


Artículos / Articles

La incorporación a la profesión militar: motivaciones e incentivos para la juventud

Incorporation into the military profession: motivations and incentives for youth

Jaime Aja-Valle * 
Universidad de Córdoba, España.
jaime.aja@uco.es

José Hernández-Ascanio 
Universidad de Córdoba, España.
jhascanio@uco.es

Ramón Rueda-López 
Universidad de León, España.
ramon.rueda@uleon.es

Virginia Navajas-Romero 
Universidad de Córdoba, España.
z42narov@uco.es

Recibido / Received: 16/04/2023
Aceptado / Accepted: 24/05/2024



RESUMEN

El objetivo de la investigación es analizar las motivaciones e incentivos que influyen en que las personas jóvenes se sientan atraídos por la carrera militar. Utilizamos el Modelo General de Incentivos (GIM). La metodología parte del análisis de los datos ofrecidos por las doce encuestas sobre Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas/Ejército, realizadas en España por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) entre 1997 y 2017. Los resultados muestran que los incentivos altruistas, los incentivos de proceso, relacionados exclusivamente con la profesión militar, y los incentivos afectivos, relacionados con el prestigio, son los más influyentes en el interés por la profesión militar. También constatamos el potencial del Modelo General de Incentivos para analizar las motivaciones en la inserción laboral, especialmente en profesionales con una fuerte especificidad.

Palabras clave: sociología militar, carrera militar, incentivos laborales, inserción laboral, Modelo General de Incentivos (GIM).

ABSTRACT

The aim of the research is to analyse the motivations and incentives that influence young people's attraction to a military career. The General Incentive Model (GIM) is used. The methodology is based on the analysis of data from the twelve surveys on national defence

*Autor para correspondencia / Corresponding author: Jaime Aja-Valle, jaime.aja@uco.es

Sugerencia de cita / Suggested citation: Aja-Valle, J., Hernández-Ascanio, J., Rueda-López, R., y Navajas-Romero, V. (2024). La incorporación a la profesión militar: motivaciones e incentivos para la juventud. *Revista Española de Sociología*, 33(3), a230. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2024.230>

and the armed forces/military carried out in Spain by the Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) between 1997 and 2017. The results show that altruistic incentives, process incentives (exclusively related to the military profession) and affective incentives (related to prestige) are the most influential in the interest in the military profession. We also note the potential of the General Incentive Model to analyse motivations for entering the profession, especially in professions with a strong specificity.

Keywords: military career, labor incentives, job placement, military sociology, General Incentives Model (GIM).

INTRODUCCIÓN

¿Por qué las personas jóvenes se interesan por la carrera militar? Los incentivos y motivaciones para incorporar al ejército son una cuestión de gran interés, que se han ido reconfigurando en la medida en que se ha transformado la profesión militar, la sociedad y la percepción pública del ejército. Comprender las motivaciones detrás de esta elección profesional es fundamental para la sociología militar y tiene un creciente interés en un contexto de precariedad laboral estructural, que marca la inserción laboral de las personas jóvenes y que provoca que la profesión militar pueda ser una opción laboral de mayor atractivo.

La sociología militar ha desarrollado un debate constante sobre la naturaleza cambiante de las fuerzas armadas y su evolución profesional. Aunque los autores clásicos como [Janowitz \(1960, 1964\)](#) y [Moskos \(1976, 1977\)](#) difirieron en la terminología, ambos reconocieron un proceso de convergencia entre las habilidades militares y civiles. Los estudios de las últimas décadas coinciden en que se ha configura un nuevo tipo de fuerzas armadas, más flexible, con una mayor diversificación de las actividades militares hacia áreas no bélicas y una mayor apertura a la sociedad civil ([Booth et al., 2001](#); [King, 2006](#); [Malamud, 2014](#); [Moskos et al., 2000](#)). Esta reconfiguración de las fuerzas armadas no solo implica un cambio en las funciones y habilidades requeridas, sino también una adaptación a un entorno social y cultural en constante cambio.

La presente investigación busca aportar una comprensión más profunda de las motivaciones y los incentivos que llevan a las personas jóvenes a interesarse por la carrera militar, en este contexto de transformación de las fuerza armadas. Para identificar y analizar los diferentes factores que influyen en esta elección, se aplica el Modelo General de Incentivos ([Seyd y Whiteley, 1992](#)), que por su amplitud y versatilidad tiene la capacidad de ser aplicado al análisis de la toma de decisiones individuales de la juventud en el proceso de la incorporación a la carrera militar. Esta contribución no solo pretende enriquecer la comprensión teórica de la sociología militar, sino que también podría tener implicaciones prácticas en términos de reclutamiento y gestión de recursos humanos en las fuerzas armadas.

Estado de la cuestión y marco teórico

Los estudios clásicos en sociología militar han destacado la importancia del cambio profesional asociado con la transición del ejército tradicional al moderno ([Janowitz, 1960, 1964](#); [Moskos, 1977](#)). [Janowitz \(1960, 1964\)](#) señaló la necesidad de reclutar individuos con competencias y habilidades técnicas, lo que contrasta con la configuración

tradicional de la profesión militar, caracterizada por el reclutamiento basado en la tradición familiar (Feld, 1977). Moskos (1977), por su parte, describía este cambio como la transición de los ejércitos desde instituciones basadas en valores a ocupaciones definidas por habilidades laborales. En este sentido, los incentivos laborales, como la cualificación, han ganado importancia frente al rango y la antigüedad (Moskos, 1986). Esta dicotomía entre institución y ocupación ha marcado en gran parte los debates sobre los procesos de reclutamiento y, en general, los debates dentro de la sociología militar, aunque reconsideraciones actuales plantean esta dicotomía no como una ruptura sino como un continuo (Nuciari, 2018a).

A pesar de que hubo discrepancias entre los autores clásicos en el uso de los términos, pues Janowitz (1977) prefería mantener el concepto de profesión frente al de institución, ambos coincidían en apreciar un proceso de convergencia de las cualificaciones militares y civiles y una pérdida de especificidad del trabajo militar (Janowitz, 1960, 1964; Moskos, 1976, 1977). Este proceso de transformación tiene semejanzas con los cambios acaecidos en otros campos, que fueron estudiados por la sociología de las profesionales clásica (Elliott, 1972; Macdonald, 1995), que también se interesó por el reclutamiento y la socialización en las fuerzas armadas. La “tradición sociológica moderna” de la sociología militar estuvo abierta al diálogo con la sociología de las profesiones, sin que dejase de analizar el campo militar como un fenómeno particular (Nuciari, 2018a).

En las últimas décadas se ha configurado un nuevo tipo de fuerzas armadas, que recibe diversas denominaciones, como ejército postmoderno (Booth et al., 2001; Moskos et al., 2000), postfordista (King, 2006) o flexible (Malamud, 2014). Según estas investigaciones, esta nueva transformación está caracterizada por la adopción de un tipo de organización flexible, con un aumento de la subcontratación y, por tanto, de los empleados civiles; la ampliación de los campos de actuación, con una mayor importancia de las actividades no bélicas; una mayor interrelación y apertura a la sociedad civil, con un aumento de la influencia de los medios de comunicación; y una mayor permeabilidad a los cambios sociales, de valores y costumbres. De nuevo, esto afecta a la profesión militar, en una nueva etapa de la convergencia entre habilidades militares y civiles, ya señalada por Janowitz (1960), pero con una serie de nuevas rupturas. Al soldado flexible, cuyo papel es principalmente de pacificador y no de guerrero, se le pide empatía, espíritu colaborador, fortaleza mental, formación, experiencia en operaciones de paz y determinación más que disciplina (Nuciari, 2018a); pues tiene que desarrollar competencias para un trabajo multidimensional, especialmente con civiles (Malamud, 2014). Si con la transformación del ejército profesional se pasa del ideal de “líder heroico” al modelo de “oficial gestor de la guerra”, ahora, con el ejército flexible, el modelo es el “oficial pacificador” o “gestor de la paz” (Nuciari, 2018a).

En España, la transformación de la profesión militar tiene características distintivas, marcadas por el diferente desarrollo histórico, con las etapas de la dictadura (Fernández Vargas, 1989); la democratización, entre 1975 y 1996; la profesionalización, entre 1996 y 2008; la crisis posterior, entre 2008 y 2015 (estas tres etapas definidas por Navajas Zubeldia, 2016, 2018); y la etapa actual. Además, se produjo un desarrollo tardío de la sociología militar española, hasta que recibe un fuerte impulso durante los años 60 del siglo pasado (Busquets Braculat, 1968), aunque previamente algunas obras señalaban la importancia central de las políticas de reclutamiento para la institución militar (Borrero, 1957).

En el estudio de la transformación de la profesión militar en España, se constata la influencia del debate entre el ejército como institución, definido por unos valores, o como ocupación, definido por las leyes del mercado de trabajo (Martínez Paricio, 1991). Sin embargo, los componentes específicos del paso de la dictadura a la democracia desbordan el concepto de modernización, proceso que era previo (Freyro de Lara, 2004). En la etapa de democratización se produjo un proceso profundo y relativamente

rápido que se ha denominado transición militar (Navajas Zubeldia, 2016, 2018), con la superación del llamado “problema militar” (Martínez Paricio y Díaz Castro, 2002), lo que tuvo una importancia fundamental en la transición política de la dictadura a la democracia (Busquets Bragulat, 1989). Se llevó a cabo la incorporación de la mujer a las labores militares (Fernández Vargas, 1997), también de una forma acelerada, lo que ha llevado a que se superen los estándares de feminización de la media de los países europeos de la OTAN (Nuciari, 2018b), aunque esta equiparación esté lejos de ser plena y exenta de problemas (Gómez Escarda et al., 2016).

