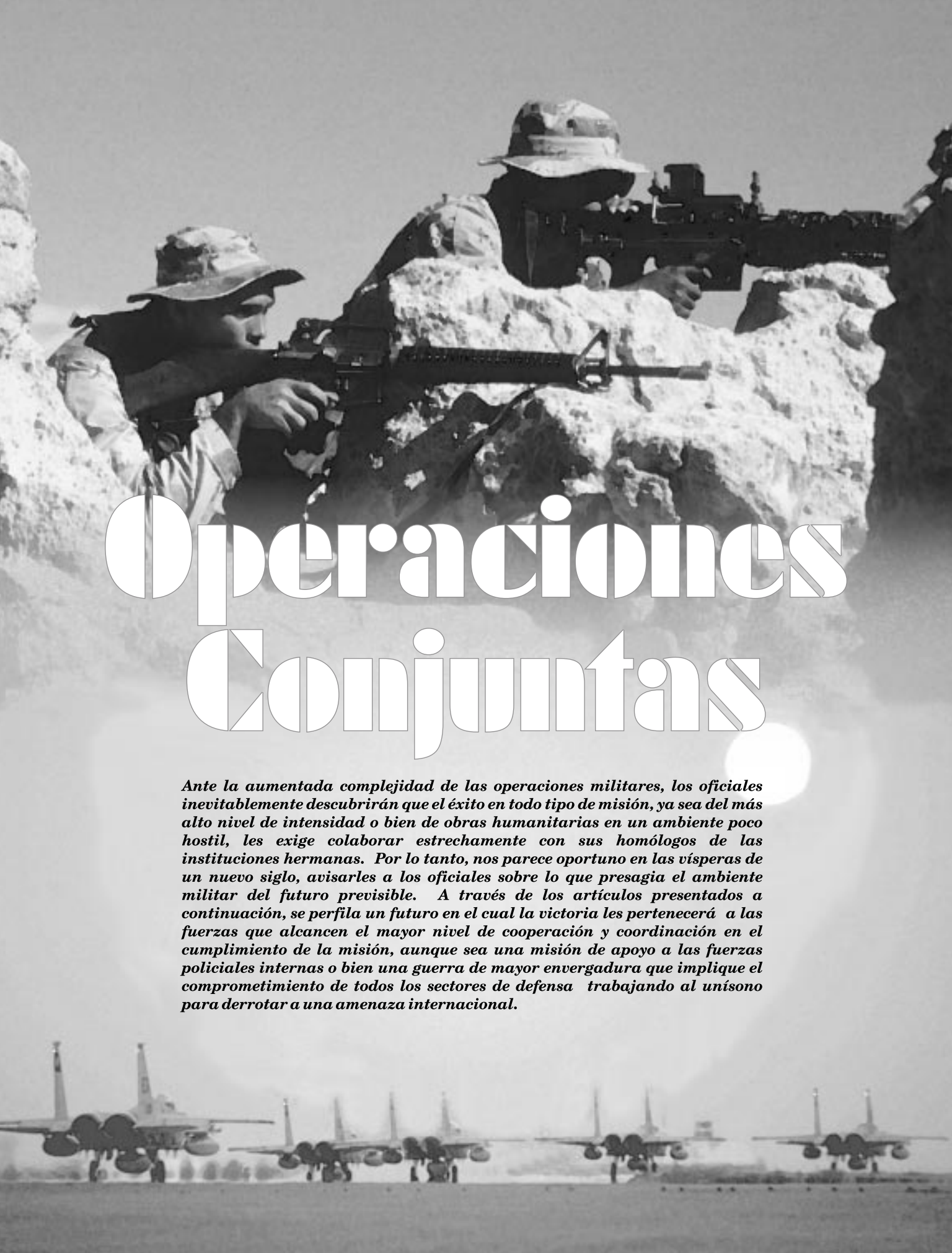

Operaciones Conjuntas

Ante la aumentada complejidad de las operaciones militares, los oficiales inevitablemente descubrirán que el éxito en todo tipo de misión, ya sea del más alto nivel de intensidad o bien de obras humanitarias en un ambiente poco hostil, les exige colaborar estrechamente con sus homólogos de las instituciones hermanas. Por lo tanto, nos parece oportuno en las vísperas de un nuevo siglo, avisarles a los oficiales sobre lo que presagia el ambiente militar del futuro previsible. A través de los artículos presentados a continuación, se perfila un futuro en el cual la victoria les pertenecerá a las fuerzas que alcancen el mayor nivel de cooperación y coordinación en el cumplimiento de la misión, aunque sea una misión de apoyo a las fuerzas policiales internas o bien una guerra de mayor envergadura que implique el comprometimiento de todos los sectores de defensa trabajando al unísono para derrotar a una amenaza internacional.

El Oficial Conjunto Emergente

Teniente Coronel (R) Howard D. Graves, Ejército de EE.UU., y Don M. Snider

Tomado de la revista *Joint Force Quarterly*, número de otoño de 1996.

