

SALIDAS PROFESIONALES PARA LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS. UNA NECESIDAD

Juan RUIZ DE AZCÁRATE CASTELEIRO



Introducción



EFLEXIONAR sobre la incorporación de los oficiales y suboficiales al mercado de trabajo tras haber abandonado las Fuerzas Armadas (FAS) no es algo nuevo. En España existen antecedentes sobre la necesidad de integrar en el mercado laboral a este personal, aunque justo es reconocer que la profesión militar es generalmente considerada como permanente, por tratarse de una opción puramente vocacional y por lo tanto para toda la vida.

La única experiencia reciente es la proveniente de la búsqueda de salidas profesionales para el personal de tropa y marinería, cuya actividad se inició con mayor o menor fortuna al comenzar las tareas de captación y donde todavía queda mucho por hacer.

La situación económica actual tampoco parece aconsejar que sea el momento idóneo para acometer una empresa de este tipo, ya que, en muchos aspectos, se trataría de competir con otras personas en una edad crítica, las cuales podrían no comprender un aumento de demandantes en un mercado con una oferta tan limitada.

Sin embargo, descartar el provecho que puede obtenerse de personas con una experiencia acumulada de tantos años, en aspectos técnicos y directivos, con los consiguientes gastos que esto ha supuesto para la nación, unido a la necesidad de rejuvenecer los cuadros de mando de las FAS, en tanto en cuanto ello favorecerá su efectividad a la hora de cumplir la misión que tienen encomendada, parece un lujo inaceptable al tiempo que empuja a iniciar este proceso lo antes posible.

La idea inicial sería preguntarse si realmente existe la necesaria voluntad para proporcionar las expectativas profesionales adecuadas para ofrecer una

salida de acuerdo a la capacidad real de estos colectivos, cuya amplia preparación y experiencia, desarrollada a lo largo de muchos años en campos tan dispares como la estrategia, relaciones internacionales, recursos humanos, dirección, gestión y administración, e incluso en aspectos técnicos y dirección ejecutiva, es tan desconocida en el mercado de trabajo.

Los cambios recientes

Los cambios que se han venido produciendo últimamente en la sociedad han incidido, si cabe de modo aún más significativo, en las FAS. Estas se han visto sometidas a una constante evolución en los últimos decenios, debiendo adaptarse a las diferentes circunstancias tanto en el ámbito internacional como en el interno.

Una de las modificaciones de mayor calado ha sido, sin duda alguna, el paso de unas FAS formadas en su base por conscriptos a otras constituidas por profesionales. Mutación que supuso en su momento una auténtica transformación en el seno de los Ejércitos y la Armada, pero que no tuvo la correspondiente repercusión en la sociedad, ya que ni siquiera se planteó el cambio estructural de los diversos estamentos socio-laborales que permitiera en su momento establecer un flujo permanente entre dos mundos tan diferentes pero tan necesariamente imbricados.

Los fracasos iniciales en las convocatorias efectuadas para nutrir las unidades militares provocaron diversos cambios legislativos y organizacionales y, sobre todo, un necesario esfuerzo en la captación y retención de quienes eran necesarios para que las FAS pudieran cumplir con las misiones asignadas. A todo ello hubo que añadir el proceso de transformación en el que estaban inmersos los Ejércitos y la Armada y los cambios a los que nuestro entorno se iba sometiendo, que ponían cada vez más de manifiesto la necesaria evolución de nuestras FAS hacia la constitución de otras más modernas y con estructuras acordes con las nuevas amenazas y las organizaciones de las que España formaba parte.

Todo ello acentuaba la necesidad de reorganizar, reducir y rejuvenecer las FAS, lo que, entre otras medidas, obligó a considerar la necesidad de encontrar los canales adecuados para proporcionar salidas laborales para los militares de tropa y marinería, sin considerar en aquel momento la posibilidad de establecer estos mismos procesos para el posible cambio de actividad de los oficiales y suboficiales.