Las etapas posteriores a la democratización están definidas por el fin del servicio militar obligatorio y las necesidades del reclutamiento voluntario. El futuro de la profesión militar aparece ligado al desarrollo de las áreas de gestión y formación, en vínculo más estrecho con la sociedad civil (Huesca González, 1999) y, en menor medida, con las amenazas externas y las demandas de seguridad (1997). El debate en torno a la profesionalización aparece ligado al problema del presupuesto y la denominada deuda de defensa (Navajas Zubeldia, 2016, 2018). Si bien el proceso de profesionalización tuvo un amplio respaldo social, quedaba por resolver el problema del respaldo económico, lo que tenía un claro efecto en las condiciones de trabajo y el atractivo de la profesión militar (Bernete, 2003). En el inicio del periodo de profesionalización, hasta el año 2000, el reclutamiento voluntario fue un 25% menor de lo previsto (Martínez Paricio y Díaz Castro, 2002), lo que lleva a la implementación de diversas medidas para paliar la escasez de aspirantes (Frieyro de Lara, 2004).

En estas décadas de transformación, algunas investigaciones han estudiado el problema de las motivaciones y los incentivos para iniciar la carrera militar. El impacto de la guerra civil, la convivencia en nuestro país de diversas identidades nacionales y regionales o la ausencia de enemigos externos claros que amenacen la seguridad nacional, aparecen como factores que reducen el atractivo de la carrera militar (Diez Nicolás, 1999). También se señala el problema del distanciamiento cultural percibido entre las Fuerzas Armadas y la sociedad civil, especialmente por parte de los jóvenes, problema que no había sido superado en el periodo de democratización (Riaza Ballesteros, 1986) y que no podía ser compensado por unas condiciones laborales poco atractivas (Bernete, 2003).

En las últimas décadas, a nivel internacional, ha habido variadas investigaciones empíricas que se han acercado a la cuestión de las motivaciones y los incentivos para iniciar la carrera militar, en el marco de los procesos de transformación de la profesión; aunque en la actualidad la cuestión del reclutamiento no aparezca como un campo de estudio preferente dentro de la sociología militar (Caforio y Nuciari, 2018). Las conclusiones de estas investigaciones son diversas, dependiendo de los países, grupos sociales y categorías militares. Woodruff et al. (2006) señalan la preponderancia de las motivaciones institucionales en los Estados Unidos. En la misma línea, en los Emiratos Árabes Unidos, se constata la influencia positiva de los factores intangibles, como la defensa del país, y el peso negativo de las cuestiones materiales, como la progresión económica, educativa y profesional (Lim, 2018). En Pakistán, el patriotismo, el orgullo nacional o el compromiso con un Estado social fuerte son las tres motivaciones principales para incorporarse al ejército (Mustafa y Kiani, 2021). En Portugal, se constata la importancia de la tradición familiar y de la pervivencia del mecanismo de autoreclutamiento (Molina y Dias, 2012). En general, en los países europeos las principales motivaciones para iniciar la carrera militar son el interés por los temas militares, la voluntad de servicio a la nación y la búsqueda de nuevas experiencias, motivaciones principalmente vinculadas al enfoque institucional, aunque en los países de Europa del Este se observa un mayor peso de las motivaciones ocupacionales (Nuciari, 2018b).

Los estudios que se centran en las mujeres marcan conclusiones divergentes. De esta manera, en Estados Unidos los principales motivos son el acceso a experiencias

alternativas, el sentido del deber al país y el patriotismo (Mankowski et al., 2015). Por el contrario, en Canadá, junto a las motivaciones tradicionales, como el prestigio percibido de los militares, también se señala la estabilidad social y económica de la profesión militar y la formación que ofrece el ejército (Waruszynski et al., 2022).

Los estudios dirigidos a grupos profesionales, principalmente sanitarios, realizados en Estados Unidos, señalan motivaciones como las oportunidades de viajar (Hsu et al., 2007), los desafíos profesionales y físicos, mientras que la percepción de riesgo y la pérdida de libertad son factores desmotivantes (Donean et al., 2014). Por el contrario, el peso de los incentivos salariales no ha sido acompañado por los datos (Hsu et al., 2007). Otros estudios encuentran diferencias específicas según el grupo profesional. De esta manera, en Ucrania las cadetes muestran un mayor interés por la carrera militar y las motivaciones relacionadas con el servicio público, mientras que las contratadas dan una mayor importancia a las motivaciones económicas, aunque en ambos grupos tiene un peso fundamental el desarrollo profesional (Prykhodko et al., 2020). Mankowski et al. (2015) plantean que para ciertos grupos la carrera militar plantea incentivos particulares: por ejemplo, para las personas con menos recursos ofrece la oportunidad de acceso a la educación universitaria y, para las mujeres, les puede ofrecer un entorno laboral más igualitario (aunque otros estudios destacan la pervivencia de una fuerte discriminación: Santos et al., 2022).

Las motivaciones también se ven afectadas por las situaciones de guerra pues, aunque las motivaciones relacionadas con la defensa de la patria son importantes, si el conflicto es prolongado tienden a volver a ganar peso las motivaciones socioeconómicas (Prykhodko et al., 2020). Otros factores, como el proceso de internacionalización, pueden añadir incentivos a las carreras militares (Boncourt, 2017). Por último, estudios más recientes muestran que el interés por la carrera militar parece haberse incrementado después de la pandemia (Pakozdi y Bardos, 2022).

El panorama que nos ofrece la revisión de los estudios muestra una persistencia de las motivaciones institucionales o tradicionales (Woodruff et al., 2006). En los países que han vivido procesos de profesionalización, el fin de la conscripción hace que los motivos ocupacionales sean más importantes pero predominan los valores distintivos de la profesión militar (Malamud, 2014). Sin embargo, para Woodruff et al. (2006) la complejidad y diversidad de factores pone en cuestión el modelo dicotómico de Moskos. En la misma línea Malamud (2014) señala que la distinción entre factores institucionales y ocupaciones no es tan clara. La complejidad y la interrelación de diferentes motivaciones y factores también es señalada por los estudios realizados en Pakistán (Mustafa y Kiani, 2021) o Hungría (Pakozdi y Bardos, 2022). El escaso desarrollo internacional de los derechos de representación sindical de los militares, estudiado por Caforio (2018), es otro ejemplo de las limitaciones de la teoría de la convergencia de la profesión militar con otras ocupaciones.

Esta revisión de la literatura marca un cierto agotamiento en los modelos institucional y ocupacional (Woodruff et al., 2006), al menos en lo referidos a los incentivos para ingresar en la carrera militar. Hodný y Sarvaš (1999) plantearon un intento de ampliar los modelos de análisis, con la definición de cuatro tipos de motivaciones: instrumental, un mecanismo de acceso a una formación, que incluso pueda permitir la transición al mercado de trabajo civil; social, una forma de acceder a un empleo estable; tradicional, que se basa en la identificación con el ejército; y especialista, interesado en el tipo de trabajo que se realiza.

En esta preocupación por comprender mejor la complejidad de motivaciones e incentivos para incorporarse a la carrera militar, consideramos que un marco de análisis adecuado puede ser el Modelo General de Incentivos, definido por Seyd y Whiteley (1992), en concreto en la versión desarrollada por Poletti et al. (2019). Este modelo fue desarrollado para analizar la complejidad de las motivaciones e incentivos individuales que llevan a las personas a incorporarse y proseguir afiliados a partidos políticos, y se

basaba en las teorías de [Olson \(1971\)](#) sobre la lógica de la acción colectiva. El modelo define tres grupos principales de incentivos: selectivos, que pueden estar relacionados con los beneficios del proceso o del resultado obtenido; los beneficios colectivos; y afectivos, como el altruismo o la adecuación a las normas sociales. El modelo ha sido aplicado a diferentes realidades ([Bale et al., 2019](#); [Gallagher y Marsh, 2004](#); [Gómez et al., 2021](#); [Pattie et al., 2003](#); [Pedersen et al., 2004](#)), de tal forma que ha sido testado y enriquecido con aportaciones que han sido sintetizadas por [Poletti et al. \(2019\)](#). Por la amplitud y versatilidad de las motivaciones e incentivos incluidos, consideramos que este modelo tiene la capacidad de ser aplicado al análisis de la toma de decisiones individuales de la juventud en el proceso de la incorporación a la carrera militar. Incluye incentivos que están relacionados con la carrera militar como ocupación y otros que, en el análisis previo de la literatura, hemos visto relacionados con una dimensión más institucional, profesional o tradicional, siguiendo la terminología utilizada. Además, consideramos que con este modelo los debates dentro de la sociología militar pueden verse enriquecidos con la apertura a otros campos de estudios de la sociología, tal como recomienda [Siebold \(2001\)](#).