TANTO LA FORMA como la sustancia de la educación militar profesional han estado sujetas a las reformas básicas y revolucionarias efectuadas en las Fuerzas Armadas en años recientes. La visionaria Acta Goldwater-Nichols, por más intensos que fueran los debates por ella provocados y por más fuerte la resistencia que haya enfrentado, fue lo que impuso estos cambios y sirvió como catalizador de los mismos. Inicialmente los distintos departamentos militares reaccionaron con recelo a dicha legislación. Hoy en día cada una de las instituciones armadas acepta o incluso defiende estas reformas, por cuanto su aporte a la eficacia de la conducción conjunta pesa mucho más que las cargas adicionales que han implicado para los servicios armados.[1]

Las reformas habidas en la educación militar profesional resultaron de dos iniciativas complementarias plasmadas en el título IV del Acta Goldwater-Nichols, relativas a las políticas de personal aplicadas a los oficiales militares. La primera, dirigida a cuestiones de forma y proceso, les permitió a los oficiales militares especializarse en las operaciones conjuntas e impuso los criterios adecuados para su selección, educación, empleo y ascenso. La segunda, la que tenía que ver con sustancia, fue la adopción de un enfoque orientado netamente hacia la emergente doctrina conjunta, produciendo de esta manera una completa revisión del contenido de las ciencias militares según se aplican a la educación de los oficiales especializados en las operaciones conjuntas.

Si uno recuerda que las Fuerzas Armadas son definidas, y delimitadas, por su competencia en la ciencia militar y que esta idoneidad forma una parte intrínseca del concepto que tiene el cuadro de oficiales tanto de sí mismo como de su relación con el Estado, entonces resulta fácil entender el presagio de la mutua importancia de estas dos iniciativas nuevas en la educación militar profesional. Juntas, han producido un tipo de oficial conjunto raras veces visto en nuestras instituciones y cultura militares. Algunos quizás no coincidan con esta caracterización, sosteniendo que el Acta Goldwater-Nichols no hizo otra cosa que definir nuevas posiciones y nuevas exigencias educacionales. Pero estas personas no han captado la naturaleza revolucionaria de lo que ha ocurrido en el ámbito conjunto a través de los diez años recién pasados, a saber, el surgimiento inequívoco de una nueva cultura entre los dirigentes de las Fuerzas Armadas.

Esta nueva cultura es realmente conjunta de naturaleza, evidencia de lo cual se encuentra en las experiencias vividas por aquellos oficiales que se han educado y desempeñado en cuarteles conjuntos, incluyendo, en muchos casos, durante las operaciones realizadas en Panamá, el Golfo Pérsico, Somalia, Haití y Bosnia.[2] Las reformas introducidas en el Acta Goldwater-Nichols no son la única causa de esta cultura conjunta emergente, pero sí constituyeron un elemento vital en facilitar la experiencia educacional a través de la cual tal cultura se ha fomentado.

La cultura conjunta continúa surgiendo. Aún no se sabe cuál será su impacto total en las distintas instituciones, ni tampoco está clara la ética que promueve. Sin embargo, un resultado parece ser evidente: los próximos pasos más lógicos en la evolución de la educación profesional militar conjunta presentarán grandes desafíos. Cuando los enfrentemos, es vital —especialmente para los oficiales más jóvenes— recordar que las Fuerzas Armadas lograron adaptarse a las nuevas realidades producidas por el título IV del Acta Goldwater-Nichols.

Influencias en la Educación Profesional Militar

Los cambios principales efectuados en la educación militar profesional de las fuerzas conjuntas, producto del Acta Goldwater-Nichols, incluyen acciones que:

● Constituyeron al Presidente de los Jefes del Estado Mayor Conjunto como el asesor principal del presidente y del secretario de defensa, en todos los asuntos militares incluyendo la educación profesional (la cual anteriormente había sido de incumbencia de los Jefes del Estado Mayor Conjunto).

● Definieron los "asuntos conjuntos" para fines educacionales y otros, como aquellas actividades que implican las fuerzas terrestres, marítimas y aéreas en los ámbitos de la estrategia militar nacional, la planificación estratégica y de contingencias, y el mando y control de las operaciones de combate bajo un comando unificado. En el pasado, tales asuntos no estaban claramente definidos y tradicionalmente no iban más allá de la planificación conjunta.

Las reformas habidas en la educación militar profesional resultaron de dos iniciativas complementarias plasmadas en el título IV del Acta Goldwater-Nichols, relativas a las políticas de personal aplicadas a los oficiales militares. La primera, dirigida a cuestiones de forma y proceso, les permitió a los oficiales militares especializarse en las operaciones conjuntas e impuso los criterios adecuados para su selección, educación, empleo y ascenso. La segunda, la que tenía que ver con sustancia, fue la adopción de un enfoque orientado netamente hacia la emergente doctrina conjunta, produciendo de esta manera una completa revisión del contenido de las ciencias militares según se aplican a la educación de los oficiales especializados en las operaciones conjuntas.

● Crearon una trayectoria profesional para los oficiales especializados en las operaciones conjuntas, en aras de mejorar la calidad y el desempeño de los oficiales designados para integrar una fuerza conjunta; ordenaron que ciertas funciones críticas identificadas en las organizaciones conjuntas fueran cumplidas solamente por oficiales especializados en tales operaciones, una vez que completaran la educación conjunta adecuada.

