

LOS OFICIALES DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS: LAS ELITES

Autor Enrique Area Sacristán Tte. Col. Infantería Doctor Univ. Salamanca

RESUMEN: Cinco hipótesis de trabajo constituyeron el punto de partida para el análisis de la profesión militar realizada por Morris Janowitz en 1960 para analizar el Ejército profesional de los Estados Unidos que vamos a utilizar como punto de partida para el análisis de la oficialidad en los Ejércitos de España. Hablar de Ejército moderno en nuestra nación es hablar de los últimos veinte años. Pero sólo es posible comprender adecuadamente la profesión militar en España si se la compara consigo misma a lo largo del tiempo y con otras naciones de su entorno.

Para investigar estas hipótesis es necesario, según Janowitz, una investigación empírica directa. Más allá de la confianza en fuentes históricas y documentales, que vamos a tener en cuenta, se va a estudiar el origen social y las carreras de la oficialidad, se recogerán opiniones por medio de un cuestionario y se realizarán entrevistas con oficiales con respecto a su carrera e ideología. Estas hipótesis son:

1.- Cambio de la autoridad organizativa. Se ha producido un cambio en la base de autoridad y disciplina de la institución militar, un giro desde la dominación autoritaria a una manipulación, la persuasión y el consenso de grupo. ¿Qué dilemas plantea este cambio de autoridad para una organización con tradiciones de disciplina autoritaria y visión conservadora?

2.- Disminución de las diferencias de cualificación entre las elites militares y civiles. Las nuevas tareas del Ejército exigen que el oficial profesional desarrolle cada vez más los conocimientos y orientaciones comunes a los administradores y líderes civiles. La diferencia cada vez menor entre las cualificaciones exigidas por la sociedad civil y la militar es resultado de la concentración cada vez mayor de especialistas en el ejército.

3.- Cambio en el reclutamiento de oficiales. La elite militar ha experimentado una transformación social básica desde la profesionalización de los Ejércitos. El reclutamiento de estas elites ha cambiado desde una estrecha base social de categoría relativamente alta a una base más amplia, más representativa de la población.

La ampliación de la base de reclutamiento refleja el crecimiento de la institución militar y demanda de mayor número de especialistas bien preparados.

4.- Importancia de las pautas de carrera. Las carreras convencionales, desarrolladas con alto grado de competencia, conducen al acceso a la elite profesional, el punto más alto de la jerarquía militar en que se llevan a cabo funciones técnicas y rutinarias. Por el contrario, los escogidos para acceder, al pequeño grupo, el núcleo de elite, en el que se exigen perspectivas innovadoras,

responsabilidad discrecional y habilidad política, son personas con carreras no convencionales y adaptativas.

Si esta hipótesis es acertada, el estudio del desarrollo de las carreras en las fuerzas armadas debe arrojar algo de luz sobre el proceso en virtud del cual una minoría de líderes militares se apartan de sus carreras convencionales y llegan a interesarse por problemas militares más amplios y por las consecuencias sociales y políticas de la violencia en las relaciones internacionales.

5.- Tendencias al adoctrinamiento político. El crecimiento de la institución militar hasta llegar a convertirse en una inmensa empresa de gestión, con responsabilidades políticas cada vez mayores, ha producido una distorsión del concepto que de sí mismos y del honor han tenido tradicionalmente los militares. El oficial está cada vez menos dispuesto a pensar en sí mismo como mero técnico militar. La palabra político tiene según Janowitz, dos acepciones; una interna en la que significa las actividades de la institución militar para influir en las decisiones legislativas y administrativas sobre políticas y asuntos de seguridad nacional; otra externa en el que se tiene muy en cuenta las consecuencias de las acciones militares sobre el equilibrio internacional de poder y sobre la conducta de las demás naciones.

Estas hipótesis las concibió Janowitz para proporcionar respuestas a preguntas que se centran fundamentalmente en la política y las políticas: ¿Cómo explicar la conducta política de los militares en el pasado en la guerra y en la política interna? ¿En qué medida están adecuada y correctamente preparados los altos líderes militares para las continuas tareas políticas que debe asumir necesariamente la institución militar?

INTRODUCCIÓN.