El Modelo General de Incentivos, en la síntesis de [Polletti et al. \(2019, pp. 157-158\)](#), recoge diez bloques de incentivos, que podemos adecuar a la carrera militar:

- Resultados: la evaluación de los beneficios en términos económicos o de promoción.
- Proceso: los beneficios intrínsecos derivados del trabajo realizado.
- Eficacia grupal: la percepción de la capacidad del grupo, en este caso el ejército, de obtener resultados colectivos.
- Resultados colectivos: los resultados obtenidos por el grupo, en este caso el país.
- Motivaciones altruistas.
- Adecuación a las normas sociales, es decir la adecuación de los comportamientos y expectativas de los contactos personales.
- Expresivas o afectivas, como la identificación y el compromiso en este caso con el ejército y sus miembros.
- Ideológicas, incentivos relacionados con las ideas y valoraciones.
- Costes o desincentivos.
- Eficacia personal, la influencia personal en los resultados.

Las motivaciones ideológicas y la eficacia personal son incluidas por los desarrollos posteriores del modelo y recogidas por [Polletti et al. \(2019\)](#), aunque no formaban parte directamente del modelo original ([Seyd y Whiteley, 1992](#)). De estos bloques de incentivos, hemos preferido prescindir de la eficacia personal y los costes por razones de operativización, que explicaremos en el siguiente bloque. Dentro del esquema de [Seyd y Whiteley \(1992\)](#) y [Whiteley et al. \(1994\)](#), los incentivos de resultados y procesos se agrupan dentro del bloque de los incentivos selectivos; dentro de los colectivos se ubican la eficacia grupal y los resultados de este tipo; y el altruismo, las normas sociales, la ideología y las cuestiones afectivas en el bloque afectivo/ideológico.

Con este marco de análisis nos planteamos cuáles son las motivaciones de las personas jóvenes para interesarse por la carrera militar y en qué medida han cambiado, en un contexto de transformación de la institución y de cambio del contexto laboral, con una mayor inseguridad. En primer lugar, podemos plantear que la carrera militar emerge como una alternativa laboral en los contextos de crisis económica o de inestabilidad laboral ([Waruszynski et al., 2022](#)), más teniendo en cuenta la situación laboral que sufren las personas jóvenes en España, caracterizada por una precariedad estructural ([Aja Valle et al., 2021](#); [Santamaría López, 2018](#)) y una difícil y larga inserción laboral

(Martínez Celorrio, 2021). Esta hipótesis iría en línea con lo planteado por Mankowski et al. (2015) y con los resultados concretos de las investigaciones de Prykhodko et al. (2020) y Waruskynski (2022). En segundo lugar, la literatura científica nos muestra que existe una transformación de las características intrínsecas del trabajo, con nuevas competencias y habilidades en la profesión militar (Huesca González, 1999; Malamud, 2014; Nuciari, 2018a), lo que nos lleva a plantearnos que también existe un cambio en los incentivos de proceso. Esta transformación se enmarca en la teoría de la convergencia entre la profesión militar y el resto de ocupaciones mantenida por los clásicos (Janowitz, 1960, 1964; Moskos, 1977), en la emergencia del nuevo militar flexible (Malamud, 2014) y en la presencia de nuevas motivaciones como la búsqueda de nuevas experiencias (Mankowski et al., 2015; Nuciari, 2018a) y las posibilidades de viajar (Hsu et al., 2007).

En tercer lugar, la literatura señala que los ejércitos se transforman con misiones más centradas en el mantenimiento de la paz y otras tareas civiles (Booth et al., 2001; King, 2006; Malamud, 2014; Moskos et al., 2000), también en España (Huesca González, 1999). Esto puede afectar a la percepción e importancia de los incentivos colectivos, con una percepción de los resultados y la eficacia grupal más relacionada con objetivos civiles y en menor medida con objetivos estrictamente militares. En cuarto lugar, la mayoría de las investigaciones sobre motivaciones para iniciar la carrera militar nos muestran la importancia y pervivencia de las motivaciones denominadas tradicionales o institucionales (Woodruff et al., 2006), como el autoreclutamiento a través de la familia (Molina y Dias, 2012), el prestigio del ejército (Hodný y Sarvaš, 1999), la voluntad de servicio (Nuciari, 2018a) y la defensa del país (Lim, 2018) y el orgullo y el patriotismo (Mankowski et al., 2015; Mustafa y Kiani, 2021). Sin embargo, podemos suponer que estos incentivos de tipo ideológico también cambien en el marco de las transformaciones referidas de los ejércitos (Booth et al., 2001; Janowitz, 1960, 1964; King, 2006; Malamud, 2014; Moskos, 1977; Moskos et al., 2000). Por último, podemos plantear si el Modelo General de Incentivos de Seyd y Whiteley (1992), en la versión de Polletti et al. (2019), es adecuado para el estudio de las motivaciones laborales en ocupaciones con características particulares, como los ejércitos (Hodný y Sarvaš, 1999; Tziner, 1983). En resumen, podemos plantear las siguientes hipótesis:

- (H1) Los incentivos de resultado individuales ganan peso en los contextos de crisis y de inseguridad laboral.
- (H2) En un proceso de transformación de la profesión militar, los incentivos de proceso se transforman, con una menor influencia de los procesos estrictamente militares y una mayor influencia de los contenidos civiles.
- (H3) Los incentivos colectivos relacionados con la paz ganan peso en detrimento de los objetivos puramente militares, en un contexto de transformación del ejército.
- (H4) Los incentivos afectivo/ideológicos son fundamentales aunque tiene a tener un menor peso los vinculados a la visión tradicional del ejército.
- (H5) El Modelo General de Incentivos se muestra adecuado para el análisis de los incentivos laborales en la profesión militar.

METODOLOGÍA

Los datos utilizados proceden de doce estudios realizados por el Centro de Investigaciones Sociológicas (2023) entre 1997 y 2017 y dedicados a la defensa nacional y a las Fuerzas Armadas, algunas de las cuales han sido utilizadas en otras investigaciones (Bernete, 2003). Se trata de encuesta personales, con un diseño de investigación similar. Los cuestionarios son amplios y tienen la cualidad de que mantiene una estructura

común, una formulación idéntica de las preguntas y, también, un orden similar. Aunque hay un número pequeño de preguntas e ítems que son diferentes en cada cuestionario, el bloque principal se mantiene durante estos veinte años. Esto permite realizar un análisis longitudinal durante un periodo amplio de tiempo. Los estudios se basan en una muestra representativa de la población española mayor de 16 años. El tamaño de la muestra diseñada es de 2.500 personas, con un error de $\pm 2\%$ para el conjunto de la muestra, para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas) y $P = Q$. Sin embargo, la parte del cuestionario referida a las motivaciones para iniciar la carrera militar sólo se aplica a la población más joven, de 16 a 24 años hasta el estudio de 2007 y de 16 a 28 años a partir del estudio de 2009. La muestra de la población más joven varía. En los estudios que se realizan entre 1997 y 2005, aproximadamente un 30% de la muestra se reserva para la población más joven, mientras que a partir de 2007 el reparto de la muestra por tramos de edad es proporcional. De esta manera, en el estudio de 1997 la muestra de 16 a 24 años es de 743 personas, con un error estadístico del $\pm 3,6\%$, en las condiciones referidas, y en el estudio de 2017 la muestra de 16 a 28 años es de 375, con un error del $\pm 5,2\%$. Hasta 2005 utilizamos la muestra ponderada.

La variable dependiente de nuestra investigación es la probabilidad de ser soldado profesional (la pregunta 39 en el cuestionario de 2017: [Centro de Investigaciones Sociológicas \[CIS\], 2017](#)). En todos nuestros cálculos nos referimos exclusivamente a las personas que responden a la pregunta objeto de estudio. Para analizar el peso de los distintos factores en esta probabilidad, aplicamos el análisis de regresión logística, en el cual la variable dependiente es dicotómica. En este caso, 0 sería los que consideran nada o poco probable y 1 los que responden bastante o muy probable plantearse la probabilidad de hacer soldado profesional. Respecto a las variables independientes, hemos seleccionado sólo aquellas preguntas que se repiten en todos los estudios. El primer cuestionario de 1997 es el que más diferencias tiene con el resto y no incluye las variables “garantizar la paz” o “tener un familiar militar”. A partir de 2009 se incluye una pregunta sobre la nacionalidad. Hemos analizado la correlación entre las variables independientes y las hemos unido en índices simples, para evitar el problema de la colinealidad entre los factores. La operacionalización ([tabla 1](#)) ha tenido cierta complejidad, al tratarse de un análisis primario de datos secundarios en que las cuestiones no están diseñadas en función de nuestro marco de análisis. En la [tabla 1](#) puede comprobarse las preguntas utilizadas en cada variable (la numeración corresponde al cuestionario del último estudio: [CIS, 2017](#)), que aparecen agrupadas por bloques de incentivos, con variables sociodemográficas (sexo, edad, doble nacionalidad, nivel de estudios, situación laboral y estatus) y actitudinales (autoubicación ideológica y práctica religiosa) como variables de control. Para facilitar la comprensión de los modelos, hemos recalculado todas las variables independientes en rangos de 0 a 1, salvo la variable edad, que era la única variable de escala.