● Obligaron que se mantuvieran las "normas más rigurosas" en las instituciones educacionales orientadas hacia la educación de los oficiales especializados en el ámbito conjunto, en tanto que previamente no existían ni programas educacionales con dicha orientación ni estándares impuestos a quienes se desempeñaban en actividades conjuntas.

● Instituyeron objetivos de la política de ascenso de los oficiales destacados en operaciones conjuntas, objetivos éstos que hicieron que dichos oficiales ascendieran en forma comparable con los oficiales destinados en los estados mayores de las distintas instituciones armadas en sus respectivos departamentos.

● Les exigieron a los oficiales recién ascendidos al grado de general de brigada asistir al curso *Capstone*, siendo éste un curso diseñado específicamente para preparar a estos oficiales para trabajar con todas las instituciones armadas.

● Designó un puesto central en la oficina del vice director de Planes Operacionales e Interoperabilidad (J-7) del Estado Mayor Conjunto, que sirviera como subdirector del Estado Mayor Conjunto para la educación militar, al mismo tiempo que dirigiera la División de Educación Militar.

Además, el programa de educación conjunta ha evolucionado, transformándose en un marco que establece la relación entre los cinco niveles educacionales con las fases correspondientes de la carrera militar (es decir, la fase previa al nombramiento como oficial, el nivel básico, el intermedio, el superior y el de oficial con el grado de general), cada uno con sus propios campos y objetivos de aprendizaje.[3]

Estas disposiciones, junto con otras demasiado numerosas para mencionar en el presente ensayo, establecieron el vínculo de las asignaciones, la educación y los ascensos potenciales con el servicio conjunto. La ley tuvo un impacto notorio en aquellas políticas institucionales que rigen la formación profesional. Las instituciones tuvieron que ajustar sus tradiciones, especialmente la convención que les impedía a los oficiales ocupar posiciones que los desviara de sus respectivas instituciones y especialidades militares, pues su servicio en un elemento conjunto los podía atrasar en el proceso de ascenso relativo a sus contemporáneos que no se dejaran separar de las posiciones estrechamente relacionadas con las funciones específicas de las distintas instituciones.

Para efectuar cambios en las instituciones armadas, el Acta Goldwater-Nichols tenía que definir la naturaleza de la formación del oficial conjunto y crear los incentivos institucionales suficientes para promover su legitimidad.[4] Como anteriormente se indicó, esto se logró inicialmente con el establecimiento del vínculo entre los destinos, la educación, y las posibilidades de ascenso. En los años subsecuentes, la eficacia de las operaciones de combate conjuntas ha dado evidencias contundentes a los oficiales de que su servicio en una fuerza conjunta les beneficia tanto personal como profesionalmente.

Foto: Departamento de Defensa

Esta nueva cultura es realmente conjunta de naturaleza, evidencia de lo cual se encuentra en las experiencias vividas por aquellos oficiales que se han educado y desempeñado en cuarteles conjuntos, incluyendo, en muchos casos, durante las operaciones realizadas en Panamá, el Golfo Pérsico, Somalia, Haití y Bosnia. Las reformas introducidas en el Acta Goldwater-Nichols no son la única causa de esta cultura conjunta emergente, pero sí constituyeron un elemento vital en facilitar la experiencia educacional a través de la cual tal cultura se ha fomentado.

Costos Institucionales

Las instituciones armadas se han adaptado a las nuevas realidades del Acta Goldwater-Nichols, pero no sin incurrir en ciertos costos. El requisito de designar a varios oficiales prometedores a cumplir funciones en comandos de las fuerzas conjuntas significa que estos mismos oficiales no estarán destacados en diversas posiciones de importancia para el cumplimiento de las misiones propias de las respectivas instituciones armadas, situación que dificulta la adecuada administración del personal. El aumento de la cantidad de oficiales destinados en asignaciones conjuntas resultó en una reducción concordante con la calidad general de los cuarteles generales y estados mayores operacionales de las diferentes instituciones, lo cual impuso un precio más inmediato en unas instituciones que en otras. Otras complicaciones más han surgido producto del tiempo que los oficiales le dedican al cumplimiento de misiones conjuntas y a la obtención de la educación profesional conjunta, actividades que, en muchos casos, actualmente consumen casi el 20 por ciento de la carrera profesional.

El tercer costo ha sido el aumento continuo de la cantidad de cuarteles conjuntos, pues esta cifra alcanzó más del 10 por ciento del total durante los últimos seis años, justamente el mismo período cuando las instituciones armadas han reducido notoriamente el cuadro de oficiales. Finalmente, la inflexibilidad de aquéllos encargados de asignar a los oficiales para integrar un estado mayor conjunto y la turbulencia resultante del requisito de asistir a la II Fase del programa de educación conjunta, incluyendo las 12 semanas en residencia en la Escuela de Estado Mayor de las Fuerzas Armadas, implican costos permanentes a las instituciones militares.

