en el uso de la fuerza, perderían el sustento moral que los abriga y pondrían en peligro el principio esencial de la ONU, la consecución de la meta a través de la negociación y no de la violencia*".

A modo de síntesis podemos concluir que el supuesto teórico del que partimos es que la transformación del entorno nacional e internacional induce cambios en la cultura de la organización, que la somete a tensiones entre las formas culturales anteriores y las actuales. A través del análisis de los rasgos culturales de los miembros, se puede estudiar la cultura de la organización e identificar las subculturas que alberga la organización en su interior. Aplicado al fenómeno que nos ocupa, el nuevo contexto histórico y cultural demanda de la organización militar la asunción de nuevas misiones, diferentes de las de guerra tradicionales en las fuerzas armadas. Estas demandas obligan a la organización a transformarse culturalmente para acometer las nuevas tareas e induce a los ejércitos a debatirse entre la cultura existente y las demandas del entorno. Los estudios tipológicos realizados desde la Sociología Militar ofrecen modelos comparativos a partir de los cuales es posible describir la forma que tienen los soldados

de acometer la realización de las nuevas misiones que exige el nuevo contexto internacional y analizar, así, el estado cultural de la organización militar.

6. METODOLOGÍA

Después de concretar los objetivos del estudio y confeccionar el marco teórico, el siguiente cometido que debíamos abordar era el diseño de una estrategia metodológica adaptada a las singularidades del fenómeno estudiado. En nuestro caso, esta estrategia estaba condicionada por la naturaleza antropológica de los objetivos propuestos y por el fragmentado e incompleto estado de la cuestión. Estas razones han justificado las decisiones metodológicas adoptadas a lo largo del proceso. Así, hemos optado por el enfoque cualitativo, frente al cuantitativo, por ser más idóneo para alcanzar nuestros objetivos de profundización en la cultura de la organización militar. Del mismo modo, la fragmentación y exigüidad del estado de conocimiento nos aconsejaban ese mismo enfoque, para mantener un elevado nivel de apertura en los encuentros con los informantes, en aras a descubrir nuevas líneas de estudio no abordadas previamente por otros autores.

El presente capítulo está destinado a describir íntegramente el proceso del trabajo de campo, desde la fase del diseño metodológico hasta la de escritura de los resultados. El primer apartado abarca la fase inicial en la que elaboramos el diseño metodológico, que se orienta a la adopción del enfoque de investigación global. El segundo se centra en la selección de las categorías de informantes a partir de los supuestos planteados en nuestra hipótesis. El tercero está dedicado a la elección de las técnicas de recolección de datos. El cuarto está destinado a la fase de acceso a la organización. El quinto recoge las vicisitudes del proceso de recogida de datos. Y el sexto y último contempla la gestión de datos y su escritura, donde describimos las tareas de transcripción de las entrevistas, categorización y codificación de los datos, y la subsecuente redacción de los resultados. Aunque aquí presentamos estas etapas separadas, en un orden cronológico, es preciso significar que todas las tareas han estado imbricadas, siguiendo lo que Valles (2002) denomina “principio de circularidad”. Así pues, la estructura de este capítulo debe entenderse más como lógica que cronológica.

6.1. Diseño de la investigación

Como hemos mencionado, el diseño metodológico que hemos seguido obedece tanto a nuestro interés por la profundización en la cultura de la organización militar como al fragmentado e incompleto estado de la cuestión.

Nuestros objetivos requerían el estudio de las distintas tendencias culturales en una misión de paz. La profundización en la cultura de una organización como la estudiada aconsejaba la elección de un abordaje metodológico cualitativo, frente al cuantitativo[179] o positivista, ya que este último se encuentra inspirado en el modelo de las ciencias naturales y, por ende, aborda los hechos sociales desde una perspectiva objetiva y externa al individuo (Perelló, 2010). Así mismo, este enfoque pone su énfasis en las regularidades del fenómeno, para lo cual emplea técnicas estadísticas como la encuesta. En el polo opuesto, la metodología cualitativa indaga en las razones de los individuos, atiende a la diversidad de formas de percibir y definir su realidad (Taylor y Bogdan, 1987), y se interesa por la diversidad de interpretaciones y visiones de un mismo hecho social. Por todo lo cual, la perspectiva metodológica cualitativa se adaptaba mejor a nuestros objetivos de profundización en la cultura.

Lo que diferencia a nuestro posicionamiento antropológico del de otras disciplinas no es el objeto de estudio en sí, sino la forma de observarlo a través de la cultura. De este modo lo describe Jociles (1999: 4):

> "*El objeto de estudio está constituido, de esta manera, por el conjunto de preguntas que se considera significativo dirigir a un cierto fenómeno sociocultural, un conjunto de preguntas que delimita el ámbito de lo observable y de lo no observable, que siempre se hacen desde una perspectiva teórica concreta y que los antropólogos hemos equiparado comúnmente a la 'cultura'*".

Así pues, esta tarea requiere un análisis en profundidad que solo es accesible por medio de técnicas cualitativas como la observación o la entrevista en profundidad. Esto es explicable en la medida en que la cultura encuentra su expresión en percepciones,

[179] Algunos autores se refieren a los enfoques cualitativo y cuantitativo de otras formas como: fenomenológico y positivista (Taylor y Bogdan, 1987) o humanista y positivista (Pujadas, 1992).

interpretaciones o manifestaciones virtualmente imposibles de escudriñar mediante otras técnicas:

> "*Las descripciones de la cultura […] deben elaborarse atendiendo a las interpretaciones que hacen de su experiencia personas pertenecientes a un grupo particular, porque son descripciones, según ellas mismas declaran, de tales interpretaciones*" (Geertz, 2003: 28).

En nuestro caso, buscábamos estudiar las tendencias culturales entre los soldados españoles que han cumplido misión en Afganistán, a través de la reconstrucción que ellos mismos hacían de su experiencia. Por este motivo, el enfoque cualitativo nos resultaba la mejor elección, por trabajar directamente con los relatos de los protagonistas:

> "*Los métodos cualitativos nos permiten permanecer próximos al mundo empírico. Están destinados a asegurar un estrecho margen entre los datos y lo que la gente realmente dice y hace. Observando a las personas en su vida cotidiana, escuchándolas hablar sobre lo que tienen en mente y viendo los documentos que producen, el investigador cualitativo obtiene un conocimiento directo de la vida social, no filtrado por conceptos, definiciones operacionales y escalas clasificatorias*" (Taylor y Bogdan, 1987).

Por su parte, el otro motivo que nos impelía a abrazar el enfoque cualitativo era el fragmentado e incompleto estado de la cuestión. Tras la revisión bibliográfica constatábamos la inexistencia de teorías íntegras que abordasen de forma holística el estudio de la cultura en las operaciones de paz. Motivo por el cual, nuestro marco de referencia está escasamente contextualizado, compuesto por fragmentos teóricos (Barragán y Salman, 2003a), con un elevado nivel de interdisciplinariedad. Por esto, el abordaje cualitativo presentaba más ventajas frente al cuantitativo, por su naturaleza adaptable y exploratoria de la realidad social, tal y como expresan Taylor y Bogdan (1987: 20):

> "*La investigación cualitativa es inductiva. Los investigadores desarrollan conceptos y comprensiones partiendo de pautas de los datos […]. Los*

investigadores siguen un diseño de investigación flexible, comenzando sus estudios con interrogantes vagamente formuladas".

En congruencia con lo mencionado, este enfoque constituía la mejor elección para alcanzar nuestros objetivos, gracias a la profundidad que logra en sus indagaciones y a la capacidad de incorporar conceptos o ámbitos descubiertos durante el transcurso de la propia investigación.

Una vez decidido el enfoque metodológico cualitativo, había que tener en cuenta que, bajo este prisma, el papel del investigador es un elemento más a tener en cuenta. Pues, tal y como sugieren los anteriores autores, "*los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio*" (Ibíd.: 20). En nuestro caso se daba la circunstancia de que el investigador pertenece a la organización estudiada, lo cual podía condicionar la forma de percibir el fenómeno. No obstante lo cual, existían dos factores que redundaban en el necesario alejamiento del hecho estudiado. En primer lugar, pese a nuestra pertenencia a la organización militar, nunca hemos realizado misiones internacionales como la estudiada. Lo cual nos facilitaba el extrañamiento necesario para no sentirnos involucrados personalmente con el grupo de estudio. Y en segundo lugar, al practicar la inmersión en unidades desconocidas para nosotros, como eran las del Ejército de Tierra, entramos en contacto con categorías de personal nuevas para nosotros. Ambos factores incidían en el necesario alejamiento del fenómeno estudiado, para no dejarnos influir por nuestra interpretación personal.

Al margen de lo expuesto, la pertenencia del investigador al grupo estudiado proporciona ventajas con las que no cuentan quienes son ajenos a él, más aún cuando se trata de una organización donde aún persisten vestigios del hermetismo que siempre ha caracterizado al ámbito militar. En este sentido, al realizar la investigación desde dentro de la organización hemos podido verificar, siquiera informalmente, los resultados que iban emergiendo durante el trabajo de campo. Esa puesta a prueba de los resultados apriorísticos eliminaba errores en la percepción o interpretación de los relatos obtenidos y nos garantizaba un mejor conocimiento de los rasgos culturales de la unidad social estudiada.

En consecuencia, la proximidad con el objeto de estudio por un lado y el alejamiento

por otro es lo que Hammersley y Atkinson (1994) denominan "marginalidad"; esto es, el equilibrio necesario entre comprender el fenómeno estudiado, tras sumergirse en él, y a la vez, sentirse suficientemente alejado de él para garantizar una visión comprensiva del hecho en su totalidad. Esta situación es descrita así por Téllez (2007: 142):

> "*El desempeño del papel del investigador ha de encontrar el equilibrio entre dos polos: en uno de los extremos se encontraría el alejamiento total y, en el otro, la total identificación con las personas investigadas. Dicho de otro modo, ha de estar intelectualmente en equilibrio entre la 'familiaridad' y 'extrañamiento'*".

Este proceso se fue fraguando al asumir el rol de investigador, pues comenzamos a ver extraño lo que antes veíamos como propio; síntoma inequívoco de que habíamos comenzado a tomar distancia con el objeto estudiado. Algo similar confesaba el antropólogo militar Eulogio Sánchez Navarro (2005: 1) en su tesis sobre el servicio militar: "*[…] Lo que hasta hace unos años era para mí algo común y cotidiano, es decir la cultura militar, se fue convirtiendo en algo exótico según lo analizaba desde una perspectiva antropológica*". Palabras que compartimos plenamente.

6.2. Selección de la muestra de estudio

Después de describir nuestro posicionamiento metodológico a la hora de elaborar el diseño de este trabajo, vamos a centrarnos en la selección de la muestra del grupo de estudio. En las investigaciones de corte positivista impera el muestreo estadístico, que arroja un perfil sociodemográfico representativo del grupo analizado. Pero bajo el enfoque cualitativo predominan otras formas de extracción de muestras, como el "muestreo cualitativo" que menciona Valles (2002). Según este autor, "*[el muestreo cualitativo] no pretende la representación estadística, sino la representación tipológica, socioestructural correspondiente a los objetivos del estudio*" (*Op. Cit.*: 68). Así mismo, Pujadas (1992: 52) lo define como: "*[...] La representación de determinados tipos de personalidad, formas de comportamiento o de convivencia, que surgen con el estudio de diversos grupos*". En resumen, es una técnica que parte de una exploración preliminar para identificar las tipologías de sujetos enmarcadas en el grupo social investigado.

En nuestro caso pretendíamos descubrir las distintas tendencias culturales presentes entre los protagonistas de la misión militar española en Afganistán[180]; es decir, se trataba de encontrar las distintas formas de interpretar su experiencia en la misión. Para ello tomamos como referencia teórica los estudios sobre tipologías militares, en los que se analizan distintas tendencias culturales en el seno de la organización militar (Moskos, 1991; Miller y Moskos, 1995). A partir de las dimensiones que identifican estos autores, exploramos cuáles de ellas eran significativas para los sujetos de nuestro estudio, singularmente en los primeros encuentros con ellos, aunque esa exploración continuó a lo largo de todo el proceso de investigación. Moskos (Moskos, Ibíd.: 54) señala varias de estas dimensiones, "militares de carrera- militares de empleo", "personal operativo-personal de apoyo", etc.:

> "*[…] Las modalidades I/O*[181] *se entrecruzan de diversas formas incluso dentro de un mismo sistema militar nacional. Existen diferencias entre los tres ejércitos y entre las Armas que componen esos ejércitos. Las modalidades I/O pueden también variar en función de distinciones internas, como las que existen entre oficiales, suboficiales y clases de tropa; entre militares de carrera y los que acceden al ejército por un tiempo determinado; entre los soldados de reemplazo y los voluntarios; entre el servicio activo y el de reserva; entre Armas técnicas y no técnicas; entre hombres y mujeres, y entre los destinados en su país y los destinados en el extranjero*".

Teniendo estos ejes presentes, exploramos con los primeros informantes qué categorías eran significativas para ellos. Finalmente constatamos que las diferencias más importantes para ellos se establecían entre el Ejército de Tierra y el Ejército del Aire, por un lado, y entre el personal operativo y el de apoyo, por otro:

> "*Los funcionarios al hablar de su trabajo utilizan expresiones para reagrupar y denominar a los empleados […]. Estas agrupaciones normalmente son homogéneas (al menos para el que habla y para el tema de discusión)*" (Hobbs, 1992: 123).

[180] Integrados en la ISAF.

[181] Institucional y Ocupacional.

Los datos que íbamos obteniendo respecto a las categorías grupales halladas los cotejábamos con la información oficial del Ministerio de Defensa[182], con la finalidad de asegurarnos de que abarcábamos el mayor espectro social posible. Teniendo presente todo lo anterior, se fue consolidando la delimitación de las siguientes cuatro categorías: "personal operativo del Ejército de Tierra", "personal operativo del Ejército del Aire", "personal de apoyo del Ejército de Tierra" y "personal de apoyo del Ejército del Aire". Si bien, a lo largo de todo el proceso estuvimos atentos a lo que Hammersley y Atkinson denominan "categorías emergentes" (1994: 64), por si era necesario ampliar o modificar la mencionada clasificación. Siguiendo el principio de circularidad (Valles, 2002) durante el desarrollo de la investigación, comprobamos que estas categorías eran las más significativas para los informantes, por lo que se mantuvieron vigentes durante todo el proceso.

De este modo, una vez identificadas esas cuatro categorías grupales, comenzamos la investigación con miembros del Ejército del Aire, para abordar dos de las categorías de estudio señaladas: "personal operativo del Ejército del Aire" y "personal de apoyo del Ejército del Aire". Comenzamos con individuos de este Ejército por la cercanía con nosotros, debido a la relación profesional que manteníamos o habíamos mantenido con ellos. El personal operativo de este ejército realiza cometidos de seguridad, como la vigilancia de puestos de combate, escoltas de convoyes y personalidades o protección de aeronaves. Los soldados entrevistados de esta categoría se encontraban destinados orgánicamente en dos unidades: el Escuadrón de Zapadores Paracaidistas (EZAPAC), en Alcantarilla, Murcia, y el Escuadrón de Apoyo al Despliegue Aéreo (EADA), en Zaragoza.

Por su parte, el personal de apoyo del Ejercito del Aire acomete una gran diversidad de funciones como la administración, la reparación y mantenimiento de equipos, la observación meteorológica o la carga y descarga de aeronaves. Los miembros entrevistados pertenecían a tres unidades distintas: el Escuadrón de Vigilancia Aérea nº 2 (EVA2), situado en Villatobas, Toledo; la Escuela Militar de Paracaidismo "Méndez Parada" (E.M.P.), en Alcantarilla, Murcia; y la Academia General del Aire (A.G.A.), en San Javier, Murcia.

[182] Esta página es en la actualidad: www.defensa.gob.es, y anteriormente: www.mde.es.

Sin abandonar en ningún momento la búsqueda de nuevas agrupaciones dentro de la organización militar, proseguimos la investigación con el Ejército de Tierra, para continuar con las dos categorías de ese Ejército. Para explorar la categoría de "personal operativo del Ejército de Tierra" elegimos a la III Bandera Paracaidista Ortiz de Zárate (BPAC III), radicada en el Acuartelamiento Santa Bárbara, en Javalí Nuevo (Murcia), que se encuentra integrada en la Brigada de Infantería Ligera Paracaidista Almogávares VI (BRIPAC). Esta Unidad desempeña funciones de seguridad, similares a las del personal operativo del Ejército del Aire, como escolta de personalidades, protección de convoyes o vigilancia de puestos de combate. Aunque habíamos iniciado el contacto con el Tercio 3º de La Legión Don Juan de Austria[183], con sede en Viator, Almería, finalmente no llevamos a cabo la investigación con esa Unidad, en parte debido a la demora en el proceso de autorización y en parte por la certeza de que disponíamos de suficientes relatos de "personal operativo del Ejército de Tierra".

Conscientes de que las categorías señaladas en el diseño se iban constatando durante el transcurso de la investigación, continuamos con la última categoría que nos faltaba por explorar: "unidades de apoyo del Ejército de Tierra". Así, elegimos la Agrupación de Apoyo Logístico nº 21 (AALOG 21), integrada en el Ejército de Tierra, cuya sede central está ubicada en el Acuartelamiento Torreblanca, en Sevilla; de la cual dependen varias unidades repartidas por Granada, Jaén, Córdoba, Cádiz y Almería. El personal destinado en esta Agrupación realiza funciones de apoyo al personal operativo, como mantenimiento de vehículos, revisión de armamento o preparación de equipos y avituallamiento.

Finalizada la investigación con esta categoría, no encontramos indicios que nos aconsejaran continuar explorando otras nuevas. Por lo cual, atendiendo al principio de "saturación teórica" que describe Valles (2002), consideramos que entre esas cuatro categorías se encontraban presentes las grandes tendencias culturales de la misión de Afganistán. Aunque, empero, no de la forma que esperábamos al comenzar el estudio. Como hemos reflejado con anterioridad, a partir de las tesis de Moskos (1991) y la aplicación al contexto español que realiza Baqués (2004), esperábamos que el personal operativo, tanto del Ejército del Aire como del Ejército de Tierra, respondiera a la

[183] En el ANEXO VIII adjuntamos copia de la carta remitida a esa Unidad.

tipología "institucional"; y el personal de apoyo, de ambos ejércitos, al "ocupacional". Asimismo, cabía encontrar matices entre los miembros de cada ejército, en consonancia con lo que anunciaba Moskos, respecto a la mayor presencia del institucionalismo en los ejércitos de tierra, frente a las fuerzas armadas. Sin embargo, conforme avanzaba la investigación emergían datos que mostraban discrepancias entre los miembros del personal operativo de ambos ejércitos, que nos anunciaba la presencia de una tercera tendencia. Regresando a la bibliografía, comprobamos que los datos emergentes que discrepaban de la tendencia institucional, entre el personal operativo, coincidían con los postulados de Moskos, Williams y Segal (2000) o Battistelli (1997) respecto a la tipología que denominan "posmoderna". Además, comprobamos que los individuos que encajaban con esta tendencia, en su inmensa mayoría, habían ingresado en una época posterior a aquellos que presentaban rasgos claramente institucionales. Por este motivo establecimos dos épocas de ingreso a las Fuerzas Armadas, a modo orientativo, para dividir a los soldados que participaron en este estudio en función de la acumulación de rasgos institucionales o posmodernos[184]. La primera época de ingreso en los ejércitos corresponde con el periodo 1978-1996 y lo vamos a señalar con el indicador "01" en los códigos que identifican a cada informante[185]; y la segunda época abarca el periodo 1997-2009 y va a estar reseñada con el indicador "02".

En consecuencia de lo anterior, la dimensión "Ejército de Tierra-Ejército del Aire" no resultó relevante para determinar categorías diferentes, la dimensión "Personal operativo-personal de apoyo" sí fue determinante para delimitar tendencias culturales, y la dimensión emergente "época 1978-1996-época 1997-2009" también resultó indispensable para identificar esas tendencias en el seno de la organización militar. En la siguiente tabla expresamos gráficamente la complejidad de lo que acabamos de exponer:

[184] Esta división tipológica en dos épocas, respecto a la fecha de ingreso en las Fuerzas Armadas, no debe tomarse con total exactitud en términos teóricos. Los soldados que ingresaron en fechas próximas al punto de división entre categorías cuentan con rasgos de ambas épocas, e incluso, algunos pertenecientes a una época cuentan con la mayor parte de rasgos propios de la otra. Sin embargo, en términos proporcionales, en el caso de los soldados integrados en unidades operativas, esa categorización los divide en dos grupos, a partir de la acumulación de rasgos compartidos. Aunque, los soldados de apoyo no presenta diferencias significativas respecto a su época de ingreso, no obstante lo cual, también indicamos ese dato con ellos.

[185] En el ANEXO XI mostramos todos los códigos de los informantes.

Tabla 2. Tendencias culturales esperadas y encontradas

Agrupaciones culturales		Tendencias culturales	
Ejército	**Carácter**	**Tendencias esperadas**	**Tendencias encontradas**
Ejército de Tierra	Operativo	Institucional	Institucional/Posmoderna
Ejército de Tierra	Apoyo	Ocupacional	Ocupacional
Ejército del Aire	Operativo	Institucional	Institucional/Posmoderna
Ejército del Aire	Apoyo	Ocupacional	Ocupacional

Fuente: elaboración propia

6.3. Técnicas de recogida de datos

Si el diseño metodológico estuvo condicionado por el incompleto estado de la cuestión, el proceso de recogida de datos se ha tenido que adaptar a otro factor, que era la inviabilidad de efectuar observación participante con el grupo estudiado[186]. Así pues, con ese condicionante, la técnica que mejor nos permitía adentrarnos en las vivencias y percepciones de los protagonistas era la entrevista cualitativa en sus distintas modalidades. Este tipo de encuentro proporciona una amplia visión dentro del grupo de estudio, que permite construir una imagen tanto de los sujetos entrevistados, como de las características de su entorno sociocultural (Hobbs, 1992).

De ahí, que desde un primer momento nos inclináramos por un formato de entrevistas abierto; si bien, centrado en la experiencia de la misión. Por eso, aunque a lo largo de todo el proceso ha imperado cierta heterogeneidad, como veremos, en cuanto a las circunstancias contextuales de las entrevistas, el formato de todas ellas ha tenido en común un alto grado de apertura. Es decir, en la medida en que podíamos elegir, siempre nos inclinamos por un formato de entrevista abierto, por su carácter flexible y versátil. Si bien, los imponderables a lo largo del proceso de investigación nos

[186] Además de factores de índole personal, como la ausencia de recursos y de disponibilidad temporal, existía otro impedimento para realizar observación participante con los soldados *in situ*, que era de carácter político. Hasta el cambio de gobierno en el año 2011, no se permitió el acceso a la zona de operaciones española en Afganistán de periodistas, como refleja la corresponsal Mónica Bernabé (2012) en su testimonio, por lo que esta forma de investigar nos habría sido denegada durante ese tiempo.

aconsejaron adoptar en determinados momentos otros diseños, como el de la entrevista semiestructurada o el grupo de discusión. Por lo que también vamos a analizar las características de estas dos técnicas de toma de datos.

Así, en la primera técnica que vamos a poner nuestra atención es en la entrevista abierta, por ser la que hemos puesto en práctica de forma preferente. Téllez describe de este modo a estas entrevistas (2007: 204):

> "*Se trata de una modalidad de entrevista flexible, en profundidad, informal y abierta en la formulación de las cuestiones (independientemente del tipo de respuestas). Las preguntas son abiertas, no preestablecidas de antemano en un formulario, como mucho en un guión de temas a tratar, partiendo de una pregunta o cuestión vaga e imprecisa para iniciar el diálogo. Aquí el antropólogo es clave en el contexto de la interacción*".

Así, la profundidad es la primera característica de los encuentros que hemos tenido con nuestros informantes. Además, otro rasgo definitorio de las entrevistas que realizamos es su focalización en un evento situado en el pasado de los entrevistados; una característica compartida con el método biográfico, que permite concentrar la atención en un periodo de tiempo concreto y optimizar el tiempo dedicado al encuentro. Por ende, los relatos así obtenidos constituyen una reconstrucción del pasado, desde el presente, en la que los informantes describen la realidad desde su punto de vista. El cual se encuentra condicionado por la subjetividad de los individuos, sus intereses y el lugar que ocupan en la estructura social (Sanmartín, 2007).

Este diseño abierto nos permitió modificar parcialmente los ejes de investigación dispuestos en un principio y explorar otros nuevos, surgidos durante el transcurso del propio estudio. Pues, tal y como recomienda Téllez (*Op. Cit.*), desde el principio dispusimos de un guión con las líneas de investigación que habían surgido tras la revisión bibliográfica previa. Pero esas líneas se fueron adaptando durante el proceso de estudio, como vamos a explicitar después. Siguiendo el principio de ejercer la menor dirección sobre el entrevistado, dejamos que estos temas surgieran de forma espontánea en el transcurso de las entrevistas. Y antes de finalizar, aquellos temas no abordados directamente por ellos, los introducíamos cuando decaía la conversación o cuando creían haber narrado todo cuanto sabían. Con esta premisa conseguimos trasmitir que

nos interesaba su relato y desarrollar, así, un alto grado de confianza, necesario para profundizar en sus percepciones. Tal y como abunda sobre este extremo Lisón (1998: 228):

> "*La experiencia empática no es, desde luego, una panacea metodológica; sus logros, reales y fértiles, habrá que someterlos en todo caso a las más rigurosas exigencias exotópicas; no obstante, es imprescindible en nuestro quehacer campero. El don de la empatía es el don de la metamorfosis o la posibilidad de entrar en, hacerse y transformarse en Otro*".

Como decíamos, además de la entrevista abierta, nos vimos obligados a poner en práctica otro tipo de encuentro más próximo a la entrevista semiestructurada, en los términos que describe Barragán (2003b: 143):

> "*Este tipo de entrevistas tiene una guía y una serie de preguntas predeterminadas, pero en el proceso de realizar las entrevistas no se sigue necesariamente el orden porque se deja bastante libre al que habla*".

Con todo, incluso en estos casos hemos optado por la flexibilidad, tanto en la formulación como en el orden de las cuestiones. Además, antes de dar por finalizados los encuentros dimos la oportunidad de añadir cualquier aspecto por parte de los informantes. En consecuencia, la diferencia principal entre estas entrevistas y las abiertas, practicadas durante el resto de la investigación, radica en una mayor concreción de los temas de investigación, algo que en las otras entrevistas no ha estado presente.

Además de las entrevistas individuales, abiertas y semiestructuradas, también pusimos en práctica un grupo de discusión, compuesto por seis informantes y un observador que también participó en las conversaciones. Como detallaremos en el siguiente epígrafe, fue la presencia de un observador durante las entrevistas individuales la que nos sugirió realizar un grupo de discusión, para anular o mitigar el efecto de presión sobre los informantes. Como apunta Callejo (2001: 24): "*El grupo de discusión se configura como el instrumento para producir datos que serían inaccesibles sin la interacción que se encuentra en el grupo*". Es decir, en un grupo de discusión se produce un relato grupal, creado con los aportes individuales de los participantes.

Las características del grupo de discusión desarrollado están emparentadas con la modalidad de entrevista individual practicado en nuestra investigación. Esto es, hemos realizado una entrevista abierta en grupo. Callejo (Ibíd.: 17) vincula el término "grupo de discusión" a "*las formas más flexibles, abiertas, y menos directivas de los grupos focalizados*". Respecto a la dinámica desarrollada con esta técnica, hemos seguido las prescripciones de Mogollón y Vázquez (2006: 62):

> "*En la entrevista de grupo no estructurada, también denominada 'grupo de discusión', se introducen los temas mediante preguntas generales y se permite que los participantes interactúen, con el fin de lograr la construcción lectiva de un discurso. El investigador plantea el tema de interés, pero no participa en la discusión. Se lleva a cabo en torno a ciertos tópicos clave de discusión*".

En nuestro caso, seguimos este procedimiento, similar al realizado en las entrevistas individuales, de plantear los temas y dejar que los participantes en el grupo lo desarrollaran. Solo cuando decaía la conversación introducíamos otro elemento de debate nuevo. En el siguiente epígrafe abundaremos sobre las vicisitudes relativas al desarrollo que conllevó la puesta en práctica de las técnicas expuestas en este apartado.

6.4. Acceso a la organización

Una vez trazadas las líneas del diseño metodológico, de la selección de informantes y de las técnicas empleadas, los siguientes pasos estuvieron encaminados a entrar en contacto con los sujetos de estudio, que en nuestro caso se encontraban integrados en una organización militar. Motivo por el cual solicitamos las pertinentes autorizaciones a las jefaturas de las unidades militares en las que planificamos realizar el trabajo de campo[187]. Por consiguiente, en este apartado vamos a analizar la tarea de acceso a la organización, que estuvo imbricada tanto con el cometido de selección de informantes, como con el de recogida de datos.

El acceso a la organización ha estado mediado por la solicitud previa de autorización de

[187] En el ANEXO VIII se pueden consultar las cartas que remitimos para garantizarnos el acceso a los informantes.

acceso a las correspondientes jefaturas de unidades militares de pertenencia de los informantes. Este proceso puede dividirse en tres instancias, que nos dieron acceso, respectivamente: a todas las unidades del Ejército del Aire[188], a la III Bandera Paracaidista del Ejército de Tierra, y a la Agrupación de Apoyo Logístico 21, también integrada en el Ejército de Tierra.

Respecto al personal del Ejército del Aire cabe decir que todos los informantes eran compañeros o antiguos compañeros nuestros de trabajo. Motivo por el cual la autorización estuvo precedida por el consentimiento de estos a ser entrevistados. Esta fue la razón de que este personal fuese el primero con el que entramos en contacto. Así pues, una vez asegurada la disposición de estos informantes a participar en la investigación, cursamos solicitud por escrito para realizar las entrevistas, al organismo encargado de facilitar este tipo de autorizaciones[189]. Se trataba de la Oficina de Relaciones Sociales y Comunicación del Ejército del Aire (ORSYCEA)[190], desde donde se nos autorizó a llevarlas a cabo, con la condición previa de remitir una relación con los nombres de los voluntarios. Extremo que tuvimos que consultar con ellos, antes de proseguir.

La autorización de esa Oficina nos proporcionó acceso a los doce informantes del Ejército del Aire, que se encontraban destinados en cinco unidades diferentes[191], como indicamos[192]: un cabo y cuatro cabos primeros en el Escuadrón de Zapadores Paracaidistas (EZAPAC), en Alcantarilla (Murcia); dos cabos primeros y un capitán en el Escuadrón de Apoyo al Despliegue Aéreo (EADA), en Zaragoza; dos cabos primeros en el Escuadrón de Vigilancia Aérea nº 2 (EVA nº 2), en Villatobas (Toledo); un sargento en la Escuela Militar de Paracaidismo Méndez Parada (E.M.P.), en Alcantarilla (Murcia); y un cabo primero en la Academia General del Aire (A.G.A.), en San Javier

[188] En el ANEXO IX relacionamos todas las unidades de pertenencia de nuestros informantes, en el momento de la entrevista o, en su caso, la última antes de abandonar las Fuerzas Armadas.

[189] En el ANEXO VIII mostramos la correspondencia mantenida con todas las instancias oficiales.

[190] Esta dependencia se encuentra ubicada en al Cuartel General del Aire (Madrid).

[191] Ver ANEXO IX con las unidades a las que pertenecen los informantes que han participado en este estudio.

[192] En el ANEXO X se puede consultar los datos profesionales y personales de todos los informantes.

(Murcia). De estas unidades, las dos primeras tienen un carácter operativo y las tres últimas, de apoyo[193].

Una vez despejado el camino de la autorización, procedimos a reunirnos con los voluntarios en los lugares y momentos que dispusieron ellos, toda vez que la mencionada Oficina nos dio libertad en este aspecto. Cabe resaltar respecto a la toma de contacto, que se llevó a cabo individualmente y a través de distintos medios, que abarcan el teléfono, las redes sociales[194] y el contacto directo cuando fue factible.

La segunda instancia con la que entramos en contacto fue la III Bandera Paracaidista Ortiz de Zárate (BPAC III). Por medio de una carta dirigida al Teniente Coronel Jefe de la Bandera[195], solicitamos autorización para continuar la investigación con el personal a sus órdenes. La respuesta nos llegó por vía telefónica, a través del secretario, destinado en la Jefatura de esa Unidad, quien nos confirmó que teníamos permiso. Este mando fue nuestro enlace en los sucesivos contactos con el personal de esa Bandera, y desempeñó la función de "portero" (Hammersley y Atkinson, 1994), de gran utilidad para esta investigación, como veremos en breve. La solicitud de los voluntarios corrió a cargo de la Jefatura de la Unidad, por lo que no pudimos conocer el proceso mediante el cual fueron elegidos. Lo que sí podemos destacar es que todos los participantes eran soldados y cabos, los dos grados inferiores del escalafón militar[196].

Y la tercera instancia militar con la que nos pusimos en contacto para proseguir con la investigación fue la Agrupación de Apoyo Logístico nº 21 (AALOG 21). La solicitud de autorización se hizo igualmente a través de carta, dirigida al Coronel Jefe de la Agrupación. Desde esta instancia se nos contestó que debíamos ponernos en contacto con el Departamento de Comunicación del Ejército de Tierra (DECET), desde donde se gestiona la comunicación institucional de ese Ejército. Una vez elevada la solicitud a este Departamento, y mientras aguardábamos su respuesta, se puso en contacto con

[193] Ver ANEXO IX para comprobar el carácter de las unidades militares a las que pertenecen nuestros informantes.

[194] A través de Facebook (www.facebook.com) y Hotmail (https://mail.live.com).

[195] Ver ANEXO VIII para consultar la carta remitida.

[196] En el ANEXO XII se puede consultar la relación de empleos militares, clasificados por ejércitos y cuerpos.

nosotros la Jefatura de la Brigada Logística[197], que es la instancia superior a la AALOG 21, desde la cual se intercedió para facilitarnos el trámite. Tras superar algunas reticencias, finalmente conseguimos la pertinente autorización por parte del DECET, en buena medida, gracias a la mediación de la mencionada Jefatura de la Brigada Logística. No obstante, se nos puso como condiciones que las entrevistas debían ser grabadas por parte del personal de las unidades implicadas y que debíamos remitir un listado de preguntas. Estas circunstancias también las consideramos un obstáculo metodológico para la fluidez de las entrevistas, porque nuestra intención era continuar con el formato abierto que habíamos mantenido hasta entonces. No obstante, en ese sentido, cobraba valor la aserción de Hammersley y Atkinson (1994: 69):

> "*El descubrimiento de los obstáculos que dificultan el acceso y también los medios efectivos para sortearlos, por sí mismos, aportan indicios de la organización social del lugar*".

Por este motivo hemos tenido en cuenta estos óbices, de cara a significar el peso de la organización en las decisiones individuales de sus miembros. Superado el trance de la autorización, se presentaron cuatro voluntarios para participar en las entrevistas: un brigada; un cabo mayor y un cabo primero destinados en el Grupo de Transportes IX/21, en el Acuartelamiento Cervantes de Granada; y un sargento destinado en el Acuartelamiento Torreblanca de Sevilla. Finalmente, debido a una baja prolongada, el cabo mayor fue sustituido por un comandante de la AALOG 21, que había actuado previamente como contacto nuestro y que, generosamente, se presentó voluntario para sustituir al cabo mayor. Cabe añadir que, después de lograr la autorización, se nos dejó libertad para contactar directamente con los informantes; si bien, en el caso del personal destinado en Granada, recurrimos a los contactos de la Jefatura de ese Acuartelamiento.

6.5. Proceso de recogida de datos

Una vez detallado el cometido de garantizarnos el acceso al grupo de estudio, vamos a analizar la tarea de recogida de datos propiamente dicha. En otro apartado

[197] La Jefatura de la Brigada Logística tiene su sede en el Acuartelamiento de San Fernando (Zaragoza).

desglosábamos las características generales de las entrevistas cualitativas que habíamos previsto practicar en el diseño de la investigación. El modelo propuesto planteaba un formato de entrevista abierto, con un nivel de dirección bajo, en el que se pedía al informante que se centrara en la experiencia de la misión y la narrara desde su visión personal. Nos proponíamos tratar unos temas enumerados en una guía mental, dejando que surgieran a instancias del informante. Si no aparecían espontáneamente, el entrevistador los abordaría a continuación. Se trataba de un modelo de entrevista focalizado en un evento del pasado, sujeto a los condicionantes de la memoria y la subjetividad del informante. Y, en todo caso, buscábamos ganarnos la confianza del interlocutor para profundizar en sus relatos y explorar todas las cuestiones pretendidas.

Este modelo de entrevista fue, en esencia, el que pusimos en práctica en nuestro estudio, salvo los casos que vamos a mencionar, en los que recurrimos a un grupo de estudio o a entrevistas semiestructuradas. Gracias a la confianza mutua y a la disponibilidad de tiempo, recogimos relatos de gran amplitud y profundidad, que nos fueron de utilidad para delimitar las líneas de investigación y las categorías de individuos a explorar, planteadas tras la confección del marco teórico. Otro aspecto reseñable respecto a esta fase es la heterogeneidad en los lugares y momentos que se realizaron las entrevistas. Así, tres entrevistas tuvieron lugar en el espacio de trabajo de los militares, de las que dos de ellas fueron en horario laboral y una fuera de él. Cinco fueron realizadas en el domicilio particular de los entrevistados. Dos, en una cafetería y una en el domicilio del investigador. Todos los relatos se registraron mediante grabadora de voz[198]; como cabe esperar, después de asegurarnos su consentimiento al comenzar la grabación.

Como hemos avanzado, desde el comienzo de la investigación, manejamos un guión de ejes temáticos para tratar con los informantes, basado en el análisis bibliográfico, tal y como recomienda Valles (2002: 64):

> "*[...] En el llamado guión de entrevista abierta o en profundidad se esbozan los temas de conversación principales que el investigador considera relevantes de acuerdo con los objetivos del estudio. El orden de los asuntos que aparecen listados no tiene que seguirse, necesariamente. Dado que no se trata de un*

[198] Grabadora de voz mp3 estéreo, *SANYO ICR-B175NX*, que permite grabar hasta 17,4 horas y volcar los archivos directamente al ordenador, vía USB.

listado cerrado de preguntas, se espera que surjan a lo largo de la entrevista asuntos no previstos en el guión".

Así pues, ese guión existió desde el comienzo; si bien, su contenido lo adaptamos parcialmente durante el transcurso de las primeras entrevistas, realizadas con miembros del Ejército del Aire, como consecuencia de las líneas emergentes que surgieron, como puede constatarse en la Tabla 3:

Tabla 3. Evolución de las líneas temáticas abordadas en el estudio

Líneas temáticas iniciales	Líneas temáticas definitivas
1. Adiestramiento previo a la misión 2. Funciones desempeñadas durante la misión 3. Actividades realizadas durante el tiempo libre 4. Relación con los compañeros de trabajo 5. Relación con el personal de contingentes extranjeros 6. Relación con la población local 7. Percepción de los peligros de la misión	1. Motivaciones hacia la misión 1.1. Motivaciones positivas 1.2. Motivaciones negativas 2. Vínculos con el personal de la misión 2.1. Relación con los compañeros 2.2. Relación con el personal de otras unidades 2.3. Relación con el personal de destacamentos internacionales 3. Percepciones hacia el entorno de la misión 3.1. Relación con el personal nativo 3.2. Percepción de la cultural local 3.3. Percepción del peligro 3.4. Expectativas hacia el resultado de la misión

Fuente: elaboración propia.

Así, las líneas genéricas que abordaban el "adiestramiento previo a la misión" y las "funciones desempeñadas durante la misión" dieron lugar al bloque temático de la motivación, que se desglosa en "motivaciones positivas" y "motivaciones negativas"[199]. Las líneas relativas a "actividades realizadas durante el tiempo libre", "relación con los compañeros de trabajo" y "relación con el personal de contingentes extranjeros" dieron

[199] Nos parecía más apropiado hablar de "motivaciones negativas" que de "antimotivaciones" como hace García Sánchez (2006).

lugar al bloque temático de "relación con el personal de la misión", que se divide en tres líneas: "relación con los compañeros", "relación con el personal de otras unidades" y "relación con el personal de destacamentos extranjeros". Y, finalmente, las líneas "relación con la población local" y "percepción de los peligros de la misión" se unieron en el tercer bloque temático dedicado a "percepciones sobre el entorno de la misión", que se dividió en cuatro líneas: "relación con el personal nativo", "percepción de la cultural local", "percepción del peligro" y "expectativas sobre el resultado de la misión". En la tabla 2 reflejamos esa evolución en los aspectos analizados.

Una vez delimitadas las líneas temáticas definitivas continuamos realizando las entrevistas que teníamos pendientes con el personal del Ejército del Aire, a la vez que nos poníamos en contacto con la siguiente instancia militar, en este caso, del Ejército de Tierra. Comenzamos la recogida de datos con el de la III Bandera Paracaidista Ortiz de Zárate (III BPAC), integrada en el Ejército de Tierra, para adentrarnos en la categoría de "personal operativo" de ese Ejército. Convinimos con nuestro "portero" en esa Unidad realizar las entrevistas en las propias instalaciones del Acuartelamiento[200], en una estancia libre de ruidos. El día acordado tuvimos ocasión de conocer a todos los voluntarios, presentes en un salón de actos. Momento que aprovechamos para presentarnos y dar a conocer la investigación que estábamos llevando a cabo. Tras ese breve encuentro acordamos con el contacto realizar las entrevistas en el orden que ellos prefiriesen. Finalmente siguieron el orden de grado y antigüedad, primero los cabos y después los soldados[201], y dentro de cada empleo, de mayor a menor antigüedad. Al instalarnos en la estancia donde se realizaron las entrevistas descubrimos que nos ponían la condición innegociable de que un miembro de la Jefatura debía permanecer presente durante el desarrollo de las entrevistas; en este caso, una cabo[202]. Una situación que nos resultó inoportuna; pero, no obstante, preferimos realizar las entrevistas con esa contrariedad, antes que renunciar a ellas. Además, ese hecho nos aportaba información

[200] Acuartelamiento Santa Bárbara, enclavado en la localidad de Javalí Nuevo (Murcia).

[201] En el ANEXO X se puede comprobar los datos profesionales y personales del personal entrevistado, como el sexo, la nacionalidad o la fecha de ingreso en las Fuerzas Armadas.

[202] Los empleos militares (soldado, sargento, capitán, etc.) no tienen género femenino. Por lo que el sexo de la persona referida se deduce a partir del género de los artículos o pronombres que acompañan estos vocablos. Así, se entiende que es una mujer cuando decimos "la sargento", "una cabo" o "aquella capitán".

suplementaria útil sobre el grado de control que ejerce la organización sobre sus miembros.

A lo largo de esa jornada entrevistamos a tres cabos y cuatro soldados, y pudimos comprobar que la presencia descrita condicionaba el desarrollo de algunas entrevistas, singularmente en el caso de los soldados, que se sentían vigilados por un superior y se mostraban más reticentes a profundizar en sus relatos. En cuanto a los cabos, al tener el mismo grado que la compañera presente, el efecto no fue tan manifiesto.

No obstante lo anterior, quisimos profundizar más con ese personal, por lo que aprovechamos la amable generosidad de nuestro contacto y de la Jefatura de la Bandera, y solicitamos permiso para continuar la investigación otro día. Así mismo, cambiamos el formato de entrevista individual por uno grupal, con la esperanza de crear un ambiente propicio para el desarrollo de testimonios más profundos y atenuar el efecto de la vigilancia sobre los entrevistados. Además pedimos que el grupo estuviera formado por miembros que hubieran tenido destinos distintos durante la misión, con la intención de encontrar elementos de debate. Como defiende Sanmartín (2007: 73), las entrevistas en grupo constituyen una técnica muy valiosa para profundizar en visiones de una experiencia compartida:

> "*Observar la discusión de los entrevistados entre sí, cómo argumentan y defienden sus ideas o valoraciones, en qué medida unas y otras dependen de su lugar en la red social que les hace recíprocamente dependientes, es una fuente de etnografía muy eficaz. Cada actor interviniente da su versión de los hechos previamente observados por el investigador, reconocidos en fuentes escritas o escuchados en otro contexto. Unos matizan la versión dada por otros, completan o precisan las razones, normas y criterios aplicables al caso. Otros glosan, comparan o contrastan con otros casos o comentan circunstancias pertinentes que justifican a los actores*".

Se nos autorizó a tener ese encuentro con un grupo formado por cuatro cabos y dos soldados, de los que la mitad había cumplido destino en la provincia afgana de Herat y la otra, en Badghis. Al igual que en las anteriores entrevistas, la Jefatura de la Bandera dispuso a un cabo primero para permanecer presente durante el desarrollo de la entrevista.

A lo largo de la sesión descubrimos que las visiones extraídas en ambas ciudades no mostraban discrepancias entre sus miembros. Pero, por otro lado, constatamos el acierto de concertar la entrevista grupal, por la fluidez de los diálogos y, además, el miembro de la Jefatura contribuyó con sus relatos, ya que también había cumplido misión en Afganistán. Como inconveniente de la técnica empleada nos encontramos con la enorme dificultad de identificar las siete voces de los interlocutores presentes en la grabación; de las cuales, solo pudimos reconocer con total claridad en todas sus intervenciones, tres de ellas[203].

Finalizada la investigación con el personal operativo de la III Bandera Paracaidista, ya habíamos abordado las categorías de "personal operativo del Ejército del Aire", "personal operativo del Ejército del Aire" y "personal operativo del Ejército de Tierra". Por consiguiente, nos quedaba indagar en la cuarta categoría propuesta: "personal de apoyo del Ejército de Tierra". Por lo cual, continuamos el estudio con miembros de la Agrupación de Apoyo Logístico 21 (AALOG 21). Los voluntarios de esta Unidad se encontraban repartidos entre dos acuartelamientos, radicados en Sevilla y Granada, y además, debido a bajas médicas, tuvimos que realizar las entrevistas en días diferentes con cada informante. Asimismo, los contactos que nos facilitaron el acceso cambiaron de una jornada a otra, por lo que tuvimos un total de cuatro contactos para sendas entrevistas. Uno de los miembros de esta Agrupación realizó todas las misiones cuando estaba destinado en el Tercio 4º de La Legión "Alejandro de Farnesio", integrado en la Brigada de la Legión; por lo que hemos categorizado a este militar como perteneciente a "unidades operativas del Ejército de Tierra".