El dirigir antes era un sinónimo de mandar, liderar es otra cosa. El líder tiene que velar por su organización, tiene que crear, desarrollar, organizar, aprender, entrenar, instruir, formar, consultar, descubrir, controlar, indicar, fijar objetivos y mostrar los resultados del desempeño. Tiene que velar por la satisfacción en el trabajo; motivar, estimular, animar, sancionar, exigir, recompensar, castigar, felicitar, promover, ayudar, aconsejar, acoger, agradecer, delegar o no delegar, aprobar, cambiar, renovar, favorecer la participación, ubicar a cada cual según las competencias, dar responsabilidades, tiene que demostrar progresos realizados, trabajar por sí mismo, reconocer el valor de las ideas ajenas, asumir riesgos, cultivar el contacto con los miembros, esforzarse por ser un ejemplo. Todos estos verbos tienen que ver con lo que hace el líder y son los que dan el sello al estilo de liderazgo. Nosotros defendemos el oficial - líder.

1.1. Definiciones

Veamos algunas definiciones que son conceptos que reflejan la relación complementaria entre la dirección y el liderazgo: influencia, función, carisma, empatía, poder y autoridad. La influencia es cualquier comportamiento que provoca un cambio en la actitud o la conducta de otra persona o grupo. Guiar, dirigir, conducir son modos de influencia. La función es la que proporciona una base de poder. La planificación, la organización, el mando, la

regulación son funciones y constituyen una base para los miembros de esas organizaciones. La delegación es el acto de transferir autoridad formal a un subordinado para el cumplimiento de actividades específicas. Es uno de los aspectos que incide en el estilo de liderazgo. El carisma expresa los dones y talentos de cada persona para el desempeño de sus funciones. La empatía es la proyección afectiva de una persona en otra y es definida como la capacidad para colocarse en la posición del otro experimentando sus emociones, sentimientos y valores. El poder es la capacidad de ejercer influencia, es decir, la habilidad de cambiar las actitudes y conductas de individuos o grupos.

1.1.1 Fuentes y bases de poder

Hay tres importantes fuentes de poder en las organizaciones: interpersonal, estructural y cultural. Las fuentes interpersonales dependen de la personalidad del directivo y de poder ser utilizada. El poder personal también llamado poder de la palabra y poder carismático, surge en cada líder en forma particular, es la habilidad que poseen los líderes de atraer seguidores mediante la fuerza de su personalidad.

El poder emocional es la influencia a través del equilibrio de las emociones. El poder de la expertiz se da en tres formas:

- expertiz por la experiencia
- expertiz basada en el conocimiento
- expertiz basada en una capacidad

El poder de las características físicas: altura, belleza, fuerza, resistencia. El poder del intelecto se trata de una característica personal. No se trata de inteligencia sino de la capacidad para diagnosticar y resolver problemas, de proporcionar soluciones estructuradas a las situaciones de incertidumbre. Competencia: capacidad y habilidad.

El poder del carisma que es una combinación única de personalidad y comportamiento. El poder de las cualidades interpersonales: simpatía, identificación, empatía, sensibilidad, sexto sentido, cualidades sociales, capacidad de escuchar y de observación. El poder del ejemplo se basa en las características personales del líder. El poder de persuasión es la capacidad de ejercer una influencia. Las fuentes de poder estructural surgen de la división del trabajo que a su vez crea jerarquías, unidades, divisiones y sistemas.

El poder legítimo que corresponde al término autoridad existe cuando los subordinados reconocen que el superior tiene poder para ejercer influencia, dentro de ciertos límites, también está implícito que la persona tiene que aceptar ese poder.

El poder de información que es el suministro y/o el ocultamiento de la información proporcionan una base de poder extremadamente poderosa. Se basa en la posesión por parte del líder de determinadas informaciones necesarias para alcanzar el objetivo.

El poder especializado que se basa en la posesión, por parte del líder, de competencias, capacidades, conocimientos y habilidades específicas.

El poder político surge del apoyo que le da el grupo, de la habilidad del líder para trabajar con la gente y los sistemas sociales, para ganar su lealtad y apoyo.