No obstante tales costos, las reformas iniciadas con el Acta Goldwater-Nichols han sido tan fructíferas, que el resultado ha sido el surgimiento de una nueva cultura conjunta. La cambiante aproximación estadounidense

a la conducción de la guerra —que se enfoca cada vez más en lo conjunto— ha sido apoyada, e incluso dirigida y facilitada, por oficiales que han recibido su educacionción profesional y sus asignaciones posteriores a la misma, acorde con las disposiciones del Acta Goldwater-Nichols.

Las instituciones armadas se han adaptado a las nuevas realidades del Acta Goldwater-Nichols, pero no sin incurrir en ciertos costos. El requisito de designar a varios oficiales prometedores a cumplir funciones en comandos de las fuerzas conjuntas significa que estos mismos oficiales no estarán destacados en diversas posiciones de importancia para el cumplimiento de las misiones propias de las respectivas instituciones armadas, situación que dificulta la adecuada administración del personal. El aumento de la cantidad de oficiales destinados en asignaciones conjuntas resultó en una reducción concordante con la calidad general de los cuarteles generales y estados mayores operacionales de las diferentes instituciones, lo cual impuso un precio más inmediato en unas instituciones que en otras. Otras complicaciones más han surgido producto del tiempo que los oficiales le dedican al cumplimiento de misiones conjuntas y a la obtención de la educación profesional conjunta, actividades que, en muchos casos, actualmente consumen casi el 20 por ciento de la carrera profesional.

Al fin y al cabo, los beneficios de las reformas a la educación profesional deben juzgarse basado en el desempeño de las Fuerzas Armadas en defender y promover los intereses nacionales. En este caso el resultado está claro: los oficiales son mejores, están más preparados para participar en acciones de las fuerzas conjuntas, y logran resultados notablemente mejores al integrar las capacidades de sus respectivas instituciones en los campos de batalla de los diversos conflictos regionales.

Ante el éxito logrado tras el período de adaptación de la década pasada, ¿es posible afirmar que se ha instituido la educación profesional conjunta adecuada para las décadas venideras? Caso contrario, ¿cuáles son los asuntos a los que deberían dedicarse aquellos responsables de la preparación de oficiales para asumir posiciones con las fuerzas conjuntas? Existen dos amplias categorías de cambios actualmente en desarrollo en el ámbito de seguridad que están creando desafíos para quienes se desempeñen en diseñar la educación profesional conjunta necesaria. La primera se relaciona con las futuras misiones de las Fuerzas Armadas; es decir, aquellos propósitos por los cuales la nación recurrirá a la fuerza en el próximo milenio. La segunda se concentra en la respuesta de las democracias occidentales, incluyendo los Estados Unidos, ante un nuevo ambiente de seguridad y sus implicancias en el ámbito de las relaciones cívico-militares.

Misiones Futuras

Con respecto a las misiones del futuro, tal pareciera que dentro del sistema internacional residual, centrado en los estados, los conflictos entre grandes potencias constituirán un fenómeno excepcional.[5] Empero los actores no estatales, cada vez con más frecuencia, han obtenido capacidades que amenazan los intereses de los Estados Unidos y de sus aliados en regiones separadas por grandes distancias. Existen amenazas en dos segmentos muy diferentes del espectro de conflictos: al extremo más bajo, con operaciones de no guerra; y al extremo más alto —más allá de la guerra convencional según se materializa en regiones tales como el Golfo Pérsico— debido a la proliferación de las armas de destrucción masiva, algunas de las cuales podrán caer en manos de actores no estatales. Algunas misiones de no guerra recientemente realizadas por las fuerzas conjuntas —en Somalia, Haití, Rwanda, Bosnia y Liberia— representan un contraste radical con el enfoque predominante durante la Guerra Fría y el conflicto regional en el Golfo Pérsico que la siguió. Pero en realidad, han constituido las misiones normales para las Fuerzas Armadas, con excepción de la anomalía histórica llamada la "Guerra Fría".[6]

La necesidad de mantenerse preparado para cumplir misiones extremadamente dispares —desde las operaciones de no guerra, a la guerra regional con armas de destrucción masiva, hasta la rivalidad potencial entre dos superpotencias— implica grandes desafíos para la educación profesional conjunta. Primero, puesto que las misiones realizadas en las operaciones de no guerra no suelen implicar nuestros intereses nacionales vitales (con excepción del terrorismo internacional), la población espera que estas misiones se cumplan sin sufrir bajas propias ni incurrir en otros costos que excedan de la importancia atribuida a los intereses en juego. De ahí que surja la necesidad de conducir estas misiones en forma rápida y eficiente, y la necesidad prioritaria de asegurar que, antes del estallido del conflicto, se haya logrado la debida integración de las capacidades de las

distintas instituciones y el entrenamiento adecuado de los efectivos para luchar como parte de una fuerza conjunta. Además, resulta probable que estas misiones tengan objetivos limitados y que sean cortas de duración, factores ambos que producen la sensación de misiones policiales.[7]