Las entrevistas con el personal de la AALOG 21 estuvieron marcadas por la condición impuesta desde el Departamento de Comunicación del Ejército de Tierra (DECET), de registrar la voz por parte de la Unidad y por la exigencia de remitir un listado de preguntas. Ese hecho se tradujo en ciertas reticencias para profundizar en algunos casos. Por ese motivo, el tipo de entrevista adoptó un formato más próximo al modelo semiestructurado, como hemos adelantado.

[203] Lo cual nos sugirió la conveniencia de recurrir en estos casos a la grabación en vídeo. También se puede pedir a los informantes que indiquen su nombre antes de hablar, pero ello obstaculiza la fluidez de las conversaciones.

No obstante, pese a esa imposición, las preguntas eran lo suficientemente abiertas como para suscitar narraciones profundas y extensas por parte del entrevistado. Por lo que, *stricto sensu*, solo en dos de los cuatro casos cabría hablar de un formato realmente semiestructurado. Incluso en los encuentros donde las preguntas fueron presentadas en el orden establecido y limitadas a la relación convenida, la formulación de estas era flexible. En todo caso, antes de dar por concluidas estas entrevistas, dejamos libertad a los informantes para añadir cualquier aspecto que desearan o que les resultase importante. Las cuatro entrevistas tuvieron lugar en el interior de los dos acuartelamientos señalados, en salas libres de ruidos y de otras personas. En el caso del Grupo de Transportes IX/21, en el Acuartelamiento Cervantes de Granada, entrevistamos a un brigada y un cabo primero. Y en la Agrupación de Apoyo Logístico 21 (AALOG 21), ubicada en el Acuartelamiento Torreblanca de Sevilla, entrevistamos a un sargento y un comandante[204].

Al margen de la información obtenida a través de las entrevistas, sobre la que se asienta el estudio, también hemos recogido imágenes personales cedidas individualmente por seis informantes del Ejército del Aire y de forma colectiva, por nuestro contacto en la III Bandera Paracaidista Ortiz de Zárate, respecto al personal de esa Unidad. Al no estar representados todos los sujetos de esta investigación en imágenes, no hemos podido realizar un estudio comparativo entre distintas categorías, paralelo al realizado con las entrevistas. Pero ello no obsta para que esas fotografías nos sirvan como refuerzo argumental de los resultados obtenidos, gracias a su enorme poder ilustrativo. Así pues, hemos empleado aquellas imágenes que constituían una expresión gráfica de las aserciones formuladas en el texto, pixelando el rostro de los demás militares españoles que no han participado en este estudio y, que por ende, no nos han dado su consentimiento para publicar su imagen.

Como hemos reflejado en otro apartado, además de la información recogida mediante las entrevistas y de las fotografías proporcionadas, también debemos considerar la observación como un elemento a tener en cuenta, debido a nuestra pertenencia a la organización. Aunque esa observación no se ha realizado de una forma sistemática *in*

[204] Para consultar otros datos de los entrevistados, remitimos al ANEXO X.

situ, sino en las unidades de destino tras finalizar la misión, ello nos ha servido para cotejar los datos recogidos en las entrevistas con aquello que observábamos.

A partir de lo expuesto, queda patente que las técnicas empleadas en la recogida de datos han tenido que adaptarse a las vicisitudes surgidas durante el proceso de investigación. Las circunstancias restrictivas de la información las hemos compensado, adaptando las técnicas, flexibilizando al máximo las limitaciones impuestas e, incluso, aguzando el ingenio. En virtud de lo cual, cabe colegir que la estrategia metodológica global nos ha permitido alcanzar los objetivos que nos habíamos propuesto.

6.6. Gestión de los datos

Después de diseñar la investigación y de sumergirnos en el trabajo de campo, la siguiente etapa correspondía a la manipulación de los datos recogidos, a fin de confeccionar un texto que explicara los resultados obtenidos de una manera estructurada. En este apartado vamos a analizar este proceso de gestión de datos, que se compone de: transcripción, análisis y categorización de datos, y escritura de resultados. Es preciso insistir en que, cronológicamente, esta fase discurrió paralela a las anteriores tareas metodológicas durante gran parte de la investigación, como suele suceder bajo el enfoque cualitativo. En cuanto disponíamos de material destinado al análisis, comenzábamos su procesamiento, aun cuando la propia recogida de datos se encontraba en un estado incipiente. Como recuerdan Taylor y Bogdan (1987: 158):

> "*[…] El análisis de los datos es un proceso en continuo progreso en la investigación cualitativa. La recolección y el análisis de los datos van de la mano. A lo largo de la observación participante, las entrevistas en profundidad y otras investigaciones cualitativas, los investigadores siguen la pista de los temas emergentes, leen sus notas de campo o transcripciones y desarrollan conceptos y proposiciones para comenzar a dar sentido a sus datos. A medida que su estudio avanza, comienzan a enfocar los intereses de su investigación*"

Ese manejo de los datos coadyuvó a la definición de los ejes temáticos enunciados en el anterior apartado, así como a confirmar las agrupaciones de informantes seleccionadas

desde el principio, como ya hemos avanzado. En virtud de lo mencionado, la tarea de gestión de los datos redunda en la circularidad de todo el proceso de investigación.

Como decimos, la primera fase de la gestión de datos comenzó con la transcripción de los archivos de audio, en formato mp3[205], a texto, con la ayuda del programa *F4*[206], que nos permitió ahorrar un inestimable tiempo en esta laboriosa tarea. Pese a lo cual, cada hora de audio requirió en torno a ocho, de trabajo de transcripción. El soporte informático *F4* vierte los textos resultantes a los versátiles documentos en formato RTF[207], que son reconocidos tanto por el programa editor de textos *Microsoft Word*[208], como por la plataforma *MAXQDA 10*, de la que hablaremos a continuación.

En nuestro caso, a partir de los archivos de audio hemos extraído dos bases de datos. La primera, está formada por las guías temáticas de cada entrevista en las que se recogen de forma estructurada y sistemática las apreciaciones, opiniones o valoraciones de los informantes. Y la segunda incluye las transcripciones literales, íntegras o parciales, del audio, como aconseja Valles (2002: 138):

> "*En suma, se propugna una combinación de transcripciones completas y parciales, estas últimas decididas en función de la teorías que va generándose; o, simplificando, de acuerdo con los objetivos del estudio. Se introduce así un principio de economía con fundamento en una estrategia de muestreo cualitativo*".

[205] Mp3 es una abreviatura de "*Moving Picture Experts Group Audio Layer 3*". Se trata de un formato de compresión de archivos de audio digital para facilitar su transmisión en Internet.

[206] El programa *F4* facilita la labor de transcripción de entrevistas al integrar en su interfaz los controles del archivo de audio, que permiten su reproducción, parada, pausa, avance y retroceso, en la misma pantalla en que se introduce el texto. Esta plataforma permite regular la velocidad de reproducción y el volumen, para facilitar la intelección de los pasajes menos accesibles. Además admite el control de reproducción/pausa mediante pedal USB (*Universal Serial Bus*), que reduce considerablemente el tiempo dedicado a la transcripción, al liberar las manos de esa tarea. Más información en el sitio web: www.audiotranskription.de/english/f4.htm.

[207] *Rich Text Format*.

[208] Hemos trabajado indistintamente con las versiones *Microsoft Office Word 2003* y *Microsoft Office Word 2007*.

La base de datos que sintetiza las posiciones de los informantes sobre todos los aspectos tratados en las entrevistas, la hemos manipulado con el programa *Microsoft Excel*[209], gracias a su capacidad para tabular fragmentos de texto, junto a los datos de referencia de entrevista y la codificación correspondiente, sobre lo cual abundaremos posteriormente.

Respecto a las transcripciones, hemos practicado dos tipos: transcripción íntegra y transcripción parcial, a partir del muestreo cualitativo (Valles, 2002) al que nos hemos referido anteriormente. De las veintitrés entrevistas realizadas, practicamos la transcripción íntegra a nueve de ellas; las ocho primeras y la entrevista en grupo. Con este material disponíamos de suficiente cantidad de datos como para elaborar las líneas temáticas que hemos mencionado en el anterior epígrafe. Gracias a esa información podíamos permitirnos aplicar transcripciones parciales, limitadas a los pasajes de mayor interés para nuestro estudio, al resto de entrevistas.

Después de la ardua tarea de transcripción nos encontramos con un gran volumen de datos que requerían un tratamiento sistemático de categorización y codificación. Por este motivo recurrimos al programa de análisis de datos cualitativos *MAXQDA 10*[210], una potente herramienta informática que cuenta con grandes prestaciones para la gestión y categorización de los datos, que está considerada como una referencia para el análisis de textos por investigadores de diversas disciplinas académicas (Blasco y Mengual, 2010). En nuestro caso, el uso de esta herramienta nos ha sido de gran utilidad para el tratamiento de los fragmentos literales extraídos de los textos. El empleo de este instrumento nos ha permitido analizar la gran cantidad de datos recogidos, clasificarlos por categorías, codificarlos (Rodríguez, Lorenzo y Herrera, 2005) y rescatarlos para su inserción en el texto de esta tesis.

[209] En sus versiones *Microsoft Excel 2003* y *Microsoft Excel 2007*.

[210] Entre sus capacidades se encuentra la posibilidad de trabajar con ficheros de texto, en formatos PDF, *Word* o RTF, con imágenes e incluso con secuencias de vídeo, con las que, no obstante, se resiente su rendimiento. Así mismo, el programa almacena copias de los documentos de trabajo dentro del archivo del proyecto. Su interfaz es sencilla de emplear e intuitiva, permite asignar códigos con facilidad, arrastrando el segmento de texto hacia la categoría elegida o jerarquizar los códigos hasta en diez niveles. Además permite ver múltiples códigos asociados al mismo segmento de texto, que gracias a la asignación de colores distintivos, facilita su localización visual. En conclusión, el empleo de herramientas de análisis como *MAXQDA 10* permite organizar, categorizar y localizar datos cualitativos con gran rapidez y facilidad.

En cuanto a la tarea de categorización de las distintas formas de clasificar el material recogido, seguimos la que lo hace por categorías temáticas, vinculadas al marco teórico confeccionado:

> "*Existen varios métodos de organización temática. Más que un orden lineal del texto implica una tipología de conceptos en la que el orden en que aparecen presentados no es necesariamente lo más importante. Un método de este tipo, frecuentemente utilizado, es el formato mediante el cual la cultura o la estructura social se presenta en términos de un número limitado de componentes o instituciones sociales relevantes*" (Hammersley y Atkinson, 1994: 242).

Tabla 4. Fases del proceso de categorización de los datos

Fase 1	Fase 2	Fase 3
Bloques temáticos	**Líneas temáticas**	**Tendencias culturales**
1. Motivaciones hacia la misión	1.1. Motivaciones positivas	1.1.1. Tendencia institucional
		1.1.2. Tendencia ocupacional
		1.1.3. Tendencia posmoderna
	1.2. Motivaciones negativas	1.2.1. Tendencia institucional
		1.2.2. Tendencia ocupacional
		1.2.3. Tendencia posmoderna
2. Vínculos con el personal de la misión	2.1. Relación con los compañeros de misión	2.1.1. Tendencia institucional
		2.1.2. Tendencia ocupacional
		2.1.3. Tendencia posmoderna
	2.2. Relación con el personal de otras unidades	2.2.1. Tendencia institucional
		2.2.2. Tendencia ocupacional
		2.2.3. Tendencia posmoderna
	2.3. Relación con el personal de destacamentos internacionales	2.3.1. Tendencia institucional
		2.3.2. Tendencia ocupacional
		2.3.3. Tendencia posmoderna
3. Relación con el entorno de la misión	3.1. Relación con el personal nativo	3.1.1. Tendencia institucional
		3.1.2. Tendencia ocupacional
		3.1.3. Tendencia posmoderna
	3.2. Percepción de la cultural local	3.2.1. Tendencia institucional
		3.2.2. Tendencia ocupacional
		3.2.3. Tendencia posmoderna
	3.3. Reacciones a los peligros del entorno	3.3.1. Tendencia institucional
		3.3.2. Tendencia ocupacional
		3.3.3. Tendencia posmoderna
	3.4. Expectativas hacia el resultado de la misión	3.4.1. Tendencia institucional
		3.4.2. Tendencia ocupacional
		3.4.3. Tendencia posmoderna

Fuente: elaboración propia

Así pues, la clasificación de los datos la llevamos a cabo en tres fases: una primera división en bloques temáticos; una segunda, en líneas temáticas; y una tercera, en tendencias culturales. Todo lo cual reflejamos en la tabla 3.

Tras la adaptación mencionada con anterioridad en las preguntas de investigación, los bloques temáticos en que dividimos los datos fueron los siguientes: 1. Motivaciones hacia la misión, 2. Vínculos con el personal de la misión y 3. Percepciones hacia el entorno de la misión. Esta clasificación la aplicamos tanto a los textos transcritos íntegros, manipulados con el programa *MAXQDA 10*, como a los índices que sintetizan las entrevistas, confeccionados con *Microsoft Excel*.

Los anteriores ejes temáticos los dividimos en nueve líneas, que son las que vertebran la investigación. El bloque relativo a las motivaciones hacia la misión lo dividimos en dos líneas: motivaciones positivas, y motivaciones negativas. El bloque dedicado a los vínculos con el personal de la misión lo clasificamos en tres líneas: relación con los compañeros de misión, relación con el personal de otras unidades, y relación con el personal de destacamentos extranjeros. Y el bloque destinado a las percepciones sobre el entorno de la misión quedó dividido en cuatro líneas: relación con el personal nativo, percepción de la cultural local, reacción a los peligros, y expectativas hacia el resultado de la misión.

Finalmente, los fragmentos divididos en las nueve líneas descritas los clasificamos en tres tendencias culturales, en función de la aproximación a las tipologías encuadradas en nuestro marco teórico, tal y como explicamos en el anterior capítulo, a partir de los textos de Moskos (1991), Miller y Moskos (1995), Battistelli (1997), y Moskos, Williams y Segal (2000). De este modo, aplicamos tres categorías a cada línea, que denominamos "tendencia institucional", "tendencia ocupacional" y "tendencia posmoderna". Después de las tres fases de categorización, el esquema de clasificación de datos quedó como se ha podido comprobar en la tabla 3.

Estas categorías fueron aplicadas tanto a los segmentos de transcripciones literales, como a los datos de las guías resumidas. Una vez clasificados todos los datos, asignamos un código a cada bloque temático, línea temática, y tendencia cultural, hasta completar veintisiete códigos diferentes. En este aspecto nos hemos guiado por las prescripciones de Rodríguez, Lorenzo y Herrera (2005), en cuanto a aplicar códigos de tres letras a cada categoría analizada. Estos códigos facilitan la localización de fragmentos, la clasificación y la recuperación posterior para su inserción en el texto. En la siguiente tabla reflejamos las correspondencias entre categorías de análisis y códigos asignados:

Tabla 5. Relación de códigos asignados a cada categoría de datos

Categoría analizada		Código
Bloques temáticos	1. Motivaciones hacia la misión 2. Vínculos con el personal de la misión 3. Percepciones hacia el entorno de la misión	[MOT] [PER] [AFG]
Líneas temáticas	1. Motivaciones positivas 2. Motivaciones negativas 3. Relación con los compañeros de misión 4. Relación con el personal de otras unidades 5. Relación con el personal de destacamentos extranjeros 6. Relación con la población local 7. Percepción de la cultural local 8. Percepción del peligro 9. Expectativas hacia el resultado de la misión	[POS] [NEG] [COM] [UNI] [EXT] [POB] [CUL] [PEL] [EXP]
Tendencias culturales	1. Tendencia institucional 2. Tendencia ocupacional 3. Tendencia posmoderna	[INS] [OCU] [POS]

Fuente: elaboración propia

De este modo, tanto los fragmentos de entrevista manejados por *MAXQDA 10* como los índices elaborados con *Microsoft Excel*, quedan identificados por tres códigos, que refieren, respectivamente, la categoría de bloque temático, la línea de análisis, y la tendencia cultural encontrada[211].

A partir de esta clasificación se generó el texto de los resultados, atendiendo a las temáticas enumeradas con antelación, consecuentes del diseño teórico. A la hora de escribir los resultados de la investigación hemos perseguido, por un lado, la claridad y la facilidad de acceso a la información y, por otro, la profundidad de las argumentaciones. A la primera meta hemos contribuido con la esquematización por

[211] Por ejemplo, un fragmento relativo a la relación entre los soldados y la población local afgana, cuyos rasgos sean asimilables a la tendencia posmoderna, quedará identificado por la secuencia de códigos "[AFG] [POB] [POS]".

objetivos y agrupaciones culturales. El capítulo dedicado a los resultados lo hemos dividido en tres apartados dedicados a los tres ejes temáticos mencionados, consecuentes de sendos objetivos específicos. Y cada apartado, a su vez, lo hemos dividido en las tres agrupaciones culturales encontradas, a partir del marco teórico empleado. De esta forma, el lector que desee consultar tanto cada bloque temático, como cada agrupación cultural, podrá acceder a ellos con facilidad, siguiendo los epígrafes deseados. En la Tabla 6 se puede consultar la estructura del Capítulo 7.

Por su parte, para alcanzar la profundidad, segunda meta que perseguíamos, hemos incorporado una gran cantidad de extractos literales de las transcripciones de las entrevistas, intentando dar voz a los protagonistas de la experiencia estudiada aquí. Cada hilo argumental lo hemos apoyado en aquellos relatos que identifican cada tendencia cultural. En un estudio antropológico como el nuestro hemos pretendido que la fuerza expresiva de los testimonios no quede oscurecida por nuestras interpretaciones. Así pues, cada resultado encontrado lo hemos reforzado con cuantos relatos creíamos necesarios. Tal y como exponen Velasco y Díaz de Rada (1997: 160), estos fragmentos tienen una gran capacidad descriptiva:

> "*El* verbatim*, es decir, la expresión literal entrecomillada, funciona a veces como auténtico descriptor de modos de comprensión del mundo, en la medida en que el etnógrafo entiende que esas expresiones resumen de manera concisa visiones compartidas de la realidad*".

Cada extracto literal lo hemos asociado a su fuente mediante un código, en el que incorporamos aquellos datos imprescindibles para ubicar al informante en su respectiva tendencia cultural. Del mismo modo, hemos excluido aquellos datos que podían comprometer su anonimato, como el empleo, el destino o la fecha de incorporación a las Fuerzas Armadas[212], que reflejamos en otra tabla desvinculada de los relatos.

[212] Por este motivo confeccionamos dos relaciones de informantes: en la primera (ANEXO X) aparecen los datos personales y profesionales de los sujetos entrevistados, desvinculados de sus relatos. Y en la segunda (ANEXO XI) figuran solo aquellos datos indispensables para ubicar al informante dentro de este estudio, vinculados al código que referimos.

Tabla 6. Esquema general del Capítulo 7

7.1. Motivaciones de los soldados hacia la misión.

7.1.1. Tendencia institucional.

Motivaciones positivas

Motivaciones negativas

7.1.2. Tendencia ocupacional.

Motivaciones positivas

Motivaciones negativas

7.1.3. Tendencia posmoderna.

Motivaciones positivas

Motivaciones negativas

7.2. Vínculos con los compañeros de misión.

7.2.1. Tendencia institucional.

Relación con los compañeros

Relación con el personal de otras unidades

Relación con el personal de destacamentos internacionales

7.2.2. Tendencia ocupacional.

Relación con los compañeros

Relación con el personal de otras unidades

Relación con el personal de destacamentos internacionales

7.2.3. Tendencia posmoderna.

Relación con los compañeros

Relación con el personal de otras unidades

Relación con el personal de destacamentos internacionales

7.3. Relación con la población local.

7.3.1. Tendencia institucional.

Relación con el personal nativo

Percepción de la cultural local

Percepción del peligro

Expectativas hacia el resultado de la misión

7.3.2. Tendencia ocupacional.

Relación con el personal nativo

Percepción de la cultural local

Percepción del peligro

Expectativas hacia el resultado de la misión

7.3.3. Tendencia posmoderna.

Relación con el personal nativo

Percepción de la cultural local

Percepción del peligro

Expectativas hacia el resultado de la misión

El código a que nos referimos está compuesto por la abreviatura "Inf.", de informante, seguida de cuatro datos separados entre sí por un punto[213], que representan respectivamente: el número ordinal del informante, el ejército de pertenencia, el tipo de unidad de pertenencia, y la época de ingreso en las Fuerzas Armadas. El número de informante consta de dos cifras, desde el 01 hasta el 30, donde están incluidos los informantes que participaron en el grupo de discusión. El siguiente fragmento del código, compuesto de dos letras, hace referencia al ejército de pertenencia, donde "ET" es el Ejército de Tierra; y "EA", el Ejército del Aire. El tercer fragmento se compone de dos letras y refleja el tipo de unidad a que pertenece el informante, en el que "OP" es "unidad operativa"; y "AP", "unidad de apoyo". El último fragmento consta de dos cifras numéricas que indican la época de ingreso en las fuerzas armadas, "01" indica la fecha de ingreso el periodo 1978-1996; y la época 02, al periodo 1997-2009[214].

Como se ha podido comprobar a lo largo de este capítulo, el desarrollo metodológico que hemos seguido ha estado guiado por el principio de circularidad que caracteriza a las investigaciones cualitativas (Valles, 2002), para integrar los nuevos elementos que iban surgiendo, a partir del diseño inicial. Además, el proceso ha tenido que adaptarse a los imperativos del entorno, que han limitado las pretensiones iniciales. Pero con los medios disponibles, la realización de entrevistas en profundad o parcialmente dirigidas, individuales y grupales, sobre las que descansa la mayor parte del peso metodológico, se puede considerar como la mejor opción para lograr tanto profundizar en la cultura de la organización, como para abarcar la mayor amplitud social del grupo de estudio. Todo lo cual, en suma, nos ha permitido identificar las agrupaciones culturales más importantes dentro de la organización y analizar en ellas los ejes temáticos surgidos del marco referencial. Así pues, los resultados obtenidos a través de este trabajo de campo aparecen desarrollados en el siguiente capítulo, atendiendo a los bloques temáticos que hemos mencionado más arriba.

[213] En el ANEXO XI relacionamos todos los códigos de informante que aparecen en nuestro estudio y el significado de cada dato.

[214] Ver ANEXO XI.

7. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de los capítulos anteriores hemos trazado las líneas que nos conducen hacia el trabajo de campo, la parte empírica de este estudio. Antes de abordar el estudio de la cultura organizacional de los soldados españoles destinados en Afganistán, era preciso conocer y explicar el contexto nacional e internacional de esa misión. Así mismo, también imperaba descubrir la dinámica de la cultura en las organizaciones militares para delimitar los ámbitos de análisis del fenómeno estudiado. Eso es lo que hemos pretendido con los capítulos dedicados al contexto histórico y político, y al marco teórico. En ellos hemos mostrado la complejidad del fenómeno estudiado, que se encuentra entretejido en varios niveles de complejidad, desde el individual al internacional.

En el capítulo dedicado al contexto de la misión de paz estudiada hemos reflejado la importancia del momento histórico y político en que se ha desarrollado. Los nuevos tiempos, caracterizados por una creciente internacionalización de los asuntos militares, demandan nuevas misiones a los ejércitos. La defensa nacional ha dejado de ser el ámbito único y preferente de las fuerzas armadas, y ha cedido espacio a otras labores como la cooperación frente a catástrofes naturales, el mantenimiento de la paz internacional o la estabilización de zonas conflictivas. En ese contexto se inscribe la misión abordada en este estudio, cuya naturaleza responde a grandes rasgos a la tipología de operaciones de estabilización (Vega Fernández, 2010a). Se trata de una misión internacional, de gran complejidad, que engloba tareas tan diversas como la lucha contrainsurgente, la reconstrucción física de infraestructuras, el apoyo a la gobernabilidad, el adiestramiento de las fuerzas armadas y policiales del país, y la ayuda humanitaria a la población. Es, en consecuencia, una misión propia de los tiempos que Lyotard (1987) ha bautizado como "posmodernos", que se encuentran marcados por la ausencia de certidumbres y la desaparición de fronteras nítidas entre culturas y subculturas.

También hemos mostrado cómo las Fuerzas Armadas españolas se incorporaron con cierto retraso al desempeño de operaciones de paz respecto a otros países de nuestro entorno, por lo que se han visto obligadas a adaptar sus estructuras y funciones a mayor

velocidad. Los ejércitos españoles han dejado atrás las funciones de orden interno y seguridad nacional que venían realizando antes de la Transición, en un contexto de relativo aislamiento, y se han volcado en la realización de misiones internacionales, en su amplio espectro. Las nuevas misiones exigen nuevas habilidades de los soldados, como la de relacionarse con la población local, el uso restringido de la fuerza o el trabajo coordinado con fuerzas internacionales. Estas demandas han influido en la cultura de la organización militar, que arrastraba un pasado marcado por el interés en la defensa nacional frente a enemigos internos y externos (Marrero, 2007).

Después de mostrar el contexto del fenómeno estudiado, tras la correspondiente revisión bibliográfica, hemos confeccionado nuestro marco teórico, en el expusimos las teorías, ideas y conceptos que defendemos en torno a tres nociones principales: cultural organizacional, organización militar, y operaciones de estabilización. Respecto de la cultura organizacional decíamos que esta se encuentra formada por significados o ideas que los individuos comparten, siempre de una forma flexible. Con esos significados los individuos interpretan la realidad que los rodea y establecen los modos de relacionarse entre sí. La cultura de las organizaciones se presenta como un entramado de significados (Morgan, 1990), de naturaleza dinámica, compleja y difusa (Trice y Beyer, 1993). Dinámica, porque se transforma lentamente para adaptarse a los requerimientos del contexto organizacional y los intereses de sus miembros. Compleja, porque no muestra un perfil homogéneo entre los sujetos que la comparten, sino compuesto de múltiples tendencias o subculturas. Y difusa, porque entre unas tendencias y otras no existen unos límites claros y precisos. Esta visión de la cultura, más que a un texto escrito, se asemeja a un relato oral que va transformándose de unos narradores a otros, adquiriendo rasgos nuevos y abandonando los que han quedado obsoletos.

Lo anterior es aplicable al conjunto de organizaciones, donde la militar no queda exenta. El punto de partida teórico para explicar las distintas tendencias culturales en el seno de las fuerzas armadas tiene como referentes los estudios de Moskos (1991), Battistelli (1997), Miller y Moskos (1995) o Moskos, Williams y Segal (2000); todos ellos enmarcados en el ámbito de la Sociología Militar. En estos trabajos se pueden constatar las diferencias culturales entre militares, justificadas en relación a la actividad que desarrollan dentro de las fuerzas armadas y a las distintas épocas culturales que ha atravesado la organización militar. Estas épocas, que Moskos, Williams y Segal (*Op.*

Cit.), denominan "moderna", "moderna tardía" y "posmoderna", se corresponden respectivamente, con la etapa anterior a la Segunda Guerra Mundial, con la Guerra Fría, y con la Posguerra Fría. En cada época se desarrolló un modelo de ejército y, consecuentemente, un tipo de soldado vinculado a él. Según Moskos (*Op. Cit.*), estas tipologías persisten en la actualidad y cada una predomina en un tipo de unidad militar. Así, las unidades de combate muestran una tendencia "moderna" o "institucional", mientras que las de apoyo se inclinarían más hacia el modelo "moderno tardío" u "ocupacional".

Y respecto al concepto de operación de estabilización, hemos reflejado la complejidad inmanente que caracteriza a estas misiones militares. Los militares que las asumen están obligados a cumplir funciones tan disímiles como la ayuda humanitaria, la separación de contendientes, la instrucción de los ejércitos locales o la lucha contrainsurgente. Algunas de esas funciones de las operaciones de estabilización son rayanas en el ámbito bélico, por lo que su complejidad traspasa las fronteras del ámbito estrictamente limitado a operaciones de paz. Frente a todo ese elenco de funciones diametralmente opuestas, los soldados exhiben posicionamientos diferentes en virtud de su tendencia cultural. Algunos de estos aspectos han sido analizados desde la Sociología Militar, como la relación con la población local (Miller y Moskos, 1995) o las motivaciones (Battistelli, 1997).

El objetivo general de esta tesis consistía en adentrarnos en ese entramado de tendencias culturales en el interior de la organización militar, siendo conscientes de que se trata de un repertorio dinámico del que solo podemos mostrar una imagen instantánea de una realidad en permanente transformación. Para identificar y describir las distintas tendencias, nos propusimos tres objetivos específicos: 1. identificar las motivaciones principales que los soldados presentan tras participar en la misión estudiada; 2. descubrir qué significado otorgan al personal de la misión, comenzando por sus compañeros directos y continuando con el resto de personal, tanto nacional como internacional; y 3. analizar las percepciones que tienen sobre la población local de Afganistán, sobre su cultura y las expectativas de la misión.

Para alcanzar esos objetivos hemos recurrido a un enfoque cualitativo, el más idóneo para interpretar las tendencias culturales de los individuos de cualquier grupo de estudio. A través de entrevistas cualitativas hemos recogido relatos de gran profundidad

y extensión, que nos han proporcionado una amplia visión de los posicionamientos culturales de los informantes. De los que hemos extraído aquellos pasajes vinculados a los tres ejes temáticos en que se estructuran nuestros objetivos: motivaciones hacia la misión, vínculos con el personal militar de la misión, y relación con la población local.

Dentro del grupo de estudio hemos explorado cuatro categorías de individuos que, a partir de las conclusiones de Moskos (1991), y de nuestra primera exploración, presentaban las mayores divergencias culturales y abarcaban la mayor parte del personal destinado en la misión. Estas categorías están formadas por personal operativo del Ejército de Tierra, operativo del Ejército del Aire, de apoyo del Ejército de Tierra, y de apoyo del Ejército del Aire. Si bien, durante la investigación descubrimos que las diferencias entre el Ejército de Tierra y el Ejército del Aire eran insignificantes, frente a las que existían entre personal operativo y de apoyo, y entre soldados operativos antiguos frente a modernos[215]. Por ello, el resultado final nos llevó a la delimitación de tres tendencias culturales que hemos designado a partir de las denominaciones "institucional" y "ocupacional" empleadas por Moskos (*Op. Cit.*), y "posmoderna" de Moskos, Williams y Segal (*Op. Cit.*)[216]. Asimismo, los individuos, como seres creativos dotados de voluntad, responden de distintas formas a los requerimientos organizacionales. Como expresa Jean-Francois Chanlat (1994: 328), los individuos "*construyen su realidad social, […] a partir de una trama ya existente*". Por lo que también vamos a encontrar matices dentro de cada tendencia cultural, que expresaremos en su momento.

En las siguientes páginas vamos a mostrar la diversidad cultural presente en la misión de paz estudiada, y a comprobar que la cultura organizacional de los soldados influye en la percepción de los actores presentes en la misión y en la forma de concebir la propia misión. Las diferencias culturales entre los militares entrevistados las hemos analizado en tres ámbitos:

7.1. Motivaciones de los soldados hacia la misión.

[215] Para separar a los soldados más antiguos de los modernos establecimos dos periodos, cuyos límites no deben tomarse por exactos, que concentran la mayor parte de rasgos diferenciales: el primero abarca de 1978 a 1996, y el segundo de 1997 a 2009.

[216] En el capítulo 5, dedicado al marco teórico, incorporamos una tabla en la que aparecen todas las tipologías teóricas clasificadas en función de sus similitudes.

7.2. Vínculos con los compañeros de misión.

7.3. Relación con la población local.

A esos ámbitos están dedicados respectivamente los tres apartados en que se estructura este capítulo, y con ellos vamos a analizar las tres tendencias culturales presentes en la misión militar española en Afganistán. Es decir: tendencia institucional, tendencia ocupacional, y tendencia posmoderna. Así pues, cada apartado se divide a su vez en tres epígrafes dedicados a cada una de las mencionadas tendencias culturales, tal y como esquematizamos:

7.1. Motivaciones de los soldados hacia la misión.

7.1.1. Tendencia institucional.

7.1.2. Tendencia ocupacional.

7.1.3. Tendencia posmoderna.

7.2. Vínculos con los compañeros de misión.

7.2.1. Tendencia institucional.

7.2.2. Tendencia ocupacional.

7.2.3. Tendencia posmoderna.

7.3. Relación con la población local.

7.3.1. Tendencia institucional.

7.3.2. Tendencia ocupacional.

7.3.3. Tendencia posmoderna.

7.1. Motivaciones de los soldados hacia la misión

El primer ámbito de estudio analizado en nuestra investigación se centra en las motivaciones o compensaciones para realizar misiones de paz. De algún modo, estas motivaciones representan el significado de las misiones para los soldados. Es decir, indican el lugar donde las ubican dentro de su profesión militar. Recordemos lo que hemos mencionado en el capítulo dedicado al contexto de la misión, que las misiones de paz no han formado parte de las fuerzas armadas españolas hasta finales de la década de 1980 y que, por tanto, no se trata de una función "tradicional" de nuestros ejércitos. Ni siquiera podría decirse esto de otros ejércitos extranjeros con una experiencia más dilatada en este tipo de acciones internacionales. El cometido innato de todos los ejércitos ha sido tradicionalmente la defensa militar de un territorio político. Pero esta función quedó desplazada durante la era bipolar de la Guerra Fría, cuando la tensión nuclear cambió la forma de hacer la guerra y obligó a muchos ejércitos a decantarse por estrategias de contención de la fuerza. Después, tras la Caída del Muro de Berlín y el fin de la Guerra Fría irrumpió una nueva etapa multipolar, protagonizada por organizaciones internacionales, que intervienen en múltiples conflictos repartidos por el mundo. Las nuevas misiones han erosionado el principio de soberanía nacional dotando a las organizaciones internacionales de prerrogativas antes relegadas a los Estados.

Como cabe esperar, cada época mencionada ha privilegiado la aparición de un tipo de soldado, pertrechado de habilidades específicas para desempeñar las funciones demandadas por la sociedad. El líder heroico de antaño ha dado paso al "soldado erudito" de hogaño (Moskos, Williams y Segal, 2000: 19):

> "*En el período posmoderno, algunos residuos del espíritu guerrero permanecerán dentro del cuerpo de oficiales, pero también podemos esperar ver el ascenso de tipos profesionales alternativos: el soldado-erudito, incluso con títulos civiles superiores; y el soldado-estadista, experto en el manejo de los medios de comunicación y en las complejidades de la diplomacia internacional*"[217].

[217] Traducido del original en inglés: "*In the Postmodern period, more than a residue of the warrior spirit will continue within the officer corps, but we can also expect to see the ascendancy of alternative professional types: the soldier-scholar, including the attainment of advanced civilian degrees; and the*

Cada tipo de soldado está movido por unas expectativas o motivaciones respecto a la práctica de las nuevas operaciones militares. Así, como veíamos en el capítulo relativo al marco teórico, Battistelli (1997: 471) identificaba entre los militares tres tipos de motivaciones para realizar misiones de paz, "paleomodernas", "modernas", y "postmodernas". Las motivaciones "paleomodernas" son: ser útil a los demás y reforzar la imagen de su país a nivel internacional; las motivaciones modernas, ganar más dinero y adquirir conocimientos útiles para la carrera militar; y las posmodernas, satisfacer el deseo de aventura y tener una experiencia personal con sentido. Posteriormente abundaremos sobre estos términos al analizar cada tipología. García Sánchez (2006) añade a lo anterior que el soldado paleomoderno siente inclinación hacia las operaciones de guerra y aversión hacia las operaciones de paz; el moderno, tiene aversión por todo tipo de operaciones y el posmoderno siente inclinación hacia todo tipo de operaciones. Por lo que el único soldado imbuido de motivación hacia las operaciones de paz es el posmoderno.

El objetivo perseguido con este eje temático consiste en identificar el sentido que otorgan a la realización de misiones de paz, como militares profesionales. Como refleja Battistelli (1997: 470):

> "*Por motivación me refiero al conjunto de factores que lleva a alguien a expresar aspiraciones, tomar decisiones y asumir (hasta cierto punto) las actitudes de comportamiento […]. Aunque es importante en todas las circunstancias, la motivación es especialmente importante dentro de una organización como la militar, que impone exigencias extremas a sus miembros por su dedicación y desempeño*"[218].

Tras analizar los relatos de los soldados participantes en este estudio, vamos a mostrar en qué medida se aproximan a estas tendencias. Como decíamos más arriba, el análisis de la motivación surgió durante el transcurso de la investigación, no obstante lo cual,

---

soldier-statesman, the officer skilled in handling the media and adept in the intricacies of international diplomacy".

[218] Traducido del original en inglés: "*By motivation, I mean the ensemble of factors that leads someone to express aspirations, make choices, and assume (to a certain degree) behavioral attitudes. Understanding it remains one of the most complex, but also most interesting, problems facing the social sciences. Important under all circumstances, motivation is especially important within an organization like the military, which places extreme demands on its members for dedication and performance*".

abundan los testimonios al respecto. Los relatos de esta línea argumental han sido extraídos en su mayoría de aquellas partes de la entrevista en los que los informantes exponían qué actividad desarrollaron durante la misión. Es decir, no hubo una pregunta directa en la indagásemos sobre su motivación para realizar operaciones de paz. Solamente en el caso de las entrevistas semiestructuradas preguntamos de forma explícita por las consecuencias que tenían para ellos realizar este tipo de funciones. Como cabe inferir, los soldados construyeron los relatos aquí expuestos de forma espontánea, mientras nos describían el trabajo que desempeñaron durante su estancia en Afganistán. Esta línea de análisis se apoya tanto en los testimonios relativos a las consecuencias positivas que ha supuesto para los soldados el cumplimiento de la misión, como en aquellos en los que expresan aspectos negativos. Ambos ámbitos muestran el significado que otorgan los soldados a la misión y, por ende, el tipo de motivaciones que presentan.

Con la intención de mostrar mayor claridad, aparecerá cada tendencia siguiendo el orden cronológico de Battistelli, aunque, como hemos explicado, sustituimos las etiquetas de "paleomoderna" y "moderna", respectivamente por "institucional" y "ocupacional", en congruencia con las tipologías de Moskos (1991). Así mismo, respetamos la denominación de "posmoderna", defendida tanto por Battistelli (*Op. Cit.*), como por Moskos, Williams y Segal (2000). Como vamos a comprobar, estas tipologías no constituyen compartimentos estancos desde el punto de vista de la cultura organizacional. Los soldados identificados con cada una de ellas muestran algunos rasgos propios de las otras. Incluso existen algunos rasgos comunes a los soldados de todas las categorías, que apuntarían hacia la perspectiva de integración de Martin (1992). Pese a ello, la acumulación de orientaciones culturales diferenciales justifica su compartimentación en las categorías que hemos establecido.

Antes de proseguir es preciso aclarar que todos los soldados entrevistados han realizado la misión nombrados por instancias superiores, sin apenas margen de elección. Si bien es cierto que existen mecanismos para facilitar o dificultar esa designación, en todo caso, la decisión queda en manos de la instancia superior que organiza el contingente. No obstante, como vamos a ver, muchos soldados ingresan en las fuerzas armadas con la determinación de realizar misiones de paz, para ello eligen aquellas unidades con mayores probabilidades de practicar estas acciones. Una vez expuestas las anteriores

precisiones, vamos a describir las tendencias culturales que hemos encontrado entre nuestros sujetos de estudio, respecto a las motivaciones o compensaciones para realizar misiones de paz.

7.1.1. Tendencia institucional

La primera tendencia identificada se aproxima a la categoría "moderna" de Battistelli (1997), que nosotros llamaremos "institucional", como Moskos (1991). Se trata de una tendencia militar hegemónica hasta la Segunda Guerra Mundial y que hoy se puede encontrar fundamentalmente en unidades vinculadas al combate. Los soldados guiados por esta tendencia son vocacionales y encuentran el sentido a su profesión en el servicio a los demás y en reforzar la imagen del país (Battistelli, *Op. Cit.*). Son, pues, soldados con una elevada tendencia nacionalista y con predisposición a asumir las misiones más arriesgadas y sacrificadas, sin una contrapartida material a cambio. Estos militares encuentran su compensación en el prestigio de su unidad militar y el reconocimiento social del valor de su cometido. En coincidencia con lo expuesto, Gil Muñoz (1991: 10-11) se refiere a la motivación en la institución militar; esto es, para el soldado institucional:

> "*Las bases de compensación en las instituciones son siempre muy generales, pues lo esencial es la pertenencia a las mismas y por ello se premian más el rango y la antigüedad. La carrera se desarrolla dentro de la institución y cada promoción organizativa se basa en la idea de servicio, entrega total y misiones sin diferenciación en el mismo empleo, a la vez que el nivel de empleo se iguala al de conocimientos y responsabilidad; con ello se estima la permanencia en la organización y se refuerza la identificación institucional*".

Las nuevas misiones han desplazado a este tipo de soldado y requieren de otras habilidades que en buena medida son incompatibles con los rasgos institucionales de este grupo. Aunque, no obstante, la amplia gama de cometidos que abarcan misiones como la estudiada posibilitan que estos militares encuentren en ellas una forma de realización que no van a encontrar de otra forma, tal y como recoge García Sánchez (2006: 465)*:*

"*[…] Tras el fin de la guerra fría y la pérdida ante los ojos de la opinión pública y a los propios ojos de los militares, que se encuentran sin la amenaza que mantuvo la razón de ser de los ejércitos durante la segunda mitad del s. XX, los militares encuentran en las operaciones de paz un 'retorno a la escena pública y la justificación de algún modo de su razón de ser, fuertemente perdida después de la guerra fría"*".

Esta tesis quedó avalada en el estudio de Polica (2004) con soldados españoles destinados en la misión de Bosnia[219], en el que concluyó que muchos de ellos habían encontrado satisfactoria la misión porque les había permitido cumplir una operación real, aun cuando no se tratara de una operación de combate. Así mismo, Martínez Paricio y Sánchez Navarro (1999a) también encontraron que los soldados españoles consideraban que las misiones de paz no eran propias de las Fuerzas Armadas, pero reconocían que solo una organización como la militar podía desempeñarlas.

De los soldados entrevistados en este estudio, los que muestran una mayor tendencia hacia esta tipología son aquellos que pertenecen a unidades operativas, como la III BPAC, la Legión o el EZAPAC, y que ingresaron en las fuerzas armadas cuando las misiones de paz aún no existían o no se habían consolidado como una función prioritaria de las fuerzas armadas; esto es, hasta mediados de la década de 1990[220].

El primer ámbito motivacional que defiende Battistelli (1997) se refiere al sacrificio por los demás. En este sentido hemos encontrado suficientes muestras en este grupo de soldados que prueban su predisposición a asumir las misiones más arriesgadas y sacrificadas sin esperar una contrapartida material o económica:

"*Cosa oficial no hay, pero vamos, en un principio a las unidades de BRIPAC, Legión y paracaidistas las van a dejar, lo que es para Afganistán. Y a Líbano, pues irán unidades mecanizadas o infantería ligera que no son de primera línea. Es lo que se ha oído*" (Inf. 23.ET.OP.01).

[219] La misión UNPROFOR.

[220] Recordamos que hemos establecido el año 1996 como el último de la tendencia institucional con la finalidad de destacar el predominio de esa tendencia. Pero en ningún caso constituye una frontera clara entre tendencias.

El militar se muestra orgulloso de que su Unidad sea elegida para realizar las misiones más duras, como la de Afganistán, y que otras más sencillas las dejen a otras unidades. Pertenecer a una unidad operativa es para estos soldados un claro indicador de esa predisposición altruista y abnegada. Por ese motivo ponen su empeño en explicitar la diferencia entre ellos y otros soldados que cumplen una misión menos dura[221]:

> "*Es muy importante esto, por lo menos para la gente que vamos como yo. Hay dos tipos de personas que van a Afganistán, los que salimos de la base y los que se quedan en la base. ¿Qué quiere decir esto? Las personas que salen de la base ven realmente Afganistán. La gente que va a una base, por muy meritorio que sea el trabajo, va a una base y su principal problema o riesgo es el tedio y el aburrimiento, y el estar todo el día con una persona es su principal preocupación*" (Inf. 05.EA.OP.01).

Necesitan narrar el peligro y la dureza de la misión para que la sociedad de la que proceden valore la importancia del trabajo que realizan, como en este testimonio:

> "*En la primera salida de reconocimiento que estaban saliendo para conocer la ciudad y todo eso, el último vehículo, que iba […], en retaguardia, se acercó una furgoneta con ciento cincuenta kilos de explosivo, le pegó el bombazo y murieron un brigada y un cabo 1º*" (Inf. 23.ET.OP.01).

En el cual reflejan el peligro de atentados que amenaza a las tropas de la misión. También tienen interés en mostrar la dureza de las condiciones que experimentan durante las operaciones:

> "*Pero que tenga un poco de conciencia la gente, que hay mucha gente fuera, trabajando, jugándosela. No es agradable estar lejos de tu familia, no es agradable todo eso. Pero, bueno, se hace, y se hace un trabajo duro, pero se hace. O sea, son condiciones. Nosotros tardamos en hacer, para que se haga una idea la gente, unos doscientos kilómetros por carretera, hablo por carretera, se viene tardando en hacer hasta veinte horas. Más o menos. Entonces, yendo por caminos que, a lo mejor, te puedo hacer diez kilómetros*

[221] Doncel (2004) también encontró que las unidades vinculadas al empleo directo de la fuerza cuentan con un mayor prestigio dentro de la Armada.

cinco o seis horas. En coche estamos hablando […] y esas son las condiciones que tenemos allí de movilidad. Entonces realmente se hace duro" (Inf. 05.EA.OP.01).

Otro aspecto que viene a reforzar esta idea es la costumbre de muchos soldados masculinos de dejarse barba o bigote durante la misión[222]. Lo que cabe interpretarse como un rasgo simbólico que representa la duración de su estancia en la zona de operaciones. Este hábito no es exclusivo de los soldados de esta tendencia, aunque sí está más generalizado en ellos[223].

Así pues, estos soldados compensan su sacrificio desinteresado a través del mérito de pertenecer a una unidad prestigiosa, con experiencia en misiones peligrosas, para lo cual reclaman el reconocimiento social, como queda patente en las críticas a la información que se vierte sobre ellos en los medios:

"*La opinión pública no tiene ni puta idea de lo que pasa allí. […]. Cuando lo que hay son muertos y no se pueden tapar, […] entonces sí salen en las noticias, el resto de las cosas que pasan, pues no*" (Inf. 07.EA.OP.01).