RESULTADOS

La probabilidad de hacerse soldado profesional entre las personas jóvenes ha aumentado entre 1998 y 2017 ([tabla 2](#)). Si excluimos el dato de 1997, que es el más alto de todos, quizás influido por el reciente proceso de profesionalización, vemos que hay una tendencia ascendente en el periodo estudiado. No parece que haya un efecto de las crisis económicas en el atractivo del empleo militar, pues los datos de 2009 y 2011 no son especialmente altos, o bien puede que este efecto no sea inmediato.

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

Grupo de variable	Variable	Tipo	Rango	Pregunta/s
Resultados	Salario y estabilidad	Índice	0-1	Importancia de tener un sueldo digno y seguro (P37 ítem 1)
	Promoción interna	Índice	0-1	Importancia de acceso a las academias militares (p37 ítem 3), importancia de continuidad temporal (P37 ítem 6) y permanente en las FFAA (P37 ítem 7)
	Promoción externa	Índice	0-1	Importancia de preparación para acceso a academias de FSE (P37 ítem 3), ingreso (P37 ítem 8) o puntos para ingresos en la Administración del Estado (P37 ítem 9)
	Formación	Índice	0-1	Importancia de obtener una formación (P37 ítem 2)
Proceso	Interés por lo militar	Índice	0-1	Interés por informaciones (P15) y frecuencia de conversaciones sobre temas relacionados con las FFAA (P16)
	Viajar	Índice	0-1	Importancia de la posibilidad de ver mundo (P38 ítem 1)
	Vida militar	Índice	0-1	Importancia del gusto por la vida militar (P38 ítem 2)
	Practicar deporte	Índice	0-1	Importancia de la afición a las actividades deportivas y físicas (P38 ítem 1)
	Tipo de trabajo	Índice	0-1	Importancia del desarrollo de un trabajo interesante (P38 ítem 7)
Resultados colectivos	Garantizar la paz	Índice	0-1	Importancia de garantizar la paz (P38 ítem 4) y resolver conflictos internacionales (P38 ítem 6)
	Amenaza externa	Dicotómica	0-1	Existencia de un país que representa una amenaza militar (P31)
Eficacia grupal	Preparación Ejercicio	Índice	0-1	Valoración de la preparación (P18) y de la capacitación (P19)
Altruista	Dar la vida	Dicotómica	0-1	Arriesgaría su vida por su patria, su nación, su país (P7 y P7a ítem 1)
	Defensa voluntaria	Índice	0-1	Dispuesto a participar voluntariamente en la defensa de España (P8)
Normas sociales	Familiar militar	Dicotómica	0-1	Familiar militar o exmilitar (P52)
Ideológico / valorativo	Orgullo ser español	Índice	0-1	Orgullo de ser español (P3)
	Emoción símbolos	Índice	0-1	Emoción cuando ve la bandera (P4) y emoción cuando escucha el himno (P5)
Afectivo	Emoción actos	Índice	0-1	Emoción cuando ve un acto militar (P6)
	Valoración Ejército	Índice	0-1	Valoración de la profesión de militar de carrera (P1 ítem 1) y soldado profesional (P1 ítem 6), contribución de las FFAA al prestigio internacional de España (P14) y valoración general sobre las FFAA (P17).
	Camaradería	Índice	0-1	Importancia de la camaradería y espíritu de equipo (P38 ítem 8)

Tabla 1. Operacionalización de las variables (Continuación).

Control	Centro-derecha	Dicotómica	0-1	Escala de autoubicación ideológica: posiciones 7-10 (P49)
	Varón	Dicotómica	0-1	Sexo
	Edad	Escala	0-1	Edad
	Universitario	Dicotómica	0-1	Nivel más alto de estudios oficiales (P53 y P53a)
	Religioso practicante	Índice	0-1	Frecuencia oficios religiosos: al menos varias veces al año (P54 y P54A)
	Trabaja	Dicotómica	0-1	Situación laboral: trabaja (P56)
	Clase Media / Media-Alta	Dicotómica	0-1	Estatus (variable construida por el CIS)
	Doble nacionalidad	Dicotómica	0-1	Nacionalidad (P0)
	Dependiente	Soldado profesional	Dicotómica	0-1

Tabla 2. Evolución de la probabilidad de hacerse soldado profesional

	%	n
1997	20,45	456
1998	11,34	441
1999	15,08	447
2000	11,98	442
2002	11,80	424
2005	13,57	349
2007	13,69	314
2009	14,64	478
2011	13,49	482
2013	18,12	458
2015	18,23	373
2017	18,11	359

La [tabla 3](#) expresa la evolución durante veinte años de los indicadores de los incentivos para iniciar la carrera militar. La construcción de los indicadores parte de preguntas de tipo diferente por lo que no siempre podremos comparar los indicadores entre sí, pero podremos observar su evolución durante veinte años, lo que nos ofrece una panorámica interesante sobre la evolución del atractivo de la profesión. Observamos que la mayoría de las personas jóvenes valoran positivamente la influencia de los incentivos de resultados en la elección de ser soldado profesional. Esta valoración apenas se ha modificado durante dos décadas y no parece estar influida por la destrucción de empleo entre 2008 y 2013. Los incentivos de proceso sí han registrado un cierto aumento, lo que indica una mejor valoración de los atractivos intrínsecos de la profesión militar, aunque partían de valores más bajos.

Los indicadores con una mejor evolución han sido los incentivos colectivos. La valoración de la capacitación y preparación del Ejército ha aumentado significativamente y, en menor medida, el atractivo del Ejército como garante de la paz. Sobre todo, ha

aumentado la percepción de que existen países que amenazan externamente nuestra seguridad, dato que se dispara entre 2002 y 2005, quizás por efecto del atentado terrorista del 11M, pero que sigue aumentando posteriormente.

Los incentivos de tipo afectivo/ideológico siguen una evolución diferente. En el periodo citado descendió la proporción de jóvenes que se sienten orgullosos de ser españoles, aunque continúan siendo mayoría, y los que sienten emoción respecto a los símbolos y los actos militares, que son minoría. Por el contrario, ha aumentado sensiblemente la valoración del Ejército, la importancia que se da a la camaradería en la elección de la carrera militar y la proporción de personas jóvenes con familiares militares. Entre los incentivos afectivos parece que tienen una evolución más positiva los relacionados directamente con el Ejército frente a los relacionados con el patriotismo.

Las diferencias de puntuación en los distintos indicadores entre las personas jóvenes que podrían incorporarse al Ejército y las que no, expresadas en la [tabla 4](#), ofrecen un primer acercamiento a los motivos que más peso pueden tener influir en la elección de iniciar la carrera militar. Respecto a los incentivos selectivos, observamos que existen diferencias pero que éstas no son tan importantes como en otros casos. Sólo el interés por lo militar ofrece diferencias destacadas, con una diferencia media de 0,25. También se percibe una gran estabilidad durante todo el periodo estudiado, sin grandes cambios. De nuevo, la crisis económica no parece afectar al peso de los incentivos de resultados individuales. El peso de los incentivos grupales tampoco parece ser muy importante. Existen diferencias, pero no son muy destacadas, aunque sí significativas, sin apreciarse un patrón de evolución claro. Aunque, como hemos visto, la valoración de la capacitación de las Fuerzas Armadas ha aumentado en este periodo, este aumento ha sido similar entre los proclives a ser soldado profesional y los que no.

Los incentivos con más peso son los del bloque afectivo/ideológico, pero con diferencias internas. Destacan los de tipo altruista, como la predisposición a la defensa voluntaria de España (0,4 de diferencia media durante el periodo), a dar la vida por la patria (0,32) y la emoción ante actos militares. También tiene peso, aunque en menor medida, la identificación con los símbolos, el hecho de tener un familiar militar o la valoración general del Ejército; sin embargo, el orgullo de ser español no es un elemento diferenciador.

Respecto a las variables sociodemográficas, que utilizaremos como variables de control en el análisis multivariante, observamos que durante el periodo hay un mayor peso de los varones (0,17 de diferencia media), de las personas jóvenes de clase obrera (0,17) y sin estudios universitarios (0,12). Pero en estos factores no encontramos diferencias tan grandes como las encontradas en los incentivos altruistas y la emoción e interés hacia lo militar. Si se percibe una tendencia a ganar peso del estatus y una evolución elíptica del sexo y los estudios, cuyo peso desciende para aumentar en los últimos registros. Respecto a la edad encontramos que los proclives a iniciar la carrera militar son ligeramente más jóvenes, sin que haya grandes diferencias respecto a la doble nacionalidad. Los factores actitudinales, la autoubicación ideológica y la práctica religiosa no tienen un peso determinante.

Los modelos de regresión logística ([tabla 5](#)) nos ofrecen el peso de cada incentivo, omitiendo la interacción entre los distintos factores. Podemos observar que tres factores se destacan entre el resto: la predisposición a la defensa voluntaria de España, que aparece como un incentivo significativamente positivo en diez momentos; el interés por las cuestiones militares, que es un factor significativo en ocho ocasiones; y la valoración del Ejército y de los militares, que es significativo en seis ocasiones. Los incentivos selectivos tienen un peso débil y ambivalente, excepto el interés por lo militar. Dentro de este bloque, los incentivos de resultados individuales se muestran pocas veces como significativos y, cuando lo hacen, aparecen como factores negativos. La promoción interna aparece dos veces como un factor positivo y significativo y la promoción externa una vez como un factor positivo y otra como un factor negativo.