Las tensiones provocadas por estas misiones en evolución ya son —y continuarán siendo— muy reales para los oficiales. ¿Es que las aptitudes básicas y conceptos de sí mismos que tienen los militares se van a orientar hacia su rol de guerrero, o más bien a sus funciones de policía y/o mantenedor de la paz? La mayor parte de las operaciones de no guerra también han exigido la ejecución descentralizada de la misión. Esta dispersión del mando exige un mayor grado de sofisticación político-militar en el cuadro de oficiales jóvenes, por cuanto las circunstancias les pueden exigir tomar contacto directo con los medios de comunicación, con las organizaciones no gubernamentales y con el gobierno de un país extranjero, al mismo tiempo que tendrán que demostrar la capacidad para lidiar con las ambigüedades y complejidades inherentes en estas operaciones internacionales. Tales misiones también exigen que los oficiales sean hombres de honor ejemplar, pues las operaciones internacionales muchas veces implican también una dimensión moral-ética, y los comandantes de elementos conjuntos deben trabajar al unísono con oficiales extranjeros cuyas culturas e instituciones reflejan un sistema de valores diferente.

Puesto que la Nación siempre y justificadamente les exigirá a sus Fuerzas Armadas mantenerse preparadas para comprometerse en cualquier nivel de conflicto que se presente, el éxito de las futuras adaptaciones de la educación militar conjunta bien puede depender de la forma en que este dilema se resuelva. El desafío consistirá en seguir desarrollando las aptitudes necesarias para el cumplimiento de misiones nuevas y limitadas, al mismo tiempo que se continúa realzando nuestra capacidad para la conducción de operaciones conjuntas, lo cual será una labor formidable ante la probabilidad de que continúen las reducciones de los medios. Esto nos lleva a la segunda serie de cambios actualmente en desarrollo que influirán en la educación profesional de las fuerzas conjuntas, a saber, la naturaleza de las reacciones de los gobiernos democráticos —incluyendo el de los Estados Unidos— a los cambios habidos en los imperativos de seguridad.

Cuán Deseable Fue el Servicio Conjunto en 1982

LOS OFICIALES en raras ocasiones pretenden obtener destinaciones con los elementos conjuntos. Una posición con tal elemento los separa del ambiente para el cual se han entrenado, en el cual han establecido sus relaciones y sus reputaciones, y en el cual esperan ascender. Los ubica en un ambiente completamente nuevo que les exige lidiar con procedimientos y problemas para los cuales han recibido muy poco entrenamiento formal. Sus evaluaciones (las cuales tienen un impacto en sus carreras y sus posibilidades de ascenso) con frecuencia son preparadas por oficiales provenientes de otras instituciones armadas con quienes comparten muy poco, en lo relacionado con la formación profesional.

Junto con estas inquietudes se encuentra la percepción de que gran parte del trabajo realizado a nivel de Estado Mayor Conjunto es poco productivo, y que se desperdicia mucho tiempo en la negociación tediosa de cualquier asunto que surja, hasta tal punto que se le quita cualquier importancia que haya tenido ante la necesidad de reducirlo al "nivel más bajo de asentimiento".

Entre los oficiales existe una percepción generalizada de que todo destino con un elemento conjunto debe ser evitado. En efecto, dentro de una de las instituciones armadas tales asignaciones han llegado a apodarse "el beso de la muerte" para la carrera militar. A manera de contraste, las asignaciones con una de las instituciones armadas generalmente se perciben como mucho más prometedoras en lo que respecta a las posibilidades de lograr hechos concretos y adelantar la carrera. Como resultado de lo anterior, muchos oficiales excelentes optan por ocupar posiciones dentro de sus respectivas instituciones en lugar de correr el riesgo de aceptar un puesto con cualquier elemento conjunto. Sin embargo, las posiciones con las fuerzas conjuntas potencialmente pueden redundar en contribuciones importantes para el esfuerzo total en el ámbito de defensa, ofreciéndoles al mismo tiempo trabajo interesante a los oficiales más sobresalientes.

Un Nuevo Ambiente

Las reacciones democráticas pueden dividirse en cuatro categorías, cada una de las cuales representa un cambio drástico de las pautas prevalecientes durante las cinco décadas anteriores, y que resaltan algunas diferencias importantes entre los Estados Unidos y sus aliados. Primero, los medios designados para fines de la seguridad

Con respecto a las misiones del futuro, tal pareciera que dentro del sistema internacional residual, centrado en los estados, los conflictos entre grandes potencias constituirán un fenómeno excepcional. Empero los actores no estatales, cada vez con más frecuencia, han obtenido capacidades que amenazan los intereses de los Estados Unidos y de sus aliados en regiones separadas por grandes distancias. Existen amenazas en dos segmentos muy diferentes del espectro de conflictos: al extremo más bajo, con operaciones de no guerra; y al extremo más alto —más allá de la guerra convencional según se materializa en regiones tales como el Golfo Pérsico— debido a la proliferación de las armas de destrucción masiva, algunas de las cuales podrán caer en manos de actores no estatales. Algunas misiones de no guerra recientemente realizadas por las fuerzas conjuntas —en Somalia, Haití, Rwanda, Bosnia y Liberia— representan un contraste radical con el enfoque predominante durante la Guerra Fría y el conflicto regional en el Golfo Pérsico que la siguió. Pero en realidad, han constituido las misiones normales para las Fuerzas Armadas, con excepción de la anomalía histórica llamada la "Guerra Fría".

