

**ANÁLISIS DE LA FASE DE INSTRUCCIÓN DEL PERSONAL DE  
SOLDADOS DEL EJÉRCITO NACIONAL**

**ALEJANDRO LONDOÑO VALENCIA**

**ENSAYO FINAL PRESENTADO COMO REQUISITO DE GRADO  
LÍNEA DE PSICOLOGÍA Y SALUD  
SUB-LÍNEA PSICOLOGÍA MILITAR**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
OCTUBRE DE 2.000**

La gran mayoría de los países del mundo (menos en el caso de Costa Rica), poseen para fines de defensa nacional un grupo de instituciones de carácter organizado que conforman las Fuerzas Militares; Colombia, por supuesto, no es la excepción, de tal forma que establece la sustentación legal de las mismas a través del artículo 217 de la Constitución Política, el cual dice que “la nación tendrá para su defensa unas Fuerzas Militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea...”. En el mismo artículo establece su objetivo básico cuando nos dice que “...las Fuerzas militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional...” \* .

Sin embargo, estas referencias textuales no instigan al común de las personas a fijarse en la trascendencia del elemento humano dentro de las Instituciones Militares y lo coloca en un lugar secundario sin fijarse en que constituye el pilar fundamental de las mismas. De manera más específica, dentro del Ejército Nacional, se vislumbra una clara tendencia a la normalización de sus integrantes en detrimento de las consideraciones individuales; claro está que ello es parte inherente de sus procesos de constitución, disciplina y formación, pero hace falta una visión profunda de los problemas que se presentan al interior de la Institución, los cuales están estrechamente vinculados con los procesos de selección e incorporación, instrucción, adaptación a la vida militar y readaptación a la vida civil, conclusión ésta a la que se ha podido llegar gracias a las investigaciones de Rodas, Zuluaga y colaboradores (1.998).

Por medio de este trabajo se pretende realizar un análisis de esas problemáticas internas realizando una correlación entre las propuestas teóricas de Albert Bandura sobre aprendizaje social, la administración de contingencias y el proceso de instrucción de los soldados que se efectúa en las diferentes Unidades Militares.

Las construcciones teóricas aquí expuestas son el producto del contacto directo de quien escribe con los Oficiales, Suboficiales y Soldados de los diferentes Batallones de la VIII Brigada, de tal modo que el seguimiento de sus actividades, sus testimonios y la apreciación de los procesos que llevan a cabo constituyen una base fundamental para el desarrollo de la temática.

Fue escogida la teoría de A. Bandura por constituirse en una de las más destacadas en los últimos tiempos en los campos de la Psicología Social y la Clínica y por haber demostrado perdurabilidad y avance durante las últimas cuatro décadas, lo cual es evidente gracias, tanto a la innumerable cantidad de estudios realizados, como por la prolífica producción intelectual y bibliográfica del autor.

---

\* Constitución Política de Colombia. (1.993). Fondo de Publicaciones de la Cámara de Representantes. Santafé de Bogotá. p. 76

### **¿Por qué la etapa de Instrucción?**

La etapa de instrucción se constituye, después de la de selección, en una de las más importantes en el funcionamiento presente y futuro de la institución militar. Ello es obvio si tenemos en cuenta que de ella depende en gran medida la adaptación o desadaptación de los sujetos que se incorporan a las filas, pues el ingreso como soldado implica un cambio brusco en las costumbres y hábitos correspondientes a horarios, aseo, ejercicio físico, aprendizaje de nuevos conceptos y habilidades, alimentación y sueño, entre otros. Ellos se traducen según los *Manuales de Instrucción* del Ejército en : cantos y toques de trompeta, cortesía militar, deberes y virtudes militares, educación para la democracia, grados y distintivos militares, instrucción religiosa, justicia penal militar, orientación institucional, régimen disciplinario, derechos humanos y la formación en estrategias militares propiamente dicha.

Todo lo anterior se hace estrictamente necesario para lograr en el individuo un moldeamiento que, al cabo de cuatro meses, entregue a la Institución un ser humano formado y capacitado para cumplir sus funciones tácticas y operativas como soldado de la Patria y para ello es de gran relevancia el tener en cuenta que implica cambios sumamente abruptos que deben ser manejados con cuidado e inteligencia.