El poder de recompensa se basa en la capacidad del líder de conferir premios o sanciones. Los directivos influyen en el comportamiento de los miembros de su equipo mediante la recompensa extrínseca (sueldos, ascenso por méritos, gratificaciones) y recompensas intrínsecas (elogios, más poder, promoción, más autonomía, reconocimiento en público).

El poder coercitivo es la coacción física, está prohibida en la mayoría de las organizaciones, aunque se da. La coacción psicológica es más sutil; las organizaciones modernas están llenas de empleos legítimos de la coacción psicológica, tales como lanzar indirectas al que tiene menos poder de que puede perder la promoción, que no se le subirá el sueldo; se basa en la facultad del influyente para castigar al influido por no cumplir los requisitos.

El poder referente se basa en el deseo de la persona influida de identificarse con la influyente e imitarla; la utilización del poder de los otros se basa en la administración del otro, la gente desea emular a sus líderes

y están dispuestos a ser controlados en el proceso. Las formas más sutiles de poder referente se dan cuando un individuo pide a otros que cumplan una tarea porque lo ha pedido el delegado tal o el ministro. Las fuentes de poder cultural surgen de los valores y creencias de la organización y de los supuestos subyacentes a estos valores. La más poderosa es la que concuerda los objetivos de los individuos con los del grupo, las conexiones, los amigos y conocidos poderosos y/o famosos, familia en situación prominente o famosa, fondos de riqueza, fondos privados, independencia financiera y rendimiento superior al desempeño de los demás.

1.1.2 La autoridad

La autoridad es el reconocimiento de poder legítimo. Es la característica que tienen los miembros de la organización de poseer posición de jerarquía, del papel o función. Es la legitimación, las personas puede dar recompensas y sanciones. La autoridad es el derecho que algunas personas de la organización tienen de tomar decisiones, de dar órdenes y de hacer que éstas se cumplan. Es el derecho a controlar presupuesto, finanzas, información, las personas, la tecnología, el equipo, los materiales de las organizaciones.

Los especialistas las dividen en:

La autoridad formal es el poder establecido bajo el entendimiento general de que individuos o grupos específicos tienen el derecho de ejercer influencia dentro de ciertos límites, en virtud de su posición dentro de la organización. También se le llama poder legítimo. Las perspectivas de la autoridad formal J. Stonner (1989) las divide en: La perspectiva clásica que supone que la autoridad se origina en un nivel muy alto de la sociedad y que luego se transmite legítimamente de un nivel a otro. La perspectiva de aceptación que atribuye la autoridad al que recibe la influencia no al que la ejerce. El punto radica en que es el receptor quien decide obedecer o no.

La autoridad moral: No existe el nombramiento, parte de un reconocimiento espontáneo por parte de los seguidores del líder y esto hace que lo sigan, basándose en sus valores.

1.1.3 Autoridad, mando y poder

P. Drucker (1992) plantea que la sociedad futura es la sociedad del conocimiento; a través de los años el poder siempre ha venido manifestándose en la religión, la política, la economía, hoy es el conocimiento, pero de cualquier forma siempre, es el poder. El liderazgo tiene un carácter complejo, que se caracteriza por el ejercicio de la autoridad y el poder. El poder es primario, pero la autoridad y el mando son mucho más complejos, es convencimiento, aunque tenga poder, el líder no tiene siempre autoridad. El mando no significa que otro haga, o el ejercer en acto de obligar, reducir a la gente a la obediencia, sino en lograr que el otro sea capaz de hacer por sí mismo. La autoridad es garantía de la estabilidad del grupo y de todas las organizaciones. El objetivo de la organización, como sistema que se adapta continuamente a un entorno cambiante (estabilidad –cambio), es movilizar el poder de todos los miembros con miras a una renovación continua y a una mayor eficacia de la autoridad. La característica más importante de un verdadero líder es que, siendo alguien con una autoridad formal, logre también una autoridad moral, y para lograrse se requieren formas no autoritarias de ejercer el poder y el mando. Los cargos no se regalan o se heredan, la autoridad debe ganarse. El poder es propio y exclusivo del individuo cuando éste ejerce su competencia personal pero la autoridad puede delegarse. Dentro de una organización y en el estilo de liderazgo, la autoridad y el poder cobran dimensiones tanto políticas como económicas, psíquicas, y sociales.