Este soldado critica la escasa repercusión que tiene la misión en los medios, y que no aparezcan los peligros y las dificultades que atraviesan cada día en su trabajo. Martínez Paricio y Sánchez Navarro (1999a) también encontraron en su estudio esta necesidad de reconocimiento público hacia la labor que estaban realizando. Del mismo modo, reclaman el reconocimiento hacia su Unidad, en forma de exhibición de sus señas de identidad grupal, como los distintivos o el uniforme. Así lo refleja el siguiente militar:

"*¿Que nos gustaría? Pues no sé. A lo mejor, un poco más de distinción. A lo mejor... Porque eso de que yo tenga que ir a desfilar a Madrid, y que nunca lleve mi boina […], pues... No gusta, no sienta bien. Claro que no*" (Inf. 05.EA.OP.01).

[222] Este aspecto lo hemos identificado a través de observación directa.

[223] La costumbre de lucir barba entre nuestros soldados ha tenido un efecto beneficioso inesperado para la misión, que es el respeto entre la población afgana, como expone la periodista Mónica Bernabé en su crónica: *Las barbas de la amistad* (www.elmundo.es, 2 de abril de 2012). En efecto, para los afganos, la barba es un rasgo físico que lucen los adultos y suscita respeto entre la población.

De forma concomitante a lo anterior, estos soldados critican las conductas de otros militares cuya misión es más relajada y bastante menos peligrosa, especialmente respecto al empleo del tiempo libre y las formas de ocio. Se trata en general del personal de apoyo, que cumple su misión en el interior de grandes bases sin correr los riesgos del personal operativo en los puestos exteriores o las patrullas en convoyes*:*

> "*Lo sorprendente de Afganistán fue eso, ver a señores de cierta edad y de cierto empleo diciendo que el coronel era tal o era cual porque había prohibido el alcohol, que 'eso no podía ser', porque resulta que [era] el único momento que tenían para desconectar. Yo flipaba en colores porque para desconectar no te hace falta emborrachar. El coronel dijo que dos cervezas por persona, con lo cual estaba bien. Yo me tomaba una o ninguna. Considero que no es algo tan sumamente estresante como para necesitar desconectar*" (Inf. 07.EA.OP.01).

Esta posición cultural redunda en la mentalidad de sacrificio y entrega a los demás del soldado institucional, que reprueba las actitudes ociosas encaminadas a olvidarse de la misión.

El otro pilar motivacional que defiende Battistelli (1997) es el enaltecimiento de la imagen del país en el exterior. Para los soldados incluidos en esta categoría, institucional (Moskos, 1991) o moderna (Battistelli, *Op. Cit.*), hemos visto que la unidad militar a que pertenecen constituye una fuente de compensación en sí misma[224]. Pertenecer a unidades como La Legión, el EZAPAC o la BRIPAC representa un prestigio que sustituye a otras compensaciones de carácter pecuniario. Estos militares entienden que el mejor servicio que se puede hacer a su nación es presentar una buena imagen de sus ejércitos. Para ello se afanan en competir con los de otras naciones para elevar su prestigio:

> "*Estamos hablando de que ningún país de toda la OTAN que está allí metido, lleva más conducciones. Misiones con aviones como nosotros. Pues la gente lo sabe. […]. Entonces, la gente cuando llega dice 'hombre, los famosos*

[224] Shils y Janowitz (1948) encontraron que los soldados alemanes seguían luchando, durante la Segunda Guerra Mundial, porque su grupo de iguales lo hacía. En ellos era más importante el grupo primario, es decir, su unidad militar, que la ideología o la política.

bullfighter[225]*'. […]. Y se han dado casos de gente venir a nosotros: 'No, a mí que me controle un* bullfighter*'. O sea, tuvimos un caso, con unos italianos, que tuvieron un pequeño problema con su controlador y llegó y dijo: 'no, no, yo quiero que me controle un* bullfighter'. *Estamos hablando de un helicóptero italiano en el que había dos […] que son Facs[226], que eran italianos, y dijo: 'no, no, a mí, que me controle un* bullfighter*'. Entonces, realmente eso es un orgullo. […]. Cuando un país extranjero te reconoce, oye, la verdad es que está muy bien*" (Inf. 05.EA.OP.01).

En el siguiente relato otro soldado se cuestiona los beneficios que las misiones pueden tener para los intereses españoles:

"*Pero sigo sin entender qué hacemos allí. Vale que nuestro trabajo es defender los intereses de España, pero es que no lo veo, y creo que ni yo ni muchísima gente es capaz de ver qué pintamos allí. Podía entender qué pintábamos en Bosnia. Puedo entender qué pintamos en Líbano. Pero ¿en Afganistán?*" (Inf. 07.EA.OP.01).

Hasta aquí, hemos encontrado que concurren los elementos motivacionales en esta categoría de soldados que pronosticaba Battistelli (*Op. Cit.*). Por su parte, García Sánchez (2006) añadía que los soldados institucionales, o paleomodernos, mostraban una mayor tendencia hacia las misiones de guerra que a las de paz, por no considerar estas últimas propias de los militares. En nuestro caso no hemos encontrado una clara vocación hacia el empleo masivo de la violencia bélica[227], aunque sí hacia la proximidad a la acción y a la exhibición del potencial militar. La escasa inclinación hacia el combate se puede constatar en el siguiente relato:

"*Yo me había librado hasta el año pasado. El año pasado ya me tocó. Y bueno, pues ya me ha tocado. […] ¿Qué se le va a hacer? Entonces, si puedes, la mejor*

[225] *Bullfighter* se traduce literalmente al español como "torero". Es el indicativo que empleaban los controladores aerotácticos españoles en Afganistán y otras misiones.

[226] Controlador Aerotáctico Avanzado (*Forward Air Controler*, en inglés).

[227] En los testimonios recogidos por Francisco y Silva (2006) se puede comprobar la escasa afección de los soldados españoles por los combates abiertos en los que hubo bajas en el enemigo.

manera de venir a España es sin novedad, […] decir que no te ha pasado nada. Sinceramente. Porque todo lo demás son películas, que te ríes a cada paso […] Pero cuando estás viviéndolas, te puedo asegurar que de risa no tienen nada" (Inf. 05.EA.OP.01).

Sobre la atracción hacia las situaciones de acción cabe decir que, aunque las nuevas misiones no son de guerra propiamente dicha, sí conllevan la ejecución de combates para repeler hostigamientos insurgentes. Para los soldados adiestrados para el combate estas misiones constituyen la mejor ocasión para poner a prueba su instrucción y estar cerca del conflicto. Se sienten atraídos por la acción y por encontrarse cerca del conflicto. No lo hacen por una pasión por el riesgo, sino por su condición de soldados al servicio de los demás. Creen que su misión es estar en esos lugares conflictivos, aun conscientes del riesgo que conllevan, porque consideran que esa es su misión, sacrificarse por la sociedad. Lo cual coincide con el perfil heroico que describen Janowitz (1990), Martínez Paricio (1983) o Alonso Baquer (1988). El anterior informante lo expresa así:

"*En la zona donde estoy, digamos que es, por así decirlo, la cumbre. Porque si aguantas eso es que realmente sabes si puedes valer para tu oficio. […] En mi oficio me parecía importante ir a un sitio así, para saber si realmente vales para [ello]. Estás en un combate, estás realmente en un combate o algo. […] Cuando hemos tenido un conflicto de este tipo, alguna gente hostigándonos o algo*" (Inf. 05.EA.OP.01).

Como se puede apreciar, este soldado encuentra sentido a su profesión haciendo frente a ataques insurgentes. Aunque los combates los experimenten con rechazo, la superación de esa dificultad supone para ellos el aliciente para su profesión. Están preparados para el combate y se sienten satisfechos de demostrar su capacidad de rechazar un ataque, de hacerle frente y salir victoriosos. Si bien estas acciones se llevan a cabo con un uso contenido de la fuerza, también es cierto que es lo más próximo a la guerra que va a experimentar un soldado español, como se desprende del último relato. Los soldados españoles entrevistados por Polica (2004) también encontraron satisfacción en la misión de Bosnia, al constituir una misión real, aunque no fuese de guerra. En el siguiente fragmento se refuerza la anterior idea:

"*Para cualquier persona que le guste su trabajo, cuanto más al límite lo puedas hacer, digamos […]. Todo lo que has aprendido, todas las lecciones que has aprendido, todo lo que has estudiado, todo lo que te han enseñado, todo lo que has hecho, realmente tienes que sacarlo a la práctica. Porque tienes que decir 'voy a saber si realmente vale lo que he aprendido, lo que yo creo que sé'. Entonces, en este sitio, […] es donde se puede probar*" (Inf. 05.EA.OP.01).

Como podemos comprobar, los nuevos tiempos han relegado las guerras convencionales a un segundo plano frente a otro tipo de operaciones con un índice menor de violencia. Los militares formados para la guerra se han visto obligados a adoptar nuevos rasgos, adaptados al nuevo contexto. En este sentido, una parte de ellos han encontrado en las misiones de paz un nuevo sentido a su condición militar. Aunque estas misiones no constituyen operaciones bélicas, sí encontramos en ellas, como hemos visto, episodios de hostigamientos y de combates que las aproximan a la guerra. De forma especial, misiones como la que nos ocupa, la ISAF, en Afganistán. Sin embargo, este nuevo sentido no lo encuentran todos los soldados institucionales, como refleja el siguiente texto:

"*Los soldados son los que mejor llevan las misiones. Porque como son jóvenes y están haciendo lo que les gusta, y en esta época les gusta toda la aventura, son los que mejor lo pasan*" (Inf. 27.EA.OP.01).

Como hemos visto, las motivaciones encontradas se ajustan en buena medida a lo descrito por Battistelli (1997) y García Sánchez (2006), toda vez que los soldados englobados en esta categoría institucional persiguen fines más allá del mero interés individual, desde una visión de servicio a la sociedad. Además buscan mejorar internacionalmente el prestigio de su país, del que se sienten representantes.

7.1.2. Tendencia ocupacional

La segunda categoría que hemos encontrado, en cuanto a motivaciones se refiere, se aproxima a la tendencia que Battistelli (1997) llama "moderna tardía" y que nosotros llamaremos "ocupacional", siguiendo a Moskos (1991). Según Battistelli (*Op. Cit.*), los soldados agrupados bajo esta tipología buscan en las misiones de paz fines

individualistas, como los incentivos económicos o la mejora profesional. Esta corriente, como ya hemos reflejado, es heredera de la época vivida durante la Guerra Fría, donde la tensión nuclear dominaba un mundo bipolar en ausencia de guerras totales (Verstrynge, 2007). Además de la ausencia de conflictos a gran escala, el desarrollo tecnológico experimentado a partir de la Segunda Guerra Mundial precipitó la influencia entre los ámbitos civiles y militares, en lo que Janowitz (1990) bautizó como "civilinización". Este estado de cosas favoreció la aparición de un tipo de soldado con unos vínculos más débiles con la institución militar, a la par que se aproximaba más al ámbito civil, donde encontraba sus referentes profesionales. En definitiva, esta tendencia cultural se caracteriza por su relación con el mundo civil, donde el contrato laboral se define en términos salariales y de experiencia profesional. En este sentido se posiciona Gil Muñoz (1991: 11):

> "*El modelo ocupacional tiene sus bases de compensación en el nivel de destreza, conocimientos y aptitudes. Predomina la competencia para mejorar el nivel, y la promoción y las pautas de la carrera no están vinculadas a la permanencia, ya sea por el escaso nivel de identificación con la organización o por la disposición a responder a las oportunidades ofrecidas por otros. Se tiende a recompensar la responsabilidad organizativa, la capacidad de gestión y la preparación especial para el puesto*".

Entre los soldados entrevistados encontramos estos rasgos fundamentalmente entre aquellos integrados en unidades y especialidades de apoyo, tanto en el Ejército de Tierra como en el Ejército del Aire. Desde luego, el aprecio por lo económico o por la trayectoria profesional no constituye una exclusividad de esta categoría de soldados, pero en los demás casos se encuentran subordinados a otros más importantes para ellos. Así, encontramos que entre los soldados de apoyo concurren los rasgos ocupacionales de forma preferente. Aunque no hemos recogido ningún relato en el que afirmen que su motivación para realizar misiones está relacionada con los emolumentos que conlleva, fuera de grabación sí hemos encontrado ese reconocimiento. Por otro lado, estos militares sí han admitido su interés profesional hacia las operaciones de paz. En el siguiente fragmento un militar de apoyo expresa su interés por la condecoración que lleva aparejada la misión, en términos de promoción profesional:

> "*Pues en concreto, sí suelen ser importantes porque, a la hora de baremarte para el ascenso y tal, tienen un determinado peso las condecoraciones en misiones internacionales. Entonces, pues sí son interesantes*" (Inf. 26.ET.AP.01).

Otro soldado resalta la importancia que la experiencia de la misión en Afganistán ha tenido para él en términos de experiencia profesional; pues puso en práctica unos conocimientos que no había tenido ocasión de aplicar en su destino nacional:

> "*Y a parte, que me gustaba lo que hacía, porque trabajaba de lo mío. Porque aquí, vamos, me aburro más que otra cosa*" (Inf. 08.EA.AP.01).

Otro rasgo que identifica a esta tipología es, como afirma García Sánchez (2006), el desdén por las misiones de paz. Según este autor, los soldados ocupacionales son institucionalizados a la fuerza durante el desempeño de la misión, razón por la cual, son los que peor asumen estas operaciones.

En nuestro estudio no hemos encontrado críticas globales hacia la misión, probablemente por haber realizado las entrevistas cuando la misión ya estaba concluida para los entrevistados y pesaban en ellos más las consecuencias positivas. En ese sentido, todos los soldados que hemos encuadrado en la categoría ocupacional han mostrado una opinión favorable hacia la misión cumplida. Sin embargo, encontramos dos tipos de testimonios que acreditan el desapego hacia las operaciones de paz: aquellos en los que expresan la necesidad de evadirse durante el desempeño de la misión, y en los que renuncian a participar en nuevas misiones. Ambas posiciones son síntoma de la incomodidad que sienten hacia las misiones de paz. Lo cual no debiera extrañarnos, pues la mayor parte de estos militares ingresaron en las fuerzas armadas para desarrollar una profesión, normalmente equiparable a otras civiles, y no para desempeñar operaciones de guerra o de mantenimiento de la paz. Por este motivo, estas funciones las perciben como una obligación a la que se tienen que adaptar a la fuerza. Si bien, una vez cumplida la misión y ponderados los beneficios y perjuicios, muestran una opinión favorable.

El primer aspecto reseñado se constata en los relatos en los que expresan la necesidad de mantenerse ocupado para olvidar que están lejos de su hogar, como relata el siguiente militar:

> "*Y sobre todo lo peor de allí es la mente ¿sabes? el tener la mente ocupada y, porque tienes mucho tiempo solo y te da por pensar y bueno. Y es planteártelo bien y distraerte. Y en cada momento hacer una actividad. […] He trabajado bastante, pero me alegro, porque he tenido [el] mayor tiempo de la misión, el tiempo ocupado, entonces, te distraes. Te distraes y se pasa, se pasa mejor*" (Inf. 02.EA.AP.01).

En este relato, el protagonista se alegra de haber estado trabajando la mayor parte del tiempo, para así no tener apenas tiempo libre y pensar en la lejanía y el tiempo que le queda para finalizar la misión. En el siguiente, el entrevistado también expresa la dureza del paso del tiempo:

> "*Y a partir del segundo [mes], más o menos, es cuando se empieza a hacer un poco más cuesta arriba, empiezas a echar de menos a la familia y, aunque tienes buenas comunicaciones, también, en todo momento, a través de Internet y por teléfono incluso. Y el tercero, o del tercero al cuarto ya, pues ya estás deseando venirte*" (Inf. 01.EA.AP.01).

Como comprobaremos en seguida, el paso del tiempo o la lejanía de las familias no preocupan en la misma medida a todos los soldados. Aunque es comprensible que estos aspectos afecten a todos los militares, en el caso de los soldados que no contaban con realizar estas misiones cuando ingresaron en las fuerzas armadas, el impacto es muy superior.

Respecto al segundo ámbito mencionado, encontramos relatos en los que no muestran predisposición a realizar más misiones. Al igual que el anterior aspecto, indica la ausencia de motivación hacia este tipo de funciones:

> "*¿Deseando volver? No. Iré cuando me lo ordenen. Ya digo, que yo la experiencia que tuve fue en Kosovo en el año 2000, fue mi primera experiencia. Y el resto he ido porque me lo han ordenado. Y bueno, no me lo planteo si sí o si*

no […]. Uno va a los sitios porque se lo ordenan y capea el temporal lo mejor que puede" (Inf. 28.ET.AP.02).

En suma, el soldado ocupacional, al margen de pequeñas diferencias individuales, en general percibe la realización de operaciones de paz como algo ajeno a su quehacer diario y, por consiguiente, desea que el tiempo de la misión trascurra lo más deprisa posible. Además de ello, y como consecuencia de lo anterior, se muestran renuentes a realizar más misiones en el futuro, aunque las realizarían si se le ordenara. Pese a las reticencias iniciales, después de cumplir la misión, empero, todos coinciden en valorar más los aspectos positivos de la experiencia vivida. Los mayores beneficios que encuentran en estas operaciones son la gratificación económica, los conocimientos profesionales adquiridos, y la mejora de la trayectoria laboral.

7.1.3. Tendencia posmoderna

Después de mostrar el perfil motivacional de los soldados institucionales y ocupacionales, vamos a reflejar el de la tercera categoría, que Battistelli (1997) y Moskos, Williams y Segal (2000) coinciden en denominar como "posmoderna". Esta tendencia militar se origina a partir del fin de la Guerra Fría, cuando la distensión entre los bloques occidental y soviético favorece una eclosión de misiones de paz por todo el mundo. La cual se destaca por la revalorización de las relaciones internacionales en un contexto globalizado y la subsecuente pérdida de influencia de los Estados nacionales frente al auge de las organizaciones regionales.

En ese estado de cosas, los ejércitos nacionales, habituados a la defensa militar del territorio bajo soberanía nacional, han visto cómo se ponía en cuestión el sentido de su existencia al ser destinados a otras misiones que demandaban el desempeño de funciones no estrictamente militares, en entornos internacionales. Aunque estas misiones ya se venían desarrollando durante la época de la Guerra Fría, su número fue muy reducido y las funciones encargadas a los ejércitos muy limitadas; básicamente, la vigilancia de acuerdos de paz alcanzados previamente por las partes.

En el caso de las Fuerzas Armadas españolas, la transición de un periodo a otro ha sido aún más brusco, como reseña Baqués (2004), ya que acometieron las primeras

operaciones de paz a finales de la década de 1980 cuando aún se estaba gestando la lenta transición militar (Navajas, 2009). No obstante lo cual, en la actualidad los ejércitos españoles cuentan con más de dos décadas de experiencia en misiones de paz, y han pasado a considerarlas como una de sus funciones principales.

Los soldados posmodernos son herederos de esta nueva época y han asumido como propias las nuevas misiones encomendadas. Según Battistelli (1997: 471), es el deseo de "*aventura*" o de vivir una "*experiencia personal significativa*", lo que motiva a este soldado. Como apunta García Sánchez (2006), esta tipología es la única de las estudiadas por Battistelli que siente motivación hacia las misiones de paz. Pues la tipología "moderna" o "institucional" se inclina hacia las operaciones de combate y la "moderna tardía" u "ocupacional" no presenta motivación hacia ningún tipo de operaciones.

La afinidad de los soldados de esta categoría hacia las misiones de paz queda constatada en nuestro estudio a través de múltiples relatos, en los que manifiestan las motivaciones anunciadas por Battistelli (1997), de satisfacer el deseo de aventura y tener una experiencia personal con sentido. Como añade García Sánchez (2006: 469), la tipología posmoderna constituye "*una vuelta al modelo institucional pero por otra vía*". Nuevamente, esta tendencia persigue el servicio a la sociedad, pero en este caso no queda restringido al ámbito nacional, sino que se expande hacia toda la humanidad. Moskos, Williams y Segal (2000) arguyen que uno de los rasgos definitorios del soldado posmoderno es su vocación internacional. Así pues, estos soldados representan el modelo ideal para integrar misiones de paz con garantías de éxito.

De este modo, entre los soldados de nuestra investigación buscábamos relatos en los que se evidenciara una clara vocación hacia las misiones de paz, como la estudiada. Es decir, que no solo constituyera una experiencia positiva *a posteriori*, sino que representara para ellos el sentido de su profesión militar. Estos relatos los hemos encontrado en abundancia entre los soldados pertenecientes a unidades operativas, tanto del Ejército de Tierra como del Ejército del Aire. Si bien, al contrario que sus compañeros institucionales, en su mayoría ingresaron en las fuerzas armadas cuando las

operaciones de paz ya estaban consolidadas como una función prioritaria[228]. Por consiguiente, en promedio estos soldados cuentan con menor experiencia militar que los identificados como institucionales. Martínez Paricio (2001: 22) reflejaba este cambio generacional diciendo que: "*el militar de carrera deberá aceptar que sus condiciones de trabajo ya no serán las mismas que las de los oficiales y profesores que le formaron*".

En este relato está presente el deseo de aventura que menciona Battistelli (1997):

> "*Como experiencia, es divertido. Llegar a un sitio donde casi todo es nuevo, las costumbres son nuevas, la cultura es totalmente distinta. Parece que retrocedes en el tiempo cuando llegas allí, lo ves todo Edad Media, todo muy rústico, artesano. Es bueno saber que existe, es bueno estar allí, verlo con tus propios ojos*" (Inf. 04.EA.OP.02).

Los anhelos por la aventura que muestran los soldados de esta tipología están reñidos con la rutina y el aburrimiento, como refleja en este relato:

> "*[He estado] en sitios que en mi puta vida voy a ir. Te mueves. Ahora, si lo que te gusta es: 'yo me levanto a las seis, a las siete entro a trabajar, a las dos estoy en mi casa, a las tres tomo el café...'*" (Inf. 25.EA.OP.01).

Además del deseo de aventura, de visitar lugares remotos y conocer culturas exóticas, también está presente el otro ámbito que pronosticaba Battistelli (*Op. Cit.*), que es vivir una experiencia personal con sentido. Hemos comprobado que este aspecto está vinculado íntimamente con la satisfacción de realizar tareas humanitarias:

> "*[…] Rescataron a una chavalita que le había pasado algo parecido, quemaduras en la cara de alto grado, con deformaciones y todo. Pues la salvaron a la chavalita. Por lo menos la vida se la salvaron, a la chavala, a la niña, porque no tendría más de seis añitos, […]. Esas situaciones te alegran. ¿No? El decir, 'pues por lo menos estamos aquí y hemos hecho algo útil'*" (Inf. 04.EA.OP.02).

[228] Hemos establecido a modo orientativo el año 1997 como el inicio de la tendencia posmoderna entre nuestros informantes. En todo caso se trata de una fecha flexible que no debe entenderse de forma estricta.

La vocación hacia estas misiones la demuestran abiertamente, justificando su ingreso en el ejército para realizar estas funciones, como manifiesta este militar:

> "*Yo creo que cada soldado que se mete en el ejército es para ir de misión de paz. Conocer otros mundos, conocer también la diferencia que tenemos de la cultura y las vivencias, la forma de vida que tenemos en España*" (Inf. 11.ET.OP.02).

La motivación hacia este tipo de tareas está íntimamente vinculada al desempeño de misiones de paz, en las que lo más frecuente es encontrar poblaciones destruidas por los efectos de la guerra, con grandes padecimientos como enfermedades, hambrunas o heridos. Este tipo de tareas no es aceptado de igual forma por todos los militares, como hemos visto. Los soldados institucionales muestran mayor rechazo hacia estas funciones por no considerarlas estrictamente militares, y creen que ellos están destinados a funciones vinculadas al combate. Sin embargo, una vez realizadas, suelen adoptar una visión más positiva, como demostró Polica (2004) en su estudio. Por su parte, los soldados ocupacionales sí se muestran más favorables hacia estas tareas, pero su rechazo al desempeño de operaciones de paz también los aleja de ellas. Por consiguiente, el tipo de soldado con una vocación más clara hacia las tareas humanitarias es el que llamamos posmoderno.

Los soldados encuadrados como posmodernos, dentro de nuestro estudio, han asumido las operaciones de paz como su función prioritaria. La mayor parte de ellos ha ingresado en las fuerzas armadas con la finalidad de tomar parte en estas misiones y, por ende, las consideran como una función propia de militares. Como hemos visto con anterioridad, misiones como la que nos ocupa desarrollan acciones contrainsurgentes en las que deben entablar combates análogos a los desatados en entornos bélicos. Por tanto, la vocación hacia estas misiones no excluye la faceta combatiente del soldado, sino que la combina con otras, como la humanitaria. Para estos soldados, las motivaciones principales son viajar, conocer otras culturas, enriquecer sus vivencias, ayudar a gente en dificultades. Sin abandonar esos intereses, también están adiestrados para combatir si es preciso. Son, en suma, los soldados mejor adaptados a las operaciones de paz, donde se deben acometer funciones muy diversas; algunas, diametralmente opuestas, como el la lucha contrainsurgente y la ayuda humanitaria.

7.2. Vínculos con los compañeros de la misión

En el anterior apartado hemos perfilado el contorno de tres tendencias culturales en el seno de la misión militar española en Afganistán, respecto a las motivaciones de los soldados hacia la misión, que a grandes rasgos coinciden con las tipologías que han descrito Battistelli (1997) o Moskos, Williams y Segal (2000). Bajo este epígrafe vamos a centrarnos en otro aspecto de la misión, que es el de los vínculos que establecen los soldados de nuestro estudio con el resto de militares de la coalición, desde los compañeros más directos hasta los que proceden de otras naciones. Como hemos reseñado en el capítulo dedicado al contexto de la misión, la organización militar desplegada en Afganistán, identificada con la sigla ISAF, agrupa una ingente cantidad de unidades militares españolas y de una cincuentena más de países.

En este punto vamos a analizar qué relación han tenido los soldados entrevistados con el personal militar de la misión, tanto con el nacional como con el extranjero. Para lo cual establecemos tres niveles de análisis: compañeros directos, militares de otras unidades o ejércitos nacionales, y militares de otros países.

Aquí cobra valor el equilibrio entre grupo e individuo que Moskos (1991) hace corresponder con su paradigma "institucional/ ocupacional"; según el cual, en el modelo institucional predomina el grupo sobre el individuo, y en el ocupacional sucede exactamente lo contrario. En este sentido, el soldado institucional se identifica de forma vertical con los miembros de su Unidad militar, como hemos expuesto en el capítulo destinado al marco teórico. Así mismo, el soldado ocupacional, que tiene su referente en el oficio desempeñado, se identifica de forma horizontal más con aquellos que comparten su profesión, tanto en el ámbito militar como en el civil. Asimismo añadíamos que la tipología posmoderna de Moskos, Williams y Segal (2000) tiene un carácter híbrido, por lo que sus referentes se encuentran en algún lugar situado entre los dos anteriores modelos.

Generalizando el ámbito estudiado hemos incluido la relación de los soldados con los miembros de otros contingentes extranjeros integrados en la misma misión. La cooperación militar entre fuerzas internacionales es un aspecto que hoy se considera asumido, pero que puede considerarse como relativamente reciente. Hasta la Segunda

Guerra Mundial cada nación desplegaba sus ejércitos en un territorio separado de sus aliados y desarrollaba sus operaciones de forma independiente. Durante la Guerra Fría se desarrollaron las organizaciones militares internacionales como la OTAN, en las que comenzó el intercambio de conocimientos y procedimientos entre ejércitos nacionales. Tras el final de la Guerra Fría aumentó exponencialmente el número de operaciones de paz, entre cuyos rasgos distintivos se encuentra la internacionalización de sus fuerzas. Por consiguiente, la convergencia entre fuerzas de distintas naciones ha ido en aumento desde el final de la Segunda Guerra Mundial. De ahí que Moskos, Williams y Segal (2000) identifiquen la internacionalización de los ejércitos como uno de los rasgos posmodernos. Siguiendo esta tesis, la tipología institucional sería la menos volcada hacia la internacionalización debido a su carácter patriótico, la posmoderna sería la más propensa, y la ocupacional se situaría en una posición intermedia entre las anteriores.

El objetivo de este apartado consiste en estudiar los vínculos que mantienen los soldados con el conjunto de compañeros que comparten la experiencia y el trabajo. Para lo cual hemos aunado los datos procedentes de tres líneas de investigación diferentes*:*

1. En el primero preguntamos sobre los compañeros de trabajo directos durante la misión. Al hacerlo, nos exponían el tipo de relación que habían mantenido con ellos durante la misión. Si bien, en muchos casos esta pregunta fue innecesaria, porque los informantes narraban los vínculos con su equipo de trabajo de forma espontánea, al describir su actividad durante la misión.

2. En el segundo ámbito preguntamos qué tipo de contacto habían tenido con el personal de otras unidades o ejércitos nacionales, con la intención de analizar cómo percibían a esos otros militares españoles, no integrados en sus unidades.

3. En el tercero, indagamos sobre el tipo contacto que habían mantenido con personal militar extranjero, para identificar cómo lo percibían.

Las tres líneas las hemos unido en este apartado, que engloba a todo el personal militar de la misión[229], con la finalidad de esclarecer qué tipos de relaciones guardaban los soldados con el resto de militares.

Al igual que en el anterior apartado, también hemos identificado tres tendencias que hacemos corresponder, en aras de la claridad, con las descritas bajo ese epígrafe, como "institucional", "ocupacional" y "posmoderna", tomadas, como hemos indicado, de Moskos (1991) y Moskos, Williams y Segal (2000). Si el análisis del anterior eje temático nos revelaba tres categorías relativamente homogéneas y distintas entre ellas, en el presente apartado vamos a mostrar tres categorías más próximas entre sí. En concreto, el modelo que aquí llamamos posmoderno comparte características con los otros dos modelos. Este modelo está considerado como una evolución plural, o híbrida, a partir de las tipologías institucional y ocupacional. Por consiguiente, supone un modelo intermedio entre los anteriores en cuanto al ámbito explorado en este apartado. Por su parte, las categorías que designamos como institucional y ocupacional representan los extremos de un eje imaginario, que no comparten rasgos entre sí. Siguiendo la estructura del anterior apartado, vamos a analizar este eje temático exponiendo las características de cada tendencia en el mismo orden: institucional, ocupacional y posmoderno.

7.2.1. Tendencia institucional

La primera tipología que hemos encontrado, que coincide con el modelo institucional de Moskos (1991), se distingue por una marcada disposición vertical. Los soldados incluidos en esta tendencia estructuran el entorno en forma de categorías concretas, de tal forma que distribuyen a las personas en distintos círculos concéntricos en función de su afinidad. Sus referentes se encuentran en su Unidad militar y por consiguiente se identifican con los que pertenecen a ella, tanto de su rango como de otros superiores o subordinados. En palabras de Moskos (Ibíd.: 46):

[229] La misión ISAF cuenta también con personal civil integrado en los Equipos de Reconstrucción Provincial o prestando distintos servicios mediante contratas. Si bien, el contacto con este personal ha sido exiguo, por lo que decidimos no incluirlo como una categoría de estudio más. No obstante, este aspecto puede cobrar mayor importancia en otras misiones, por lo que se debe tener en cuenta a la hora de realizar estudios sobre la materia.

> "*En una institución, por otra parte, las condiciones bajo las que se vive y se trabaja son las que desarrollan el sentido de identidad que vincula a las personas entre sí. Es la organización a la que se pertenece la que crea el sentimiento de interés compartido, no el trabajo realizado*".

Como consecuencia de esta identificación vertical, al personal de la misión lo clasifican de una forma cualitativa, tal y como reseña Moskos (1991), en categorías concéntricas en función de su proximidad. Nosotros hemos encontrado que, en síntesis, existen tres niveles: en el primero sitúan a sus compañeros directos; en el segundo, al resto de militares nacionales; y en el tercero, a los soldados de otras naciones. Tal y como añade este autor, los soldados institucionales tienden a las valoraciones subjetivas, cualitativas y globales de las otras personas, sin adentrarse en exámenes analíticos. De este modo, asignan categorías al resto de personas de la misión que les indican cómo deben relacionarse con ellas.

Estos soldados forman parte de unidades operativas en las que ingresaron cuando las operaciones de paz aún no se habían desarrollado o se encontraban en una fase incipiente para las Fuerzas Armadas españolas, por lo que su instrucción básicamente estaba orientada a combatir en una eventual guerra entre Estados. No obstante, a día de hoy, las unidades operativas someten a su personal a un intenso programa de adiestramiento específico antes de partir de misión, en el que adquieren las capacidades necesarias para el desempeño de los nuevos cometidos durante la operación militar. Por lo cual, algunos elementos de su actual adiestramiento entra en conflicto con su anterior formación.

Esta fase preparatoria, como decimos, incide en la intensidad de las relaciones entre compañeros antes de partir hacia la zona de operaciones. Ellos toman conciencia de que esos compañeros son los que van a tener a su lado durante los meses que dure la experiencia y serán quienes podrán ayudarlos en las situaciones de peligro. Por este motivo los lazos que se crean entre ellos adquieren una gran intensidad emocional, hasta el punto de considerarlos como miembros de su propia familia, tal y como expresa uno de nuestros informantes:

> "*Porque dependemos los unos de los otros, son mi gente, son mi familia. En ese momento yo tengo a mi familia. Mi familia es papá capitán, mamá sargento, yo*

hago de hermano mayor y mis dos hermanos pequeños, por ejemplo. Y eso es lo que hay. Entonces, cuando se trabaja, se trabaja todos a uno, cuando se descansa, se descansa todos a uno" (Inf. 05.EA.OP.01).

Como contrapartida, una vinculación intensa con los compañeros conlleva el rechazo hacia los extraños al grupo. Como vamos a comprobar, este rasgo no afecta por igual a todos los soldados operativos, sino que se encuentra acentuado en los que aquí designamos como institucionales, que se diferencian de sus compañeros posmodernos por una mayor permanencia en unidades de combate. El anterior militar expresa de este modo su posición hacia los extraños al grupo:

"*No es que sea más que ellos o menos, pero mi equipo es mi equipo y ahí no entra nadie. Que, que no. Puede venir invitado. Puedes venir a vernos, puedes estar con nosotros tomando una cerveza, o puedes charlar con nosotros. Pero entrar en mi equipo no, no. No, porque no. No, porque son gente que convivo con ella todo el año. […] Sé de qué pie cojea, sé dónde, cuándo y cómo me van a fallar o no me van a fallar. Al igual que ellos lo saben de mí. Saben cuáles son mis limitaciones y mis virtudes. Entonces, que venga alguien de fuera, no. No sé cómo me van a responder y no confío*" (Inf. 05.EA.OP.01).

Como se puede comprobar, reconoce sin ambages que no admite a otros militares en su círculo de trabajo, porque no los ha conocido previamente. Esta situación puede parecer un tanto extrema, pero adquiere sentido al comprender que los soldados en acciones de combate se apoyan en los compañeros para sobrevivir. Durante la socialización previa a la misión se van conociendo y compensando sus fortalezas y debilidades, de tal forma que todos funcionan como un equipo coordinado. De ahí que se muestren reticentes a admitir a desconocidos, ni aunque se trate de soldados de su propio país.

En consecuencia, los soldados de esta categoría tienen una fuerte tendencia a competir contra los de otras unidades o ejércitos, tanto españoles como internacionales. Como hemos mencionado, estructuran a las personas en círculos concéntricos en función de su proximidad hacia ellos. De este modo, los soldados institucionales persiguen el prestigio de su Unidad frente a las demás, como se refleja en este testimonio:

"*Somos la Unidad que tiene la gente más preparada en combate. No porque seamos mejor, más listos o mejores que nadie. No tiene absolutamente nada que ver con eso. Sino porque, como estamos en todos los convoyes y siempre que ha habido algo había alguien de los nuestros, porque siempre tiene que haber alguien de los nuestros. Pues en nuestra Unidad el noventa por ciento de la gente ha entrado en combate. Cosa que ninguna unidad de España desde la Guerra Civil española puede decir eso. […]. Pero oye, sí que es verdad que el noventa por ciento de la Unidad […] ha entrado en combate, realmente. O sea, hablo de combate real. […], no estamos hablando de jugar. No, no. Estamos hablando de combates reales*" (Inf. 05.EA.OP.01).

Así pues, la relación con los miembros de otras unidades militares españolas, incluso dentro del mismo ejército, es de rivalidad. Hablamos de una rivalidad que podríamos denominar deportiva, no hostil. Todos son conscientes de que son compañeros compatriotas y que se deben proteger mutuamente, pero compiten en términos de prestigio[230]. En el siguiente relato se puede comprobar la relación que tienen los miembros de unas unidades con otras:

"*La relación de [el Ejército de] Tierra por parte nuestra es constante y diaria. Sobre todo cuando vas de TACP[231], porque en una columna vas con ellos. Ellos intentan imponerte sus normas, a ti sus normas te parecen absurdas, intentas darle las tuyas*" (Inf. 07.EA.OP.01).

Ampliando esa rivalidad hacia el siguiente círculo concéntrico, nos encontramos con el personal extranjero de la misión. Esto es, los miembros de contingentes de la misión ISAF pertenecientes a otros países, como Estados Unidos o Italia, con quienes han tenido mayor contacto los soldados españoles. La rivalidad entre unidades y ejércitos dentro de España no solo se hace extensiva hacia el personal extranjero, sino que se intensifica. El siguiente relato refleja esta situación, respecto a los soldados italianos:

[230] El corresponsal Sebastian Junger (2011) refleja esta misma rivalidad entre unidades militares del ejército estadounidense destacadas en Afganistán, pese a encontrarse en el peligroso valle del Korengal, donde se registraron una gran cantidad de combates contra los talibanes.

[231] *Tactical Air Control Party* (Equipos de Control Aerotáctico).

"*[…] Los mandos que tienen, que iban de muy altivos, y luego llevaban muy poca experiencia militar. Y luego se veía en las acciones. En las acciones, gente nuestra no pecaba en algunas cosas de seguridad y demás, y ellos pecaban en todo. Pecaban en todo. De hecho... luego se le veía también en las maneras. Si ellos tenían problemas y nuestra gente les ayudaba y les salvaba el culo. Y nosotros no sabíamos si nuestra gente hubiese tenido problemas, ellos hubiesen hecho lo mismo*" (Inf. 23.ET.OP.01).

Nuevamente, en este caso la desconfianza hacia el personal de otras naciones también está justificada por la necesidad de seguridad que permea a las unidades operativas. Al encontrarse en combate, los soldados demandan un apoyo militar con el que sientan que pueden confiar plenamente. Ellos entienden que, cuanto más lejanos en afinidad sean los militares, menos comprometidos estarán con su seguridad y, por ende, más probabilidades de que arriesguen menos por ayudarlos, como se puede apreciar de forma diáfana en el siguiente relato:

"*Un español ve a su gente que está abajo con problemas, y va a ir, va a ir seguro. O sea, eso no me cabe duda de ninguna clase. Pero a lo mejor, un americano, o un francés o un italiano, o un belga o un holandés o... A lo mejor si ve cruda la cosa, a lo mejor dice que no. Y yo sé, por ejemplo, un capitán de un F18 o un capitán de un* Tigre*, me da lo mismo el caso, da igual, de tierra o de aire. Sé que va a ir a ayudarnos. Porque son su gente, sus chicos, los que están allí con problemas*" (Inf. 05.EA.OP.01).

Como ha quedado constatado a partir de los relatos analizados, los soldados institucionales estructuran a las personas de su entorno social en categorías, de forma cualitativa, como sostiene Moskos (1991), en función de la afinidad que mantienen con ellas. Los miembros más próximos de su Unidad constituyen su familia, los de otras unidades o ejércitos nacionales son compañeros pero rivales, y los pertenecientes a otros ejércitos extranjeros son aliados pero la rivalidad con ellos es aún mayor.

7.2.2. Tendencia ocupacional

La segunda tendencia, que hemos identificado como ocupacional, en congruencia con Moskos (1991), es diametralmente opuesta a la tipología institucional. Los soldados agrupados en esta categoría pertenecen a unidades o especialidades de apoyo, y durante la misión desarrollan funciones muy diferentes entre sí: administración, revisión de electricidad, observación meteorológica, supervisión de cargas, mantenimiento de armamento. Todas estas funciones conllevan una importante especialización, en similitud a otras civiles, y tienen en común su alejamiento de la primera línea de combate, por lo que, en general, su actividad se desarrolla en el interior de grandes bases, como la FSB[232] de Herat o la PSB[233] de Qala-i-Now.

Al contrario de lo que sucede con las unidades operativas, que normalmente se desplazan en bloque a la zona de operaciones, el personal de apoyo es seleccionado individualmente en función de sus capacidades. Por este motivo muchos soldados parten hacia la zona de operaciones sin conocer a los compañeros que van a tener durante la misión. Esto sucede con mayor frecuencia con el personal de apoyo del Ejército del Aire, pues el Ejército de Tierra cuenta con unidades especializadas en el apoyo logístico[234] que pueden desplazar destacamentos que cuenten con la mayoría de necesidades de apoyo al personal de combate. No obstante lo cual, en ocasiones también se ven obligadas a solicitar los servicios de especialistas de otras unidades, con los que completar las complejas demandas de la misión.

El personal de esta tendencia se destaca por un mayor individualismo, frente al colectivismo de la anterior. Es lo que Moskos (1991) describe como "horizontalidad", mediante la cual, estos militares se identifican con otros profesionales, tanto civiles como militares, que ejercen su mismo oficio, antes que con los miembros de sus respectivas unidades militares. En este sentido lo expone el autor:

> "*En una ocupación la gente tiende a identificarse con otros que hacen el mismo tipo de trabajo y reciben una remuneración similar. La identificación horizontal*

[232] Base de Apoyo Avanzado (*Forward Support Base*).

[233] Base de Apoyo Provincial (*Provincial Support Base*).

[234] Las agrupaciones de apoyo logístico, como la AALOG 11 o la AALOG 21.

implica que los grupos de referencia están fuera de la organización" (Moskos, Ibíd.: 46).

En ellos podemos encontrar numerosas referencias a la facilidad que tienen para establecer nuevas relaciones con los compañeros de misión, aun cuando no los conocían previamente:

"*[…] Allí se hace amistad pronto, porque como estás encerrado cuatro meses en un sitio sin poder salir de él, acabas conociendo a todo el mundo*" (Inf. 08.EA.AP.01).

Esta facilidad que muestra este militar no se encuentra presente en los soldados institucionales, que levantan una barrera frente a aquellos que no han compartido entrenamiento previo en la unidad y que, en consecuencia, desconocen su forma de combatir. Para el militar ocupacional, en cambio, no existen esas barreras, como se puede comprobar fácilmente en sus relatos:

"*[…] Hice amigos incluso de otros sitios que no eran de allí, del hospital. Porque venían por allí a vernos o íbamos nosotros a otros sitios y tal. Y empiezas allí a conocer gente y bueno. Pues hay gente que haces mejor migas que con otras ¿no?*" (Inf. 01.EA.AP.01).

Como se puede comprobar en el relato, estos militares eligen con quién juntarse en los momentos de ocio, y aunque los vínculos entre ellos pueden ser intensos, son siempre más fluidos que los establecidos entre el personal operativo, como relata el siguiente militar:

"*A quién más unidos he visto es cuando va una Unidad entera. Los demás…, pues bueno. Te relacionas, te unes, pero yo no sé hasta qué punto ya estás unido. Porque juntarte para una fiesta, yo no sé si es unión o no es unión. Pero la gente que he visto unida es la que iba [de misión] la propia Unidad [al completo]*" (Inf. 02.EA.AP.01).

Así pues, el soldado con tendencia ocupacional muestra vínculos más endebles con sus compañeros, con los que normalmente solo comparte trabajo, y de forma concomitante se presta a nuevas relaciones, tanto con militares nacionales como internacionales.

Las relaciones entre el personal de apoyo hay que contextualizarlas en el interior de grandes bases, donde la seguridad es muy superior a la que rodea a los soldados operativos, embarcados en convoyes recorriendo el territorio afgano o en pequeños puestos de vigilancia establecidos por las fuerzas españolas. La seguridad y la posibilidad de elegir compañeros de ocio facilitan este tipo de relaciones más inestables, pero, como hemos visto más atrás, no sucede lo mismo con los soldados institucionales, que no renuncian a sus compañeros de Unidad, aunque puedan hacerlo en determinados momentos.

En consecuencia, las relaciones de los soldados de esta categoría con el resto de compañeros están condicionadas por estos factores, de una mayor seguridad en el ambiente y de la capacidad de elección de compañía. Lo cual hace que otorguen mayor importancia a la soledad, frente a sus compañeros operativos que privilegian al grupo. Entre estos militares está presente la necesidad de disponer de una mayor intimidad, como se puede apreciar en sus relatos:

> "*Luego tienes tus ratos también ¿no? solos, que te gusta también. Te apetece tener tus ratos a solas para... yo qué sé, pues para pensar en tus cosas o ver tus películas o hablar por teléfono*" (Inf. 01.EA.AP.01).

Como veremos posteriormente, esta necesidad de soledad no es exclusiva del soldado de apoyo, pero sí se encuentra en él más magnificada. Lo mismo sucede con la necesidad de contar con un grupo, algo que está presente en todos los soldados en alguna medida, pero es en los institucionales donde este rasgo se aprecia en su mayor expresión.

Así mismo, la tendencia hacia el individualismo del soldado ocupacional también tiene su reflejo en la forma de trabajar, toda vez que valoran más la libertad para trabajar sin injerencias, lo cual afecta tanto al resto de compañeros como a los mandos:

> "*Y yo por el trabajo que tuve, pues lo llevé bastante bien, tenía, estaba con una gente... maravillosa, un jefe 'de puta madre', que... mientras tuviéramos, lleváramos bien el trabajo y tal, no se metía para nada, nos daba carta libre en todo lo que queríamos*" (Inf. 01.EA.AP.01).

El soldado ocupacional valora el trabajo individual, donde la creatividad y la competencia personal cobran un mayor valor, frente a la cohesión que se observaba en los soldados con tendencia hacia la institucionalización.