Las personas que tienen predisposición para ser soldados profesionales dan poco peso al salario y a la estabilidad laboral, respecto a las personas que no tienen esta predisposición. La adquisición de la formación aparece en los dos últimos momentos, 2015 y 2017, como factores negativos; es decir, es un factor que las personas que no piensan ser soldados valoran más. Salvo el interés por lo militar, los incentivos de proceso no parece que tengan mucho peso. La oportunidad de viajar aparece sólo dos veces como un factor significativo, una vez como incentivo y otra como desincentivo; el tipo de trabajo no parece tener ningún peso y el interés por la vida militar tiene una influencia negativa al menos cuando aparece como un factor significativo. La excepción positiva es la práctica de deportes, que aparece como un incentivo positivo en 2015 y 2017. Los incentivos colectivos tampoco parece que tengan un fuerte peso. Garantizar la paz y la sensación de que existe una amenaza externa aparecen en pocas ocasiones como factores positivos. Aunque, como hemos visto, la percepción de amenaza externa ha aumentado, no aparecen como un factor con peso, salvo en 2013. La eficacia grupal, medida como la valoración de la capacidad y preparación del Ejército para conseguir sus objetivos, no parece tener gran importancia.

Los incentivos integrados en el bloque afectivo/ideológico son los que parecen tener un mayor peso en la elección de la carrera militar. Sin embargo, de nuevo constatamos diferencias entre los distintos incentivos de este tipo. Las motivaciones con más peso son las altruistas, que en este caso medimos con dos indicadores: la predisposición a la defensa de España en caso de ser atacada y la disposición a dar la vida por la patria. El primer indicador aparece en diez ocasiones y el segundo en dos con un efecto positivo significativo. Aunque no aparecen en el modelo de 2017, el incentivo altruista es el más constante. El incentivo de adecuación a las normas sociales, medido por el hecho de tener familiares militares, parece tener cierta importancia y, además, esta no parece reducirse, dado que aparece como un factor significativamente positivo en 2007, 2011 y 2017. Los incentivos afectivos tienen bastante peso, a juzgar por las seis veces que aparece la valoración del Ejército y de los militares como un factor positivo, aunque la camarería o la emoción ante los actos militares no parecen factores importantes. Tampoco lo son los incentivos ideológicos. La emoción ante la bandera y el himno aparece dos veces como un factor significativo negativo y una vez como un factor positivo, aunque lo hace en el último registro. El orgullo de ser español sólo aparece como un factor influyente también en esta última encuesta, como un incentivo negativo, es decir, que, omitiendo el efecto del resto de variables, las personas que declaran un mayor orgullo también tienden a estar menos predisuestas a ser militares, al menos en 2017.

En general, las características sociodemográficas y actitudinales de los individuos, que hemos utilizado como variables de control, no parecen tener mucho efecto en la decisión de ser soldado profesional. El factor que parece más influyente parece ser la edad, que en cuatro ocasiones aparece como un factor significativo, en tres ocasiones negativo y en otra ocasión positivo. Como factores significativamente positivos aparecen, en pocas ocasiones, el hecho de ser varón (en dos ocasiones, en 2011 y 2013), tener un estatus social de clase obrera (en 2011 y 2017), no tener estudios universitarios (1997), no ser religioso practicante (2009) y no estar trabajando (2015). El tener una ideología de centro-derecha o derecha no aparece nunca como un factor significativo.

El último punto que podemos valorar es la capacidad predictiva de los modelos. Los dos coeficientes de determinación, la R^2 de Cox y Snell y la R^2 de Nagelkerke muestran cifras destacadas, al igual que el porcentaje de casos clasificados correctamente aplicando los modelos, lo que muestra la alta capacidad explicativa de los modelos. Recordemos que las variables sociodemográficas y actitudinales no son generalmente significativas, sino que lo son principalmente los índices de incentivos. Esto nos lleva a considerar que el Modelo General de Incentivos muestra una alta capacidad explicativa de la elección de la carrera militar.

Tabla 3. Evolución de los diferentes indicadores de incentivos y de las variables de control (media)*

	1997	1998	1999	2000	2002	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017
<i>Resultados</i>												
Salario y estabilidad	0,74	0,68	0,68	0,69	0,75	0,68	0,71	0,78	0,70	0,66	0,72	0,69
Promoción interna	0,63	0,57	0,58	0,57	0,59	0,59	0,59	0,64	0,59	0,57	0,62	0,64
Promoción externa	0,66	0,62	0,61	0,62	0,67	0,64	0,64	0,70	0,64	0,60	0,68	0,69
Formación	0,68	0,62	0,63	0,66	0,71	0,67	0,64	0,72	0,65	0,61	0,70	0,67
<i>Proceso</i>												
Interés por lo militar	0,41	0,38	0,37	0,36	0,35	0,38	0,34	0,36	0,38	0,35	0,37	0,41
Viajar	0,50	0,52	0,54	0,52	0,54	0,58	0,55	0,57	0,59	0,58	0,56	0,52
Vida militar	0,55	0,56	0,52	0,57	0,59	0,57	0,57	0,59	0,57	0,54	0,61	0,63
Practicar deporte	0,55	0,56	0,57	0,55	0,58	0,58	0,61	0,61	0,58	0,57	0,62	0,62
Tipo de trabajo	0,56	0,57	0,58	0,58	0,61	0,60	0,61	0,63	0,61	0,61	0,64	0,65
<i>Resultados colectivos</i>												
Garantizar la paz		0,57	0,58	0,61	0,62	0,60	0,61	0,64	0,63	0,60	0,64	0,66
Amenaza externa	0,15	0,15	0,11	0,10	0,19	0,42	0,43	0,33	0,36	0,27	0,39	0,50
<i>Eficacia grupal</i>												
Preparación Ejercito	0,45	0,49	0,53	0,55	0,54	0,56	0,58	0,59	0,60	0,57	0,61	0,64
<i>Altruista</i>												
Dar la vida	0,27	0,26	0,25	0,24	0,18	0,23	0,16	0,19	0,21	0,17	0,17	0,24
Defensa voluntaria	0,48	0,46	0,47	0,45	0,41	0,45	0,39	0,42	0,42	0,40	0,39	0,44
<i>Normas sociales</i>												
Familiar militar		0,27	0,28	0,26	0,30	0,29	0,28	0,32	0,33	0,33	0,30	0,36

Tabla 3. Evolución de los diferentes indicadores de incentivos y de las variables de control (media)*

<i>Ideológico/valorativo</i>												
Orgullo ser español	0,71	0,72	0,71	0,71	0,68	0,72	0,73	0,72	0,68	0,63	0,66	0,63
Emoción símbolos	0,48	0,46	0,44	0,42	0,41	0,40	0,41	0,41	0,45	0,41	0,42	0,38
<i>Afectivo</i>												
Emoción actos	0,41	0,40	0,39	0,37	0,35	0,32	0,35	0,38	0,36	0,31	0,37	0,38
Valoración Ejército	0,50	0,53	0,54	0,56	0,52	0,54	0,57	0,59	0,59	0,58	0,61	0,63
Camaradería	0,58	0,58	0,56	0,57	0,60	0,60	0,61	0,63	0,61	0,58	0,65	0,65
<i>Control</i>												
Centro-derecha	0,11	0,11	0,10	0,06	0,08	0,09	0,09	0,13	0,16	0,09	0,07	0,12
Varón	0,52	0,51	0,51	0,51	0,51	0,52	0,52	0,52	0,53	0,50	0,55	0,50
Edad	19,95	20,19	19,90	19,99	20,04	19,89	19,70	22,51	22,60	22,38	22,12	21,87
Universitario	0,12	0,10	0,10	0,11	0,12	0,11	0,10	0,16	0,23	0,22	0,17	0,16
Religioso practicante	0,36	0,34	0,37	0,30	0,27	0,23	0,21	0,18	0,15	0,12	0,11	0,16
Trabaja	0,23	0,33	0,28	0,34	0,34	0,39	0,41	0,41	0,38	0,32	0,32	0,40
Clase Media	0,51	0,43	0,47	0,46	0,46	0,49	0,50	0,54	0,54	0,54	0,56	0,63
<i>Doble nacionalidad</i>								0,02	0,03	0,04	0,03	0,06
<i>(n var. ind.)</i>	456	441	447	442	424	349	314	478	482	458	373	359

* Escala de 0 a 1 para todas las variables, salvo en Edad. N = respuestas válidas en la variable independiente.