1.2 Estilo de liderazgo

Existe una relación entre los estilos de dirección y los estilos de liderazgo. El estilo de dirección puede determinar el clima de la organización y la cultura empresarial que van a influir en la consecución de los objetivos. El estilo de dirección es la forma personal que imprime el directivo a su trabajo y que marca su manera de

guiar a los subordinados y de conducirlos al cumplimiento de los objetivos. El estilo se manifiesta como una relación social entre el sujeto de dirección y el grupo al cual está subordinado. En el marco de esta relación es donde se ponen de relieve los rasgos esenciales de un determinado estilo de dirección. J. Stonner (1989) plantea que el estilo de liderazgo son los diferentes patrones de conducta que favorecen los líderes durante el proceso de dirigir e influenciar a los trabajadores. La importancia en el estilo de liderazgo adoptado en las organizaciones consiste en que, el líder está en condiciones de influir con su comportamiento en un número considerable de personas y funciones que resultan fundamentales. Un estilo de liderazgo inadecuado puede plantear serios problemas para la organización. El estilo de liderazgo se relaciona con la dirección, dado que este se ejerce por personas, es imposible separarlo de ellas. Por otra parte, numerosas cuestiones del campo de la dirección y el liderazgo no están resueltas en el orden científico y deben solucionarse, muchas son dimensiones cualitativas que pertenecen al sujeto. En los estudios llevados a cabo por K. Lewin, R. Lippitt y White en 1939 se distinguen, lo que es un clásico, los tres estilos de liderazgo tradicionales: autocrático, democrático y laissez-faire. R. Tannenbaum y W. Schmidt se encuentran entre los primeros teóricos en describir los diferentes efectos que influyen en el estilo de liderazgo. El estilo de liderazgo tiene tres dimensiones: el administrador, los subordinados y las fuerzas situacionales. También, un aporte lo dan Robert Blake y Jane Mouton 1964 con "grid management" los líderes se podían clasificar en dos grandes dimensiones: la preocupación por la producción y la preocupación por las personas.

Para esos autores sus tipologías del estilo son:

Estilo 1.1 "Administración empobrecida": los administradores se preocupan muy poco por las personas y por los resultados, abandonan el trabajo y sólo marcan el paso y sirven de mensajeros o intermediarios de los superiores para transmitir información a los subordinados.

Estilo 9.9 "Administración de equipo": Existe una elevada preocupación por los resultados y por las personas y se armonizan las necesidades de la organización y de los individuos.

Estilo 1.9 "Administración de club campestre": Los administradores tienen una baja o nula preocupación por los resultados y alta por las personas. Todo el mundo parece relajado, sin preocupaciones ni stress, todo el mundo se muestra alegre y feliz, pero nadie muestra interés o preocupación por actuar en función de alcanzar las metas organizacionales.

Estilo 9.1 "Administración autocrática de tarea": Los administradores sólo muestran una elevada preocupación por los resultados y baja o ninguna por las personas y se caracteriza por un estilo autocrático de liderazgo.

Estilo 5.5 "Administración mediocre": Los administradores manifiestan una preocupación media por los resultados y por las personas y aunque logran unos resultados y ambiente laboral adecuados, no son sobresalientes.

A partir de este hallazgo se desarrollaron varios estudios que se fundamentaron en comparar los líderes eficaces, con el fin de determinar qué combinación era la más idónea y de qué variables dependía.

1.3 Tipos de estilos de liderazgo clásicos

Los estilos de liderazgo están dados principalmente a la participación, que tengan los subordinados en la toma de decisiones y en el desarrollo de las actividades. Muchos autores se basan fundamentalmente en tres estilos clásicos que son:

1.3.1 Liderazgo autocrático

La autocracia es el cultivo hacia la obediencia absoluta, es la tendencia "orden y mando" hacia los métodos directos. Este tipo de liderazgo tiene su historia, no es igual cuando F. Taylor empezó con su administración científica del trabajo, que cuando hoy los directivos usan estilo de liderazgo autoritario, hay diferencias de espiral en el tiempo. El líder autocrático asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, es decir de manera unilateral y se llevan a los miembros como órdenes de obligatorio cumplimiento, brindando poca participación en la

definición de las metas y tareas. Este estilo se basa en amenazas y castigos, por lo que a los subordinados les desagradaba por llegar a crear temor; este estilo no es el mejor aunque permite tomar decisiones rápidas, es más sutil en los controles y también logra una mayor productividad.