Ese menor apego hacia sus compañeros, siempre entendido en términos relativos frente al de otros soldados, tiene como contrapartida una mayor apertura de estos militares hacia el resto de personal de la misión, tanto nacional como internacional. Dicho de otro modo, los soldados ocupacionales tienen mayor facilidad para establecer relaciones con cualquier militar, aunque no lo conozcan de antemano. La facilidad para establecer nuevas relaciones es extrapolable a miembros de otras unidades o ejércitos:

> "*Yo estuve... tenía relación con gente que salía de La Legión. Conocía a un cabo primero y me contaba cosas […] Y bueno, lo que me contaba de su vida. Y oye, pues ya cogimos un poco de relación y al final, afecto también*" (Inf. 02.EA.AP.01).

Lo mismo cabe decir en cuanto a las relaciones con militares de otras naciones. Igualmente, disponen de la habilidad para entablar relaciones fluidas con ellos:

> "*Allí se invitaba a la gente que estaba trabajando conmigo, a los meteorólogos turcos se lo tenía que decir: 'oye, que va a haber una fiesta en la casa de España, si quieres pasar a tomar una cerveza, pásate'. Y la gente normalmente se pasaba. Tienes allí una relación muy estrecha con la gente de allí. Sobre todo yo. Me han enseñado a hacer el trabajo, me han sacado las castañas del fuego. De todas, todas. Qué mínimo que si haces una fiesta, invitarlos. Y al resto de la gente, igual*" (Inf. 06.EA.AP.01).

En suma, la categoría de soldados que hemos convenido en denominar ocupacional, siguiendo a Moskos (1991), presenta una tendencia hacia la individualidad y la horizontalidad, como defiende el autor. Establece vínculos más débiles con los compañeros de grupo que otros soldados y tiene mayor facilidad para establecer nuevas relaciones con militares desconocidos, tanto españoles como de otras nacionalidades. Estos militares tienen una mayor necesidad de soledad y a la hora de trabajar prefieren disponer de autonomía.

7.2.3. Tendencia posmoderna

De forma similar al anterior apartado, también en este eje temático hemos encontrado una tercera categoría asimilable a la que Moskos, Williams y Segal (2000) y Battistelli (1997) designan como "posmoderna". Como ya hemos dicho, los soldados que muestran esta tendencia forman parte de unidades operativas, igual que los institucionales, pero al contrario de estos, los posmodernos se han incorporado a las unidades más recientemente, cuando las misiones de paz eran ya una realidad consolidada para las Fuerzas Armadas españolas.

Los soldados posmodernos tienen una tendencia híbrida, o plural, al tomar elementos tanto del modelo institucional como del ocupacional (Baqués, 2004). Por este motivo, aunque se hallan encuadrados en unidades operativas, muestran también rasgos propios de los soldados de apoyo. Así, estos soldados otorgan gran importancia al grupo, como los institucionales, pero a su vez se muestran abiertos hacia el resto de personal, como hacen los ocupacionales. En ellos la versatilidad es una característica determinante, lo cual hace que tengan una gran capacidad de adaptación a los cambios en el entorno. Esta característica les facilita el establecer relaciones con personal de otros ejércitos o de otras naciones, algo que no sucede con sus compañeros operativos más antiguos.

Así pues, estos militares muestran un gran apego hacia el personal de su Unidad, similares a los de tendencia institucional, como se puede corroborar en algunos discursos:

> "*Los hermanos de armas, que se les llama. Ese vínculo con esa persona, aunque no lo veas en veinte años, lo mantienes. La gente que ha sufrido contigo, […] cuando has mordido polvo con otra persona, cuando has compartido polvo con otra persona, es, ya te digo, puedes pasar sin verla, que cuando vuelves a verla, esos lazos no te los rompe nadie*" (Inf. 04.EA.OP.02).

Los soldados posmodernos reconocen el valor de la Unidad, del trabajo en grupo. En el siguiente relato se puede constatar este rasgo:

> "*O sea que te das cuenta de que no es solo tu trabajo el que hace que todo funcione, sino que es el trabajo de todos en conjunto que hace que todo funcione. Eso es lo que te motiva, el trabajar allí, ¿no?, el ver que todo el*

mundo hace su trabajo, y que todo el mundo cumple, y todo el mundo está allí cuando se le necesita. Ahí es donde ves el trabajo auténtico" (Inf. 04.EA.OP.02).

Así mismo, también muestran respeto hacia otros compañeros con mayor experiencia en misión y, a nuestro juicio, más próximos a la tendencia institucional que venimos defendiendo aquí:

"*Me ha enseñado instintivamente a hacerlo, ¿sabes? Yo lo tuve de instructor y decía 'es inaguantable […]'. Y de pronto estás allí, y dices 'es una máquina' Sabe de todo, actúa bien, sabe tratar a la gente, sabe que el trato no es lo mismo en la Unidad, que trabajando. El tío sabe estar en su sitio y sabe actuar, ¿sabes? '¡Hostia!, yo, con este hombre, si él va, yo detrás. Y si puedo delante, mejor' Porque va a saber más que yo. Los máquinas, los auténticos máquinas los mandaban siempre de convoy*" (Inf. 04.EA.OP.02).

Sin embargo, en esta categoría se observan grietas que no están presentes entre los soldados institucionales, donde la cohesión era más sólida. Entre los soldados posmodernos se puede apreciar una mayor exigencia en las relaciones con los compañeros:

"*[…] Aquí […], te habla mal un superior, un subordinado o compañero de empleo, y te enojas con él. Pero te vas a tu casa esa tarde, estás con tu mujer o con tus amigos o te vas a hacer cualquier tipo de actividad con la que tú te evades, o simplemente te vas a dormir o a ver la tele, y se te olvida. Y al día siguiente lo vuelves a ver y ni te acuerdas que ayer te habló mal. Pero claro, allí te habla mal y estás ahí 'y el tío este que me habló mal'. Y en el comedor estás con él, y en la cantina estás con él, y luego en el dormitorio estás con él. Encima, el dormitorio es de metro y medio, y lo tienes en la cama de arriba. Y como encima te ha hablado mal, ahora está roncando y te molestan los ronquidos y luego coincides con él en el baño […] ¿no? y al final ha habido muchas enemistades, muchas, muchas*" (Inf. 03.EA.OP.02).

Aquí podemos observar una mayor intransigencia hacia los compañeros que en el resto del personal operativo, donde impera la cohesión y la defensa vehemente del grupo, y

donde las diferencias aparecen relegadas a un segundo plano frente a la importancia del trabajo cooperativo y la unidad contra el peligro.

En general, este tipo de soldado muestra una gran flexibilidad y capacidad de adaptación a distintos ambientes. También exhibe aptitudes para trabajar con cualquier otro tipo de soldados, gracias a sus dotes de sociabilidad. Como se puede confirmar, se trata de una tendencia híbrida, a mitad de camino entre la cohesión monolítica del modelo institucional y la individualidad del ocupacional. La versatilidad de estos soldados es una característica de gran valor para el desempeño de operaciones de paz, en las que impera la complejidad de funciones y donde los soldados deben tomar decisiones en cada instante en un entorno inestable.

En cuanto a la relación con miembros de otras unidades militares o ejércitos nacionales, los soldados que hemos identificado como posmodernos muestran una gran apertura a establecer vínculos con ellos, como podemos constatar en este relato:

> "*[…] En las patrullas muchas veces se cohesionan, y va gente de la bandera, gente del Batallón de Maniobra, de Infantería de Marina, de Artillería. Y entonces, en el momento en que paras, pues hablas con ellos, bromeas. Y llega un momento en que es un trato cordial. A la gente que no has visto en la vida, pues llegas a tener una amistad, buena. Entonces, […] lo mismo lo pasas con gente de la Unidad que con otros que no, que… O sea, los ratos libres que te juntas con alguien, puede ser cualquiera*" (Inf. 10.ET.OP.02).

Como se puede comprobar, estos soldados no muestran las reticencias a relacionarse con miembros de otros ejércitos o cuerpos[235], aunque sí exhiben cierta tendencia competitiva con las otras unidades o ejércitos nacionales, a semejanza de sus compañeros institucionales:

> "*Los TACP's son los que solicitan el apoyo aéreo. Y además que son unas máquinas con la radio, y en el campo, son unas máquinas. Pero todos, o sea tanto la BRIPAC como [cazadores] de Montaña, todos los que están yendo allí*

[235] Los ejércitos españoles se dividen horizontalmente en cuerpos y especialidades; y, verticalmente, en escalas y empleos. En el ANEXO XII reflejamos esa estructura profesional de las Fuerzas Armadas españolas.

de Tierra saben que zapadores, […], son las máquinas, son las máquinas. Cuando nadie del convoy enlaza, los zapadores enlazan, por radio. Trucos para vivir en el campo, trucos de vidilla, zapadores… son los expertos" (Inf. 04.EA.OP.02).

Podemos encontrar relatos de este tipo entre los soldados de esta categoría, si bien se trata de manifestaciones menos frecuentes y carentes de la vehemencia que caracteriza a la tendencia institucional. Siguiendo con la idea del equilibrio que muestran estos militares entre las tendencias institucional y ocupacional, se puede decir que mantienen la capacidad cohesiva del modelo institucional, pero ampliándola a otros ámbitos, fuera de su Unidad próxima. Aunque se distinguen por su apertura hacia otros grupos y ejércitos, también realizan manifestaciones en defensa del grupo al que pertenecen. Lo que hacen estos soldados es fomentar vínculos con otros militares, similares a los que mantienen con los miembros de su Unidad, sin excluir a nadie. Veíamos que los soldados institucionales establecían categorías concéntricas, de mayor a menor afinidad. Lo cual derivaba en una dificultad para admitir a miembros de otras unidades en su círculo próximo.

Respecto al personal de otras naciones, los soldados incluidos en esta categoría también muestran una mayor facilidad para relacionarse con el personal militar extranjero de la misión, frente a los soldados institucionales. Aunque se puede afirmar que muestran una apertura hacia el resto de personal internacional similar al de la categoría ocupacional, conservan discursos en los que expresan rivalidad con los ejércitos de otras naciones, congruente con la posición institucional. Respecto a la capacidad para relacionarse con ese personal, puede observarse en relatos como el siguiente:

"*En el edificio que tenemos al lado, que eran americanos, era una Unidad de americanos, que están ahí destinados también en la PSB, y se llega igual, a un trato cordial con ellos. Jugando allí al fútbol americano. No entendemos ni papa, pero vamos, ellos disfrutaron como enanos […]. Y cuando se jugaba al fútbol, pues ellos se apuntaban ahí a jugar al fútbol. Y, pues tampoco tienen ni idea, pero lo hacían por eso, por estar ahí*" (Inf. 10.ET.OP.02).

No obstante, como decimos, también emiten discursos críticos, a imitación de la posición institucional, frente a los ejércitos de otras naciones. Estos discursos aumentan

en presencia de compañeros o superiores de tendencia institucional, como se puede comprobar en el siguiente relato obtenido en el grupo de discusión:

> "*No sé, se despertaban por la mañana y se ponían gomina. […] Allí, en Bala Murghab, todo lleno de piedras, todo sucio, pero ellos se levantaban y se ponían gomina*" (Inf. 22.ET.OP.02).

Pero en general, la posición de los soldados que hemos agrupado como posmodernos es de apertura hacia los demás, sin anteponer categorías grupales con las exigencias institucionales, por delante de las personas. A modo de resumen, estos soldados tienen una gran capacidad para adaptarse a situaciones diferentes, tanto aquellas que requieren de acciones grupales en un ambiente cohesivo, como las que precisan de una apertura hacia otras fuerzas nacionales o internacionales. De las tres categorías estudiadas, los individuos de esta son los que presentan una mayor facilidad para desempeñar operaciones de paz, donde la facilidad para establecer relaciones es una capacidad indispensable.

A lo largo de este apartado hemos presentado los rasgos que caracterizan a cada una de las tres tendencias culturales en el seno de la misión española en Afganistán, cada una de las cuales, como hemos señalado, es heredera de una época histórica y política que cinceló un ejército a la medida de las necesidades reinantes en cada momento. Cada una de estas épocas favorece la aparición de un tipo de soldado característico, adaptado a los requerimientos que la organización militar le demanda. El soldado institucional, cuya vocación se inclina hacia el combate y la defensa nacional, muestra una fuerte cohesión interna con los compañeros de su Unidad militar, seguida de un importante sentimiento nacionalista. Esa coyuntura le hace estructurar a las personas cualitativamente, como sugiere Moskos (1991), en categorías concéntricas en función de su proximidad. De este modo, establece una separación entre los compañeros de su Unidad y el resto de militares nacionales, con los que mantiene una forma de rivalidad, siempre dentro de la lealtad prescriptiva. Así mismo, esa rivalidad aumenta frente al personal de fuerzas internacionales pertenecientes a la misión. Por su parte, el soldado ocupacional, que a priori se encuentra alejado de todo tipo de misiones (García Sánchez, 2006), no clasifica al personal en función de su identidad grupal o nacional, por lo que dispone de una gran facilidad para establecer relaciones tanto con personal de otros cuerpos y ejércitos nacionales, como de otros países. Por último, el soldado posmoderno, que se erige como

el soldado más idóneo para el desempeño de operaciones de paz, ocupa una posición intermedia entre las anteriores categorías, lo cual lo predispone a una mayor flexibilidad, que le permite adaptarse tanto a trabajos en equipo como al establecimiento de relaciones con militares de otros cuerpos, ejércitos o naciones.

Se puede observar la coherencia entre este apartado, referente a las relaciones con el personal de la misión, y el anterior, en el que escrutábamos las motivaciones de los soldados hacia las misiones de paz. El soldado institucional, con vocación hacia las operaciones de guerra, muestra una gran cohesión con su Unidad, pero rivaliza con los militares de otras unidades, otros ejércitos u otras naciones, lo cual le dificulta establecer relaciones profundas con ese personal. El soldado ocupacional, que no muestra afección hacia ningún tipo de operaciones, se relaciona con facilidad con el resto de militares, nacionales e internacionales, toda vez que prescinde de categorías apriorísticas que limitarían los vínculos. Finalmente, el soldado posmoderno muestra motivación hacia todo tipo de misiones, por lo que se presenta como el único con vocación hacia las operaciones de paz. Este tipo de soldado tiene la capacidad de adaptarse tanto a ambientes de cohesión grupal, como a aquellos que requieren el establecimiento de relaciones con otras fuerzas o naciones.

7.3. Percepciones sobre el entorno de la misión

Hasta aquí hemos analizado qué tipos de motivaciones o compensaciones encuentran los soldados en el desempeño de operaciones de paz y qué vínculos establecen con el resto de militares presentes en la misión, tanto nacionales como extranjeros. En función de esas líneas temáticas hemos descrito tres tendencias que hemos denominado "institucional", "ocupacional" y "posmoderna", siguiendo a Moskos (1991), en el caso de las dos primeras, y a Moskos, Williams y Segal (2000), respecto a la tercera. Como hemos visto, el contorno de esas tendencias es difuso, permeable a la influencia de otras tendencias, y dinámico. De ahí que hablemos de tendencias en lugar de hacerlo de categorías cerradas, estáticas y perfectamente separadas entre sí. Pues se trata de agrupaciones de individuos que comparten rasgos culturales vivos, en constante desarrollo y evolución.

El objetivo del presente apartado es abordar cómo se relacionan los soldados con el entorno de la misión; esto es, la población local de Afganistán. Para alcanzar este objetivo hemos analizado los relatos en los que los soldados nos describían el entorno de la misión, su relación con él y las percepciones y expectativas que les suscitaba. Este eje temático consta de cuatro líneas de análisis:

1. Relación con la población local. Aquí hemos tenido en cuenta las expresiones referidas hacia los ciudadanos afganos y el tipo de contacto que han tenido con ellos.

2. Percepción de la cultural local. En este caso se trata de relatos más generales que los anteriores, en los que valoran a la población afgana en su conjunto a través de sus costumbres o su historia.

3. Reacciones a los peligros del entorno. Para analizar esta línea hemos recogido los testimonios en los que expresaban la valoración sobre los peligros de la misión y las reacciones que mostraban ante tales eventualidades.

4. Expectativas sobre el resultado de la misión. La cuarta línea de análisis recogía las expectativas sobre los resultados que ellos esperaban iba a tener la misión, en cuanto al grado de efectividad que iba a lograr.

Para sustentar teóricamente este eje temático hemos tomado como principal referencia el trabajo de Miller y Moskos (1995) sobre las estrategias que emplean los soldados en su relación con la población local de la misión. Según ese estudio, los soldados estadounidenses mostraron dos estrategias diferentes al relacionarse con la población somalí durante la operación *Restore Hope*[236]. Las tropas estadounidenses instruidas para el combate tuvieron que enfrentarse a una situación confusa, en la que debían realizar funciones para las que no estaban preparados, como la escolta de ayuda humanitaria de las organizaciones internacionales. Además se encontraron con que una parte de la población rechazaba su presencia y presentaban actitudes hostiles contra las tropas. En esas circunstancias, los soldados de esa operación mostraron diferentes actitudes que Miller y Moskos (*Op. Cit.*) reflejaron en su estudio. Encontraron dos estrategias para

[236] La operación *Restore Hope* (Devolver la Esperanza) consistió en el despliegue de una fuerza multinacional comandada por Estados Unidos, en diciembre de 1992, respaldada por una resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. El objetivo inicial de la fuerza era garantizar el suministro de alimentos y ayuda sanitaria a la población en un entorno de conflicto.

afrontar la situación que denominaron "estrategia del guerrero" y "estrategia humanitaria". Como hemos visto en el capítulo dedicado al marco teórico, a la hora de inclinarse hacia una estrategia u otra, influía el sexo, la raza (*sic*) y el tipo de unidad de pertenencia.

A nosotros nos interesa especialmente el último aspecto, la unidad de pertenencia, que entronca con las tesis de Moskos (1991), según las cuales, las unidades operativas y las de apoyo muestran tendencias culturales divergentes. Así, la "estrategia del guerrero" que describen Miller y Moskos (*Op. Cit.*) coincide con el modelo institucional de Moskos (*Op. Cit.*), y la "estrategia humanitaria" con el ocupacional.

Los soldados que siguen la estrategia del guerrero se distinguen por agrupar a las personas del entorno en categorías fácilmente distinguibles, generalizando algún rasgo que los identifique. Una reacción que contribuía a avivar la violencia y el rechazo de la población. En el punto diametralmente opuesto se encuentra la "estrategia humanitaria", que coincide con el modelo ocupacional de Moskos (*Op. Cit.*).

Miller y Moskos no describieron un tercer modelo, equivalente a la tipología posmoderna, pues su descripción fue posterior a ese estudio. No obstante, a partir de lo expuesto por Battistelli (1997) y por Moskos, Williams y Segal (2000), podemos concluir que los soldados posmodernos se aproximan a la estrategia humanitaria que describen Miller y Moskos (*Op. Cit.*), en la medida en que muestran nuevas capacidades para relacionarse con el entorno y son los únicos con una vocación clara hacia el desempeño de operaciones de paz.

Así pues, al igual que en los anteriores ejes temáticos, aquí también se muestran tres tendencias, de las que dos son diametralmente opuestas, y una tercera se encuentra situada entre las dos anteriores. Sin embargo, como vamos a ver, en este caso la tendencia que se posiciona a mitad de camino entre las otras dos, es la ocupacional, y no la posmoderna como sucedía con los dos anteriores ejes temáticos. Siguiendo con el esquema defendido en los anteriores apartados, vamos a desglosar los resultados obtenidos, distribuidos por tendencias, en el mismo orden utilizado más atrás: 1. tendencia institucional, 2. tendencia ocupacional y 3. tendencia posmoderna.

7.3.1. Tendencia institucional

De forma similar a los anteriores aspectos analizados, la tendencia que hemos convenido en llamar institucional, a partir de Moskos (1991), predomina entre los soldados de unidades operativas, de forma mayoritaria entre aquellos que ingresaron en ellas cuando las Fuerzas Armadas españolas aún no habían participado en operaciones de paz o esa participación se encontraban en una fase incipiente. En consecuencia, los soldados incluidos en esta categoría ingresaron en los ejércitos para desempeñar funciones de combate y aunque la probabilidad de una guerra en la España de esa época, posterior a la Transición, era remota, la preparación para combatir a un hipotético enemigo, externo o interno, formaba parte de la mentalidad militar hegemónica (Marrero, 2007).

De este modo, los militares que ingresaron en aquella época en unidades de combate, como la BRIPAC, La Legión o el EZAPAC, lo hacían conscientes de que debían estar adiestrados para luchar y ganar guerras. Por tanto, esa mentalidad tendía a estructurar el entorno en términos de "amigo" y "enemigo" (Miller y Moskos, 1995), categorías cualitativas en las que apenas existía espacio para matices.

Esa estructuración del ambiente se corresponde con la "estrategia del guerrero" que identificaron Miller y Moskos (Ibíd.: 625), según la cual, algunos soldados tendían a actuar movidos por patrones aprendidos durante su adiestramiento militar para el combate:

> "*Las misiones humanitarias difieren de las misiones de combate en un aspecto importante: las fuerzas de intervención deben cooperar con la población local. La guerra, sin embargo, requiere de soldados que vean al 'otro' como enemigo: 'Nosotros' contra 'ellos' y 'buenos' contra 'malos'. Los soldados de combate deben permanecer emocionalmente distantes de sus enemigos para poder matarlos, una tarea que es ayudada por estereotipos raciales y culturales negativos*"[237].

[237] Traducido del original en inglés: "*Humanitarian missions differ from combat missions in one important way: the intervening forces must cooperate with the local population. War, however, requires soldiers to view the 'other' as the enemy: 'us' versus 'them' and 'good' versus 'evil'. Combat soldiers*

Esa forma de actuar tiende a interpretar las acciones hostiles de la población en términos bélicos, susceptibles de una respuesta contundente. En esas circunstancias, las reacciones de los soldados estadounidenses contribuyeron a incendiar el ambiente y la situación se transformó en una auténtica lucha insurgente (Tripodi, 2002). Tal y como añade este autor, en la guerra se adiestra al soldado para realiza una tarea que no es natural en el ser humano, que es matar. Para lo cual se preparaba a los combatientes en un entorno de estrés para modificar su conducta y volverlos violentos (Bourke, 2008).

Al analizar el ámbito de la relación de los soldados institucionales con la población local hemos encontrado que muestran una actitud de rechazo latente que intentan ocultar. Debido a que las instrucciones que imparte la jefatura de la misión conminan a actuar con respeto y cortesía con la población. Y aunque los soldados españoles no dan muestras de la beligerancia que encontraron Miller y Moskos (*Op. Cit.*) en el caso estadounidense, estos también estructuran el entorno en categorías, valiéndose de estereotipos, como podemos comprobar en el siguiente relato:

> "*Pero bueno, vas allí por tierra y ves toda la miseria que rodea a aquella gente. Que los llamas gente, pero al final acabas pensando que son otra cosa. No quieres ser racista, no quieres volverte racista, pero con el pasar del tiempo y las cosas que suceden, cada día te cuesta más no tenerle cierta manía. Es una cosa que quizá me duela un poco, pero me he dado cuenta de que con el transcurrir del tiempo cada vez les tengo más manía a esa gente. Digamos que no me considero racista, pero sí organizado. Los españoles en España, los moros en morolandia*" (Inf. 07.EA.OP.01).

Aunque existe una gran distancia entre el rechazo que muestra el anterior soldado y la hostilidad que mostraban los soldados analizados por Miller y Moskos (1995), las razones subyacentes son similares[238]. En ambos casos los soldados se han formado en

---

must be emotionally detached from their enemies in order to kill them a task assisted by negative racial and cultural stereotypes".

[238] Prueba de ello es el empleo del vocablo "moro" para incluir a los nativos de Afganistán bajo la misma categoría que los ciudadanos de otros países, como Marruecos o Argelia, cuyo único nexo en común es la religión islámica. Aunque el adjetivo "moro" sirve para denotar a todo aquel que profesa esa religión, en nuestro país tiene unas connotaciones claramente peyorativas. Para abundar en esta temática se pueden consultar los trabajos de González Alcantud (2002), Vidal Luengo (2000), Martín Corrales (2004) o Martín Muñoz (2011).

algún momento bajo los parámetros mencionados de "amigo" y "enemigo", y existe en ellos la tendencia a agrupar todo aquello con características similares. Por consiguiente, aunque solo una parte de los afganos es realmente hostil hacia las tropas internacionales, estos soldados tienden a desconfiar de todos ellos.

De modo ilustrativo, en las imágenes 13 y 14, cedidas por los propios informantes, se puede observar cómo unos soldados tienen mayor facilidad para entrar en contacto con civiles y militares afganos, mientras otros prefieren guardar cierta distancia, situándose en los márgenes del grupo o en otra fila.

Imagen 13. Soldados españoles y afganos posando juntos[239].

Fuente: informante de este estudio.

A esta desconfianza no parece contribuir la naturaleza de los elementos hostiles en Afganistán, conocidos en su conjunto como insurgencia. En efecto, no existen unos límites definidos entre los insurgentes y el resto de la población, como podría decirse de un ejército regular. Al contrario, muchos insurgentes son ciudadanos con un trabajo y

[239] Hemos pixelado el rostro de los soldados españoles que no forman parte de este estudio, en todas las fotos que insertamos.

una vida normal, que realizan una acción hostil aislada y después regresan a su vida cotidiana. Un oficial de la Legión entrevistado para *El País Semanal*[240] definía así al insurgente:

> "*El enemigo no es un señor con uniforme al que le ves la cara y se rinde cuando pierde. El enemigo es invisible; es una nebulosa de talibán, líderes tribales, terroristas, narcotraficantes, contrabandistas y delincuentes. Los del nivel más bajo se buscan la vida; no están ideologizados. Por la mañana recogen pistachos por un euro, y llega un talibán y les ofrece 2.000 y les proporciona un artefacto explosivo; lo colocan al paso de nuestros vehículos y vuelven con los pistachos*".

Imagen 14. Soldados españoles posando con civiles afganos.

Fuente: informante de este estudio.

Ante esa dificultad para discriminar entre atacantes y el resto de la población, los soldados institucionales tienden a generar categorías estereotipadas, a la desconfianza

[240] "Afganistán. No hay salida: Nueve años de conflicto duradero". En *El País Semanal*, 5 de septiembre de 2010. http://elpais.com.

general y al rechazo. Podemos encontrar diversos ejemplos de estereotipos hacia la población, como el siguiente:

> "*Porque son extremadamente vagos, o sea hasta decir basta. Nos hemos quedado cortos. O sea, ponen un ladrillo o dos al día, se miran. Tienen una vida absolutamente contemplativa, ellos miran. 'No sé, debe de ser que se van poniendo otros así'. Son malísimos. Malísimos. Hacen las obras hasta seis u ocho veces, porque es que no aciertan una. O sea, pero malos, malos, malos, malos, malos, malos*" (Inf. 05.EA.OP.01).

Como podemos comprobar, se refiere a la forma de trabajar de los afganos en general, y no solo a los que él vio trabajar. En el siguiente relato se refieren al sistema de alianzas de los afganos y a la inestabilidad de su lealtad:

> "*El afgano no se vende, se alquila. Hoy está contigo, mañana está con el otro. Así. Hoy te está dando la mano, y al que viene te está dando la puñalada por detrás*" (Inf. 23.ET.OP.01).

Las poblaciones afganas están dirigidas por líderes locales que eligen a qué bando seguir, dependiendo de los beneficios esperados. En la cultura afgana es habitual el cambio de bando de una fuerza o una población. Sus líderes militares prefieren integrar en sus fuerzas a las tropas enemigas antes que combatirlas; lo cual constituye una forma rápida y sencilla de vencer al enemigo a base de sustraerle recursos humanos, tal y como pudo comprobar Filkins (2009).

Las críticas hacia la cultura afgana se extienden hacia la forma que tienen los varones de relacionarse entre sí o de adornar sus pertenencias:

> "*Luego les encanta adornar las cosas, son muy raros. Son así, mariquitas, entre ellos. Y son frikis, cutres salchicheros, más que los gitanos*" (Inf. 09.EA.OP.01).

Este relato se refiere, por un lado, a la costumbre de los hombres afganos de caminar de la mano, reprobada socialmente en Occidente; y, por otro lado, a la tradicional forma de adornar sus vehículos, pertenencias o su vestimenta. Los afganos emplean una gran carga ornamental, frecuentemente con colores llamativos que en Occidente se

consideran femeninos. También critican costumbres como la de vender a las niñas para casarse, el uso de *burka* en la mujer o las reticencias a cambiar su forma de vida:

> "*Partiendo de la base de que un pueblo no quiere cambiar […]. No quieren cambiar, siguen anclados en el año de la Cochinchina. […]. El mundo islámico está muy mal, porque sigue anclado en el año setecientos. Y todos sus pensamientos son para lo mismo*" (Inf. 07.EA.OP.01).

Algunas de estas valoraciones, como veremos, no son exclusivas de esta tendencia, como el considerar que se encuentran anclados en la Edad Media, que está generalizado a los soldados de las tres tendencias descritas en esta tesis. Sin embargo, en los demás aspectos analizados, el resto de soldados no incide o lo hace de una forma más comprensiva, como veremos después.

No obstante, también hay lugar para apreciaciones positivas hacia la población afgana. En general suelen mostrar una gran aceptación hacia los niños, porque los consideran al margen de las decisiones de los mayores, y también respetan la gran dureza del afgano. Este factor es coherente con el respeto al sacrificio que defienden los soldados con vocación hacia el combate:

> "*Los afganos son un pueblo de gente muy dura. Yo he visto a la gente de los mercadillos, he visto a niños con sandalias en invierno y sin calcetines y yo pelado de frío diciendo: 'la madre que los parió'. Son gente muy dura*" (Inf. 07.EA.OP.01).

En cuanto a las reacciones frente a los peligros del entorno, en nuestro estudio no hemos encontrado expresiones claramente partidarias de respuestas bélicas contra las acciones adversas de la población. En parte, porque los soldados españoles en general cuentan con una mayor facilidad para la empatía, al menos en comparación con sus homólogos estadounidenses como refleja González Alcantud (2013). Y en parte porque los ejércitos occidentales, incluido el de Estados Unidos, han aprendido de los errores cometidos en lugares como Somalia y en la actualidad cuidan más sus formas. Por consiguiente, los soldados entrevistados no muestran una especial beligerancia ni siquiera cuando son sometidos a hostigamientos, como se desprende del siguiente relato:

"*Cuando la entidad de las personas que nos atacan es superior en número y en fuerza de capacidad de respuesta, sacamos un avión, […] y a partir de ahí lo que haríamos serían unas determinadas maniobras. Unas determinadas fases del combate, por el cual, la última instancia sería el lanzamiento de armamento. Podemos empezar haciendo unas pasadas, podemos pasar haciendo lanzamiento de bengalas, podemos hacer ruido para ver si él se va. Si no se va, es cuando se pasaría a la fase crítica. ¿La fase crítica qué es? Que el avión suelta su armamento y nosotros le decimos dónde, cuándo y cómo. Para evitar cualquier tipo, cualquier tipo de daño colateral*" (Inf. 05.EA.OP.01).

Como se puede comprobar, las tropas de la misión tienen asumida la limitación en el uso de la fuerza, incluso cuando están recibiendo ataques[241]. Por tanto, pese a que los soldados incluidos en esta categoría cuentan con el mayor grado de alejamiento hacia la población, aun así son conscientes de que deben responder a las hostilidades de una forma contenida para evitar bajas indeseadas y, subsecuentemente, aumentar el rechazo entre la población, tal y como afirma este otro soldado:

"*[…] En el momento en que fallas una vez y matas a un tío que no era talibán, toda su familia se pone a favor de los talibanes. Con lo cual es muy difícil. ¿Por qué? porque es muy difícil no fallar. Ellos están haciendo su vida, están en su sitio, están en su pueblo, y piensan como tú si estuvieras en tu casa. '¿Tú vas a venir a mí a echarme de mi casa? voy a hacer mi vida y tú peléate con quien te tengas que pelearte'. Imagina que vas tú por ahí y te matan a tu hijo*" (Inf. 07.EA.OP.01).

Así, uno de los rasgos generalizados de los soldados españoles, incluidos los institucionales, es la contención en el uso de la fuerza, a pesar de que el combate es para estos últimos la expresión máxima de su actividad militar, como hemos demostrado en anteriores apartados. Lo que podemos entender en virtud de los datos es que estos militares han encontrado satisfacción en misiones como la de Afganistán, al constituir una forma de aplicar su adiestramiento para el combate. Y aunque han tenido que adaptar los procedimientos a los nuevos escenarios, en los que se exige un uso limitado

[241] Cuando hablamos de "hostigamientos" nos referimos a acciones de combate a pequeña escala, desarrolladas por grupos reducidos de insurgentes, con fuego de fusiles o lanzagranadas. Se trata de actos de gran violencia, pero limitados tanto en espacio como en el tiempo.

del fuego, entienden que estas misiones constituyen la mejor oportunidad que van a tener de poner a prueba sus capacidades para el combate. Estos soldados, que ingresaron en unidades operativas con clara vocación hacia el combate, se han adaptado a los nuevos tiempos y han sabido encontrar en las nuevas operaciones la satisfacción de realizar misiones reales, de aplicar lo aprendido durante años.

En términos objetivos, en cuanto a este aspecto, los soldados de la categoría institucional no se diferencian de los que vamos a analizar poco después, agrupados bajo la tendencia posmoderna, pues unos y otros encuentran satisfacción en la realización de estas operaciones y aceptan la restricción de la fuerza en los combates. Sin embargo sí se diferencian a un nivel subjetivo, pues los posmodernos ingresaron cuando los nuevos procedimientos ya estaban instaurados y, por ende, forman parte de su mentalidad; mientras que los institucionales han tenido que renunciar a sus antiguas aspiraciones y adaptarse a una nueva forma de trabajar. Allaire y Firsirotu (1992: 29) llaman a esta forma de actuar como "*metacultural*", cuando el individuo entiende la cultura de la organización, pero no llega "*a implicarse emocionalmente*" con ella. Es decir, su forma de actuar está adaptada a los imperativos de la organización, pero su tendencia interior es contraria a ella. Estos individuos ocultan o reprimen sus inclinaciones culturales para integrarse con el resto de compañeros, pero disienten en diversos aspectos con la organización.

Respecto a las expectativas que tienen los soldados institucionales entrevistados sobre el desarrollo de la misión, se puede argüir que está condicionada por la visión negativa que tienen sobre la cultura y la población de Afganistán. Esto es, consideran que todo el trabajo de la misión internacional no va a cambiar nada o muy poco en el pueblo afgano:

> "*Que aquello yo le calculo, viendo la evolución, viendo todo, que aquello yo creo que jamás en la vida se podrá occidentalizar*" (Inf. 05.EA.OP.01).

Relatos pesimistas como el anterior son frecuentes entre los soldados de esta tendencia. Consideran que la población afgana no quiere cambiar y, por consiguiente, la misión no va a alcanzar sus objetivos.

A partir de todo lo expuesto hasta aquí, queda constatado que los soldados con tendencia institucional estructuran el entorno social en categorías predecibles que les permiten tomar decisiones con celeridad. Este rasgo deriva de su antigua preparación para el combate, en el que obligatoriamente debían considerar la existencia de un enemigo, siquiera imaginario, al que hacer frente. Las nuevas misiones resultan más complicadas porque en muchos casos no existe un enemigo visible al que combatir. Ese enemigo puede ser cualquier ciudadano que realiza una acción insurgente o terrorista, y después regresa a su vida habitual. Como demostraron Miller y Moskos (1995), la instrucción para la guerra incita a la percepción de la población local de forma global, sin atender a matices. Esto hace que los soldados instruidos para las operaciones de guerra culpen a toda la población de las acciones de grupos aislados. No obstante, en el caso que nos ocupa, el duro adiestramiento a que se someten los soldados les permite desenvolverse por la zona de operaciones siguiendo las consignas establecidas para toda la misión, de hacer un uso contenido de la fuerza. Sin embargo, las percepciones negativas sobre los afganos pueden obstaculizar las relaciones con la población.

7.3.2. Tendencia ocupacional

La segunda tendencia que hemos estudiado la siguen los militares de apoyo, tanto del Ejército de Tierra como del Ejército del Aire, en términos coincidentes con los anteriores aspectos analizados en los apartados precedentes. Los soldados ocupacionales desempeñan profesiones especializadas, equivalentes a otras civiles, por lo que encuentran su identificación con quienes desarrollan su mismo oficio, tanto si son civiles como militares. Lo cual hace que el sentimiento de pertenencia a una unidad militar sea muy reducido o inexistente. Al contrario que sus compañeros institucionales, estos soldados no desempeñan funciones vinculadas directamente con el combate, sino que suelen permanecer en una segunda línea, normalmente en bases o acuartelamientos grandes, cumpliendo funciones de apoyo como el mantenimiento de armamento o la preparación del equipamiento de sus compañeros expedicionarios.

En consecuencia, el contacto entre estos militares y la población local de las misiones queda limitado al que mantienen con el escaso personal local que trabaja en las instalaciones de la misión, realizando tareas de limpieza, pequeñas obras o vendiendo en

mercadillos. Por lo cual, las percepciones que tienen los soldados ocupacionales de la población afgana están basadas en estereotipos imitados de sus compañeros institucionales.

No obstante, cuando la misión avanza y los contactos se suceden, los soldados de esta tendencia muestran menos rechazo hacia la población que los institucionales. Al margen de los estereotipos y la desconfianza inicial, se prestan con mayor facilidad a la relación con los afganos, como se refleja en el siguiente testimonio:

> "*Yo los recuerdo allí en combustibles. El que echaba el surtidor era un afgano, se llamaba Harun. Buena gente. Hablaba español estupendamente, como tú, como yo. Y como también nos llevábamos estupendamente con los de combustibles, hicimos alguna comida allí y eso, y la verdad es que era muy agradable. Alguna de las veces llevó él comida de la suya que hacía su mujer y la llevó para probar la comida de allí, y era muy buena gente. De Harun es de quién más me acuerdo*" (Inf. 08.EA.AP.01).

Respecto a la percepción que tienen sobre la cultura afgana, cabe decir algo parecido. La escasa información recibida y la limitación en los contactos con la población redundan en una visión estereotipada. En el siguiente fragmento se puede apreciar esta visión, que es compartida con los compañeros institucionales:

> "*Allí están en la Edad Media. Eso es... Aquello está en la Edad Media, pero con mejor armamento y eso, pero es lo mismo. La organización es muy parecida a la Edad Media. Allí, los señores feudales, llámalos señores de la guerra, que es lo mismo*" (Inf. 08.EA.AP.01).

Así mismo, estos soldados también critican aspectos de la cultura afgana que reprochaban los soldados de la anterior tendencia, como la posición que ocupan las mujeres:

> "*Porque allí las mujeres no pintan nada absolutamente, […] van tapadas con los burkas, solo las puede ver el marido, tal. Bueno, es alucinante aquello. La vida de las mujeres allí, prácticamente, pues no existen*" (Inf. 01.EA.AP.01).

Esta visión de conjunto no se deriva de una preparación *ex profeso* para la guerra, como sucede con los soldados institucionales, en la que es importante tener una visión homogénea de un enemigo para hacerle frente, sino de la falta de conocimiento en profundidad de la cultura local. No obstante, como sucede con el anterior aspecto, una vez que entran en contacto con la población, muestran respeto hacia sus costumbres, como podemos comprobar en este relato sobre un afgano:

> "*Él, lo que más quería era: muchas mujeres, mucho hijos. Luego, al final, los hijos son los que cuidan a los padres. Él estaba cuidando a sus padres, los tiene en casa, allí no tienen un sistema como le tenemos aquí de pensiones. Y son los hijos los que luego al final, a los mayores les cuidan. Entonces, siempre estaba pensando en muchas mujeres para tener muchos hijos. Para que, por lo que él decía, la mujer costaba de cinco a seis mil dólares. Otro compañero se tuvo que ir a Irán a comprar a la mujer que era más barata. Sí es curiosísimo, eh, es curiosísimo*" (Inf. 02.EA.AP.01).

Como argumenta González Alcantud (2013) es necesario impartir lecciones de cultura a los soldados para hacerles comprender las razones subyacentes que esconden las costumbres locales de las poblaciones donde se desplazan los contingentes, y no limitarse a enseñar un "tratado de buenas maneras" para evitar gestos o actitudes ofensivos hacia su cultura[242]. Esto último es lo que se está haciendo con el personal operativo, pero en el caso de los soldados de apoyo, la instrucción en este sentido es aún más limitada, como expone este soldado:

> "*Pero yo creo que es un poco escaso. […] la preparación para ir a un sitio de esos. Poco escaso en el sentido de que te daban clases de materias así, muy a rasgos grandes, digamos, para que te hicieras un poco la idea. En situaciones, digamos que pudieran pasar. […] Pero bueno, te preparan digamos un poco, psicológicamente, más que otra cosa. Digamos que te mentalizan en esa semana de dónde vas a ir y de más o menos lo que te vas a encontrar […]. Que te vas a un país extraño, a un campamento, en el que el riesgo es alto y tal*" (Inf. 01.EA.AP.01).

[242] A cada soldado operativo le proporcionan un pequeño manual, conocido como "manual de área", que contiene la información imprescindible para desenvolverse por Afganistán, como las etnias existentes, las palabras o frases más usadas o consejos para no ofender a la población.

Continuando con las reacciones a los peligros del entorno, los soldados de apoyo experimentan una desconfianza inicial hacia toda la población, originada, del mismo modo, por su falta de información sobre el entorno de la misión. Ese desconocimiento se traduce en una sensación de amenaza difusa:

> "*Veía amenaza por todos los lados. 'Madre mía, aquí van a pegar un pepinazo o aquí se salta una valla el colega este y nos pasa a todos a cuchillo y no se entera nadie'. Y al principio estás un poco preocupado por eso*" (Inf. 06.EA.AP.01).

Con el paso del tiempo la desconfianza disminuye y se facilitan las relaciones con los ciudadanos, siempre limitadas a aquellos que trabajan en el interior de las bases.

Finalmente, en cuanto a las expectativas sobre los resultados de la misión, se puede decir que son más positivas que las presentes en los soldados institucionales, aunque aún abunda en esta tendencia el escepticismo:

> "*En cuanto esta gente de la OTAN se vaya de allí, van a estar otra vez igual. Yo creo que, cuando yo estuve, eso lo aprecié de esa forma y creo que va a ser así. Ojalá me equivoque, pero ahí hay gente que no le interesa, empezando por los que mandan allí*" (Inf. 01.EA.AP.01).

Sintetizando los elementos principales de esta tendencia, respecto de la población local de la misión, puede afirmarse que muestran menor rechazo que los soldados institucionales y aunque comparten con ellos algunos estereotipos culturales sobre Afganistán, en general se muestran más abiertos a establecer relaciones con los ciudadanos autóctonos. Esta tendencia se caracteriza por la desconfianza inicial, seguida de un mayor acercamiento y apertura hacia otros colectivos, como el representado por la población afgana. En cierta medida, esta tendencia es asimilable a la estrategia humanitaria que describen Miller y Moskos (1995), sin embargo, tal y como vamos a comprobar en seguida, hay otra categoría de soldados que coincide de una manera más rotunda con los parámetros de esa estrategia.

7.3.3. Tendencia posmoderna

La tercera tendencia encontrada, siguiendo con el presente eje temático sobre percepciones sobre la población local, está formada por soldados integrados en unidades operativas, igual que sus compañeros institucionales; pero a diferencia de ellos, han entrado a formar parte de esas unidades en una época posterior. Esa incorporación más tardía a las unidades operativas ha permitido que su adiestramiento esté orientado prioritariamente hacia operaciones de paz, algo que no sucede con sus compañeros más antiguos, que recibieron instrucción bélica cuando se unieron a las fuerzas armadas, antes de que las misiones de paz fuesen una realidad consolidada en España. Esta formación para misiones de paz no excluye la instrucción de combate pero, de forma paralela, se enseña a hacer un uso contenido de la fuerza, similar al que ponen en práctica los cuerpos policiales (Janowitz, 1990).

La estrategia humanitaria de Miller y Moskos (*Op. Cit.*) se define por una actitud comprensiva hacia la población local y por la ausencia de los estereotipos y el rechazo que muestran otros soldados. Esta actitud se manifiesta en la empatía hacia los ciudadanos y en la discriminación entre los elementos violentos y el resto de la población. La cual facilita la colaboración de la población con las fuerzas de la misión y el consecuente alejamiento de los insurgentes, mediante lo que posteriormente se conocería, en círculos políticos y militares, como "*ganarse las mentes y los corazones*"[243] de la población. Una estrategia basada en ganarse a la población acercándose a sus necesidades e intereses, para lograr su colaboración contra los insurgentes. Esa estrategia no es novedosa, como se deduce de la obra de Rangel (2001), pero sí ha cobrado valor en las últimas décadas, cuando, a partir de los fracasos obtenidos en las guerras de Afganistán e Irak, se recurrió a la estrategia de "concienciación intercultural", descrita con anterioridad.

El soldado que aquí hemos convenido en llamar posmoderno, siguiendo a Moskos, Williams y Segal (2000), es el que más se acomoda a este uso de la violencia al modo de las fuerzas policiales, en los términos que describe Janowitz (1990: 522):

[243] Esta frase se atribuye al general británico Sir Gerald Templer, quien luchó contra la insurgencia en Malasia (Rangel, 2001), consciente de que necesitaba el apoyo de la población para ganar la guerra.

> "*El uso de la fuerza en las relaciones internacionales se ha modificado tanto que resulta más adecuado hablar de fuerzas policiales que militares. El concepto policial ofrece una continuidad con anteriores experiencias y tradiciones militares, pero también una base para la adaptación radical de la profesión. La institución militar se convierte en una fuerza policial cuando esta continuamente preparada para actuar, comprometida a ejercer un uso mínimo de la fuerza y cuando aspira a establecer relaciones internacionales viables y no se empeña en la victoria, porque ha incorporado una postura militar protectora*".

Aunque el estudio de Miller y Moskos (1995), llevado a cabo con soldados estadounidenses, no describe al soldado posmoderno respecto a su posicionamiento hacia la población local, por tratarse de un fenómeno posterior, las conclusiones respecto a lo que llaman "estrategia humanitaria" es congruente con la tendencia posmoderna que describirían posteriormente Moskos, Williams y Segal (*Op. Cit.*).