### **Correlación con la teoría.**

Un medio eficaz para establecer patrones de conducta adaptativos o desadaptativos es el *modelamiento*, por medio del cual los individuos expuestos ante la presentación de una conducta emitida por otro u otros, tienden a imitarlas o no de acuerdo con las consecuencias que esos modelos reciban (Bandura, 1.977). Gran parte del aprendizaje en la etapa de instrucción se da a través de este mecanismo, ya que si bien es cierto que muchas de las temáticas tratadas son de carácter netamente teórico, la gran mayoría requieren con posterioridad de una ejecución práctica por parte del soldado.

Los instructores (Oficiales, Suboficiales o Dragoneantes) entregan el conocimiento a través de este medio y son ellos en gran medida los responsables de:

- 1-. El desempeño futuro del soldado en sus funciones como militar.
- 2-. El proceso adaptativo del soldado.

En el primer caso se incluye todo tipo de aprendizaje que requiera de la atención sobre un modelo (instructor) desde el punto de vista *técnico*, v. gr., el manejo y limpieza de armas; en el segundo caso se incluye lo referente al *desempeño* dentro de la institución, como las reglas, procedimientos, saludos, formaciones, etc...

Estos dos elementos (técnico y de desempeño) se encuentran altamente vinculados en tanto que la eficacia del primero depende en gran medida de la eficacia del segundo, por lo que se colige que el rendimiento global del soldado es directamente proporcional al impacto positivo o negativo que su o sus modelos han tenido sobre su formación. De esta manera, cuando un soldado percibe modelos positivos en su formación técnica (instructores con conocimientos sólidos), pero negativos en su formación de desempeño (poco respetuosos con subalternos y superiores), el resultado es un conjunto de respuestas desadaptativas del soldado ante el medio, pues aunque conozca mucho de formación técnica militar, no sabe comportarse como militar. Del mismo modo, cuando el soldado percibe modelos negativos en su formación técnica (instructores que no demuestran dominio de las temáticas), pero positivos en su formación de desempeño (bastante respetuosos con subalternos y superiores), se obtiene otro conjunto de respuestas desadaptativas en las que el soldado no tiene los conocimientos suficientes en cuanto a lo táctico, pero se muestra sumiso, obediente y respetuoso.

Ambas reacciones desembocan en la no aceptación de los demás soldados y superiores ya que los primeros se ven perjudicados por las acciones incorrectas del soldado (“por uno pagan todos”, es una de las reglas implantadas por la costumbre dentro de la institución) y los segundos no se sienten satisfechos con el proceso de formación. Ambos grupos (el de los otros soldados y el de los superiores) empiezan a evidenciar su *frustración* a través de la *agresión* hacia el sujeto desadaptado, la cual se materializa en toda clase de maltrato físico y/o verbal (teoría frustración – agresión Dolard y cols., 1.939, Berkowitz, 1.969, citados por Rodas y Zuluaga, 1.998).

Dentro de este esquema teórico del aprendizaje social, Bandura (1.977) plantea que mientras el modelo sea más similar al observador y mejor premiado, el modelamiento será más poderoso, ya que el aprendizaje vicario se dará con mayor efectividad. Adicionalmente a eso, el modelo aumenta su influencia sobre los individuos en la medida en que, comparado con otros modelos, se encuentre en ventaja, ya sea porque sea premiado con mayor frecuencia e intensidad o porque es el mismo modelo quien premia al sujeto observador.

Lo anterior se observa claramente dentro de la fase de instrucción cuando los instructores que más se acercan al soldado, que escuchan sus problemáticas, que suplen sus necesidades y lo apoyan a través de reconocimientos sociales, se convierten en figuras de gran influencia y respeto para la tropa; en contraposición, la respuesta de los soldados es más desadaptativa hacia aquellos comandantes que se muestran extremadamente irrespetuosos, antisolidarios y maltratadores, lo cual se evidencia en desacato de órdenes, irrespeto hacia la figura de autoridad, evasión y desertión de las unidades, etc... En este último caso el modelo deja de ser

reforzante al perder sus características de *autenticidad, potencia y contingencia* (Rodas, 1.995).