nacional se han reducido notoriamente, tendencia que no va a cambiar sino hasta que surja una nueva amenaza a nuestros intereses vitales lo suficientemente grave como para hacer que el público desvíe su atención de los problemas internos, para autorizarle al gobierno dedicar los recursos nacionales necesarios a la defensa nacional.[8] Junto con el requisito de la legitimidad política en el empleo de la fuerza militar, esto significa que las democracias occidentales formarán coaliciones político-militares para librar los conflictos del futuro, así como se observó en la Guerra del Golfo Pérsico y en Bosnia.[9]

Segundo, a diferencia de las coaliciones permanentes de la época de la Guerra Fría, la norma del futuro consistirá en comprometimientos condicionales y hechos en forma *ad hoc* por parte de los gobiernos democráticos, siendo éste otro fenómeno producido en la Guerra del Golfo Pérsico y en recientes misiones no bélicas. Las implicancias para la educación profesional conjunta son claras. Para cada concepto, doctrina o curso de las fuerzas conjuntas, Estados Unidos debe desarrollar capacidades paralelas de las fuerzas combinadas, de común acuerdo con sus aliados. Aquéllos responsables de la educación profesional conjunta deberían considerar urgentemente las profundas implicancias de la rápida internacionalización de las instituciones y procesos militares de Estados Unidos.

La tercera reacción es la evolución producida en la especialización de las capacidades militares estadounidenses, en contraste con nuestros aliados. Fundamentalmente, Washington ha indicado su intención de mantener la ventaja competitiva en lo relacionado con la alta tecnología —siempre en su persecución de una "revolución en asuntos militares"—en tanto que otras naciones, con las posibles excepciones de Francia y Japón, no se han mostrado interesadas en seguir el mismo camino. Desafortunadamente, hasta el presente no se han designado los recursos necesarios para materializar cualquier intención de adaptar y reestructurar a las Fuerzas Armadas a través de una revolución en asuntos militares. Es más, todo parece indicar que, hasta la fecha, las capacidades actualmente existentes producto de la revolución en asuntos militares han sido aplicadas en forma asimétrica a través del espectro de conflicto, redundando en pocos beneficios para las operaciones no bélicas, en las cuales actualmente se despliegan con más frecuencia las fuerzas conjuntas.

Puesto que la educación profesional conjunta se realiza justamente en la encrucijada del desarrollo intelectual con el arte operativo, el proceso de adaptación a una revolución en asuntos militares exige la formación de oficiales que sean analíticos, pragmáticos, innovadores y dotados de una amplia educación.[10] La historia nos enseña que la educación militar eficaz, aunque insuficiente de por sí sola, ha resultado ser un elemento esencial para los procesos de innovación, experimentación y adaptación en las Fuerzas Armadas. Estos beneficios se han manifestado principalmente cuando la educación profesional ha logrado producir el beneficio doble de entrenamiento en nuevos conocimientos tácticos, además de influir en las actitudes y percepciones de los oficiales respecto a los cambios fundamentales en los ámbitos de doctrina y organización militares.[11] Empero el éxito de tales inversiones en el capital humano es, en el mejor de los casos, problemático dada la influencia política ejercida por diversas industrias, haciendo que el Congreso le atribuya la máxima prioridad presupuestaria a las inversiones en equipo y en *software*. De ahí que sólo en los niveles más altos, donde los líderes civiles y militares resuelven las prioridades, es posible enfrentar un desafío específico pre-

sentado por una revolución en asuntos militares potencial a la educación profesional a nivel conjunto.

En lo relativo a la cuarta reacción, nuestros aliados han modificado notablemente la estructura de sus fuerzas, y en algunos casos incluso han efectuado cambios en los componentes de reserva y los sistemas de conscripción; mientras tanto, Estados Unidos no ha logrado mucho en este sentido. Los ejemplos más destacados son Gran Bretaña y Francia, países que han reducido extensamente y reorganizado a sus fuerzas militares. Francia anunció el término de su política de servicio nacional obligatorio.

Colectivamente, las implicancias de estas realidades para la educación profesional —a los niveles de institución, de las fuerzas conjuntas y de las fuerzas combinadas— son ominosas. Justamente al mismo tiempo que la especialización de funciones, la cual representa una posible revolución en asuntos militares, y las graves reducciones de medios están volviendo cada más críticos los procesos de adaptación, innovación y reestructuración en las instituciones militares —procesos todos que tradicionalmente han sido facilitados por la educación profesional militar— las Fuerzas Armadas se encuentran empeñadas en misiones para las cuales son menos aptas y en las cuales están consumiendo mayores proporciones de los medios desde ya reducidos. Lo anterior se manifiesta principalmente en el sector más crítico para el cambio: el enfoque de los líderes militares superiores.[12] Por lo tanto, a menos que estos líderes promuevan la educación profesional y sigan insistiendo en que se le dediquen los medios requeridos, es muy posible que se echen a perder los adelantos logrados bajo el Acta Goldwater-Nichols.[13]

Desafíos Trascendentales

Como quiera que se desencadene el futuro, aquéllos responsables de la educación profesional militar enfrentarán dos desafíos trascendentales y, por ende, claves. El primero es mantener el debido equilibrio entre la educación institucional y la educación conjunta/combinada. El segundo y el más importante es maximizar el aporte de la educación profesional conjunta a la formación moral y ética de los oficiales.