Los datos al respecto son suficientemente consistentes como para reafirmarnos en esta aserción. Los soldados integrados en unidades operativas, como la BRIPAC, La Legión, el EZAPAC o el EADA, que ingresaron en ellas a partir de la época en que las operaciones de paz eran una realidad consolidada en las Fuerzas Armadas españolas, responden al perfil humanitario de Miller y Moskos (1995). Respecto a este eje temático se puede decir que no existe un abismo tipológico entre unas tendencias y otras, como venimos demostrando. La ocupacional muestra incipientes rasgos humanitarios en sus relaciones con la población afgana, e incluso en la tendencia institucional se vislumbran esbozos humanitarios, principalmente hacia los niños afganos. La facilidad de los soldados españoles para establecer buenas relaciones con los pueblos autóctonos donde desempeñan misiones de paz ha quedado reflejada en numerosas obras (Polica, 2004; García García, 2009; González Alcantud, 2013). Los militares de otros países, como Reino Unido o Estados Unidos, tienen mayores dificultades para empatizar con los ciudadanos locales. Las palabras de García Sánchez (2006: 346-347) son esclarecedoras al respecto:

> "*El ejército estadounidense […], tiene el problema de no mezclarse con la cultura en la que habita. El ejército se desplaza con una parte de su país, es, en verdad, un trozo de los EE.UU. reproducido en miniatura para que los soldados*

se sientan como en casa y, por lo tanto, sigan viviendo en los EE.UU. aunque se encuentren en medio de Japón, Afganistán o Kosovo. Con ello, la posibilidad de entender la cultura en la que se desenvuelve su misión, es más remota y la posibilidad de crear un conflicto cultural o comparativo con la población local, mayor".

Sin embargo, son los soldados posmodernos quienes integran en mayor medida la vocación humanitaria, gracias a que se han instruido para el desempeño de operaciones de paz como prioridad de su profesión militar. Son los únicos militares verdaderamente motivados hacia este tipo de misiones y, por tanto, son los que encuentran mayores cotas de satisfacción en todos los aspectos inherentes a ellas, como la colaboración con otros ejércitos nacionales e internacionales, o la relación con la población autóctona. Estos soldados han asumido que la relación con la ciudadanía es un componente esencial del éxito de la misión, por lo que se ha convertido en una conducta asimilada, al contrario de lo que sucede con quienes la realizan por imposición.

Así pues, estos militares son los que muestran mayor respeto y acercamiento hacia la cultura local de la misión y los que protagonizan mayores acercamientos a la población. Muchos de estos soldados guardan comida o bebida para dársela a los ciudadanos afganos que encuentran en sus salidas, especialmente a los niños. Aunque, en este caso, no es una actitud exclusiva de la tendencia posmoderna, pero sí es aquí donde se encuentra generalizada. En el siguiente relato encontramos un ejemplo:

"*[…] Hay gente que cuando van a salir, pues en el desayuno, pues coge más galletas y se las echa al bolsillo. Y cuando para y se le acerca un niño, le da un paquetillo de galletas*" (Inf. 03.EA.OP.02).

Pese a que es prescriptivo mantener una relación respetuosa con la población, hay conductas humanitarias que surgen a iniciativa de los propios soldados, como reconoce el anterior soldado:

"*Pero es cierto que también entra dentro de ti, que también tú, pues quieras relacionarte, sin descuidar tu tarea o tu misión, sin descuidarla, pues que quieras relacionarte un poco. Quieras, no sé, darles tu chocolatina o tu botellín*

de agua a un niño que pasa, o que se te acerca con curiosidad" (Inf. 03.EA.OP.02).

También tienen interés en hacerse fotos junto a ciudadanos afganos, algo difícil de encontrar en otras tendencias, como hemos visto. En las imágenes 15 a 18, que acompañan los siguientes párrafos, se puede observar la facilidad que los soldados de esta tendencia muestran para entrar en contacto con la población afgana.

Los propios soldados reconocen que hay otros compañeros a los que no les gusta que se le acerquen ni siquiera los niños afganos, continuando con el militar del último relato:

"*Hay compañeros pues que no les gusta, y en cuanto ven que se acerca alguien: 'boro boro' 'fuera' 'venga, largo de aquí, tal'. Y hay gente, pues que no, que los controla un poquillo, ven que no son una amenaza y bueno, los dejan que se acerquen un poco. A lo mejor les hacen alguna gracia o algo, les silba así con las manos, a ellos les resulta curioso, o les hace alguna carantoña y les llama mucho la atención*" (Inf. 03.EA.OP.02).

Otro aspecto que incide en la tendencia humanitaria de estos soldados posmodernos es la actitud pacificadora que mantienen. Al contrario de la tendencia institucional, más inclinada hacia la demostración de fuerza, en esta hay una clara posición a favor de la pacificación. Así mismo, critican la actitud de aquellos que presumen de sus acciones de combate, en las que ha habido pérdida de vidas. En el siguiente relato se puede encontrar esa actitud:

"*Yo he estado allí y si he podido poner paz entre un afgano y un español, lo he hecho. Si he podido intermediar entre dos personas para que no lleguen a un conflicto lo he hecho*" (Inf. 04.EA.OP.02).

Imagen 15. Soldado español con ciudadanos afganos.

Fuente: informante de este estudio.

Además, el personal integrado en esta tipología es el único que ha exhibido muestras de empatía hacia la población autóctona. La empatía es un aspecto crucial que define la actitud "humanitaria" de los soldados, en la terminología de Miller y Moskos (1995), frente a la "guerrera", que permite a un individuo ponerse en el lugar de otro. Esta actitud está ausente en el personal guerrero, que para alcanzar sus objetivos de victoria debe considerar al enemigo como "diferente" y poder, así, combatir contra él sin sentir lo que él siente. Al contrario, el personal militar posmoderno que hemos entrevistado se distingue por su capacidad de comprender los motivos del otro, como queda expresado en el siguiente relato.

Imagen 16. Soldados españolas con ciudadanos afganos[244].

Fuente: III Bandera Paracaidista Ortiz de Zárate.

"*Hombre, yo también me pongo en el lugar de ellos y por mucho que a ti no te guste, de pronto ves una columna con veinte o treinta vehículos blindados, armados hasta los dientes, por mucho camión de trigo que traigan. Y dices 'Bueno, pues ya se irán ¿no? ¿Qué voy a hacer? Ya se irán' Quizá de ahí vengan las miradas de recelo, de desconfianza y tal. Como diciendo '¿todo esto para traer un camión de mantas? venga, ya. ¿Cuándo es el momento en el que le prendéis fuego al pueblo, secuestráis a los niños y violáis a las mujeres?' Claro que ellos también, no es lo mismo la mentalidad que podamos tener nosotros ¿no? y el concepto que podemos tener sobre las autoridades al que puedan tener ellos. ¿Qué concepto pueden tener?, incluso de la propia autoridad, que de todos es sabido que la propia autoridad afgana pues muchas veces extorsiona y los amenaza. Y de ahí, entonces, llega medio ejército y dicen 'madre mía, ¿que vienen a traernos mantas? No, vienen a secuestrar a los niños. Necesitan esclavos'*" (Inf. 03.EA.OP.02).

[244] Hemos pixelado el rostro de los soldados españoles que no forman parte de este estudio.

Imagen 17. Soldado español con niños afganos

Fuente: informante de este estudio.

Respecto a las percepciones hacia la cultura local, también encontramos en esta tendencia un mayor interés por conocerla y aproximarse a ella[245]. Este interés coincide con la motivación aventurera que reflejábamos en el primer apartado de este capítulo:

> "*Pero bueno, como experiencia es divertido. Llegar a un sitio donde casi todo es nuevo, las costumbres son nuevas, la cultura es totalmente distinta, parece que retrocedes en el tiempo cuando llegas allí, lo ves todo Edad Media, todo muy rústico, artesano. Es bueno saber que existe, es bueno estar allí, verlo con tus propios ojos. [...] Allí, aún se mantiene el régimen medieval, por arraigo, la mujer, la forma de vivir, el comercio, el trueque. Es bueno extrapolar, esa cultura aquí*" (Inf. 04.EA.OP.02).

[245] Sirva como ejemplo de este interés el caso de uno de nuestros informantes, que había leído varios libros para conocer mejor la cultura afgana, y que, además, nos obsequió con un *burka* y un pañuelo típico de aquel país.

Imagen 18. Soldados españoles con ciudadanos afganos

Fuente: informante de este estudio.

En cuanto a las respuestas ante los peligros del entorno, en general, puede decirse que entre estos soldados no existe una inclinación hacia una mayor exhibición de potencial bélico, tal y como demandan sus compañeros institucionales. Aunque tampoco debe entenderse esto como un rechazo a la presencia de armas en la zona de operaciones. Los soldados de unidades operativas son adiestrados a conciencia en instrucción de combate durante los periodos que median entre misiones. Ellos saben que la región donde están desplegados es una zona conflictiva en la que necesitan estar preparados para reaccionar ante cualquier agresión y defienden la instrucción que reciben, pero se trata de una instrucción basada en la contención del fuego:

> "*Simulamos situaciones en las cuales uno tiene que mantener la calma. O que por lo menos te parezcan, qué se yo, algo normal a lo que tú podrías encontrar, que podría suceder. Para reaccionar de una manera que te des seguridad tú y te den seguridad tus compañeros. […]. La reacción idónea para esa situación. No desesperarse, no perder el control, no perder la calma, y cosas así*" (Inf. 15.ET.OP.02).

Como hemos reflejado antes, la tendencia institucional no se caracteriza por una inclinación hacia la violencia, pero sí por defender la ostensión de la fuerza propia. Al contrario, dentro de la tendencia posmoderna no hemos encontrado manifestaciones en este sentido, pues han asumido la contención del fuego como algo inherente a operaciones como la estudiada.

Sobre las expectativas que tienen los soldados posmodernos sobre los efectos de la misión, puede decirse que es sensiblemente más positiva que la que mostraban los miembros de las otras categorías, como se desprende de sus relatos:

> "*[…] Creo que lo que más les está beneficiando son las vías de comunicación y los medios para transportar, las acequias y medios de irrigación, son lo que más está beneficiando*" (Inf. 03.EA.OP.02).

Los soldados de esta tendencia creen que la misión está siendo positiva para la población y tienen expectativas favorables hacia el desarrollo futuro. Valoran aspectos como la reconstrucción de infraestructuras, o el adiestramiento de las fuerzas policiales y militares afganas por parte de equipos militares de la misión:

> "*Y en esta última misión pues se nota mucho la cohesión que hay en el ANA, el ejército nacional de allí, y el ANP, la policía de allí, bastante cohesión. Se les ve más integrados, más disciplina a la hora de ellos formar y colocarse, que antes era un despelote, aquello era cada uno a su cuento. Y ahora tienen una formación, se rigen por unos cuadros de mando, uniformidad ya todos igual, casco, chaleco, han cogido un ritmo, que a la vista pues parecen algo, que a lo mejor no lo son del todo. Pero a los que hemos visto desde atrás, pues parecen otra cosa ya*" (Inf. 10.ET.OP.02).

En suma, los soldados de esta tendencia son los que muestran una vocación bien definida hacia las operaciones de paz, se relacionan con la población desde una posición de apertura, coincidente con la estrategia humanitaria de Miller y Moskos (1995), mostrando empatía hacia los ciudadanos, interesándose por su cultura, solucionando los conflictos ocasionales de forma pacífica y, llegado el caso, haciendo un uso restrictivo de la fuerza para repeler una agresión, para evitar bajas a personas no relacionadas con

las acciones hostiles. Además presentan una visión positiva sobre los logros alcanzados y las expectativas hacia el futuro.

A partir de lo mostrado hasta aquí, en este capítulo, podemos delimitar las tres tendencias culturales encontradas entre los soldados españoles que han cumplido misión en Afganistán, que era nuestro **objetivo general**. También vamos a describir los elementos que tienen en común estas subculturas militares; qué relación guardan entre sí, dentro de la organización; y qué función cumplen dentro de las Fuerzas Armadas.

Las tres tendencias que hemos descrito en este capítulo coinciden, *grosso modo*, con las tipologías que describen Moskos, Williams y Segal (2000) y Battistelli (1997), las cuales han surgido en un entorno histórico determinado, y hoy conviven en el seno de las Fuerzas Armadas españolas.

La primera tendencia cultural encontrada, que hemos convenido en denominar "institucional" siguiendo a Moskos (1991), fue la cultura predominante en nuestros ejércitos hasta la Transición, y hoy convive con las otras subculturas militares que le han restado un importante espacio. Los soldados de nuestro estudio que responden a esta tendencia pertenecen todos a unidades vinculadas al combate, u operativas, tanto del Ejército de Tierra como del Ejército del Aire, e ingresaron en las Fuerzas Armadas cuando las operaciones de paz aún no representaban una de las prioridades de la institución militar, hasta mediados de la década de 1990. Aunque algunos de estos rasgos también se encuentran esbozados en otros soldados. Para los soldados institucionales el sentido de su profesión se encuentra en el sacrificio altruista por los demás y por su nación. Sus grandes motivaciones coinciden con las que anunciaba Battistelli (1997): realzar la imagen de su país y realizar acciones útiles para los demás. Además, nosotros hemos añadido otra, íntimamente relacionada con las anteriores, que es el reconocimiento social de pertenecer a una Unidad prestigiosa por su experiencia en misiones. Aunque no muestran una propensión clara hacia la guerra, sí son partidarios de hacer exhibiciones de fuerza, tanto para disuadir a los posibles enemigos como para ensalzar la imagen de su Unidad. A pesar de que han aprendido a hallar aspectos favorables en las operaciones de paz, muestran reticencias si no encuentran un beneficio claro hacia la nación. En todos los casos, la motivación de estos militares subordina el individuo al colectivo. Como reflejaba Fernández Segado (1986: 70):

"*Si efectuamos una reconsideración final, podemos advertir cómo las diversas misiones que hoy cumplen los Ejércitos pueden –y deben– subsumirse en una específica* vocación de servicio *a la comunidad*".

La relación que guardan los soldados institucionales con el resto de personal de la misión está estructurada en círculos de proximidad, donde sus compañeros directos, con los que trabajan y conviven antes de partir de misión, son considerados como miembros de su familia. Guardan hacia ellos un gran afecto y protección, porque se conocen en profundidad y están habituados a trabajar en situaciones extremas, por su sacrificio y peligro. Por ese motivo desconfían de todo aquel militar que no pertenece a su círculo, porque ignoran sus potencialidades para ayudar a combatir una amenaza en grupo. Así, tienden a rechazar a quienes no pertenecen a su Unidad o Ejército, en tanto no los conozcan de antemano, con los cuales rivalizan en prestigio. Del mismo modo, con los militares de otras naciones la rivalidad es notablemente superior, debido al sentimiento patriótico que mueve a estos soldados.

Los militares de esta categoría se formaron para defender la patria de enemigos externos, fácilmente distinguibles, en una eventual guerra entre Estados. Por consiguiente, tienden a estructurar el ambiente en categorías comprensibles, como "amigo-enemigo" o "nosotros-ellos", que les facilita la identificación de amenazas y la preparación de la respuesta armada. Esta circunstancia dificulta las relaciones con las poblaciones locales donde se desarrollan las operaciones. En consecuencia, desconfían de los ciudadanos autóctonos, tienden a percibir amenazas de forma generalizada, muestran rechazo hacia la cultura local y son pesimistas respecto a los efectos que las tropas internacionales pueden tener sobre la población.

La segunda tendencia que hemos analizado, que a grandes rasgos coincide con la tipología "ocupacional" de Moskos (*Op. Cit.*), se encuentra presente entre los soldados destinados en unidades de apoyo del Ejército de Tierra y del Ejército del Aire. Esta tendencia surgió en España a partir de la Transición, como respuesta a la demanda de profesionalización y convergencia con el resto de instancias civiles (Martínez Paricio y Díaz Castro, 2002). Se caracteriza por el alejamiento de la primera línea de combate y por un alto grado de especialización técnica en ámbitos equiparables a oficios civiles, en lo que Janowitz (1990) denominaba "*civilinización*". Los soldados que siguen esta tendencia, al contrario que sus compañeros institucionales, se mueven más por

compensaciones individuales y materiales, como la adquisición de nuevos conocimientos, el enriquecimiento del currículo o la gratificación económica. En general no encuentran gran satisfacción en la realización de operaciones de paz, salvo por las compensaciones mencionadas, aunque el recuerdo de la misión para ellos es siempre positivo. Estos soldados generalmente prefieren la estabilidad del trabajo en sus unidades de origen que la incertidumbre de las operaciones exteriores.

A la hora de relacionarse con el resto de militares de la misión no categorizan ni clasifican de forma apriorística, como hacían los anteriores, sino que valoran individualmente a cada persona. Por ese motivo la relación que guardan con sus compañeros más directos es sensiblemente más distante que la que mantienen los institucionales. Como contrapartida tienen una mayor facilidad para establecer lazos con miembros de otras unidades, ejércitos o países, que propicia el trabajo en grupos mixtos o internacionales.

Del mismo modo, la aproximación a los ciudadanos autóctonos resulta más sencilla para estos militares, ya que no parten de categorías preestablecidas. No obstante lo cual, el escaso contacto que mantienen con la población hace que adopten patrones e interpretaciones de los institucionales, como el rechazo hacia su cultura, la percepción aumentada del peligro o el pesimismo hacia el resultado de la misión. Si bien, estas percepciones mejoran significativamente en ellos cuando avanza la misión o cuando aumenta el contacto directo con los lugareños.

Y la tercera tendencia observada en nuestro grupo de estudio se corresponde con la tipología que Battistelli (1997) y Moskos, Williams y Segal (2000) denominan "posmoderna". Esta subcultura militar es consecuencia de las nuevas demandas nacionales e internacionales de una mayor intervención en conflictos y catástrofes fuera de las fronteras nacionales. Tiene un carácter híbrido (Moskos, 1991), al tomar elementos tanto del modelo institucional como del ocupacional. Los soldados que pertenecen a esta subcultura se guían también por motivaciones altruistas, como los institucionales, pero a diferencia de ellos amplían su horizonte más allá de las fronteras nacionales. Se mueven por un espíritu aventurero, observable en su anhelo de conocer nuevos lugares y nuevas culturas, y por el deseo de vivir experiencias con sentido, como realizar tareas humanitarias. Son, pues, los soldados mejor adaptados a las operaciones de paz y los únicos que muestran una clara vocación hacia ellas sin perder su carácter de

militares preparados para el combate. Caforio (2001) se refiere a este tipo de militares como “flexibles”, por su carácter adaptativo a diferentes entornos de operación.

Su carácter híbrido se pone de manifiesto en la relación que mantienen con el resto de tropas de la misión, toda vez que conservan la cohesión grupal de los institucionales con sus compañeros más próximos, pero, por otra parte, tienen una gran facilidad para establecer vínculos con los miembros de otras unidades, ejércitos nacionales o contingentes extranjeros. Como hemos dicho, se trata de soldados preparados específicamente para misiones de paz y cuentan con habilidades para el trabajo conjunto con otros cuerpos o tropas internacionales.

Finalmente son los que mantienen una relación más próxima con la población local, en comparación con los de otras tendencias. Estos soldados se predisponen a establecer buenas relaciones con los ciudadanos y a prestarles su ayuda, movidos por su espíritu humanitario. Tienen una percepción más comprensiva y respetuosa de su cultura, se esfuerzan por entender los motivos subyacentes de sus costumbres desde la empatía, y son los que perciben menos peligro en el entorno. Además son quienes valoran con mayor optimismo los resultados de la misión sobre el pueblo.

En consecuencia de lo anterior, la organización militar que hemos estudiado se caracteriza por la presencia de tres grandes subculturas o tendencias culturales que presentan diferencias entre ellas, pero también comparten aspectos culturales. Aunque hemos enfatizado las diferencias entre tendencias, ello no es óbice para que existan rasgos comunes a miembros de distintas tendencias o incluso a todos ellos. Sin embargo, las diferencias entre tendencias son lo suficientemente consistentes como para incidir en su análisis, en aras de una descripción cultural de la organización estudiada.

Una buena forma de evidenciar esas diferencias consiste en analizar cómo se relacionan entre sí miembros de distintas corrientes culturales. Así, la relación entre soldados institucionales y posmodernos, que comparten espacio en unidades operativas, no es problemática, aunque los segundos sí discrepan en algunos aspectos, como la relación distante de los primeros hacia la población local. No obstante, por encima de esas discrepancias se sitúa la cohesión grupal y la dependencia mutua para afrontar amenazas. Todos los soldados operativos, al margen de su tendencia, reciben un mismo adiestramiento, comparten experiencias, espacios y riesgos. Por eso, la relación que

guardan entre ellos es virtualmente familiar, especialmente por parte de los militares institucionales.

La relación más fría es la que establecen institucionales y ocupacionales, debido a que estos últimos disfrutan de una vida sensiblemente más cómoda y segura, al permanecer casi exclusivamente en el interior de las bases de la misión. Esto hace que los institucionales reivindiquen su diferencia frente a ellos y censuren algunos de sus comportamientos más ociosos.

Por su parte, los posmodernos y los ocupacionales también cuentan con cierto grado de recelo por el mismo motivo, si bien, en este caso no se encuentra tan magnificado, ya que uno de los rasgos distintivos del soldado posmoderno es su facilidad para relacionarse con quien es diferente y para comprender los motivos del otro.

Como hemos referido en cada caso, no existe una homogeneidad integral dentro de cada una de las tendencias; soldados de una misma tendencia mantienen posiciones diferentes en determinados aspectos. Esto coincide con la visión de la cultura "confusa" que defienden Trice y Beyer (1993), pues no se puede trazar un contorno preciso que separe unas subculturas de otras en todos los aspectos analizados. Esta permeabilidad de las subculturas está propiciada tanto por el contacto directo entre ellas, como por la transferencia de individuos entre unas y otras. Los soldados cambian de unidades de apoyo a operativas y viceversa en función de sus intereses o expectativas personales[246].

Por otro lado, hemos hablado de que existen rasgos compartidos por todos los militares del estudio, que son, básicamente, la propensión al sacrificio y la necesidad de reconocimiento social. Podríamos hablar de un rasgo "típicamente militar", asociado normalmente a la tipología institucional, que mueve a todos los soldados a sacrificarse por encima de lo estrictamente exigible sin esperar una compensación por ello. Esto es observable especialmente en los soldados institucionales, pero también está presente en los miembros de las otras tendencias. Así mismo, todos los militares del estudio, al margen de su tendencia, comparten el deseo de reconocimiento por la labor desempeñada, observable en la necesidad de compartir sus experiencias y narrar las

[246] Aunque no hemos realizado un seguimiento biográfico de todos los entrevistados, son muchos los que nos han dado testimonio de su tránsito de unas unidades a otras.

dificultades que han experimentado. La consecuencia de esta sutil convergencia entre tendencias es el predominio de la corriente posmoderna en el conjunto global de la misión[247], tal y como concluye Polica (2004: 45) cuando habla de: "*la naturaleza 'post-moderna' del soldado español*". Esa convergencia se manifiesta en la consideración generalizada que tienen de las operaciones de paz, como fuente de prestigio en las fuerzas armadas. Algo que, como hemos indicado, tiene su expresión en la demanda de reconocimiento que muestran miembros de todas las tendencias, tras superar la misión. Sin embargo, frente a esos rasgos compartidos, insistimos, la acumulación de aspectos diferenciales se erige en la mejor forma de describir la organización que hemos estudiado.

Todo lo anterior viene a confirmar la **hipótesis** que defendemos: que la cultura organizacional es un conjunto complejo y dinámico de significados compartidos, que se crea lentamente y se resiste a desaparecer, que se encuentra en constante transformación influida por el entorno y por sus propios miembros.

Decíamos que la cultura de la organización es dinámica, en tanto que se encuentra en constante transformación, a merced de fuerzas externas e internas. También aseverábamos que es compleja porque no evoluciona de homogéneamente, sino de forma desigual, creando espacios subculturales en el interior de la organización. Como hemos comprobado en este capítulo, la cultura de la organización militar estudiada presenta esta complejidad de la que hablamos, en forma de tres tendencias culturales diferenciadas. Cada una de esas tendencias tiene una raíz histórica vinculada a un entorno concreto. Así, la tendencia institucional es heredera, en nuestro país, de una época en la que los ejércitos tenían como finalidad la defensa del régimen franquista de enemigos internos y externos (Bañón y Olmeda, 1985). La tendencia ocupacional es fruto de las transformaciones orquestadas durante la Transición, orientadas a democratizar la institución militar y favorecer la convergencia con el ámbito civil. Y la tendencia posmoderna surge ante el imperativo de intervenir en la seguridad internacional a través de nuevos mecanismos.

[247] Martínez Martínez (2007) encontró que entre los alumnos de academias militares, oficiales y suboficiales, destacaba la tendencia institucional. Por su parte, Baqués (2004) y García Caneiro (2008), en referencia a la organización militar en general, señalan la transición del modelo institucional, o moderno, al posmoderno; sin apenas haber pasado por el ocupacional, o moderno tardío.

Como podemos comprobar, la creación de esas tendencias culturales es un proceso lento que requiere de largos espacios temporales de interacción organizacional para consolidarse (Aguirre, 2004). Todas las tendencias analizadas cuentan con décadas de vida. El caso de la subcultura posmoderna es significativo, pues podemos situar su origen a finales de la década de 1980, cuando las Fuerzas Armadas españolas emprendieron su participación en misiones de paz. Sin embargo, estas nuevas misiones han tardado en ser asumidas plenamente por los soldados más de una década. Los soldados de nuestro estudio más involucrados con ellas son aquellos que han ingresado en fechas posteriores al año 2000. Lo cual nos permite comprobar el tiempo que han requerido para instalarse con fuerza en el ámbito militar.

Por otro lado defendíamos la resistencia de la cultura a desaparecer, una vez se encuentra firmemente establecida en una comunidad (Schein, 1988), porque la cultura de las organizaciones está íntimamente ligada a su historia (Aktouf, 2002). En nuestro caso hemos podido verificar las reticencias que ofrecen numerosos militares de unidades operativas a abandonar rasgos institucionales, vinculados a misiones de defensa nacional y guerra entre Estados. Y ello, a pesar de que esos rasgos suponen un claro obstáculo para el desempeño de operaciones de paz, en las que se requiere de la estrecha colaboración con la población local y con fuerzas internacionales. Sin embargo, esa resistencia no debe entenderse en términos de inamovilidad, pues hemos encontrado diversos grados de adaptación a los nuevos procedimientos. Como recordaban Allaire y Firsirotu (1992) existen distintas formas de "integración cognitiva"; es decir, cada individuo se adapta a la cultura de una forma más o menos intensa, en función de sus intereses y su interpretación de la realidad. Por este motivo no hemos encontrado soldados abiertamente beligerantes contra la población autóctona o hacia tropas de otras naciones. Solo han aparecido manifestaciones de rechazo hacia los ciudadanos y la cultura afganos, y formas de rivalidad con las fuerzas internacionales.

En la dinámica cultural interviene también el entorno, tanto a través de la sociedad en su conjunto como por medio de la influencia que los nuevos individuos ingresan en la organización (Trice y Beyer, 1993). La influencia del entorno en nuestro grupo de estudio explica la aparición de las tres subculturas, como hemos referido. Los soldados asumen las funciones que desempeña en cada momento la organización militar, por lo que los soldados que han ingresado después de la consolidación de las operaciones de

paz como actividad prioritaria son los que presentan una motivación hacia ellas más clara. No obstante, también hemos encontrado rasgos incipientes en el resto de militares que apuntan hacia la tendencia posmoderna. Por lo que podemos afirmar que la cultura vinculada a la seguridad internacional ha permeado en miembros de todas las tendencias, en distintos grados, como ha quedado acreditado. Del mismo modo, las tendencias institucional y ocupacional son consecuencia de la acción del entorno en distintos momentos históricos. Como hemos indicado, la corriente institucional emanaba de un entorno preparado para la guerra entre Estados. Mientras la ocupacional es fruto de la progresiva convergencia de la organización militar con el ámbito profesional civil.

Por su parte, también defendíamos el papel activo del individuo en el interior de la organización para explicar la dinámica cultural. Tal y como sostiene Kottak (2006: 65) cuando afirma que las "*personas utilizan su cultura de manera activa y creativa*". No podría entenderse la diversidad de posiciones en el seno de la organización sin considerar la participación activa de sus miembros. Hemos podido comprobar cómo existen diferencias no solo entre miembros de distintas tendencias, sino también entre miembros de una misma subcultura. Los individuos cuentan con bagajes culturales diferentes cuando ingresa en la organización. Dentro de ella equilibran las demandas organizacionales con sus intereses e interpretaciones personales, y de ese equilibrio derivan las distintas formas de afrontar las funciones encomendadas. Hemos comprobado cómo algunos soldados institucionales han sabido encontrar en la misión una forma de poner en práctica su adiestramiento de combate, pese a no constituir esa función la prioridad de las nuevas misiones. Mientras, otros soldados, también institucionales, no encuentran esa misma satisfacción al no considerar que sirven a los intereses de su país. Así mismo, algunos soldados ocupacionales presentan rasgos posmodernos, como la inclinación hacia el sacrificio altruista, por encima de lo que se les exige. Y también hemos encontrado rasgos institucionales entre los soldados posmodernos, como la incomprensión hacia manifestaciones culturales de la población afgana.

Pese a todo, como venimos defendiendo, la mejor forma de describir la organización estudiada es a través de las tendencias culturales. Es decir, la misión española en Afganistán es una organización compuesta por subculturas, que responde a la

"perspectiva de diferenciación" que expone Martin (1992), en la que la organización se encuentra formada por varias subculturas unidas por una cultura común (Trice y Beyer, 1993).

> "*Las organizaciones, pues, son de naturaleza multicultural, siendo así que en ellas nos encontramos con la emergencia de subculturas […] que están interrelacionadas y unidas por diversos modos de ajuste de unas con otras. Los ajustes no son permanentes y comportan nuevas configuraciones en el tiempo. Las subculturas ocupacionales […] representarían, en este contexto, una suerte de clusters de maneras de entender, conductas y formas culturales que se caracterizan como grupos distintivos dentro de una organización. Difieren del corazón de la cultura en la que están inmersas en tanto que pueden exagerar su ideología y prácticas o, por el contrario, desviarse en algún modo de ellas*" (Roca, 2001: 94).

Aunque existen diferencias individuales entre los miembros de cada tendencia, la acumulación de rasgos diferenciales es concluyente para establecer la clasificación en subculturas. Trice y Beyer (1993) exponen diversos motivos por los que se engendran subculturas en las organizaciones, como la interacción diferencial, las experiencias compartidas o las distintas adscripciones profesionales. En nuestro caso estudiado podemos citar los dos primeros para explicar las diferencias entre el personal operativo y el de apoyo; y el último para justificar la divergencia dentro del personal operativo, entre las tendencias institucional y posmoderna. Así, los miembros de unidades operativas comparten convivencia y trabajo en maniobras y operaciones, por lo que sus experiencias compartidas marcan el rumbo que los separa del personal de apoyo, que permanece habitualmente en el interior de grandes asentamientos militares. Sin embargo, las diferencias entre institucionales y posmodernos no podría explicarse por esa convivencia, sino por la asunción de funciones diferentes durante los años de formación militar; es decir, por las distintas adscripciones profesionales. Mientras los institucionales fueron adiestrados inicialmente para operaciones de combate, los posmodernos lo hicieron para misiones de paz. Y aunque en la actualidad se instruye a todos ellos para estas últimas, en los institucionales persisten formas de su anterior enculturación.

Todo lo expuesto confirma la hipótesis que defendemos en esta tesis: que la cultura organizacional es un conjunto complejo y dinámico de significados compartidos, que se crea lentamente y se resiste a desaparecer.

> "*[…] La cultura es una creación, una 'construcción' humana, hecha desde dentro de la organización, desde la 'interacción entre las personas', para dar sentido a la actividad humana. Cuando una vez construidos estos 'sistemas de conocimiento que nos proporcionan modelos de realidad' y los compartimos, entonces podemos hablar de 'significados compartidos', de 'cultura común'*" (Aguirre, 2004: 166).

Los significados compartidos constituyen las distintas formas de interpretar la realidad. Nosotros hemos concretado la realidad de nuestro grupo de estudio en tres ámbitos: motivaciones hacia la misión, vínculos con los compañeros de experiencia, y relación con la ciudadanía local. A través de las percepciones e interpretaciones sobre su experiencia hemos descrito las tendencias culturales presentes en él. En virtud de todo lo expuesto en este capítulo, hemos analizado tres tendencias culturales, con sus diferencias y sus similitudes, que se manifiestan entre los soldados que han desempeñado la misión en Afganistán. A partir de este análisis vamos a extraer las pertinentes conclusiones en el siguiente capítulo.

CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados en el anterior capítulo de esta tesis, es el momento de sintetizar las deducciones que dimanan de ese análisis, tanto en el ámbito teórico, como en el metodológico. En las líneas que siguen vamos a exponer las conclusiones que se derivan de los resultados obtenidos a partir de lo planteado en los distintos objetivos de la investigación. Asimismo, nos posicionamos en relación a la hipótesis planteada, y hacemos, finalmente, algunas propuestas para ampliar el conocimiento sobre nuestro objeto de estudio.

En nuestro estudio nos habíamos planteado tres objetivos específicos que orbitaban en torno a los siguientes ámbitos de la misión analizada: 1. motivaciones de los soldados hacia la misión, 2. vínculos con el personal militar de la misión y 3. relación con la población local. A partir de esos objetivos pretendíamos alcanzar el objetivo general de estudiar las tendencias culturales presentes en la misión española en Afganistán. Tal y como preveíamos en nuestra hipótesis, hemos encontrado tres tendencias culturales que entroncan con las descritas por Battistelli (1997) y por Moskos, Williams y Segal (2000). En los siguientes párrafos vamos a exponer las conclusiones relativas a cada uno de los objetivos específicos.

-El **primer objetivo** propuesto consistía en identificar las motivaciones principales para realizar operaciones de paz de los soldados participantes en este estudio. Para lo cual analizamos dos ámbitos: los relatos en los que expresaban satisfacción o compensación por el trabajo realizado durante la misión y los que expresaban desaprobación o malestar. Es decir, hemos tenido en cuenta tanto las motivaciones en positivo, como en negativo.

En este sentido, los resultados se agrupaban en torno a tres tendencias que coincidían, con algún matiz, con las descritas por Battistelli (1997), según las cuales los soldados que realizan operaciones de paz muestran tres tipos de motivaciones. El primero corresponde a soldados entrenados para la guerra, alentados por un fuerte espíritu corporativo y una gran capacidad de sacrificio. Encuentran sentido al cumplimiento de operaciones de paz, cuando les proporciona la oportunidad de realizar algo útil para los

demás y de realzar la imagen de su nación. Por esos motivos estos soldados muestran una mayor inclinación hacia las operaciones de combate que las de paz, por considerar que estas últimas no constituyen un trabajo propio de militares. El segundo tipo de motivación predomina en soldados que han desarrollado profesiones con un alto grado de sofisticación técnica por influencia de la esfera civil y que, por tanto, tienen su parangón en oficios externos a las fuerzas armadas. Estos militares encuentran su mayor motivación en las operaciones de paz por la compensación económica que conlleva y la experiencia profesional que obtienen. Aunque, en general, son soldados que muestran rechazo a realizar todo tipo de operaciones, tanto de guerra como de paz. Y el tercer tipo de motivaciones es propio de los soldados instruidos específicamente para realizar operaciones de paz, diferenciadas de las bélicas en el empleo contenido de la fuerza y en la asunción de tareas no estrictamente militares. Las mayores motivaciones de estos hacia las operaciones de paz consisten en vivir una aventura o tener una experiencia con sentido. Aunque encuentran satisfacción tanto en las operaciones de guerra como de paz, en estas últimas son los únicos que muestran una clara vocación hacia ellas.

Dentro de nuestro estudio, los soldados imbuidos por el primer tipo de motivaciones, que aquí hemos convenido en llamar "institucionales" siguiendo a Moskos (1991), son soldados que coinciden con la tipología "moderna" de Battistelli (1997), en tanto que presentan un alto grado de espíritu de sacrificio y preocupación por la imagen que se proyecta de la nación en el exterior. El primer aspecto se pone de manifiesto en la enfatización del peligro que conlleva su trabajo militar y en la importancia que otorgan a su pertenencia a una unidad militar prestigiosa por su experiencia en misiones. Así mismo, son abundantes las muestras de interés por realzar la imagen de su país a través de su misión militar, sugiriendo la exhibición de la fuerza propia o cuestionándose el interés de las operaciones para su país. En cuanto al segundo aspecto analizado, el rechazo o motivación negativa, los soldados institucionales muestran reticencias hacia las operaciones de paz cuando no encuentran en ellas un interés nacional evidente. Aunque no presentan una clara inclinación hacia las misiones bélicas, sí sienten atracción por enfrentarse al peligro y superarlo en grupo. Su espíritu de sacrificio les hace ponerse en primera línea frente al peligro, por lo que prefieren misiones como la analizada aquí, que presentan características similares a las operaciones bélicas. Son, en resumen, soldados adaptados al sacrificio por causas que consideran superiores al

individuo, como la unidad militar o la nación, y que encuentran su sentido en el prestigio que conlleva realizar misiones arriesgadas.

En el polo opuesto de las motivaciones institucionales se encuentra otro grupo de soldados, que aquí referimos como "ocupacionales" y que se corresponde con la tipología "moderna tardía" de Battistelli (Ibíd.). Estos soldados encuentran en las operaciones de paz una oportunidad para mejorar sus conocimientos profesionales, ampliar las posibilidades de promocionar dentro de las fuerzas armadas, además de los beneficios económicos que proporcionan. Respecto al segundo aspecto analizado, el rechazo o motivación negativa, estos militares muestran interés en realizar una misión a lo largo de sus carreras, pero no por repetir la experiencia; lo cual redunda en la escasa inclinación hacia todo tipo de operaciones que reseñaba Battistelli (Ibíd.). Como cabe colegir, los soldados ocupacionales encuentran su parangón en las profesiones civiles, en las que los fines pecuniarios y profesionales constituyen las grandes motivaciones para desempeñar un oficio.

En un punto intermedio entre las anteriores tendencias se encuentran los soldados con motivaciones posmodernas, según la terminología de Battistelli (Ibíd.), que se caracterizan por responder al deseo de aventura y al interés por vivir una experiencia con sentido. El deseo de aventura se concreta en su pasión por viajar y conocer lugares exóticos con culturas y gentes diferentes. Y la experiencia con sentido la encuentran al realizar tareas humanitarias ayudando a la población local. En cuanto al rechazo hacia las misiones, estos militares son los únicos que se inclinan claramente hacia las misiones de paz. Aunque también están preparados para el combate, parecen sentir mayor entusiasmo por las operaciones de paz. Comparten con sus compañeros institucionales una vocación de servicio altruista pero, a diferencia de los anteriores, no persiguen con el mismo denuedo el interés de la nación sino más bien el de toda la humanidad.

-El **segundo objetivo** que nos habíamos planteado consistía en estudiar las relaciones que habían mantenido los soldados con el resto de militares de la coalición durante la misión. Para lo cual contemplamos tres categorías de análisis: relación con los compañeros más directos, relación con los soldados de otras unidades y ejércitos españoles, y relación con el personal extranjero de la misión. Aquí partíamos de las tipologías "institucional" y "ocupacional" de Moskos (1991), entre las que establece un

eje continuo. El extremo institucional de ese eje se corresponde con una forma de estructurar el ambiente en categorías dicotómicas, como "amigo-enemigo", "nacional-extranjero", etc. Así mismo, los referentes en esta tendencia son verticales, donde los miembros de la Unidad militar constituyen su núcleo de identificación. En el extremo opuesto del eje, la tendencia ocupacional percibe el entorno de forma cuantitativa, ponderando a cada individuo en virtud de sus características y conductas, y no por su pertenencia a una categoría predeterminada. Además, los referentes en esta tendencia son horizontales, en sintonía con aquellos profesionales que desempeñan el mismo oficio, tanto en el ámbito militar como en el civil. El punto intermedio entre los anteriores extremos se corresponde con la tendencia "posmoderna", que Moskos (Ibíd.) llama "plural" o "híbrida", y comparte rasgos con ambas tendencias.

Los soldados de nuestro estudio que hemos identificado como institucionales responden al sistema de categorizar que hemos referido, en el que establecen círculos concéntricos en función de su proximidad identitaria. En el primer círculo encuadran a los compañeros más próximos de su Unidad, con los que han compartido largos y duros periodos de adiestramiento militar. Con estos compañeros mantienen una relación equiparable a la que existe en los núcleos familiares, a la vez que muestran rechazo hacia otras personas ajenas a ese círculo con las que no han compartido experiencias comunes. En cuanto al segundo ámbito, el resto de personal nacional se encuentra para ellos en un segundo círculo de proximidad, con el cual mantienen una relación de leal colaboración, pero también de competencia moderada, en la que persiguen el máximo prestigio de su Unidad frente al resto. Y respecto al tercer aspecto, el personal militar de otras naciones integradas en la misión representa para ellos el tercer círculo de afinidad, con el que mantienen una rivalidad aún más acusada, sin perder la consideración de aliados. En suma, para estos militares, el resto de personal militar se encuentra categorizado en función de su proximidad identitaria y sus referentes se encuentran en su Unidad de origen.

El segundo grupo de soldados, que coincide con la tendencia ocupacional de Moskos (*Op. Cit.*), no clasifican a los individuos de su entorno en categorías ni en círculos concéntricos, al contrario que sus compañeros institucionales, sino que se muestran abiertos de forma general hacia todos. Así, en el primer ámbito analizado, relativo a los compañeros más próximos de misión, mantienen con ellos una relación cordial, pero

significativamente más lábil y alejada de la vehemencia que muestran los soldados institucionales hacia sus compañeros. Así mismo, eligen discrecionalmente a los compañeros de ocio sin sentirse obligados a hacerlo con los más próximos. En cuanto a la relación con el personal de otras Unidades o ejércitos nacionales, sucede algo similar. Ponderan a cada sujeto de forma individual, sin categorizarlo por su adscripción militar. Por consiguiente, tienen facilidad para establecer relaciones con ellos, aunque estas sean de escasa profundidad. Y respecto al tercer ámbito analizado, con el personal perteneciente a ejércitos de otras naciones de la misión, muestran gran facilidad para entablar vínculos del mismo modo que lo hacen con los nacionales, valorando individualmente a cada uno de ellos. Se trata pues de militares abiertos a entablar relaciones profesionales con todo el personal militar, sin establecer categorías conceptuales que interpongan restricciones o promuevan rivalidades. Aunque sus vínculos son más efímeros e inestables, por lo que prefieren actividades individuales que grupales en las que sean exigibles la cohesión y la coordinación.

Y el tercer grupo encontrado coincide con la tipología posmoderna de Battistelli (1997) y se caracteriza por su equidistancia entre las dos anteriores, al mostrar rasgos compatibles con ambas. Así, respecto a los compañeros de Unidad, estos soldados muestran un vínculo muy estrecho, no tan intenso como los institucionales pero alejado de la volubilidad de los ocupacionales. Con la segunda categoría analizada, relativa a los soldados de otras Unidades y ejércitos, mantienen con ellos una relación abierta y cordial, sin interponer limitaciones derivadas de su distinta adscripción militar, en coincidencia con la tendencia ocupacional. Y lo mismo cabe decir de la tercera categoría, relativa al personal extranjero de la misión, con quien mantienen una relación abierta, sin rivalidades evidentes, cercana a la ocupacional. Es decir, estos soldados muestran en este aspecto una tendencia híbrida entre la institucional y la ocupacional, en la medida en que establecen vínculos sólidos con sus compañeros más próximos, en similitud a los institucionales, pero de forma paralela mantienen la apertura a relacionarse con militares de otras Unidades, ejércitos o naciones, como sus compañeros ocupacionales.

-En el **tercer objetivo** específico de nuestro estudio nos proponíamos analizar la relación que mantienen los soldados con el entorno social y cultural de la misión. Para alcanzar este objetivo analizamos cuatro aspectos relacionados con la población local y

la cultura de Afganistán que conformaban un bloque temático: la relación mantenida con la población, la valoración de su cultura, la reacción a la eventual hostilidad, y las expectativas sobre los efectos de la misión en el país. Las agrupaciones de resultados se concretaron en tres tendencias culturales distribuidas en una línea continua, en la que los extremos estaban representados por las estrategias "guerrera" y "humanitaria" que describen Miller y Moskos (1995), que aquí hemos denominado respectivamente "institucional" y "posmoderna", en congruencia con las denominaciones que hemos defendido en los anteriores objetivos. Sin embargo, en este caso, el polo opuesto al extremo institucional no estaba representado por la tendencia ocupacional, como concluimos en los dos anteriores objetivos, sino por el de los soldados posmodernos, que son los que exhiben una mayor inclinación hacia las tareas humanitarias. Del mismo modo, entre esas dos categorías opuestas se encontraba una tercera que coincide con la "ocupacional" que hemos descrito con anterioridad.

El grupo de soldados identificados como institucionales muestran una tendencia próxima a la estrategia guerrera de Miller y Moskos (1995), según la cual, se sirven de categorías para estructurar el entorno de una forma predecible que facilite una intervención expeditiva. Como hemos reflejado, esta estructuración divide de forma cualitativa a las personas en categorías como "amigo-enemigo", que permite reaccionar con prontitud ante amenazas. Esta forma de actuar no diferencia entre la población hostil y la amistosa, pues en ambos casos se trata de personas con características y rasgos similares. De este modo, el primer ámbito de análisis, la relación con la población, está marcada por la desconfianza. Aunque no se muestran hostiles hacia los ciudadanos locales, desconfían y guardan las distancias con ellos porque los consideran una posible amenaza. Del mismo modo, el segundo aspecto analizado, la percepción de su cultura, la perciben con rechazo y bajo estereotipos negativos hacia sus formas de relacionarse, los roles masculino y femenino, o su actitud ante el trabajo. Respecto al tercer ámbito, la percepción del peligro, puede decirse que, aunque estos soldados son los que presentan mayor nivel de agresividad hacia las acciones violentas, no se muestran especialmente beligerantes, porque han adaptado su forma de actuar a la contención de la fuerza que exigen estas misiones. Sin embargo son los soldados que perciben un mayor nivel de peligrosidad en el ambiente. En cuanto al cuarto ámbito, relativo a las expectativas sobre los efectos de la misión, son los más pesimistas respecto a la esperanza de cambio del país, porque entienden que su cultura los aboca a

permanecer en subdesarrollo. En síntesis, estos soldados han adaptado su tendencia guerrera a las nuevas operaciones en las que impera el uso restringido de la violencia y la relación cordial con la sociedad local, pero persisten en ellos rasgos propios de su entrenamiento guerrero que les hace mostrar rechazo hacia la población y que obstaculizan en buena medida esa relación.