### **Elementos cognitivos básicos a considerar.**

El modelamiento por sí mismo se convierte en un proceso mucho más complejo cuando se tiene en cuenta que abarca componentes cognoscitivos fundamentales. Son ellos *la atención, la retención, la reproducción y la motivación* (Bandura, 1.977). De la interacción adecuada o inadecuada de todos ellos depende que el aprendizaje por modelamiento sea o no eficaz.

Durante la instrucción (y sobre todo en las primera etapas) el cambio brusco de costumbres al que la persona se ve abocada, el distanciamiento de los seres queridos, la falta de libertad para administrar su tiempo, para desplazarse, la modificación de los ciclos circadianos, entre otros, provocan una disminución de la *atención* en las temáticas brindadas por la institución militar, ya que sus pensamientos se encuentran focalizados en su anterior *modus vivendi*. Por supuesto, ello impide que el aprendizaje sea efectivo en la medida en que la información no está siendo percibida ni procesada por el soldado. Este fenómeno, a su vez, hace que no exista una *retención* o que se dé de manera parcial gracias a los llamados de atención que hacen los comandantes. Es así como se puede observar que la carencia de secuencia entre estos elementos cognitivos va generando un aprendizaje imperfecto y por ende una instrucción con deficientes resultados.

Las falencias vienen a detectarse en el momento en que se da la oportunidad de aplicar los conocimientos que, supuestamente, ya estaban aprendidos, es decir, cuando se llega a la práctica de ejercicios (polígono, paso de pistas, aseo de fusiles, etc...). La *reproducción* de las conductas es, en muchos casos, deficiente y ello provoca sentimientos de frustración en los Comandantes de la Compañía de Instrucción (los cuales tienen ya la presión de sus superiores directos, los Comandantes de Batallones o Bases), quienes comienzan a aplicar “acciones disciplinarias” hacia la tropa consistentes en castigos positivos o negativos. Por supuesto, el elemento *motivacional* se ve altamente afectado, tanto en la tropa, como en sus Comandantes y eso se convierte a su vez, en un factor influyente en los aprendizajes futuros. Así, se genera un círculo vicioso que afecta en gran medida los resultados de la etapa de instrucción en el Ejército.

### **La administración de contingencias.**

Como se ha podido apreciar hasta ahora, los elementos de modelamiento son altamente influyentes en el desempeño presente y futuro del soldado en formación. Sin embargo, existe una gran dosis de moldeamiento durante el período inicial de

entrenamiento que tiene que ver con la administración de refuerzos y castigos por parte de los instructores y que se convierte en un instrumento complementario de los mismos.

Bandura (1.977) considera que la potencia de los refuerzos y castigos se encuentra directamente asociada con la autenticidad y la potencia del modelo que los aplica. Por tal motivo no es de extrañarse que los pelotones de cada Compañía de Instrucción difieran entre sí en términos de efectividad de acuerdo con el tipo de Comandantes que posean; incluso la diferencia es evidente entre las escuadras de cada uno de los pelotones, en donde los Cabos dan un manejo distinto e independiente de acuerdo con su propio estilo de mando.

Al inicio de la instrucción se da un largo proceso en el que fundamentalmente se presenta un aprendizaje por imitación de patrones de comportamiento que van ligados de manera estrecha a la evitación de un castigo en vez de la obtención de una recompensa.

En este punto me parece apropiado detenerme a analizar los patrones básicos de manejo del aprendizaje del Ejército. En la mayoría de los casos éste se da más por la aplicación de castigo positivo, castigo negativo y de refuerzo negativo, que por la aplicación de refuerzos positivos, predominando de cualquier manera el castigo sobre el reconocimiento. Esto hace que el soldado entregue resultados en la medida en que distinga un conjunto de pre - aversivos que le indiquen que debe actuar para evitar obtener un castigo físico o verbal, de tal manera que está apegado a un modelo de evitación, lo que constituye una motivación extrínseca.

Sería óptimo que ese patrón de aprendizaje cambiase de tal forma que se actuase para obtener logros que a su vez sean recompensados positivamente, de una manera pronta y constante, para que se cumpla con los tres elementos básicos del refuerzo (auténtico, potente y contingente) y se comience a actuar desde la motivación intrínseca, es decir, desde la autosuperación, la obtención de logros y satisfacciones personales y el deseo de hacer las cosas mejor para servir efectivamente.