Hoy, tras los últimos cambios legislativos, se hace necesario considerar la posibilidad, al igual que lo vienen haciendo los países de nuestro entorno, de abandonar la idea de que la profesión militar es para toda la vida.

Las modificaciones en los sistemas de ascenso, unidas a la permanente necesidad de rejuvenecer a los componentes de las FAS en todas las escalas y

cuerpos, sin mermar la calidad de su preparación, de modo que se puedan seguir acometiendo y cumpliendo con éxito sus diferentes misiones, obligan a encontrar una solución permanente a este problema que parece haberse convertido en cíclico. Ello pasa por una gestión adecuada de la pirámide de edad de los cuadros de mando, al tiempo que se potencian aún más, si cabe, los esfuerzos dedicados a la tropa y marinería.

Una propuesta factible

La pretensión es ofrecer a todos aquellos que lo deseen, independientemente de los motivos, la posibilidad de variar el enfoque general de sus carreras y de sus vidas tras haber adquirido y desarrollado durante un tiempo previamente establecido unos conocimientos y maestrías, la opción de abandonar las FAS.

Es este un proyecto ambicioso, puesto que debe lograr que la oferta de empleo de la profesión militar sea una opción tan atractiva que compita directamente con otras ofertas laborales, y además su aceptación no solo no truncará la posibilidad de que en un futuro más o menos lejano se vuelva a formar parte del mercado de trabajo, sino que aportará una plusvalía muy valorada a este personal que en un momento dado decida incorporarse a él.

Todo ello provocaría además un aumento cualitativo y cuantitativo del número de demandas entre los jóvenes interesados en formar parte de las FAS.

No olvidemos que propagar la idea de poder decidir entre la permanencia o no en la profesión permitirá ampliar el universo al que van dirigidos los esfuerzos de captación, al tiempo que la nación se asegurará de que solo los mejores permanecerán en el seno de las FAS.

Para todo ello es preciso variar las políticas de formación desde el inicio, estableciendo tuteladas continuadas que permitan favorecer una integración real en el mundo laboral una vez que se ha decidido abandonar las FAS.

Se trata de crear una auténtica bolsa de trabajo que facilite y logre ese flujo continuo entre la sociedad civil y las FAS, una política que asesore y oriente a los candidatos según sus expectativas, permitiéndoles adaptar sus conocimientos y experiencias a las demandas del mercado y apoyando las iniciativas empresariales que puedan surgir mediante programas adecuados y realistas que permitan a cualquiera interrumpir su carrera y reorientar sus esfuerzos hacia otros desarrollos, aprovechando la experiencia y conocimientos obtenidos durante su permanencia en los Ejércitos o en la Armada. Estas salidas deben por tanto apoyarse en una política voluntaria de cambio, adaptada, eficaz y suficientemente anticipada, apta para abrir las puertas a una carrera civil atractiva y que suponga una aportación importante a la política de defensa.

Todo lo dicho pasa por un intercambio continuo entre la sociedad civil y la militar. La cualificación de los cuadros de mando, en contra de lo que pudiera pensarse, es desconocida en los mercados de trabajo. La sociedad ignora casi absolutamente qué preparación les ha permitido llegar a los puestos en los que están. Ello no tiene nada que ver con la imagen que proyectan ni con la idea de ser la institución más valorada.

Pocos saben por qué y cómo desarrollan su trabajo, menos aún conocen su valía profesional, su capacidad de liderazgo y de gestión, su preparación técnica o su capacidad para tomar decisiones de importancia.