Como hemos dicho, en los otros objetivos la tipología ocupacional representaba el extremo opuesto de la institucional; empero, en este caso se encuentra a mitad de camino de la institucional y la posmoderna. En el primer ámbito de análisis, los soldados ocupacionales tienen escasa o nula relación con la población local, por encontrarse confinados generalmente en el interior de grandes bases. No obstante, cuando han tenido ocasión de mantener relación con ciudadanos locales lo han hecho de forma próxima y respetuosa, sin las reticencias de sus compañeros institucionales. En cuanto a la percepción de la cultura, su posición se encuentra cercana a la institucional, marcada por estereotipos negativos y el rechazo hacia sus costumbres. Esto se deriva de su escasa formación sobre la cultura local y de la ausencia de contacto con los ciudadanos afganos; pues, cuando aumenta el contacto, la percepción se invierte de forma ostensible. Por su lado, la percepción del peligro se encuentra igualmente condicionada por su escaso contacto con la población, por lo que muestran una gran desconfianza hacia toda la población, que se va difuminando gradualmente con el paso del tiempo. Así mismo, en cuanto al cuarto ámbito, estos soldados también presentan un alto pesimismo respecto a las expectativas sobre los efectos que tendrá la misión sobre el país, nuevamente, motivado por la escasa información que manejan procedente del entorno.

Finalmente, el tercer grupo de soldados, que hemos identificado como posmoderno, es el que coincide con mayor exactitud con la estrategia "humanitaria" de Miller y Moskos (1995). Por tanto, en este objetivo, la tipología posmoderna se sitúa en el extremo del eje y no en el centro, como sucedía con los dos anteriores. Como hemos reflejado, estos soldados se encuentran identificados con las operaciones de paz, en su mayoría han ingresado en las fuerzas armadas para realizar esta tarea, por lo que han asumido su desempeño como el trabajo principal. El primer aspecto analizado, la relación con los ciudadanos es, pues, de gran cercanía y empatía, porque han admitido como propio el trato directo y cordial con la población. Protagonizan actos de generosidad y cordialidad

con los ciudadanos difíciles de encontrar en militares de otras tendencias. Respecto al segundo aspecto, igualmente, respetan su cultura, muestran interés por conocerla y entender los motivos subyacentes de sus conductas y huyen de estereotipos negativos que engloben a toda la población. En cuanto a la percepción del peligro, estos soldados son conscientes de que existen riesgos pero son los que muestran menor preocupación por el peligro circundante, porque anteponen su interés humanitario. Finalmente, en cuanto a las expectativas sobre los efectos de la misión, son los que exhiben un mayor optimismo respecto a lo logrado y a las esperanzas hacia el futuro, derivado, como cabe deducir, de su mayor conocimiento y cercanía hacia el pueblo.

-De lo anterior se derivan las conclusiones sobre **el objetivo general** que nos habíamos propuesto en esta tesis, que era analizar las tendencias culturales presentes en la misión de paz española en Afganistán. Como se puede deducir a partir de la lectura de los resultados del estudio, todos los datos analizados apuntaban hacia la presencia de tres grandes tendencias culturales en el seno de la misión militar, que coincidían, con algunos matices, con las tipologías que describen Moskos, Williams y Segal (2000) y Battistelli (1997). Cada una de estas tendencias tiene un referente histórico diferente; es decir, cada una se originó en un contexto histórico, político y social determinado, como consecuencia de la necesidad de afrontar retos internos y externos por parte de la organización militar. Todas ellas han permanecido en el interior de las fuerzas armadas transmitiéndose de unas generaciones a otras. Así pues, vamos a hacer una síntesis de cada una de estas subculturas, y a continuación añadiremos una reseña de cómo conviven en el interior de la organización y qué tienen en común.

Los soldados incluidos en la tendencia institucional se agrupan en unidades operativas vinculadas al combate y la acción, tanto del Ejército de Tierra como del Aire, y como norma general ingresaron en las Fuerzas Armadas en un periodo anterior al fin del siglo XX. Aunque estos soldados encuentran su sentido a la profesión militar en la preparación para la guerra, han sabido hallar la motivación en el desempeño de operaciones de paz, como una forma de realizar acciones importantes para la sociedad o para realzar la imagen de su nación. La forma de relacionarse con el resto del personal de la misión es a base de categorías cualitativas. Con los compañeros más próximos de su Unidad mantienen una relación muy estrecha a través de lazos similares a los familiares. Con el resto de personal nacional se relacionan con cordialidad, aunque en

términos de competencia, por hacer destacar a su Unidad frente a las otras. Y con los militares de contingentes extranjeros conservan el respeto entre aliados, pero la rivalidad con ellos es aún más intensa que con el personal nacional. Respecto a la relación que guardan con la población local, se puede afirmar que está basada por un lado en el respeto y por otro en la desconfianza. Su adiestramiento para el combate, basado en categorías como "amigo-enemigo", les hace desconfiar de todo aquel que es diferente a ellos, por lo que exhiben muestras de rechazo hacia las costumbres locales y hacia la propia población. No obstante, debido a su disciplina, saben guardar el respeto en sus pautas de conductas externas.

Los soldados ocupacionales constituyen una categoría opuesta a la anterior. Se trata de militares integrados en unidades de apoyo, tanto del Ejército de Tierra como del Aire, que realizan actividades equiparables a otras en la vida civil, como el mantenimiento de vehículos y armamento, la provisión de equipos y avituallamiento, administración, telecomunicaciones, electricidad, albañilería, carga y descarga de aviones y muchas otras. No se muestran especialmente interesados hacia la realización de operaciones de paz, aunque encuentran en ellas compensaciones tanto económicas como profesionales. Para ellos suponen un complemento de su trabajo que enriquece su trayectoria profesional y que les proporciona un suplemento económico, pero no constituye su objetivo principal. A la hora de relacionarse con el resto del personal de la misión, lo hacen sin establecer categorías o siendo estas muy endebles, prestando atención a cada individuo sin anteponer consideraciones identitarias. Del mismo modo, con la población local no mantienen una relación de desconfianza sino más bien de curiosidad y respeto. Estos especialistas asumen, pues, un amplio espectro de funciones de apoyo indispensables tanto para misiones de combate como de apoyo a la paz. Por lo cual se aprecia en esta tendencia cierta estabilidad cultural a lo largo del tiempo, ya que las funciones que desempeñan no están sometidas a los cambios ambientales del mismo modo que las labores operativas. Es decir, las diferencias entre los miembros más antiguos y los modernos son sensiblemente inferiores a las que existen entre los militares operativos.

Finalmente, los soldados posmodernos suponen una categoría que ha ido desplazando a la institucional dentro de las unidades operativas, tanto del Ejército de Tierra como del Aire. Pero a diferencia de sus colegas institucionales, los posmodernos ingresaron en las

Fuerzas Armadas en los años próximos al cambio de siglo o con posterioridad. Son, por ende, soldados que han sido adiestrados específicamente para desempeñar operaciones de paz, y ello se percibe en sus motivaciones relacionadas con vivir aventuras y experiencias significativas. Estos militares cuentan con rasgos propios de las dos anteriores categorías, mantienen lazos fuertes con sus compañeros de unidad pero, de forma concomitante, están abiertos a relacionarse con miembros de otras unidades, ejércitos o países. En ellos, el impulso gregario de sus compañeros institucionales se encuentra atenuado, al igual que su sentimiento nacionalista. Por todo lo cual son quienes muestran un mayor interés por conocer a las gentes y costumbres locales del país donde se desarrolla la misión. Este modelo de soldado se erige como el paradigma de soldado ideal para el desempeño de operaciones de paz. Se trata de un soldado flexible, adaptable tanto para el combate contrainsurgente como para prestar ayuda humanitaria. Con capacitación para trabajar en cooperación con fuerzas internacionales, empresas civiles, y autoridades locales. Está entrenado para hacer un uso comedido de la potencia de fuego, pero en caso de necesidad puede ejercer la fuerza en defensa de su Unidad o del mandato de la misión. Este soldado no abandona por completo la tendencia institucional, por lo que está instruido para trabajar en equipo y gracias a su versatilidad está adiestrado para cambiar de una acción a otra con gran facilidad.

La relación entre soldados de tendencias diferentes no resulta, en general, problemática, pero en algunos casos sí se han constatado críticas y muestras de desconfianza. Esto sucede entre institucionales y ocupacionales, cuya relación está marcada por cierta incomprensión, derivada de las diferencias en la exposición al riesgo que tienen unos y otros. Los primeros consideran que los segundos viven una misión demasiado fácil, arropados por la seguridad y la comodidad de las grandes bases. Mientras, los segundos consideran que sus compañeros institucionales se muestran arrogantes pese a depender de sus servicios de apoyo. No obstante, la dependencia mutua que los une hace que todo quede en meras expresiones verbales.

Esa suspicacia no parece reproducirse entre posmodernos e institucionales, pese a ocupar el mismo espacio de actividad militar dentro de unidades operativas, aunque sí pueden observarse algunas discrepancias en cuanto a la relación con la población local. A esta relación relativamente armoniosa contribuyen varios factores, como la flexibilidad del posmoderno o la adaptación externa que hemos mencionado del

institucional, consecuencia de la creciente importancia de las operaciones de paz. Pero lo que parece unirlos con más fuerza es la cohesión grupal que emana de la necesidad de defensa mutua. Tanto unos como otros se enfrentan juntos a situaciones de peligro que requieren de la suma de voluntades. Esa necesidad mutua parece estar por encima de las diferentes formas de relacionarse con el resto de contingentes o de percibir a la población local, que son los principales elementos diferenciales entre ellos.

La relación entre ocupacionales y posmodernos es también apacible, gracias a la capacidad de los segundos para el trabajo conjunto con otras fuerzas y a la apertura de los primeros. Los posmodernos conocen la importancia del trabajo de apoyo, aunque en ocasiones les parezca singularmente cómodo en comparación con el suyo.

Cabe reseñar que existen rasgos comunes en todas las tendencias que apuntan hacia el institucionalismo. Estos rasgos son la tendencia hacia el sacrificio altruista o la necesidad de reconocimiento, que definen el perfil institucional. Como vemos, todas estas facetas muestran un esbozo de la cultura común a todos los soldados, que se caracteriza por su tendencia institucional. Si bien, el paso del tiempo está propiciando la intensificación de los rasgos posmodernos, como hemos podido comprobar, en detrimento de los institucionales. No obstante, a pesar del conjunto de rasgos compartidos por todos los soldados, los datos que apuntan hacia la diferenciación entre tendencias culturales o subculturas son definitivamente mayoritarios.

Así pues, la misión española en Afganistán constituye una experiencia organizacional donde conviven militares con tres tendencias culturales diferentes. La suerte de cada una de estas subculturas está determinada tanto por la inercia de la historia organizacional como por los imperativos del entorno. La historia está representada por los miembros más antiguos, partidarios de mantener la cultura. Mientras, los imperativos del entorno se materializan en las nuevas generaciones, más partidarias del cambio.

Los soldados institucionales, que en épocas anteriores constituían la base de los ejércitos, hoy están inmersos en un proceso de readaptación a las misiones de paz. Si bien, algunas de ellas, como la estudiada, proporcionan oportunidades de poner a prueba su adiestramiento para el combate en unidades altamente cohesionadas. Sin embargo, cabe deducir que esta tipología militar va a ser sustituida, al menos en su mayor parte,

por el modelo posmoderno. Algunas de las cualidades que presentan estos militares antes eran de gran valor para la defensa militar de la nación, pero hoy representan un obstáculo para las nuevas misiones en las que se requiere de un empleo contenido de la fuerza, del trabajo internacional y de relaciones cooperativas con las poblaciones locales. Por consiguiente, el futuro de estos soldados pasa por la readaptación al nuevo modelo de militar o por la relegación a otro tipo de funciones, preferentemente en suelo nacional. La probabilidad de una guerra entre Estados ha disminuido con el tiempo, por lo que este tipo de soldados ha perdido la importancia que tenía antaño.

Si prosigue el actual contexto histórico, el modelo posmoderno seguirá aumentando su importancia en la institución militar, ocupando el espacio operativo. Si, al contrario, hubiera una regresión hacia formas de "guerra total" entre Estados, como sucedió hasta la primera mitad del siglo XX, la tendencia sería la contraria; los soldados institucionales ascenderían en importancia y se harían con la capacidad operativa de los ejércitos. Pero no parece que la evolución histórica anuncie algo parecido. El entorno histórico y político que hemos descrito presenta rasgos, como la globalización, la crisis de los Estados-nación, la emancipación de nuevos sectores de la sociedad o la progresiva influencia entre culturas, que potencian la figura del soldado posmoderno.

Por su parte, la tendencia ocupacional se encuentra entre los militares que desempeñan multitud de tareas de apoyo indispensables para el desarrollo de todo tipo de misiones, tanto de paz como de guerra, por lo que es previsible que esta tendencia mantenga su presencia en los ejércitos. No obstante, los soldados ocupacionales adolecen de la suficiente motivación hacia las operaciones de paz, por lo que se deberá realizar un esfuerzo en este sentido para incrementar su interés hacia ellas. El resultado será una convergencia con el modelo posmoderno cuyo signo identitario es la vocación hacia las nuevas misiones.

En nuestra opinión, la composición ideal que debería tener un contingente destinado a una misión tipo ISAF sería: un núcleo de soldados posmodernos desempeñando funciones operativas; un remanente de soldados de apoyo, de tendencia ocupacional, parcialmente "posmodernizados", si se nos permite la expresión, para incrementar su motivación y colaboración con el elemento operativo; y un pequeño componente institucional reservado para misiones de combate que no exijan contacto con la población o colaboración con otras fuerzas, como las "operaciones especiales". No

obstante, la convergencia de esta última con la posmoderna nos resulta igualmente favorable para el desempeño de todo tipo de operaciones, por la propensión a las relaciones cordiales con el resto de fuerzas y por la contención de la violencia. Esta composición proporcionaría un contingente altamente motivado, dotado de las capacidades para el trabajo internacional, la relación cooperativa con la población local y el uso restringido de la fuerza. Los soldados posmodernos actúan como aglutinantes del resto de compañeros, al compartir rasgos propios de las otras tendencias, por lo que un aumento en la proporción de estos soldados incrementaría la convergencia cultural de la organización, y atenuaría las tensiones entre institucionales y ocupacionales, derivadas de su antagonismo cultural.

-A tenor de lo expuesto con anterioridad, podemos extraer las pertinentes conclusiones sobre la verificación de la **hipótesis** planteada; que en nuestro caso radicaba en la consideración de la cultura de las organizaciones como un conjunto compartido de significados dinámico y complejo. Es decir, una cultura sometida a influencias internas y externas que la hacen transformarse con el tiempo e incorporar nuevas tendencias culturales.

Como hemos comprobado, la cultura de la organización estudiada responde a una creación lenta, fruto de décadas de evolución. Los cambios introducidos en el seno de las Fuerzas Armadas no tienen un reflejo inmediato en la cultura de sus miembros. Las operaciones de paz han necesitado en torno a una década de existencia para consolidarse entre los soldados.

Pese a todo, esta nueva función no ha cristalizado en todos ellos del mismo modo. Pues otro de los aspectos que defendemos de la cultura es su resistencia a ser modificada. En nuestro caso, se ha demostrado que las tendencias culturales anteriores no han desaparecido ante la irrupción de otras nuevas. Han cedido espacio a las recién llegadas pero no han desaparecido. La subcultura institucional, cuyos orígenes podemos rastrearlos en torno al siglo XIX, sigue presente de alguna forma entre nuestros militares. Lo mismo cabe decir de la corriente ocupacional, que se remonta a la Transición. Así pues, las culturas instaladas en las mentes de los sujetos organizacionales se muestran refractarias a las modificaciones.

También defendíamos que la cultura se encuentra en constante transformación, influida tanto por procesos ambientales como internos. El entorno de las organizaciones influye de diferentes formas, como la introducción de nuevos patrones o el ingreso de individuos con características culturales diferentes. Como ha quedado acreditado, las distintas tendencias culturales analizadas responden a un juego de equilibrio entre el interior de la organización y las presiones del entorno. En los tres casos descritos, las subculturas están íntimamente relacionadas con las demandas del contexto social y político.

Otro elemento indispensable para comprender la dinámica de la cultura es el papel activo de los individuos. Como se ha podido verificar, los sujetos responden de forma diferente a las presiones del entorno. Mientras los nuevos miembros de la organización experimentan una adaptación relativamente fácil, no sucede lo mismo con los más antiguos, que se muestran renuentes a modificar su tendencia. De este modo, hemos comprobado que las operaciones de paz son asumidas de una forma natural por los soldados incorporados más recientemente a los ejércitos que por aquellos que lo hicieron en periodos anteriores.

Como corolario de lo anterior la cultura se torna compleja; es decir, se diferencia en distintas tendencias culturales. Aunque existen rasgos compartidos por todos los miembros de la organización, la acumulación de diferencias en torno a subculturas constituye la mejor forma de comprender y explicar la cultura organizacional. Cuando las presiones del entorno son suficientemente divergentes respecto a la tendencia de la organización, lo que sucede no es una transición homogénea sino la génesis de una nueva subcultura que responde a esas demandas, mientras las posiciones de resistencia se agrupan en torno a otra.

A partir de lo expuesto, queda demostrado que la cultura organizacional está formada por significados compartidos que los miembros emplean para dar sentido a su realidad. Se confirma, así, la hipótesis de que la cultura es dinámica y compleja.

Desde el punto de vista metodológico hemos encontrado dos factores que han limitado el alcance de los resultados, por motivos diferentes. El primero, han sido las prescripciones impuestas por la organización de mantener testigos presenciales durante algunas entrevistas y de grabar las entrevistas por parte de la unidad en otras. El

segundo, la ausencia de contacto entre algunos entrevistados con los colectivos sobre los que versaban nuestros objetivos; concretamente, tropas internacionales y población local. Tanto un factor como el otro han conllevado la exigüidad de datos respecto a los ámbitos analizados. En consecuencia, la medida que adoptamos fue plantear objetivos específicos más amplios que, a través de varias líneas, condujeran a una misma conclusión. Así, integramos la relación de los soldados con todo el personal militar de la misión en un mismo objetivo, para garantizarnos su consecución. Del mismo modo, aunamos las líneas relativas a la percepción del entorno en un mismo objetivo, por los mismos motivos. Sorteados esos óbices podemos concluir que todos los objetivos propuestos han sido alcanzados con todos los sujetos entrevistados.

Para cerrar vamos a sugerir, desde nuestra experiencia, qué otros estudios podrían contribuir en el futuro a enriquecer el conocimiento sobre el objeto estudiado. En nuestra opinión, serían de gran valor investigaciones que explorasen la organización verticalmente, en lugar de hacerlo horizontalmente como hemos hecho nosotros. Para lo cual podría estudiarse una unidad completa, de tipo batallón o compañía, desplazada a la zona de operaciones. Nosotros hemos privilegiado la amplitud frente a la profundidad, por lo que un trabajo de carácter etnográfico, sustentado en observación directa, podría proporcionar a una gran riqueza de datos, relaciones y matices.

Otro abordaje que podría aportar datos complementarios de gran interés sería un estudio comparativo entre soldados que han participado en operaciones de paz frente a otros que no lo han hecho, con la finalidad de descubrir qué influencia tiene el desempeño de estas funciones en la evolución cultural. En nuestro estudio hemos puesto el acento en las diferencias entre aquellos que realizan las nuevas misiones, por lo que no hemos considerado el contraste con el resto del personal de la organización. Las conclusiones de este trabajo nos sugieren que las operaciones de paz favorecen la aparición de rasgos posmodernos, de ahí el desplazamiento observado en la mayoría de entrevistados hacia esa tendencia. Sin embargo, los militares que no desempeñan estas funciones no están sometidos al mismo ambiente, por lo que pueden exhibir una tendencia diferente.

Así mismo, otra línea de investigación que, a nuestro juicio, tendría un gran interés sería el estudio sobre mujeres en operaciones de paz[248]. Aunque no hemos encontrado en

[248] Esta temática se ha abordado con cierta recurrencia, pero en general ha puesto su énfasis en los aspectos políticos y jurídicos de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas (Fernández Vargas,

nuestro trabajo razones que nos indiquen que las mujeres militares representan una tendencia cultural por sí mismas, sí consideramos que su presencia contribuye, como concluyeron Miller y Moskos (1995), al auge de la tendencia posmoderna. Además, su escasa proporción frente a los hombres abunda en el interés de las relaciones que construyen durante el desempeño de las misiones de paz, lejos de las familias y los hogares.

1997; Lopera Castillejo, 2002; Alli Turrillas, 2005); en menor medida se ha incidido en el papel de la mujer sobre el terreno (Gil Ruiz, 2012; Estébanez, 2012; Frieyro y Robles, 2012), pero no se ha estudiado desde la perspectiva de las propias protagonistas.

BIBLIOGRAFÍA

Agirre, X. (1997). *Yugoslavia y los ejércitos: La legitimidad militar en tiempos de genocidio*. Madrid: S.O.S. Balkanes.

Aguilar, M. Á. y Bardají, R. L. (1992). *El servicio militar: ¿obligatorio o voluntario?* Madrid: Tecnos.

Aguirre Baztán, Á. (2002). La cultura de la empresa. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, vol. 2, nº 2, pp. 86-122.

Aguirre Baztán, Á. (2004). *La cultura de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.

Aktouf, O. (1990). Le symbolisme et la culture d'entreprise. Des abus conceptuels aux leçons du terrain. En Chanlat, J.-F. (Dir.), *L'individue dans l'organisation*. *Les dimensions oubliées*, pp. 553-588. Québec: Les Press de l'Université Laval et Les Éditions Eska.

Aktouf, O. (2002). El simbolismo y la cultura organizacional: de los abusos conceptuales a las lecciones de campo. *Revista Ad minister*. Universidad Eafit, nº 1, pp. 63-88.

Albro, R. e Ivey, B. J. (2014). *Cultural awareness in the military: developments and implications for future humanitarian cooperation*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Aldrich, H. y Pfeffer, J. (1976): Enviroments of organizations. *Annual Review of Sociology*, vol. 2, nº 1, pp. 79-105.

Aleñar Ginard, M. (1996). *La profesionalización en los Ejércitos. Un cambio radical de mentalidad para un Estado moderno*. Madrid: Fundación Cánovas del Castillo.

Ali, T. (2008). *Pakistán en el punto de mira de Estados Unidos: El duelo*. Madrid: Alianza.

Alía Plana, J. M. (2002). La regionalización de las Operaciones de la Paz. África y Oriente Medio. *Revista electrónica de estudios internacionales*, nº 5. www.reei.org.

Allaire, Y. y Firsirotu, M. E. (1992). Teorías sobre la cultura organizacional. En Abravanel, H. *Cultura organizacional: Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*, pp. 3-37. Santafé de Bogotá: Legis Fondo Editorial.

Allen, L. A. (1958). *Management and organization*. New York: McGraw-Hill.

Alli Turillas, J.-C. (2000). *La profesión militar: Análisis jurídico tras la Ley 17/1999, de 18 de mayo, reguladora del personal de las Fuerzas Armadas*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.

Alli Turillas, J.-C. (2005). Reflexiones sobre la presencia de la mujer en los ejércitos desde una perspectiva histórico-jurídica. En CESEDEN (Ed.), *Mujer, fuerzas armadas y conflictos bélicos. Una visión panorámica*. Madrid: Ministerio de Defensa.

Alonso Baquer, M. (1988). *El militar en la sociedad democrática*. Madrid: EUDEMA.

Alpert, M. (1982). *La reforma militar de Azaña (1931-33)*. Madrid: Siglo XXI.

Alvesson, M. y Berg, P. O. (1992). *Corporate culture and organizational symbolism*. New York: De Gruyter.

Anta Félez, J. L. (1990). *Cantina, garita y cocina: estudio antropológico de soldados y cuarteles*. Madrid: Siglo XXI.

Anta Félez, J. L. (1992). Identidad y diversidad: Una propuesta para conocer el servicio militar. *Revista de antropología social*, nº 1, pp. 193-212.

Anta Félez, J. L. (1994). *Estudio antropológico social del servicio militar*. Tesis doctoral. Universidad Complutense, Madrid.

Antolín García, J. L. (2014). Las Fuerzas de Seguridad de Afganistán tras 2014. En Instituto Español de Estudios Estratégicos (Ed.), *Afganistán después de la ISAF*, pp. 103-136. Madrid: Ministerio de Defensa.

Argyris, C. (1957). *Personality and organization: The conflict between system and the individual*. New York: Harper.

Armada Vázquez, R. (2009). Shape-Clear-Hold-Build: La materialización táctica de las operaciones Contrainsurgencia. En Amérigo Cuervo-Arango, F. y Peñaranda Algar, J. (Comps.), *Dos décadas de posguerra fría*, Tomo 1, pp. 37-45. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Aron, R. (1985). *Paz y guerra entre las naciones*. Madrid: Alianza.

Arteaga, F. (2010). *Del general McChrystal, el presidente Obama y la estrategia estadounidense en Afganistán*. Real Instituto Elcano, Análisis del Real Instituto Elcano, nº 111. www.realinstitutoelcano.org.

Arteaga, F. (2011). *Afganistán: las operaciones militares entre la muerte de Bin Laden y la cuenta atrás*. Real Instituto Elcano, Análisis del Real Instituto Elcano, nº 101. www.realinstitutoelcano.org.

Aznar Fernández-Montesinos, F. (2011). *Entender la guerra en el siglo XXI*.

Ballbé, M. (1983). *Orden público y militarismo en la España constitucional (1812-1983)*. Madrid: Alianza.

Baltar Rodríguez, E. (2003). *Afganistán y la geopolítica internacional: De la intervención soviética a la guerra contra el terrorismo*. México: Plaza y Valdés.

Bañares, L. (1994). *La cultura del trabajo en las organizaciones*. Madrid: Rialp.

Bañón, R. y Olmeda, J. A. (1985). Las Fuerzas Armadas en España: institucionalización y proceso de cambio, 1939-1975. En Bañón Martínez, R y Olmeda Gómez, J. A. (Comps.), *La institución militar en el Estado contemporáneo*, pp. 270-325. Madrid: Alianza.

Baqués Quesada, J. (2004). La profesión y los valores militares en España. *RIS, Revista internacional de sociología*, Tercera época, nº 38, pp. 127-146.

Baqués Quesada, J. (2010). *¿Quo Vadis Afganistán?* Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Barnard, C. I. (1938). *The functions of executive*. Cambridge: Harvard University Press.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, vol. 17, nº 1, pp. 99-120.

Barragán, R. y Salman, T. (2003a). El marco teórico y las hipótesis. En Barragán, R. *et al* (Coords.), *Guía para la formulación y ejecución de Proyectos de Investigación*, pp. 62-84. La Paz: PIEB.

Barragán, R. y Salman, T. (2003b). Modalidades para la obtención y el trabajo con datos. En Barragán, R. *et al* (Coords.), *Guía para la formulación y ejecución de Proyectos de Investigación*, pp. 126-182. La Paz: PIEB.

Barroso Ribal, C. (1991). *¿Para qué sirve la "mili"? Funciones del servicio militar obligatorio en España*. Madrid: Siglo XXI.

Battistelli, F. (1997). Peacekeeping and the Postmodern Soldier. *Armed Forces & Society*, vol. 23, nº 3, pp. 467-484.

Battistelli, F. (1999). *Las Fuerzas Armadas en las acciones internacionales*. Madrid: Ministerio de Defensa.

Bauman, Z. (2001). *La posmodernidad y sus descontentos*. Madrid: Akal Ediciones.

Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Bauman, Z. (2011). *La globalización: consecuencias humanas*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Beck, U. (1996). La modernidad reflexiva. En Beriain, J. *Las consecuencias perversas de la modernidad: Modernidad, contingencia y riesgo*, pp. 199-265. Barcelona: Anthropos.

Beck, U. (1998). *¿Qué es la globalización?: Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona: Paidós.

Beck, U. (2002). *La sociedad de riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.

Beck, U., Giddens, A., Lash, S. y Alborés, J. (1997). *Modernización reflexiva: Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid: Alianza.

Beckhard, R. (1973). *Desarrollo organizacional: Estrategias y modelos*. Bogotá: Fondo Educativo Interamericano.

Bédard, R. (2000). *Les fondements de la pensée et de la pratique administratives*. Montreal: HEC.

Beevor, A. (2009). *El día D. La batalla de Normandía*. Barcelona: Crítica.

Benedict, R. (1934). *Patterns of culture*. Boston: Houghton Mifflin.

Benedict, R. (1945). *Race: science and politics*. New York: Viking Press.

Benedict, R. (1974). *El crisantemo y la espada: Patrones de la cultura japonesa*. Madrid: Alianza.

Bennis, W. G. (1973). *Desarrollo Organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas*. Bogotá: Fondo Educativo Interamericano,

Berger, P. L. y Luckmann, T. (1968). *La Construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Bernabé, M. (2012). *Afganistán: Crónica de una ficción*. Barcelona: Debate.

Bion, W. R. (1985). *Experiencias en grupos*. Barcelona: Paidós.

Blasco Mira, J. E. y Mengual Andrés, S. (2010). Análisis de datos cualitativos asistido por ordenador en ciencias de la educación. En Roig Vila, R. y Fiorucci, M. (Eds.), *Claves para la investigación en innovación y calidad educativas. La integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y la Interculturalidad en las aulas*, pp. 71-84. Alcoy: Marfil.

Blond Álvarez del Manzano, C. (2012). El Protectorado. Firma del convenio hispano-francés y Guerra del Rif 1912-1927. *Revista de Historia Militar. Centenario del Protectorado de Marruecos*, nº extraordinario 2, pp. 101-133.

Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: Perspectiva y método*. Barcelona: Hora.

Boas, F. (1938). *The mind of primitive man*. New York: Macmillan Company.

Boas, F. (1940). *Race, language and culture*. New York: Macmillan Company.

Borreguero Beltrán, C. (1989). *El reclutamiento militar por quintas en la España del siglo XVIII: Orígenes del servicio militar obligatorio*. Valladolid: Secretariado de Publicaciones, Universidad de Valladolid.

Borreguero Beltrán, C. (2001). Del tercio al regimiento. *Estudis: Revista de historia moderna*, nº 27, pp. 53-90.

Bourdeille, P. de (2006). *Bravuconadas de los españoles: así eran de verdad los soldados de los tercios*. Barcelona: Altera.

Bourke, J. (2008). *Sed de sangre: historia intima del combate cuerpo a cuerpo en las guerras del siglo XX*. Barcelona: Crítica.

Bouthoul, G. (1984). *Tratado de polemología: sociología de las guerras*. Madrid: Servicio de Publicaciones del EME.

Brzezinski, Z. (1998). *El gran tablero mundial. La supremacía estadounidense y sus imperativos geoestratégicos*. Barcelona: Paidós.

Bullón de Mendoza, A. y Diego, Á de (1999). *Historias orales de la guerra civil*. Barcelona: Ariel.

Burk, J. (1994). *The Military in new times: Adapting armed forces to a turbulent world*. Boulder: Westview Press.

Burk, J. (1998). *The adaptive military: Armed forces in a turbulent world*. New Brunswick: Transaction Publishers.

Burns, T. y Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*. London: Tavistock Publications.

Burrell, G. y Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. London: Arena.

Busquets Bragulat, J. (1967). *El militar de carrera en España*. Barcelona: Ariel.

Busquets Bragulat, J. (1982). *Pronunciamientos y golpes de estado en España*. Barcelona: Planeta.

Cabeza Taberné, J. (2014). Afganistán después de la ISAF: introducción. En Instituto Español de Estudios Estratégicos (Ed.), *Afganistán después de la ISAF*, pp. 9-20. Madrid: Ministerio de Defensa.

Caforio, G. (2001). *The flexible officer: Professional education and military operation other than war: a cross-national analysis*. Roma: Centro Militaire di Studi Strategici.

Caforio, G. (2006). *Handbook of the sociology of the military*. New York: Springer.

Callejo Gallego, J. (2001). *El Grupo de discusión: Introducción a una práctica de investigación*. Barcelona: Ariel.

Calvillo Cisneros, J. M. (2010). *El proceso de reconstrucción internacional de Afganistán: El papel de España en un nuevo modelo de cooperación posconflicto (2001-2009)*. Tesis doctoral. Universidad Complutense, Madrid.

Cambel, A. B. (1993). *Applied chaos theory: A paradigm for complexity*. Boston: Academic Press.

Campillo, A. (2008). *La fuerza de la razón: Guerra, Estado y ciencia en el Renacimiento*. Murcia: Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones.

Campo Urbano, S. del (2009). Ejército profesional y sociedad industrial postmoderna. *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, nº 86, pp. 213-235. www.racmyp.es/

Cardona Escanero, G. (1983a). *Historia del ejército: el peso de un grupo social diferente*. Barcelona: Humanitas.

Cardona Escanero, G. (1983b). *El poder militar en la España Contemporánea hasta la Guerra Civil*. Madrid: Siglo XXI.

Cardona Escanero, G. (1990). *El problema militar en España*. Madrid: Historia 16.

Cardona Escanero, G. (2008). *A golpes de sable: Los grandes militares que han marcado la historia de España*. Barcelona: Ariel.

Cardona Llorens, J. (2005). La "externalización"/ "privatización" del uso de la fuerza por las Naciones Unidas. En Salinas de Frías, A. y Vargas Gómez-Urrutia, M. (Coords.), *Soberanía del estado y derecho internacional: homenaje al profesor Juan Antonio Carrillo Salcedo*. Córdoba: Universidad de Córdoba.

Cayuela Sánchez, S. (2014). Una nueva antropología económica para el estudio de las sociedades complejas: aplicación del análisis de los modos de vida a la pequeña agricultura. En Schriewer, K. y Cayuela Sánchez, S. *Perspectivas antropológicas: herramientas para el análisis de las sociedades europeas*. Murcia: Universidad de Murcia.

Chanlat, A. (1982). *La multicomplementarité dans la connaissance et I'action*. Montreal: HEC, sans publier.

Chanlat, A. y Dufour, M. (1985). *La rupture entre l'entreprise et les hommes, le point de vue des sciences de la vie*. Montreal: Editions Québec/Amérique.

Chanlat, A., Bolduc, A. y Larouche, D. (1984). *Gestion et culture d'entreprise: Le cheminement d'Hydro-Québec*. Montreal: Québec/Amérique.

Chanlat, J.-F. (1994). Hacia una antropología de la Organización. *Gestión y Política Pública*, vol. 3, nº 2, pp. 317-364.

Chanlat, J.-F. (2002). *Ciencias Sociales y Administración. En defensa de una antropología general*. Medellín: Fondo editorial Universidad EAFIT.

Chanlat, J.-F. (Dir.), (1990). *L'Individu dans l'organisation: Les dimensions oubliées*. Laval: Presses de l'Université Laval.

Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill.

Cohen, M. D. y March, J. G. (1974). *Leadership and Ambiguity*. Nueva York: McGraw-Hill.

Cohen, M. D., March, J. G. y Olsen, J. P. (1972). A Garbage Can Model of Organizational Choice. *Administrative Science Quarterly*, vol. 17, nº 1, pp. 1-25.

Cohen, M. D., March, J. G. y Olsen, J. P. (2011). El bote de basura como modelo de elección organizacional. *Gestión y Política Pública*, vol. 20, nº 2, pp. 247-290.

Coller, X. y Garvía, R. (2004). *Análisis de organizaciones*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Collis, D. J. y Montgomery, C. A. (1997). *Corporate Strategy: Resources and the Scope of the Firm*. Chicago: Irwin.

Contreras Gay, J. (1996). El siglo XVII y su importancia en el cambio de los sistemas de reclutamiento durante el Antiguo Régimen. *Studia historica. Historia moderna*, nº 14, pp. 141-154.

Coser, L. A. (1978). *Las instituciones voraces: Visión general*. México: Fondo de Cultura Económica.

Cosidó Gutiérrez, I. (1990). *El servicio militar en los 90*. Madrid: Fundación "José Canalejas".

Cotino Hueso, L. (1999). *El modelo constitucional de fuerzas armadas*. Tesis doctoral. Universitat de València, Valencia.

Crespo-Francés y Valero, J. A. (2011). *Valores: la esencia de ser soldado*. Madrid: Multimedia Militar.

Crozier, M. (1964). *The bureaucratic phenomenon*. Chicago: University of Chicago Press.

Cuenca Ordiñana, S. (2007). Participación de las Fuerzas Armadas españolas en operaciones multinacionales. En Vega Fernández, E. (Ed.), *Realidades y perspectivas de la gestión de crisis internacionales*, pp. 143-161. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Cummer, S. (1998). The challenges faced by the military in adapting to peacekeeping missions. *Peacekeeping and International Relations*, vol. 27, nº 1, pp. 13-16.

Dale, E. (1952). *Planning and developing the company organization structure*. New York: American Management Association.

Davis, R. C. (1951). *The fundamentals of top management*. New York: Harper.

Deal, T. E. y Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Reading: Addison-Wesley.

Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.

Díaz de Rada, Á. (2010). *Cultura, antropología y otras tonterías*. Madrid: Editorial Trotta.

Diego García, E. de (2013). El contexto histórico del Protectorado español en Marruecos. En Aragón Reyes, M., Gahete Jurado, M. y Benlabbah, F. *El Protectorado español en Marruecos: La historia trascendida*, pp. 55-74. Bilbao: Iberdrola.

Díez Alegría, M. (1973). *Ejército y sociedad*. Madrid: Alianza.

DiMaggio, P. J. y Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in organizational Fields. *American Sociological Review*, nº 48, pp. 147-160.

Doncel de La Colina, J. A. (2004). *Símbolos identitarios y cambio de valores en la armada: El caso de la base naval de Ferrol*. Tesis doctoral. Universidade da Coruña, La Coruña.

Douglas, M. (1996). *Cómo piensan las instituciones*. Madrid: Alianza.

Drucker, P. F. (1939). *The end of economic man: A study of the new totalitarianism*. New York: The John Day Company.

Duby, G. (2007). *Atlas histórico mundial*. Barcelona: Larousse.

Dufour, M. (1995). Síntesis. *Cuadernos de Administración*, nº 20, pp. 44-65. Cali: Univalle.

Dumézil, G. (1996). *Mito y epopeya: II*. México: Fondo de Cultura Económica.

Durán, M. y Ávalos, M. A. (2013). *Culturas cruzadas en conflicto: Militares y poblaciones locales en misiones internacionales: Afganistán y Líbano*. Granada: Editorial Universidad de Granada.

Espina Barrio, Á. (1999). Amor y Muerte en la Subcultura Castrense. *Revista de Sociología*, vol. 11, nº 12. http://sisbib.unmsm.edu.pe.

Espinosa, A., Masegosa, A. y Baquero, A. (2003). *Días de guerra: Diario de Bagdad*. Madrid: Siglo XXI.

Espluga Olivera, M. (2013). Las campañas de Marruecos, gestas y desastres. En Aragón Reyes. M., Gahete Jurado, M. y Benlabbah, F. *El Protectorado español en Marruecos: La historia trascendida*, pp. 299-323. Bilbao: Iberdrola.

Estébanez Estébanez, P. (2012). La mujer en conflictos armados y guerras. En Instituto Español de Estudios Estratégicos. (Ed.), *El papel de la mujer y el género en los conflictos*, pp. 263-302. Madrid: Ministerio de Defensa.

Esteva Fabregat. C. (1973). *Antropología industrial*. Barcelona: Planeta.

Estilow, R. A. (1996). *US Military Force and Operations Other Than War. Necessary Questions to Avoid Strategic Failure*, Air War College, Maxwell Paper nº 3. Alabama: Maxwell Air Force Base.

Etzioni, A. (1965). *Organizaciones modernas*. Mexico: Unión Tipográfica Editorial Hispano Americana.

Fajardo Terribas, R. (2000). *El Ejército en la transición hacia la democracia (1975-1982). Acercamiento a la Política Reformadora de Gutiérrez Mellado*. Tesis doctoral. Universidad de Granada, Granada.

Faramiñán Gilbert, J. M. de y Pardo de Santayana, J. (2009). *El conflicto de Afganistán*. Madrid: Ministerio de Defensa.

Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general*. Argentina: Ateneo.

Feliu Ortega, L. (2010). *Las misiones de las Fuerzas Armadas Españolas en el exterior*. Madrid: Foro de la Sociedad Civil.

Fernández Alfaro, J. A. (2009). Las Fuerzas Armadas en los conflictos asimétricos y las operaciones de estabilización. En Amérigo Cuervo, F. y Peñaranda Algar, J. de (Coords.), *Dos décadas de posguerra Fría: Actas de las I Jornadas de Estudios de Seguridad de la Comunidad de Estudios de Seguridad "General Gutiérrez Mellado"*, vol. 1, pp. 19-35. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Fernández Arribas, J. (1994). *Casco azul, soldado español*. Madrid: Ediciones Temas de Hoy.

Fernández Bastarreche. F. P. (1978). *El ejército español en el siglo XIX*. Madrid: Siglo XXI de España.

Fernández Segado, F. (1986). Fuerzas Armadas-Sociedad: del mutuo aislamiento a la progresiva integración. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, nº 36, pp. 35-76.

Fernández Segado, F. (1994). *El servicio militar: aspectos jurídicos y socio-económicos*. Madrid: Dykinson.

Fernández Vargas V. (1997). *Las militares españolas: un nuevo grupo profesional*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Fernández Vargas V. y Cosidó Gutiérrez I. (1996). *Cara y cruz del servicio militar en España: argumentos a favor y en contra del servicio militar obligatorio*. Madrid: Instituto de Cuestiones Internacionales y Política Exterior.

Filkins, D. (2009). *La guerra eterna: Partes desde la guerra contra el terrorismo*. Barcelona: Crítica.

Fisas, V. (1997). Los presupuestos de defensa para 1997 y el coste de la profesionalización de las Fuerzas Armadas. En Aguirre, M. (Ed.), *Anuario CIP 1996-1997. Las guerras modernas: pobreza, recursos, religión*, pp. 317-330. Barcelona: Icaria.

Fisas, V. (1998). *Cultura de paz y gestión de conflictos*. Barcelona: Icaria.

Follett, M. P. (1940). *Dynamic administration: The collected papers of Mary Parker Follett*. New York: Harper.

Fontenla Ballesta, S. (2012). Las campañas del Rif. *Revista de Historia Militar. Centenario del Protectorado de Marruecos*, nº extraordinario 2, pp. 101-134.

Francisco, L. M. y Silva, L. (2006). *Y al final la guerra: La aventura de las tropas españolas en Irak*. Madrid: La Esfera de los libros.

Franke, V. C. (1997). Warriors for Peace: The Next Generation of U.S. Military Leaders. *Armed Forces and Society*, vol. 24, nº 1, pp. 33-58.

Fraser, R. (2001). *Recuérdalo tú y recuérdalo a otros: Historia oral de la Guerra Civil Española*. Barcelona: Crítica.

Freund, J. (1995). *Sociología del conflicto*. Madrid: Ministerio de Defensa.

Frieyro de Lara, B. (2004). *La profesionalización de las Fuerzas Armadas en España*. Almería: Universidad de Almería.

Frieyro de Lara, B. (2006). La transición en el ejército español de 1975: del modelo institucional al plural. En *II Congreso Internacional de Historia de la Transición. Actas del II Congreso Internacional de Historia de la Transición. Los inicios del proceso democratizador. Grupo de Investigación "Estudios del Tiempo Presente"*, pp. 1-17. Almería: Universidad de Almería.

Frieyro de Lara, B. y Robles Carrillo, M. (2012). La integración de la perspectiva de género en el análisis de los conflictos armados y la seguridad. En Instituto Español de Estudios Estratégicos. (Ed.), *El papel de la mujer y el género en los conflictos*, pp. 52-88. Madrid: Ministerio de Defensa.

Fuente Cobo, I. (2002). *Operaciones de paz para el siglo XXI: Un concepto en evolución*. Biblioteca virtual del Centro de Estudios y Análisis de Seguridad de la Universidad de Granada. www.ugr.es.

Fuentes, J. (2002). *Morir para contarlo: Las mejores crónicas del reportero de EL Mundo asesinado en Afganistán*. Madrid: La Esfera de los Libros.

Fukuyama, F. (1992). *El fin de la historia y el último hombre*. Buenos Aires: Planeta.

Gallego, M. (2003). *Más allá de la batalla: Una corresponsal de guerra en Irak*. Madrid: Temas de Hoy.

Galtung, J. (1985). *Sobre la paz*. Barcelona: Fontamara.

Galtung, J. (2003). *Paz por medios pacíficos: paz y conflicto, desarrollo y civilización*. Bilbao: Bakeaz.

García Caneiro J. y Vidarte, F. J. (2002). *Guerra y filosofía: concepciones de la guerra en la historia del pensamiento*. Valencia: Tirant lo Blanch.

García Caneiro, J. (2000). *La racionalidad de la guerra: Borrador para una crítica de la razón bélica*. Madrid: Biblioteca Nueva.

García Caneiro, J. (2008). Procesos de modernización de la defensa en América Latina. En Sepúlveda, I. y Alda, S. *La administración de la defensa en América Latina*, pp. 155-165. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

García García, Á. (2004). *Otra mirada sobre Yugoslavia: memoria e historia de la participación de las Fuerzas Armadas españolas en Bosnia-Herzegovina*. Tesis doctoral. Universidad de Murcia, Murcia.

García García, Á. (2009). *Misión de paz en Bosnia: España y sus fuerzas armadas en el conflicto yugoslavo*. Murcia: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.

García Moreno, J. F. (1988). *Servicio militar en España (1913-1935)*. Madrid: Servicio de Publicaciones del Estado Mayor del Ejército.

García Sánchez, D. (2006). *Las operaciones de paz y el cambio institucional de los ejércitos*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma, Madrid.

Garin, E. (1983). *La filosofía y las ciencias en el siglo XX*. Barcelona: ICARIA.

Garmendia Martínez, J. A. (1988). La cultura de la empresa: una aproximación teórica y práctica. *Revista española de investigaciones sociológicas, REIS*, nº 41, pp. 7-23.

Garmendia Martínez, J. A. (1990). *Desarrollo de la organización y cultura de la empresa*. Madrid: ESIC.

Garrigues, J. (2009). *Obama y Afpak: ¿Salida de Afganistán, entrada en Pakistán?* Fride: Fundación para las Relaciones Internacionales y el Diálogo Exterior. www.fride.org

Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures: Selected essays*. New York: Basic Books.

Geertz, C. (2003). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.

Giddens, A. (1993). *Consecuencias de la modernidad*. Madrid: Alianza.

Giddens, A. (1997). *Modernidad e identidad del Yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. España: Península.

Gil Muñoz, C. (1991). Las Fuerzas Armadas españolas desde la perspectiva institución/ocupación. En Moskos, C. C. y Wood, F. R. *Lo Militar: ¿Más que una profesión?* Madrid: Ministerio de Defensa.

Gil Ruiz, J. L. (2012). El género en las operaciones. En Instituto Español de Estudios Estratégicos. (Ed.), *El papel de la mujer y el género en los conflictos*, pp. 175-225. Madrid: Ministerio de Defensa.

Gluckman, M. (1978). *Política, derecho y ritual en la sociedad tribal*. Madrid: Akal editor.

Goffman, E. (1987). *Internados: Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Madrid: Martínez de Murguía.

Gomà, D. (2011). *Historia de Afganistán: De los orígenes del Estado afgano a la caída del régimen talibán*. Barcelona: Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona.

Gómez Yáñez, J. A. (1984). Sobre la sociología del militar español. *Revista de ciencias sociales*, nº 59, pp. 103-116.

Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.

González Alcantud, J. A. (2002). *Lo moro: las lógicas de la derrota y la formación del estereotipo islámico*. Rubí, Barcelona: Anthropos.

González Alcantud, J. A. (2013). *Elementos de cultura y transculturalidad para usos militares y civiles*. Granada: Editorial Universidad de Granada.

González González, I. (2012). El Ejército, actor de la política educativa española en el norte de Marruecos durante el Protectorado (1912-1956). *Revista de Historia Militar. Centenario del Protectorado de Marruecos*, nº extraordinario 2, pp. 69-100.

González López, L. (2007). Humanismo y gestión humana: una perspectiva de interpretación para el trabajo social aplicado al campo laboral. *Eleuthera*, vol. 1, pp. 42-63.

González-Pola de la Granja. P. (2003). *La configuración de la mentalidad militar contemporánea, 1868-1909*. Madrid: Ministerio de Defensa.

Goodenough, W. H. (1957). *Cultural anthropology and linguistics*. Indianapolis: Bobbs-Merrill.

Goodenough, W. H. (1971). *Culture, language, and society*. Reading: Addison-Wesley.

Gouldner, A. W. (1954). *Patterns of Industrial Bureaucracy*. New York: Free Press.

Gregory, K. L. (1983). Native-view paradigms: Multiple cultures and culture conflicts in organizations. *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, nº 3, pp. 359-376.

Griffin, M. (2001). *El movimiento talibán en Afganistán: Cosecha de tempestades*. Madrid: Catarata.

Grossman, D. (1995). *On killing: the psychological cost of learning to kill in war and society*. Boston: Little, Brown.

Gutiérrez Segú, P. E. (2007). La gestión de crisis en las organizaciones internacionales regionales: OTAN. En Vega Fernández, E. (Comp.), *Realidades y perspectivas de la gestión internacional de crisis*, pp. 217-229. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Hambly, G. (1980). *Asia Central*. Madrid: Siglo XXI.

Hammersley, M. y Atkinson, P. (1994). *Etnografía. Métodos de investigación*. Barcelona: Paidós.

Hannan, M. T. y Freeman, J. (1977). The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, vol. 82, nº 5, pp. 929-964.

Hannan, M. T. y Freeman, J. (1984). Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review*, vol. 49, nº 2, pp. 149-164.

Harries-Jenkins, G. y Moskos, C. C. (1984). *Las fuerzas armadas y la sociedad*. Madrid: Alianza.

Harris, M. (1982). *El materialismo cultural*. Madrid: Alianza.

Harris, M. (2005). *Vacas, cerdos, guerras y brujas*. Madrid: Alianza.

Hernández Arias, J. R. (2011). *Filosofía de la guerra y de la paz*. Sevilla: Padilla Libros.

Hernández Sánchez-Barba, M. y Alonso Baquer, M. (1986). *Historia social de las Fuerzas Armadas españolas: La Guerra de España*. Madrid: Alhambra.

Hernández Sánchez-Barba. M. y Alonso Baquer. M. (Dir.), (1987). *Las Fuerzas Armadas españolas: Historia institucional y social*. Madrid: Alhambra.

Hernández Sierra, E. (2009). El significado político de las operaciones de paz en las relaciones Internacionales. En Sepúlveda, I. (Ed.), *España en las operaciones internacionales de pacificación. III Congreso Internacional de Historia de la Defensa*, pp. 53-80. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Herold, M. W. (2007). *Afganistán como un espacio vacío: el perfecto estado neocolonial del siglo XXI*. Tres Cantos: Foca.

Herrero Brasas, J. A. (1987). *Informe crítico sobre el servicio militar*. Barcelona: Lerna.

Herrero Brasas, J. A. (1996). El ejército profesional: una propuesta de reforma. *Claves de Razón Práctica*, nº 66, pp. 38-50.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

Hobbes, T. (2003). *Leviatán*. Buenos Aires: Losada.

Hobbs, B. (1992). Estudio de la cultura organizacional y análisis del lenguaje. En Abravanel, H. *Cultura organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*, pp. 116-131. Santafé de Bogotá: Legis.

Hobsbawn, E. J. (2007). *Guerra y paz en el siglo XXI*. Barcelona: Crítica.

Hofstede, G. H. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. London: McGraw-Hill.

Højrup, T. (2014). Análisis de los modos de vida – una explicación contextual. En Schriewer, K. y Cayuela, (Eds.), *Perspectivas antropologicas: herramientas para el análisis de las sociedades europeas*, pp. 217-266. Murcia: Editum: Ediciones de la Universidad de Murcia.

Holmes, R. (2008). *Un mundo en guerra: historia oral de la Segunda Guerra Mundial*. Barcelona: Crítica.

Holmes-Eber, P. (2014). *Culture in conflict: Irregular warfare, culture policy, and the Marine Corps*. Stanford: Stanford University Press.

Howard, M. (1987). *Las causas de las guerras y otros ensayos*. Madrid: Servicio de Publicaciones del EME.

Huntington, S. P. (1995). *El soldado y el estado: Teoría y política de las relaciones cívico-militares*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.

Huntington, S. P. (1997). *El choque de civilizaciones: Y la reconfiguración del orden mundial*. Barcelona: Paidós.

Huse, E. F. (1975). *Organization development and change*. St. Paul: West Publishing Company.

Iglesias Velasco, A. J. (2003a). *Las operaciones de mantenimiento de la paz: Concepto, evolución histórica y características (1948-2002)*. Madrid: Ediciones Universidad Autónoma de Madrid, Servicio de Publicaciones de la UAM.

Iglesias Velasco, A. J. (2003b). *Los problemas del mantenimiento internacional de la paz*. Madrid: Ministerio de Defensa.

Iglesias Velasco, A. J. (2009). Las operaciones de paz de Naciones Unidas como paradigma de multilateralismo. *Monografías del CESEDEN*, *Naciones Unidas como principal elemento del multilateralismo del siglo XXI*, nº 109, pp. 179-238. Madrid: Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional.

Ignatieff, M. (1999). *El honor del guerrero: Guerra étnica y conciencia moderna*. Madrid: Taurus.

Janowitz, M. (1990). *El soldado profesional*. Madrid: Ministerio de Defensa.

Jiménez Bautista, F. (2004). Propuesta epistemológica de una antropología para la paz. *Convergencia, Revista de Ciencias Sociales*, vol. 11, nº 34, pp. 21-51.

Jiménez Bautista, F. (2009). *Saber pacífico: la paz neutra*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Jociles Rubio, M. I. (1999). Las técnicas de investigación en antropología: mirada antropológica y proceso etnográfico. *Gazeta de antropología*, nº 15, pp. 1-26.

Juan y Peñalosa, J. de (2003). *Objetivo Bagdad: 12 reporteros en la guerra de Irak*. Madrid: Agencia Efe.

Junger, S. (2011). *Guerra*. Barcelona: Crítica.

Kaldor, M. (2001). *Las nuevas guerras: La violencia organizada en la era global*. Barcelona: Editorial Tusquets.

Kaplan, R. D. (2002). *El retorno de la Antigüedad: la política de los guerreros*. Barcelona: Ediciones B.

Kast, F. E. y Rosenzweig, J. E. (1976). *Administración en las Organizaciones: un enfoque de sistemas*. México: McGraw-Hill.

Katz, D. y Kahn, R. L. (1990). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.

Kauffman, S. A. (1995). *At Home in the Universe. The Search for Laws of Self-Organization and Complexity*. New York: Oxford University Press.

Keegan, J. (1991). *La máscara del mando*. Madrid: Ministerio de Defensa.

Keegan, J. (1995). *Historia de la guerra*. Barcelona: Planeta.

Keesing, R. M. (2011). Teorías de la cultura. En Velasco Maillo, H. M. (Comp.), *Lecturas de antropología social y cultural: La cultura y las culturas*, pp. 15-51. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Kennedy, P. M. (2004). *Auge y caída de las grandes potencias*. Barcelona: Debolsillo.

Kern, S. (2006). *¿Puede reconstruirse Afganistán?* Real Instituto Elcano, Análisis del Real Instituto Elcano, nº 30. www.realinstitutoelcano.org.

Kila, J. (2012). *Heritage under siege: Military implementation of cultural property protection following the 1954 Hague Convention*. Leiden: Koninklijke Brill NV.

Kipling, R. (1994). *Kim*. Londres: Penguin Books.

Klare, M. (2003). *Guerras por los recursos: el futuro escenario del conflicto global*. Barcelona: Urano.

Koontz, H. y O'Donnell, C. (1955). *Principles of management: An analysis of managerial functions*. New York: McGraw-Hill.

Kottak, C. P. (2006). *Antropología cultural*. Madrid: McGraw-Hill.

Kroeber, A. L. (1939). *Cultural and natural areas of native North America*. Berkeley: University of California Press.

Kroeber, A. L. (1952). *The nature of culture*. Chicago: University of Chicago Press.

Kroeber, A. L. y Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. Cambridge: The Museum.

Laiz Ugidos, J. M. (2009). El Equipo de Reconstrucción Provincial español en Afganistán. *Monografías del CESEDEN. La violencia del siglo XXI: nuevas dimensiones de la guerra*, nº 112, pp. 123-158.

Last, D. (1997). *Theory, Doctrine and Practice of Conflict De-Escalation in Peacekeeping Operations*. Clementsport: The Canadian Peacekeeping Press.

Lawrence, P. R. y Lorsch, J. W. (1967). *Organization and environment: managing differentation and integration*. Boston: Harvard Business School.

Lévi-Strauss, C. (1969). *Las estructuras elementales del parentesco*. Buenos Aires: Paidós.

Lévi-Strauss, C. (1979). *Antropología estructural: Mito, sociedad, humanidades*. México, D.F: Siglo Veintiuno Editores.

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. New York: Harper.

Likert, R. (1965). *Un Nuevo Método de Gestión y Dirección*. Bilbao: Deusto.

Liñán Nogueras. D. J. y Roldán Barbero, J. (2008). *El estatuto jurídico de las fuerzas armadas españolas en el exterior*. Madrid: Plaza y Valdés Editores.

Lisón Tolosana, C. (1998). *Antropología: Horizontes teóricos*. Granada: Editorial Comares.

Lleixà, J. (1986). *Cien años de militarismo en España*. Barcelona: Anagrama.

Lobo García, Á. (2006). La gestión de crisis en las Organizaciones Internacionales Regionales: Unión Europea. En Vega Fernández, E. (Comp.), *Gestión Internacional de Crisis*, pp. 89-104. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Lopera Castillejo, M. J. (2002). *La mujer militar: sus derechos laborales y prestaciones sociales*. Madrid: Civitas.

López, R. G. (2010). *Antropología, etnomarxismo y compromiso social de los antropólogos*. Melbourne: Ocean Sur.

Louis, M. R. (1980). Suprise and sense-making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quaterly*, vol. 25, nº 2, pp. 226-251.

Louis, M. R. (1983). Organizations as culture-bearing milieux. En Pondy, L. R. (Ed.), *Organizational symbolism*, pp. 39-54. Greenwich: JAI Press.

Lozano Contreras, F. (2009). Breve análisis de las Operaciones de Mantenimiento de la Paz a la luz del Derecho Internacional vigente. En Sepúlveda, I. (Ed.), *España en las operaciones internacionales de pacificación. III Congreso Internacional de Historia de la Defensa*, pp. 53-80. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Lucas, G. R. (2009). *Anthropologists in arms: The ethics of military anthropology*. Lanham: Altamira Press.

Lyotard, J. F. (1987). *La condición posmoderna: Informe sobre el saber*. Madrid: Cátedra.

Malinowski, B. (1941). Un análisis antropológico de la guerra. *Revista mexicana de sociología*, vol. 3, nº 4, pp.119-149.

Malinowski, B. (1973). *Los argonautas del Pacífico Occidental*. Barcelona: Península.

Manero Salvador, A. (2006). Los principios rectores del régimen jurídico de las operaciones de mantenimiento de la paz de Naciones Unidas. En Díaz Barrado, C. M. (Dir.), *Misiones internacionales de paz: operaciones de paz de Naciones Unidas y de la Unión Europea*, pp. 27-71. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Mangini, S. (1997). *Recuerdos de la resistencia: La voz de las mujeres de La Guerra Civil española*. Barcelona: Península.

Maquiavelo, N. (1992). *El príncipe*. Madrid: Alianza.

March, J. G. y Olsen, J. P. (1976). *Ambiguity and Choice in Organizations*. Noruega: Universitetsforlaget.

March, J. G. y Simon, H. A. (1987). *Teoría de la organización*. Barcelona: Ariel.

Marín, F. A. (2005). *Martínez se va a la guerra: Intervenciones militares de España en el extranjero*. Barcelona: Inédita.

Marrero Rocha, I. (2007). *La participación de las Fuerzas Armadas españolas en misiones de paz*. Madrid: Plaza y Valdés.

Marshall, S. L. A. (1947). *Men against fire: The problem of battle command in future war*. Washington: Infantry Journal.

Martín Corrales, E. (2004). Maurofobia/islamofobia y maurofilia/islamofilia en la España del siglo XXI. *Revista CIDOB d'afers internacionals*, nº 66-67, pp. 39-51.

Martín Muñoz, G. (2011). La islamofobia inconsciente. En Martín Muñoz, G. y Grosfoguel, R. (Eds.), *La islamofobia a debate: la genealogía del miedo al islam y la construcción de los discursos antiislámicos*, pp. 35-46. Madrid: Casa Árabe-IEAM.

Martin, J. (1992). *Cultures in organizations: Three perspectives*. Londres: Oxford University Press.

Martin, J. (2002). *Organizational culture, mapping the terrain*. Thousand Oaks: Sage.

Martínez Guzmán, V. (2001). *Filosofía para hacer las paces*. Barcelona: Anthropos.

Martínez Isidoro, R. (2009). *Las Operaciones de Apoyo a la Paz*. Real Instituto Elcano. Documento de Trabajo, nº 25. www.realinstitutoelcano.org

Martínez Laínez, F. y Sánchez de Toca, J. M. (2006). *Tercios de España*. Madrid: Edaf.

Martínez Martínez, R. (2004). *Quiénes son y qué piensan los futuros oficiales y suboficiales del ejército español*. Barcelona: CIDOB.

Martínez Martínez, R. (2007). *Los mandos de las Fuerzas Armadas españolas del siglo XXI*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Martínez Paricio, J. I. (1983). *Para conocer a nuestros militares*. Madrid: Tecnos.

Martínez Paricio, J. I. (1990). Ejército y militares: 1898-1998. En Giner S. (Coord.), *Sociedad y política*, pp. 397-448. Madrid: Espasa Calpe.

Martínez Paricio, J. I. (2000). Los ejércitos ante los nuevos escenarios: una perspectiva sociológica. *Arbor: Ciencia, pensamiento y cultura*, nº 651, pp. 321-348.

Martínez Paricio, J. I. (2001). Ética de las fuerzas armadas en el nuevo escenario. Exigencia de una eficacia profesional. En CESEDEN (Ed.). *La ética en las nuevas misiones de las Fuerzas Armadas*, pp. 17-54. Madrid: Ministerio de Defensa.

Martínez Paricio, J. I. y Díaz Castro, J. R. (2002). Las Fuerzas Armadas en el nuevo ciclo de la vida política española. *Barataria: revista castellano-manchega de ciencias sociales*, nº 5, pp. 195-213.

Martínez Paricio, J. I. y Sánchez Navarro, E. (1999a). Acciones humanitarias en Bosnia-Herzegovina; aspectos cualitativos. En Battistelli, F. (Coord.), *Las Fuerzas Armadas en las acciones internacionales*, pp. 170-206. Madrid: Ministerio de Defensa.

Martínez Paricio, J. I. y Sánchez Navarro, E. (1999b). Acciones humanitarias; aspectos cuantitativos. En Battistelli, F. (Coord.), *Las Fuerzas Armadas en las acciones internacionales*, pp. 206-258. Madrid: Ministerio de Defensa.

Martínez Ruiz, E. (2001). El ejército de los Austrias. *Estudis: Revista de historia moderna*, nº 27, pp. 7-22.

Martínez Ruiz, E. (2004). El largo ocaso del ejército español de la Ilustración: reflexiones en torno a una secuencia temporal. *Revista de historia moderna*, nº 22, pp. 7-57.

Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Harper.

Maturana, H. y Varela, F. (2002). *El árbol del conocimiento. Las bases biológicas del entendimiento humano*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

Mayo, E. (1973). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.

McFate, M. (2005). Antropología y contrainsurgencia: la extraña historia de su curiosa relación. *Military Review*, edición en español, vol. 85, nº 3, pp. 48-63.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Medina González Dávila, J. (2008). La antropología militar: ¿aplicación o perversión de la ciencia? *Iberóforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, vol. 3, nº 6, pp. 58-81. www.uia/iberoforum.

Medina, C. (2010). Los Estudios Organizacionales entre la Unidad y la Fragmentación *Cinta Moebio*, nº 38, pp. 91-109. www.moebio.uchile.cl.

Mejía Argüello, J. E. (2008). Arquetipos y paradigmas históricos en los militares colombianos. Exploración desde la Conquista al siglo XXI. En Torres del Río. C. y Rodríguez Hernández S. *De milicias reales a militares contrainsurgentes: La institución militar en Colombia del siglo XVIII al XXI*, pp 93-116. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Menéndez, E. L. (2001). De la reflexión metodológica a las prácticas de investigación. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, vol. 22, nº 88, pp. 119-164.

Merton, R. K. (1949). *Social theory and social structure: Toward the codification of theory and research*. Glencoe: Free Press.

Meyer, J. W. y Rowan, B. (1999). Organizaciones institucionalizadas: La estructura formal como mito y ceremonia. En Powell, W. W. y DiMaggio, P. J. (Eds.), *El Nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, pp. 79-103. México: Fondo de Cultura Económica.

Michavila Núñez, N. (2002). *El soldado profesional en España*. Madrid: Ministerio de Defensa.

Miller, L. L. y Moskos, C. C. (1995). Humanitarians or warriors? Race, gender, and combat status in operation Restore Hope. *Armed Forces and Society*, vol. 21, nº 4, pp. 615-637.

Mintzberg, H. (1988). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.

Mintzberg, H. (1992). *El poder en la organización*. Barcelona: Ariel.

Mires, F. (2005). *El islamismo: La última guerra mundial*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Mogollón Pérez, A. S. y Vázquez Navarrete, M. L. (2006). Técnicas cualitativas aplicadas en salud. En Vázquez Navarrete, M. L. (Coord.), *Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas a la salud: Cursos GRAAL 5*, pp. 53-82. Bellaterra, Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

Molina Luque, J. F. (2001). *Quintas y servicio militar: Aspectos sociológicos y antropológicos de la conscripción (Lleida, 1878-1960)*. Tesis doctoral. Universidad de Lleida, Lleida.

Molinero Navazo, J. L. (2009). Análisis sociológico de las tendencias del modelo español de organización militar, a través de las publicaciones y revistas militares. En Amérigo Cuervo, F. y Peñaranda Algar, J. de (Coords.), *Dos décadas de posguerra Fría: Actas de las I Jornadas de Estudios de Seguridad de la Comunidad de Estudios de Seguridad "General Gutiérrez Mellado"*, vol. 3, pp. 15-36. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Montánchez, E. (2012). *Misión: Afganistán*. Madrid: Ministerio de Defensa.

Morgan, G. (1991). *Imágenes de La Organización*. Madrid: Ra-Ma.

Moskos, C. C. (1976). *Peace soldiers: The sociology of a United Nations military force*. Chicago: University of Chicago Press.

Moskos, C. C. (1985). La nueva organización militar: ¿institucional, ocupacional o plural? En Bañon, R. y Olmeda, J. A. *La institución militar en el Estado contemporáneo*. Madrid: Alianza.

Moskos, C. C. (1991). Tendencias institucionales y ocupacionales en las Fuerzas Armadas. En Moskos, C. C. y Wood, F. R. *Lo militar: ¿más que una profesión?*, pp. 41-55. Madrid: Ministerio de Defensa.

Moskos, C. C. y Burk, J. (1994). The Postmodern Military. En Burk, J. (Ed.), *The Military in new times: Adapting armed forces to a turbulent world*, pp. 141-162. Boulder: Westview Press.

Moskos, C. C. y Wood, F. R. (1991). *Lo militar ¿Más que una profesión?* Madrid: Ministerio de Defensa.

Moskos, C. C., Williams, J. A. y Segal, D. R. (2000). *The Postmodern Military. Armed Forces after the Cold War*. New York: Oxford University Press.

Munduate, L. (1993). Aportaciones de la perspectiva de la calidad de vida laboral a las relaciones laborales. En Munduate, L. y Barón, M. (Eds.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*, pp. 209-220. Sevilla: Eudema.

Muñoz Muñoz, F. y López, Martínez, M. (2000). *Historia de la paz: Tiempos, espacios y actores*. Granada: Editorial Universidad de Granada.

Nadler, D. A. y Lawler, E. E. (1983). Factors influencing the success of labour-management quality of work life projects. *Journal of Occupational Behavior*, vol. 1, nº 1, pp. 53-67.

Navajas Zubeldía, C. (1999). Para nuestra mejor defensa: La profesionalización de las Fuerzas Armadas españolas (1996-1998). *Hispania Nova: Revista de historia contemporánea*, nº 1. http://hispanianova.rediris.es/.

Navajas Zubeldia, C. (2009). El inicio de las Operaciones de la Paz como "punto final" de la larga transición militar. En Sepúlveda, I. (Coord.), *España en las operaciones internacionales de pacificación*, pp. 83-110. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Newman, W. H. (1951). *Administrative action: The techniques of organization and management*. New York: Prentice-Hall.

Nuciari, M. (2002). *Flexibility Towards Diversity, New Skills for Military Personnel in PSOs*. Torino: Universitá degli Studi di Torino. www.nato.int.

Nuciari, M. (2007). Coping with Diversity: Military and Civilian Actors in MOOTW. *International Review of Sociology*, nº 17, pp. 25-53.

Nuciari, M. y Sertorio, G. F. (2003). *Nuovi ruoli per nuove forze armate: Contributi di sociologia militare*. Torino: Giappichelli.

Olmos Giupponi, M. B. (2006). Las operaciones de paz de la Unión Europea. En Díaz Barrado, C. M. (Dir.), *Misiones internacionales de paz: operaciones de paz de Naciones Unidas y de la Unión Europea*, pp. 179-224. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Ortega Martín, J. (2008). *La transformación de los ejércitos españoles (1975-2008)*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Ortega Martín, J. (2009). Transformación y adaptación de las FAS para las Operaciones en el exterior. En Sepúlveda, I. (Ed.), *España en las operaciones internacionales de pacificación, III Congreso Internacional de Historia de la Defensa*, pp. 111-118. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Otfinoski, S. (2004). *Afghanistan*. New York: Facts On File.

Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge*. Reading: Addison-Wesley.

Overy, R. (2006). *Historia del mundo: la más completa y actualizada obra histórica de referencia*. Madrid: La Esfera de los libros.

Pariente Fragoso, J. L. (2000). *Teoría de las Organizaciones. Un enfoque de metáforas*. Ciudad Victoria: Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Parsons, T. (1982). *El Sistema social*. Madrid: Alianza.

Pascale, R. T. y Athos, A. G. (1981). *The art of Japanesse management*. New York: Simon & Schuster.

Patiño Villa, C. A. (2006). *Guerras de religiones: transformaciones sociales en el siglo XXI*. Bogotá D.C.: Siglo del Hombre Editores.

Payne, S. G. (1968). *Los militares y la política en la España contemporánea*. París: Ruedo ibérico.

Payne, S. G. (1986). *Los militares y la política en la España contemporánea*. Madrid: Sarpe.

Peiró, J. M. (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.

Peiró, J. M. (1992). *Psicología de la organización*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Peiró, J. M. (1996). Psicología Social de las Organizaciones. En Alvaro Estramiana, J. L., Garrido, A. y Torregrosa, J. R. (Eds.), *Psicología social aplicada*, pp. 155-197. Madrid: McGraw-Hill.

Peregil, F. (2003). *Reportero en Bagdad: Historia de una guerra polémica*. Barcelona: Planeta.

Perelló Oliver, S. (2010). *Metodología de la investigación social*. Madrid: Dykinson.

Pérez Triana, J. M. (2010). *Guerras posmodernas*. Barcelona: El Cobre.

Peters, T. J. y Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*. New York: Harper.

Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, nº 4, pp. 570-581.

Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Marshfield: Pitman Pub.

Pfeffer, J. (1993). Comprensión del papel que juega el poder en la toma de decisiones. En Ramió, C. y Ballart, X. *Lecturas de teoría de la organización*, vol. 2, pp. 61-98. Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas.

Pfeffer, J. y Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations*. New York: Harper and Row.

Pintor Pirzkall, H. (2010). *La cooperación alemana al desarrollo: Factores condicionantes de su transformación en la década de los noventa y su impacto en América Latina*. Oxford: Lang.

Platón, M. (2001). *Hablan los militares: Testimonios para la historia, 1939-1996*. Barcelona: Planeta.

Polica, A. (2004). Los soldados españoles y el peacekeeping. *Rivista dello Stato Maggiore di Difesa Italiano*, nº 5, pp. 42-47. www.difesa.it.

Powell, W. W. y DiMaggio, P. J. (1999). *El Nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.

Price, D. H. (2000). The AAA and the CIA? *Anthropology Newsletter*, vol. 41, nº 8, pp. 13-14.

Price, D. H. (2007). *Prostitución de la antropología al servicio de las guerras del Imperio*. Rebelión, 5 de noviembre. www.rebelion.org

Price, D. H. (2011). *Weaponizing anthropology: Social science in service of the militarized state*. Petrolia: CounterPunch.

Prigogine, I. (1983). *¿Tan solo una ilusión? Una exploración del caos al orden*. Barcelona: Tusquets.

Prigogine, I. (1997). *Las leyes del caos*. Barcelona: Crítica.

Puell de la Villa, F. (1996). *El soldado desconocido. De la leva a la "mili" (1700-1912)*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Puell de la Villa, F. (2000). *Historia del ejército en España*. Madrid: Alianza.

Puell de la Villa, F. (2001). Dos siglos de servicio militar. En Cusachs, J. *Josep Cusachs y el servicio militar en España*, pp. 7-19. Madrid: Ministerio de Defensa.

Puell de la Villa, F. (2010). El devenir del Ejército de Tierra (1945-1975). En Puell de la Villa, F y Alda Mejías, S. (Eds.), *Los Ejércitos del franquismo (1939-1975)*, pp. 63-96. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Pujadas Muñoz, J. J. (1992). *El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Pümpin, C. y García Echevarría, S. (1988). *Cultura empresarial*. Madrid: Díaz de Santos.

Quijano, S. D. (1996). La Cultura Organizacional en los próximos años, en un medio turbulento y cambiante. *Revista de Antropología Aplicada*, nº 1, pp. 53-57.

Quijano, S. D. (2000). *Organizaciones: ¿Qué son? ¿Cómo han sido pensadas? Su comportamiento. Su evaluación*. Barcelona: Bárdenas.

Radcliffe-Brown, A. R. (1952). *Structure and Function in Primitive Society*. London: Cohen and West.

Ramió Matas, C. (1999). *Teoría de la organización y administración pública*. Madrid: Tecnos.

Ramonet, I. (2004). *Las guerras del siglo XXI*. Barcelona: Debolsillo.

Ramos Oliver, F. (2013). Las Guerras de Marruecos. En Martínez-Radío Garrido, E. (Ed.), *Entemu. Aportaciones a cinco siglos de la historia militar de España*, vol. 17, pp. 165-185. Gijón: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Rangel Suárez, A. (2001). *Guerra insurgente: Conflictos en Malasia, Perú, Filipinas, El Salvador y Colombia*. Bogotá: Intermedio.

Rashid, A. (2001). *Los talibanes: el Islam, el petróleo y el nuevo "gran juego" en Asia Central*. Barcelona: Península.

Rashid, A. (2008). *Descent into chaos: how the war against Islamic extremism is being lost in Pakistan, Afghanistan and central Asia*. London: Allen Lane.

Redondo Díaz, F. (Coord.), (1983). *Historia de las Fuerzas Armadas*, Tomo I. Zaragoza: Palafox.

Resa Ancín, P. y Peral Fernández, L. A. (2006). Fortalecimiento y democratización institucional. En Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional, *Actuación*

de las Fuerzas Armadas en la consolidación de la paz, pp. 79-96. Madrid: Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional.

Rivas Tovar, L. A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Universidad y Empresa*, nº 17, pp. 11-32. http://redalyc.uaemex.mx

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México, D.F: Pearson.

Robles Fraga, J. M. (2009). *El rompecabezas AF-PAK: la necesidad de una nueva estrategia europea con una reflexión sobre el papel de España*. Real Instituto Elcano, Análisis del Real Instituto Elcano, nº 136. www.realinstitutoelcano.org

Roca I Girona, J. (1998). *Antropología industrial y de la empresa*. Barcelona: Ariel.

Roca I Girona, J. (2001). ¿Antropólogos en la empresa?: a propósito de la (mal)llamada cultura de empresa. *Etnográfica*, vol. 5, nº 1, pp. 69-99. http://ceas.iscte.pt.

Rocha, F. y Otero, J. (2010). *El factor cultural: una nueva estrategia impulsada por EEUU en Afganistán*. Real Instituto Elcano, Análisis del Real Instituto Elcano, nº 22. www.realinstitutoelcano.org.

Rodríguez Alcázar, F. J. (1997). Esencialismo y neutralidad científica. En Rodríguez, Alcázar, F. J., Medina Doménech, R. M. y Sánchez, Cazorla, J. A. (Eds.), *Ciencia, tecnología y sociedad: Contribuciones para una cultura de la paz*, pp. 49-84. Granada: Universidad de Granada.

Rodríguez Fernández, A. (1993). La cultura en las organizaciones públicas y privadas. *Psicothema*, vol. 5, Suplem.1, pp. 237-260. www.psicothema.com.

Rodríguez Fernández, A. (1998). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.

Rodríguez Francisco, O. (2004). *Aquí Bagdad: Crónica de una guerra*. Madrid: Velecío Editores.

Rodríguez Jiménez, J. L. (2010). *Las misiones en el exterior de las Fuerzas Armadas de España: Donde, cuando y para lo que haga falta*. Madrid: Alianza.

Rodríguez Martín, C. (2001). *Estilo de mando y capacidad de liderazgo: Qué piensan, sienten y hacen los líderes militares de hoy*. Zaragoza: Mira.

Rodríguez Sabiote, C., Lorenzo Quiles, O. y Herrera Torres, L. (2005). Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos. Proceso general y criterios de calidad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, *SOCIOTAM*, vol. 15, nº 2, pp. 133-154. www.redalyc.org.

Rodríguez, A., Azaola, G. y Azcona Pastor, J. M. (1994). La guerra de Sidi Ifni-Sáhara: 1957-1958. *Estudios de ciencias sociales*, nº 7, pp. 65-91.

Rodríguez, J. (2010). *Afganistán: no hay salida*. El país semanal, 5 de septiembre. http://elpais.com.

Roel Fernández, R. (2008). *La contribución del Provincial Reconstruction Team (PRT) español de Qala e Naw a la reconstrucción y desarrollo de Afganistán*. Real Instituto Elcano, Análisis del Real Instituto Elcano, nº 6. www.realinstitutoelcano.org.

Roy, O. (1990). *Islam and resistance in Afghanistan*. Cambridge: Cambridge University Press.

Rubinstein, R. A., Fosher, K. B. y Fujimura, C. K. (2013). *Practicing military anthropology: Beyond expectations and traditional boundaries*. Sterling: Kumarian Press.

Ruiz de Aguirre, A. (2008). *Lobo en el purgatorio: Un sargento español en la Guerra de Iraq*. Barcelona: Inédita Editores.

Runion, M. L. (2007). *The history of Afghanistan*. Westport, Conn: Greenwood Press.

Salas Larrazábal, R. (1992). *El Protectorado de España en Marruecos*. Madrid: Editorial Mapfre.

Salas Larrazábal, R. (2006). *Historia del ejército popular de la República*. Madrid: La Esfera de los libros.

Salas López, F. de (1983). *La utopía de la paz y el terror de la guerra*. Madrid: Servicio de Publicaciones del EME.

Salvador, J. (2008). Un enfoque socio-antropológico sobre la vida cotidiana: automatismos, rutinas y elecciones. *Espacio Abierto*, vol.17, nº3, pp. 431-454.

Sánchez García, F. (2010). *Afganistán: un conflicto interminable*. León: Akron.

Sánchez Navarro, E. (2005). *Servicio militar: Un problema de identidades*. Tesis doctoral. Universidad Complutense, Madrid.

Sánchez Rodríguez, A. (2012). *De Wad-Ras a Alhucemas: 50 años de drama colonial en Marruecos*. Boalo: Creaciones Vincent Gabrielle.

Sanmartín Arce, R. (2003). *Observar, escuchar, comparar, escribir. La práctica de la investigación cualitativa*. Barcelona: Ariel Antropología.

Sanmartín Arce, R. (2007). El trabajo de campo. En Lisón Tolosana, C. (Coord.), *Introducción a la antropología social y cultural: teoría, método y práctica*, pp. 53-80. Tres Cantos: Akal.

Santiago, T. (2004). *Función y crítica de la guerra en la filosofía de I. Kant*. Rubí, Barcelona: Anthropos Editorial.

Schein, E. H. (1969). *Process consultation: Its role in organization development*. Reading: Addison-Wesley Publishing Company.

Schein, E. H. (1973). *Consultoría de procesos: Su papel en el desarrollo organizacional*. Bogotá: Fondo Educativo Interamericano.

Schein, E. H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. Barcelona: Plaza & Janés.

Schriewer, K. (2014). Desde el legado disciplinar hacia Europa. Prolegómeno para una Antropología de Europa. En Schriewer, K. y Cayuela Sánchez, S. *Perspectivas antropológicas: herramientas para el análisis de las sociedades europeas*. Murcia: Universidad de Murcia.

Schultz, M. (1991). *Transitions between symbolic domains in organizations*. Copenhagen: Institute of Organization and Industrial Sociology.

Schultz, M. (1995). *On studying organizational cultures: Diagnosis and understanding*. Berlín: Walter de Gruyter.

Scott, W. R. (1987). *Organizations: Rational, natural, and open systems*. Londres: Prentice-Hall.

Seco Serrano, C. (1984). *Militarismo y civilismo en la España contemporánea*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.

Segal, D. R. y Segal, M. W. (1993). *Peacekeepers and Their Wives. American Participation in the Multinational Force and Observers*. Westport: Greenwood Press.

Segura Serrano, A. (2007). *El derecho internacional humanitario y las operaciones de mantenimiento de la paz de Naciones Unidas*. Villaviciosa de Odón, Madrid: Plaza y Valdés.

Selznick, P. (1949). *TVA and the Grass Roots*. Berkeley: University of California Press.

Selznick, P. (1957). *Leadership in administration:* a *sociological interpretation*. New York: Harper.

Sepúlveda Muñoz, I. (2009). Veinte años de participación española en operaciones internacionales de pacificación. En Sepúlveda Muñoz, I. (Ed.), *España en las operaciones internacionales de pacificación*, pp. 9-20. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Shils, E. A. y Janowitz, M. (1948). *Cohesion and disintegration in the Wehrmacht in world war II*. Indianapolis: Bobbs-Merrill.

Silvela Criado, E. (2005). *Las Fuerzas Armadas en la reconstrucción nacional: los PRT en Afganistán*. Real Instituto Elcano, Análisis del Real Instituto Elcano, nº 49. www.realinstitutoelcano.org.

Silvela Criado, E. (2009). *El enfoque cultural en Afganistán*. Centro Internacional de Toledo para la paz. Documento CITpax, nº 10. www.toledopax.org.

Simon, H. A. (1976). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organization*. New York: Free Press.

Sistiaga, J. (2004). *Ninguna guerra se parece a otra*. Barcelona: Plaza Janés.

Smart, N. (2000). *Las religiones del mundo: Tradiciones antiguas y transformaciones modernas*. Madrid: Akal Ediciones.

Smircich, L. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, nº 3, pp. 339-358.

Soeters, J., Shields, P. M. y Rietjens, S. J. H. (2014). *Routledge handbook of research methods in military studies*. London: Routledge.

Solís, P. C. y López B. E. (2000). El concepto de las anarquías organizadas en el análisis organizacional. *Revista Contaduría y Administración*, nº 197, pp. 35-45.

Stouffer, S. A. (1949). *The American soldier*. Princeton: Princeton University Press.

Sun, T. (1997). *El arte de la guerra*. México: Gernika.

Taylor, F. W. (1967). *The principles of scientific management*. New York: Norton.

Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.

Téllez, I. A. (2007). *La investigación antropológica*. Alicante: ECU.

Thevenet, M. (1986). *Audit de la culture d'entreprise*. París: Les éditions d'Organisation.

Toffler, A. y Toffler, H. (1994). *Las guerras del futuro*. Barcelona: Plaza & Janés.

Trice, H. M. (1993). *Occupational subcultures in the workplace*. Ithaca: ILR Press.

Trice, H. M. y Beyer, J. M. (1993). *The cultures of work organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Tripodi, P. (2002). Una cultura militar para las operaciones de paz. El caso italiano. *Revista de ciencia política*, vol. 22, nº 1, pp. 130-146.

Tripodi, P. y Wolfendale, J. (2011). *New wars and new soldiers: Military ethics in the contemporary world*. Farnham: Ashgate.

Trujillo, H. M. (Coord.), (2013). *La dimensión psicosocial, política y jurídica de la consciencia transcultural: El caso de Afganistán*. Granada: Editorial Universidad de Granada.

Tse Tung, M. (1972). *Escritos Militares*. Buenos Aires: La Rosa Blindada.

Tzu, S. (2001). *El arte de la guerra*. Madrid: Trotta.

Vacas Fernández, F. (2006). Las operaciones de paz de Naciones Unidas. En Díaz Barrado, C. M. *Misiones internacionales de paz: operaciones de paz de Naciones Unidas y de la Unión Europea*, pp. 75-176. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Valles, M. S. (2002). *Entrevistas cualitativas*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Van Gennep, A. (2008). *Los ritos de paso*. Madrid: Alianza.

Van Maanen, J. (1975). Police Socialization: A Longitudinal Examination of Job Attitudes in an Urban Police Department. *Administrative Science Quarterly*, vol. 20, nº 2, pp. 207-228.

Van Maanen, J. (1978). People processing: Strategies of organizational socialization. *Organizational Dynamics*, vol. 7, nº 1, pp. 19-36.

Van Maanen, J. (1988). *Tales of the field: On writing ethnography*. Chicago: University of Chicago Press.

Van Maanen, J. y Barley S. R. (1985). Cultural organization: fragments of the theory. En Frost, P. J. (Ed.), *Organizational culture*, pp. 73-82. Beverly Hills: Sage.

Van Maanen. J. y Barley, S. R. (1982). *Occupational Communities: Culture and Control in Organizations*. Fort Belvoir, Virginia: Defense Technical Information Center.

Vargas Hernández, J. G. (2009). Continuo pendular de la investigación en la administración internacional de las organizaciones: del positivismo funcionalista a la investigación cualitativa y etnográfica. *Revista Universidad & Empresa*, vol. 8, nº 16, pp. 113-149. www.urosario.edu.co.

Vega Echevarría, J. J. (1991). *Militares españoles en el mundo: 1979-1991: misiones de paz*. Madrid: Ministerio de Defensa.

Vega Fernández, E. (2005). *De las operaciones de mantenimiento de la paz a las operaciones de estabilización: La última generación de operaciones de paz*. Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado. www.iugm.uned.es.

Vega Fernández, E. (2010a). *Operaciones militares de gestión de crisis: Tipos, evolución y características*. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Vega Fernández, E. (2010b). *Los conflictos armados del neoliberalismo*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Vega Fernández, E. (Comp.), (2007). *Realidades y perspectivas de la gestión internacional de crisis*. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Velasco Maíllo. H. y Díaz de Rada, Á. (1997). *La Lógica de la investigación etnográfica: Un modelo de trabajo para etnógrafos de la escuela*. Madrid: Trotta.

Verstrynge, J. (2007). *Frente al imperio: Guerra asimétrica y guerra total*. Madrid: Foca.

Verstrynge, J. y Vidaurreta Campillo, M. (1978). Bibliografía sistemática sobre sociología de la guerra. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, nº 1, pp. 329-348.

Vidal Luengo, A. R. (2000). *La dimensión mediadora en el mito árabe islámico: La Sīrat Baybars*. Granada: Editorial Universidad de Granada.

Villalobos, F. (2004). *El sueño colonial: Las guerras de España en Marruecos*. Barcelona: Ariel.

Villena, M. A. (1998). *Españoles en los Balcanes: Misiones civiles y militares en la antigua Yugoslavia*. Madrid: Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación.

Vinuesa Parral, A. (2002). *El puzzle afgano*. Madrid: Fundamentos.

Von Bertalanfy, L. (1968). *Teoría general de los sistemas*. México: Fondo de Cultura Económica.

Von Clausewitz, C. (1976). *De la guerra*. Barcelona: Labor.

Wahab, S. y Youngerman, B. (2007). *A brief history of Afghanistan*. New York: Facts On File.

Wallace, A. F. C. (1961). *Culture and personality*. New York: Random House.

Ware, H. (2007). *Los conflictos y la paz*. Barcelona: Intermón Oxfam.

Weber, M. (1984). *Economía y sociedad: Esbozo de sociología comprensiva*. México: Fondo de Cultura Económica.

Weick, K. E. (1969). *The social psychology of organizing*. Reading: Addison-Wesley Publishing Company.

Weick, K. E. (1976). Educational Organizations as Loosely Coopled Systems, *Administrative Science Quarterly*, vol. 21, nº 1, pp. 1-19.

Weick, K. E. (1985). The significance of corporate culture. En Frost, P. J. (Ed.), *Organizational culture*, pp. 381-389. Beverly Hills: Sage.

Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks: Sage.

Weick, K. E. (2009). Las Organizaciones Educativas como Sistemas Flojamente Acoplados. *Gestión y estrategia*, nº 36, pp. 93-110.

White, L. A. (1949). *The science of culture: A study of man and civilization*. New York: Farrar, Straus and Giroux.

White, L. A. (1982). *La ciencia de la cultura: Un estudio sobre el hombre y la civilización*. Barcelona: Paidós.

Williamson, O. E. (1975). *Markets and hierarchies, analysis and antitrust implications: A study in the economics of internal organization*. New York: Free Press.

Williamson, O. E. (1985). *The economic institutions of capitalism: Firms, markets, relational contracting*. New York: Free Press.

Wood, F. R. (1991). En el filo de las tendencias institucionales y ocupacionales. En Moskos, C. C. y Wood, F. R. *Lo militar: ¿más que una profesión?*, pp. 57-71. Madrid: Ministerio de Defensa.

Woodward, J. (1965). *Industrial organization: Theory and practice*. London: Oxford University Press.

Young, R. G. (1997). *The impact of operations other than war on the midgrade (O-3/4). Army Officer*, Fort Leavenworth, Kansas.

Zapata Domínguez, A. (2002). Paradigmas de la cultura organizacional. *Cuadernos de administración*, nº 27, pp. 161-186.

Zulaika, J. (1989). *Chivos y soldados: La mili como ritual de iniciación: ensayo antropológico*. San Sebastián: Baroja.

Internet

http://escolapau.uab.cat

http://eur-lex.europa.eu

http://iugm.es

http://www.cisde.es/

www.aecid.es

www.anuarioasiapacifico.es

www.casaasia.es

www.centredelas.org

www.cidob.org/

www.defensa.gob.es

www.defensa.gob.es/ceseden

www.es-ue.org

www.fride.org

www.ieee.es

www.isaf.nato.int

www.maec.es/es/Home/Paginas/Portada.aspx

www.nato.int

www.realinstitutoelcano.org

http://afghantribes.com

www.afghanland.com

www.revistatenea.es

www.un.org

Legislación.

Carta De Las Naciones Unidas, firmada en San Francisco, Estados Unidos el 26 de junio de 1945. Entrada en vigor: 24 de octubre de 1945, de conformidad con el artículo 110.

Informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas. 21 agosto de 2000. Documento A/55/305; S/2000/809.

Un Programa de Paz, Documento A/47/277 del Secretario General de Naciones Unidas Boutros B. Ghali, de 17 de junio de 1992.

Suplemento de un Programa de Paz: Documento de posición del Secretario General presentado con ocasión del cincuentenario de Naciones Unidas, de 3 de enero de 1995, Doc. A/50760 y S/1995/1.

Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional. Boletín Oficial del Estado, nº 276, de fecha 18 de noviembre de 2005.

Resolución 1386 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas de 20 de diciembre de 2001. www.un.org.

Resolución 1401 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas de 28 de mayo de 2002. www.un.org.

Resolución 1510 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas de 13 de octubre de 2003. www.un.org.

Resolución 1383 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, del 6 de diciembre de 2001. www.un.org.

Real Decreto 787/2007, de 15 de junio, por el que se regula la estructura operativa de las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado nº . 144 de fecha 16 de junio 2007. www.boe.es.

Real Decreto 454/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa. Boletín Oficial del Estado, nº 56, de fecha 6 de marzo de 2012. www.boe.es.

Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado, nº 33, de fecha 7 de febrero de 2009. www.boe.es.

Real Decreto 1323/1995, de 28 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de las Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico y otras normas sobre recompensas militares. Boletín Oficial del Estado, nº 197, de fecha 18 de agosto de 1995. www.boe.es

Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. Boletín Oficial del Estado, nº 278, de fecha 20 noviembre 2007. www.boe.es.

Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional. Boletín Oficial del Estado, nº 276, de fecha 18 noviembre 2005. www.boe.es.

Ley 85/1978, de 28 de diciembre. de Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado, nº 11, de fecha 12 de enero de 1979. www.boe.es.

ANEXOS

ANEXO I. Relación de operaciones de paz de la ONU[249]

Misión	Inicio	Fin
UNTSO - *United Nations Truce Supervision Organization*	1948	Presente
UNMOGIP - *United Nations Military Observer Group in India and Pakistan*	1949	Presente
UNEF I - *First United Nations Emergency Force*	1956	1967
UNOGIL - *United Nations Observation Group in Lebanon*	1958	1958
ONUC - *United Nations Operation in the Congo*	1960	1964
UNSF - *United Nations Security Force in West New Guinea*	1962	1963
UNYOM - *United Nations Yemen Observation Mission*	1963	1964
UNFICYP - *United Nations Peacekeeping Force in Cyprus*	1964	Presente
DOMREP - *Mission of the Representative of the Secretary-General in the Dominican Republic*	1965	1966
UNIPOM - *United Nations India-Pakistan Observation Mission*	1965	1966
UNEF *II* - *Second United Nations Emergency Force*	1973	1979
UNDOF - *United Nations Disengagement Observer Force*	1974	Presente
UNIFIL - *United Nations Interim Force in Lebanon*	1978	Presente
UNGOMAP - *United Nations Good Offices Mission in Afghanistan and Pakistan*	1988	1990
UNIIMOG - *United Nations Iran-Iraq Military Observer Group*	1988	1991
ONUCA - *United Nations Observer Group in Central America*	1989	1992
UNAVEM I - *United Nations Angola Verification Mission I*	1989	1991
UNTAG - *United Nations Transition Assistance Group*	1989	1990
ONUVEH - *Grupo de Observadores de las Naciones Unidas para la Verificación de las Elecciones en Haití*	1990	1991
MINURSO - *United Nations Mission for the Referendum in Western Sahara*	1991	Presente
ONUSAL - *United Nations Observer Mission in El Salvador*	1991	1995
UNAMIC - *United Nations Advance Mission in Cambodia*	1991	1992
UNAVEM II - *United Nations Angola Verification Mission II*	1991	1995
UNIKOM - *United Nations Iraq-Kuwait Observation Mission*	1991	2003
ONUMOZ - *United Nations Operation in Mozambique*	1992	1994
UNOSOM I - *United Nations Operation in Somalia I*	1992	1993
UNPROFOR - *United Nations Protection Force*	1992	1995
UNTAC - *United Nations Transitional Authority in Cambodia*	1992	1993
UNAMIR - *United Nations Assistance Mission for Rwanda*	1993	1996
UNMIH - *United Nations Mission in Haiti*	1993	1996
UNOMIG - *United Nations Observer Mission in Georgia*	1993	2009
UNOMIL - *United Nations Observer Mission in Liberia*	1993	1997
UNOMUR - *United Nations Observer Mission Uganda-Rwanda*	1993	1994
UNOSOM II - *United Nations Operation in Somalia II*	1993	1995
UNASOG - *United Nations Aouzou Strip Observer Group*	1994	1994
UNMOT - *United Nations Mission of Observers in Tajikistan*	1994	2000
UNAVEM III - *United Nations Angola Verification Mission III*	1995	1997
UNCRO - *United Nations Confidence Restoration Operation in Croatia*	1995	1996
UNMIBH - *United Nations Mission in Bosnia and Herzegovina*	1995	2002
UNPREDEP - *United Nations Preventive Deployment Force*	1995	1999
UNMOP - *United Nations Mission of Observers in Prevlaka*	1996	2002
UNSMIH - *United Nations Support Mission in Haiti*	1996	1997
UNTAES - *United Nations Transitional Administration for Eastern Slavonia, Baranja and Western Sirmium*	1996	1998

[249] Con sus denominaciones en inglés.

MINUGUA - *United Nations Verification Mission in Guatemala*	1997	1997
MIPONUH - *United Nations Civilian Police Mission in Haiti*	1997	2000
MONUA - *United Nations Observer Mission in Angola*	1997	1999
UNTMIH - *United Nations Transition Mission in Haiti*	1997	1997
MINURCA - *United Nations Mission in the Central African Republic*	1998	2000
UNCPSG - *UN Civilian Police Support Group*	1998	1998
UNOMSIL - *United Nations Observer Mission in Sierra Leone*	1998	1999
MONUC - *United Nations Organization Mission in the Democratic Republic of the Congo*	1999	2010
UNAMSIL - *United Nations Mission in Sierra Leone*	1999	2005
UNMIK - *United Nations Interim Administration Mission in Kosovo*	1999	Presente
UNTAET - *United Nations Transitional Administration in East Timor*	1999	2002
UNMEE - *United Nations Mission in Ethiopia and Eritrea*	2000	2008
UNMISET - *United Nations Mission of Support in East Timor*	2002	2005
UNMIL - *United Nations Mission in Liberia*	2003	Presente
MINUSTAH - *United Nations Stabilization Mission in Haiti*	2004	Presente
ONUB - *United Nations Operation in Burundi*	2004	2006
UNOCI - *United Nations Operation in Côte d'Ivoire*	2004	Presente
UNMIS - *United Nations Mission in the Sudan*	2005	2011
UNMIT - *United Nations Integrated Mission in Timor-Leste*	2006	2012
MINURCAT - *United Nations Mission in the Central African Republic and Chad*	2007	2010
UNAMID - *African Union-United Nations Hybrid Operation in Darfur*	2007	Presente
MONUSCO - *United Nations Organization Stabilization Mission in the Democratic Republic of the Congo*	2010	Presente
UNISFA - *United Nations Organization Interim Security Force for Abyei*	2011	Presente
UNMISS - *United Nations Mission in the Republic of South Sudan*	2011	Presente
UNSMIS - *United Nations Supervision Mission in Syria*	2012	2012
MINUSMA - *United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission in Mali*	2013	Presente
MINUSCA - *United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission in the Central African Republic*	2014	Presente

Fuente: www.un.org (Actualizado: 22.07.14).

ANEXO II. Relación de operaciones de la OTAN[250]

Misión	Inicio	Fin
Maritime Monitor	1992	1992
Sky Monitor	1992	1993
Maritime Guard	1992	1993
Deny Flight	1993	1995
Sharp Guard	1993	1996
Deliberate Force	1995	1995
IFOR	1995	1996
SFOR	1996	1998
Eagle Eye	1998	1999
NATO *Extraction Force*	1999	1999
Allied Force	1999	1999
Allied Harbour (AFOR)	1999	1999
KFOR	1999	Presente
Essential Harvest	2001	2001
Amber Fox	2001	2002
Allied Harmony	2002	2003
ISAF	2003	Presente
NTM-*Iraq*	2004	Presente
NATO *Airlift support to* AMIS (Sudán)	2005	2007
NATO *Airlift and sealift support to* AMISOM (Somalia)	2007	Presente
Allied Provider	2008	2008
Allied Protector	2009	2009
Ocean Shield	2009	Presente
NTM-*Afghanistan*	2009	Presente
Unified Protector	2011	2011

Fuente: elaboración propia a partir de las páginas: www.aco.nato.int y www.nato.int (Actualizado: 22.07.14).

[250] Con sus denominaciones en inglés.

ANEXO III. Relación de operaciones de la UE con sus denominaciones en inglés

Misión	Inicio	Fin
ALTHEA/BiH	2004	Presente
EU NAVFOR *Atalanta Somalia*	2008	Presente
EUBAM *Libya*	2013	Presente
EUBAM *Rafah*	2005	Presente
EUCAP *Nestor*	2012	Presente
EUCAP *Sahel Niger*	2012	Presente
EUCAP *Sahel Mali*	2014	Presente
EUFOR RCA	2014	Presente
EULEX *Kosovo*	2008	Presente
EUMM *Georgia*	2008	Presente
EUPOL *Afghanistan*	2007	Presente
EUPOL COPPS/*Palestinian Territories*	2006	Presente
EUPOL RD CONGO	2007	Presente
EUSEC RD CONGO	2005	Presente
EUTM-*Mali*	2013	Presente
EUTM *Somalia*	2010	Presente
EUBAM *Moldova and Ukraine*	2005	Presente
Aceh Monitoring Mission - AMM	2005	2006
DRC/ARTEMIS	2003	2003
CONCORDIA/FYROM	2003	2003
EU SSR *Guinea-Bissau*	2008	2010
EU *Support to* AMIS (Darfur)	2005	2006
EUAVSEC *South Sudan*	2012	2014
EUFOR *Libya*	2011	Presente
EUFOR RD *Congo*	2006	2006
EUFOR *Tchad*/RCA	2008	2009
EUJUST LEX-*Iraq*	2005	2013
EUJUST THEMIS/*Georgia*	2004	2005
EUPAT	2006	2006
EUPM/BiH	2003	2012
EUPOL KINSHASA (DRC)	2005	2007
EUPOL PROXIMA/FYROM	2004	2005

Fuente: www.eeas.europa.eu (Actualizado 22.07.14)

ANEXO IV. Relación de operaciones de paz de las Fuerzas Armadas españolas

Misión	Inicio	Fin
Guinea ecuatorial	1979	1989
ONUCA	1989	1991
UNTAG	1989	1990
UNAVEM I	1989	1991
ONUVEH	1990	1991
Golfo Pérsico	1990	1990
Provide Comfort	1991	1991
UNAVEM II	1991	1993
EUMM / ECMM / ECMMY	1991	2007
Bosnia-Herzegovina	1992	1996
ONUSAL	1992	1995
ECTF	1992	1996
ONUMOZ	1993	1994
Sharp Guard	1993	1996
EUAM	1993	1996
UNAMIR	1994	1994
OHR	1994	2003
MINUGUA	1994	2002
OSCE	1995	1997
ALBA	1997	1997
HLPG	1997	2004
OSCE – Moldavia	1997	1999
OSCE – Georgia	1998	2002
KVM	1998	1999
Alfa Charlie	1998	1999
Cosecha Esencial, *Amber Fox, Allied Harmony*, Concordia	1999	2003
Tango Tango	1999	1999
Alfa Romeo	1999	1999
KFOR	1999	2009
MINURSO	1999	1999
UNMIK	1999	2012
India Mike	2000	2000
UNMEE	2000	2008
MONUSCO	2001	2012
MONUSCO	2001	Presente
ISAF	2002	Presente
Libertad Duradera	2002	2004
EUPM	2003	2005
Libertad Iraquí	2003	2004
EUFOR *Althea*	2004	Presente
MINUSTAH	2004	2006
ONUB	2004	2005
UNAMIS	2004	2005
Respuesta Solidaria II	2005	2006
Apoyo UE a AMIS II	2005	2007
Respuesta Solidaria	2005	2005
EU AMM	2005	2006
UNMIS	2005	2005
FPNUL - Libre Hidalgo	2006	Presente
Policía Aérea en los Países Bálticos	2006	2006
EUFOR RD Congo	2006	2006
MINURCAT	2007	2009
EU SSR Guinea-Bissau	2007	2010

EUFOR Chad-RCA	2008	2009
Atalanta	2009	Presente
EUSEC	2009	2012
EUTM Somalia	2010	Presente
Hispaniola	2010	2010
Unified Protector	2011	2011
EUCAP Nestor	2012	Presente
EUTM Malí	2013	Presente
Apoyo a Malí	2013	Presente
Ocean Shield	2014	Presente
Apoyo a RCA	2014	Presente
Resolute Support	2015	Presente
Apoyo a Turquía	2015	Presente

Fuente: elaboración propia a partir de la página: www.defensa.gob.es (Actualizado: 15.05.15).

ANEXO V. Relación de jefes de Estado en Afganistán

Periodo	Nombre	Título
1747-1772	Ahmad Shah Durrani	Shah
1772-1793	Timur Shah Durrani	Shah
1793-1799	Zaman Shah Durrani	Shah
1799-1803	Mahmud Shah Durrani	Shah
1803-1809	Shuja Shah Durrani	Shah
1809-1818	Mahmud Shah Durrani	Shah
1818-1819	Ali Shah Durrani	Shah
1819-1823	Ayub Shah Durrani	Shah
1826-1839	Dost Muhammad Khan	Emir
1839-1842	Shuja Shah Durrani	Shah
1843-1863	Dost Muhammad Khan	Emir
1863-1866	Sher Ali Khan	Emir
1866-1867	Muhammad Afzal Khan	Emir
1867-1868	Mohammad Azam Khan	Emir
1868-1879	Sher Ali Khan	Emir
1879-1879	Mohammad Yaqub Khan	Emir
1880-1901	Abdur Rahman Khan	Emir
1901-1919	Habibullah Khan	Rey
1919-1919	Nasrullah Khan	Rey
1919-1929	Amanullah Khan	Rey
1929-1929	Inayatullah Khan	Rey
1929-1933	Muhammad Nadir Shah	Rey
1933-1973	Muhammad Zahir Shah	Rey
1973-1978	Muhammad Daud Khan	Presidente de la República de Afganistán
1978-1978	Abdul Qadir	Presidente de la República Democrática de Afganistán
1978-1979	Nur Muhammad Taraki	Presidente de la República Democrática de Afganistán
1979-1979	Hafizullah Amin	Presidente de la República Democrática de Afganistán
1979-1986	Babrak Karmal	Presidente de la República Democrática de Afganistán
1986-1987	Haji Mohammad Chamkani	Presidente de la República Democrática de Afganistán
1987-1992	Muhammad Najibullah	Presidente de la República Democrática de Afganistán
1992-1992	Abdul Rahim Hatef	Presidente de la República Democrática de Afganistán
1992-1992	Sibghatullah Mojaddedi	Presidente del Estado Islámico de Afganistán
1992-1996	Burhanuddin Rabbani	Presidente del Estado Islámico de Afganistán
1996-2001	Mullah Mohammad Omar	Presidente del Emirato Islámico de Afganistán
2001-2001	Burhanuddin Rabbani	Presidente del Emirato Islámico de Afganistán
2001-1914	Hamid Karzai	Presidente de la República Islámica de Afganistán

Fuente: elaboración propia.

ANEXO VI. Contingentes españoles en Afganistán[251]

Denominación	Unidad base	Periodo
ASPFOR I	Brigada de Cazadores de Montaña, Aragón I	1/2002
ASPFOR II	Regimiento de Pontoneros y Especialidades de Ingenieros nº 12	2/2002
ASPFOR III	Regimiento de Especialidades de Ingenieros nº 11	3/2002
ASPFOR IV	Regimiento de Ingenieros de la División Mecanizada, Brunete nº 1	1/2003
ASPFOR V	Regimiento de Especialidades de Ingenieros nº 11	2/2003
ASPFOR VI	Regimiento de Pontoneros y Especialidades de Ingenieros nº 12	3/2003
ASPFOR VII	Regimiento de Ferrocarriles 13	1/2004
ASPFOR VIII	Regimiento de Ingenieros nº 1 de Burgos	2/2004
ASPFOR IX	Brigada Paracaidista, Almogábares VI	3/2004
ASPFOR X	Batallón de Helicópteros nº II	1/2005
ASPFOR XI	Brigada de Cazadores de Montaña, Aragón I	2/2005
ASPFOR XII	Brigada de Cazadores de Montaña, Aragón I	3/2005
ASPFOR XIII	Brigada de la Legión, Rey Alfonso XIII	1/2006
ASPFOR XIV	Brigada Paracaidista, Almogábares VI	2/2006
ASPFOR XV	Brigada de Infantería Ligera Aerotransportable, Galicia VII	3/2006
ASPFOR XVI	Brigada de Cazadores de Montaña, Aragón I	1/2007
ASPFOR XVII	Brigada Paracaidista, Almogábares VI	2/2007
ASPFOR XVIII	Brigada de Infantería Ligera, Canarias XVI	3/2007
ASPFOR XIX	Brigada de la Legión, Rey Alfonso XIII	1/2008
ASPFOR XX	Brigada Paracaidista, Almogábares VI	2/2008
ASPFOR XXI	Jefatura de Tropas de Montaña	3/2008
ASPFOR XXII	Brigada de Infantería Ligera Aerotransportable, Galicia VII	1/2009
ASPFOR XXIII	Brigada de Infantería Ligera, Canarias XVI	2/2009
ASPFOR XXIV	Jefatura de Tropas de Montaña	3/2009
ASPFOR XXV	Brigada de la Legión, Rey Alfonso XIII	1/2010
ASPFOR XXVI	Brigada Paracaidista, Almogábares VI	2/2010
ASPFOR XXVII	Brigada de Infantería Ligera Aerotransportable, Galicia VII	3/2010
ASPFOR XXVIII	Brigada de Infantería Ligera, Canarias XVI	1/2011
ASPFOR XXIX	Jefatura de Tropas de Montaña	2/2011
ASPFOR XXX	Brigada de La Legión, Rey Alfonso XIII	1/2012
ASPFOR XXXI	Brigada Paracaidista, Almogávares VI	2/2012
ASPFOR XXXII	Brigada de Infantería Ligera Aerotransportable, Galicia VII	1/2013
ASPFOR XXXIII	Brigada de Infantería Ligera, Canarias XVI	2/2013
ASPFOR XXXIV	Regimiento de Especialidades de Ingenieros nº 11	1/2014
ASPFOR XXXV	Agrupación de Apoyo Logistico 21	2/2014

Fuente: www.ejercito.mde.es

[251] En estas fuerzas no está incluido el personal destinado en la Base de Apoyo Avanzado de Herat, (FSB) mayoritariamente del Ejército del Aire, en el Cuartel General de la Misión ni en el Cuartel del Mando Regional Oeste (RC-W).

ANEXO VII. Unidades militares más frecuentes en las Fuerzas Armadas españolas[252]

Ejército de Tierra	Ejército del Aire	Número de soldados[253]	Jefe
Escuadra	Escuadra	4–7	Cabo
Pelotón	Pelotón/ Negociado	8–13	Sargento
Sección	Sección	26–55	Teniente
Compañía	Escuadrilla	80–225	Capitán
-	Escuadrón	100-300	Comandante
Batallón/ Bandera[254]	Grupo	300–1300	Teniente Coronel
Regimiento/ Tercio[255]	Ala	2000–3000	Coronel
Brigada	Brigada	3000–5000	General de Brigada
División	División	10000–15000	General de División
Cuerpo de ejército	Cuerpo de ejército	20000–45000	Teniente General
Ejército	Ejército	80000–300000	General de Ejército/ General del Aire
Grupo de ejércitos	Grupo de ejércitos	400000–1000000	Capitán general

Fuente: elaboración propia.

[252] En la relación incluimos las unidades más relevantes con la finalidad de reflejar las relaciones jerárquicas entre ellas, por lo que no debe considerarse como un reflejo exacto de la realidad.

[253] El número de soldados es meramente orientativo, pues experimenta grandes variaciones a lo largo del tiempo y de unas unidades a otras.

[254] Esta es la denominación que emplea la Brigada Paracaidista para referirse a sus tres batallones.

[255] La Legión distribuye a sus tropas en "tercios", una unidad militar equivalente al regimiento.

ANEXO VIII. Solicitudes de autorización para entrevistar al personal militar

1. Solicitud de autorización para entrevistar al personal del EZAPAC

Murcia, a 10 de junio de 2010

Sr. Teniente Coronel:

Tengo el honor de dirigirme a usted con el fin de solicitarle autorización para entrevistar personal a sus órdenes y poder continuar así la investigación que estoy realizando sobre la Misión de Paz en Afganistán, enmarcada en la Tesis de Doctorado en Antropología por la Universidad de Murcia.

Las entrevistas se realizarán fuera de horario laboral en los lugares que las personas entrevistadas elijan para no interferir en su trabajo cotidiano. Los contactos con estas personas serán establecidos de forma personal, aprovechando las relaciones surgidas durante los doce años que estuve destinado en la Base Aérea de Alcantarilla.

Es importante reseñar que el trabajo de investigación está guiado por propósitos científicos, que se realiza únicamente con personas voluntarias y que el anonimato y la confidencialidad quedan garantizados en todo momento. Adjunto le remito Certificado de Acreditación por la Universidad de Murcia.

Por todo lo expuesto, le solicito autorización por escrito para entrevistar personal a sus órdenes. Le facilito mi dirección, teléfono y correo electrónico a la espera de su respuesta y quedo a su entera disposición.

Muchas gracias de antemano y aprovecho la ocasión para saludarle atentamente.

[redacted]

Maximiliano Mariño Lamamie de Clairac

[redacted]

2. Solicitud de autorización para entrevistar al personal del Ejército del Aire.

Murcia, a 22 de junio de 2010

Excmo. Sr. General:

Tengo el honor de dirigirme a usted con el fin de solicitarle autorización para entrevistar personal del Ejército del Aire y poder continuar así la investigación que estoy realizando sobre la Misión de Paz en Afganistán, enmarcada en la Tesis de Doctorado en Antropología por la Universidad de Murcia.

La investigación requerirá la realización de entre veinte y treinta entrevistas que se realizarán fuera de horario laboral en los lugares que las personas entrevistadas elijan, con el fin de no interferir en su trabajo cotidiano. Los contactos con estas personas serán establecidos de forma personal, aprovechando las relaciones surgidas durante quince años de servicio prestados en el Ejército del Aire.

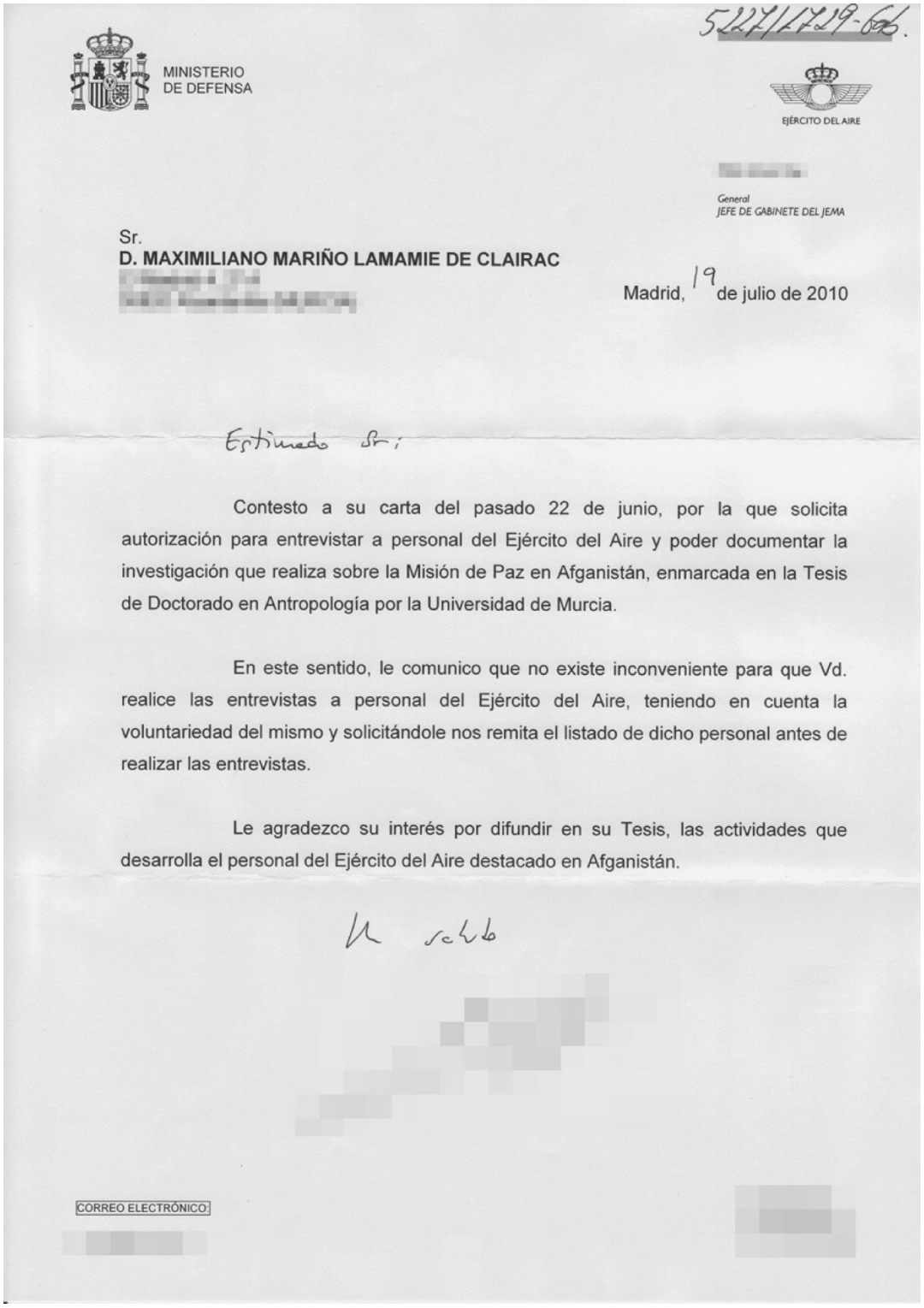
Es importante reseñar que el trabajo de investigación está guiado por propósitos científicos, que se realiza únicamente con personas voluntarias y que el anonimato y la confidencialidad quedan garantizados en todo momento. Adjunto le remito Certificado de Acreditación por la Universidad de Murcia.

Por todo lo expuesto, le solicito autorización por escrito para entrevistar personal del Ejército del Aire. Le facilito mi dirección, teléfono y correo electrónico a la espera de su respuesta y quedo a su entera disposición.

Muchas gracias de antemano y aprovecho la ocasión para saludarle atentamente.

Maximiliano Mariño Lamarnie de Clairac

3. Respuesta de la Oficina del General Jefe de Gabinete del JEMA.



5227/1219-66.

MINISTERIO
DE DEFENSA

EJÉRCITO DEL AIRE

[redacted]
General
JEFE DE GABINETE DEL JEMA

Sr.
D. MAXIMILIANO MARIÑO LAMAMIE DE CLAIRAC
[redacted]

Madrid, 19 de julio de 2010

Estimado Sr.:

Contesto a su carta del pasado 22 de junio, por la que solicita autorización para entrevistar a personal del Ejército del Aire y poder documentar la investigación que realiza sobre la Misión de Paz en Afganistán, enmarcada en la Tesis de Doctorado en Antropología por la Universidad de Murcia.

En este sentido, le comunico que no existe inconveniente para que Vd. realice las entrevistas a personal del Ejército del Aire, teniendo en cuenta la voluntariedad del mismo y solicitándole nos remita el listado de dicho personal antes de realizar las entrevistas.

Le agradezco su interés por difundir en su Tesis, las actividades que desarrolla el personal del Ejército del Aire destacado en Afganistán.

[redacted]

CORREO ELECTRÓNICO

[redacted]

4. Contestación al General Jefe de Gabinete del JEMA, en la que relacionamos al personal con el que teníamos intención de mantener entrevistas.

Murcia, a 19 de octubre de 2010

Excmo. Sr. General:

En relación a su carta de fecha 19 de julio de 2010, a continuación le relaciono a V.E. al personal del Ejército del Aire con el que tengo intención de mantener entrevistas dentro de la investigación sobre la Misión de Paz en Afganistán, encuadrada en la Tesis de Doctorado en Antropología por la Universidad de Murcia:

[redacted]

Sin otro particular le agradezco su atenta colaboración.

Un saludo cordial.

[redacted]

Maximiliano Mariño Lamamie de Clairac

[redacted]

5. Solicitud de autorización para entrevistar al personal de la BRIPAC.

Alcantarilla, a 13 de enero de 2011

Sr. Teniente Coronel:

Tengo el honor de dirigirme a usted con el fin de solicitarle autorización para entrevistar personal a sus órdenes, para documentar la investigación que vengo realizando sobre Militares Españoles en la Misión de Paz de Afganistán, enmarcada en la Tesis de Doctorado en Antropología por la Universidad de Murcia.

Es importante añadir que durante la investigación se respetará en todo momento el anonimato y la confidencialidad de las personas entrevistadas, que sólo se entrevistará a personas voluntarias y que todo el proceso está guiado por propósitos científicos y académicos. Adjunto le remito Certificado de Acreditación por la Universidad de Murcia.

Por todo ello, le solicito autorización por escrito para entrevistar personal a sus órdenes. Le facilito mi dirección, teléfono y correo electrónico a la espera de su respuesta y quedo a su entera disposición agradeciéndole su atención de antemano.

Un cordial saludo.

Maximiliano Mariño Lamamie de Clairac

6. Solicitud de autorización para entrevistar al personal del Tercio Don Juan de Austria de La Legión

Alcantarilla, a 8 de mayo de 2012

Sr. Coronel:

Tengo el honor de dirigirme a vuestra señoría con el fin de solicitarle autorización para entrevistar personal militar que haya cumplido misión en Afgnistán, para continuar la investigación que vengo realizando sobre Militares Españoles en la Misión de Afganistán, enmarcada en la Tesis Doctoral en Antropología por la Universidad de Murcia.

Para ello necesitaré entrevistar a 4-5 oficiales o suboficiales voluntarios, en los lugares y momentos que ellos elijan y con carácter individual y confidencial. Es importante añadir que todo el proceso está guiado por propósitos científicos y académicos y que durante la investigación se respetará en todo momento la confidencialidad y el anonimato de las personas entrevistadas.

Adjunto le remito Certificado de Acreditación por la Universidad de Murcia.

Por todo ello, le solicito autorización para entrevistar personal a sus órdenes. Le facilito mi dirección, teléfono y correo electrónico a la espera de su respuesta y quedo a su entera disposición, agradeciéndole su atención de antemano.

Reciba un cordial saludo.

Maximiliano Mariño Lamamie de Clairac

7. Solicitud de autorización para entrevistar al personal de la AALOG 21.

Alcantarilla, a 29 de junio de 2012

Sr. Coronel:

Tengo el placer de dirigirme a V.S. con el fin de solicitarle autorización para entrevistar personal militar a sus órdenes, que haya cumplido misión en Afganistán, para continuar la investigación que vengo realizando sobre Militares Españoles en la Misión de Afganistán, enmarcada en la Tesis Doctoral en Antropología por la Universidad de Murcia.

Para ello necesitaré entrevistar a 2-3 militares voluntarios, en los lugares y momentos que ellos elijan y siempre con carácter individual y confidencial. Es importante resaltar que todo el proceso está guiado por propósitos científicos y académicos y que durante la investigación se respetará en todo momento la confidencialidad y el anonimato de las personas entrevistadas.

Adjunto le remito Certificado de Acreditación por la Universidad de Murcia.

A la espera de su respuesta, quedo a su entera disposición, le facilito mi dirección, teléfono y correo electrónico, agradeciéndole su atención de antemano.

Reciba un cordial saludo.

Maximiliano Mariño Lamamie de Clairac

ANEXO IX. Relación de unidades militares de pertenencia de los informantes

1. Escuadrón de Vigilancia Aérea nº 2 (EVA2). Ejército del Aire.
Ubicación: Villatobas (Toledo). Carácter: Apoyo.
Nº de informantes: 2.
2. Escuadrón de Zapadores Paracaidistas (EZAPAC). Ejército del Aire.
Ubicación: Alcantarilla (Murcia). Carácter: Operativo.
Nº de informantes: 5.
3. Escuela Militar de Paracaidismo "Méndez Parada" (E.M.P.). Ejército del Aire.
Ubicación: Alcantarilla (Murcia). Carácter: Apoyo.
Nº de informantes: 1.
4. Academia General del Aire (A.G.A.). Ejército del Aire.
Ubicación: San Javier (Murcia). Carácter: Apoyo.
Nº de informantes: 1.
5. III Bandera Paracaidista "Ortiz de Zárate" (III BPAC, BRIPAC). Ejército de Tierra.
Ubicación: Javalí Nuevo (Murcia). Carácter: Operativo.
Nº de informantes: 14.
6. Escuadrón de Apoyo al Despliegue Aéreo (EADA). Ejército del Aire.
Ubicación: Zaragoza. Carácter: Operativo.
Nº de informantes: 3.
7. IX Grupo de transporte (IX GRUPO/AALOG-21). Ejército de Tierra.
Ubicación: Granada. Carácter: Apoyo.
Nº de informantes: 1.
8. Agrupación de Apoyo Logístico nº 21 (AALOG-21). Ejército de Tierra.
Ubicación: Sevilla. Carácter: Apoyo.
Nº de informantes: 2.
9. Tercio 4º de La Legión "Alejandro de Farnesio" (BRILEG). Ejército de Tierra.
Ubicación: Ronda (Málaga). Carácter: Operativo.
Nº de informantes: 1.

Fuente: Elaboración propia

ANEXO X. Relación de perfiles profesionales y personales de los informantes

Nº Entrevista	Tipo de entrevista	Empleo[256]	Sexo	Ingreso	Unidad	Localidad	Ejército	Tipo de unidad
01	Abierta	Sargento	H	1994	E.M.P.	Alcantarilla (Murcia)	E.A.	Apoyo
02	Abierta	Cabo 1º	H	1994	A.G.A.	San Javier (Murcia)	E.A.	Apoyo
03	Abierta	Cabo 1º	H	1990	EVA2	Villatobas (Toledo)	E.A.	Apoyo
04	Abierta	Cabo 1º	H	1996	EVA2	Villatobas (Toledo)	E.A.	Apoyo
05	Abierta	Cabo 1º	H	1999	EZAPAC	Alcantarilla (Murcia)	E.A.	Operativo
06	Abierta	Cabo	H	2001	EZAPAC	Alcantarilla (Murcia)	E.A.	Operativo
07	Abierta	Cabo 1º	H	1994	EZAPAC	Alcantarilla (Murcia)	E.A.	Operativo
08	Abierta	Cabo 1º	H	1994	EZAPAC	Alcantarilla (Murcia)	E.A.	Operativo
09	Abierta	Cabo 1º	H	1994	EZAPAC	Alcantarilla (Murcia)	E.A.	Operativo
10[257]	Abierta	Cabo 1º	H	1990	EADA	Zaragoza	E.A.	Operativo
	Abierta	Cabo 1º	H	2000	EADA	Zaragoza	E.A.	Operativo
11	Abierta	Capitán	H	1978	EADA	Zaragoza	E.A.	Operativo
12	Semiestructurada	Brigada	H	1983	AALOG-21 IX GRUPO	Granada	E.T.	Apoyo
13	Semiestructurada	Sargento	H	1998	AALOG-21	Sevilla	E.T.	Apoyo
14	Semiestructurada	Comandante	H	1992	AALOG-21	Sevilla	E.T.	Apoyo
15	Abierta	Cabo	H	2003	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
16	Abierta	Cabo***	H	2003*	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
17	Abierta	Cabo	H	2003*	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
18	Abierta	Soldado	M	2007**	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
19	Abierta	Soldado***	H	2007**	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
20	Abierta	Soldado	H	2007**	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
21	Abierta	Soldado	H	2007**	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
22	Grupo de discusión	Cabo****	M	2003	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
	Grupo de discusión	Cabo	H	2003*	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
	Grupo de discusión	Cabo	H	2003*	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
	Grupo de discusión	Cabo***	H	2003*	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
	Grupo de discusión	Soldado	H	2007**	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
	Grupo de discusión	Soldado	H	2007**	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
	Grupo de discusión	Cabo 1º	H	1991	BRIPAC III BPAC	Javalí Nuevo (Murcia)	E.T.	Operativo
23	Semiestructurada	Cabo 1º	H	2000	BRILEG TERCIO 4º	Ronda (Málaga)	E.T.	Operativo

Fuente: Elaboración propia

*Fecha de ingreso comprendida entre 2003 y 2006.
**Fecha de ingreso comprendida entre 2007 y 2009.
***Natural de Ecuador.
****Natural de Colombia.

[256] Aquí indicamos el empleo que tenían los militares en la última misión anterior a la entrevista.

[257] En este caso realizamos una misma entrevista abierta con dos informantes debido a la falta de tiempo tanto del entrevistador como de los entrevistados.

ANEXO XI. Relación de códigos asignados a los informantes

Código	Nº Informante	Ejército	Tipo de unidad	Época de ingreso[258]
Inf. 01.EA.AP.01	01	Ejército del Aire	Apoyo	01
Inf. 02.EA.AP.01	02	Ejército del Aire	Apoyo	01
Inf. 03.EA.OP.02	03	Ejército del Aire	Operativo	02
Inf. 04.EA.OP.02	04	Ejército del Aire	Operativo	02
Inf. 05.EA.OP.01	05	Ejército del Aire	Operativo	01
Inf. 06.EA.AP.01	06	Ejército del Aire	Apoyo	01
Inf. 07.EA.OP.01	07	Ejército del Aire	Operativo	01
Inf. 08.EA.AP.01	08	Ejército del Aire	Apoyo	01
Inf. 09.EA.OP.01	09	Ejército del Aire	Operativo	01
Inf. 10.ET.OP.02	10	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 11.ET.OP.02	11	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 12.ET.OP.02	12	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 13.ET.OP.02	13	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 14.ET.OP.02	14	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 15.ET.OP.02	15	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 16.ET.OP.02	16	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 17.ET.OP.02	17	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 18.ET.OP.02	18	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 19.ET.OP.02	19	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 20.ET.OP.02	20	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 21.ET.OP.02	21	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 22.ET.OP.02	22	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 23.ET.OP.01	23	Ejército de Tierra	Operativo	01
Inf. 24.EA.OP.01	24	Ejército del Aire	Operativo	01
Inf. 25.EA.OP.02	25	Ejército del Aire	Operativo	02
Inf. 26.ET.AP.01	26	Ejército de Tierra	Apoyo	01
Inf. 27.EA.OP.01	27	Ejército del Aire	Operativo	01
Inf. 28.ET.AP.02	28	Ejército de Tierra	Apoyo	02
Inf. 29.ET.OP.02	29	Ejército de Tierra	Operativo	02
Inf. 30.ET.AP.01	30	Ejército de Tierra	Apoyo	01

Fuente: Elaboración propia

[258] La época de ingreso 01 corresponde al periodo 1978-1996; y la época 02, al periodo 1997-2009.

ANEXO XII. Estructura profesional de especialidades de las Fuerzas Armadas clasificada por ejércitos, cuerpos, escalas y empleos

<table>
<tr><th colspan="5">Ejército de Tierra</th></tr>
<tr><th>Empleo</th><th>Cuerpo General</th><th>Cuerpo de Intendencia</th><th colspan="2">Cuerpo de Ingenieros</th></tr>
<tr><td>Capitán general</td><td rowspan="10">Escala de oficiales
- Infantería.
- Caballería.
- Artillería.
- Ingenieros.
- Transmisiones.</td><td rowspan="5">Escala de oficiales
- Intendencia.</td><td rowspan="4">Escala de oficiales
- Armamento.
- Construcción.
- Telecomunicaciones y Electrónica.</td><td></td></tr>
<tr><td>General de Ejército</td><td></td></tr>
<tr><td>Teniente general</td><td></td></tr>
<tr><td>General de División</td><td></td></tr>
<tr><td>General de Brigada</td><td></td></tr>
<tr><td>Coronel</td><td rowspan="5">Escala técnica de oficiales
- Mecánica.
- Química.
- Construcción.
- Telecomunicaciones y Electrónica.</td></tr>
<tr><td>Teniente coronel</td></tr>
<tr><td>Comandante</td></tr>
<tr><td>Capitán</td></tr>
<tr><td>Teniente</td></tr>
<tr><td>Alférez</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Suboficial mayor</td><td rowspan="5">Escala de suboficiales
- Infantería Ligera.
- Infantería Acorazada/ Mecanizada.
- Caballería.
- Artillería de Campaña.
- Artillería Antiaérea.
- Ingenieros.
- Transmisiones.
- Helicópteros.
- Electrónica y Telecomunicaciones.
- Mantenimiento y Montaje de Equipos.
- Electricidad.
- Informática.
- Automoción.
- Mantenimiento de Aeronaves.
- Mantenimiento de Armamento y Material.</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Subteniente</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Brigada</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Sargento 1º</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Sargento</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cabo mayor</td><td rowspan="5">Escala de tropa
- Infantería Ligera.
- Infantería Acorazada/ Mecanizada.
- Caballería.
- Artillería de Campaña.
- Artillería Antiaérea.
- Ingenieros.
- Transmisiones.
- Apoyo Sanitario.
- Mantenimiento de Vehículos.
- Mantenimiento de Armamento y Material.
- Mantenimiento de Aeronaves.
- Mantenimiento Electrónico y de Telecomunicaciones.
- Chapa y Soldadura.
- Montador Electricista.
- Montador de Equipos.
- Música.</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cabo 1º</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cabo</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Soldado</td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Fuente: Elaboración propia a partir de: Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de especialidades fundamentales de las Fuerzas Armadas.

<table>
<tr><th colspan="6">Armada</th></tr>
<tr><th>Empleo</th><th>Cuerpo General</th><th>Infantería de Marina</th><th>Cuerpo de Intendencia</th><th colspan="2">Cuerpo de Ingenieros</th></tr>
<tr><td>Capitán general</td><td rowspan="10">Escala de oficiales
- General de la Armada.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Almirante general</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Almirante</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Vicealmirante/ General de División[259]</td><td rowspan="9">Escala de oficiales
- Infantería de Marina.</td><td rowspan="9">Escala de oficiales
- Intendencia.</td><td rowspan="9">Escala de oficiales
- Ingeniero.</td><td></td></tr>
<tr><td>Contralmirante/ General de Brigada</td><td></td></tr>
<tr><td>Capitán de navío/ Coronel</td><td></td></tr>
<tr><td>Capitán de fragata/Teniente coronel</td><td rowspan="6">Escala técnica de oficiales
- Ingeniero técnico.</td></tr>
<tr><td>Capitán de corbeta/ Comandante</td></tr>
<tr><td>Teniente de navío/ Capitán</td></tr>
<tr><td>Alférez de navío/ Teniente</td></tr>
<tr><td>Alférez de fragata/ Alférez</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Suboficial mayor</td><td rowspan="5">Escala de suboficiales
- Administración.
- Alojamiento y Restauración.
- Armas.
- Comunicaciones y Sistemas de Información.
- Energía y Propulsión.
- Maniobra y Navegación.
- Sistemas.</td><td rowspan="5">Escala de suboficiales
- Infantería de Marina.</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Subteniente</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Brigada</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Sargento 1º</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Sargento</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cabo mayor</td><td rowspan="4">Escala de tropa
- Aprovisionamiento.
- Energía y Propulsión.
- Maniobra y Navegación.
- Operaciones y Sistemas.</td><td rowspan="4">Escala de tropa
- Infantería de Marina.
- Música.</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cabo 1º</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cabo</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Marinero/ Soldado</td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Fuente: Elaboración propia a partir de: Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de especialidades fundamentales de las Fuerzas Armadas.

[259] Las segundas denominaciones de esta columna corresponden exclusivamente al Cuerpo de Infantería de Marina.

<table>
<tr><th colspan="5">Ejército del Aire</th></tr>
<tr><th>Empleo</th><th>Cuerpo General</th><th>Cuerpo de Intendencia</th><th colspan="2">Cuerpo de Ingenieros</th></tr>
<tr><td>Capitán general</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>General del Aire</td><td rowspan="9">Escala de oficiales
- Vuelo.
- Defensa y Control Aéreo.</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Teniente general</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>General de División</td><td rowspan="8">Escala de oficiales
- Intendencia.</td><td rowspan="8">Escala de oficiales
- Ingeniero.</td><td></td></tr>
<tr><td>General de Brigada</td><td></td></tr>
<tr><td>Coronel</td><td></td></tr>
<tr><td>Teniente coronel</td><td rowspan="5">Escala técnica de oficiales
- Ingeniero.
- Técnicas Aeroespaciales.
- Telecomunicaciones y Electrónica.
- Infraestructura.</td></tr>
<tr><td>Comandante</td></tr>
<tr><td>Capitán</td></tr>
<tr><td>Teniente</td></tr>
<tr><td>Alférez</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Suboficial mayor</td><td rowspan="5">Escala de suboficiales
- Protección y Apoyo a la Fuerza.
- Mantenimiento Operativo.
- Control Aéreo y Sistemas de Información y Telecomunicaciones.</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Subteniente</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Brigada</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Sargento 1º</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Sargento</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cabo mayor</td><td rowspan="4">Escala de tropa
- Protección y Apoyo a la Fuerza.
- Mantenimiento Operativo.
- Control Aéreo y Sistemas de Información y Telecomunicaciones.
- Música.</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cabo 1º</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cabo</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Soldado</td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Fuente: Elaboración propia a partir de: Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de especialidades fundamentales de las Fuerzas Armadas.

<table>
<tr><th colspan="6">Cuerpos Comunes</th></tr>
<tr><th>Empleos</th><th>Cuerpo jurídico Militar</th><th>Cuerpo Militar de Intervención</th><th colspan="2">Cuerpo Militar de Sanidad</th><th>Cuerpo de Músicas Militares</th></tr>
<tr><td>Capitán general</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>General de Ejército</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Teniente general</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>General de División</td><td rowspan="6">Escala de oficiales
- Jurídico Militar.</td><td rowspan="6">Escala de oficiales
- Intervención.</td><td rowspan="6">Escala de oficiales
- Medicina.
- Farmacia.
- Veterinaria.
- Odontología.
- Psicología.</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>General de Brigada</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Coronel</td><td></td><td rowspan="5">Escala de oficiales
- Dirección.
- Instrumentista.</td></tr>
<tr><td>Teniente coronel</td><td rowspan="4">Escala de oficiales enfermeros
- Enfermería.</td></tr>
<tr><td>Comandante</td></tr>
<tr><td>Capitán</td></tr>
<tr><td>Teniente</td></tr>
<tr><td>Alférez</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Suboficial mayor</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td rowspan="5">Escala de suboficiales
- Instrumentista.</td></tr>
<tr><td>Subteniente</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Brigada</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Sargento 1º</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Sargento</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cabo mayor</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cabo 1º</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cabo</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Soldado</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Fuente: Elaboración propia a partir de: Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de especialidades fundamentales de las Fuerzas Armadas.