En la "punta de la espada" en el ámbito de la conducción conjunta de la guerra se encuentran las capacidades institucionales que les permiten a las Fuerzas Armadas lograr éxito en la conducción de operaciones terrestres, aéreas y marítimas, obteniendo la victoria en batallas sucesivas. La formación y educación de oficiales en el empleo integrado de estas capacidades, ya sea en el ámbito conjunto o bien en el combinado, no debería resultar en la disminución concomitante de sus aptitudes en las actividades centrales de sus respectivas instituciones. La educación profesional militar no debería orientarse excesivamente hacia las acciones conjuntas, pues tal enfoque puede provocar la crítica de que la profesión de las armas se "especializa en la formación de los no especialistas". Las propuestas de que se le dedique una parte significativa de su educación profesional al ámbito conjunto incluso antes que el aspirante se nombre como oficial, entre otras iniciativas, rápidamente nos pueden llevar a tal punto. A modo de contraste, la cultura institucional y la rivalidad entre las instituciones, especialmente a nivel táctico, son elementos útiles para el mantenimiento de un sector de defensa eficaz.[14]

Desde luego, en ciertas ocasiones tal rivalidad ha traspasado los límites de lo aceptable en los niveles más altos, cosa que sucede cuando la escasez de recursos intensifica la competencia por obtenerlos, lo cual también podrá manifestarse en el futuro. Por otra parte, la educación de los oficiales no es la manera más eficaz de controlar los excesos percibidos en la rivalidad que existe entre las distintas instituciones armadas. Un remedio más adecuado se encuentra en los altos niveles de liderazgo civil, que fácilmente puede canalizar esta competencia de forma que se produzcan adaptaciones e innovaciones constructivas.

Con todo, los líderes civiles no son capaces de enfrentar con éxito el segundo reto. La dimensión moral-ética del servicio militar, la cual es vital en la educación de los oficiales, forma una parte inherente del "contrato" que las Fuerzas Armadas han mantenido con la Nación. Si las Fuerzas Armadas violaran esa parte de su juramento a la nación, así como las acciones recientemente tomadas por algunos oficiales lo han demostrado, la vocación militar dejaría de ser una profesión. Les resultaría poco atractiva a quienes tal vez quisieran servir, y los mismos ciudadanos a quienes todo militar se dedica a proteger, rehusarían darle su apoyo. Además, y aparte de este contrato, los oficiales siempre han tenido la obligación de comportarse con integridad y honradez. Estos atributos seguirán siendo un requisito previo para el cumplimiento de la misión en una profesión que desata la violencia a través del despliegue de equipos, cada uno de cuyos integrantes se sujeta a desventajas ilimitadas.

Así como anteriormente se observó, las operaciones no bélicas ponen a prueba la honradez de un oficial desde el comienzo de su carrera. De ahí que, en la presente época en que la sociedad a la cual sirve un oficial militar le concede cada vez menos importancia al honor del individuo, este atributo continúe siendo vital para los oficiales, no importando el grado ni el destino en el que prestan servicio. Con el fin de satisfacer la necesidad de contar con un cuadro de oficiales honrados, todas las instituciones militares están haciendo esfuerzos tesoneros por desarrollar y mantener el buen carácter de sus líderes. Pero tales esfuerzos no están bien

coordinados, ni se están implementando con igual esmero en todos los servicios armados.

Se debe mejorar la formación moral-ética de los oficiales. Entre los ejemplos recientemente surgidos de la falta de honradez se encuentran casos de adulterio y de fraternización por parte de los oficiales superiores, el fracaso en obligar a los oficiales responsables a dar cuenta de los incidentes de fratricidio ocurridos bajo su mando, el empleo de aeronaves pertenecientes al Gobierno en viajes personales, y comandantes cuya insistencia en alcanzar el objetivo de "cero defectos" pone a prueba el desempeño honrado de sus subordinados en todos los niveles. De ahí que, si es que está surgiendo una cultura conjunta, está igualmente claro que su ética aún está sin expresarse y todavía no se ha inculcado con éxito. Desafortunadamente, ni las instrucciones recién impartidas por el Presidente de los Jefes Conjuntos de Estado Mayor sobre la educación militar profesional (CJCSI 1800.1, 1 de marzo de 1996), ni la llamada *Visión Conjunta 2010* menciona el tema de la formación ética idónea para los líderes militares del futuro. Además, esta ética es reforzada sólo por los esfuerzos discretos, mal coordinados e ineficaces de las distintas instituciones por fortalecer el carácter del individuo y su consagración a los valores institucionales.