Valoración y realidad

Cuando se ha ascendido por la pirámide organizacional, se ha recorrido un largo camino a través de una carrera compleja y no siempre bien valorada, sometidos a una necesaria evaluación continua, mayor que cualquiera de las existentes en otro tipo de trabajo, con una experiencia en tantos campos y lugares que es difícil encontrar a alguien que pueda aportar un mayor bagaje profesional. Compromiso, lealtad, visión estratégica, capacidad de decisión, responsabilidad, capacidad de mando, de liderazgo, habilidades directivas y técnicas, según el estamento de que se trate, y otras muchas son capacidades que los hacen perfectamente exportables para ser aprovechados por las grandes empresas, tanto en la dirección como en la gestión o en la ejecución. Este bagaje proporciona la capacidad para ocupar puestos en cualquiera de los niveles de la pirámide organizativa de la empresa y de la Administración.

Ignorar o despreciar esas capacidades y conocimientos es un lujo que no puede permitirse ninguna sociedad, y de hecho es una de las razones argüidas en los países de nuestro entorno para favorecer y potenciar, con gran éxito por cierto, ese flujo entre uno y otro colectivos.

Sin embargo, el retorno propuesto no es tarea fácil. Existe una ruptura no por poco tratada en los medios de comunicación menos real, y esta es la distensión del enlace entre las FAS y la sociedad civil.

La profesionalización sin duda aumentó aún más la brecha entre la sociedad y las FAS, ya que al eliminar la conscripción se consiguió que el sentimiento de pertenencia de la institución se alejara más de una sociedad que ya por entonces desconocía la cultura de defensa. Esto no vino a ser sino un aspecto más a añadir a la historia reciente de una España que tras una cruenta Guerra Civil estuvo sometida a una dictadura, y posteriormente a un esfuerzo por parte de los diferentes gobiernos de la democracia por eliminar cualquier supuesto poder fáctico residual de las FAS, lo que derivó en un intento de supresión por parte de unos, y de atribución por parte de otros, de los símbolos nacionales. Todo ello llevó a un ostracismo de los miembros de los Ejérci-

tos y de la Armada, impermeabilizando el deseado intercambio de conocimientos entre unos y otros, redundando negativamente en ambos colectivos hasta el punto de parecer ignorar que los militares proceden y regresan a esa sociedad a la que nunca han dejado de pertenecer, por lo que separar uno de otro es un absurdo que hay que erradicar.

En los últimos años parece que ha habido algún intento por comenzar a desarrollar y fomentar lo que se ha dado en llamar la cultura de defensa como un modo de hacer desaparecer las fronteras entre ambos colectivos, potenciando los lazos de unión entre entes que sin duda deben estar unidos. Sin embargo, hasta la fecha no parece que haya sido más que un intento vano y demagógico sin apoyo institucional posterior.

Reforzando los lazos de unión

Se trataría de reflexionar sobre el enlace entre el mundo civil y las FAS, primero porque es necesario para entender lo que significa España, pero es que además es el único modo de conseguir y confeccionar un sistema adecuado para el retorno al mercado de trabajo de los oficiales y suboficiales y, por qué no decirlo, para optimizar el del personal de tropa y marinería.

Todo ello siempre enfocado al establecimiento de una serie de proposiciones tendentes a optimizar los procedimientos y las herramientas de gestión de la carrera de los militares profesionales que permita este trasvase fluido. Lo importante es eliminar las barreras, concretamente culturales, entre ambos colectivos, confeccionando una relación más abierta entre ellos.

Todo esto pasa por una reflexión sobre el trasvase de información al mundo civil acerca de los cometidos y misiones de las FAS, y por una participación constante de miembros de ambos lados en foros comunes de todo tipo, intentando que se produzca una revalorización mediante el conocimiento de las acciones que realizan los militares al servicio de la patria, lo que además es necesario para que alcancen su pleno significado.

Parece indispensable para obtener la necesaria permanencia de diálogo entre unos y otros iniciar un intercambio informativo —mediante enlaces continuados entre academias militares, universidades y centros de formación, buscando un intercambio de conocimientos, técnicas, prácticas y puntos de vista— que generaría un respeto mutuo entre ambas esferas.