1.3.2 Liderazgo democrático

En el estilo democrático el líder comparte las funciones con los miembros estimulando la participación en la determinación de las metas y en el planeamiento, conduce a una mayor motivación para el cumplimiento de las decisiones, al no ser impuestas; mayor satisfacción al trabajo, los miembros participan en la toma de decisiones, los acuerdos son de obligatorio cumplimiento, posibilita mayor aporte de ideas e innovaciones por parte de los trabajadores y no exige nada más que por los resultados. El líder subordina sus decisiones, a los criterios de la mayoría del grupo en la decisión, tiene desventajas porque se desgasta tratando de lograr dicha mayoría y consulta una y otra vez sin decidirse a actuar. Los problemas existentes en las organizaciones cuando a varias alternativas puede no llegarse a ninguna solución, también la división de campos de trabajo se dificulta. El líder participativo eficaz, escucha y analiza las ideas de sus subordinados y acepta sus contribuciones, El líder democrático tiene la obligación de no abusar de su posición imponiendo su punto de vista impulsa también a sus subordinados a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus miembros. El líder democrático se caracteriza principalmente por descentralizar la autoridad, las soluciones surgen de las consultas y participación de los seguidores, el líder y el grupo. El liderazgo democrático ha evolucionado desde Elton Mayo y F. Roethlisberger desde los experimentos Hawthorne hasta la participación que se quiere lograr hoy en día.

1.3.3 Liderazgo laissez faire (del francés dejar hacer)

Es aquel en el cual existe una gran pasividad en el desempeño de una función directriz. Los miembros poseen completa libertad en el desarrollo de las actividades y la toma de decisiones, mientras que el líder si participa, es de manera mínima, en la determinación de las metas y objetivos. Los miembros del grupo están interesados en lograr un objetivo común, esperan que quien los dirige les ayude y les dé consejos, lo cual trae consigo que no se cumplan los objetivos y el trabajo salga con baja productividad, sin embargo hay situaciones en que este estilo funciona. Los miembros toman decisiones de manera independiente respecto a su trabajo, el líder delega en sus miembros la autoridad para tomar decisiones espera que los miembros asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Los líderes evaden el poder y la responsabilidad, dependen en gran medida del grupo para establecer las metas y las soluciones a los problemas, los miembros del grupo se encargan de superarse y proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Los miembros en este estilo tienen que ser altamente calificados y capaces para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

1.4.- Aplicación

Autoridad, mando y liderazgo quedan así unidas y reflejadas en las estadísticas penales militares que poseemos en las que se puede apreciar que entre los años 1960 a 1985, las infracciones o delitos penales disminuyen apreciablemente. Lo que puede ser un indicador del cambio en el tipo de liderazgo impulsado en las Fuerzas Armadas. Hay que tener en cuenta que los Ejércitos no disminuyeron su recluta hasta bien mediados los 80, después del desafortunado y conocido golpe de estado del 23 de febrero.

Resulta ser una constante histórica la preocupación por la protección de la disciplina militar mediante el establecimiento de normas que procurasen la adhesión a la misma y, en caso de quebrantamiento, la inmediata reparación a través del ejercicio de las potestades disciplinarias atribuidas a los mandos militares. Bien en las Ordenanzas particulares y generales, bien en normas codificadas, la protección y mantenimiento de la disciplina ha constituido en los Ejércitos un objetivo consustancial a la Institución misma.

La disciplina, factor de cohesión que obliga a todos por igual, dice el **Artículo 11** de la Ley 85/1978, de 28 de diciembre (RCL 1979\90, 395 y ApNDL 6195), de Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas, será practicada y exigida como norma de actuación. Tiene su expresión colectiva en el acatamiento a la Constitución, a la que la Institución Militar está subordinada. A su vez, el **Artículo 28** dice que la disciplina obliga a mandar con responsabilidad y a obedecer lo mandado. La adhesión racional del militar a sus reglas, fruto de la subordinación a valores superiores, garantiza la rectitud de conducta individual y colectiva y asegura el cumplimiento riguroso del deber.