Tabla 4. Diferencias entre los que podrían hacerse soldado profesional y los que no (diferencia de media)*

	1997	1998	1999	2000	2002	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017
<i>Resultados</i>												
Salario y estabilidad	0,08	0,07	-0,02	0,01	0,03	0,10	0,10	0,09	0,06	0,06	0,02	0,07
Promoción interna	0,12	0,14	0,10	0,09	0,13	0,12	0,12	0,17	0,13	0,13	0,09	0,12
Promoción externa	0,08	0,08	0,07	0,07	0,10	0,10	0,10	0,12	0,09	0,14	0,02	0,12
Formación	0,09	0,09	0,06	0,02	0,09	0,11	0,13	0,06	0,05	0,12	0,02	0,07
<i>Proceso</i>												
Interés por lo militar	0,21	0,24	0,25	0,29	0,25	0,23	0,30	0,21	0,26	0,23	0,27	0,25
Viajar	0,13	0,09	0,02	0,03	0,09	0,19	0,09	0,05	0,06	0,10	0,12	0,04
Vida militar	0,09	0,07	0,09	0,13	0,14	0,15	0,14	0,09	0,10	0,11	0,07	0,06
Practicar deporte	0,10	0,14	0,02	0,10	0,11	0,21	0,19	0,09	0,09	0,13	0,09	0,11
Tipo de trabajo	0,16	0,11	0,07	0,09	0,15	0,15	0,16	0,17	0,10	0,09	0,11	0,12
<i>Resultados colectivos</i>												
Garantizar la paz		0,13	0,08	0,06	0,13	0,12	0,14	0,12	0,12	0,11	0,08	0,11
Amenaza externa	0,04	0,13	0,07	0,06	0,16	0,16	0,05	-0,01	0,21	0,12	0,11	0,11
<i>Eficacia grupal</i>												
Preparación Ejercito	0,12	0,10	0,10	0,08	0,07	0,11	0,13	0,09	0,08	0,10	0,09	0,09
<i>Altruista</i>												
Dar la vida	0,38	0,33	0,24	0,30	0,38	0,36	0,25	0,39	0,27	0,46	0,25	0,28
Defensa voluntaria	0,39	0,36	0,31	0,35	0,43	0,38	0,45	0,46	0,40	0,37	0,51	0,37
<i>Normas sociales</i>												

Tabla 4. Diferencias entre los que podrían hacerse soldado profesional y los que no (diferencia de media)* (Continuación)

Familiar militar	0,18	0,10	0,21	0,21	0,25	0,22	0,10	0,27	0,23	0,22	0,27	
<i>Ideológico/valorativo</i>												
Orgullo ser español	0,11	0,14	0,10	0,15	0,13	0,14	0,08	0,12	0,14	0,15	0,12	0,15
Emoción símbolos	0,19	0,20	0,22	0,26	0,25	0,26	0,27	0,26	0,17	0,25	0,22	0,32
<i>Afectivo</i>												
Emoción actos	0,27	0,29	0,30	0,32	0,32	0,34	0,28	0,31	0,25	0,36	0,27	0,33
Valoración Ejército	0,19	0,20	0,20	0,18	0,25	0,20	0,21	0,19	0,18	0,22	0,20	0,17
Camaradería	0,21	0,12	0,08	0,13	0,11	0,16	0,17	0,12	0,12	0,13	0,07	0,16
<i>Control</i>												
Centro-derecha	0,03	0,10	0,08	0,05	0,09	0,11	0,14	0,08	0,06	0,14	0,04	0,11
Varón	0,19	0,22	0,13	0,09	0,08	0,10	0,07	0,23	0,23	0,19	0,24	0,22
Edad	-0,48	-1,01	-1,00	-1,15	-0,77	-1,11	-0,98	-1,50	-0,74	-1,37	-0,91	-0,54
Universitario	-0,12	-0,12	-0,04	-0,05	-0,14	-0,09	-0,09	-0,14	-0,23	-0,19	-0,10	-0,20
Religioso practicante	0,06	0,14	0,20	0,10	0,05	0,06	-0,09	0,00	-0,03	0,11	0,07	0,08
Trabaja	0,06	0,06	0,00	0,04	0,06	0,00	-0,10	-0,12	-0,09	-0,11	-0,18	0,02
Clase Media	-0,16	-0,09	-0,05	-0,12	-0,10	-0,15	-0,21	-0,19	-0,31	-0,28	-0,18	-0,22
<i>Doble nacionalidad</i>								0,01	0,03	0,09	0,12	-0,03
(n var. ind.)	456	441	447	442	424	349	314	478	482	458	373	359

* Escala de 0 a 1 para todas las variables, salvo en Edad. En cursiva, diferencias no significativas al 95% según la prueba U de Mann-Whitney. N = respuestas válidas en la variable independiente.

Tabla 5. Modelos de regresión logística predisposición a incorporarse al Ejército (1997-2005)

		1997	1998	1999	2000	2002	2005
		B	B	B	B	B	B
<i>RI</i>	Salario y estabilidad	1,126	,341	-,770	1,177	-,614	-,915
	Promoción interna	1,090	1,876	2,435 *	,428	,666	-,116
	Promoción externa	-1,677	-1,352	-,077	-,558	,919	,252
	Formación	-,306	-1,087	,307	-3,203 **	1,417	1,362
<i>P</i>	Interés por lo militar	1,311	2,706 **	1,395	5,410 ***	2,714 *	1,605
	Viajar	,662	,307	-,499	-,764	1,118	1,481
	Vida militar	-,407	-2,104 **	,065	,233	-,522	,013
	Practicar deporte	-,656	1,760	-,380	,912	-1,223	1,256
	Tipo de trabajo	,508	-,191	,791	-1,528	-1,551	,070
<i>RC</i>	Garantizar la paz		1,748	-1,038	-,040	4,550 **	-2,031
	Amenaza externa	,101	,441	,442	,706	1,430 *	,154
<i>EG</i>	Preparación Ejército	,332	-1,063	-,118	-1,345	-,434	,370
<i>A</i>	Dar la vida	,410	,644	,015	,429	,384	-,062
	Defensa voluntaria	2,493 ***	2,023 **	,536	3,396 ***	3,069 **	2,140 **
<i>NS</i>	Familiar militar		,981 *	-,027	-,045	,482	,622
<i>I/V</i>	Orgullo ser español	,593	1,301	-1,439	1,279	-1,775	-,896
	Emoción símbolos	-1,693 *	-1,618	,121	,588	-1,869	-,675
<i>A</i>	Emoción actos	,960	1,372	,800	,218	2,343	1,582
	Valoración Ejército	2,241	3,996 *	3,540 **	4,629	6,946 ***	4,468 **
	Camaradería	1,564 *	-,567	,094	2,835 *	-2,009	-,841

Tabla 5. Modelos de regresión logística predisposición a incorporarse al Ejército (1997-2005) (Continuación)

		2007	2009	2011	2013	2015	2017	
		B	B	B	B	B	B	
C	Centro-derecha	-,329	,794	,240	-1,809	,116	-,185	
	Varón	,618	-,294	,162	-,764	-,611	-,081	
	Edad	,015	-,080	-,126	-,221	-,024	-,267	**
	Universitario	-3,263	**	-19,37	,256	-,052	-18,83	1,138
	Religioso practicante	,031	,534	,551	,322	,267	-,046	
	Trabaja	-,589	-,051	-,279	-,879	,306	,591	
	Clase Media	-,585	-,174	-,422	,410	-,079	,032	
	Doble nacionalidad							
	Constante	-6,249	***	-6,848	**	-2,091	-6,001	-10,25
<i>R</i> ² de Cox y Snell	0,364		0,299		0,225	0,335	0,346	0,290
<i>R</i> ² de Nagelkerke	0,522		0,513		0,337	0,603	0,620	0,475
Clasificación correcta	81,5%		87,5%		81,9%	93,4%	89,9%	87,0%
(n)	346		329		315	320	346	345
		2007	2009	2011	2013	2015	2017	
		B	B	B	B	B	B	
RI	Salario y estabilidad	2,146	1,195	-,618	-,464	,999	,957	
	Promoción interna	,461	3,255	*	,167	-2,581	2,619	,382
	Promoción externa	-2,635	-1,917	,137	3,998	*	-3,584	*
	Formación	-1,648	-1,510	,215	,203	-3,177	**	-2,483
P	Interés por lo militar	3,725	*	1,493	2,883	**	2,796	*
	Viajar	-2,390	*	-,037	-,322	,339	2,272	*
	Vida militar	1,797		-,896	-,478	,437	-3,940	**
	Practicar deporte	,515		-1,813	,570	,092	3,392	*
	Tipo de trabajo	2,647		2,816	,946	,764	,895	2,202

Tabla 5. Modelos de regresión logística predisposición a incorporarse al Ejército (1997-2005) (Continuación)

RC	Garantizar la paz	-1,741	-,660	-,172	-,889	-,153	1,558					
	Amenaza externa	-,552	,573	,341	1,332	*	,385	-,038				
EG	Preparación Ejército	1,888	,182	-2,272	*	2,698	-,1431	1,325				
A	Dar la vida	-1,324	1,080	*	,437	1,268	**	-,177	,931			
	Defensa voluntaria	4,852	***	3,711	***	3,273	***	3,421	***	4,969	*	1,004
NS	Familiar militar	2,314	**	,615	,917	*	1,697	,128	1,547	***		
I/V	Orgullo ser español	-,376	,021	1,406	-1,705	-,875	-2,308	**				
	Emoción símbolos	-2,436	,077	-1,342	-3,244	*	-,821	2,384	**			
A	Emoción actos	3,488	1,693	-,128	2,445	*	,779	,074				
	Valoración Ejército	4,894	5,413	**	2,617	3,231	6,625	**	,538			
	Camaradería	2,080	-,272	-,234	-,148	-,451	-1,756					
C	Centro-derecha	,738	-,572	-,144	1,235	-,548	-,727					
	Varón	,754	,367	,942	*	1,780	**	,694	,378			
	Edad	-,395	*	-,170	*	-,049	,012	,257	**	-,022		
	Universitario	-19,905	-1,529	-1,949	-,548	-1,474	-20,57					
	Religioso practicante	-,459	-1,528	*	-,437	1,421	,359	,150				
	Trabaja	-,284	,131	-,330	,043	-1,429	*	,527				
	Clase Media	1,336	-,534	-1,449	***	-,949	-,402	-,997	*			
	Doble nacionalidad		-18,93	1,748	-1,276	4,511	**	-,360				
	Constante	-5,680	-6,709	**	-5,159	**	-11,00	***	-13,75	***	-5,794	**
	R ² de Cox y Snell	0,440	0,393	0,335	0,471	0,429	0,388					
	R ² de Nagelkerke	0,690	0,650	0,550	0,708	0,655	0,564					
	Clasificación correcta	92,9%	90,8%	89,8%	89,9%	90,4%	85,5%					
	(n)	141	239	275	199	178	179					

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En el interés por la carrera militar, la influencia de los incentivos de resultados, como el salario, la promoción interna y externa y la formación, son valorados positivamente por la mayoría de las personas jóvenes, sin que esta valoración se vea afectada por las variaciones en el mercado de trabajo. Pero no son factores que parezcan influir en la disposición a ser soldados profesionales. Tampoco se observa un aumento de la influencia de estos factores y que estén relacionados con las crisis. Por tanto, no podemos mantener la hipótesis (H1) de que los incentivos de resultado individuales ganen peso en los contextos de crisis y de inseguridad laboral. La falta de influencia de los motivos relacionados con las condiciones salariales es coherente con los planteado por otros estudios sobre Europa occidental (Nuciari, 2018a) o Estados Unidos (Hsu et al., 2007) y ofrece resultados diferentes de los obtenidos en Ucrania (2020) o Canadá (2022).

La valoración de los incentivos de proceso ha registrado una cierta mejora en las dos décadas de estudio. Los incentivos de este tipo que muestran una mayor capacidad discriminante son los estrictamente relacionados con el Ejército, como el interés por la vida militar, aunque en 2015 y 2017 ha aumentado el peso de hacer deporte como uno de los incentivos. Por todo esto, no podemos mantener la hipótesis (H2) que señalaba una transformación de los incentivos de proceso, con una menor influencia de los militares y una mayor de los civiles, pues de hecho el incentivo con más peso es el interés por lo militar. Si bien la literatura científica muestra una transformación de las competencias y habilidades en la profesión militar (Huesca González, 1999; Malamud, 2014; Nuciari, 2018a), esto no parece influir en los incentivos para iniciar la carrera militar. La búsqueda de nuevas experiencias y conocer nuevas regiones, que observamos en otros estudios (Hsu et al., 2007; Mankowski et al., 2015; Nuciari, 2018a), no parece tener una gran influencia en la elección de la carrera militar entre las personas jóvenes españolas.

Los incentivos de resultados colectivos, como el mantenimiento de la paz y la defensa respecto a las amenazas externas, y los incentivos de eficacia grupal, como la valoración de la capacitación del Ejército, no muestran una gran influencia en la elección de la carrera militar. A pesar de que valoración de la preparación del Ejército y la sensación de amenaza externa ha aumentado destacadamente, esto no ha influido en la decisión de hacerse soldado profesional. Por tanto, tampoco podemos constatar que hayan ganado peso los incentivos colectivos relacionados con la paz en detrimento de los objetivos puramente militares (H3). De nuevo, aunque la literatura constata la profunda transformación del Ejército (Booth et al., 2001; King, 2006; Malamud, 2014; Moskos et al., 2000), especialmente en España (Bernete, 2003; Huesca González, 1999; Navajas Zubeldia, 2018), esto no se refleja en los incentivos para elegir la carrera militar.

Los resultados constatan que algunos incentivos altruistas, predisposición a la defensa voluntaria de España, y afectivos, la valoración del Ejército, son fundamentales en la elección de la carrera militar. Esto es coherente con otros estudios que subrayaban la importancia de factores como la defensa del país (Lim, 2018; Nuciari, 2018a) y el prestigio del ejército (Hodný y Sarvaš, 1999). También, en cierta medida, continúa siendo influyente la vinculación con el Ejército a través de algún miembro de la familia, como en Portugal (Molina y Dias, 2012). Sin embargo, otros motivos como el orgullo y el patriotismo, que se muestran principales en otros estudios (Mankowski et al., 2015; Mustafa y Kiani, 2021), no parecen tan importantes. Por tanto, podemos asumir con matices la hipótesis (H4) que planteábamos respecto a que los incentivos afectivos son fundamentales y que hay un menor peso de los valores más tradicionales, aunque con matices por la pervivencia del peso de cierto autoreclutamiento, vinculado a los ejércitos tradicionales (Feld, 1977).

Por último, consideramos que el Modelo General de Incentivos se muestra adecuado para la aplicación a los incentivos laborales en la profesión militar (H5), como podemos comprobar al observar los altos valores de los indicadores de ajuste, como los coeficientes de determinación y el porcentaje de casos clasificados correctamente. Consideramos,

por tanto, que el modelo de Seyd y Whiteley (1992) puede ser útil en el estudio de los incentivos y motivaciones para iniciar la carrera militar y complementar el modelo basado en la dicotomía institución-ocupación.

En conclusión, podemos afirmar que los incentivos altruistas (defensa de España), de proceso relacionados exclusivamente con la profesión militar (interés por lo militar) y afectivos (valoración del Ejército) son los más influyentes en el interés por la profesión militar. Aunque otros motivos ideológicos, como el orgullo de ser español o la emoción por los símbolos, y actitudinales, vinculados a una visión tradicional, no muestran una gran influencia, los incentivos vinculados a la visión institucional continúan siendo predominantes, sin que se plasmen los profundos cambios que han desarrollado los ejércitos y, en concreto, el Ejército español, en las últimas décadas. Además, consideramos que dada la complejidad de motivaciones e incentivos, el Modelo General de Incentivos puede ser adecuado para analizar el inicio de la carrera militar y, también, otras profesionales con un fuerte componente vocacional.

Para finalizar, plantearemos las limitaciones del estudio y las posibles líneas de investigación futuras. El presente estudio tiene el problema de partir de fuentes secundarias, de gran calidad pero que no estaban diseñadas a partir del marco teórico utilizado. Además, los datos sólo alcanzan hasta 2017, por lo que no incluyen el impacto de la crisis sanitaria, la crisis económica posterior y la guerra en Ucrania. No obstante, consideramos que pueden ser una buena base para futuros estudios sobre los condicionantes, las motivaciones y los incentivos para analizar la orientación profesional de las personas jóvenes.

REFERENCIAS

- Aja Valle, J., Hernández Ascanio, J., y Sánchez Iglesias, E. (2021). La precariedad juvenil: Un fenómeno estructural. En J. Pueyo (Ed.). *Vidas low cost: ser jóvenes entre dos crisis*. Catarata.
- Bale, T., Webb, P., & Poletti, M. (2019). Participating Locally and Nationally: Explaining the Offline and Online Activism of British Party Members. *Political Studies*, 67(3), 658-675. <https://doi.org/10.1177/0032321718794740>
- Bernete, F. (2003). Ejército profesional y distanciamiento civil de la defensa. *Papers. Revista de Sociología*, 69, 83-100. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v69n0.1284>
- Boncourt, T. (2017). French military careers and European security integration: How internationalisation changes military socialisation. *Cooperation and Conflict*, 52(2), 241-260. <https://doi.org/10.1177/0010836716671758>
- Booth, B., Kestnbaum, M., & Segal, D. R. (2001). Are Post-Cold War Militaries Postmodern? *Armed Forces & Society*, 27(3), 319-342.
- Borrero, F. L. (1957). Problemas de política militar: La estructura social y las posibilidades orgánicas. *Revista de Estudios Políticos*, 95, 39-70. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2129282.pdf>
- Busquets Braculat, J. (1968). La sociología militar en España. *Revista de Estudios Políticos*, 158, 169-184. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2082578.pdf>
- Busquets Braculat, J. (1989). Las Fuerzas Armadas en la transición española. *Sistema*, 93, 13-28.
- Caforio, G. (2018). Unionisation of the Military: Representation of the Interests of Military Personnel. En G. Caforio, y M. Nuciari (Eds.), *Handbook of the Sociology of the Military* (pp. 377-389). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71602-2_19

- Caforio, G., & Nuciari, M. (2018). Conclusion: Themes and Issues of the Sociology of the Military. En G. Caforio y M. Nuciari (Eds.), *Handbook of the Sociology of the Military* (pp. 615-650). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71602-2_31
- Centro de Investigaciones Sociológicas [CIS] (2017). *Cuestionario la Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas XII*. Centro de Investigaciones Sociológicas. https://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3180_3199/3188/cues3188.pdf
- CIS (15 de abril de 2023). *Fuerzas Armadas y defensa*. Centro de Investigaciones Sociológicas. https://www.cis.es/cis/opencm/ES/2_bancodatos/estudios/listaTematico.jsp?tema=4&todos=no
- Díez Nicolás, J. (1999). *Identidad nacional y cultura de defensa*. Síntesis.
- Donean, K., Romano, C., DesRoches, C., Applebaum, S., Ward, J. R. M., Schoneboom, B. A., & Hinshaw, A. S. (2014). National Surveys of Military Personnel, Nursing Students, and the Public: Drivers of Military Nursing Careers. *Military Medicine*, 179(5), 565-572. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-13-00323>
- Elliott, P. (1972). *The Sociology of the Professions*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-00711-0>
- Feld, M. D. (1977). *The structure of violence: Armed forces as social systems*. Sage.
- Fernández Vargas, V. (1989). El ejército español entre 1939 y 1975. *Revista Internacional de Sociología*, 3, 403-426.
- Fernández Vargas, V. (1997). *Las militares españolas: Un nuevo grupo profesional*. Biblioteca Nueva.
- Frieyro de Lara, B. (2004). *La profesionalización de las Fuerzas Armadas en España*. Universidad de Almería.
- Gallagher, M., & Marsh, M. (2004). Party Membership in Ireland: The Members of Fine Gael. *Party Politics*, 10(4), 407-425. <https://doi.org/10.1177/1354068804043906>
- Gómez Escarda, M., Hormigos Ruiz, J., Pérez Redondo, R. J., Gómez Escarda, M., Hormigos Ruiz, J., y Pérez Redondo, R. J. (2016). Familia y suelo pegajoso en las fuerzas armadas españolas. *Revista Mexicana de Sociología*, 78(2), 203-228. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2016.2.55099>
- Gómez, R., Ramiro, L., Morales, L., y Aja, J. (2021). Joining the party: Incentives and motivations of members and registered sympathizers in contemporary multi-speed membership parties. *Party Politics*, 27(4), 779-790. <https://doi.org/10.1177/1354068819891047>
- Hodný, J., y Sarvaš, Š. (1999). Conscripts and the military profession in the Czech republic. *International Journal of Phytoremediation*, 12(1), 34-46. <https://doi.org/10.1080/13518049908430376>
- Hsu, R. H., Roberts, M. W., Tulloch, J. F. C., y Trotman, C.-A. (2007). A study of military recruitment strategies for dentists: Possible implications for academia. *Journal of Dental Education*, 71(4), 501-510.
- Huesca González, A. M. (1999). La influencia de la profesionalización sobre la organización militar desde el punto de vista de la sociología. *Cuadernos de Estrategia*, 104, 205-221.
- Janowitz, M. (1960). *The professional soldier: A social and political portrait*. Simon and Schuster.
- Janowitz, M. (1964). *The new military: Changing patterns of organization*. Sage.
- Janowitz, M. (1977). From Institutional to Occupational: The Need for Conceptual Continuity. *Armed Forces & Society*, 4(1), 51-54. <https://doi.org/10.1177/0095327X7700400104>

- King, A. (2006). The Post-Fordist Military. *Journal of Political & Military Sociology*, 34(2), 359-374.
- Lim, H. L. (2018). Perceptions of Emirati Youths on National Service at Initial Implementation Stage. *SAGE Open*, 8(2). <https://doi.org/10.1177/2158244018774827>
- Macdonald, K. M. (1995). *The Sociology of the Professions*. SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781446222188>
- Malamud, M. (2014). El nuevo «militar flexible». *Revista Mexicana de Sociología*, 76(4), 639-663. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2014.4.46465>
- Mankowski, M., Tower, L. E., Brandt, C. A., y Mattocks, K. (2015). Why Women Join the Military: Enlistment Decisions and Postdeployment Experiences of Service Members and Veterans. *Social Work*, 60(4), 315-323. <https://doi.org/10.1093/sw/swv035>
- Martínez Celorrio, X. (2021). Ascensor social y contramovilidad descendente entre los jóvenes «millennials» en España. En J. Pueyo (ed.). *Vidas low cost: ser jóvenes entre dos crisis*. Catarata.
- Martínez Paricio, J. I. (1991). Análisis crítico de una bibliografía básica de sociología militar en España. 1980-1990: Introducción. *Cuadernos de Estrategia*, 37, 13-21.
- Martínez Paricio, J. I., y Díaz Castro, J. R. (2002). Las Fuerzas Armadas en el nuevo ciclo de la vida política española. *Barataria: Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 5, 195-213. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i5.267>
- Molina, S. de F. L., & Dias, C. M. de S. B. (2012). Being a combat officer in the Army: A transgenerational delegation? *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29(1), 43-52. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000100005>
- Moskos, C. C. (1976). The Military. *Annual Review of Sociology*, 2, 55-77.
- Moskos, C. C. (1977). From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41-50. <https://doi.org/10.1177/0095327X7700400103>
- Moskos, C. C. (1986). Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update. *Armed Forces & Society*, 12(3), 377-382. <https://doi.org/10.1177/0095327X8601200303>
- Moskos, C. C., Williams, J. A. y Segal, D. R. (2000). *The postmodern military: Armed forces after the Cold War*. Oxford University Press.
- Mustafa, N., & Kiani, S. (2021). What drives young women to join the pakistan armed forces? An exploratory study of motivational factors. *Pakistan Armed Forces Medical Journal*, 71(4), 1346-1350. <https://doi.org/10.51253/pafmj.v71i4.6274>
- Navajas Zubeldia, C. (2016). Las Fuerzas Armadas y la sociedad en la España democrática: Un estado de la cuestión. *Ayer*, 104, 231-246.
- Navajas Zubeldia, C. (2018). *Democratización, profesionalización y crisis: Las Fuerzas Armadas y la sociedad en la España democrática (1975-2015)*. Biblioteca Nueva.
- Nuciari, M. (2018a). The Study of the Military. Models for the Military Profession. En G. Caforio, y M. Nuciari (Eds.), *Handbook of the Sociology of the Military* (pp. 35-60). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71602-2_3
- Nuciari, M. (2018b). Participation and Change in Gendered Organisations. Women in the Military Forces. En G. Caforio & M. Nuciari (Eds.), *Handbook of the Sociology of the Military* (pp. 301-325). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71602-2_15
- Olson, M. (1971). *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*. Harvard University Press.
- Pakozdi, M., y Bardos, G. (2022). Military carrier choice during the Covid-19 pandemic in Hungary. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02786-9>

- Pattie, C., Seyd, P., y Whiteley, P. (2003). Citizenship and Civic Engagement: Attitudes and Behaviour in Britain. *Political Studies*, 51(3), 443-468.
<https://doi.org/10.1111/1467-9248.00435>
- Pedersen, K., Bille, L., Buch, R., Elklit, J., Hansen, B., y Nielsen, H. J. (2004). Sleeping or Active Partners?: Danish Party Members at the Turn of the Millennium. *Party Politics*, 10(4), 367-383. <https://doi.org/10.1177/1354068804043904>
- Poletti, M., Webb, P., y Bale, T. (2019). Why do only some people who support parties actually join them? Evidence from Britain. *West European Politics*, 42(1), 156-172.
<https://doi.org/10.1080/01402382.2018.1479921>
- Prykhodko, I., Yurieva, N., Timchenko, O., Fomenko, K., Kernickyi, O., Tovma, M., y Kostikova, I. (2020). What Motivates Ukrainian Women to Choose a Military Service in Warfare? *Brain-Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 11(3), 36-53.
<https://doi.org/10.18662/brain/11.3/108>
- Ríaza Ballesteros, J. M. (1986). Los jóvenes españoles y la institución militar. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 36, 77-100.
- Santamaría López, E. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: Una relación demasiado larga y estrecha. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15, r1502.
- Santos, M. H., Morais, P., y Correia, R. B. (2022). Gender Dynamics in a Masculine Professional Context: The Case of the Portuguese Air Force. *Social Sciences*, 11(2).
<https://doi.org/10.3390/socsci11020082>
- Seyd, P., y Whiteley, P. (1992). *Labour's Grass Roots: The Politics of Party Membership*. Clarendon Press.
- Siebold, G. L. (2001). Core issues and theory in military sociology. *Journal of Political & Military Sociology*, 29(1), 140-159.
- Tziner, A. (1983). Choice and Commitment to a Military Career. *Social Behavior and Personality*, 11(1), 119-128. <https://doi.org/10.2224/sbp.1983.11.1.119>
- Waruszynski, B. T., MacEachern, K. H., Raby, S., Straver, M., y Ouellet, E. (2022). Desire to serve: Insights from Canadian defence studies on the factors that influence women to pursue a military career. *Journal of Military Veteran and Family Health*, 8, 75-84.
<https://doi.org/10.3138/jmvfh-2021-0089>
- Whiteley, P., Seyd, P., y Richardson, J. (1994). *True Blues: The Politics of Conservative Party Membership*. Oxford University Press.
- Woodruff, T., Kelty, R., y Segal, D. (2006). Propensity to serve and motivation to enlist among American combat soldiers. *Armed Forces & Society*, 32(3), 353-366.
<https://doi.org/10.1177/0095327X05283040>