Se trata de establecer diferentes relaciones según el nivel educativo en el que nos encontremos. Si en los primeros años de la educación general se incluyeran asignaturas que dieran a conocer las misiones de los Ejércitos y de la Armada, intentando crear una necesaria conciencia de defensa, para posteriormente continuar con esos intercambios anteriormente aludidos que permitieran conocer qué se estudia en los centros militares, podría llegarse a una clara potenciación en los cursos de posgrado universitarios y en cursos infor-

mativos militares, por ejemplo, sobre la seguridad y la defensa. Todo ello teniendo en cuenta la complejidad y constante evolución que las problemáticas de la defensa y la seguridad nacionales llevan implícitos. De este modo se iría implantando poco a poco esa necesaria semilla que permitiría un acercamiento eficaz de ambos universos

Lo que se pretende es la realización conjunta de cursos, ahora mismo reservados a los militares, participación en cursos de posgrado y de doctorado universitario, sobre todo cuando se trata de profundizar en temas sobre seguridad, defensa y relaciones internacionales. Cursos donde la mezcla sería útil para unos y otros. Teniendo en cuenta que se organizan mediante formaciones modulares muy concretas, no parece que fuera muy complicada su inclusión mediante bloques específicos.

Por otro lado, la enseñanza universitaria podría admitir y crear estudios doctrinales sobre geoestrategia, tema este cuya creciente complejidad justificaría su adopción dentro del marco universitario y postuniversitario, ya que su utilidad es manifiesta en campos tan dispares como el mundo económico, social o político, por citar tan solo algunos de ellos.

Habría por tanto muchos organismos civiles, públicos y privados que podrían beneficiarse de una cooperación más activa de los militares, ya que proporcionarían una muy valiosa información sobre el mundo de la defensa y de las relaciones internacionales.

Necesidades estructurales e intercambio de conocimientos

Estamos proponiendo la creación de un departamento al que habría que dotar de los medios personales, técnicos y materiales para que pudiera ocuparse del desarrollo de estas propuestas, así como del mantenimiento de su funcionamiento. El éxito pasaría por la creación de una estructura válida y permanente que proporcione el necesario enlace para pasar de una esfera a otra, al tiempo que propondría y apoyaría las colaboraciones apuntadas más arriba.

Sería necesario establecer una serie de premisas que permitiera, respetando las aspiraciones de cada uno y siempre según su experiencia y recorrido, que todos pudieran acceder a este sistema de retorno, con un conocimiento previo de las opciones disponibles.

Para ello, la solución debe ser absolutamente transparente y tener en cuenta todas las experiencias y trayectorias, sin establecer dispositivos específicos para uno u otro empleo o procedencia. De este modo, todos tendrían las mismas posibilidades y los resultados tan solo dependerían del esfuerzo realizado y de las oportunidades que ofrezca el mercado.

El sistema debe, por otra parte, establecer unos tiempos mínimos antes de poder acceder a este cambio de trayectoria y diferenciar claramente entre las

opciones de obtener un puesto de trabajo en el mercado laboral, privado o público, e incluso proporcionar los medios y el asesoramiento necesarios para facilitar la creación de proyectos empresariales.

Pero esto último no quiere decir que tan solo en ese momento se pudiera acceder al sistema, todo lo contrario; la idea es precisamente que la posibilidad exista desde el principio y esté al alcance de todos. Así, quien esté interesado podrá tener una información real de sus posibilidades a la hora de tomar una decisión tan importante como esta, y podría, a lo largo de su carrera, decidir la trayectoria que considerara más interesante para poder determinar desde muy pronto cuál sería su futuro laboral, lo que además permitiría, como ya hemos señalado, aumentar la calidad y cantidad del número de aspirantes a ingresar en las FAS. Está claro que las opciones ofrecidas habrían de ser compatibles entre ellas, de modo que no se cierren puertas ni se limiten las posibilidades de ningún interesado.