En el aspecto normativo, un importante punto de inflexión en el régimen disciplinario supuso la Ley Orgánica 12/1985, de 27 de noviembre (RCL 1985\2826 y ApNDL 6205), que entró en vigor, simultáneamente, con el Código Penal Militar, el día 1 de junio de 1986.

La publicación de ambas normas tenía como primero y más aparente objetivo lograr una efectiva separación entre la esfera penal, comprensiva de conductas delictivas, y la esfera disciplinaria que, siguiendo el modelo de otros Códigos de Disciplina europeos, recoge aquellas conductas que, con independencia de su naturaleza y por su mayor venialidad, se reservan su sanción y castigo al mando militar como instrumento para el mantenimiento de la disciplina. De este modo la autonomía legislativa del régimen disciplinario quebraba la tradicional unidad, originadora en algunos casos de confusión, de la regulación de lo penal y lo disciplinario.

Otro objetivo, también propuesto, era hallar el necesario equilibrio entre la protección de la disciplina, esencial para el correcto funcionamiento de las Fuerzas Armadas, y las garantías individuales recogidas en la Constitución, incorporando a la materia disciplinaria un conjunto de derechos constitucionales de inexcusable observancia, inspirándose para ello en la doctrina que sobre esta materia se contiene en las resoluciones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional.

Uno de los índices que podemos tomar para dilucidar qué tipo de liderazgo empleaban los Mandos durante este periodo de tiempo, 1954-1995, es el número de encartados y condenados bajo la jurisdicción militar. A mayor número de encartados y condenados, mayor será la posibilidad de un liderazgo autocrático, y a la inversa, un menor número de procesados irá unido un tipo de liderazgo democrático.

Todo ello cambió de forma sustancial el tipo de mando que se practicaba en los Ejércitos, de un liderazgo autocrático a uno democrático, que queda reflejado en las siguientes estadísticas obtenidas del Ministerio de Defensa, "Anuarios Estadísticos del Ministerio de Defensa".

El estudio parcial hasta el año 1985 se realiza por aprobarse la Ley Orgánica 12/1985, de 27 de noviembre (RCL 1985\2826 y ApNDL 6205), que entró en vigor, simultáneamente, con el Código Penal Militar, el día 1 de junio de 1986 y que marca un hito en el mantenimiento de la disciplina en el ámbito militar y, por tanto, en la forma de liderazgo que queda así normalizado.

ESTADÍSTICA PENAL MILITAR (EJÉRCITO DE TIERRA)												
CLASIFICACIÓN DE LOS CONDENADOS POR REGIONES Y AÑOS												
AÑOS	REGIONES MILITARES									Balears	Canarias	Africa
	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª			
1954	656	212	198	283	155	143	200	74	148	64	69	455
1955	292	134	94	354	121	136	77	67	257	38	46	430
1956	175	145	87	309	78	154	68	54	78	10	35	266
1957	150	108	42	295	43	129	86	39	96	17	48	302
1958	157	87	113	212	29	121	57	31	33	13	65	272
1959	91	53	93	149	51	96	54	42	23	15	57	459
1960	42	126	62	115	71	108	109	27	40	18	172	281

ESTADÍSTICA PENAL MILITAR (EJÉRCITO DE TIERRA)																
AÑOS	INSTRUCCIÓN															
	PRIMARIA		MEDIA		PROFESIONAL		SUPERIOR		SIN INSTRUCCIÓN		NO CONSTA		TOTAL			
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	TOTAL	
1954	2500	39	185	-	6	-	13	1	201	15	295	8	3200	63	3263	
1955	2081	32	58	-	119	-	16	-	152	14	121	-	2497	46	2543	
1956	1705	26	65	-	118	-	7	-	139	5	77	1	2111	32	2143	
1957	1613	9	51	1	62	-	20	-	129	4	79	4	1954	18	1972	
1958	1488	14	48	-	26	-	3	-	75	2	79	-	1719	16	1735	
1959	1348	11	66	-	29	-	5	-	68	7	150	-	1666	18	1684	
1960	1325	8	59	1	101	-	13	-	57	9	98	3	1653	21	1674	