Existe una necesidad imperante de imbuir a la educación profesional de una ética adecuada para la cultura emergente. La formación moral-ética de los líderes, su educación en cuestiones de carácter, tiene lugar más en el terreno y en la flota que en el aula de clase. No obstante esta realidad, su conocimiento de la ética y de los valores, transmitido a través de la educación profesional conjunta, constituye un componente esencial de esta formación. Los planes de estudio empleados para la educación profesional ya están rebasados de buena materia para los elementos conjuntos. Éste es exactamente el punto. Para la formación moral-ética de los oficiales que se desempeñan en el ámbito conjunto, las Fuerzas Armadas corren el riesgo de sustituir lo esencial por lo bueno. En su afán por seguir siendo una profesión, aquéllos responsables del futuro de la educación profesional conjunta no deberían dejarse satisfacer con el mínimo.

En el año 1986, el Congreso transformó el cuadro de oficiales, no obstante la tenaz resistencia del Pentágono. Sin menospreciar el progreso notable que se ha logrado en el transcurso de la década recién pasada, se han presentado nuevas dificultades ante la educación conjunta. Los líderes militares superiores no deberían olvidar las lecciones del pasado. El desafío actualmente por delante es el cómo readecuar la educación militar profesional —equilibrando la inversión de la Nación en sus líderes militares del futuro y su firmeza de carácter con las inversiones en la tecnología y en las fuerzas— sin contar con la intervención del Congreso. ***MR***

NOTAS

1. Los autores les agradecen a todos subjefes de estado mayor de todas las instituciones armadas por sus comentarios honestos, que nos fueron útiles en la preparación del presente artículo.

2. En este sentido nos adscribimos a la definición de una cultura organizacional planteada por Edgar H. Schein, "La cultura es lo que un grupo aprende sobre un período de tiempo, a medida que dicho grupo soluciona sus problemas de supervivencia en un ambiente externo y sus problemas de integración interna". Ver "Organizational Culture", *American Psychologist*, tomo 45, número 2 (febrero de 1990), págs. 109-11.

3. No todas las reformas sintetizadas fueron ordenadas por el Acta Goldwater-Nichols. De importancia especial fue la legislación promulgada en el año 1989, como resultado de los esfuerzos de un panel dirigido por el congresista Ike Skelton. Ver Cámara de Representantes del Congreso de EE.UU., Comité de las Fuerzas Armadas, *Report of the Panel on Military Education*, informe número 4, 100º Congreso, 1ª Sesión, 1989.

4. El hecho de que el cambio institucional es posible, e incluso predecible, es una realidad bien documentada. Ver, por ejemplo, Deborah Avant, *Political Institutions and Military Change: Lessons from the Peripheral Wars* (Ithaca: Cornell University Press, 1994).

5. Entre las muchas obras sobre este tema, se destaca la de Martin Van Creveld, *The Transformation of War* (Nueva York: The Free Press, 1991), y Donald M. Snow, *The Shape of the Future*, 2ª edición (Nueva York: M.E. Sharpe Publishers, 1995).

6. Samuel P. Huntington, "Nontraditional Roles for the Military", en *Noncombatant Roles for the U.S. Military in the Post Cold-War Era* (Washington: national Defense University Press, 1993), págs. 3-12.

7. Para obtener información sobre los conceptos iniciales de tales roles, ver Morris Janowitz, *The Professional Soldier* (Nueva York: The Free Press, 1960), especialmente el capítulo 20.

8. Ver Don M. Snider, et al., "The Coming Defense Train Wreck. . . and What to Do About It", *The Washington Quarterly*, tomo 19, número 1 (invierno de 1996), págs. 87-127.

9. Ver Instituto Internacional de Estudios Estratégicos, "The Problem of Combat Reluctance" en *Strategic Survey*, 1995-1996 (Londres: Oxford University Press, 1996), págs. 48-57.

10. Para una elaboración más detallada sobre este punto, ver Steven H. Kenney, "Professional Military Education and the Emerging Revolution in Military Affairs", una monografía inédita presentada en un simposio sobre el mismo tema celebrado en la Universidad Nacional de Defensa, durante el período de 22-23 de mayo de 1995.

11. Ver *Military Innovation in the Interwar Period*, editado por Williamson Murray y Allen R. Millett (Nueva York: Cambridge University Press, 1996).

12. El papel crítico de los líderes militares en la innovación militar durante tiempo de paz es bien documentado. Ver Stephen P. Rosen, *Preparing for the Next War* (Ithaca, Nueva York: Cambridge University Press, 1991), especialmente los capítulos 3 y 9.

13. El general Shalikashvili intenta hacer esto, pero ha observado que el progreso en ciertas áreas ha sido inadecuado: ". . . a pesar de la importancia que le hemos atribuido a las simulaciones, hasta ahora nadie ha desarrollado un sólo modelo totalmente probado y confiable para la conducción de operaciones conjuntas". Ver "A Word from the Chairman", *Joint Force Quarterly*, número 6 (otoño-invierno de 1994-95), pág. 7.

14. Don M. Snider, "The U.S. Military in Transition to Jointness: Surmounting Old Notions of Interservice Rivalry", *Airpower Journal*, tomo 10, número 3 (otoño de 1996).

El teniente general (R) Howard D. Graves sirvió como superintendente de la Academia Militar de EE.UU., donde el Sr. Don M. Snider actualmente ocupa la Cátedra Olin de estudios de seguridad nacional.