Favorecer este tránsito a la vida civil de los militares es algo que hay que acometer desde el principio, para lo que hay que dotarles de los medios necesarios para hacer valer su experiencia. Se trata de anticiparse a las necesidades, asesorándoles y acompañándoles en todo momento en el desarrollo de su carrera, al tiempo que se sensibiliza al entorno socio-económico sobre todo lo que su experiencia y conocimientos son capaces de aportar al entorno empresarial.

Sería también deseable proporcionar a los militares la posibilidad de adquirir conocimientos sobre el mundo civil y económico, lo que les daría una idea de hacia dónde podrían enfocar sus esfuerzos a la hora de plantearse un cambio de trayectoria. Para ello, es necesario reflexionar acerca de la puesta en práctica de un dispositivo de orientación e información sobre los sectores accesibles en el mundo civil, tanto público como privado, y sobre la diferente formación que se imparte en esos ámbitos, aportando, además, un conocimiento sobre las empresas y administraciones consideradas como reclutadores potenciales.

Otro aspecto a tener en cuenta es la necesidad de sensibilizar a la sociedad de la posibilidad de estos intercambios mediante la proyección y desarrollo de una auténtica cultura de defensa que permita favorecer estos tránsitos para que no sean vistos como un privilegio.

Si se analiza la mentalidad actual, tomando en consideración la desinformación existente sobre las FAS, cualquier intento de constitución y desarrollo de este proyecto conduciría a una idea equivocada sobre privilegios inexistentes que tan solo vendría a aumentar la brecha entre civiles y militares. Por ello es preciso una adecuada comunicación y una mentalización previa, unidas a una reforma en profundidad de la legislación militar que lograra por fin esa deseada equiparación de todos los funcionarios.

Es necesario especificar aquí que cuando se habla de esa equiparación real entre funcionarios civiles y militares en nada se pretende entrar en disquisicio-

nes sobre algunos derechos o deberes de unos y otros; se trata de aspectos tan básicos como los mencionados al principio de este trabajo, referentes a una igualación de categorías funcionariales muy necesarias si se pretende que un proyecto como este funcione.

El desconocimiento del mundo militar por parte de la sociedad civil hace necesario reflexionar sobre el intercambio de información entre ambos, de modo que la una se interese por el otro.

Si bien ya se ha tratado el tema en una opción a largo plazo, parece necesario establecer ahora las acciones a realizar en el medio y corto plazo. Por ello, es importante plantear la posibilidad de iniciar un diálogo con los organismos representativos del mundo de las empresas para profundizar en la aportación que puede suponer la incorporación de mandos militares en términos de conocimiento de la defensa, de la industria de armamento, organización de la seguridad y de las relaciones exteriores, la gestión, la dirección, y en aspectos técnicos y administrativos.

Conviene también en este marco invitar a los poderes públicos a reflexionar sobre las posibilidades ofrecidas para ocupar algunos puestos en los que se consideraría un valor añadido la aportación de los conocimientos de los miembros de las FAS, y en este sentido parece aconsejable reflexionar sobre el potencial que estos podrían desarrollar en los gabinetes ministeriales, los consejos de administración de las grandes empresas, las embajadas y en las instancias europeas e internacionales, sean o no gubernamentales.

Conclusiones

Lo expuesto anteriormente no es más que una pretensión de aplicar en España algo que, desde hace bastantes años, se viene realizando con éxito en otros países.

Sin duda la tarea no sería fácil ni inmediata, pero ello no debiera ser razón para no iniciarla. Observar cómo cada determinado tiempo se aborda la necesaria reducción de personal en las FAS, lo que convierte este problema en un mal endémico, debiera acelerar los mecanismos para dotar al sistema de una solución real y permanente.

Francia, Reino Unido, Alemania y otros muchos llevan realizando esta labor desde hace muchos años; aquí tan solo lo hemos intentado. Quizá fuera el momento de que deje de ser un proyecto.