ESTADÍSTICA PENAL MILITAR (EJÉRCITO DE TIERRA)									
AÑOS	EMPLEO				SITUACIÓN MILITAR				
	JEFES	OFICIALES	SUBOFICIALES	CLASES DE TROPA	EN SERVICIO ACTIVO	RETRADOS Y EN RESERVA	TOTAL	PAISANDS	
1954	16	36	85	1801	1941	57	1998	1206	
1955	3	19	75	1407	1476	28	1504	902	
1956	3	14	60	1164	1229	12	1241	902	
1957	9	29	36	1135	1210	39	1249	723	
1958	3	13	47	965	988	10	1008	727	
1959	4	22	40	1089	1127	28	1155	529	
1960	3	10	12	1044	1066	3	1069	605	

ESTADÍSTICA PENAL MILITAR (EJÉRCITO DE TIERRA)									
CLASIFICACIÓN DE LOS CONDENADOS SEGUN SU EMPLEO Y SITUACIÓN MILITAR									
AÑOS	EMPLEO				SITUACIÓN MILITAR				
	JEFES	OFICIALES	SUBOFICIALES	CLASES DE TROPA	EN SERVICIO ACTIVO	RETRADOS Y EN RESERVA	TOTAL		
1961	5	14	29	1051	1091	8	1099		
1962	5	20	36	771	830	2	832		
1963	3	22	34	987	1048	3	1046		
1964	3	12	32	956	999	4	1003		
1965	-	18	30	954	999	3	1002		
1966	10	15	49	1041	1110	5	1115		
1967	3	23	32	959	1015	2	1017		
1968	5	24	32	987	1047	1	1048		
1969	7	37	40	903	987	-	987		
1970	8	25	41	858	929	4	933		

ESTADÍSTICA PENAL MILITAR (EJÉRCITO DE TIERRA)																
CLASIFICACIÓN DE LOS CONDENADOS, SEGUN SU INSTRUCCIÓN Y SEXO																
AÑOS	INSTRUCCIÓN															
	PRIMARIA		MEDIA		PROFESIONAL		SUPERIOR		SIN INSTRUCCIÓN		NO CONSTA		TOTAL			
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	TOTAL	
1961	1194	5	169	1	-	-	7	-	36	1	99	1	1505	8	1513	
1962	945	10	139	1	-	-	30	-	39	-	44	-	1197	11	1208	
1963	1113	7	156	-	-	-	26	-	32	3	21	-	1348	10	1358	
1964	1127	5	159	-	-	-	22	-	39	7	19	-	1363	12	1375	
1965	1022	10	222	-	-	-	24	-	27	-	24	2	1319	12	1331	
1966	1144	3	168	-	-	-	24	1	53	2	37	-	1441	6	1447	
1967	1068	1	79	-	-	-	26	-	35	1	39	-	1247	2	1249	
1968	1024	6	137	1	-	-	31	-	17	-	85	1	1294	8	1302	
1969	1146	4	101	1	-	-	42	-	18	1	68	6	1375	12	1387	
1970	1052	4	154	-	-	-	34	-	17	2	68	5	1325	11	1335	

ESTADÍSTICA PENAL MILITAR (EJÉRCITO DE TIERRA)												
CLASIFICACIÓN DE LOS CONDENADOS, SEGÚN SU SEXO Y EJÉRCITO QUE IMPONE DICHA CONDENA												
AÑOS	HOMBRES				MUJERES				TOTAL			
	EJÉRCITO	MARINA	AIRE	TOTAL	EJÉRCITO	MARINA	AIRE	TOTAL	EJÉRCITO	MARINA	AIRE	TOTAL
1966	1082	238	121	1441	2	3	1	6	1084	241	122	1447
1967	912	226	109	1247	2	-	-	2	914	226	109	1249
1968	1073	103	118	1294	6	-	2	8	1079	103	120	1302
1969	1075	202	98	1375	9	3	-	12	1064	205	98	1387
1970	961	253	111	1325	8	3	-	11	969	256	111	1336
1971	903	144	74	1121	3	-	-	3	906	144	74	1124
1972	1008	190	70	1268	3	-	2	5	1013	190	72	1273
1973	1114	210	85	1409	3	2	-	5	1117	212	85	1414
1974	1193	196	88	1477	-	-	-	-	1193	196	88	1477
1975	1128	228	94	1450	-	-	-	-	1128	228	94	1450