Si el manejo del sistema de aprendizaje fuese diferente, los soldados actuarían con más y mejor motivación intrínseca y para ello habría que cambiar el sistema de castigos y refuerzos; en palabras de Bandura se puede comprender mejor este hecho, ya que el autor nos explica que "...la presentación de estímulos aversivos, como castigos físicos y verbales, se parece a la falta de recompensa en que concentra la atención en la conducta que la sociedad desaprueba. Pero sus efectos sobre esta conducta son muy diferentes. Mientras que la falta de recompensa suele provocar la extinción de las respuestas, el condicionamiento aversivo más que eliminarlas las oculta... Además suele motivar pautas de conducta indeseables desde el punto de vista social, que son muy resistentes a la extinción. Entre estas conductas puede estar la de evitar a los agentes de castigo, lo cual reduce la

eficacia de éstos en la instrucción social posterior” \* .

Efectivamente, los castigos son administrados por los instructores de manera frecuente para eliminar los malos hábitos o respuestas desadaptativas de los subalternos y esto, acompañado de la poca frecuencia en el reconocimiento y en la poca utilización de refuerzos positivos y negativos, genera descontento en el individuo y temor hacia aquel que impone el castigo, por lo cual se le considera un pre - aversivo y se evita todo el contacto posible con esa persona, desperdiciando la posibilidad futura de aprender valiosos elementos de ella (Aprendizaje vicario aversivo. Bandura, 1.977).

El problema de la aplicación de sanciones no surge sólo por la tradición en las formas de instrucción del personal, sino que está íntimamente relacionado con lo señalado por la ley, en la que se establecen extensos grupos de artículos por medio de los cuales se clasifican las faltas (gravísimas, graves y leves), el tipo de sanciones y la graduación de las mismas, en contraste con cortas menciones a los premios, su aplicación, categorías y finalidades \*\* .

Vale la pena aclarar que en la gran mayoría de las ocasiones no se trata de la aplicación de un castigo, sino del ejercicio de la agresión. Entre ellos existe una diferencia básica: el castigo es la administración sistemática y planeada de una situación aversiva con el fin de eliminar la frecuencia de presentación de una conducta desadaptativa, pero la agresión es el deseo intencional de generar dolor y sufrimiento en la otra persona. Es así como el límite entre ambos es muy delgado y como generalmente no se planean los efectos y consecuencias del castigo, se cae fácilmente en la agresión y el maltrato.

Otro problema fundamental en la formación del soldado es la perpetuación de modelos desadaptativos mediante el aprendizaje de patrones de conducta inadecuados procedentes de sus Comandantes. Por ejemplo, una vez que el suboficial ha terminado su formación y es ascendido a cabo tercero, tiene la oportunidad de ejercer su mando sobre los soldados, situación esta que degenera en maltrato hacia los mismos. El Suboficial se encuentra con un grupo de jóvenes que debe ser formado, moldeado y utiliza las estrategias que le fueron aplicadas a él mismo en la escuela. Como ya lo expliqué, estas estrategias suelen ser mal planeadas y poco efectivas en cuanto a la obtención de resultados reales, de tal modo que al ser usadas sobre los subalternos, se obtienen respuestas desadaptativas e indeseables por parte de ellos y eso es a su vez frustrante para el Suboficial que tiene, no solamente la responsabilidad de obtener buenos

---

\* Bandura, A. & Walters, R. (1963). Social Learning and Personality Development. New York: Holt, Rinehart & Winston. p. 39.

\*\* Reglamento de régimen disciplinario para las Fuerzas Militares. Decreto No. 1797 de septiembre 14 de 2.000. Ministerio de Defensa Nacional.

resultados, sino que también tiene que soportar la presión de sus superiores que le exigen al máximo.

Esta presión es de carácter ascendente en la medida en que se va disminuyendo el rango, es decir, es inversamente proporcional al rango. Por ejemplo, el Oficial Comandante de la compañía (Generalmente un Capitán) ordena que se dé la instrucción a los soldados, y esa orden es recibida por un Sargento. Éste a su vez delega la responsabilidad sobre un Cabo primero que es quien debe planear la instrucción y éste último delega la ejecución de la orden sobre un cabo Segundo o Tercero, que tienen que responder ante todos los demás por los resultados satisfactorios o insatisfactorios de la instrucción, por lo que están soportando la responsabilidad de todos los mandos superiores. Si algo sale mal el superior castiga a su subalterno y esta a su vez a su subalterno siguiente, de tal modo que el castigo acumulado será para el último de la cadena quien sufrirá las más graves consecuencias.

### **Elementos cognitivos complementarios en el proceso de instrucción.**

Adicionalmente a los elementos cognitivos básicos que ya se han mencionado en pasajes anteriores y del sistema de administración de castigos y recompensas, existen otros mecanismos cognitivos aun más complejos que explican el porqué de un desempeño malo, regular o excelente en los soldados. Ellos tienen que ver con la capacidad de autorregulación (Bandura, 1.986) que poseen los individuos.

La *autorregulación* es el mecanismo por medio del cual los seres humanos pueden *auto-observar, evaluar y modificar* sus patrones de conducta de tal manera que se altere el resultado final de ellas y por ende las contingencias. El primer paso (la auto-observación) es la capacidad del individuo para recordar sus conductas pasadas, los estímulos instigadores que las provocaron, la secuencia que se llevó a cabo y los resultados obtenidos. El segundo paso (la evaluación) consiste en un juicio que se hace de la situación recordada y del cual se obtienen unas conclusiones que dependen del aprendizaje previo de los patrones de conducta adaptativos o desadaptativos que enseña el medio social (los elementos éticos). El tercer paso (la modificación) es un proceso por el cual el individuo genera nuevas alternativas o pautas de respuesta que mejoren la conducta y las contingencias inherentes a ella.

Las estrategias cognitivas que poseen los soldados son tan pobres que a veces ni siquiera pueden llevar a cabo por completo el proceso de auto-observación; naturalmente en múltiples ocasiones es visible también una carencia en la evaluación de sus actos, de tal modo que si no pueden medir las consecuencias de los mismos, mucho menos podrán replantear sus patrones de conducta desadaptativos y las contingencias perdurarán (castigos positivos, negativos o agresiones).

Sin embargo, hay que tener mucho cuidado a la hora de realizar este tipo de análisis ya que podría darse el caso en que la conducta desadaptativa perdure, no por una inadecuada utilización de las estrategias cognitivas o la insuficiencia de ellas, sino porque la conducta desadaptativa recibe contingencias más poderosas que la adaptativa traducidas en refuerzos positivos o negativos. Para aclarar esta situación podemos ejemplificarla por medio de dos eventos muy comunes en todas las Unidades militares: la evasión y la desertión. Ellas se diferencian en el tiempo de ausencia, pues la primera se caracteriza por un abandono de las instalaciones hasta por cinco días (siendo la más frecuente) y la segunda por más de cinco días.

El soldado que no ha podido adaptarse completamente al ambiente, que por circunstancias del servicio o mala distribución del tiempo de los Comandantes, no ha recibido licencias o permisos con regularidad, recurre a la evasión de la Unidad. Para alguien que no conozca el medio militar parecería paradójico que un soldado cometa esta falta, pues el castigo puede desembocar en la iniciación de un proceso judicial. Sin embargo, el refuerzo que recibe de la ejecución de esa conducta desadaptativa supera en gran cuantía para el soldado a las expectativas de castigo.

El visitar a sus amigos, familia, pareja, el tener la libertad de salir a divertirse y de tener actividad sexual se convierte en un refuerzo positivo; así mismo, el no tener que trasnochar, ni formar, ni recibir órdenes, conforman una clara agrupación de refuerzos negativos. Ello, como ya lo dije, supera para muchos la expectativa del castigo, al cual se acogen con sumisión e incluso conservando la satisfacción por lo realizado.

El hecho de que la autorregulación se presente con mayor eficacia en unos individuos y en otros no, está directamente relacionado con el proceso de modelamiento y la administración de contingencias, pero también está íntimamente ligado al repertorio de *atribuciones, autoinstrucciones y autoconsecuencias* (Fernández y Carrobbles, 1.986) que los individuos poseen.

Para muchos de los soldados la pertenencia a la institución no está dada en los términos altruistas de servicio a la Patria y defensa de la Soberanía Nacional, sino que depende de intereses particulares como la obtención de la libreta (para la mayoría) e incluso el poseer un techo y una alimentación fijas (en los más pobres), por lo que ocurre el fenómeno de que un joven que ya haya sido soldado se presente de nuevo con la esperanza de no ser detectado, ingresar y poder suplir nuevamente esas necesidades básicas por otro año y medio. Es allí donde se puede notar claramente que las atribuciones sobre la realidad que le rodea influyen altamente en su conducta. Muchos de ellos piensan que es más aventajado en términos laborales aquel que obtenga una libreta de primera y una conducta excelente y otros piensan que el Ejército es una institución que representa la evitación de incomodidades y del hambre.

Las autoinstrucciones y las auto-consecuencias están relacionadas a su vez con la *auto-eficacia* de los soldados. La palabra autoeficacia es definida por Bandura (1.997) como la creencia en las capacidades propias para organizar y ejecutar las acciones requeridas para manejar situaciones futuras. Desde esta perspectiva la persona tiene que aprovechar las estrategias cognitivas que posee para poder aplicarlas o reorganizarlas con el fin de solventar situaciones problemáticas.

Lo que sucede en gran parte de la población de soldados es que presentan recurrentes conductas de evitación en lo referente al cumplimiento de sus deberes, pues no tienen confianza en sus capacidades para realizarlas o les parecen bastante complejas. En palabras de Bandura “las personas tienden a evitar involucrarse en ciertas tareas cuando su autoeficacia es baja y generalmente emprenden aquellas cuando su autoeficacia es alta” \*. Esa evitación es la evidencia de un deficiente proceso de formación en la etapa de instrucción por todos los elementos descritos a través de la exposición del presente trabajo.

También la percepción del individuo como alguien sin la capacidad para realizar las tareas no sólo se traduce en incompetencia o incumplimiento de las metas pactadas dentro de las Unidades durante el proceso de instrucción, sino que también afecta directamente a la persona como tal. El soldado que no cree en sus capacidades y cuya ejecución deficiente es amonestada a través de agresiones como maltrato verbal o ridiculización ante quienes lo rodean, tiende a convertirse en alguien todavía más ineficaz y de baja autoestima. “Las personas con baja eficacia tienden a creer que las cosas son más difíciles de lo que realmente son. Esto genera estrés y una estrecha visión de la o las formas de solucionar los problemas” \*\*. .

### **Consecuencias de la deficiente administración de contingencias.**

Como resultado del empleo inadecuado de las estrategias de modelamiento y moldeamiento se presenta una modificación en los patrones de comportamiento cotidiano, lo que se ve reflejado en el tipo de respuestas que el soldado emite ante las situaciones problemáticas. Ese castigo proveniente del medio comienza a influir en la persona de tal manera que presenta una o varias de los siguientes patrones de respuestas: *la compensación, la inactividad y la evitación* (Bandura 1.986).

En la compensación los individuos comienzan a responder de manera contraria a lo que es esperado ante una situación específica. Esa respuesta aparentemente contradictoria busca contrarrestar la acción del estímulo pre-aversivo presentado y busca anular transitoriamente la acción del mismo. Los soldados suelen actuar por

---

\* Bandura, A. (1997). The Exercise of Control. N.Y.:W. H. Freeman Company. p. 393.

\*\* Idem. p. 394.

medio de este patrón en los casos de castigo, pues aunque los Comandantes esperan ante la presentación del mismo una sumisión y acatamiento de las órdenes, se encuentran con rebeldía y reticencia en el cumplimiento del deber; en otros casos es común que el soldado aparente no darle ninguna importancia ni expresar mal estar por la aplicación del castigo o se muestre arrogante ante el Comandante.

En la inactividad se entra en un estado de apatía, fastidio y en casos extremos en cuadros depresivos, mostrando una marcada disminución en las respuestas adaptativas, en el interés por las actividades cotidianas. No debe confundirse con el estado de rebeldía descrito anteriormente, ya que ella es una reacción planificada en aras de combatir el pre-aversivo, mientras que el estado de apatía se produce por un estado de indefensión o desesperanza aprendida; por eso no es de extrañar que de la falta de eficacia de la compensación se pase a la inactividad.

En la evitación simplemente se pretende evadir la acción del pre-aversivo, lo que ya ha sido discutido en apartados anteriores cuando se habló de la evasión y la desertión.

Adicionalmente vale la pena destacar que las conductas punitivas y autopunitivas también hacen parte de las consecuencias finales de un deficiente manejo de todos estos elementos en la etapa de instrucción, lo que se evidencia claramente en los casos de accidentalidad de tránsito, tiros idos y suicidio, descritos por Rodas y Zuluaga (1.998). Ellas generalmente son manifestaciones de estados de apatía (depresión) y de evitación -para el caso del suicidio y los tiros idos respectivamente-, pues son conductas que concuerdan perfectamente con las definiciones de esos términos; así mismo la accidentalidad en tránsito y con armas caben dentro de los criterios de la compensación, pues en ellos están involucrados sentimientos de omnipotencia que generan conductas agresivas hacia los demás y hacia sí mismos.

### **Conclusiones y recomendaciones.**

Para finalizar es importante dejar en claro que no se ha pretendido criticar de ninguna manera los contenidos de la fase de instrucción en el Ejército Nacional, ya que no es pertinente a nuestra área del conocimiento, sino que se hace un análisis de las interacciones que se dan entre Comandantes y Soldados con el fin de poner en evidencia los patrones desadaptativos que generan problemáticas durante y al finalizar este período de la vida militar.

Si se toman en cuenta esas problemáticas y sus orígenes podemos concluir que deben producirse cambios en varios niveles:

- En los Oficiales es necesario un proceso educativo básico sobre las herramientas teóricas, metodológicas y prácticas del aprendizaje para que

al aplicarlas, puedan incrementar los niveles de efectividad y rendimiento en los Soldados que se encuentren bajo su mando, no sólo en la etapa de instrucción, sino también en momentos posteriores.

- En los soldados sería de gran utilidad que se implantaran sesiones en las cuales se les enseñen pautas para la resolución de problemas, modificación y generación de estrategias cognitivas, autorregulación y autoeficacia, de tal modo que puedan enfrentar las situaciones difíciles con más éxito.
- Los efectos del castigo sobre la conducta desembocan en patrones de comportamiento indeseables, por lo que sería altamente beneficioso empezar a aplicar el reforzamiento, tanto positivo como negativo, de las conductas adaptativas y el no reforzamiento de las desadaptativas, en oposición a las acciones coercitivas.
- El proceso de adaptación inicial podría ser más paulatino en aras de que la adaptación se logre progresivamente, eliminando los actuales patrones que sólo logran una baja en el rendimiento del personal por lo abrupto del cambio de costumbres.

Con la aplicación de estas sugerencias que implican el llevar a la práctica el saber psicológico, se pueden llevar a cabo cambios sustanciales y verificables que mejoren los resultados de la fase de instrucción. Ello a su vez tendría repercusiones positivas en etapas posteriores de la vida militar y se solventarían muchas situaciones problemáticas dentro de la Institución.

## BIBLIOGRAFÍA

**Bandura, A. & Walters, R.** (1963). Social Learning and Personality Development. New York: Holt, Rinehart & Winston.

**Bandura, A.** (1969). Principles of Behavior Modification. New York: Holt, Rinehart & Winston.

**Bandura, A.** (1971). Social Learning Theory. New York: General Learning Press.

**Bandura, A.** (1977). Social Learning Theory. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.

**Bandura, A.** (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

**Bandura, A.** (1997). The Exercise of Control. N.Y.:W. H. Freeman Company

**Constitución Política de Colombia.** (1.993). Fondo de Publicaciones de la Cámara de Representantes. Santafé de Bogotá.

**Fernández, R. & Carrobes, J. A. I.** (1.987). Evaluación conductual. Madrid. Ed. Pirámide.

**Manual de Instrucción: Primera Etapa.** Ejército Nacional. S-3

**Reglamento de régimen disciplinario para las Fuerzas Militares.** Decreto No. 1797 de septiembre 14 de 2.000. Ministerio de Defensa Nacional.

**Rodas, R. & Zuluaga, J. B.** (1.998). Cuadernos de Línea: Investigaciones en Psicología Militar. Artes Gráficas Tizán Ltda. Manizales.

**Rodas, R.** (1.995). Análisis conductual aplicado. Depto. de Publicaciones Universidad de Manizales.