Nota: Desde 1974 no se efectúa la clasificación por sexo

ESTADÍSTICA PENAL MILITAR (EJÉRCITO DE TIERRA)												
CLASIFICACIÓN DE LOS CONDENADOS, SEGÚN SU SEXO Y EJÉRCITO QUE IMPONE DICHA CONDENA												
AÑOS	HOMBRES				MUJERES				TOTAL			
	EJÉRCITO	MARINA	AIRE	TOTAL	EJÉRCITO	MARINA	AIRE	TOTAL	EJÉRCITO	MARINA	AIRE	TOTAL
1970	961	253	111	1325	3	3	-	11	969	256	111	1336
1971	903	144	74	1121	3	-	-	3	906	144	74	1124
1972	1008	190	70	1268	3	-	2	5	1013	190	72	1273
1973	1114	210	85	1409	3	2	-	5	1117	212	85	1414
1974	1193	196	88	1477	-	-	-	-	1193	196	88	1477
1975	1128	228	94	1450	-	-	-	-	1128	228	94	1450
1976	1231	230	111	1572	-	-	-	-	1231	230	111	1572
1977	832	163	46	1041	-	0	-	-	832	163	46	1041
1978	890	183	74	1147	-	-	-	-	890	183	74	1147
1979	912	199	93	1204	-	-	-	-	912	199	93	1204

Nota: Desde 1974 no se efectúa la clasificación por sexo

ESTADÍSTICA PENAL MILITAR (EJÉRCITO DE TIERRA)					
CLASIFICACIÓN DE LOS CONDENADOS, SEGÚN EJÉRCITO QUE IMPONE DICHA CONDENA					
AÑOS	HOMBRES				
	EJÉRCITO	MARINA	AIRE	PAISANOS	TOTAL
1976	1069	186	100	217	1572
1977	763	113	41	124	1041
1978	774	155	70	148	1147
1979	902	154	96	52	1204
1980	1004	210	80	43	1337
1981	775	86	74	4	939
1982	769	114	56	22	961
1983	722	152	53	21	948
1984	575	183	54	19	834
1985	663	98	84	31	876

Como se puede apreciar en los cuadros estadísticos mostrados entre el año 1954 y el año 1985, la población reclusa en los Ejércitos bajó de 3263 a 876, lo que indica, claramente un cambio en el estilo de liderazgo incluso antes de la aprobación de la Ley Orgánica 12/1985, de 27 de noviembre, ya que entró en vigor el 1 de junio de 1986.

En 1995, la población reclusa de los Ejércitos era ya simbólica, como queda plasmado en el siguiente cuadro, teniendo en cuenta que los Ejércitos estaban constituidos por 200.000 hombres y mujeres:

ESTADÍSTICA PENAL MILITAR

1995

SITUACION Y JURISDICCION	TOTAL	ET	ARMADA	EA	C. COMUNES	G. REAL	G. CIVIL
TOTAL	188	116	20	17	-	-	35
CONDENADOS	45	54	10	4	-	-	25
Jurisd. Militar	83	51	9	3	-	-	20
Jurisd. Ordinaria	12	5	1	1	-	-	5
PREVENTIVOS	93	80	10	13	-	-	10
Jurisd. Militar	80	54	10	10	-	-	6
Jurisd. Ordinaria	13	6	-	3	-	-	4

Esto indica una clara vocación de liderazgo democrático en los Ejércitos en contraposición con el liderazgo autocrático que se empleó en pasadas épocas.

Burgos 14 de Febrero de 2019

Autor Enrique Area Sacristán Tte. Col. Infantería Doctor Univ. Salamanca

BIBLIOGRAFÍA

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1099/indice.htm>

Morris Janowitz, "El soldado profesional", Editorial del Ministerio de Defensa, Madrid, 1990.

Anuarios Estadísticos Militares de 1960 a 2010, Ministerio de Defensa, Sección de Estadística Militar.

Ley Orgánica 12/1985, de 27 de noviembre, de Régimen Disciplinario para las Fuerzas Armadas.

Ley 85/1978, de 28 de diciembre (RCL 1979\90, 395 y ApNDL 6195), de Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas.