



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIA POLÍTICA



TESIS

**Resistir desde adentro: Factores que generan espacios de resistencia en el Servicio
Activo Acuartelado del BTN FFEE N° 39 del Ejército del Perú (2024)**

Autor

Bach. Guanilo Arista Handerson Paul

Asesor

Dr. Hernández Rengifo Freddy Widmar

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE POLITÓLOGO

Fecha de sustentación:

03 de agosto de 2026

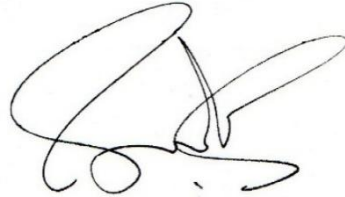
Lambayeque, 2026

Tesis denominada “Resistir desde Adentro: Factores que generan espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado del BTN FFEE N° 39 del Ejército del Perú (2024)”,
presentada para optar el TÍTULO PROFESIONAL DE POLITÓLOGO, por:



Bach. Guanilo Arista Handerson Paul

Autor



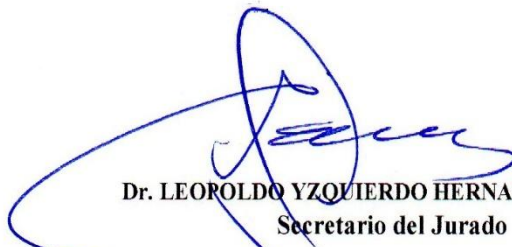
Dr. HERNÁNDEZ RENGIFO FREDDY WIDMAR

Asesor

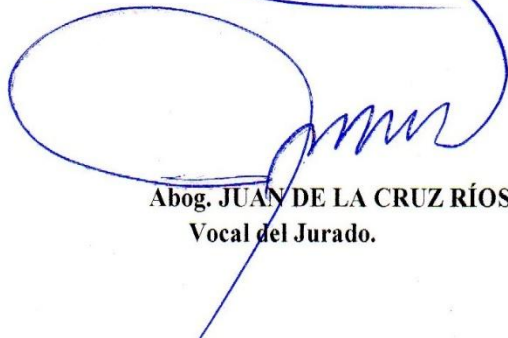
APROBADO POR:



Mag. CESAR VARGAS RODRIGUEZ
Presidente del Jurado



Dr. LEOPOLDO YZQUIERDO HERNANDEZ
Secretario del Jurado



Abog. JUAN DE LA CRUZ RÍOS
Vocal del Jurado.

DEDICATORIA

A mi familia, por convertir sus sacrificios en mis oportunidades.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi especial consideración y agradecimiento a los Oficiales, Técnicos y Suboficiales tanto de la ciudad de Lima como de Lambayeque, quienes me permitieron acceder y comprender un espacio complejo y cerrado. La información, los consejos y la consideración brindados desde el año 2022, momento en el que surgió mi interés por esta institución, fueron fundamentales para la culminación de la presente investigación.

Asimismo, agradezco a la tropa y al personal reenganchado por la paciencia y la confianza demostradas a lo largo del proceso de investigación, en especial a los soldados que formaron parte de los contingentes desde julio 21 hasta julio de 25. Sus experiencias, miedos, problemáticas y aspiraciones hicieron posible el desarrollo de este tema tan complejo.

Finalmente, agradezco a mis amigos y docentes, cuyos aportes a través de debates, revisiones y recomendaciones fueron de vital importancia para la continuidad y el fortalecimiento de este trabajo.



ACTA DE SUSTENTACIÓN

A C T A DE SUSTENTACIÓN PRESENCIAL N° 81 – 2026 -UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de profesional de POLITÓLOGO de: **Handerson Paul Guanilo Arista.**

Siendo las 7:00 p. m. del día lunes 03 de agosto del 2026 se reunieron en el Sala de simulación de audiencias de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: **“RESISTIR DESDE ADENTRO: FACTORES QUE GENERAN ESPACIOS DE RESISTENCIA EN EL SERVICIO ACTIVO ACUARTELADO DEL BTN FFEE N.° 39 DEL EJÉRCITO DEL PERÚ (2024)”**, designados por Resolución N° 370-2026-FDCP-VIRTUAL de fecha 29 de mayo del 2026, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Mag. CESAR VARGAS RODRIGUEZ.

SECRETARIO : Dr. LEOPOLDO YZQUIERDO HERNANDEZ.

VOCAL : Abog. JUAN DE LA CRUZ RÍOS

La tesis fue asesorada por Dr. Freddy Widmar Hernández Rengifo, nombrado por Resolución N° 370-2026-FDCP-VIRTUAL de fecha 29 de mayo del 2026.

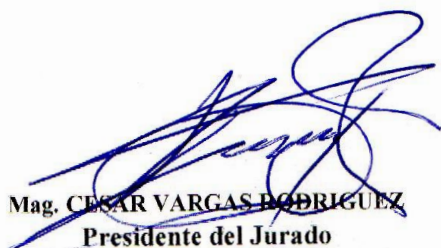
El acto de sustentación fue autorizado por Resolución 524-2026-FDCP-VIRTUAL de fecha 22 de julio del 2026.

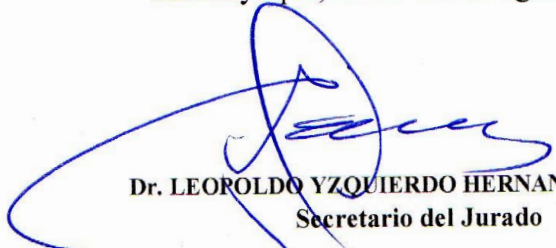
La tesis fue presentada y sustentada por el bachiller **Handerson Paul Guanilo Arista** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: APROBADO con la nota de 17 (DIECISIETE) en la escala vigesimal, mención de BUNO.

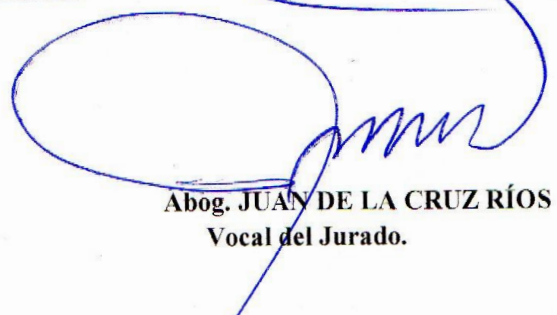
Por lo que queda APTO para obtener el Título Profesional de POLITÓLOGO, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 03 : 18 p.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico tomando la juramentación respectiva y suscribiendo el Acta los miembros del jurado.

Lambayeque, lunes 03 de agosto del 2026


Mag. CESAR VARGAS RODRIGUEZ
Presidente del Jurado


Dr. LEOPOLDO YZQUIERDO HERNANDEZ
Secretario del Jurado


Abog. JUAN DE LA CRUZ RÍOS
Vocal del Jurado.

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Hernández Rengifo Freddy Widmar** usuario revisor de:

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Titulado: **“Resistir desde adentro: Factores que generan espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado del BTN FFEE N° 39 del Ejército del Perú (2024)”**.

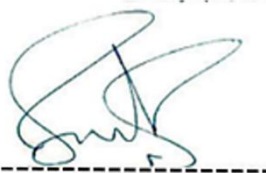
Cuyo autor es:

Guanilo Arista Handerson Paul DNI° **75971574**, declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud **04** %, verificables en el Resumen del Reporte Automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 10 de AGOSTO del 2026



Dr. Hernández Rengifo Freddy Widmar

DNI. 17450122

Asesor

Defina la modalidad con [X]

Adjuntar

- *Reporte Automatizado de similitudes*
- *Recibo Digital*

Resistir desde adentro: Factores que generan espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado del BTN FFEE N° 39 del Ejército del Perú

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%	4%	1%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
3	repositorio.esge.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	nanopdf.com Fuente de Internet	<1%
5	idehpucp.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.caen.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Dr. Hernández Rengifo Freddy Widmar
DNI. 17450122
Asesor



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Handerson Paul Guanilo Arista
 Título del ejercicio: Quick Submit
 Título de la entrega: Resistir desde adentro: Factores que generan espacios de resi...
 Nombre del archivo: H_GUANILO_-_Informe_Final_Ciencia_Pol_tica.docx
 Tamaño del archivo: 280.84K
 Total páginas: 122
 Total de palabras: 34,415
 Total de caracteres: 196,857
 Fecha de entrega: 06-mar-2026 11:40a. m. (UTC-0500)
 Identificador de la entrega: 2896110926

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
 ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIA POLÍTICA

TESIS

Resistir desde adentro: Factores que generan espacios de resistencia en el Servicio Aéreo Asesinato en IOTN PIRE N° 18 del Ejército del Perú

Autor

Handerson Paul Guanilo Arista

Asesor

Dr. Hernández Rengifo Freddy Widmar

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE POLÍLOGO

Firma de autorización:

Lima, Perú, 2025

Dr. Hernández Rengifo Freddy Widmar
 DNI. 17450122
 Asesor

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
1.1. Síntesis de la situación problemática	2
1.2. Formulación del problema de investigación	5
1.3. Justificación e importancia del estudio	6
1.4. Limitaciones de la investigación	8
1.5. Objetivo de la investigación	9
II. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.2. Bases teóricas.....	17
2.2.1. Teoría del control social y la coerción	17
2.2.2. Teoría del capital y reproducción social	19
2.2.3. Teoría de la persuasión y poder informal	20
2.2.4. Teoría crítica y exclusión social	22
2.2.5. Burocracia y resistencia	23
2.2.6. Teoría de las élites	24
2.3. Bases conceptuales	26
2.3.1. Resistencia	26
2.3.2. Servicio Activo Acuartelado (SAA).....	28

2.3.3. Deontología militar	30
2.3.4 Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas	31
2.3.5. Manual de Derechos Humanos de las Fuerzas Armadas	32
III. DISEÑO METODOLÓGICO.....	34
3.1. Matriz de categorización	34
3.2. Tipos de investigación.....	34
3.3. Estrategia de triangulación	35
3.4. Población y muestra de estudio.....	36
3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
IV. RESULTADOS.....	40
4.1. Recolección de datos mediante entrevistas.....	41
4.2. Recolección de datos mediante fuentes documentarias	78
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	84
VI. CONCLUSIONES	105
VII. RECOMENDACIONES.....	107
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111
IX. ANEXOS.....	117

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN CUALITATIVA.	34
TABLA 2. DATOS GENERALES SOBRE LOS ENTREVISTADOS.	40
TABLA 3. TRIANGULACIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 01	84
TABLA 4. TRIANGULACIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 02	88
TABLA 5. TRIANGULACIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 03.....	93
TABLA 6. TRIANGULACIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 04.....	99
TABLA 7. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	122

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 . NIVEL JERÁRQUICO DEL BTN FFEE N° 39 DEL 2024.....	38
--	----

RESUMEN

La presente investigación explora los factores que generan espacios de resistencia en jóvenes soldados voluntarios del Servicio Activo Acuartelado (SAA) en el Batallón de Fuerzas Especiales N.º 39 del Ejército del Perú. Donde se examinan aspectos como el proceso de llamamiento, la formación militar inicial o “perrada”, las actividades diarias y el liderazgo que se ejercen en dicha unidad, considerando también el contexto socioeconómico de los soldados, marcado por la pobreza y la falta de oportunidades.

Las formas de resistencia identificadas no son siempre directas o abiertas, sino que muchas veces se manifiestan de forma simbólica o silenciosa, como respuesta a situaciones de desacuerdo, frustración o tensión. Estas actitudes no deben ser interpretadas como actos de desobediencia o rebeldía, sino como estrategias de adaptación frente a un deficiente y poco productivo sistema militar voluntario.

La investigación, basada en entrevistas y análisis documental, revela que diversos procesos del SAA, relacionado a una escasa modernización militar, direccionan a sus jóvenes voluntarios a desarrollar tarde o temprano formas de resistencia. El estudio sugiere que, en vez de castigar estas resistencias, se deberían reconocer como señales de problemas internos y atenderlas para fortalecer un Ejército más justo y efectivo.

Palabras claves: Resistencia, Servicio Activo Acuartelado (SAA), poder, juventud excluida, liderazgo transaccional.

ABSTRACT

This research explores the factors that generate spaces of resistance among young soldiers of the Voluntary Active Military Service (Servicio Activo Acuartelado, SAA) in the Special Forces Battalion No. 39 of the Peruvian Army. It examines aspects such as the recruitment process, the initial military training stage or “perrada”, daily activities, and the leadership exercised within this unit, while also considering the soldiers’ socioeconomic context, marked by poverty and lack of opportunities.

The forms of resistance identified are not always direct or overt; rather, they often manifest symbolically or silently as responses to situations of disagreement, frustration, or tension. These attitudes should not be interpreted as acts of disobedience or rebellion, but rather as adaptive strategies in response to a deficient and unproductive voluntary military system.

Based on interviews and documentary analysis, the research reveals that various processes of the Voluntary Active Military Service (SAA)—linked to limited military modernization—lead young volunteers to develop forms of resistance sooner or later. The study suggests that instead of punishing these forms of resistance, they should be recognized as indicators of internal problems and addressed in order to strengthen a more just and effective Army.

Keywords: Resistance, Voluntary Active Military Service (SAA), power, excluded youth, transactional leadership.

INTRODUCCIÓN

Se espera que la vida militar se organice bajo una disciplina estricta y jerarquías firmes que buscan garantizar el orden y la eficacia. Sin embargo, dentro de estas estructuras surgen tensiones y conductas que pueden entenderse como formas de resistencia, aunque no siempre sean abiertas o visibles. En el Servicio Activo Acuartelado (SAA) del Ejército del Perú, estas expresiones cobran importancia debido a que muchos jóvenes ingresan desde contextos marcados por pobreza, falta de oportunidades y expectativas que no siempre se cumplen.

Esta investigación analiza el caso del Batallón de Fuerzas Especiales N.º 39, donde el 75 % de los integrantes proviene del SAA. Se estudian los factores que generan espacios de resistencia, como el proceso de reclutamiento, la formación militar inicial o “perrada”, las actividades diarias y el liderazgo que se ejercen en dicha unidad, que a menudo transitan entre lo transaccional y el autoritarismo. Estas condiciones, unidas a las realidades sociales de los soldados, crean un entorno en el que la resistencia aparece de forma silenciosa o simbólica, más como una respuesta adaptativa que como una oposición directa.

El estudio adopta un enfoque cualitativo, por medio de entrevistas semiestructuradas y revisión documental. Como base de análisis, se apoya en teorías de poder (Foucault), resistencia (Scott) y de reproducción social (Bourdieu). Siendo relevante, porque ayuda a comprender cómo se construyen las relaciones de poder en el servicio militar y cómo estas impactan en la motivación, la disciplina y la relación entre el Ejército y la sociedad.

La pregunta central que guía el trabajo es: ¿Cuáles son los factores que generan los espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado, tomando como caso de estudio el Batallón de Fuerzas Especiales N.º 39 del Ejército del Perú (2024)? Con ello, se busca aportar no solo al conocimiento académico, sino también a una reflexión sobre cómo mejorar las condiciones del servicio militar y su papel en la formación de ciudadanía.

I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Síntesis de la situación problemática

En el ámbito militar, algunas formas de resistencia pueden adquirir un sentido político, dependiendo del contexto en que ocurren, de las intenciones de quienes las ejercen y de los efectos que producen. Sin embargo, no todas estas acciones tienen como objetivo cuestionar el poder o el orden establecido; en muchos casos, responden a motivos personales, éticos o emocionales. La satisfacción del personal con su trabajo, su formación y sus oportunidades dentro de la carrera también influye en estas actitudes, pero no actúa por sí sola. Factores como las creencias, los valores personales y las experiencias de vida tienen un peso igual o incluso mayor. Todo esto ocurre dentro de una institución altamente jerarquizada, donde la obediencia es una norma central, lo que hace que las formas de resistencia sean más limitadas, indirectas o difíciles de identificar a simple vista.

A nivel mundial, en democracias consolidadas, donde las fuerzas armadas suelen estar profesionalizadas, sometidas a mecanismos de control civil y con una participación estructurada en la política exterior, las formas de resistencia tienden a adoptar expresiones reguladas o visibles. Entre ellas se encuentran la objeción de conciencia ante determinadas misiones, los cuestionamientos éticos sobre el trato a prisioneros o los daños colaterales, y las denuncias internas de abusos. Sin embargo, aunque estas acciones pueden tener un valor ético o simbólico importante, no siempre representan un desafío político directo ni producen cambios profundos en las instituciones. (Bergström et al, 2014). Además, su existencia no garantiza un entorno abierto al disenso, ya que quienes resisten suelen enfrentar consecuencias disciplinarias, aislamiento o silenciamiento (Deutsche Welle, 2024). Aun en estos contextos, la obediencia sigue siendo una norma central, lo que limita significativamente la posibilidad de expresar resistencia de forma abierta o sostenida (Holmberg y Alvinus, 2019).

En contextos marcados por conflictos armados crónicos o regímenes autoritarios, como en partes de Medio Oriente o África, las formas de resistencia suelen estar

condicionadas por dinámicas más inestables y riesgosas, donde la desertión individual o colectiva, puede convertirse en una vía de escape ante la percepción de guerras ilegítimas o de instrumentalización del poder militar (The Washington Post, 2015). En otros casos, la resistencia se intensifica y deriva en acciones organizadas, como los golpes de Estado. Si bien estas acciones implican una ruptura con el orden político vigente, no siempre reflejan una postura crítica o ética por parte de sus actores. Con frecuencia responden a intereses de grupos específicos, conflictos internos o ajustes en la distribución del poder (Wenyuan, 2025).

En América del Sur, las fuerzas armadas no enfrentan conflictos interestatales, pero su participación en tareas de seguridad interna ha aumentado ante fenómenos como el crimen organizado, el narcotráfico y la violencia urbana (Alda y Sampó, 2019). Esta ampliación de funciones, muchas veces sin respaldo doctrinario ni presupuesto suficiente, ha generado tensiones institucionales y malestar profesional. Aunque estas condiciones pueden dar lugar a formas de resistencia silenciosas (Frederic, 2019) —como el desapego, la desertión o la desmotivación—, también han existido expresiones más abiertas de insubordinación, insurrección, pronunciamientos militares e incluso golpes de Estado. Si bien estas prácticas se han producido en distintos momentos del pasado, los actuales escenarios de crisis de gobernabilidad y seguridad en varios países de la región muestran que este tipo de respuestas militares fluctúan en el imaginario social. En este sentido, la resistencia castrense en Sudamérica no se limita a reacciones estructurales o funcionales, sino que también puede adoptar formas de agencia política activa, motivada por visiones ideológicas, tensiones institucionales o aspiraciones de poder.

El caso peruano permite observar cómo las condiciones estructurales, institucionales y subjetivas se entrelazan en la experiencia militar, sin que ello se traduzca necesariamente en formas visibles o explícitas de resistencia. Aunque el país no enfrenta conflictos interestatales ni participa de forma relevante en la política internacional, las fuerzas armadas han asumido un rol protagónico en tareas de seguridad interna, incluyendo el control del orden público y la intervención en estados de emergencia. Esta ampliación de funciones —

frecuentemente sin respaldo doctrinario ni recursos adecuados— ha provocado tensiones operativas y un progresivo desgaste institucional. Dicho desgaste no solo repercute al interior de la institución, sino que también es percibido por la sociedad civil, lo que contribuye a una pérdida sostenida de legitimidad social y debilita el vínculo entre las Fuerzas Armadas y la ciudadanía.

En este contexto, las Fuerzas Armadas peruanas enfrentan un modelo de profesionalización que, más que resolver sus desafíos estructurales, parece reproducir las desigualdades y segmentaciones que atraviesan al país. Si bien el servicio militar es formalmente voluntario, esta voluntariedad no garantiza condiciones de equidad ni trayectorias profesionales claras para todos sus integrantes. El modelo privilegia el acceso a las escuelas militares como vía principal de profesionalización, dejando en segundo plano a un amplio grupo de jóvenes que ingresan a través del Servicio Activo Acuartelado (SAA), en condiciones institucionalmente más frágiles.

El caso del Batallón de Fuerzas Especiales N.º 39 del Ejército expone de forma evidente esta fragmentación, con un 75 % de sus miembros provenientes del Servicio Activo Acuartelado (SAA). Su inserción se da tras una breve instrucción, de solo doce semanas, seguida por un periodo máximo de veintiún meses de servicio. La temporalidad y precariedad de esta experiencia contradicen los ideales de constante profesionalización. Además, las motivaciones para enlistarse —que van desde expectativas idealizadas hasta necesidades materiales urgentes— reflejan una selección condicionada por contextos de exclusión, más que por una vocación militar genuina o reconocida institucionalmente.

Esta situación plantea interrogantes sobre el verdadero alcance del modelo profesional. ¿Puede hablarse de una Fuerza Armada profesionalizada cuando gran parte de su base operativa rota cada dos años, sin garantías de estabilidad ni continuidad institucional? Y más aún, ¿de qué modo estas condiciones limitan el margen de agencia de sus integrantes, y con ello, la posibilidad de desarrollar formas conscientes o sostenidas de resistencia?

Aunque estas diferencias no se expresen abiertamente como oposición, sí generan prácticas de desafección, desapego y resignación que —en una institución con funciones ampliadas y legitimidad debilitada— pueden erosionar su operatividad y su relación con la sociedad civil. De este modo, lo que se presenta como un modelo técnico y profesional termina reproduciendo tensiones estructurales que afectan no solo la eficacia militar, sino también su función dentro de un sistema democrático.

1.2. Formulación del problema de investigación

El Servicio Activo Acuartelado (SAA) en el Perú, particularmente en unidades como el Batallón de Fuerzas Especiales N.º 39 del Ejército, ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima, Perú. Permite observar cómo determinadas condiciones estructurales —como un reclutamiento informal, una formación desigual, el desarrollo de funciones rutinarias y un liderazgo institucional débil— configuran una experiencia militar que favorece la aparición de diversas manifestaciones de resistencia.

Estas expresiones de resistencia, aunque frecuentemente sutiles o simbólicas, reflejan tensiones más profundas dentro del modelo de profesionalización militar. El problema se agrava ante la ausencia de mecanismos correctivos eficaces: solo cuando una falta adquiere carácter penal se activan procedimientos formales. En los demás casos, las sanciones tienden a ser leves, arbitrarias y condicionadas por el capital social del infractor dentro de la unidad, lo que evidencia una disciplina selectiva y fragmentada.

Frente a ello, surge la necesidad de identificar los factores que generan estos espacios de resistencia, con el fin de comprender cómo funciona la agencia dentro del ámbito militar y aportar al fortalecimiento del servicio militar voluntario. En consecuencia, la presente investigación busca dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores que generan los espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado (SAA), tomando como caso de estudio el BTN FFEE N° 39 del Ejército del Perú (2024)?

1.3. Justificación e importancia del estudio

Justificación Teórica

La presente investigación exploratoria busca responder a un tema escasamente abordado en el ámbito nacional, donde los espacios castrenses se caracterizan por ser herméticos, jerárquicos y coercitivos. Aunque existen estudios con cierta aproximación teórica, estos suelen abordarse de forma aislada e incluso presentan contradicciones entre sí frente a un tema específico. Además, predominan las investigaciones de corte cuantitativo, con escasa inclusión de la tropa y poca información actualizada que permita comprender cómo funcionan el poder y la resistencia dentro de las instituciones militares, tradicionalmente concebidas como espacios de obediencia estricta.

Este estudio aporta a la ciencia política al mostrar cómo las personas con menor poder negocian o cuestionan la autoridad en entornos altamente jerarquizados, y amplía el análisis hacia instituciones que históricamente han sido poco examinadas desde una perspectiva crítica.

Justificación Práctica

En el plano práctico, la presente investigación se justifica por su capacidad para identificar y analizar los factores que favorecen la aparición y persistencia de prácticas de resistencia al interior de una unidad militar. Estas manifestaciones no se limitan únicamente a los soldados próximos a licenciarse, sino que se observan en diversas etapas del proceso formativo y responden, en parte, a las trayectorias personales y sociales antes de ingresar al cuartel. En este sentido, la investigación adquiere relevancia práctica al aportar elementos que pueden orientar el diseño de estrategias institucionales dirigidas a una gestión más comprensiva del conflicto, a la mejora del clima organizacional y al fortalecimiento de estilos de liderazgo que reconozcan la agencia de los subordinados dentro del marco militar.

Justificación Social

Esta investigación se justifica socialmente por su aporte a los debates contemporáneos sobre el servicio militar obligatorio en contextos marcados por la exclusión juvenil y la crisis de seguridad ciudadana. En un país donde amplios sectores juveniles enfrentan escasas oportunidades de inclusión, el servicio militar funciona como un dispositivo estatal de control, formación y disciplina, cuyos efectos sociales merecen ser analizados críticamente.

Dado que el Ejército es la rama con mayor presencia territorial y número de efectivos, comprender lo que ocurre en su interior resulta clave para evaluar el verdadero impacto del servicio militar, tanto en la vida de los jóvenes como en la dinámica institucional. La investigación aporta herramientas para reflexionar sobre su legitimidad, eficacia y consecuencias sociales, contribuyendo así al debate sobre la relación entre defensa, ciudadanía y democracia.

Justificación Investigativa

Finalmente, en el nivel investigativo, se justifica por su carácter innovador al abordar una temática escasamente explorada en el ámbito de la ciencia política peruana. A diferencia de los estudios tradicionales centrados en aspectos normativos, estratégicos u operativos del sector defensa, esta propuesta se orienta al análisis cualitativo de las microdinámicas del poder institucional, entendidas como aquellas interacciones cotidianas mediante las cuales los sujetos subordinados ejercen formas de agencia, adaptan o cuestionan las estructuras jerárquicas. En este sentido, la importancia del estudio reside en su contribución a una línea de investigación emergente que busca articular el análisis institucional con enfoques críticos del poder, aportando al desarrollo de una ciencia política que examine también las formas cotidianas, informales y no oficiales de resistencia en el aparato estatal.

1.4. Limitaciones de la investigación

La presente investigación enfrentó diversas limitaciones durante la recopilación de información.

Escasez bibliográfica específica

El término resistencia ha sido poco explorado en el ámbito militar peruano. Si bien la literatura existente resulta útil para contextualizar, no proporciona un marco teórico sólido ni estudios empíricos sistemáticos que puedan aplicarse directamente al caso analizado. Para cubrir este vacío, se realizó un análisis comparativo de fuentes indirectas (informes, tesis, etnografías, entre otras) que abordan los factores identificados en el presente estudio.

Dificultades de acceso a otros investigadores

Aunque se identificaron estudios con cierta afinidad temática (no son determinantes para la investigación), algunos de estos son de carácter reservado o restringido. En cuanto a los autores de dichos estudios, no se dispone de referencias de contacto confiables y, en los casos en que fue posible establecer comunicación, esta no se sostuvo o fue interrumpida tras conocerse el propósito de la consulta, lo que limitó la posibilidad de contrastar enfoques y hallazgos previos.

Acceso a información sensible

Dado que la investigación tuvo como caso de estudio a una unidad militar —el Batallón de Fuerzas Especiales N.º 39 del Ejército del Perú—, fue necesario considerar ciertos límites en el acceso a información sensible y posterior publicación, lo cual representó un desafío metodológico que condicionó, en cierta medida, el alcance del estudio, especialmente con los registros internos sobre casos de resistencia activa tanto de Oficiales, Suboficiales y Tropa.

A pesar de estas limitaciones, el estudio logró identificar factores relevantes a través de un enfoque cualitativo e interpretativo, lo que sienta las bases para futuras investigaciones empíricas más profundas en contextos similares.

1.5. Objetivo de la investigación

Objetivo general

Explorar los factores que generan los espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado (SAA), tomando como caso de estudio el BTN FFEE N° 39 del Ejército del Perú (2024)

Objetivos específicos

- a) Indagar en el proceso de llamamiento, identificando los mecanismos y estrategias utilizadas para convocar a los jóvenes al Servicio Militar Voluntario (SMV).
- b) Examinar la etapa de formación militar inicial o “perrada”, evaluando su efectividad en la transformación del civil en soldado.
- c) Describir la realidad del servicio, contrastando las expectativas con las actividades rutinarias predominantes dentro del cuartel.
- d) Analizar cómo las relaciones de poder en el liderazgo militar influyen en la disciplina, la motivación y la aparición de espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado (SAA).

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Atehortúa (2002), en su artículo académico titulado *“El cuartel: ¿escenario de dominación y disciplina?”*, publicado en “Folios”, Revista de la Facultad de Humanidades de la Universidad Pedagógica Nacional (Colombia). Contrasta la teoría con la observación directa y cuestiona la rigidez de la disciplina militar, al señalar que esta puede adaptarse a diversos contextos sociopolíticos, como fue el caso de Colombia. El autor sostiene que los soldados no se limitan a obedecer de forma pasiva, sino que también pueden resistir o negociar dentro de la estructura militar. En determinadas circunstancias, algunos grupos han llegado a desafiar abiertamente la autoridad, lo que evidencia que la disciplina no constituye un modelo inmutable, sino un proceso flexible y en constante transformación.

El artículo resulta un antecedente relevante para esta investigación, ya que plantea una visión crítica de la disciplina militar como un proceso flexible y contextual, más que como una estructura rígida. Su análisis permite comprender que los soldados no son sujetos pasivos, sino que pueden resistir, negociar o adaptarse dentro del orden castrense. Esta perspectiva es útil para analizar el Servicio Activo Acuartelado (SAA) en el Perú, ya que permite explorar las formas de agencia y resistencia que emergen en un entorno marcado por jerarquías, tensiones institucionales y desigualdades estructurales.

Salinas (2012), en su artículo académico titulado *“Mientras haya soldados tiene que haber disciplina: Subjetividad en el régimen disciplinario del Personal del Servicio Penitenciario Federal”*, del Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales (Argentina), analiza las similitudes entre el Ejército y el sistema penitenciario, resaltando como ambos operan bajo una lógica de control absoluto, en la cual la disciplina, la obediencia y el uso de la fuerza son pilares fundamentales. En el caso del Ejército, la disciplina se impone a través de castigos físicos y psicológicos que anulan la autonomía del soldado; mientras que, en el Servicio Penitenciario Federal Argentino, los agentes adoptan una estructura

militarizada que promueve la obediencia ciega y una estricta separación entre internos y personal. El ensayo concluye que, en ambos contextos, la disciplina extrema contribuye a reforzar modelos autoritarios dentro de la sociedad.

El artículo es relevante para esta investigación porque permite comprender cómo los regímenes disciplinarios extremos, como el del Ejército, impactan no solo en la conducta del soldado, sino también en su subjetividad y autonomía. Al comparar la lógica militar con la penitenciaria, el autor muestra cómo ambas instituciones operan bajo estructuras de control absoluto que priorizan la obediencia y refuerzan modelos autoritarios. Este enfoque resulta especialmente útil para analizar la instrucción militar y la realidad del servicio dentro del SAA en el Perú, evidenciando cómo ciertas prácticas disciplinarias pueden limitar la agencia individual y reproducir formas de dominación dentro del sistema castrense.

Frederic (2019), en su artículo etnográfico titulado *“Ni policías ni militares: Obediencia, resistencia y rebeldía de gendarmes en operaciones urbanas en Buenos Aires”*, publicado en “Desacatos”, revista del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (México), analiza las formas de resistencia expresadas por los gendarmes ante la reasignación de funciones policiales. A través de una aproximación etnográfica, observa como estos actores experimentan y reaccionan frente a su proceso de desmilitarización y adaptación a tareas vinculadas con la seguridad pública. Entre los principales indicadores de descontento identificados se encuentran el desgaste profesional (burnout), accidentes, suicidios, violencia intrafamiliar y ausencias reiteradas en el servicio.

El artículo es pertinente para esta investigación porque muestra cómo la reasignación de funciones en instituciones castrenses genera tensiones que se expresan en formas de resistencia silenciosa, como el desapego institucional, la violencia intrafamiliar o el ausentismo. A través de una mirada etnográfica, revela que la obediencia no es automática ni estable, y que el malestar institucional puede manifestarse más allá de la desobediencia abierta. Este enfoque es clave para entender cómo el clima organizacional y los cambios en

las funciones influyen en las acciones diarias de los subordinados y en la manera en que se relacionan con la autoridad.

Nacionales

Castañeda (2015), en su tesis doctoral titulada *“Modelo de evaluación del liderazgo de los oficiales de la Jefatura del Estado Mayor en el Ejército del Perú”*, desarrolló un estudio con enfoque mixto en la Jefatura del Estado Mayor General del Ejército del Perú. Se aplicó una técnica probabilística mediante muestreo aleatorio correlacional con población finita, conformada por 137 efectivos militares: 61 oficiales (entre capitanes, mayores, tenientes coroneles y coroneles) y 76 técnicos y suboficiales. Los instrumentos de recolección de datos incluyeron encuestas, entrevistas, observación directa y etnografía.

La investigación concluye que los oficiales de la Jefatura ejercen predominantemente un liderazgo autoritario, influenciado por estilos ejemplar y coercitivo, mientras que los estilos democrático, afiliativo y, especialmente, el formativo, tienen una presencia limitada. Esta percepción es compartida por Técnicos y Suboficiales, quienes también resaltan la marcada influencia del liderazgo coercitivo. Asimismo, se identificó que muchos Oficiales desconocen la visión institucional y los objetivos de sus respectivas dependencias, lo cual refuerza un ejercicio del liderazgo orientado más al ascenso personal que al desarrollo organizacional.

En suma, la tesis resulta significativa para el presente estudio, ya que permite visibilizar cómo ciertos estilos de liderazgo —particularmente el autoritario y coercitivo— no solo configuran relaciones verticales dentro de la estructura militar, sino que también limitan la posibilidad de construir entornos colaborativos, participativos y cohesionados. Al mostrar que el liderazgo se ejerce sin una clara orientación institucional y con escasa capacidad formativa, el estudio aporta elementos clave para entender cómo se gestan dinámicas de desafección, resistencia simbólica o apatía en los niveles subalternos. Este enfoque conecta directamente con los objetivos de la investigación, al evidenciar que las formas de liderazgo dentro del Ejército no son neutras ni meramente técnicas, sino que tienen efectos concretos

en la experiencia cotidiana del servicio militar y en la legitimidad percibida por quienes lo integran.

Gutiérrez (2019), en su tesis doctoral titulada *“El ingreso al Servicio Militar Voluntario en el Ejército del Perú y su repercusión en la seguridad, defensa y desarrollo en las zonas de frontera en el Perú”*, desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo en la 6ª Brigada de Selva, El Milagro – Amazonas. La muestra fue seleccionada aleatoriamente e incluyó dos poblaciones: por un lado, 100 jóvenes que en ese momento cumplían con el servicio militar, y por otro, 30 personas conformadas por personal militar en retiro, licenciados y desertores. El instrumento de recolección de datos fue una encuesta estructurada aplicada a ambas poblaciones.

Gutierrez sostiene que los jóvenes de la región Amazonas muestran escaso interés en incorporarse al Servicio Militar Voluntario (SMV), principalmente debido al incumplimiento de los beneficios establecidos por ley, tales como la capacitación técnica y las oportunidades de estudio. Asimismo, la baja asignación económica mensual resulta poco atractiva y no cubre sus necesidades básicas. Aunque algunos perciben el servicio como una vía para el progreso personal, la carencia de recursos y el limitado acceso a beneficios concretos propician la desertión y migración, lo que repercute negativamente en el desarrollo regional.

En definitiva, la tesis aporta una mirada crítica y empíricamente sustentada sobre las condiciones reales del Servicio Militar Voluntario en contextos periféricos, como la región Amazonas. Su relevancia para esta investigación radica en que revela cómo la precariedad estructural del servicio —expresada en el incumplimiento de beneficios, la escasa retribución económica y la falta de oportunidades formativas— debilita tanto la motivación de los jóvenes como la legitimidad de la institución militar. Este antecedente resulta clave para comprender cómo las promesas incumplidas del SMV no solo afectan la retención del personal, sino que también generan formas sutiles de resistencia, desafección o abandono, que inciden directamente en la cohesión interna y en la función social que se espera del Ejército en zonas estratégicas.

Gallegos (2020), como alumno del Centro de Altos Estudios Nacionales (Escuela de posgrado), elaboró su tesis titulada *“El déficit de personal de tropa en el Ejército y el Sistema de Defensa Nacional”*, llevando a cabo un estudio con enfoque cualitativo en la 1.^a Brigada de Infantería, el Cuartel General del Agrupamiento de Ingeniería TC Pedro Ruiz Gallo y en las instalaciones del Comando de Personal del Ejército (COPERE). Si bien estas unidades no representan a la totalidad de la institución, fueron seleccionadas por el conocimiento directo que el investigador posee de sus dinámicas internas, adquirido durante su desempeño como comandante de un batallón de ingeniería en la 1.^a Brigada de Infantería (2012) y como jefe del Estado Mayor Administrativo del Agrupamiento de Ingeniería TC PRG (2017–2018). Además, se realizaron entrevistas abiertas a oficiales del Estado Mayor pertenecientes a diversas Divisiones, Brigadas, Batallones y al COPERE.

El autor propone una reestructuración de la fuerza operativa, orientada a reducir el número de unidades y redistribuir los recursos disponibles para conformar brigadas plenamente operativas. Esta propuesta tiene como finalidad mejorar la eficiencia institucional y facilitar una asignación más efectiva de los recursos. Debido a que la escasez de personal impacta negativamente tanto en la calidad del entrenamiento como en la capacidad operativa de brigadas y batallones. A su vez, el ingreso progresivo de voluntarios dificulta una instrucción uniforme, lo que genera deficiencias en la preparación individual y colectiva.

En suma, la tesis resulta especialmente pertinente para este estudio, ya que permite evidenciar cómo el déficit de personal y la instrucción fragmentada afectan directamente la eficacia operativa del Ejército. Su análisis revela que la incorporación progresiva de voluntarios sin una formación completa limita la cohesión de las unidades y genera tensiones internas que pueden traducirse en desmotivación, informalidad en las prácticas y distanciamiento con los principios doctrinarios. Este hecho muestra que es importante analizar cómo las condiciones de trabajo y la organización institucional influyen en la manera en que las personas asumen conductas de adaptación o resistencia.

Almonte (2021), como alumno de la Escuela Superior de Guerra del Ejército (Escuela de posgrado) elaboró su tesis titulada *“Impacto del proceso de captación de tropa de servicio militar en la imagen institucional del Ejército del Perú”*, un estudio con enfoque cualitativo centrada en la 2ª Brigada de Infantería, Ayacucho. Mediante una entrevista semiestructurada con preguntas abiertas; la población entrevistada está constituida por los jefes de la sección personal (G-1) de la 2a Brigada de Infantería del 2019 y 2020, jefe de personal (S-1) de una unidad, comandante de unidad, jefe de la Oficina de Registro Militar (ORMD- 047 A), psicólogo del CSM de la 2a Brig Inf y personal de la PNP, quienes tienen injerencia en el tema investigado.

El autor sostiene que el proceso de captación está diseñado para ser ágil y facilitar el ingreso de voluntarios, pero carece de filtros rigurosos, como evaluaciones psicológicas exhaustivas, debido a limitaciones presupuestarias. Esta deficiencia impacta negativamente tanto en la calidad del personal como en la imagen institucional del Ejército, especialmente cuando se presentan faltas disciplinarias o conductas delictivas. Asimismo, identifica como principal debilidad la ausencia de evaluaciones psicológicas y de antecedentes penales, lo que permitiría evitar el ingreso de personas con perfiles conflictivos. Si bien la Oficina de Registro Militar (ORM) lidera este proceso, los Comandantes de Unidad asumen una parte significativa de la carga, lo que también repercute en la calidad del personal incorporado.

En conclusión, la tesis resulta significativa para el presente estudio, ya que permite comprender como un proceso de captación deficiente no solo compromete la calidad del personal militar, sino que también debilita la imagen institucional del Ejército. La falta de filtros adecuados, en especial las evaluaciones psicológicas y de antecedentes, expone a la institución a riesgos internos que pueden traducirse en indisciplina, conflictividad o resistencia velada. Este antecedente permite analizar cómo las fallas en el ingreso de voluntarios repercuten directamente en la formación, cohesión y legitimidad del sistema castrense, abriendo espacios para conductas disfuncionales o marginales dentro del marco militar.

Norena, Guevara y Gómez (2022), en su artículo académico titulado *“Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de oficiales del Ejército peruano”*, publicado en la Revista Científica General José María Córdova, especializada en estudios militares y estratégicos (Colombia), realizaron un estudio cuantitativo en la Escuela Superior de Guerra del Perú. La muestra estuvo conformada por 103 oficiales pertenecientes a dicha institución. Los datos, empleados para evaluar los modelos propuestos, fueron procesados mediante el software SmartPLS 3.3.3.

Los autores analizaron dos estilos de liderazgo. Por un lado, el liderazgo transformacional (caracterizado por motivar, inspirar y servir como ejemplo) mostró una influencia positiva en la promoción de la innovación entre los oficiales. Por otro, el liderazgo transaccional (basado en recompensas y sanciones) presentó una relación negativa con el comportamiento innovador. Los resultados evidencian empíricamente que el liderazgo transformacional resulta más eficaz que el transaccional para fomentar la innovación en contextos militares.

En síntesis, el estudio aporta un enfoque relevante para la presente investigación, al evidenciar cómo los estilos de liderazgo condicionan el comportamiento de los oficiales, particularmente en relación con la capacidad de innovación. Su énfasis en el liderazgo transformacional como motor de cambio positivo permite cuestionar las prácticas autoritarias tradicionales en el Ejército, que tienden a limitar la creatividad, la participación y el compromiso de los subordinados. Este antecedente respalda el análisis de la formación militar y el ejercicio del liderazgo militar como factores clave en la construcción de vínculos más horizontales, ambientes institucionales más abiertos y espacios donde la resistencia no sea una reacción a la rigidez, sino una oportunidad para la transformación interna.

Ramos (2022), en su ensayo etnográfico titulado *“¡Cállate, perro!”: Lenguaje y construcción de la identidad militar en los rituales de ‘La perrada’*, publicado en “Pacarina del Sur”, revista de pensamiento crítico latinoamericano (Perú), el investigador realizó el SMV desde julio del 2021 hasta julio de 2023, en el Cuartel Fuerte los Pockras, Batallón de

Ingeniería José Olaya N°2, San José de Quicapata - Ayacucho. A la par de estudiar la licenciatura en Antropología Social en la Universidad Nacional de Huamanga.

Señala que los reclutas deben abandonar su identidad civil para integrarse plenamente a la cultura castrense, garantizando así su aceptación dentro del grupo y evitando ser objeto de estigmatización. En este proceso, la socialización se estructura en torno al uso sistemático de insultos y groserías, los cuales son considerados como el método más eficaz de integración al entorno militar. No adoptar esta práctica es percibido como una falta grave, con consecuencias sociales inmediatas. Al finalizar este ciclo, los jóvenes no solo han asimilado estas prácticas, sino que también las replican, reproduciendo la violencia física, psicológica y simbólica, y convirtiéndose en nuevos agentes de socialización que perpetúan dicho sistema.

La etnografía no solo describe con crudeza el proceso de socialización castrense, estructurado en el uso sistemático de insultos y lenguaje violento, sino que también plantea una interrogante crucial: ¿qué sucede cuando un soldado no interioriza esta forma de interacción? ¿Se debilita la autoridad del mando si un superior opta por no recurrir a estos métodos? Este cuestionamiento es clave para analizar el tipo de liderazgo ejercido y su eficacia en contextos marcados por una fuerte carga simbólica y disciplinaria. La investigación permite reflexionar sobre los límites y posibilidades de ejercer una autoridad que no se base en la violencia verbal ni en la reproducción automática de prácticas humillantes. De este modo, el estudio aporta a la comprensión crítica de cómo se construye la jerarquía, el respeto y la obediencia dentro del entorno militar, así como de los márgenes que existen –o podrían existir– para resistir, transformar o humanizar dichas prácticas desde el liderazgo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría del control social y la coerción

La teoría del control social y la coerción permite analizar cómo ciertas instituciones, como el ejército, aplican mecanismos para regular y disciplinar la conducta de los individuos

con el fin de mantener el orden social. Estos mecanismos pueden ser tanto materiales como simbólicos y actúan reforzando las normas establecidas, asegurando la continuidad del sistema social. En este contexto, el ejército cumple un papel central al promover la obediencia, la disciplina y la subordinación a través de distintos métodos de control.

Desde la perspectiva de Émile Durkheim (2007), la sociedad se mantiene unida gracias a la existencia de una conciencia colectiva, es decir, un conjunto de valores, creencias y sentimientos compartidos por sus miembros. Esta conciencia común permite que las personas se integren a la vida social, sintiéndose parte de un todo (pp.115-116). En ese sentido, el ejército contribuye a fortalecer esa integración al transmitir valores como el patriotismo, la lealtad y el deber hacia la nación. Sin embargo, cuando estos valores no se comparten o no se ajustan a la experiencia personal de los soldados, especialmente aquellos de contextos sociales más vulnerables o por otro lado, que cuestionan la violencia como único método de control, pueden surgir tensiones que debilitan el sentido de pertenencia y abren la posibilidad de rechazar o cuestionar la autoridad militar.

Michel Foucault (2003), por su parte, analiza como el poder actúa sobre los cuerpos y las conductas por medio de la disciplina. Según su enfoque, las instituciones buscan formar sujetos obedientes a través de la vigilancia, la repetición de normas y la jerarquización (pp.150-157). En el ámbito militar, esta disciplina se refleja en entrenamientos físicos, reglas estrictas y órdenes que deben cumplirse sin discusión. El objetivo es formar lo que Foucault llama "cuerpos dóciles", preparados para actuar dentro de una estructura rígida. Sin embargo, Foucault también afirma que donde hay poder, hay resistencia. Esto significa que, incluso dentro del ejército, pueden aparecer acciones o actitudes que no siguen completamente las reglas, ya sea por desacuerdo, cansancio o frustración.

Louis Althusser (1974) complementa esta visión al señalar que el ejército no solo impone normas por medio de la fuerza, sino que también transmite ideas que moldean la forma en que las personas entienden su lugar en la sociedad. Es decir, el ejército también

actúa como un medio para enseñar valores y reforzar las creencias que justifican el orden social (pp.29-31). A través de la formación militar, se promueve la obediencia como virtud, el patriotismo como deber moral y la lealtad como muestra de honor. No obstante, esta influencia ideológica no siempre es efectiva. Las diferencias entre lo que se enseña y lo que realmente se vive durante el servicio pueden generar descontento, cuestionamientos o formas de resistencia silenciosa por parte de los soldados.

En conjunto, estas tres perspectivas ayudan a entender cómo el ejército busca mantener el control social por medio de la disciplina y la transmisión de valores. Al mismo tiempo, permiten identificar que este control no siempre es total ni efectivo. Factores como el origen social, la experiencia cotidiana dentro del cuartel y las expectativas personales pueden influir en que algunos soldados desarrollen formas de resistencia, ya sea expresadas abiertamente o mediante actitudes sutiles. Por lo tanto, analizar el servicio militar desde esta teoría permite comprender no solo los mecanismos de control, sino también los espacios en los que surgen cuestionamientos, tensiones o rechazos a ese mismo control.

2.2.2. Teoría del capital y reproducción social

La teoría del capital y la reproducción social, desarrollada principalmente por Pierre Bourdieu, ofrece una herramienta analítica clave para comprender cómo determinadas instituciones (entre ellas, el ejército) contribuyen a la perpetuación de las desigualdades estructurales en la sociedad. En el caso del servicio militar, esta perspectiva adquiere especial relevancia al examinar el perfil socioeconómico de los jóvenes que atienden el llamado a enlistarse.

La mayoría de personas que ingresan al servicio militar provienen de sectores marginados, lo que indica que esta práctica puede contribuir a mantener o aumentar las desigualdades sociales existentes. Es decir, que mientras los jóvenes con mayores recursos y acceso a la educación superior suelen evadir el servicio, aquellos en situación de vulnerabilidad se ven motivados a enlistarse ante la falta de alternativas viables. Para estos

últimos, el servicio militar representa no solo una fuente de empleo, sino también un acceso a beneficios sociales, oportunidades educativas y, en algunos casos, una posible vía hacia la movilidad social.

No obstante, como advierte Bourdieu, dicha movilidad suele ser más una ilusión que una realidad. Las élites, al resguardar los recursos y privilegios a los que tienen acceso, refuerzan un sistema de exclusión que impide una transformación real de las condiciones sociales. De este modo, el servicio militar termina reproduciendo las mismas estructuras que favorecen a ciertos grupos en detrimento de otros (pp.160–163).

En este sentido, como también explica Pitirim Sorokin (1961), las instituciones sociales —incluidas la familia, la escuela y el trabajo— actúan como mecanismos de prueba, selección y distribución dentro del sistema de estratificación. Aunque estas instancias pueden parecer neutras o meritocráticas, en la práctica tienden a reproducir las desigualdades preexistentes. La escuela, por ejemplo, clasifica a los individuos mediante calificaciones y títulos, pero su acceso y desempeño están profundamente condicionados por el origen social. Lo mismo ocurre con el trabajo, donde la promoción no siempre responde al mérito, sino a factores como la influencia o el contexto de origen (pp.183-196).

Aplicado al servicio militar, esto refuerza la idea de que los jóvenes de sectores desfavorecidos, aun cuando ingresan con la expectativa de mejorar su situación, suelen terminar ubicados nuevamente en el mismo orden social que iniciaron. Así, lo que en apariencia es una oportunidad de integración, en realidad opera como una herramienta de reproducción simbólica y estructural de la desigualdad.

2.2.3. Teoría de la persuasión y poder informal

La idea de poder informal y persuasión nos ayuda a entender que las personas no siempre obedecen por fuerza o miedo. Muchas veces, aceptan ciertas normas o comportamientos porque creen que deben hacerlo, o porque lo han aprendido como algo natural. Michel Foucault (2003) explica que el poder no funciona solo desde arriba, como una

orden directa, sino que se mueve entre las personas, de forma más sutil y cotidiana. Así, el poder no solo prohíbe o castiga, sino que también forma a los individuos, enseñándoles cómo comportarse, cómo hablar, cómo moverse, incluso cómo pensar (p.200).

Un ejemplo de esto es el reclutamiento militar. Muchos jóvenes no se enlistan por una obligación directa, sino debido a presiones sociales, familiares o culturales más sutiles. Buscan pertenecer, evitar generar decepción o simplemente seguir el camino que observan en su entorno. Estas influencias no se imponen por la fuerza, pero aun así resultan efectivas. De este modo, la decisión de unirse al Ejército puede entenderse como un acto influido por formas de persuasión informal.

Por otro lado, Erving Goffman (1997) plantea que en la vida social todos representamos ciertos papeles, como si estuviéramos actuando frente a los demás (pp. 30-31). Así, un soldado puede mostrarse disciplinado y fuerte no necesariamente porque lo sienta genuinamente, sino porque ese es el rol que se espera de él. Sin embargo, con el tiempo, esa actuación repetida se vuelve costumbre, y la costumbre se convierte en parte de su identidad. En este proceso, el sujeto termina por incorporar y naturalizar el papel que inicialmente desempeñaba solo hacia el exterior, presentando la vida militar no solo como una obligación, sino como una vía legítima para la realización personal y el prestigio social.

Pierre Bourdieu (1998) ayuda a completar esta idea al decir que muchas de las cosas que hacemos —como caminar, hablar o reaccionar— no las pensamos demasiado, simplemente las hacemos, porque forman parte de lo que él llama *habitus*: una especie de “molde social” que vamos incorporando desde pequeños (pp. 169-170). En el caso del ejército, ese *habitus* militar se va formando poco a poco, hasta que los soldados aprenden a sentirse cómodos en un ambiente disciplinado y jerárquico, como si fuera natural.

En conjunto, estos tres enfoques nos muestran que el poder no siempre se impone con violencia. Muchas veces convence, seduce o se vuelve costumbre, y eso es lo que lo hace más efectivo. En el ámbito militar, este tipo de poder funciona de manera muy eficaz, porque

logra que las personas obedezcan sin necesidad de obligarlas directamente, incluso creyendo que fue su decisión desde el principio.

2.2.4. Teoría crítica y exclusión social

La teoría crítica tiene como propósito fundamental cuestionar las estructuras de poder y dominación que sostienen formas de injusticia social, como la exclusión y la desigualdad. Desde esta perspectiva, la exclusión social no se reduce únicamente a la pobreza material, sino que se comprende como un proceso estructural, sistemático y multidimensional, vinculado a relaciones históricas de subordinación, invisibilización y despojo.

Zygmunt Bauman (2007) sostiene que las sociedades contemporáneas producen una creciente “población excedente”: seres humanos considerados residuos sociales por no encajar en los engranajes del sistema económico global. Esta marginación no es fruto de decisiones conscientes, sino un efecto colateral del llamado progreso: quienes quedan fuera del sistema productivo son percibidos como inútiles o peligrosos, condenados al rechazo, la precariedad y la estigmatización. Ante sus intentos de integrarse o resistir, la sociedad responde con mayor desconfianza, reforzando una profecía autocumplida de exclusión y criminalización (pp. 57–59). En este escenario, el servicio militar aparece como una opción “atractiva” para muchos jóvenes excluidos: una aparente decisión voluntaria, que en realidad responde a un entorno estructural que no ofrece alternativas reales de inclusión.

A este diagnóstico se suma Loïc Wacquant (2009), quien plantea que, en contextos neoliberales, el Estado tiende a reducir su presencia en políticas sociales mientras refuerza su brazo punitivo. La exclusión no solo se deja intacta, sino que se gestiona a través de instituciones como la policía, la prisión —y, podría agregarse, el ejército— que se convierten en herramientas de administración de la marginalidad (pp. 85-93). Desde esta perspectiva, el servicio militar no es una solución a la exclusión, sino parte de su gestión simbólica y operativa.

En conjunto, estas perspectivas permiten entender que el servicio militar, lejos de funcionar como una verdadera vía de inclusión, puede actuar como un mecanismo institucional que canaliza la frustración de los sectores excluidos sin abordar las causas estructurales de su vulnerabilidad. Bajo la apariencia de una oportunidad, muchas veces se oculta un proceso más profundo de adaptación forzada al orden social dominante.

2.2.5. Burocracia y resistencia

Las instituciones altamente burocratizadas, como el ejército, se estructuran en torno a principios como la obediencia, la disciplina y la jerarquía, que garantizan su funcionamiento interno. Sin embargo, esta rigidez normativa, aunque pensada para ofrecer orden y eficiencia, puede generar tensiones internas que den lugar a diversas formas de resistencia, tanto explícitas como veladas.

Max Weber (2002) sostiene que, a medida que la burocracia se expande y se especializa, tiende a acumular un poder difícil de controlar, sobre todo en el ámbito estatal, donde los contrapesos institucionales suelen ser débiles o inexistentes. Aunque la burocracia surge como un modelo racional para administrar las tareas de manera eficiente, en muchos casos termina deshumanizando las relaciones sociales al imponer reglas impersonales, jerarquías rígidas y procedimientos estandarizados. Esta lógica técnica, según Weber, puede conducir a una “dictadura administrativa”, en la que las decisiones se toman con base en criterios de eficiencia y no de deliberación democrática (pp. 1073–1076). En contextos como el militar, esta dinámica puede traducirse en prácticas repetitivas, pérdida de iniciativa, cumplimiento mecánico y un clima organizacional que favorece la obediencia superficial sobre la convicción.

En esta misma línea, Robert Merton (2002) identifica una serie de efectos disfuncionales de la burocracia que pueden limitar seriamente la capacidad de acción de los individuos. Uno de ellos es la “incapacidad adquirida”, donde las habilidades que fueron útiles en un contexto determinado se convierten en obstáculos cuando las condiciones cambian. También identifica la “psicosis profesional”, en la que la repetición de rutinas genera una

forma de pensamiento rígido, y la “deformación profesional”, que lleva a interpretar la realidad exclusivamente desde una lógica técnica o institucional, perdiendo la perspectiva global (pp. 277–280). Estas distorsiones fomentan el ritualismo burocrático, donde las normas se cumplen por sí mismas, sin considerar su sentido o finalidad. En lugar de promover eficacia, esta actitud puede provocar desmotivación, apatía y formas simbólicas de resistencia, como el mínimo esfuerzo, la simulación de conformidad o la infracción silenciosa de reglas.

Así, tanto Weber como Merton advierten que el exceso de formalismo puede dar lugar a reacciones que, aunque no se presenten como oposición abierta, expresan malestar, distanciamiento o desapego frente a una estructura percibida como excesivamente controladora. En instituciones como el Ejército, este tipo de resistencia (a menudo silenciosa o poco visible) refleja la tensión entre la lógica organizacional de control y la capacidad de acción individual de quienes forman parte de ella.

2.2.6. Teoría de las élites

La teoría de las élites parte de una idea central: aunque las sociedades se definan como democráticas, el poder real siempre tiende a concentrarse en manos de unos pocos. Esta concentración no es accidental ni exclusiva de ciertos regímenes políticos; es una constante que atraviesa toda organización compleja, como también ocurre en instituciones como el ejército.

Gaetano Mosca (1984) afirmaba que en toda sociedad existe una división inevitable entre una minoría que gobierna y una mayoría que obedece. Esta élite domina no por su número, sino porque está mejor organizada, tiene acceso a más recursos y sabe como mantener su autoridad. Incluso cuando una élite cae, otra la reemplaza (p.107). En el caso del servicio militar, esta lógica es visible en la forma en que se estructura la jerarquía castrense, donde unos pocos ocupan los mandos y deciden, mientras la mayoría ejecuta órdenes. Además, los altos rangos suelen concentrar prestigio, poder simbólico y beneficios que refuerzan su posición, reproduciendo un esquema donde el ascenso es posible solo para algunos.

Robert Michels (2001), por su parte, explicó que toda organización —incluso las que buscan ser igualitarias— termina generando su propia élite dirigente. Es lo que él llamó la ley de hierro de la oligarquía (pp. 27-43). En el contexto militar, esta idea se refleja en como los cuadros superiores se mantienen a través del tiempo, acumulando experiencia, contactos e influencia, mientras que la tropa tiene un papel más pasivo y pocas oportunidades reales de participación o decisión. Aunque el discurso militar pueda hablar de mérito y disciplina como vías de ascenso, en la práctica el poder se concentra y se protege a sí mismo, dificultando que las jerarquías se transformen desde abajo.

Incluso en proyectos políticos que intentaron romper con las estructuras elitistas, como el comunismo, el problema de las nuevas élites persiste. Nikolái Bujarin, teórico marxista, reconocía que luego de una revolución, si no se transforman también las lógicas del poder, aparecen nuevas oligarquías que terminan reproduciendo los mismos mecanismos de exclusión (Michels, 2001, p. 26). Esta advertencia también puede aplicarse al servicio militar, especialmente cuando se presenta como una vía de movilidad social para jóvenes vulnerables. Si bien algunos logran ascender, el acceso a los niveles de mando sigue siendo limitado y fuertemente regulado, lo que impide una transformación real de la estructura jerárquica.

En resumen, el servicio militar, más que desafiar el poder de las élites, tiende a reproducirlo. Si bien ofrece cierta organización y oportunidades para algunos sectores excluidos, mantiene una lógica vertical, donde el mando, la toma de decisiones y el prestigio se concentran en una cúpula relativamente cerrada. Esto refuerza la tesis de que, incluso en instituciones que se presentan como neutrales o igualitarias, el poder continúa funcionando bajo las reglas de las élites.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Resistencia

Diversos autores han abordado el concepto de resistencia desde distintas disciplinas, lo que permite una comprensión amplia y compleja del término. No obstante, antes de revisar sus dimensiones teóricas, es necesario detenerse en su significado más general.

En el ámbito militar, el Diccionario del Ejército del Perú – Términos Militares (2017) no ofrece una definición explícita de “resistencia”. Sin embargo, incluye conceptos relacionados que permiten aproximarse a su sentido dentro de la lógica castrense. Uno de los términos más cercanos es “insubordinación”, definido como un “grave delito previsto y penado por el Código de Justicia Militar, caracterizado por actos contrarios a la disciplina, violación de órdenes, resistencia al cumplimiento de ellas o desobediencia expresa al superior” (p. 297). Esta descripción asocia la resistencia con una falta grave, marcada por la desobediencia directa y contraria al principio de disciplina militar.

En contraste, la Escuela Superior Conjunta de las Fuerzas Armadas del Perú (2025) introduce una noción más matizada al referirse a la “resistencia pasiva” como la “actitud que toma cualquier militar para no cumplir una orden directa sin recurrir a actitudes violentas” (p. R-6). Esta definición abre la posibilidad de comprender la resistencia no como un acto violento o disruptivo, sino como una forma sutil de oposición dentro de los límites del sistema jerárquico.

Desde la teoría política y sociológica, entendida en sentido estricto, la resistencia abarca todos los movimientos y formas de oposición, tanto activa como pasiva. Desde el punto de vista del lenguaje, el término remite más a una reacción que a una acción planificada: es una defensa más que una ofensiva, y una oposición más que una revolución abierta. La resistencia suele surgir como un fenómeno espontáneo, producto de un acto voluntario o de un proceso de toma de conciencia por parte de individuos o pequeños grupos que deciden rebelarse y no aceptar una situación de dominación u ocupación (Bobbio et al, 2015, pp. 1399-1441).

Esta resistencia puede tomar múltiples formas. Según Scott (2004), se manifiesta muchas veces como una forma de desacato simbólico o encubierto: silenciosa pero persistente, y difícil de detectar. Sharp (1988) identifica las estrategias de resistencia no violenta, que consisten en acciones colectivas o individuales que desafían normas impuestas sin recurrir al enfrentamiento directo. Por su parte, Gramsci (1999) introduce la idea de resistencia ideológica: un rechazo no necesariamente visible pero profundo a la ideología dominante. En el ámbito militar, esto puede traducirse en soldados que, aunque cumplan órdenes, adoptan una postura interna basada en criterios éticos que entran en tensión con la lógica institucional, generando formas de obediencia condicionada o inconformidad silenciosa.

En algunos contextos, la resistencia puede alcanzar un nivel más estructurado e incluso armado. Fanon (1983) señala que, cuando las condiciones de subordinación se vuelven insostenibles, los sectores oprimidos pueden organizar formas de insubordinación activa que, más que destruir el orden existente, buscan transformarlo hacia algo más justo. En la misma línea, Holloway (2002) plantea que la resistencia también puede constituirse como una práctica que no necesariamente destruye, sino que inventa nuevas formas de vida social, desafiando desde dentro las estructuras establecidas.

Es importante distinguir la desobediencia y la indisciplina de la resistencia, especialmente porque en el ámbito castrense estas categorías tienen consecuencias jurídicas claras y delimitadas. Según la normativa militar, la desobediencia es el “delito en que incurre el personal militar al no dar cumplimiento a la orden de un superior o a lo prescrito en la ley, los reglamentos o las disposiciones vigentes” (p.176). Se trata, por tanto, de una infracción grave y directa contra la autoridad.

La indisciplina, por su parte, abarca conductas que van en contra del orden y la disciplina militar, incluyendo actos de murmuración, desacato menor, descuido de obligaciones o cualquier comportamiento que altere la cohesión, aun cuando no implique

necesariamente la desobediencia explícita de una orden concreta (p.288). Es una categoría amplia que reúne diversas faltas que afectan la vida interna de la institución.

Desde esta perspectiva normativa, casi cualquier forma de oposición queda clasificada como desobediencia o indisciplina. No existe un reconocimiento formal de la resistencia como categoría legítima. Sin embargo, desde un punto de vista sociológico, es posible identificar la presencia de formas encubiertas, simbólicas o adaptativas de resistencia que, aunque no se manifiesten de manera abierta, buscan cuestionar, atenuar o reinterpretar el ejercicio del poder. Estas prácticas, si son detectadas, suelen recaer igualmente en las categorías de falta o delito que establece la normativa.

En conclusión, mientras que jurídicamente la resistencia no tiene cabida dentro del sistema militar, en la práctica puede emerger de manera silenciosa o indirecta. Por ello, desobediencia, indisciplina y resistencia no deben entenderse como categorías completamente aisladas, sino como conductas que pueden entrelazarse según las dinámicas de autoridad, el contexto y las tensiones propias de la vida militar.

Definición operacional

En el contexto de esta investigación, se entenderá la “*resistencia*” como una forma de oposición, que puede ser activa o pasiva, frente a normas, prácticas o autoridades percibidas como injustas o abusivas. No implica necesariamente el incumplimiento directo de órdenes; por el contrario, puede manifestarse mediante acciones sutiles, silenciosas o gestos simbólicos.

2.3.2. Servicio Activo Acuartelado (SAA)

El Servicio Activo Acuartelado constituye una de las modalidades del Servicio Militar Voluntario, regulado por la Ley N° 29248 (Ley del Servicio Militar) promulgada en 2008 y sus posteriores modificaciones. Esta norma establece que todo ciudadano peruano entre 18 y 25 años puede incorporarse de forma voluntaria a las unidades de las Fuerzas Armadas (FF.

AA.), en ejercicio de su derecho y deber constitucional de participar en la Defensa Nacional. Asimismo, prohíbe expresamente el reclutamiento forzoso como mecanismo de captación.

El propósito principal de esta modalidad es capacitar y entrenar a los ciudadanos en el ámbito militar, con miras a fortalecer la defensa de la soberanía e integridad territorial del país. Durante su cumplimiento, el personal debe acatar las órdenes de sus superiores y respetar las directrices que sustentan la disciplina institucional. Además, está obligado a cumplir con lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, la citada Ley y su reglamento, el Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas y el Código de Justicia Militar Policial.

La incorporación se efectúa mediante llamamientos, que constituyen convocatorias oficiales para integrarse voluntariamente al Servicio Activo. Estos pueden ser ordinarios o complementarios, emitidos por resolución ministerial y realizados dos veces al año —en enero y julio— con el fin de cubrir las vacantes generadas por el licenciamiento del personal. La duración máxima del servicio es de veinticuatro meses. Por otro lado, los llamamientos extraordinarios se aplican únicamente en situaciones excepcionales, como conflictos armados o emergencias nacionales, y se oficializan mediante decreto supremo.

Los ciudadanos que cumplen con el Servicio Militar Acuartelado acceden a una serie de derechos y beneficios, tanto materiales como educativos y sociales. Entre estos se incluyen alimentación diaria, vestimenta adecuada al clima y región, atención médica, seguro de vida y una asignación económica mensual. Asimismo, cuentan con descuentos del 50 % en el ingreso a museos, eventos culturales y deportivos, así como bonificaciones para postular a las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional. También pueden acceder a becas en universidades públicas, créditos especiales del Banco de la Nación, atención médica en instituciones estatales y programas de apoyo social.

Definición operacional

En el marco de esta investigación, se entenderá el “*Servicio Activo Acuartelado*” como una modalidad del Servicio Militar Voluntario, regulada por la Ley N° 29248, que faculta a los

ciudadanos peruanos entre 18 y 25 años a incorporarse voluntariamente a las Fuerzas Armadas, en cumplimiento de su deber constitucional de contribuir de forma permantentemente a la Defensa Nacional, por un periodo máximo de veinticuatro meses. Esta modalidad prohíbe expresamente el reclutamiento forzoso y tiene como finalidad principal entrenar y capacitar a los ciudadanos para la defensa de la soberanía e integridad del país.

2.3.3. Deontología militar

La deontología es el estudio de lo que es correcto y moralmente conveniente hacer, especialmente en el ámbito de la ética, es decir, en aquellas acciones que no están reguladas por la ley pero que requieren un juicio ético. Según Bentham (1836), el término proviene del griego *to deon* (lo debido o conveniente) y *logía* (conocimiento), por lo que su significado literal es “conocimiento de lo que debe hacerse”. Como arte, la deontología se refiere a actuar con rectitud; como ciencia, implica discernir lo correcto en cada situación. Aplicada al individuo, esta reflexión ética se traduce en preguntarse qué considera uno mismo como moralmente aprobable y bajo qué condiciones una acción merece dicha aprobación (p. 19).

En el ámbito castrense, el Ejército del Perú cuenta con una guía deontológica que establece un conjunto de principios orientados a fortalecer la conducta y el compromiso del personal militar. Esta guía promueve valores como la austeridad, la dignidad y la lealtad a la patria, y resalta la importancia del sacrificio personal, la vocación de servicio y el sentido de unidad institucional como pilares para el cumplimiento de su misión constitucional.

De acuerdo con el marco normativo nacional, el Ejército del Perú tiene como función fundamental controlar, vigilar y defender el territorio nacional conforme a la ley y a los tratados ratificados por el Estado, con el objetivo de preservar la independencia, la soberanía y la integridad territorial de la República. Asimismo, participa en el desarrollo económico y social del país, en acciones cívicas y de apoyo social, así como en labores de Defensa Civil, en coordinación con las entidades públicas competentes (Decreto Legislativo N° 1137, 2012).

En síntesis, la guía deontológica del Ejército del Perú plantea que la máxima prioridad de sus miembros debe ser el servicio al país a través del cumplimiento institucional. Esta perspectiva busca formar un perfil ideal del soldado peruano, no solo como ejecutor disciplinado de órdenes, sino como un individuo íntegro, eficiente, proactivo y profundamente comprometido con su deber y su nación (Ejército del Perú, 2013).

Definición operacional

En el contexto de esta investigación, se entenderá por “*deontología militar*” el conjunto de normas y principios internos que orientan la conducta ética del personal del Ejército, con el propósito de prevenir el abuso de autoridad, evitar faltas al deber y promover un ideal de servicio sustentado en el respeto, la responsabilidad y la obediencia consciente. Este marco normativo busca garantizar un comportamiento honorable en los miembros de la institución, alineado con los objetivos institucionales y los valores fundamentales de la función militar.

2.3.4 Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas

El Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas está regulado por la Ley N.º 29131, cuyo propósito es prevenir que el personal militar incurra en faltas disciplinarias. Esta normativa se aplica a los integrantes del Ejército, la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea del Perú, tanto en situación de actividad como de disponibilidad, así como a quienes se encuentran cumpliendo el servicio militar.

La condición de militar se adquiere a través de los centros de formación, los procesos de asimilación o el cumplimiento del servicio militar. Una vez obtenida, implica la aceptación de un estilo de vida específico y las restricciones inherentes a la carrera castrense.

En este marco, toda acción u omisión —sea intencional o producto de negligencia, descuido o imprudencia— que altere el régimen disciplinario será sancionada conforme a la gravedad de la falta, según lo establecido en la referida ley (Congreso de la República, 2007).

Definición operacional

En el contexto de esta investigación, se entenderá por “*Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas*” al conjunto de disposiciones normativas orientadas a prevenir infracciones por parte del personal militar en situación de actividad, disponibilidad o en cumplimiento del servicio militar. Toda conducta inapropiada —ya sea por acción u omisión, voluntaria o involuntaria— será sancionada conforme a su gravedad, de acuerdo con lo establecido por la ley.

2.3.5. Manual de Derechos Humanos de las Fuerzas Armadas

Este concepto tiene diversas dimensiones e impactos, que van desde su aplicación en contextos de combate hasta su adaptación y puesta en práctica en la vida cotidiana dentro de los cuarteles. Es en este último entorno donde se centra el análisis de la presente investigación, ya que representa un espacio clave para la formación, práctica y consolidación de los valores y principios inherentes al ámbito militar.

Desde la aprobación de la Resolución Ministerial N.º 318 DE/CCFFAA-DDHH en 2001, que establece el Manual de Derechos Humanos para las Fuerzas Armadas, se ha buscado erradicar conductas fundamentadas en la violencia y el hostigamiento, las cuales vulneran los derechos humanos en el ámbito militar (Ministerio de Defensa, 2010). Si bien estas prácticas pueden parecer eficaces al generar una obediencia inmediata, perpetúan un entorno de agresión sistemática y refuerzan un ciclo continuo de violencia dentro de las instituciones castrenses.

¿Recuerdas, promo, esa tarde en la base de Huanta? Los antiguos nos empezaron a preguntar: “¿Quiénes son de Chimbote?”. Respondimos: “¡Yo, yo!”. “¿Quiénes son de Barranca?, ¿Quiénes son de Huaraz?”. “¡Yo, yo!”, decíamos, pensando que nos saludarían nuestros paisanos. Pero no, esos antiguos nos ordenaron: “¡Perros de mierda!, ¡para chinches, un, dos!, ¡para ranas, un, dos! ¡Lacras, pus, bacterias! Tus paisanos me han sacado la mierda, ahora van a pagar ustedes”. Nos reventó la cara

y nos golpeó la cabeza con gamelas. Pasamos rancho lagrimeando. (Boesten & Gavilá, 2023, p.40).

Podría asumirse que, tras la aprobación de este manual, esas prácticas han quedado en el pasado; sin embargo, según Rivera (2020), no es así:

Durante el período de 1998 a 2006 la Defensoría del Pueblo documentó 246 denuncias presentadas por los soldados, de las cuales 56 corresponden a muertes ocurridas en el interior de unidades militares y 190 a presuntas torturas y tratos crueles o degradantes (...)

En los siguientes años, entre 2009 y 2013, se ha producido una considerable disminución de nuevos casos de afectaciones contra personal militar, pero estas prácticas persisten (...)

En la actualidad, la implementación de las políticas de Derechos Humanos en las Fuerzas Armadas, especialmente en el Ejército, ha ganado relevancia como una forma de asegurar el respeto de los Derechos Fundamentales de los soldados y prevenir abusos de autoridad. Sin embargo, a medida que estas políticas se han implementado, han surgido preocupaciones sobre su impacto en la obediencia de los jóvenes soldados, especialmente en el contexto del Servicio Activo Acuartelado.

Definición operacional

En el contexto de la investigación, se considerará el “*Manual de Derechos Humanos de las Fuerzas Armadas*” como el documento oficial que orienta y regula la conducta del personal militar para que actúe conforme a los principios y normas de los derechos humanos, especialmente durante operaciones, entrenamientos o intervenciones internas, previniendo abusos o excesos en el uso de la fuerza.

III. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Matriz de categorización

Tabla 1 Matriz de categorización cualitativa.

Nivel de análisis	Objetivo específico	Categorías	Subcategorías a priori	Subcategorías emergentes	Indicadores cualitativos
Analítica	Indagar en el proceso de llamamiento	Proceso de llamamiento al SMV	- Estrategias de convocatoria - Información brindada al voluntario	Motivaciones para el ingreso	Discursos institucionales, expectativas iniciales, razones económicas/sociales
	Analizar la formación militar inicial o “perrada”	Formación militar inicial	-Prácticas disciplinarias - Ritualización del ingreso	Violencia simbólica y física	Experiencias narradas, percepción de la “perrada”, adaptación o rechazo al proceso
	Describir la realidad del servicio militar	Experiencia cotidiana en el cuartel	-Actividades rutinarias - Condiciones de vida	Materialización de los beneficios	Diferencias entre expectativa y realidad, monotonía, trabajos asignados, percepciones de utilidad
	Analizar las relaciones de poder y liderazgo	Relaciones de poder y autoridad militar	-Jerarquía y mando - Estilos de liderazgo	Sanciones y control	Prácticas de obediencia, abuso de autoridad, legitimidad del mando, impacto en la motivación
Integradora	Objetivo general	Espacios de resistencia	-Resistencia abierta -Resistencia encubierta -Resistencia simbólica	Resistencia Intra-jerárquica	Desobediencias sutiles, silencios, solidaridad, burlas, estrategias de evasión

Fuente: Elaboración Propia.

3.2. Tipos de investigación

Según el propósito de la investigación: Básico

El propósito de tipo básico implica que la investigación se orienta a enriquecer el conocimiento teórico sobre un fenómeno específico, sin que necesariamente se plantee una aplicación práctica inmediata (Hernández et al, 2014). En este caso, se busca analizar los factores que generan espacios de resistencia dentro del SAA.

Según la fuente de datos: De campo

En esta investigación se optó por la modalidad de campo o fuentes primarias. En la cual se recolecta información directamente del entorno o de las personas involucradas (Hernández et al, 2014). Para este caso específico, las entrevistas se realizaron fuera del

ambiente laboral, respetando las condiciones de acceso y confidencialidad acordadas con los participantes.

Según el enfoque: Cualitativo

El enfoque cualitativo se centra en captar y comprender las percepciones, significados, discursos y experiencias de los participantes, más que un cuantificador de datos (Hernández et al, 2014). Este enfoque es adecuado para analizar fenómenos sociales complejos como el poder, la resistencia y la disciplina en contextos altamente estructurados como el militar.

Según el alcance: Exploratorio

El alcance exploratorio es pertinente cuando se investiga un fenómeno del cual se tiene escaso conocimiento o que no ha sido suficientemente abordado; su propósito es detectar variables, patrones y dinámicas que puedan servir como base para futuras investigaciones más profundas (Hernández et al, 2014).

Según el paradigma: Interpretativo

Dicho paradigma considera que la realidad social es una construcción subjetiva, por lo que debe ser comprendida desde los significados que los propios actores atribuyen a sus vivencias (Hernández et al, 2014). En este sentido, la investigación busca interpretar de manera profunda las experiencias de los sujetos dentro del fenómeno de estudio.

3.3. Estrategia de triangulación

La triangulación de datos es una técnica de análisis que se utiliza en investigaciones cualitativas. Su objetivo principal es recoger y analizar datos desde distintos ángulos para poder compararlos y verificar su coherencia. Esto aumenta la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos. (Bisquerra, 2009, p.279). En el presente estudio se recurre a dos tipos de triangulación:

Triangulación teórica

La triangulación teórica implica el uso de diversos marcos conceptuales para analizar e interpretar un mismo fenómeno. En lugar de restringirse a una sola teoría explicativa, el investigador considera modelos alternativos o incluso contrapuestos que permitan enriquecer la interpretación de los datos (Stewart, 2025).

Triangulación de datos

La triangulación de fuentes se refiere al proceso de recopilación y comparación de datos obtenidos de diferentes informantes, contextos, momentos o documentos acerca de un mismo fenómeno, con el fin de identificar convergencias, divergencias y complementariedades que permitan una interpretación más rigurosa y comprehensiva de la realidad estudiada (Stewart, 2025).

3.4. Población y muestra de estudio

Población

En esta unidad interactúan 230 integrantes, quienes se distinguen entre sí por el grado jerárquico alcanzado y, en el caso de los pares, por la antigüedad en el servicio. De este total, el 5% corresponde a Oficiales (O), el 13% a Técnicos (TCO) y Suboficiales (SO), el 7% a miembros de la Tropa Renganchada (REE), y el 75% forma parte del Servicio Activo Acuartelado (SAA). Para efectos prácticos de esta investigación, la población se ha clasificado en dos grupos:

Los profesionales: Este grupo está compuesto por quienes han recibido formación en instituciones militares, ya sea en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” (EMCH), encargada de la preparación de Oficiales, o en la Escuela Técnica del Ejército “Sargento 2° Fernando Lores Tenazoa” (ETE), que capacita a Técnicos y Suboficiales. Además, dado que desempeñan sus funciones en una unidad de fuerzas especiales, muchos de sus integrantes han pasado por escuelas de especialización, siendo la más reconocida la “Escuela de Comandos del Ejército”. Su experiencia en el campo es amplia, y su principal

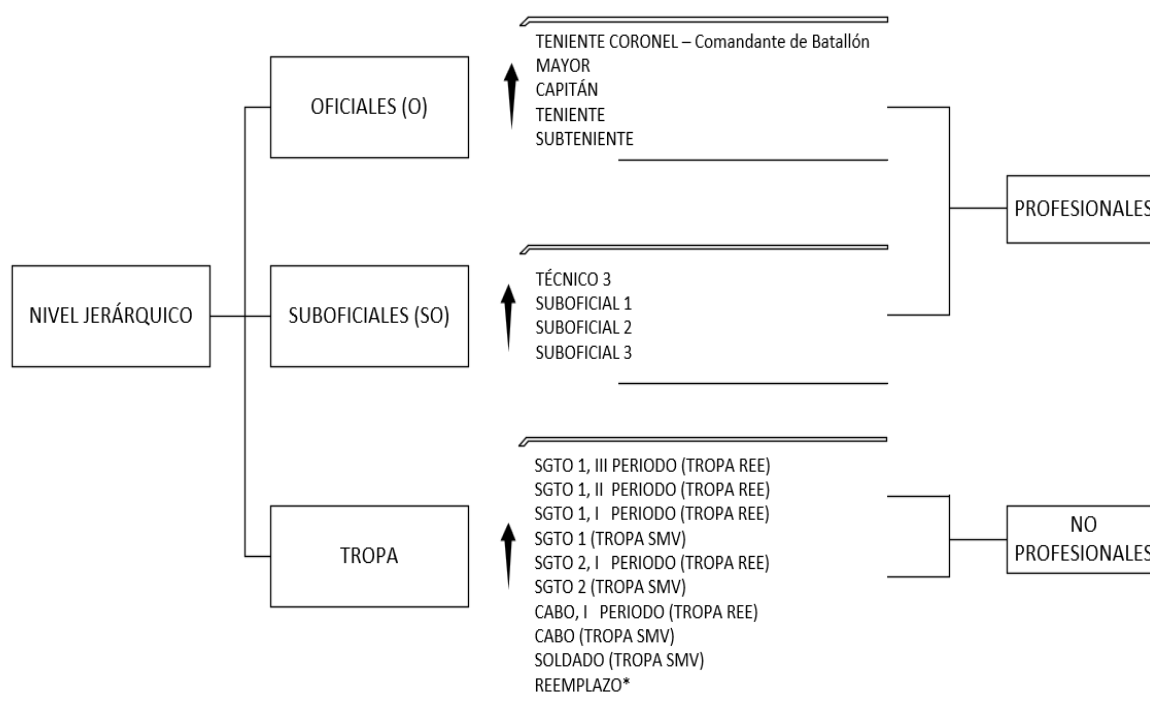
área de operaciones es el Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM). Han elegido esta profesión como un estilo de vida, asumiendo las responsabilidades y sacrificios que conlleva.

Los no profesionales: En esta categoría se incluye a la tropa con algunas precisiones.

En primer lugar, la tropa reenganchada (REE) está conformada por quienes han finalizado su Servicio Militar Voluntario (Licenciados) y deciden regresar al cuartel con la intención de convertir la vida militar en su profesión y acceder a ciertos beneficios. Los licenciados tienen la libertad de reengancharse en la unidad de su elección, lo que genera una diversidad de perfiles y especialidades según su experiencia previa. Sin embargo, su estatus en la práctica es ambiguo, ya que no son considerados ni parte del Servicio Militar Voluntario (SMV) ni militares profesionales, además de contar con la posibilidad de anular su contrato y reincorporarse a la vida civil.

En segundo lugar, la tropa del Servicio Militar Voluntario (SMV) está integrada por personas que, desde la vida civil, han idealizado el servir a la patria, buscan obtener los beneficios establecidos por la ley o aún no tienen una dirección clara para su futuro. En este grupo de jóvenes convergen distintas idiosincrasias, quienes asumen un compromiso de dos años. El SMV contempla dos formas de prestación de servicio: una modalidad no acuartelada, de carácter parcial, y la otra acuartelada, que exige una participación permanente dentro de la institución militar.

Figura 1 . Nivel jerárquico del BTN FFEE N° 39 del 2024



Elaboración Propia.

Nota: *No forma parte del nivel jerárquico.

Muestra

El presente estudio emplea un muestreo no probabilístico de tipo bola de nieve, el cual se utiliza en poblaciones cuyos integrantes son difíciles de identificar o de acceder. Este método recibe su nombre porque cada participante refiere a nuevos posibles informantes, generando un efecto similar al de una bola de nieve (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Asimismo, se tomaron en cuenta ciertos criterios para la selección de los participantes profesionales, tales como el tiempo de servicio, la experiencia como tropa, el nivel de cercanía con sus pares, la confianza que inspiran tanto en superiores como en subordinados, la demostración de habilidades de liderazgo, y su razonamiento crítico y lógico respecto al Servicio Activo Acuartelado (SAA). Esta selección se complementó con los relatos de cinco efectivos de tropa SAA.

En consecuencia, la muestra está conformada por dos Oficiales (O), tres Suboficiales (SO) y cinco efectivos de tropa SAA que desempeñaron funciones en el BTN FFEE N.º 39 durante el año 2024.

3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta investigación emplea una entrevista semiestructurada como principal técnica de recopilación de datos, con el objetivo de explorar las percepciones y experiencias de los Oficiales, Suboficiales y tropa SAA sobre la generación de espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado (SAA).

El instrumento utilizado fue una guía de entrevista semiestructurada, compuesta por preguntas abiertas organizadas en torno a cuatro ejes temáticos: el proceso de reclutamiento, la formación militar inicial o “perrada”, las actividades diarias y el liderazgo que se ejercen en dicha unidad. En cuanto al enfoque metodológico, se utilizaron dos métodos de investigación:

- a) Método inductivo, que permite construir interpretaciones y conclusiones a partir de las experiencias particulares de los participantes. (UNAM, 2025)
- b) Método analítico, que facilita el examen detallado y reflexivo de la información recopilada, identificando patrones, relaciones y significados relevantes para el estudio. (UNAM, 2025)

Finalmente, se realizó un análisis documental de normativas, informes y estudios académicos, con el propósito de contrastar y complementar los hallazgos obtenidos a través de las entrevistas.

IV. RESULTADOS

La recopilación de datos se llevó a cabo en los exteriores del BTN FFEE N° 39 entre los meses de agosto de 2024 y marzo de 2025. Se emplearon entrevistas semiestructuradas como técnica principal, complementadas con observación directa no participante durante el desarrollo de las entrevistas, así como la recolección de material audiovisual proporcionado principalmente por miembros de la tropa.

Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de tipo bola de nieve. En total, se entrevistó a diez efectivos: dos oficiales (O), tres suboficiales (SO) y cinco soldados en Servicio Activo Acuartelado (SAA), todos ellos con funciones desempeñadas en dicho batallón durante el año 2024. A continuación, se presenta una tabla con los datos generales de los entrevistados:

Tabla 2. Datos generales sobre los entrevistados.

N°	Denominación	Tiempo de servicio	Experiencia como tropa	Procedencia	Observaciones
1	Oscar 1	23 años	SI	Provincia	Experiencia como jefe de S11, comandante de compañía ²
2	Oscar 2	20 años	NO	Lima	Experiencia como jefe de S1, comandante de compañía
3	Sierra 1	24 años	SI	Provincia	Experiencia como auxiliar de S1, jefe de sección
4	Sierra 2	22 años	SI	Provincia	Experiencia como auxiliar de S1, comandante de compañía
5	Sierra 3	20 años	SI	Provincia	Experiencia como Auxiliar de S1, jefe de sección.
6	Tango 1	20 meses	Tropa Activa	Provincia	Sargento1 – enero 23
	Tango 2	19 meses	Tropa Activa	Lima	Sargento2 – enero 23
7	Tango 3	14 meses	Tropa Activa	Provincia	Sargento2 – julio 23
8	Tango 4	14 meses	Tropa Activa	Lima	Soldado - julio 23
9	Tango 5	08 meses	Tropa Activa	Provincia	Soldado – enero 24

Fuente: Elaboración Propia.

1 S1 (Oficial de Personal): encargado de la coordinación, planificación y control del personal.

2 Para su adecuado funcionamiento, la unidad se encuentra dividida en compañías, las cuales a su vez se organizan en secciones.

Aunque se garantizó a cada entrevistado plena libertad para relatar su experiencia desde su propia lógica y perspectiva, la entrevista no se desarrolló desde una postura completamente pasiva por parte del investigador. A medida que avanzaban las conversaciones, se formularon repreguntas estratégicas, particularmente en función de las diferencias entre los discursos de los profesionales y no profesionales, así como de los contrastes con la normativa vigente, los antecedentes investigativos y el contexto sociopolítico del país.

Esta estrategia permitió ampliar la profundidad de los relatos, evitar una entrevista superficial y facilitar la identificación de convergencias, divergencias, complementariedades, y la exploración de aspectos clave que podrían haber permanecido ocultos bajo un enfoque exclusivamente narrativo.

A continuación, se presenta una síntesis de los contenidos obtenidos a partir del instrumento empleado:

4.1. Recolección de datos mediante entrevistas

I. Categoría: Proceso de llamamiento al Servicio Militar Voluntario

A. Subcategoría a priori: Estrategias de convocatoria

Con relación a la subcategoría a priori estrategias de convocatoria, los resultados evidencian que el proceso de convocatoria al Servicio Militar Voluntario se desarrolla formalmente en concordancia con los reglamentos, normas y disposiciones emitidas por el comando institucional. De acuerdo con los militares profesionales entrevistados, la responsabilidad directa del proceso recae en el comandante de unidad, quien, dentro de los márgenes establecidos, implementa mecanismos propios e incentivos orientados a cumplir las metas de captación asignadas. En este marco, la estructura jerárquica de la institución cumple un rol clave, ya que cada nivel contribuye al logro del objetivo institucional, siendo la tropa un actor fundamental en la ejecución práctica de las convocatorias.

Desde la perspectiva de la tropa entrevistada, este proceso adquiere un carácter marcadamente competitivo, debido a que se establecen cuotas de captación entre compañías. El incumplimiento de estas metas genera sanciones, lo que incentiva prácticas intensivas de búsqueda de voluntarios y refuerza la presión interna por alcanzar los objetivos fijados.

“[...] Aquí el wacho³ está en conseguir tu ‘perro’⁴, porque todos te joden⁵, sobre todo los antiguos. Y si ellos ya consiguieron su ‘perro’, peor todavía. [...] Es bacán porque dan calle, pero luego viene lo fregado: el servicio después te lo cobran [...]”

(Tango 2, comunicación personal, 10 de agosto, 2024).

En cuanto a los medios utilizados, los entrevistados coinciden en que se recurre a múltiples canales de difusión, tales como televisión, radio, volanteo y visitas estratégicas a instituciones educativas. No obstante, se reconoce que, en los últimos años, las redes sociales han cobrado mayor relevancia. Pese a ello, los militares profesionales consideran que la comunicación institucional en estos espacios aún es incipiente y limitada en alcance, especialmente cuando se la compara con los contenidos elaborados y difundidos por la propia tropa en actividad. Estos últimos —afiches, videos, textos y audios— poseen una carga visual y emocional que resulta más atractiva para los jóvenes, influyendo de manera directa en su interés por ingresar al SMV.

Respecto a los mensajes difundidos, se identifican dos tipos claramente diferenciados. Por un lado, el mensaje oficial, promovido por las instancias institucionales, enfatiza el servicio a la patria, complementado con la presentación de los beneficios del SMV como una oportunidad de superación personal. Por otro lado, emerge un mensaje informal, difundido principalmente por la tropa, que transmite información con un fuerte componente emocional

³ Truco

⁴ Término que califica o adjetiva a un subordinado o a una persona de rango inferior.

⁵ Presionar, exigir, amedrentar

y apelativo, orientado a captar la atención de los jóvenes desde experiencias personales y relatos atractivos.

“[...] Nosotros ya sabemos las fechas cuando hay que traer nuevos ‘perros’. [...] Por todos lados se busca mano; la cosa es cumplir la misión. Pero TikTok lo es todo: un perro de la última promoción se trajo a varios perritos de una sola, y pucha, nos botaron a la calle por una semana mano. Bacán pe, me fui a sacar las monedas⁶ [...]”

(Tango 3, comunicación personal, 02 de noviembre, 2024).

Las experiencias de la tropa entrevistada muestran que el conocimiento inicial sobre el SMV proviene de diversas fuentes: la influencia familiar vinculada a antecedentes de servicio militar, eventos cívico-militares, expectativas asociadas a beneficios educativos o laborales, así como recomendaciones del entorno cercano en contextos de dificultad personal. En todos los casos, destaca que lo más atractivo del mensaje recibido fue la posibilidad de modificar su situación actual, acceder a beneficios concretos y adquirir disciplina.

“[...] Quería venir a Lima a estudiar. [...], me avisaron de los beneficios de servir, y busqué la manera de entrar. Le escribí por Facebook a uno de enero 22 y me dijo lo mismo que siempre dicen [...], y me dijo que me esperaría el domingo pa entrar [...], cuando estábamos entrando a la brigada, el oficial de guardia me quiso llevar a su unidad, diciéndome que ahí me enseñarían a manejar helicóptero y tanque [...], y que la Furia era puro manto⁷. Pero como ya había quedado con mi sargento, entré a la Furia⁸ [...]”

(Tango 1, comunicación personal, 14 de setiembre, 2024).

De manera transversal, los entrevistados coinciden en que las estrategias más efectivas de convocatoria son aquellas desarrolladas por la propia tropa en redes sociales. Sin embargo, también se identifican importantes limitaciones en el proceso, principalmente el

⁶ Durante sus días de franco o descanso, percibe una retribución económica proveniente de otro trabajo.

⁷ Mantenimiento

⁸ Lema del BTN FFEE N° 39: “La furia baja del cielo”

limitado alcance de la difusión institucional, lo que genera vacíos informativos que son cubiertos de manera informal y, en muchos casos, con información distorsionada. A ello se suma la escasez de voluntarios, lo que reduce el rigor en los procesos de selección y se ve agravado por deficiencias logísticas, de infraestructura y de personal encargado del proceso.

B. Subcategoría a priori: Información brindada al voluntario

Con relación a la subcategoría a priori información brindada al voluntario, los resultados muestran que la información proporcionada a los jóvenes antes de su incorporación al Servicio Militar Voluntario es, en general, básica y poco detallada. Los entrevistados señalan que se enfatiza principalmente la idea del SMV como una oportunidad para mejorar la situación personal, aunque la calidad y profundidad de la información dependen en gran medida de la persona que acompaña al voluntario durante el proceso de inscripción.

En relación con la explicación de derechos, deberes y beneficios, se evidencia un énfasis marcado en los beneficios materiales, como la alimentación, la indumentaria y el alojamiento. Los deberes son presentados como parte del sacrificio inherente a la vida militar, mientras que los derechos tienden a ser omitidos, salvo que el propio voluntario los consulte, situación que, según los entrevistados, ocurre con poca frecuencia.

La tropa señala que el primer contacto informativo suele darse a través de otros soldados en actividad, quienes destacan los beneficios posteriores al licenciamiento, el entrenamiento y determinadas experiencias vividas, construyendo una imagen predominantemente positiva del servicio y omitiendo los aspectos negativos o las dificultades cotidianas.

En consecuencia, la mayoría de los entrevistados, especialmente aquellos que no contaban con referentes familiares o cercanos con experiencia previa en el SMV, considera que la información recibida no fue clara ni suficiente. El contacto inicial, frecuentemente mediado por redes sociales, se caracteriza por intercambios rápidos y poco profundos, centrados en aspectos atractivos. Asimismo, al llegar al cuartel, el proceso de inscripción se realiza de manera acelerada, sin una explicación detallada de las implicancias del servicio ni

del contenido de los documentos que se firman, lo que conduce a decisiones basadas más en la emotividad que en una evaluación racional e informada.

“[...] demoras más haciendo la cola que pasando los exámenes [...]. El mismo día que llegué me fui al núcleo⁹ [...].”

(Tango 5, comunicación personal, 07 diciembre, 2024).

“Por las huevas son esos exámenes [...], como van a saber si estas bien, si al médico entramos en grupo y a la volada [...], el psicólogo te hace tres preguntas y eso que es practicante [...] y el odontólogo solo te habla no te revisa [...].”

(Tango 1, comunicación personal, 14 de setiembre, 2024).

Entre los aspectos menos esclarecidos, la tropa destaca la falta de información realista sobre las actividades cotidianas del servicio, las condiciones efectivas de los beneficios prometidos y la dificultad para acceder a oportunidades educativas como la Beca 18. Asimismo, se señala que el funcionamiento institucional y la disciplina no difieren sustancialmente de las dinámicas de la vida civil, lo cual genera desmotivación al contrastar expectativas con la experiencia real. Los militares profesionales reconocen que se evita exponer esta realidad de manera explícita, ya que podría reducir significativamente el número de voluntarios.

“[...] Me dijo que el servicio era full entrenamiento, que hay cursos, que se van de comisión a diferentes partes [...]. En ningún momento me dijo que el servicio era puro manto [...].”

(Tango 4, comunicación personal, 12 de octubre, 2024).

“[...] Chape merca¹⁰ entrando, porque te dicen que al año ya puedes salir a estudiar, pero sigo aquí como huevón [...].”

⁹ Formación básica inicial o “perrada”

¹⁰ Asumir responsabilidad de manera renuente

(Tango 2, comunicación personal, 10 de agosto, 2024).

Desde la perspectiva de la tropa, se considera necesario reforzar una comunicación más sincera y equilibrada, que exponga tanto los aspectos positivos como las limitaciones del SMV, permitiendo que el voluntario tome una decisión informada y reduzca la frustración asociada a expectativas no cumplidas.

C. Subcategoría emergente: Motivaciones para el ingreso

Con relación a la categoría emergente motivaciones para el ingreso, los hallazgos revelan que las motivaciones para el ingreso al Servicio Militar Voluntario son diversas y heterogéneas. Según los militares profesionales entrevistados, algunos jóvenes se incorporan por un sentido de servicio a la patria, mientras que otros lo hacen motivados por los beneficios ofrecidos, la búsqueda de estabilidad frente a contextos familiares o sociales adversos, o simplemente por la experiencia ante la falta de un proyecto claro en la vida civil.

“[...] Hay casos donde el tropa tiene problemas en la calle, pero en el sistema está limpio. Solo cuando los observas o hablas con ellos te das cuenta de que provienen de una situación complicada [...]. La única forma de saberlo es conociéndolos con el tiempo.”

(Oscar 2, comunicación personal, 24 de enero, 2025).

No obstante, desde la experiencia de la tropa, el ingreso se encuentra mayoritariamente condicionado por los beneficios económicos y educativos asociados al SMV, percibidos como una vía para mejorar no solo la situación personal, sino también la familiar. Aunque el componente patriótico está presente, este suele ocupar un lugar secundario frente a las necesidades materiales y las expectativas de movilidad social.

Todos los entrevistados coinciden en que los beneficios económicos y educativos constituyen un factor determinante tanto para el ingreso como para la permanencia en el servicio hasta el licenciamiento. En ausencia de estos beneficios, la mayoría de la tropa

entrevista afirma que no consideraría el SMV como una opción viable, ya que la vida civil resulta más atractiva en términos de autonomía y oportunidades.

“[...] Entre porque quiero seguir estudiando [...], y al terminar esto, tengo más facilidad de poder estudiar, porque si no hace rato ya me hubiera largado [...].”

(Tango 1, comunicación personal, 14 de setiembre, 2024).

“[...] Entre porque quiero postular a la policía [...]. Y como dicen que por aquí tengo más chance.”

(Tango 5, comunicación personal, 07 diciembre, 2024).

En este sentido, predomina la percepción de que el ingreso responde más a intereses personales que a un sentido patriótico. La tropa señala que las exigencias, sacrificios y formas de trato dentro de la institución difícilmente serían toleradas únicamente por motivaciones simbólicas, por lo que el acceso a beneficios concretos se convierte en el principal incentivo.

Finalmente, se identifica que la situación económica y familiar influye de manera significativa en esta decisión y en el comportamiento posterior dentro del cuartel. Los militares profesionales observan que estas condiciones inciden en la forma en que los soldados acatan órdenes y ejercen el mando. Desde la perspectiva de la tropa, la precariedad económica y los entornos familiares conflictivos marcan el proceso de adaptación, generando resistencias, tensiones y, en algunos casos, dificultades para desarrollar liderazgos funcionales.

II. Categoría: Formación militar inicial

A. Subcategoría a priori: Prácticas disciplinarias

Con relación a la subcategoría a priori prácticas disciplinarias, los discursos de los militares profesionales coinciden en señalar que la aplicación de la disciplina durante la formación militar inicial se rige formalmente por reglamentos, normas, disposiciones y directrices institucionales. Desde esta perspectiva, el proceso disciplinario se concibe como progresivo: primero se instruye y posteriormente se corrige. No obstante, los propios

entrevistados reconocen que este marco normativo presenta limitaciones en su aplicación práctica. En ese contexto, se normaliza el uso sistemático de insultos, groserías y diversas formas de violencia física, psicológica y simbólica como mecanismos cotidianos de control y corrección disciplinaria.

Desde la experiencia de la tropa, las prácticas disciplinarias durante la etapa formativa son percibidas como altamente exigentes y marcadas por un uso recurrente de la violencia, muchas veces sin una relación clara con una falta disciplinaria concreta. Los entrevistados señalan que, además, existe una deficiente instrucción en el ámbito teórico–conceptual, ya que los instructores suelen limitarse a la lectura literal de los reglamentos o manuales, sin desarrollar explicaciones o ejemplos que permitan comprender su aplicación. Como resultado, los soldados construyen de manera empírica y subjetiva el significado de conceptos que se utilizan de forma constante en el quehacer diario, generando confusión e incertidumbre.

“[...] En mi tiempo era ‘aprendes porque aprendes’, No tenías de otra, te tocaba decir ‘sí, mi instructor¹¹’ para lo que sea. Y caballero nada más si te preguntaba, te tocaba parar macho¹² [...]. También ponte a pensar [...], si nos ponemos a preguntar si entendió a cada uno, nunca terminaríamos, y hay que avanzar con la progresión¹³ [...]”

(Oscar 1, comunicación personal, 10 de febrero, 2025).

En cuanto a las conductas sancionadas con mayor frecuencia, tanto oficiales, suboficiales como personal de tropa mencionan la insubordinación, la dejadez, el cabreo, la evasión de órdenes, las grescas entre promociones y los casos de adicciones. Sin embargo, desde la perspectiva de la tropa, existe una percepción de arbitrariedad en la aplicación de

¹¹ Denominación que reciben los militares profesionales (oficiales, técnicos y suboficiales), mientras que el personal reenganchado y la tropa son denominados monitores.

¹² Asumir las consecuencias derivadas de un error o falta.

¹³ Documento oficial en el que se programan todas las actividades a realizar durante el día.

las sanciones, ya que en múltiples ocasiones se imponen castigos colectivos por faltas individuales o se ejercen prácticas de violencia sin que medie un acto disciplinario identificable.

“[...] Eso de enderezar¹⁴ al compañero no funciona ni mierda, antes será porque ahora no se puede, te ganas problemas, además porque los joyas¹⁵ de mi promoción son los reales joyas y les llega al pincho¹⁶ todo; hasta como reemplazos se querían pelear con los monitores [...]. Y puta, el monitor nos rajaba parejo¹⁷ mano [...].”

(Tango 3, comunicación personal, 09 de noviembre, 2024).

Respecto a la finalidad de estas prácticas, los militares profesionales sostienen que buscan disciplinar, educar y formar un grupo humano física y psicológicamente apto para desempeñarse en cualquier entorno, así como fortalecer la cohesión grupal, concebida como una suerte de núcleo familiar. En contraste, la tropa considera que estas prácticas pretenden preparar al soldado para un escenario de guerra; sin embargo, ante la escasez de actividades operativas reales, la violencia termina siendo normalizada y pierde su carácter coercitivo disciplinario, convirtiéndose en un elemento cotidiano.

En términos de percepción, la mayoría de la tropa manifiesta una valoración negativa del uso de la violencia como forma de disciplina, aunque reconoce que asume estas prácticas como parte inherente del proceso formativo militar, internalizando que se trata de una experiencia por la que “todo soldado debe pasar”.

B. Subcategoría a priori: Ritualización del ingreso

Con relación a la subcategoría a priori ritualidad del ingreso, los entrevistados coinciden en que el ingreso al Servicio Militar Voluntario está acompañado por una serie de rituales y procedimientos que buscan marcar simbólicamente el inicio de la vida militar. Desde

¹⁴ Disciplinar

¹⁵ Personal que desacata abiertamente las órdenes.

¹⁶ Les da igual o muestran indiferencia hacia determinado hecho

¹⁷ Ejercía violencia física a toda la promoción

la visión del militar profesional entrevistado, el nuevo voluntario “empieza de cero”, siendo necesario formarlo desde aspectos básicos, lo que justifica prácticas como el corte de cabello, la asignación de indumentaria de segundo uso y el sometimiento a una etapa intensiva de adoctrinamiento, entrenamiento físico y psicológico. Estos rituales están cargados de mística militar y se orientan a la construcción del carácter, el temple y la identidad del soldado.

No obstante, los entrevistados señalan que la efectividad de estos rituales depende en gran medida de las condiciones físicas, psicológicas y cognitivas del nuevo recluta. Esta situación se ve agravada cuando el ingreso es escalonado, ya que dificulta alcanzar la uniformidad esperada entre los soldados, generando posteriores repercusiones en la cohesión y el desempeño grupal.

“[...] No sabía cuándo se entraba, hasta que vi en Facebook. Por eso entré en febrero, y pucha, estaba perdido; la mayoría de mis promociones ya sabían qué hacer y me costó bastante. Y como ingresé tarde, yo no sé algunas cosas y me corcheo¹⁸ con facilidad, y para colmo esa parte es importante, porque como hay sesión de formación¹⁹ seguida, tengo que estar preguntando a mis promos cómo es [...]”

(Tango 2, comunicación personal, 17 de agosto, 2024).

Desde la experiencia de la tropa, los primeros días de ingreso al cuartel son descritos como altamente estresantes. Los jóvenes llegan con expectativas construidas a partir de narrativas sociales previas y deben adaptarse de manera abrupta a una nueva realidad caracterizada por la disciplina estricta, la subordinación, los protocolos militares y actividades rutinarias y mecanizadas. Los entrevistados manifiestan que existe una fuerte confusión inicial, debido a la falta de una transmisión clara y oportuna de la información por parte de los instructores, así como a métodos de enseñanza rígidos en los que el error suele ser sancionado mediante violencia física, generando altos niveles de tensión emocional.

¹⁸ Equivocarse, dificultad para aprender

¹⁹ Presentaciones cívico-militares, ya sean desfiles o plantones.

“A veces la instrucción es recontra aburrida, y jode más cuando alguien es corcho [...], y para colmo estar cangureando por culpa de un huevón, no pasa nada. Hay instrucciones que tampoco tienen sentido: en la noche toca practicar cantos militares, [...]. Uno se cacha de sueño, y para estar con esas cosas, unos cuantos cantan y el resto, solo con abrir la boca y hacerte que cantas, pasas fino.”

(Tango 5, comunicación personal, 14 de diciembre, 2024).

En cuanto al significado de estos rituales, tanto oficiales, suboficiales como tropa consideran que cumplen una función central en la construcción de identidad militar, el fortalecimiento de la disciplina, la cohesión del grupo y la legitimación de la autoridad. Sin embargo, también reconocen que estos procesos contribuyen a la reproducción de prácticas y conductas que han sido normalizadas a nivel institucional, y que, ante un débil sistema de evaluación física, psicológica y de conocimientos, no siempre es posible discernir adecuadamente qué soldados se encuentran realmente aptos para el servicio.

“[...] Yo pensaba que luego de la perrada nos llevarían a un curso de selección, y todo el que aguantaba conseguía su boina negra pe, claro pe causa, y ahora sí sería un chucha pe, un fuerzas especiales [...]. Al pincho, mano: terminó la perrada, todos con boina, perro, gato y pericote; no jodan pe mano. Y para colmo, algunos tristes²⁰ y llorones²¹ eran más antiguos que yo [...].”

(Tango 4, comunicación personal, 19 de octubre, 2024).

“Hay tropa que es tigre, hace sus barras, planchas, corre, es cueteado²². Pero, se nota a leguas que le faltó formar carácter en la perrada, por eso tiene cara de triste²³ [...].

²⁰ Término de carácter despectivo utilizado para referirse al soldado con condiciones físicas que no les permiten rendir al mismo nivel que el resto del personal.

²¹ Término de carácter despectivo utilizado para referirse al soldado que manifiesta quejas respecto al trato recibido dentro del cuartel.

²² Responsable, disciplinado, colaborativo

²³ El término “cara de triste” se refiere a los soldados que no denotan agresividad en sus facciones faciales ni en su lenguaje corporal.

Y cuando le toca comandar, no puede cuetear²⁴ a la tropa. Y aquí como a la tropa le gusta que le traten mal, el sargento, no da la talla.”

(Sierra 1, comunicación personal, 10 de enero, 2024).

C. Subcategoría emergente: Violencia simbólica y física

Con relación a la categoría emergente violencia simbólica y física, todos los entrevistados, independientemente de su jerarquía, reconocen haber observado o vivido situaciones que pueden ser consideradas como violencia física o simbólica durante la formación militar inicial. No obstante, la mayoría no las identifica explícitamente como maltrato, sino como parte del entrenamiento militar. Desde el discurso de los militares profesionales, estas prácticas se justifican como acciones con fines instructivos y disciplinarios, diferenciándolas del abuso de autoridad, aunque se admite la dificultad de establecer límites claros.

Desde la perspectiva de la tropa, estas prácticas son aceptadas como propias del Ejército; sin embargo, los entrevistados señalan que existe una línea muy delgada entre la instrucción y el maltrato, especialmente cuando las acciones dejan de tener un propósito formativo y se transforman en actos de recreación, diversión o demostración de poder, principalmente por parte de los monitores.

“[...] Hasta ahora no entiende porque chucha los instructores de la nada, llegan a la cuadra a joder, de la nada [...]. Un suboficial de mierda, nos mordió la ojera a toda mi promo [...], puta como dos días duro el dolor [...].”

(Tango 2, comunicación persona, 17 de agosto, 2024l).

Las experiencias personales narradas por la tropa evidencian diversas formas de violencia física, psicológica y simbólica durante su etapa formativa. Entre los relatos se mencionan agresiones físicas desproporcionadas ante errores menores, castigos corporales

²⁴ Enseñar, corregir, disciplinar, castigar...

arbitrarios y situaciones de enfrentamiento forzado entre promociones, lo que refuerza la percepción de normalización de la violencia como mecanismo de control.

En relación con la regulación de estas prácticas, los militares profesionales afirman que, en el marco de los procesos de modernización y profesionalización militar, se busca limitar aquellas acciones que vulneran los derechos humanos. Sin embargo, reconocen que se trata de prácticas profundamente arraigadas y difíciles de erradicar. En contraste, la tropa sostiene que estas acciones rara vez son reguladas, salvo cuando un hecho adquiere gran repercusión pública; de lo contrario, suelen ser avaladas tácitamente al considerarse parte de la formación militar. Con el paso del tiempo, estas prácticas se internalizan y dejan de ser cuestionadas.

Respecto a las reacciones de los voluntarios, los entrevistados coinciden en que la etapa inicial constituye un proceso de adaptación al entorno militar. Algunos soldados asumen estas prácticas sin cuestionarlas, considerándolas inherentes al servicio; otros las cuestionan y manifiestan deseos de desistir, mientras que aquellos provenientes de contextos familiares o sociales conflictivos suelen mostrar mayor resistencia, lo que, de no ser adecuadamente encauzado, puede generar problemas posteriores.

“[...] Al inicio te da miedo, ya luego te acostumbras, porque sabes que es parte del entrenamiento y todos pasan por esto [...]. Todo pasa, mírame ahora, toy oso peluche²⁵, tengo perros como mierda [...]. Lo que sí jode son los monitores: algunos se las dan de malditos y por las huevas meten palo [...], no queda otra que hacerse su pata, o comprarle su ranchito con su seca²⁶ [...]”

(Tango 1, comunicación personal, 21 de setiembre, 2024,).

Finalmente, se reconoce que estas experiencias influyen significativamente en la adaptación o el rechazo al servicio. Muchos soldados desarrollan estrategias para evitar

²⁵ Tranquilo, relajado...

²⁶ Bebida como la gaseosa

sanciones o situaciones de violencia, actuando más por temor que por una internalización genuina de los valores militares. No obstante, la recurrencia de estas prácticas y los discursos constantes sobre mística, valentía y sacrificio generan, en algunos casos, una forma de satisfacción o aceptación de la violencia. En otros, por el contrario, producen un rechazo profundo al servicio militar, llevando a los soldados a buscar mecanismos de salida, bajo riesgo de sufrir estigmatización o escarnio social.

“[...] Quería irme en la perrada, pero no sabía cómo salir [...], uno de mis promos hizo todo el show para salir, hasta en las visitas sus papás le decían al instructor que sea un mal alistamiento²⁷, [...] hasta que no les quedo de otra que dejarlo ir, pero pucha, se fue sudado y pucha le dijeron de todo “[...]. Yo ni cagando pasaría por eso, porque no podía llegar a mi casa y decirles a mi viejita que no aguanté [...].”

(Tango 5, comunicación personal, 14 de diciembre, 2024).

III. Categoría: Experiencia cotidiana en el cuartel

A. Subcategoría a priori: Actividades rutinarias

Con relación a la subcategoría a priori actividades rutinarias, los testimonios recogidos de oficiales, suboficiales y tropa coinciden en que la vida cotidiana dentro del cuartel se encuentra marcada por una rutina reiterativa, estructurada principalmente en torno al mantenimiento de la unidad, el cumplimiento de listas, las formaciones para el rancho, las instrucciones diarias y un constante flujo de órdenes y contraórdenes. Estas actividades configuran el núcleo del quehacer diario y delimitan el uso del tiempo del soldado, generando extensos periodos de espera o “tiempos muertos”, los cuales son asumidos como parte normal de la dinámica institucional.

No obstante, cuando se desarrollan actividades no habituales —como sesiones de formación, comisiones externas, visitas a la unidad o patrullajes en el marco de estados de

²⁷ Durante la formación militar inicial, cuando el nuevo soldado decide no continuar con su proceso de instrucción, se le da de baja por mal alistamiento.

emergencia— estas absorben gran parte de la jornada y condicionan drásticamente la ejecución de las actividades rutinarias, llegando incluso a suspenderlas por completo. Desde la perspectiva de los militares profesionales, la organización de estas actividades responde a una planificación formal establecida en la progresión a cargo de S3 y a las disposiciones del comandante de unidad y de la brigada; sin embargo, dicha planificación se ve frecuentemente alterada por órdenes del día, lo que genera modificaciones constantes en la programación prevista.

En relación con la correspondencia entre las actividades realizadas y lo informado durante el proceso de incorporación al Servicio Militar Voluntario, la tropa expresa una marcada disconformidad. Los entrevistados señalan que sus expectativas iniciales diferían sustancialmente de la rutina que experimentan en la unidad. Si bien las actividades no habituales generan entusiasmo en un primer momento por su carácter novedoso, con el paso del tiempo este ánimo disminuye y es reemplazado por el desgano, especialmente cuando dichas actividades se tornan repetitivas o adquieren un carácter predominantemente simbólico. En palabras de los propios soldados, muchas de estas acciones terminan siendo percibidas como “soya”, es decir, carentes de impacto real o sentido operativo.

[...] Los primeros días de los estados de emergencia es chévere porque sales a la calle, está la emoción, [...] y como hay cámaras llevas toda la soya²⁸, hay tombos y los culones²⁹ vienen por su foto [...]; es movido. Pasan los días y es una mierda, ya pesa la rutina [...], bueno fuera por algo bueno, pero nada, estamos parados como pingas en un puto lugar sin hacer nada, todos los días.”

(Tango 2, comunicación personal, 24 de agosto, 2024).

B. Subcategoría a priori: Condiciones de vida

²⁸ Discurso o puesta en escena orientados a romantizar o a construir una apariencia específica de un hecho determinado.

²⁹ Término utilizado para referirse a los altos mandos, principalmente al grado de general.

Con relación a la subcategoría a priori condiciones de vida, los testimonios recogidos evidencian que, culminada la etapa básica de formación inicial, los soldados enfrentan un proceso de adaptación dentro de la unidad marcado por prácticas de “cueteo” ejercidas por los soldados antiguos, la normalización de distintas formas de violencia, la pasividad de algunos superiores y la presencia de perfiles particularmente receptivos a la violencia. Este periodo se caracteriza por una constante tensión en las relaciones de poder: mientras los soldados recién incorporados buscan “tirar y aflojar” mediante bromas, favores o sobornos para ganarse la confianza de los antiguos, estos últimos tienden a reproducir mecanismos de control, autoridad y disciplina similares a los que ellos mismos experimentaron, configurando un ciclo que se renueva con el ingreso de cada nuevo contingente.

“[...] Como perro, eso jode, pero puta, cuando ya eres antiguo [...], tienes que cumplir la misión como sea [...]. Hay perritos que son cueteados, pero la mayoría, como recién llegan, están ahuevados³⁰, y ya pe, tienes que curtirlos³¹. [...] hay promos que les llega al pincho todo y son full machete; los perritos los ven llegar y desaparecen [...]. Como no me gusta meter golpe, yo les hablo y les enseño [...], pero pucha, siempre hay joyas y joden a todos [...]. Ni huevón para chapar merca [...], les meto parejo para que no confundan la huevada, porque el perro también es pendejo y cree que porque les hablas ya eres teta³² [...]”

(Tango 2, comunicación personal, 24 de agosto, 2024).

En el plano cotidiano, las condiciones de vida de la tropa se encuentran atravesadas por tareas rutinarias y exigencias constantes. El mantenimiento de la unidad —denominado coloquialmente “manto”—, el cumplimiento de listas, las formaciones, los desfiles cívico-militares y la ejecución reiterada de órdenes y contraórdenes configuran un entorno caracterizado por la repetición y la escasa variación de actividades. Aunque las progresiones

³⁰ Torpe, retraído, temeroso

³¹ Tienes que prepararlo

³² Débil, pasivo, no violento

de instrucción se encuentran formalmente diseñadas, en la práctica prevalece la improvisación debido a deficiencias en la planificación, lo que deriva en una instrucción monótona y poco estimulante.

“[...] Aburre causa, sobre la marcha organizan la instrucción, y siempre es la misma huevada [...]. Ni siendo perro he pasado por eso, menos ahora causa, busco mi desarrollo, y por ahí hago hora [...], como aquí nada cambia, calculo mi tiempo y paso fino³³ [...], y si me encuentran, le chambeo³⁴ pe mano, le digo que estoy chambeando con alguien [...]. Pero si me descubren, asumo no ma, es lo que toca, ¿me voy a morir por un palazo? [...].”

(Tango 4, comunicación personal, 26 de octubre, 2024).

Los entrevistados reconocen la existencia de instrucción especializada o técnica; sin embargo, señalan que esta se presenta de manera esporádica y bajo dos modalidades diferenciadas. Por un lado, la instrucción impartida por las escuelas de especialización, cuyo acceso se encuentra limitado por cupos y criterios de selección establecidos, y que en los últimos años se ha reducido considerablemente debido a restricciones presupuestarias. Por otro lado, la instrucción organizada directamente por la unidad, en la que participa el conjunto del batallón, presenta limitaciones relacionadas con la falta de selección previa, la insuficiencia de material, el escaso interés de algunos soldados y su ejecución supeditada a las órdenes del día. Como consecuencia, esta modalidad carece de continuidad y profundidad formativa.

Según precisan los militares profesionales, la discontinuidad de la instrucción se ve agravada por la declaratoria recurrente de estados de emergencia. En situaciones de desastres naturales, el Ejército despliega a su personal y asume responsabilidades operativas directas, mientras que en los estados de emergencia por inseguridad ciudadana

³³ Pasa desapercibido

³⁴ Engaño, mentira...

su participación se limita al apoyo a la Policía Nacional del Perú, cumpliendo funciones mayormente simbólicas. En ambos escenarios, la programación regular de la unidad se ve interrumpida de manera prolongada.

Frente a este contexto, los soldados desarrollan estrategias de evasión conocidas como “cabreo”, orientadas a evitar determinadas responsabilidades. Estas prácticas incluyen esconderse, retrasar actividades, delegar tareas a subordinados o presentarse voluntariamente para comisiones consideradas más convenientes.

“Ir al rancho jode, mano. Se demoran un culo pa formar [...], otro pa que el servicio verifique [...]; la mayoría no canta pa desfilas al rancho, y el servicio, por eso te hacen cangurear. Llegas, formas [...], si tienes suerte, el rancho está bueno; porque si no botas la comida [...]. Pa regresar, la misma huevada. [...] cuando eres perro, formas sí o sí [...]; ya cuando eres antiguo, buscas tu cabreo o le dices al semana³⁵ [...], que no vas a pasar [...] y te evitas toda esa mierda [...].”

(Tango 1, comunicación personal, 21 de setiembre, 2024).

Estas dinámicas afectan la cohesión militar y la moral de la tropa, dando lugar a la identificación de distintos perfiles de soldados dentro de la unidad. Un primer grupo está conformado por aquellos soldados etiquetados como “joyas”, caracterizados por una actitud de indiferencia frente a la norma y por trayectorias de vida marcadas por contextos de vulnerabilidad social o familiar. Si bien muchos ingresan al Servicio Militar Voluntario con la expectativa de una nueva oportunidad, las deficiencias institucionales y las promesas incumplidas favorecen la reproducción de conductas previas, lo que se traduce en una baja confianza por parte de superiores y pares, así como en la asignación de tareas simples y de escasa responsabilidad.

³⁵ Sargento o cabo encargado del cuidado y disciplina de la cuadra.

“[...] Esos perros pasan vida, les llega al pincho [...], solo les joden un rato y se acabó [...]. Según ellos dicen que les joden con su calle, pero yo que me he quedado de servicio los fines de semana, se la pasan durmiendo. [...] Son casos perdidos y ellos lo saben, [...] no entiendo porque no les dan de baja [...].”

(Tango 2, comunicación personal, 24 de agosto, 2024).

Un segundo grupo, que constituye el grueso de la tropa, procura evitar conflictos y cumplir con las disposiciones mínimas exigidas. Estos soldados acatan órdenes y asumen responsabilidades bajo supervisión constante, pero una vez cumplidas las tareas asignadas, deciden de manera individual cómo emplear su tiempo restante.

Un tercer grupo está conformado por soldados que asumen responsabilidades directas dentro de la unidad, como furrieles, personal de confianza o aquellos con conocimientos técnicos específicos. Aunque cumplen un rol funcional relevante, suelen ser percibidos negativamente por parte de la tropa, al considerarse que no comparten las mismas cargas laborales –por ejemplo, no hacen manto o los omiten del servicio ya sea de guardia o imaginaria–, mientras que, desde la perspectiva de algunos superiores son valorados como personal de apoyo clave, aunque de manera utilitaria.

“[...] Si hubiera sabido pensar, me hubiera abandonado cuando ascendí a Cabo mano; sobrado ascendía a Sargento [...]. Ahora estoy al borde³⁶, me joden por todo mano, hasta me rajaron el culo como si fuera perro, conchas su madre [...]. Puta, pero mis promos están oso mano, eso me revienta causa [...], y encima me joden porque no hago servicio ni manto [...].”

(Tango 3, comunicación personal, 16 de noviembre, 2024).

En este contexto, los soldados del segundo y tercer grupo desarrollan progresivamente manifestaciones de descontento o mecanismos de evasión, que se

³⁶ Exceso de trabajo, mucha responsabilidad o presión de los superiores.

intensifican conforme se aproxima el periodo de licenciamiento. La noción de “baja” legitima actitudes de indiferencia frente a la norma, faltas recurrentes y, en algunos casos, confrontaciones abiertas con la autoridad, sustentadas en la percepción de que las sanciones han perdido su capacidad disciplinaria.

“[...] El tropa, cuando es baja³⁷, empieza a abandonarse, cuando debería dar el ejemplo y cuetear a su gente; pero, en lugar de eso, causa novedades [...]: se queda falto, se demora en salir a formar, ya le metió golpe a alguien, no quiere hacer servicio [...]. Eso ve la tropa y piensan que es así [...]; de hecho, la baja entrante va a hacer lo mismo [...].”

(Sierra 2, comunicación personal, 24 de febrero, 2025).

Los testimonios coinciden en que la vida cotidiana en los cuarteles transcurre entre prácticas correctivas y situaciones de abuso de autoridad, cuya distinción no siempre resulta clara para la tropa, ya que suelen legitimarse como parte de la denominada “mística” militar. Mientras algunas formas de violencia se asocian a la instrucción y el entrenamiento con fines formativos, otras adquieren un carácter arbitrario o recreativo, configurando un ciclo de abusos que se reproduce con el ingreso de cada nueva promoción.

“[...] Aquí hay gente enfermita, que por las puras le gusta joder, de la nada, solo lo hace para joder, y si te dejaste, pucha te agarra de punto³⁸, para lo que sea [...], solo cuando se cansan o encuentran a otro los sueltan [...].”

(Tango 5, comunicación personal, 14 diciembre, 2024).

C. Subcategoría emergente: Materialización de los beneficios

Con relación a la categoría emergente materialización de los beneficios, según la mayoría de la tropa entrevistada, los beneficios asociados al Servicio Militar Voluntario

³⁷ El termino baja hace referencia a la promoción próxima a licenciarse o terminar su SMV.

³⁸ Se convierte en víctima

constituyen un factor central en su permanencia dentro de la institución, aunque su materialización dista de las expectativas generadas durante el proceso de incorporación. En el ámbito educativo, los soldados identifican tres alternativas principales. La primera corresponde al Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA), cuya experiencia oscila entre el interés genuino por culminar los estudios secundarios y su uso como un espacio de control mínimo y socialización informal. La segunda opción es el Centro de Educación Técnico-Productiva (CETPRO), orientado a la tropa próxima a licenciarse, cuya formación es percibida como básica y poco acorde a las exigencias del mercado laboral, además de asociarse a un periodo de menor control institucional. La tercera alternativa corresponde a estudios en modalidad virtual, ya sea técnicos, universitarios o de preparación para escuelas policiales o militares.

No obstante, la continuidad y efectividad de estas opciones dependen directamente de las exigencias de la unidad. En muchos casos, los soldados pierden ciclos académicos debido a comisiones, servicios o modificaciones en la programación. Esta situación genera una competencia interna por acceder a vacantes de estudios externos, cuyo otorgamiento es percibido como informal y sujeto a criterios poco claros.

“Te dicen que pa seres estudiante o postular a la policía, tienes que cumplir el año, y uno como huevón está que espera y espera, pero llega un vivo, que se inscribe sin autorización, arma un chongazo y pa que no chapen merca le dan el permiso [...]. Hay gente de mi promoción, que esta como estudiante porque ya no quiere estar aquí, y eso da cólera mano [...], le florean al “-----”, y pasan vida en la calle [...].”

(Tango 1, comunicación personal, 31 de setiembre, 2024).

En cuanto a la alimentación, si bien los suboficiales señalan mejoras en términos nutricionales, la tropa mantiene una percepción mayoritariamente negativa. La preparación del rancho por la propia tropa, la cocción inadecuada de los alimentos y la priorización del cumplimiento de listas o actividades sobre la distribución alimentaria generan problemas

recurrentes de salud. Asimismo, los entrevistados precisan que las evidencias difundidas en redes sociales suelen corresponder a fechas excepcionales y no reflejan la cotidianidad del servicio.

“[...] Muchas veces el rancho te hace mal causa [...], por eso cuando hay comisión, prefiero pasar hambre mano, que estar con la sensación de que ya me cago [...].”

(Tango 3, comunicación personal, 16 de noviembre, 2024).

Respecto a la indumentaria, la dotación se cumple de manera formal; sin embargo, en la práctica su uso se encuentra restringido por no corresponder al tipo de unidad, lo que obliga a los soldados a adquirir por cuenta propia gran parte de su indumentaria. Esta situación afecta directamente su economía y los conduce a realizar trabajos externos o a recurrir a prácticas informales.

“[...] Cuando pasas a cuadras te joden pa que compres tus cosas, y como eres perro, no queda de otra [...], ya cuando sabes cómo funciona esta vaina, te vuelves canchero³⁹ pe causa, y cuando te falta algo o te alinearon⁴⁰ [...], uno también tiene que desarrollarse⁴¹ causa [...], un derecha izquierda⁴² y consigues las cosas [...].”

(Tango 4, comunicación personal, 26 de octubre, 2024).

En términos generales, los beneficios influyen de manera significativa en la percepción de la utilidad del servicio. Mientras los militares profesionales los consideran un mecanismo clave de captación, desde la perspectiva de la tropa su materialización genera frustración, indignación y la percepción de ser considerados mano de obra barata. Pese a ello, muchos soldados optan por resistir el sistema con la expectativa de acceder a los beneficios educativos al término del servicio.

³⁹ Tienes experiencia y sabes cómo funciona el sistema

⁴⁰ robar

⁴¹ Buscar una manera de resolver un problema o necesidad

⁴² Acción sigilosa

“A mí me dijeron que me darían todo acá, pero es mentira mano, tengo que ver mi ropa porque lo que te dan aquí no se puede usar o es una mierda [...]. A cada rato piden colaboración [...], la comida es una mierda [...] y hay que rogar que no se malogre el caldero, porque supuestamente se malogra [...].”

(Tango 4, comunicación personal, 26 de octubre, 2024).

IV. Categoría: Relaciones de poder y autoridad militar

A. Subcategoría a priori: Jerarquía y mando

Con relación a la subcategoría a priori jerarquía y mando, los testimonios recogidos por parte de los militares profesionales describen las relaciones jerárquicas dentro del cuartel (al inicio de la entrevista) como mayoritariamente cordiales y funcionales. No obstante, reconocen que la convivencia cotidiana genera tensiones recurrentes asociadas a los egos, al ejercicio del mando y a la dinámica propia del entorno castrense. Desde esta perspectiva, se señala que la tropa suele responder de manera más efectiva a un trato severo que a un enfoque dialogante, afirmándose que las órdenes impartidas con mayor flexibilidad tienden a ser menos acatadas.

“Al soldado le gusta que le traten mal [...]. Uno les habla, les aconseja, ya saben cómo funciona esto, pero les llega la orden; no a todos, pero sí a la mayoría. [...] Ya saben que a las 11:45 deben estar formando para el rancho, con su revista completa y limpia, bien uniformados y puntuales, para corroborar el parte rápido y desfilas. Pero llega la hora y el semana recién está sacando a su gente [...]. Mando al adjunto⁴³; a veces no le hacen caso y tengo que ir [...], y si no les aplico, les llega al huevazo. Solo cuando me ven llegar, salen disparados. [...] Estoy pidiendo parte⁴⁴ y algunas compañías recién están completando su gente [...].

⁴³ Auxiliar del servicio del día, generalmente un reenganchado o un sargento primero.

⁴⁴ El semana informa al servicio del día sobre las novedades de su compañía.

(Sierra 3, comunicación personal, 06 de enero, 2025).

Desde la mirada de la tropa, la vida jerárquica se percibe generalmente como estable, aunque atravesada por episodios frecuentes de confrontación verbal y, en algunos casos, física. Los entrevistados señalan la existencia de prácticas en las que determinados militares profesionales imponen su grado de manera arbitraria, así como relaciones marcadas por intercambios de favores entre oficiales, suboficiales y tropa. Asimismo, se identifican situaciones de indisciplina, aplicación desigual de sanciones e injusticias en la asignación de actividades. En el plano interno de la tropa, las jerarquías informales adquieren especial relevancia, ya que el liderazgo se ve condicionado por el uso de la violencia, el estado físico y la reputación construida dentro de la unidad. En este contexto, el reconocimiento de la autoridad no siempre se vincula al rango formal, sino a la capacidad de ejercer control efectivo sobre los demás.

“[...] Era tranquilo y se veía tranquilo [...], pero tenía una reputación de maldito; por eso, cuando le tocaba servicio, todo el mundo estaba cueteado⁴⁵ [...]. Según cuentan [...], los antiguos se la quisieron dar de gran pendejos [...] antes de salir de comisión. [...] Pero al regreso [...] le rajó el culo a cada soldado de la unidad. Los antiguos se acuerdan [...] y, entre broma y broma, le hacen recordar [...].”

(Tango 2, comunicación personal, 31 de agosto, 2024).

En cuanto al ejercicio de la autoridad, la tropa percibe que el trato recibido depende en gran medida de la utilidad que el superior identifique en el soldado. Aquellos considerados colaboradores o capaces de ofrecer algún beneficio suelen recibir un trato preferencial, expresado en la omisión de servicios, otorgamiento de permisos, protección o cercanía relacional. No obstante, esta relación es entendida como frágil y utilitaria, ya que puede romperse de manera abrupta ante la aparición de un nuevo subordinado que resulte más conveniente. Para el resto de la tropa, la autoridad se ejerce de forma estricta y vertical,

⁴⁵ Disciplinado

asignándoles tareas constantes bajo la lógica de “orden dada, orden cumplida”, siendo el uso de la violencia física y psicológica una práctica recurrente como mecanismo de control.

“Si el perro calcula que no metes golpe, fuiste mano [...], no va a respetar tu comando⁴⁶ y te va causar novedades el perro de mierda [...], por eso, a la primera falta, se le cura⁴⁷ [...]”

(Tango 3, comunicación personal, 16 de noviembre, 2024).

Respecto al manejo de los conflictos, los militares profesionales señalan que, ante situaciones que involucran a oficiales o suboficiales, se recurre inicialmente a llamadas de atención y a la imposición de sanciones leves, principalmente de carácter físico, acompañadas de un fuerte componente de escarnio social. En casos de reincidencia, se procede a la aplicación de disposiciones reglamentarias, conocidas coloquialmente como “ratas”. En el caso de la tropa, los conflictos cotidianos —como robos, peleas, inasistencias o abusos de autoridad— suelen resolverse de manera interna dentro de cada compañía, predominando el uso de la violencia como principal mecanismo de corrección. Solo en situaciones excepcionales se recurre a los procedimientos formales establecidos en el reglamento.

B. Subcategoría a priori: Estilos de liderazgo

Con relación a la subcategoría a priori estilos de liderazgo, desde la perspectiva de los militares profesionales, el liderazgo ejercido en la unidad responde predominantemente a un modelo transaccional. En este esquema, los soldados que demuestran responsabilidad, colaboración y compromiso con la cuadra reciben beneficios informales, como la reducción de servicios, menor presión operativa o días adicionales de franco. Por el contrario, cuando el soldado es percibido como indisciplinado, se priorizan inicialmente las llamadas de atención o la aplicación de ejercicios físicos como forma de corrección; sin embargo, ante la falta de

⁴⁶ Liderazgo, autoridad

⁴⁷ Aleccionar, corregir, castigar

respuesta, se recurre al uso de la violencia como método correctivo, considerado más eficaz que la aplicación directa del reglamento debido a la carga administrativa que este implica y a las posibles consecuencias futuras para el soldado.

“[...] Ya se pasaba varias veces de pendejo y pasaba piola⁴⁸ porque un “-----” lo protegía, hasta que se quiso pelear con el renganche y pucha, le agarraron como saco de box al pata [...]. La cosa es que se escapa cuando se fue al Ceba, fue un chongazo⁴⁹ [...], una semana después aparece con su familia a reclamar y pucha le hicieron cargamontón al renganche, hasta el “-----” lo amenazaba con que le cancelarían su contrato y lo llevarían a Inspectoría. Como estaba protegido nunca le habían enrratado, y pucha pasaba piola esa buena mierda [...].”

(Tango 5, comunicación personal, 21 de diciembre).

La tropa entrevistada, en cambio, percibe que el liderazgo predominante es de tipo autoritario. Los entrevistados señalan la ausencia de espacios de diálogo y una fuerte imposición del grado, legitimada por los años de servicio del superior. Frente a cuestionamientos o desacuerdos, la respuesta habitual incluye groserías, insultos y, dependiendo del caso, violencia física. Este estilo de liderazgo es interpretado como una manifestación directa del sistema castrense, en el que la obediencia absoluta se impone como principio rector y la opinión del subordinado carece de relevancia.

En términos de motivación, los testimonios coinciden en que estos estilos de liderazgo refuerzan prácticas de comunicación agresiva y resolución coercitiva de los conflictos. La orden no se discute ni se explica, y esta lógica es replicada por la tropa en sus propias interacciones. Algunos entrevistados señalan que muchos superiores adoptan posturas autoritarias por considerar que el diálogo debilita su autoridad y expone su mando a cuestionamientos constantes. De este modo, el liderazgo autoritario se percibe como una

⁴⁸ Desapercibido, favorecido...

⁴⁹ Problema

estrategia preventiva que evita conflictos y consolida la idea de que, en el ámbito militar, la función principal del subordinado es cumplir la orden sin objeciones.

Finalmente, los entrevistados reconocen que las experiencias previas de la vida civil influyen en el estilo de liderazgo que se ejerce dentro del cuartel. Soldados provenientes de contextos familiares o comunitarios conflictivos tienden a mostrar mayores niveles de agresividad e incluso a reproducir prácticas de abuso de autoridad. Por el contrario, aquellos con trayectorias más estables suelen adoptar estilos más dialogantes, lo que en ocasiones es interpretado por sus subordinados como debilidad, generando pérdida de autoridad simbólica. No obstante, se señala que la convivencia prolongada en la unidad y la adaptación a las prácticas militares pueden modificar progresivamente estos estilos.

C. Categoría emergente: Sanciones y control

Con relación a la categoría emergente sanciones y control, los testimonios de oficiales, suboficiales y tropa coinciden en que las sanciones aplicadas con mayor frecuencia varían según la personalidad del superior y la gravedad de la falta. En el caso de los militares profesionales para con la tropa, las medidas iniciales suelen consistir en la asignación de mayores horas de servicio, la omisión de días de franco durante los fines de semana o sanciones físicas repetitivas, como planchas y canguros. Asimismo, se reportan prácticas de violencia física directa mediante el uso de objetos como palos de escoba, machetes o palos de pico.

“[...] Hay casos donde meter palo es la única opción, porque ya no entienden a las buenas [...], pero también hay situaciones que ya todo lo ven palo [...]. Una vez un “-----” nos mandó hacer manto, y al poco tiempo viene un perrito y me dice: mi sargento por servicio para que mande mi relevo porque tengo clase al medio día y me tengo que ir. Y como estoy a cargo del servicio me fui a la cuadra a ver el relevo [...], y puta al rato llega el “-----” y manda a formar a todos los que estábamos ahí, con todo el renganche que estaba de descanso de guardia, y sin decir nada nos rajó el culo con

palo de pico. Luego de eso, recién pide explicaciones [...]. Puta mano, me dieron unas ganas de devolvérsela, por imbécil. Se da cuenta que cometió un error y ni siquiera dice puta la cague, nada, se larga amenazando [...]. Para bien que el reenganche es mi pata, porque puta, peor me hubiera ido [...].”

(Tango 2, comunicación personal, 31 de agosto, 2024).

En la tropa, la dinámica sancionadora se intensifica cuando existe presión de tiempo o necesidad de control inmediato, siendo cualquier objeto disponible utilizado como instrumento de castigo. En contextos con mayor disponibilidad temporal, como tiempos muertos, periodos de descanso o durante la noche, se aplican sanciones físicas prolongadas o violencia física y psicológica. La aplicación de estas sanciones depende, en gran medida, de la evaluación subjetiva del superior respecto a la falta cometida.

La tropa entrevistada señala que estas prácticas afectan directamente su desempeño y motivación. En términos de desempeño, la falta de adaptación conduce en algunos casos a la deserción, lo que genera déficit de personal y sobrecarga laboral para quienes permanecen en la unidad. Asimismo, el cumplimiento de órdenes responde principalmente al temor al castigo y no al compromiso institucional, lo que se traduce en una ejecución deficiente de tareas rutinarias. La coacción constante también limita la capacidad de mando de los propios soldados, quienes temen ejercer autoridad por miedo a represalias.

“[...] Hay que ser bien pendejo también pa meter golpe, porque esos huevones buscan venganza [...], te queman con el suboficial cuando estás cabreao⁵⁰, te bañan en la noche, le meten un pollo a tu rancho, te roban, se quieren mechar en las salidas o ya te amenazan con denunciarte [...].”

(Tango 1, comunicación personal, 28 de setiembre, 2024).

⁵⁰ Evitando una responsabilidad

En relación con la motivación, los entrevistados expresan que, en contextos adversos, se cuestiona la decisión de incorporarse al Servicio Militar Voluntario, manifestándose la disconformidad de manera encubierta o simbólica, y solo en casos excepcionales de forma abierta.

Respecto a los mecanismos de control y disciplina, los militares profesionales entrevistados señalan que la instrucción militar constituye el eje central, abarcando formación en valores, principios, normas, entrenamiento repetitivo. No obstante, se percibe que el periodo de instrucción básica resulta insuficiente para una interiorización profunda de estos contenidos, por lo que se complementa con una supervisión constante y un sistema informal de premios y castigos. La incorporación de perfiles considerados conflictivos genera fricciones que reducen la efectividad de estos mecanismos, otorgando al ejercicio de la violencia un rol central en el mantenimiento del control.

Finalmente, aunque los entrevistados reconocen que las prácticas violentas son cuestionables, señalan la existencia de falencias institucionales normalizadas que favorecen su reproducción. Evitar estas prácticas puede derivar en estigmatización, dificultades de integración y pérdida de autoridad percibida. Tanto la tropa como los militares profesionales reconocen, especialmente en espacios informales, que estas prácticas no son consideradas las más adecuadas para mantener la disciplina, ya que generan consecuencias negativas, en base a la experiencia que vivieron en su etapa de tropa.

V. Categoría integradora: Espacios de resistencia

A. Subcategoría a priori: Resistencia abierta

Con relación a la subcategoría a priori resistencia abierta, los testimonios de oficiales, suboficiales y tropa coinciden en señalar la presencia de casos de desobediencia o confrontación directa con la autoridad, son protagonizados principalmente por soldados que no logran adaptarse adecuadamente a las normas internas de la institución, así como por algunos militares profesionales que no han logrado avanzar en su carrera militar o que

cuentan con un sistema de contactos que les permite asumir posturas confrontacionales con menor riesgo.

Si bien la confrontación directa hacia militares profesionales es poco frecuente, se reportan casos específicos dirigidos principalmente hacia suboficiales, debido a que estos mantienen una interacción cotidiana más cercana con la tropa. Las incidencias más recurrentes se concentran en soldados identificados como “joyas”, quienes expresan una resistencia abierta y selectiva frente a las normas, manifestando mayor oposición hacia aquellos superiores que no ejercen violencia, denominados coloquialmente como “tetas” o “madres”. Asimismo, se reconoce que, en contextos de presión constante o carga laboral rutinaria, algunos subordinados reaccionan de manera impulsiva o prepotente; no obstante, cuando estos comportamientos no son reiterativos, suelen pasar desapercibidos dentro de la dinámica institucional.

“[...] Hay algunos perros que son gordos, y si son altos peor todavía, se la dan de avezados⁵¹ [...]. Si el sargento es chato, flaco, no se lleva bien con ellos o no le raja el culo, no le hacen caso mano [...]. Y peor todavía cuando la baja son dos o tres [...], puta no se nota su comando, todos parecen promos en la cuadra [...].”

(Tango 4, comunicación personal, 30 de noviembre, 2024).

Desde la percepción de la tropa, la reacción de los superiores profesionales frente a este tipo de confrontaciones se caracteriza por respuestas inmediatas que incluyen reprimendas verbales, insultos, groserías y agresiones psicológicas. En determinados casos, estas respuestas escalan hacia la violencia física, utilizada como medida ejemplificadora para disuadir futuras conductas de desobediencia. En el caso de superiores no profesionales, la agresión física constituye el principal recurso disciplinario, complementado ocasionalmente con castigos de servicio, ejercicios físicos constantes, consignar al infractor en los días de descanso o franco, aunque estas situaciones se presentan con menor frecuencia. Los

⁵¹ Conformacionales

entrevistados señalan que los procesos de investigación interna orientados a evaluar el perfil del soldado y su eventual separación del servicio son poco habituales, por lo que la mayoría de los soldados considerados conflictivos logra licenciarse, salvo aquellos que optan por desertar.

“[...] Cuando mandan a formar sobre todo pal rancho, la gente viene toda ahuevada, es que están cansados pe mano [...], el servicio siempre dice: paso ligero, pa que vengan rápido a formar pe [...], pero hay gente que le llega al pincho, y ya pe el servicio les aplica mano, con lo que sea, le mete un cuellazo⁵², con un palo o si es rancho con la gamela [...]. La gente al ver eso, al toque reacciona, un cague de risa mano [...].”

(Tango 3, comunicación personal, 23 de noviembre, 2024).

En cuanto a los contextos en los que se producen estas confrontaciones, los participantes coinciden en que suelen originarse como consecuencia de la presión o el exceso de trabajo, más que por la complejidad o el riesgo de las actividades asignadas. La monotonía de las tareas, promesas no cumplidas y la percepción de injusticia frente a determinadas órdenes o sanciones constituyen factores recurrentes asociados a la emergencia de estas conductas.

B. Subcategoría a priori: Resistencia encubierta

Con relación a la subcategoría a priori resistencia encubierta, los entrevistados de todos los estamentos reconocen la existencia de formas discretas de evitar o minimizar el cumplimiento de órdenes, las cuales se encuentran ampliamente normalizadas dentro de la vida cotidiana del cuartel. Estas prácticas suelen pasar desapercibidas y, en algunos casos, otorgan al soldado un determinado estatus informal, siendo identificado como “canhero” o “pendejo” dentro del grupo.

⁵² Golpe en el cuello con el puño

“[...] Cuando te toca dar instrucción tienes que estar con los ojos hasta en la nuca [...], en un abrir y cerrar de ojos ya se fue la mitad de la tropa [...], ahí los ves como ratas que corren a lo lejos. Hay que ir a traerlos, porque si los encuentran cabreados por ahí, me enrratan a mí por falta de control [...]. Se esconden en el baño, en el almacén, se van a chizito⁵³, hasta en los taburetes entran [...], pero hay soldados cancheros⁵⁴ que al toque se desarrollan o desaparecen y solo los vuelves a ver en la hora del rancho [...]. Esos son soldados pendejos [...].”

(Sierra 2, comunicación personal, 17 de marzo, 2024).

La tropa señala que una de las principales estrategias para sobrellevar las exigencias o la rutina del servicio consiste en simular el cumplimiento de la orden hasta que el superior se descuida o confía, para luego eludirla de manera estratégica. Otra práctica recurrente es afirmar que se encuentra trabajando bajo las órdenes de un oficial o suboficial de mayor antigüedad, lo que dificulta que otro superior pueda obligarlo a cumplir una orden adicional. Asimismo, se recurre a la simulación de enfermedad para evitar actividades poco atractivas, como el rancho, el entrenamiento físico o determinadas tareas asignadas. También se identifica como estrategia la asignación voluntaria al servicio de guardia en momentos específicos, con el objetivo de quedar exento de otras responsabilidades, así como el ocultarse durante la asignación de funciones o posteriormente a esta. En caso de ser descubiertos, los soldados son conscientes de su falta y asumen las consecuencias, las cuales suelen implicar violencia física acompañada de groserías e insultos.

“[...] Uno ya se va huachando⁵⁵ cómo funciona aquí pe, no quieres hacer entrenamiento físico y no quieres ir a Alfonso Ugarte⁵⁶, fijo guardia tercer turno [...]. No

⁵³ Campo de entrenamiento de la unidad

⁵⁴ Experimentados y astutos

⁵⁵ Aprende, observa...

⁵⁶ La última lista del día, se reúne toda la brigada en el patio Alfonso Ugarte

quieres ir de sesión de formación o alguna comisión, entras de cuartelero⁵⁷ [...].
Quieres estar sobre, semana [...].”

(Tango 4, comunicación personal, 30 de noviembre, 2024).

“[...] El manto es pa los perros [...], cuando eres baja te vas a conversar con tus promos, te vas a la cantina⁵⁸, haces hora en el baño, vas al almacén o estás con los perros haciendo hora [...], así pasas el día.”

(Tango 1, comunicación personal, 28 de setiembre, 2024).

Desde la perspectiva de los militares profesionales, las conductas de evasión o cumplimiento mínimo se identifican a través de actitudes de desgano, pasividad o respuestas tardías frente a las órdenes. Estas incluyen priorizar actividades personales antes de cumplir lo dispuesto, aparentar disposición inicial para luego evadir la tarea al menor descuido, prolongar innecesariamente el tiempo de ejecución o realizar únicamente lo mínimo requerido. Asimismo, se reconoce que algunos soldados intentan influir en la decisión del superior con la finalidad de evitar la orden o mejorar su situación.

“La chamba del sargento es controlar el manto [...], pero como les llega al pincho, desaparecen [...] y el soldado está que huevea por ahí, están en la cantina, están con el celular [...]. Me ven a lo lejos y se ponen a hacer [...]. En lugar de avanzar ahí pierden el tiempo.”

(Sierra 3, comunicación personal, 28 de febrero, 2025).

“No sirve de nada hacer bien las cosas mano, porque mañana vas a hacer lo mismo otra vez [...], por eso toca hacer hora hasta que manden a formar para rancho. Porque si avanzas, al toque te mandan hacer otra cosa [...], ni huevón para estar así [...].”

(Tango 4, comunicación personal, 30 de noviembre, 2024).

⁵⁷ Vela por el orden y la seguridad de la cuadra o de las instalaciones donde reside la tropa..

⁵⁸ Tienda que se encuentra dentro de la unidad.

C. Subcategoría a priori: Resistencia simbólica

Con relación a la subcategoría a priori resistencia simbólica, los testimonios de oficiales, suboficiales y tropa evidencian la presencia de expresiones simbólicas de desacuerdo con la autoridad, manifestadas a través de burlas, apodos, silencios prolongados, murmuraciones o gestos pasivos. En general, estas prácticas se expresan con baja intensidad y son frecuentemente normalizadas, siendo interpretadas como propias de la juventud.

Asimismo, se identifica una resistencia simbólica hacia las ceremonias y protocolos militares. Un ejemplo recurrente es la conducta adoptada durante el izamiento y arriamiento de la bandera, donde algunos soldados calculan sus tiempos para evitar participar activamente en este ceremonial diario. En estos contextos, se observa que la marcha correspondiente rara vez es entonada y que la actividad es asumida como una obligación rutinaria carente de significado simbólico.

Para la mayoría de los entrevistados, estas prácticas expresan sentimientos de disconformidad, cansancio, desapego institucional, desilusión y desmotivación. Desde la perspectiva de la tropa, estas expresiones contribuyen a aliviar tensiones dentro del cuartel, al ser consideradas parte de la chacota y del compañerismo, especialmente cuando se coordinan respuestas colectivas frente a determinadas órdenes o disposiciones. Con el paso del tiempo, estas prácticas tienden a reproducirse y reforzarse, evolucionando hacia formas más elaboradas de resistencia. En etapas cercanas al licenciamiento, este proceso se hace más evidente, ya que el principal mecanismo disciplinario pierde efectividad y el soldado, habituado al castigo, percibe que el tiempo restante de servicio reduce el impacto de las sanciones.

“[...] Llega al pincho las listas⁵⁹ mano, hay que estar parados como pichula por una hora [...]. Por eso la baja se forma al último y ahí hace hora pe [...], es chévere mano porque es un cague de risa [...], pero puta a veces también chapamos merca por esos

⁵⁹ Formaciones que se realizan tres veces al día, con la totalidad del personal presente en la unidad.

huevoes, pero al pincho mano [...], al menos me la paso bien escuchando y viendo las cosas que hacen [...]. Es porque ahora soy antiguo [...], porque como perro ni cagando formaríá junto a la baja, cuando eres perro mucho te joden [...].”

(Tango 3, comunicación personal, 23 de noviembre, 2024).

D. Subcategoría emergente: Resistencia intra-jerárquica

Con relación a la categoría emergente resistencia intra-jerárquica, los entrevistados de todos los estamentos señalan haber percibido expresiones de desacuerdo o críticas por parte de oficiales y suboficiales frente a decisiones adoptadas por otros mandos o por la institución. Estas manifestaciones se producen mayoritariamente de manera encubierta y simbólica, aunque en casos puntuales se expresan de forma abierta.

Desde la mirada de la tropa, estos desacuerdos se manifiestan a través de comentarios de quejas, expresiones de inconformidad, pasividad en el cumplimiento de órdenes, discusiones verbales entre militares profesionales, imposición de grado entre superiores, desacuerdos frente a la asignación de responsabilidades e incumpliendo del deber. Se reportan casos en los que determinados militares profesionales deslegitiman abiertamente la autoridad de sus superiores, tanto a nivel de unidad como de brigada. En estas situaciones, aun cuando la queja posea fundamentos verificables, la respuesta institucional suele consistir en sanciones inmediatas, sin que el problema que originó el conflicto sea resuelto.

“[...] La mayoría de los servicios⁶⁰ no hacen su ronda causa: se saca su foto en la guardia y se van al sobre [...], firman los registros antes o le dicen al reenganche que le meta un derechazo⁶¹ [...]. Nosotros ya sabemos quiénes son mano[...]; la misma huevada con la ronda de la brigada [...]. Cuando eres perrito, andas paniquiado porque

⁶⁰ Rondas nocturnas realizadas por el personal del servicio del día.

⁶¹ Firma falsa.

algo puede pasar, pero cuando ya eres baja neta es sobre mano: se jatea rico [...] le das al imaginaria⁶² como consigna que te despierte y listo causa[...].”

(Tango 4, comunicación personal, 30 de noviembre, 2024).

Estas manifestaciones abiertas incluyen llegar tarde a las listas sin justificación válida, emitir gestos de burla durante el cumplimiento de sanciones, confrontaciones públicas que ponen en evidencia incoherencias del mando y la exposición de deficiencias institucionales vinculadas al alojamiento, la alimentación, la dotación, el entrenamiento, el descanso o irregularidades internas de la unidad.

“[...] El suboficial en pleno patio Pachacutec pidió la palabra y no le hicieron caso; pucha, él se fue al frente [...] y por roche le dejaron hablar [...]. Lo que dijo es cierto: que el rancho es una mierda [...] y que el transporte para las patrullas es peligroso [...]. El culón dio la misma respuesta de mierda que siempre da [...] y el suboficial no se quedó callado [...] y ya pe, por contradecirle, le metió la rata. Pero el suboficial quedó bien parado con la gente [...].”

(Tango 5, comunicación personal, 21 de diciembre, 2024).

En relación con el desacuerdo frente a órdenes o políticas institucionales, los militares profesionales señalan que, independientemente de su conformidad, las órdenes deben cumplirse. No obstante, algunos reconocen que, en la práctica, buscan modificar las disposiciones para obtener beneficios personales. La tropa percibe que, cuando una orden no resulta conveniente para el militar profesional, este intenta alterarla de manera encubierta mediante contactos cercanos al emisor de la orden o recurriendo a un superior de mayor rango. En caso de no lograrlo, la orden es ejecutada con resistencia pasiva o derivada a los subalternos.

⁶² Servicio en el que el soldado vela por el descanso de los integrantes de la cuadra.

“[...] Siempre chapa merca el furriel⁶³, y cuando es zorro⁶⁴, peor todavía mano [...]. Mi causa todo el día está metido en el detall⁶⁵, haciendo la chamba de los oficiales y suboficiales [...], ni para decir que es la chamba de la compañía; yo he visto que hacía documentos hasta de la brigada [...]. Esa huevada sí en bien pendeja mano, porque le obligaban mano hacer cosa que es responsabilidad de ellos, por eso tienen su bono pe [...].”

(Tango 3, comunicación personal, 23 de noviembre, 2024).

“Cuando hay sesión de formación, chapán merca los reenganches y los más antiguos por sección [...], ellos a cada rato tienen que estar pasando revista, mientras que el oficial y suboficial se van al sobre [...]. En el día D, nosotros estamos desde las 3 de la mañana cueteando el equipo, formando, ordenando el armamento [...]. Ellos recién a las cinco aparecen [...]. Y lo primero que vienen es a joder [...], encima te piden actitud y entrega, como ellos descansaron normal y no están cargado toda la soya de mierda que siempre se lleva a los desfiles [...].”

(Tango 2, comunicación personal, 31 de agosto, 2024).

Finalmente, los entrevistados coinciden en que estas tensiones afectan la disciplina y el clima laboral dentro del cuartel, ya que influyen en la forma en que la tropa y los propios militares profesionales expresan su descontento frente a superiores, pares y subalternos. Aquellos militares profesionales cuya carrera se encuentra limitada y que asumen el rol de canal informal recogen y transmiten inquietudes, desacuerdos e injusticias de la unidad, e incluso de la brigada, configurándose como mediadores informales dentro de la estructura jerárquica.

⁶³ Soldado que desempeña funciones administrativas.

⁶⁴ Novato, recién salido del núcleo.

⁶⁵ Oficina administrativa que tiene cada compañía.

4.2. Recolección de datos mediante fuentes documentarias

A. Ley N° 29248 – Ley del Servicio Militar.⁶⁶

Esta disposición señala que los ciudadanos peruanos de entre 18 y 25 años pueden integrarse voluntariamente a las unidades de las Fuerzas Armadas, en ejercicio de su derecho y deber constitucional de contribuir a la Defensa Nacional y de prepararse para servir a la patria en la protección de su soberanía e integridad territorial. Del mismo modo, establece de manera explícita la prohibición del reclutamiento obligatorio como forma de incorporación.

Requisitos:

- a) Documento Nacional de Identidad (DNI), en original y copia simple.
- b) Constancia de Inscripción Militar o la Libreta Militar (clases anteriores).
- c) Tener como mínimo primaria completa, presentando copia simple del certificado.
- d) Ser soltero (a) presentando una Declaración Jurada Simple y mantener esa situación hasta finalizar su Servicio Militar.
- e) Declaración jurada simple de no registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales.
- f) Carta de compromiso manifestando tu voluntad de prestar Servicio Militar Acuartelado.
- g) Ser seleccionado y haber aprobado el examen de aptitud psicosomática.

B. RE 10-47: Aptitud Psicosomática del Personal del Ejército.⁶⁷

El presente reglamento precisa que el personal que aspire a incorporarse al Servicio Militar Activo deberá ser declarado apto durante el proceso de evaluación y selección, para lo cual será sometido a exámenes médicos de admisión en los Centros de Reclutamiento del Comando de Movilización. Asimismo, además de contar con capacidades motoras, psíquicas

⁶⁶ Aplicable a la categoría I, II y III de la investigación

⁶⁷ Aplicable a la categoría I de la investigación

y sensoriales adecuadas, deberá cumplir con los requisitos psicosomáticos establecidos en el presente reglamento.

En el caso del personal destinado a Fuerzas Especiales, la tropa será seleccionada del contingente ordinario para el Servicio Militar. Dicho personal deberá someterse a exámenes médicos complementarios específicos, de acuerdo con las exigencias de cada especialidad dentro de las Fuerzas Especiales. Los postulantes deberán presentar normalidad orgánica, psíquica y funcional, así como cumplir con los requisitos especiales señalados en el presente reglamento.

C. ME 34-32: Organización, Conducción y Control de la Instrucción y Entrenamiento.⁶⁸

El presente manual ayuda en la planificación y estructuración de la instrucción y el entrenamiento, donde incluyen las actividades de análisis de la situación, formulación y programación necesarias para cumplir con los objetivos, dentro del plazo establecido y utilizando los recursos disponibles, tales como personal, presupuesto, material y otras facilidades. Para ello, se consideran los siguientes criterios:

- a) La dignidad del individuo no debe ser vulnerada
- b) Un individuo promedio puede llegar a desempeñarse eficazmente como militar cuando recibe un mando adecuado, así como una instrucción y un entrenamiento apropiados.
- c) La formación y el adiestramiento militar se desarrollan de manera gradual, avanzando desde contenidos elementales hacia niveles más complejos y desde el desempeño individual hacia el trabajo colectivo.
- d) La doctrina y la técnica son uniformes en todo el Ejército.

En esta fase de la formación individual de la tropa, la instrucción debe comenzar con la adaptación del recluta a la vida militar, dentro de un ambiente de comprensión que fomente

⁶⁸ Aplicable a la categoría II de la investigación

el sentido de identidad y pertenencia como miembro de la unidad en la que presta servicio. A través de exposiciones sencillas, se le permitirá comprender las expectativas que el Ejército tiene respecto a su desempeño.

Asimismo, los reclutas deberán recibir, a la mayor brevedad posible, instrucción sobre el Código de Justicia Militar, orden cerrado, servicio interior y de guarnición, uso correcto del uniforme, normas de higiene, formación moral y cívica, así como en materia de Derechos Humanos. Todo ello deberá realizarse empleando los recursos disponibles, incluidos espectáculos, servicios religiosos y cualquier otro medio que facilite la adaptación del recluta y contribuya a su bienestar durante su incorporación a la vida de cuartel.

D. Ley N° 29131 – Ley de Régimen Disciplinario de las FFAA y sus Modificaciones.⁶⁹

La presente ley tiene por finalidad prevenir las infracciones de carácter disciplinario en las que pueda incurrir el personal militar, así como regular las faltas y las sanciones correspondientes, fundamentadas en los principios de disciplina, obediencia, orden, ética y honor, en estricta observancia de la Constitución Política, las leyes y las normas que las rigen.

Esta ley es aplicable al personal militar en situación de actividad y disponibilidad del Ejército, la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea, así como al personal que cumple el Servicio Militar Activo.

E. RE 1-54: Liderazgo Militar⁷⁰

En el presente reglamento se establecen la doctrina y los principios fundamentales del liderazgo militar, dirigidos a todos los oficiales, supervisores, técnicos, suboficiales y personal de tropa del Ejército. Los roles y funciones de los líderes del Ejército se aplican a los tres niveles interrelacionados del liderazgo: directo, organizacional y estratégico. En estos niveles, la excelencia colectiva se alcanza cuando existe una interacción eficaz entre ellos.

⁶⁹ Aplicable a la categoría II, III y IV de la investigación

⁷⁰ Aplicable a la categoría II, III y IV de la investigación

Los requisitos que debe reunir el líder militar para ejercer el mando en una posición de liderazgo son los siguientes:

- a) El carácter: determinado en factores como los valores, la empatía y el espíritu guerrero o combativo.
- b) La presencia física: es la forma en que las demás personas lo perciben, en el porte militar, la aptitud física, la confianza y la resistencia moral.
- c) La capacidad intelectual: es la que engloba a la agilidad mental, el juicio, la innovación, el tacto interpersonal y el conocimiento táctico y técnico.

F. ME 34-32: Organización, Conducción y Control de la Instrucción y Entrenamiento.⁷¹

La etapa de formación específica de unidad se desarrolla durante el segundo y tercer semestre y tiene como propósito instruir y entrenar al personal de tropa como parte de un equipo, con el fin de integrar a sus miembros —de forma homogénea— en equipos de combate cohesionados y coordinados. Para ello, se desarrollan los siguientes módulos:

- a) Módulo de monitores, instructores y prevención de accidentes.
- a) Módulo técnico-táctico operativo de unidad.
- b) Módulo de instrucción de especializados.

Por otra parte, durante el cuarto semestre se lleva a cabo la etapa complementaria de la unidad, cuyo objetivo es instruir al personal de tropa en la formación de una conciencia orientada al mantenimiento del material y del equipo, así como entrenarlo en especialidades técnicas, al término de las cuales se otorgará el certificado correspondiente. En esta etapa se desarrollan los siguientes módulos:

- a) Módulo de mantenimiento de material y equipo
- b) Módulo técnico productivo (CETPRO)
- c) Módulo personal próximo a licenciarse y reorganización de la unidad.

⁷¹ Aplicable a la categoría III de la investigación

G. MFA DDHH Y DIH: Manual de Derechos Internacional Humanitario y Derechos Humanos para las FFAA⁷²

El presente manual tiene como objetivo que el personal de las Fuerzas Armadas desarrolle una conciencia de respeto irrestricto al Derecho Internacional Humanitario (DIH) y a los Derechos Humanos (DD. HH.), considerando que estos derechos son inherentes a la naturaleza humana y esenciales para la vida en sociedad. Asimismo, se fundamentan en la exigencia contemporánea de la humanidad de vivir en un entorno en el que se respeten y protejan la dignidad y el valor inherente de cada ser humano.

H. RE 34-5 Servicio Interior⁷³

El presente reglamento establece las normas básicas de subordinación, los principios generales del ejercicio del mando y las disposiciones disciplinarias que rigen en la institución, determinando las actividades internas que regulan de manera permanente el desempeño del personal militar del Ejército del Perú.

Si bien las exigencias del servicio pueden requerir una disciplina rigurosa, se prohíbe de manera absoluta la imposición de sanciones no previstas en el presente reglamento, así como cualquier castigo motivado por sentimientos ajenos al deber. Del mismo modo, quedan prohibidos todo acto, gesto o conducta que pueda constituir ultraje o menoscabo a la dignidad del subordinado.

Los miembros de la jerarquía militar, independientemente de su grado o función, deberán tratar a sus subordinados con justicia y consideración, actuando con responsabilidad y demostrando el respeto e interés que merecen los compañeros de armas con quienes comparten la misión de hacer cumplir las leyes de la República, el éxito institucional y la prosperidad de la Patria.

⁷² Aplicable a la categoría II, III y IV de la investigación

⁷³ Aplicable a la categoría II, III y IV de la investigación

I. RE 31-5: Don de Mando⁷⁴

El presente manual constituye una guía práctica para la aplicación eficaz de los principios y técnicas del Don de Mando, y tiene como finalidad apoyar a los oficiales, técnicos, suboficiales y al personal de tropa reenganchada en la solución de los problemas derivados de la conducción y el trato del personal subordinado.

El contenido de este manual se sustenta en el análisis de la conducta destacada del Don de Mando por parte de líderes tanto civiles como militares, quienes, perteneciendo a contextos diversos, emplearon métodos distintos para alcanzar el éxito. El estudio integral de dichas nociones, complementado con su aplicación práctica en la conducción de las tropas, permitirá a cada individuo adoptar y desarrollar el alto nivel de liderazgo que exigen la complejidad de la organización militar y las características de la guerra moderna, más allá de los avances tecnológicos existentes.

J. MFA CD 03-03: Manual de Ética del Personal Militar para las Fuerzas Armadas y Policía Militar⁷⁵

El presente manual se fundamenta principalmente en el fortalecimiento de los valores éticos dentro de la Institución Militar, constituyéndose en un instrumento obligatorio de consulta, estudio y aplicación para todos los miembros de las Fuerzas Armadas. En este sentido, establece los métodos, procedimientos y los aspectos generales y específicos del marco jurídico-doctrinario que lo sustenta, los cuales deben ser objeto de respeto y de estricta observancia.

⁷⁴ Aplicable a la categoría II, III y IV de la investigación

⁷⁵ Aplicable a la categoría II, III y IV de la investigación

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

OE 1: Indagar en el proceso de llamamiento, identificando los mecanismos y estrategias utilizadas para convocar a los jóvenes al Servicio Militar Voluntario (SMV).

El proceso de llamamiento del Servicio Militar Voluntario constituye la etapa inicial de vinculación entre el joven y la institución militar, donde se evalúa su aptitud y se define su incorporación al sistema castrense. Este momento resulta clave para comprender la posterior aparición de espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado, ya que las expectativas, motivaciones y percepciones construidas durante esta fase tienden a influir en la experiencia del servicio.

Los resultados obtenidos evidencian que el proceso de llamamiento presenta múltiples falencias estructurales y operativas, las cuales ya han sido advertidas por investigaciones previas (Almonte, 2021; Gutiérrez, 2019; Gallegos, 2020). No obstante, los testimonios recogidos en esta investigación permiten profundizar en cómo dichas deficiencias se manifiestan específicamente en el BTN FFEE N.º 39 y cómo contribuyen a la formación de dinámicas de desafección y resistencia que se manifestarán posteriormente durante el Servicio Activo Acuartelado.

Tabla 3. Triangulación del objetivo específico 01

Dimensión de análisis	Datos empíricos (testimonios)	Fuentes documentales	Sustento teórico	Síntesis de la triangulación
Estrategias de convocatoria	El proceso de captación es liderado informalmente por el comandante de unidad y ejecutado por la tropa, priorizando el cumplimiento de cuotas sobre una selección rigurosa.	Ley N° 29248	Weber, Merton y Almonte.	Existe una brecha entre la normativa institucional y la práctica real del llamamiento, evidenciando una burocratización disfuncional del proceso.
Mecanismos informales de captación	Uso intensivo de redes sociales (Facebook, TikTok) por parte de la tropa, motivado por incentivos individuales como días de franco.	Directivas internas del Ejército no regulan explícitamente el uso de redes sociales para la captación del SMV.	Weber, Merton y Foucault.	La ausencia de regulación favorece prácticas informales que instrumentalizan la captación y distorsionan su finalidad institucional.
Información brindada al voluntario	La información difundida es parcial y genera expectativas ilusorias	Plataformas oficiales del Ejército del Perú y de la	Almonte y Foucault.	La comunicación institucional idealiza el servicio, contribuyendo a la frustración y

	sobre las funciones y beneficios del servicio.	Primera Brigada de FF.EE.		desafección posterior del voluntario.
Motivaciones para el ingreso	Motivaciones asociadas a precariedad económica, ausencia de apoyo familiar, violencia, consumo de drogas y búsqueda de disciplina.	Ley N° 29248	Bourdieu, Sorokin, Bauman y Wacquant.	El ingreso al SMV responde más a condicionamientos estructurales que a una vocación militar, reforzando lógicas de exclusión social.
Selección y filtro de ingreso	Evaluaciones médicas, psicológicas, dentales y administrativas rápidas y superficiales debido a falta de postulantes y sobrecarga institucional.	RE 10-47, Almonte y Ley N° 29248	Weber, Merton y Almonte.	La debilidad del filtro de ingreso permite el acceso de personal no apto, cuyos efectos emergen durante el servicio activo.

Fuente: Elaboración Propia.

En consonancia con lo planteado por Almonte (2021), si bien formalmente la responsabilidad del proceso de captación recae en la Oficina de Registro Militar (ORM), en la práctica es el comandante de unidad —o la máxima autoridad— quien lidera efectivamente este proceso. Asimismo, una parte significativa de la captación es delegada a la tropa en actividad, bajo un liderazgo predominantemente transaccional y con rasgos autoritarios. Esta dinámica convierte el proceso de llamamiento en una práctica mecanizada y burocrática, donde prima el cumplimiento de metas operativas por encima de una selección rigurosa, lo que guarda relación con los planteamientos de Weber y Merton sobre el funcionamiento disfuncional de las burocracias.

Un hallazgo relevante es el desarrollo de mecanismos informales y alternativos de captación por parte de la tropa, especialmente mediante el uso de redes sociales como Facebook y TikTok. Esta estrategia surge como respuesta a la débil presencia institucional en el ámbito digital y a la presión interna por cumplir con cuotas de captación. El incentivo principal para la tropa no es institucional, sino individual: la obtención de días de franco. En caso contrario, los efectivos permanecen consignados en la unidad, lo que refuerza prácticas utilitarias y distorsiona el sentido del proceso de llamamiento.

Los testimonios muestran que esta forma de captación se realiza de manera intensiva, competitiva y condicionada por la falta de recursos y tiempo, generando tensiones internas y sobrecarga posterior en el servicio. Si bien la captación otorga beneficios inmediatos, estos

son “cobrados” posteriormente mediante una mayor exigencia en las tareas de guardia y servicio, lo que incrementa el desgaste del personal antiguo y afecta la cohesión interna.

Por otro lado, la difusión institucional del llamamiento presenta información parcial y, en algunos casos, engañosa. Tanto en las plataformas oficiales del Ejército del Perú como en las de la Primera Brigada de Fuerzas Especiales, se enfatizan valores abstractos como “servir a la patria” y se resaltan beneficios legales que, según los propios testimonios y estudios previos no siempre se materializan en la práctica. Además, se difunden imágenes y videos de actividades operativas que difieren significativamente de las funciones reales que desempeña la tropa en el SAA, lo que contribuye a la construcción de expectativas ilusorias.

Esta distorsión se ve agravada por el uso —y en algunos casos abuso— de contenidos audiovisuales producidos por la propia tropa, que romantizan el servicio militar con fines instrumentales. El resultado es una percepción idealizada del servicio, que al contrastarse con la realidad cotidiana genera frustración, desencanto y, en algunos casos, resistencia silenciosa.

En términos socioeconómicos, aunque la convocatoria al SMV se presenta como abierta y universal, en la práctica está orientada principalmente a jóvenes provenientes de sectores socioeconómicamente desfavorecidos. Este patrón se evidencia tanto en el perfil de los voluntarios como en los beneficios que se promocionan, los cuales resultan especialmente atractivos para quienes carecen de alternativas educativas o laborales. Desde la teoría del capital y la reproducción social (Bourdieu y Sorokin), el SMV aparece como una promesa de movilidad social que, en muchos casos, no logra materializarse plenamente. Asimismo, desde la teoría crítica y de la exclusión social (Bauman y Wacquant), el servicio militar puede interpretarse como un mecanismo de canalización de jóvenes excluidos del sistema productivo, más que como una verdadera política de inclusión.

Los testimonios reflejan motivaciones asociadas a la precariedad económica, la ausencia de apoyo familiar, la necesidad de escapar de contextos de violencia o consumo de

drogas y la búsqueda de disciplina o sentido de vida. En este marco, el ingreso al SMV no siempre responde a una vocación militar, sino a una decisión condicionada por la falta de opciones estructurales.

Otro elemento relevante es la influencia de referentes militares. Algunos jóvenes ingresan con una idea relativamente clara del servicio debido a experiencias cercanas; otros lo hacen guiados por narrativas simbólicas construidas en torno al prestigio, la historia o la imagen mediática de determinadas unidades. Este fenómeno se vincula con la teoría de la persuasión y el poder informal (Foucault), ya que la decisión de enlistarse no responde únicamente a una coerción directa, sino a procesos de seducción simbólica que moldean expectativas y compromisos iniciales.

Finalmente, si bien la disminución de voluntarios es un problema recurrente en diversas unidades del Ejército, el BTN FFEE N.º 39 no presenta una afectación significativa debido al prestigio histórico asociado a las unidades de fuerzas especiales. No obstante, el número de postulantes sigue siendo insuficiente para aplicar una selección rigurosa. La sobrecarga de la infraestructura sanitaria y del personal encargado de las evaluaciones médicas, psicológicas y dentales genera procesos rápidos y superficiales, que no garantizan la aplicación de filtros básicos de ingreso, tal como lo establece el RE 10-47, lo que debilita aún más el sistema.

A ello se suma la informalidad en la gestión documental y administrativa. Muchos voluntarios desconocen los requisitos formales de ingreso establecidos en la Ley N.º 29248; en consecuencia, la responsabilidad recae en áreas que presentan limitaciones de tiempo y presupuesto. Como resultado, el voluntario suele desconocer las implicancias de la gran cantidad de documentos que firma. Esta situación, analizable desde la teoría de la burocracia (Weber y Merton), puede derivar en el ingreso de personal con antecedentes problemáticos que solo se evidencian con el tiempo, afectando la convivencia interna y la imagen institucional, tal como lo plantea Almonte (2021).

En síntesis, el proceso de llamamiento del SMV, lejos de constituir un filtro riguroso y transparente, se configura como una etapa marcada por la informalidad, la burocratización y la instrumentalización de la tropa. Estas condiciones no solo distorsionan la percepción inicial del servicio militar, sino que sientan las bases para la aparición de tensiones, desafección y formas de resistencia que se manifestarán posteriormente durante el Servicio Activo Acuartelado.

OE 2: Examinar la etapa de formación militar inicial o “perrada”, evaluando su efectividad en la transformación del civil en soldado.

La etapa básica de formación militar, coloquialmente denominada ‘perrada’, constituye el periodo central mediante el cual el civil es transformado en soldado. Esta fase resulta especialmente relevante para comprender la formación de espacios de resistencia en las instituciones castrenses, ya que en ella se desarrollan los procesos de instrucción, entrenamiento, disciplina, interiorización de los valores y la socialización militar por parte de los nuevos reclutas previamente seleccionados durante el proceso de captación.

Diversas investigaciones (Salinas, 2012; Gallegos, 2020; Ramos, 2022) han abordado esta etapa formativa, identificando importantes falencias estructurales y funcionales que limitan su efectividad. Los datos recogidos en esta investigación no solo confirman dichos planteamientos, sino que permiten profundizar en cómo estas deficiencias se manifiestan específicamente en el BTN FFEE N.º 39, contribuyendo a la configuración temprana de tensiones y formas de resistencia que se consolidan durante la formación básica militar.

Tabla 4. Triangulación del objetivo específico 02

Dimensión analítica	Datos empíricos (testimonios)	Fuentes documentales	Sustento teórico	Síntesis de la triangulación
Ritualización del ingreso	El ingreso escalonado de reclutas impide una instrucción homogénea y genera trayectorias formativas desiguales. El juramento a la bandera legitima la condición de soldado pese a carencias formativas.	Ley N.º 29248, RE 31-5 y RE 34-32.	Salinas, Gallegos y Durkheim	El ritual de ingreso opera más como mecanismo simbólico de legitimación que como garantía de una transformación efectiva del civil en militar.
Instrucción militar	Predominan métodos mecanizados y burocratizados, con	ME 34-32, RE 34-5, RE 31-5 y	Weber y Merton.	La instrucción se reduce a un protocolo rígido que limita la interiorización

	sobrecarga de información y énfasis en el cumplimiento formal antes que en el aprendizaje efectivo.	RE 1-54		real de conocimientos y valores militares.
Prácticas disciplinarias	La disciplina se impone mediante desgaste físico, sanciones colectivas y agresiones físicas y psicológicas, contraviniendo la normativa vigente.	RE 1-54, RE 34-5 y MFA DDHH y DIH.	Salinas, Ramos, Foucault y Weber.	La disciplina basada en el castigo refuerza relaciones de poder que generan obediencia formal, pero también resistencia.
Violencia simbólica y física	Normalización del maltrato, reproducción de violencia y escarnio social hacia quienes cuestionan estas prácticas.	RE 1-54, RE 34-5 y MFA DDHH y DIH	Bourdieu, Goffman y Ramos	La violencia se internaliza como parte del habitus militar, legitimando prácticas que contradicen los principios éticos institucionales.
Socialización y vínculos afectivos	La “perrada” genera cohesión, vínculos intensos y percepción del cuartel como espacio de contención afectiva.	MFA CD 03-03 y RE 1-54	Durkheim y Bourdieu.	La cohesión afectiva no garantiza la interiorización profunda de valores militares ni la continuidad del rol fuera del espacio vigilado.

Fuente: Elaboración Propia.

Uno de los elementos centrales identificados es el ingreso escalonado de nuevos voluntarios. Si bien las convocatorias del SMV se inician formalmente durante los meses de enero y julio, el ingreso de reclutas se mantiene abierto hasta que se completan las cuotas o el comando lo dispone. Esta dinámica impide la uniformidad del proceso formativo, ya que los reclutas no reciben la instrucción en igualdad de condiciones. A ello se suman las características individuales de cada voluntario —físicas, psicológicas, conductuales y de aprendizaje—, las cuales generan trayectorias formativas desiguales y una transformación heterogénea del civil en soldado.

Las consecuencias de esta situación son significativas. Tal como señala Gallegos (2020), y como confirman los testimonios recogidos, se evidencian deficiencias tanto en la preparación individual como en la colectiva. Estas carencias se reflejan posteriormente en el desempeño cotidiano del soldado y se intensifican cuando debe asumir funciones de comando al convertirse en antiguo o al ascender de grado.

Otro punto importante es la instrucción, debido a que constituye el eje fundamental de la “perrada”, pues es en esta etapa donde el recluta adquiere los conocimientos básicos necesarios para desempeñarse como soldado. Si bien los instructores conforman un grupo altamente profesionalizado, con sólidas capacidades técnicas y operativas, los resultados

evidencian una marcada deficiencia en el plano pedagógico. Predominan métodos de enseñanza excesivamente mecanizados y burocratizados, tal como lo advierten Merton y Weber. Esta dinámica dificulta la asimilación efectiva de los contenidos establecidos en el ME 34-32.

El uso persistente de sanciones ante el error, la sobrecarga de información condensada en un corto periodo y las dificultades de concentración y retención de los reclutas contribuyen a que la instrucción se convierta en un protocolo rígido que debe cumplirse, sin considerar si el individuo comprende, interioriza y aplica adecuadamente los conocimientos impartidos. En este sentido, el aprendizaje queda subordinado al avance de la progresión, priorizando el cumplimiento formal por encima de la formación efectiva.

En el ámbito disciplinario, los resultados muestran que el método recurrente para mantener el orden y ejercer liderazgo durante la “perrada” se basa principalmente en el desgaste físico constante, acompañado de agresiones físicas y psicológicas. Estas prácticas, en varios casos, contravienen lo establecido en el RE 1-54 y en el MFA DDHH y DIH. Tal como plantea Salinas (2012), la disciplina en el Ejército se impone principalmente a través del castigo. Una particularidad de esta etapa es la aplicación de sanciones colectivas, bajo la lógica cotidiana de que “cuando llueve, todos se mojan”. Si bien esta práctica es justificada como un mecanismo para fortalecer la cohesión de la promoción, también genera desacuerdos internos y tensiones, confirmando el planteamiento de Foucault según el cual allí donde se ejerce poder, emergen formas de resistencia.

La normalización de estas prácticas conduce, como señalan Salinas (2012) y Ramos (2022), a que el nuevo recluta termine asimilando y reproduciendo violencia física, psicológica y simbólica. Desde la teoría de la persuasión y poder informal (Goffman), este proceso puede entenderse como una adaptación progresiva en la que el individuo internaliza dichas prácticas como parte de su identidad. De este modo, se configura un habitus militar (Bourdieu) que naturaliza el maltrato y la dureza como elementos legítimos del rol que le corresponde desempeñar. No obstante, también emergen actores disidentes que, desde sus experiencias

personales o la aplicación efectiva del MFA CD 03-03, cuestionan o rechazan estas prácticas, tal como lo plantea Durkheim cuando la conciencia individual entra en tensión con la colectiva. Como consecuencia de ello, dichos individuos son objeto de escarnio social, en concordancia con lo señalado por Ramos (2022).

Esta situación se ve agravada por la ausencia de un proceso de evaluación integral que determine si el recluta ha logrado efectivamente la transformación de civil a militar. Si bien durante la etapa básica se realizan evaluaciones físicas, conductuales y de aprendizaje, estas no se encuentran estandarizadas ni condicionan la permanencia en la unidad. Como resultado, culminan la “perrada” soldados con deficiencias físicas, formación incompleta, antecedentes de conflictividad o patrones de violencia vinculados a su entorno social o familiar, sin que ello represente necesariamente la moral y la ética esperadas de un buen militar. En gran medida, la adecuada reconducción de este tipo de perfiles dependerá de la capacidad del militar profesional y de su desempeño en el ámbito donde ejerce autoridad (RE 31-5).

A pesar de estas limitaciones, el solo hecho de resistir y completar la etapa básica permite al recluta realizar el juramento a la bandera y adquirir definitivamente la condición de soldado de la patria. Este proceso de transición legitima su permanencia dentro de la institución, aun cuando subsistan carencias formativas significativas. Desde este aspecto, la Ley N° 29248 no llega a cumplir el objetivo propuesto.

No obstante, es preciso señalar que la “perrada” también cumple una función simbólica y afectiva. A través de experiencias compartidas se construyen vínculos intensos entre los reclutas. Para muchos, estos lazos suplen vacíos afectivos de su vida civil y permiten la conformación de una “unidad familiar”, producto de las alegrías y dificultades vividas durante esta etapa. En este sentido, el cuartel llega a ser percibido como un espacio de contención y satisfacción de necesidades básicas, al punto de ser denominado para algunos, un hogar.

Sin embargo, estos vínculos no garantizan una interiorización sólida de los valores militares. Los resultados evidencian que, en contextos de escasa vigilancia, control o producto de una débil ejecución del RE 34-5, el recluta tiende a reproducir prácticas propias de su vida civil –que en la mayoría de los casos contravienen a la Ley N° 29131– o a evitar aquellas normas o prácticas institucionales que resultan incómodas o rutinarias. Asimismo, al abandonar el espacio vigilado de la unidad —por ejemplo, durante los días de franco— el soldado suele recuperar sus usos y costumbres civiles en cuanto a formas de hablar, pensar, actuar y vestir, desdibujando el rol que se espera de él tanto dentro como fuera del ámbito castrense.

En síntesis, la etapa de formación militar logra, solo de manera parcial, la transformación del civil en soldado. Si bien genera cohesión grupal, sentido de pertenencia y resistencia física, presenta importantes falencias pedagógicas, evaluativas y éticas que limitan la interiorización profunda de los valores militares. Estas deficiencias sientan las bases para la aparición de tensiones, conflictos y formas de resistencia que se manifestarán con mayor claridad en las etapas posteriores del Servicio Activo Acuartelado.

OE 3: Describir la realidad del servicio, contrastando las expectativas con las actividades rutinarias predominantes dentro del cuartel.

La denominada “realidad del servicio” es la etapa en la que se hacen más visibles las principales tensiones del Servicio Activo Acuartelado (SAA). Una vez concluida la etapa básica, el soldado se integra plenamente a la vida diaria del cuartel y se enfrenta a una experiencia muy distinta a la que imaginó durante el proceso de captación y formación básica. En esta fase, el discurso institucional que promete entrenamiento especializado, operatividad y progreso entra en contradicción con una rutina marcada por tareas repetitivas, falta de planificación y limitaciones institucionales.

Esta etapa resulta clave para el análisis, ya que puede entenderse como un período de desencanto institucional. El soldado comienza a cuestionar su rol y su lugar dentro de la

organización. Siguiendo a Weber, cuando una institución no logra cumplir de manera efectiva los objetivos que ella misma plantea, los individuos tienden a desarrollar formas alternativas de adaptación o resistencia frente al orden establecido. En este sentido, la realidad del servicio se convierte en un espacio donde surgen prácticas cotidianas de resistencia, generalmente discretas y normalizadas.

Tabla 5. Triangulación del objetivo específico 03

Dimensión analítica	Datos empíricos (resultados)	Fuentes documentales	Sustento teórico	Síntesis de la triangulación
Experiencia cotidiana en el cuartel	Tras la etapa básica, el soldado se integra a una rutina marcada por tareas repetitivas, improvisación y contradicción entre el discurso institucional y la práctica cotidiana.	Ley N.º 29248, ME 34-32 y RE 34-5.	Weber y Gallegos.	La vida cotidiana del servicio evidencia una brecha estructural entre los fines institucionales y la experiencia real del soldado.
Actividades rutinarias	Predominan tareas de mantenimiento, formaciones, listas y órdenes/contraórdenes, con escaso entrenamiento especializado y limitada planificación.	Ley N.º 29248, ME 34-32 y RE 1-54	Weber, Frederic Gallegos	La rutina operativa genera monotonía y desmilitarización de funciones, debilitando el sentido de utilidad del soldado.
Resistencias cotidianas	Los soldados desarrollan estrategias informales (evasión, cabreo, negociación, bromas, favores) para reducir el impacto del control y la carga laboral.	Ley N.º 29131, MFA CD 03-03 y RE 1-54.	Scott, Weber y Atehortúa.	La resistencia cotidiana se manifiesta de forma discreta como adaptación racional frente a un sistema percibido como improductivo o injusto.
Materialización de los beneficios	Se evidencian carencias en alimentación, indumentaria, infraestructura y servicios básicos, generando sensación de abandono institucional.	Ley N.º 29248, RE 34-5 y RE 1-54	Gallegos, Weber, Gutiérrez y Sorokin.	La precariedad material debilita la autoridad moral de la institución y refuerza la desafección del soldado.
Condiciones de vida	Persisten prácticas de violencia correctiva y recreativa ejercidas por la tropa antigua, legitimadas por la mística militar.	MFA DDHH y DIH, RE 1-54, RE 34-5 y MFA CD 03-03	Bourdieu y Foucault.	La violencia cotidiana se normaliza como mecanismo informal de control y reproducción del poder jerárquico.
Perfiles de adaptación y resistencia	Se identifican perfiles diferenciados: resistencia abierta ("joyas"), adaptación pasiva y concentración de funciones en actores clave.	Ley N.º 29131, MFA DDHH y DIH, RE 31-5 y MFA CD 03-03	Bauman, Atehortúa y Sorokin.	La experiencia cotidiana produce trayectorias diferenciadas de adaptación y resistencia según el capital social y trayectoria previa.
Licenciamiento y cierre del ciclo	Se intensifican conductas de resistencia visible y pérdida de eficacia disciplinaria.	Ley N.º 29248, Ley N.º 29131 y MFA CD 03-03.	Mosca y Weber.	El licenciamiento cierra un ciclo de desgaste institucional y reproduce dinámicas de poder y resistencia en los nuevos contingentes.

Fuente: Elaboración Propia.

Durante este periodo inicial, la obediencia del nuevo soldado es, en apariencia, absoluta. Sin embargo, los datos empíricos revelan que esta obediencia convive con una constante negociación del poder. Los soldados recién incorporados desarrollan estrategias informales —como bromas, favores, acuerdos, sobornos simbólicos— para reducir el impacto del control ejercido por la tropa antigua. Estas prácticas pueden ser interpretadas como formas de resistencia cotidiana, en línea con lo propuesto por Scott, quien señala que los subordinados rara vez desafían abiertamente la autoridad, pero sí la erosionan mediante acciones discretas.

A su vez, la tropa antigua reproduce los mecanismos de control y violencia que previamente experimentó durante su propia formación. Este fenómeno refuerza lo planteado por Bourdieu a través del concepto de *habitus*: las prácticas de dominación se internalizan y se reproducen como parte “natural” del rol militar. Así, la violencia deja de percibirse como una anomalía y se convierte en un recurso legítimo para ejercer liderazgo, enseñar o evitar sanciones. Es decir, durante este periodo se refuerzan prácticas coercitivas que, si bien suelen transgredir derechos humanos básicos (MFA DDHH y DIH), se normalizan bajo la premisa de que “así es el Ejército”.

Dicha represión contra los nuevos soldados oscila entre el desfogue emocional de los antiguos y la reproducción de dinámicas institucionalizadas que no suelen ser cuestionadas. Las consecuencias de este proceso son diversas: algunos soldados optan por no regresar tras su paseo; otros soportan las vicisitudes al considerarlas parte inherente de la vida militar; y aquellos que ya mostraban actitudes conflictivas durante la etapa básica refuerzan dichas conductas, aprendiendo nuevos métodos de represión o agresión que luego replicarán, que en muchos casos serán conductas que infrinjan la Ley N°. 29131 y el MCA CD 03-03, generando una narrativa interna que legitima estas prácticas.

Este escenario se reconfigura de manera periódica debido al proceso de licenciamiento semestral y al ingreso de un nuevo contingente. Tal como plantea Gaetano Mosca, la salida de una élite da paso a la conformación de otra; no obstante, en la práctica,

esta transición no siempre ocurre de forma automática ni ordenada. El control efectivo dependerá de factores como el grado de organización interna de la promoción entrante, los recursos simbólicos acumulados, el nivel de violencia ejercido, el número de integrantes y la reputación de los nuevos líderes. En algunos casos, la promoción próxima a licenciarse o la nueva baja es absorbida por la promoción subsiguiente, generándose tensiones y luchas internas de poder que, con frecuencia, se resuelven mediante el uso de la violencia.

Este hecho permite introducir una discusión central sobre la violencia en la vida militar. Por un lado, existe una violencia claramente asociada a las etapas de instrucción y entrenamiento, como la perrada y los cursos de especialización. En estos espacios, los soldados son sometidos a pruebas físicas y psicológicas extremas con un objetivo formativo explícito: prepararlos para escenarios de combate. En este contexto, la violencia es percibida por muchos soldados como legítima, necesaria e incluso deseable, al ser interpretada como parte de la mística y del entrenamiento profesional.

Por otro lado, se observa una violencia que, aunque se presenta discursivamente como correctiva o disciplinaria, adquiere un carácter recreativo, arbitrario o punitivo. Estas prácticas suelen estar encubiertas bajo el discurso de la mística, pero responden más bien a dinámicas informales propias del sistema militar peruano, como la imposición jerárquica, la descarga de frustraciones acumuladas o la falta de control efectivo por parte de los mandos tal como se establece en el RE 34-5. En este sentido, la mística opera como un dispositivo simbólico que legitima prácticas que exceden cualquier finalidad instructiva.

A esta dimensión se suma la precariedad estructural del Servicio Militar Voluntario. Si bien la vida militar es presentada como una profesión sacrificada, en concordancia con Gallegos (2020), dicho sacrificio suele confundirse con precariedad material e institucional. Muchos jóvenes ingresan al SMV provenientes de contextos desfavorables, atraídos por los beneficios establecidos por ley N°. 29248 como oportunidades de desarrollo personal, educativo y económico. Sin embargo, en la práctica, existen serias limitaciones para la

materialización de estos beneficios, especialmente en educación, alimentación, indumentaria e infraestructura, lo que genera desafección, resistencia y, en algunos casos, deserción.

El ámbito educativo, los soldados cuentan con tres alternativas principales: el CEBA, el CETPRO y la educación en modalidad virtual. No obstante, estas opciones no siempre cumplen una función formativa real. El CEBA, por ejemplo, es utilizado por algunos soldados como un espacio mínimo de control donde se establecen nuevas relaciones sociales a nivel de brigada, e incluso, en ciertos casos, para actividades informales. El CETPRO, por su parte, en concordancia con Gutiérrez (2019) ofrece una formación básica que no responde a las demandas actuales del mercado laboral, y es percibido como una etapa de “cabreo” debido al escaso control y la reducción de responsabilidades dentro de la unidad. La educación virtual aparece como una alternativa más flexible, pero su continuidad depende de la voluntad del superior y las necesidades operativas de la unidad.

La efectividad de estas opciones se encuentra directamente condicionada por las órdenes del día y los requerimientos institucionales. Como resultado, existen interrupciones frecuentes en la enseñanza, pérdida de ciclos académicos y una pugna interna por acceder a las vacantes de estudiante externo. Estas vacantes, que permiten al soldado estudiar en el exterior y regresar solo los fines de semana, suelen asignarse no solo por mérito académico, sino por capital social y capacidad de negociación, tal como plantea Sorokin. Esta informalidad genera frustración y resentimiento en la tropa antigua, que espera acceder a estos beneficios conforme a lo establecido por la Ley N.º 29248.

La alimentación, la indumentaria y la infraestructura, lejos de fortalecer el sentido de pertenencia, refuerzan la sensación de abandono. Los testimonios señalan una fuerte diferencia entre la imagen institucional difundida en redes sociales y la experiencia cotidiana del soldado. Desde la teoría de la legitimidad, esta distancia debilita la autoridad moral de la institución, ya que no cumple con las expectativas que ella misma promueve.

Finalmente, la expectativa de recibir un entrenamiento especializado contrasta fuertemente con la realidad cotidiana del servicio. El soldado se enfrenta principalmente a tareas rutinarias como el mantenimiento de la unidad, el cumplimiento de listas, las formaciones, los desfiles y un constante flujo de órdenes y contraórdenes. Si bien existen progresiones teóricas bien estructuradas, en la práctica predomina la improvisación y la falta de planificación, lo que deriva en una instrucción monótona y desconectada de lo establecido en el ME 34-32.

Frente a este escenario, los soldados desarrollan mecanismos de evasión —o cabreo— como formas de resistencia cotidiana. Estas prácticas incluyen esconderse, retrasar actividades, delegar responsabilidades o presentarse voluntariamente a tareas más convenientes. En línea con Frederic (2019), la desmilitarización de las funciones y la reasignación constante de tareas constituyen indicadores claros de descontento. No obstante, estas conductas se encuentran supeditadas a la forma en que el superior ejerce el mando; en muchos casos, el RE 31-5 se reduce a una acción meramente coercitiva o incluso violenta.

En este contexto emergen distintos perfiles de soldados. Un primer grupo, denominado “joyas”, expresa su resistencia de manera abierta mediante la indiferencia frente a la norma, conducta que suele estar vinculada a trayectorias de vida marcadas por una fuerte exclusión social, en línea con lo planteado por Bauman sobre los sujetos “descartables” del sistema. La institución, al carecer de mecanismos efectivos de seguimiento o de una adecuada capacidad de liderazgo por parte del superior para hacer frente a este problema, termina reproduciendo estas conductas.

Un segundo grupo, mayoritario, opta por una estrategia adaptativa: cumple con las órdenes y evita conflictos, pero desarrolla mecanismos individuales para sobrellevar la rutina. Un tercer grupo asume funciones clave dentro de la unidad, concentrando responsabilidades y capital simbólico, aunque ello los expone a mayor carga laboral y relaciones tensas con sus pares.

Finalmente, a medida que se aproxima el licenciamiento, el discurso de “baja” legitima conductas de resistencia más visibles, como la desobediencia, el abuso de autoridad o el desafío directo a los superiores. Estas prácticas se sostienen en la percepción de que las sanciones han perdido su eficacia disciplinaria, cerrando así un ciclo de desgaste, desafección y reproducción de las mismas dinámicas que afectaron al soldado en su ingreso.

En síntesis, la realidad del servicio evidencia una profunda brecha entre expectativas y experiencia. Esta distancia no solo genera frustración y desmotivación, sino que configura un entramado complejo de resistencias cotidianas que atraviesan la vida militar. Lejos de ser anomalías, estas resistencias deben ser comprendidas como respuestas racionales de los soldados frente a un sistema que promete transformación, pero ofrece precariedad, improvisación y desigualdad.

OE 4: Analizar cómo las relaciones de poder en el liderazgo militar influyen en la disciplina, la motivación y la aparición de espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado (SAA).

El análisis de las relaciones de poder en el liderazgo militar dentro del Servicio Activo Acuartelado (SAA) permite comprender cómo la disciplina, la motivación y la emergencia de espacios de resistencia no son fenómenos aislados, sino procesos interdependientes que se construyen en la interacción cotidiana entre los distintos actores del ámbito castrense. En este sentido, el liderazgo militar no puede ser entendido únicamente como el ejercicio formal de la jerarquía, sino como una práctica compleja que articula diversas formas de poder que emergen de la práctica cotidiana, tales como el poder formal, tácito, carismático y técnico, así como formas de poder ejercidas desde posiciones de resistencia

Los resultados de la investigación muestran que las formas concretas de ejercicio del liderazgo se encuentran profundamente condicionadas por las trayectorias personales y las experiencias previas de los actores. Tal como se desprende de los testimonios recogidos, las vivencias de la vida civil —incluidas aquellas marcadas por la violencia, la exclusión o la

precariedad— influyen directamente en la manera en que el soldado asume responsabilidades, ejerce autoridad o se relaciona con sus subordinados y superiores. Este hallazgo refuerza la idea de que el liderazgo no es una cualidad estática ni exclusivamente institucional, sino una práctica situada que se ajusta —o se deforma— según el contexto institucional y los recursos simbólicos, sociales y coercitivos disponibles.

Tabla 6. Triangulación del objetivo específico 04

Dimensión analítica	Datos empíricos (resultados)	Fuentes documentales	Sustento teórico	Síntesis de la triangulación
Jerarquía y mando	La jerarquía formal no garantiza obediencia automática; su legitimidad depende de la coherencia, competencia y trato cotidiano del mando.	RE 1-54, RE 31-5 y RE 34-5.	Foucault, Weber, Bourdieu y Sorokin.	La autoridad jerárquica se ve debilitada cuando no se traduce en liderazgo legítimo y coherente.
Estilos de liderazgo	Predominan estilos transaccionales, autoritarios y coercitivos, asociados a la obtención de resultados inmediatos.	MFA DDHH y DIH, RE 34-5, RE 1-54 y MFA CD 03-03	Castañeda, Sorokin y Norena et al.	Los estilos coercitivos refuerzan el control a corto plazo, pero debilitan la motivación y la innovación.
Sanciones y control	El sistema sancionador es percibido como permisivo y condicionado por el capital social del infractor.	MFA DDHH y DIH, Ley N.º 29131 y RE 34-5.	Weber y Sorokin	La ineficacia del sistema formal de sanciones favorece el uso de controles informales y coercitivos.
Resistencias cotidianas	La tropa desarrolla estrategias de resistencia encubierta: cumplimiento mínimo, retrasos y desinterés deliberado.	RE 34-5, RE 1-54 y MFA CD 03-03.	Frederic, Scott y Foucault.	La resistencia emerge como respuesta estructural frente a liderazgos percibidos como ilegítimos.
Liderazgo desde la resistencia	Algunos militares profesionales adquieren legitimidad ante la tropa al cuestionar prácticas institucionales.	Ley N.º 29131, MFA CD 03-03 y RE 1-54.	Castañeda, Foucault, Bourdieu y Scott.	El poder puede emerger desde posiciones subalternas, aunque de forma inestable y conflictiva.
Crisis de legitimidad del mando	Cuando el mando pierde autoridad moral, recurre al grado o a la violencia para sostener el control.	MFA DDHH y DIH, RE 1-54, RE 31-5 y MFA CD 03-03	Foucault, Weber y Salinas.	La crisis del poder disciplinario evidencia una ruptura entre norma, práctica y legitimidad.

Fuente: Elaboración Propia.

Si bien el discurso institucional enfatiza que la jerarquía, la disciplina y el honor militar deberían orientar el correcto ejercicio del mando (RE 1-54), en la práctica cotidiana se observa un escenario mucho más fragmentado. La interacción constante entre oficiales, técnicos, suboficiales y tropa genera rivalidades encubiertas que, aunque puedan parecer episódicas, terminan moldeando la percepción que la tropa construye sobre sus líderes. Esta percepción no es homogénea ni automática: se elabora a partir del grado de cercanía

interpersonal, de evaluaciones individuales o colectivas y, especialmente, de la coherencia entre el discurso del superior y su comportamiento cotidiano.

En este marco, la obediencia deja de ser un acto mecánico y se transforma en una decisión condicionada. Cuando el superior es percibido como incoherente, incompetente o favorecido por redes informales, la tropa adopta posturas de resistencia encubierta frente a sus órdenes. Estas resistencias no suelen expresarse de manera frontal, sino a través de retrasos, omisiones, cumplimiento mínimo o desinterés deliberado, lo que coincide con los planteamientos de Scott sobre las formas cotidianas de resistencia en contextos jerárquicos.

Dos ejes centrales estructuran las rivalidades internas dentro del Servicio Activo Acuartelado. El primero se relaciona con el capital social, el cual cumple un rol decisivo en las relaciones de poder dentro de la unidad. Este tipo de capital permite a ciertos actores acceder a beneficios, evadir responsabilidades o sanciones disciplinarias y asumir cargos por encargo personal, incluso por encima de personal con mayor calificación o experiencia. Esta dinámica, sustentada en redes informales más que en criterios meritocráticos, genera percepciones de desigualdad e injusticia, debilitando la disciplina, la motivación y la cohesión interna, y favoreciendo la consolidación de prácticas de resistencia pasiva, como el cumplimiento mínimo de las órdenes o el distanciamiento simbólico frente a la autoridad.

El segundo eje de rivalidad se vincula al capital simbólico asociado a la experiencia operativa y a la especialización, en el marco de una unidad de fuerzas especiales. En el caso de los oficiales, la asistencia a escuelas de especialización constituye un mecanismo fundamental de diferenciación y construcción de estatus, que refuerza su autoridad formal, pero no necesariamente su legitimidad ante la tropa. Por el contrario, en el caso de técnicos y suboficiales, la experiencia operativa acumulada adquiere mayor peso como fuente de reconocimiento interno, debido tanto a la diversidad de trayectorias como a las limitaciones económicas para acceder a cursos de especialización.

En el caso de la tropa del SAA, los cursos de especialización para tropa también poseen una fuerte carga simbólica, ya que permiten distinguir a ciertos soldados del resto. Sin embargo, la principal forma de diferenciación cotidiana radica en el estado físico, visible en pruebas de resistencia y desempeño. Esta situación genera una paradoja relevante: muchos soldados menos antiguos presentan mejores condiciones físicas que la tropa antigua, cuyo ritmo de entrenamiento disminuye debido a la rutina diaria de la unidad. Esta diferencia, lejos de ser neutral, se convierte en una fuente de tensión que circula rápidamente mediante murmuraciones y cuestionamientos informales, debilitando la autoridad de quienes, pese a su antigüedad, no logran sostener el ideal físico del “buen militar”.

Estas fricciones se hacen particularmente evidentes en situaciones de confrontación, ya sea entre pares o cuando un subordinado pone en duda —de manera abierta o encubierta— la legitimidad de un superior. En estos casos, la jerarquía formal no siempre basta para imponer obediencia, lo que obliga al mando a recurrir a otros mecanismos de control.

En este punto, la violencia emerge como una herramienta central de regulación interna. Aunque en el imaginario civil la violencia militar suele asociarse como parte del entrenamiento, los resultados muestran que, en la práctica cotidiana, cumple una función disciplinaria y de control. Si bien parte de esta problemática puede vincularse a las falencias del proceso de captación y de la etapa básica, también se evidencia una limitada capacidad institucional para gestionar la disciplina sin recurrir a la coerción física o simbólica, en discrepancia con lo establecido en el RE 31-5.

El sistema formal de sanciones —plasmada en la Ley N° 29131—, lejos de operar como un mecanismo disuasivo eficaz, en la práctica se presenta como permisivo y fuertemente condicionado por el capital social del infractor. En este contexto, la violencia es percibida como el método más efectivo para obtener resultados inmediatos, aunque estos sean generalmente temporales. Este escenario favorece la consolidación de estilos de liderazgo de tipo transaccional y, en muchos casos, autoritario o coercitivo, en los que el superior

construye su reputación a partir de la “mano dura”. En esta misma línea, Castañeda identificó en su investigación la formación de este tipo de liderazgo como una modalidad recurrente en el ejercicio del poder militar. Asimismo, Norena, et al. (2022) evidencian que estos estilos de liderazgo mantienen una relación negativa con el comportamiento innovador en contextos militares.

Paradójicamente, la ausencia de violencia también puede ser interpretada como debilidad. Los testimonios muestran que un liderazgo percibido como excesivamente dialogante o permisivo tiende a perder rápidamente legitimidad frente a la tropa, especialmente en contextos donde la indisciplina es recurrente. Esta situación empuja incluso a mandos que inicialmente rechazan la violencia a incorporarla como recurso de control, reforzando así un círculo vicioso que normaliza prácticas contrarias a los principios deontológicos de la profesión militar.

Otro hallazgo relevante es que las prácticas consideradas “impropias” del buen militar no son exclusivas de la tropa del SAA. Si bien se suele atribuir estas conductas a una formación deficiente o acelerada, la vida cotidiana en la unidad evidencia que muchos militares profesionales también participan —de manera abierta o encubierta— en dinámicas como la murmuración, el incumplimiento de funciones, la evasión de responsabilidades o el abuso de autoridad. Estas prácticas, inicialmente cuestionadas, terminan siendo asimiladas y reproducidas como parte de la normalidad institucional. Este proceso pone en cuestión la integridad del militar, en la medida en que el MFA CD 03-03 se convierte en un enunciado discursivo y no en una práctica efectiva en la vida cotidiana del cuartel.

Esta situación genera una pérdida progresiva de legitimidad del mando. Cuando el superior deja de ser un referente moral o profesional, la única vía que le queda para restablecer la autoridad es la imposición del grado jerárquico o el recurso a la violencia, que en muchos casos deja de tener un carácter disciplinario y se convierte en una transgresión de los derechos humanos, tal como se establece en el MFA DD. HH. y DIH. Desde una

perspectiva foucaultiana, esto refleja una crisis del poder disciplinario, en la que la norma deja de ser interiorizada y debe imponerse de manera constante desde el exterior.

Asimismo, la investigación evidencia la existencia de un grupo de militares profesionales que puede ser entendido como el equivalente institucional de los “joyas”. Se trata de personal que, por diversas razones, no ha logrado ascender durante largos periodos y que suele expresar de manera abierta sus críticas hacia la institución. Estos actores asumen un rol ambiguo: por un lado, denuncian prácticas irregulares y ganan legitimidad ante la tropa; por otro, son sancionados recurrentemente por sus superiores, lo que refuerza su posición marginal dentro de la jerarquía.

Este tipo de liderazgo desde la resistencia pone en evidencia que el poder no circula únicamente de arriba hacia abajo, sino que también puede emerger desde posiciones subalternas, especialmente cuando se cuenta con capital simbólico, experiencia o conocimiento de los vacíos institucionales, tal como plantea Bourdieu. No obstante, estas formas de poder suelen ser inestables y generan tensiones permanentes dentro de la estructura militar.

Finalmente, los resultados confirman que el discurso institucional sobre el honor, el sacrificio y el patriotismo convive con una realidad marcada por la precariedad, la desigualdad jerárquica y la falta de reconocimiento. En el marco del SMV, la posibilidad formal de abandonar el servicio contrasta con los costos legales y simbólicos de la desertión, lo que convierte la permanencia en una forma de coerción indirecta. Frente a este escenario, muchos soldados optan por una resistencia pasiva, caracterizada por el cumplimiento mínimo y el distanciamiento simbólico.

Para el militar profesional, permanecer o abandonar el sistema responde a una dinámica compleja, condicionada tanto por la estabilidad laboral y los beneficios institucionales, y como por una estructura jerárquica profundamente desigual. Esta asimetría genera desgaste y desmotivación, y da lugar a formas de resistencia mayormente simbólicas,

como el distanciamiento institucional, el cumplimiento mínimo de las funciones y la pérdida progresiva de identificación con la institución. En algunos casos, estas resistencias se expresan de manera más abierta cuando el personal dispone de capital social o conoce los vacíos normativos del sistema. En concordancia con Castañeda (2015), los hallazgos confirman que la permanencia en la carrera militar responde más a motivaciones pragmáticas que a un compromiso institucional genuino.

En conjunto, estos elementos muestran que las relaciones de poder en el liderazgo militar, lejos de fortalecer la disciplina y la motivación, tienden a producir espacios de resistencia que erosionan la legitimidad del mando y debilitan la cohesión institucional. Estas resistencias no deben entenderse como desviaciones individuales, sino como respuestas estructurales a un sistema que reproduce desigualdades, normaliza la violencia y limita las posibilidades reales de transformación tanto para la tropa como para el personal profesional.

VI. CONCLUSIONES

Objetivo específico 1

Se concluye que el proceso de llamamiento del Servicio Militar Voluntario presenta deficiencias que dificultan la adecuada selección y orientación de los jóvenes interesados en servir. Estas limitaciones se relacionan con problemas de tiempo, presupuesto, infraestructura, logística, personal y con la falta de información oficial y oportuna sobre la realidad del servicio. Este vacío informativo suele ser cubierto por la propia tropa, que tiende a presentar una imagen idealizada del servicio con el objetivo de cumplir las cuotas establecidas. Como consecuencia, muchos jóvenes ingresan al SMV con una percepción distorsionada de la vida militar, considerando principalmente los beneficios que ofrece el servicio. Con el paso del tiempo, la diferencia entre el discurso institucional y la experiencia real del servicio genera descontento, lo que favorece la aparición progresiva de actitudes de rechazo y resistencia durante el Servicio Activo Acuartelado.

Objetivo específico 2

Se concluye que la etapa básica de formación militar o “perrada” cumple solo de manera parcial su objetivo de transformar al civil en soldado, debido principalmente al ingreso escalonado del personal. Si bien esta fase fortalece la resistencia física, la cohesión grupal y la adaptación inicial a la vida castrense, presenta importantes limitaciones pedagógicas, evaluativas y éticas. La instrucción se desarrolla bajo esquemas mecanizados y acelerados, mientras que la disciplina se impone de forma recurrente mediante prácticas coercitivas y sanciones colectivas. Estas dinámicas favorecen la normalización de la violencia física, psicológica y simbólica, la cual es interiorizada por los reclutas y reproducida en etapas posteriores del servicio. En consecuencia, la formación básica no solo moldea al soldado, sino que también instala tempranamente tensiones y formas de resistencia que se mantienen durante el Servicio Activo Acuartelado.

Objetivo específico 3

Se concluye que en la denominada “realidad del servicio” se evidencia una clara distancia entre las expectativas construidas durante el proceso de captación y la formación básica, y la experiencia cotidiana del Servicio Activo Acuartelado. Lejos de un entrenamiento especializado y continuo, y de un servicio a la patria de carácter más operativo, el soldado enfrenta una rutina marcada por tareas repetitivas, improvisación, beneficios prometidos que no se materializan, falta de reconocimiento, abuso de autoridad y limitadas oportunidades de desarrollo personal y profesional. Frente a estas condiciones, los soldados desarrollan prácticas de resistencia cotidiana que, en su mayoría, son discretas y normalizadas, orientadas más a adaptarse y sobrellevar las exigencias del servicio que a confrontar abiertamente la autoridad. No obstante, también se presentan casos de resistencia abierta, principalmente protagonizados por los denominados “joyas”. Estas formas de resistencia reflejan un proceso de desencanto institucional y dificultan la interiorización plena de los valores militares promovidos por la institución.

Objetivo específico 4

Se concluye que el “ejercicio del liderazgo militar” dentro del Servicio Activo Acuartelado se encuentra fuertemente condicionado por las dinámicas de poder presentes en la vida cotidiana del cuartel. La jerarquía formal, por sí sola, no garantiza legitimidad ni obediencia efectiva, ya que estas dependen de la coherencia entre el discurso y la práctica, del reconocimiento y del capital simbólico acumulado por los superiores. Cuando esta legitimidad se debilita, la violencia tiende a utilizarse como un recurso recurrente para ejercer control, generando un círculo vicioso que refuerza prácticas coercitivas y profundiza las resistencias. Asimismo, las relaciones de poder no operan únicamente de forma vertical, sino que también se construyen desde posiciones subalternas, lo que evidencia que las resistencias no son hechos aislados, sino respuestas estructurales a un sistema que reproduce desigualdades, precariedad e informalidad en el ejercicio del mando.

VII. RECOMENDACIONES

Objetivo específico 1

1. Se recomienda que el ingreso al BTN FFEE N.º 39 no se realice de manera directa. En su lugar, los nuevos reclutas deberían ser evaluados y seleccionados a nivel nacional durante la etapa básica o “perrada”, de modo que los mejores elementos integren dicha unidad.

En caso de que la aplicación de esta recomendación genere un incremento presupuestal, se sugiere que la convocatoria se inicie en el mes de diciembre, a fin de que los jóvenes interesados rindan los exámenes correspondientes conforme a los reglamentos vigentes y reciban una charla de inducción sobre el Servicio Militar Voluntario. Esta medida permitirá evitar un ingreso escalonado y asegurar que la decisión de incorporarse al servicio sea consciente e informada.
2. Se recomienda que el cambio de la propina a un sueldo mínimo vital como forma de remuneración no se aplique de manera general, debido a que no todas las unidades cumplen las mismas funciones ni enfrentan los mismos niveles de exigencia. En ese sentido, al igual que los bonos por zona de emergencia, se sugiere la implementación de un bono de productividad, mediante el cual los soldados pertenecientes a determinadas unidades puedan acceder a este beneficio como reconocimiento a su desempeño, exigencia operativa y sacrificio, y no únicamente por el hecho de servir. Esta medida permitiría, mediante un proceso transparente, incentivar y mejorar la productividad del personal militar.
3. Se recomienda que, de mantenerse las condiciones actuales, se fortalezca una evaluación interna previa del voluntario antes de su incorporación. Si bien la tropa antigua participa activamente en el proceso de captación, en muchos casos dicha participación no responde a un compromiso institucional, sino a intereses personales, lo que puede llevar a distorsionar la realidad del servicio con el fin de cumplir con las cuotas de ingreso establecidas, sin asumir las consecuencias derivadas del ingreso

de personal no idóneo. En ese sentido, el oficial o suboficial responsable de cada compañía debe asumir directamente la conducción de este proceso, evitando delegar esta función a la tropa antigua, que en muchos casos se encuentra enfocada en su licenciamiento y no en la institucionalidad del Ejército.

Objetivo específico 2

1. Se recomienda rediseñar el modelo de instrucción vigente, especialmente en la asignación de funciones de instructor a oficiales y suboficiales de menor antigüedad. Aunque cuentan con una adecuada formación técnica y, en algunos casos, operativa, la falta de experiencia práctica, el poco contacto previo con nuevos reclutas y la ausencia de formación pedagógica hacen que la instrucción sea mayormente mecánica y que el instructor sea percibido constantemente a la defensiva.

Por el contrario, los suboficiales con mayor antigüedad presentan un mejor manejo de la instrucción, basado en su experiencia y en el uso de casos reales, lo que facilita una enseñanza más clara y práctica. Además, suelen ser percibidos como más tranquilos y flexibles, lo que genera mayor confianza en los reclutas. Por ello, se recomienda priorizar la participación de personal con mayor trayectoria en los procesos de instrucción.

2. Se recomienda el establecimiento de exámenes estandarizados, mediante los cuales el personal que no cumpla con los requisitos mínimos necesarios para desempeñar las funciones que posteriormente se le asignen, sean separados de la institución, derivado a otra unidad externa o ser asignado al área de servicios, con la finalidad de no afectar el rendimiento ni el prestigio de la institución.
3. Se recomienda fortalecer la instrucción y enseñanza de la mística militar, orientándola como un proceso formativo y no como un acto de violencia o abuso de autoridad, prácticas que actualmente se encuentran normalizadas en algunos contextos. La mística debe ser concebida y transmitida como una acción que encarne valores,

principios, deber y compromiso institucional, contribuyendo a la formación integral del personal y al fortalecimiento de la identidad y cohesión de la unidad.

Objetivo específico 3

1. Se recomienda reformular el uso recurrente de las declaratorias de estado de emergencia, ya que estas afectan el funcionamiento normal de la unidad, limitan el entrenamiento y la instrucción del personal y desmotivan a la tropa, al percibirse como acciones sin objetivos operativos claros, que consumen recursos en actividades de carácter principalmente simbólico.
2. Se recomienda priorizar el entrenamiento y la instrucción de manera planificada, secuencial y continua, evitando que estas actividades queden subordinadas a tareas administrativas, visitas a la unidad, labores de mantenimiento, comisiones u otras actividades que interrumpen de forma recurrente el proceso formativo.
3. Se recomienda implementar un proceso de mejora continua del servicio de alimentación, dado que constituye una de las principales falencias del Servicio Militar Voluntario. En ese sentido, así como existen servidores civiles o externos encargados de la alimentación para el personal militar profesional, debería evaluarse la implementación de un servicio similar para la tropa del SMV, lo que permitiría agilizar los procesos logísticos en el área de intendencia y contribuir a una mayor transparencia en el uso de los recursos públicos.
4. Se recomienda que la evaluación de las infracciones a las normas o reglamentos del personal de tropa del Servicio Militar Voluntario se realice conforme a lo establecido en la Ley N.º 29131, evitando el uso de la violencia como mecanismo habitual de control disciplinario. Si bien esta medida requiere un mayor uso de recursos administrativos, contribuye a fortalecer una cultura institucional basada en la transparencia, el profesionalismo y el respeto a los derechos humanos.

Objetivo específico 4

1. Se recomienda evaluar la percepción de la tropa próxima a licenciarse sobre su experiencia en el Servicio Activo Acuartelado, con la finalidad de recabar información y crear los mecanismos necesarios para mejorar las condiciones del Servicio Militar Voluntario.
2. Se recomienda, como parte del Servicio Militar Voluntario, crear una plataforma de seguimiento de sus licenciados, con la finalidad de conocer si aprovechan los beneficios otorgados por su condición de licenciados de las Fuerzas Armadas o si retornan a la vida civil en las mismas condiciones en las que ingresaron al Servicio Militar Voluntario.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alda, S., & Sampó, C. (2019). *La transformación de las Fuerzas Armadas en América Latina ante el crimen organizado*. Centro de Estudios Estratégicos y Real Instituto Elcano.
<https://www.realinstitutoelcano.org/monografias/la-transformacion-de-las-fuerzas-armadas-en-america-latina-ante-el-crimen-organizado/>
- Almonte, G. (2021). *Impacto del proceso de captación de tropa de servicio militar en el imagen institucional del Ejército del Perú*. [Tesis de maestría, Escuela Superior de Guerra del Ejército Escuela de Posgrado]: <http://repositorio.esge.edu.pe/items/3f70eed9-de6e-478d-a1b4-acb8958bdc8d>
- Althusser, L. (1974). *Ideología y aparatos ideológicos de estado*. Medellín. Editorial La Oveja Negra.
- Atehortúa, A. (2002). El cuartel: ¿Escenario de dominación y disciplina? *Revista de la Facultad de Artes y Humanidades*, 16, 67-86.
<https://revistas.upn.edu.co/index.php/RF/article/view/5916/4900>
- Bauman, Z. (2007). *Vidas desperdiciadas: La modernidad y sus parias*. Paidós.
- Bentham, J. (1836). *Deontología o ciencia de la moral*. Librería de Mallen y Sobrinos.
- Bergström, O., Styhre, A., & Thilander, P. (2014). Paradoxifying Organizational Change: Cynicism and Resistance in the Swedish Armed Forces. *Journal of Change Management*, 14(3), 384-404. doi:<https://doi.org/10.1080/14697017.2014.938096>
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla.
- Bobbio, N., Matteucci, N., & Pasquino, G. (2015). *Diccionario de política*. Siglo Veintiuno Editores.
- Boesten, J., & Gavilá, L. (2023). *Perros y promos: Memoria, violencia y afecto en el Perú posconflicto*. Instituto de Estudios Peruanos.

Bourdieu, P. (1998). *La distinción*. Grupo Santillana Editores.

Castañeda, J. (2015). *Modelo de evaluación del liderazgo de los oficiales de la Jefatura del Estado Mayor en el Ejército del Perú*. [Tesis doctoral, Universidad Privada Antenor Orrego].

[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/964/CASTA%
c3%91EDA_JOS%
c3%89_MODELO_EVALUACI%
c3%93N_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&
isAllowed=y](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/964/CASTA%c3%91EDA_JOS%c3%89_MODELO_EVALUACI%c3%93N_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. (2012). *MFA CD 03-03 Manual de ética del personal militar para las Fuerzas Armadas y Policía Militar*. Ministerio de Defensa.

https://www.mindef.gob.pe/informacion/documentos/Manual_Etica_FFAA.pdf

Congreso de la República. (2007, 9 de noviembre). *Ley del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas N°29131*. Diario Oficial El Peruano.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29131.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2008, 28 de junio). *Ley del Servicio Militar N°29248*. Diario Oficial El Peruano.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/306136/L_29248.pdf?v=1554741648

Deutsche Welle. (27 de Jul de 2024). *Julian Assange y los oscuros secretos de la guerra*.
https://www.youtube.com/watch?v=_NDrbnIHfLY&rco=1

Durkheim, É. (2007). *La división del trabajo social*. Colofón.

Ejército del Perú. (1994). *RE 34-5 Servicio interior*. Ministerio de Defensa.

Ejército del Perú. (2000). *RE 31-5 Don de mando*. Ministerio de Defensa.

Ejército del Perú. (2011). *RE 10-47 Aptitud psicosomática del personal del Ejército*. Comando de Educación y Doctrina del Ejército.

Ejército del Perú. (2013). *Guía deontológica*. Ministerio de Defensa.

Ejército del Perú. (2014). *RE 1-54 Liderazgo militar*. Comando de Educación y Doctrina del Ejército.

Ejército del Perú. (2017). *ME 34-32 Organización, conducción y control de la instrucción y entrenamiento*. Comando de Educación y Doctrina del Ejército .

Ejército del Perú. (2017). *Términos militares - Diccionario*. Ministerio de Defensa.

Escuela Superior Conjunta de las Fuerzas Armadas del Perú. (07 de Abril de 2025). *Glosario militar conjunto*. esffaa.edu. <https://www.esffaa.edu.pe/cultura-militar/glosario/>

Fanon, F. (1983). *Los condenados de la tierra*. Fondo de Cultura Económica.

Foucault, M. (2003). *Vigilar y castigar*. Siglo XXI Editores .

Frederic, S. (2019). Ni policías ni militares: Obediencia, resistencia y rebeldía de gendarmes en operaciones urbanas en Buenos Aires. *Desacatos*, (60), 12-33. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6951553.pdf>

Gallegos, D. (2020). *El déficit de personal de Tropa en el Ejército y el Sistema de Defensa Nacional*. [Tesis de maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales]. <https://repositorio.caen.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d6a1056b-c57e-45a3-a53f-c0c9a2e4033a/content>

Giddens, A. (2011). *La constitución de la sociedad*. Amorrortu Editores S.A.

Goffman, E. (1997). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu Editores.

Gramsci, A. (1999). *Cuadernos de la cárcel*. Ediciones Era.

Gutiérrez, J. (2019). *El ingreso al Servicio Militar Voluntario en el Ejército del Perú y su repercusión en la seguridad, defensa y desarrollo en las zonas de frontera en el Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5424/BC-%204014%20GUTIERREZ%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Interamericana Editores S.A.

Hollaway, J. (2002). *Cambiar el mundo sin tomar el poder*. Melvin C.A.

Holmberg, A., & Alvinus, A. (2019). How pressure for change challenge military organizational characteristics. *Defence Studies*, 19(2), 130-148.
doi:<https://doi.org/10.1080/14702436.2019.1575698>

Merton, R. (2002). *Teoría y estructura sociales*. Fondo de Cultura Económica.

Michels, R. (2001). *Los partidos políticos*. Amorrortu.

Ministerio de Defensa. (2010). *Manual de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario*. Centro del Derecho Internacional Humanitario de las Fuerzas Armadas.
https://www.mindef.gob.pe/informacion/documentos/manual_ddhh_ffaa_2010.pdf

Mosca, G. (1984). *La clase política*. Fondo de Cultura Económica.

Norena, D., Guevara, R., & Gómez, M. (2022). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de oficiales del Ejército peruano. *Revista Científica General José María Córdova*, 20(39), 467-485.
<https://revistacientificaesmic.com/index.php/esmic/article/view/865/869>

Poder Ejecutivo del Perú. (2012, 10 de diciembre). *Ley del Ejército del Perú - Decreto Legislativo N°1137*. Diario Oficial El Peruano.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2565707/Ley%20del%20Ej%C3%A9rcito%20del%20Per%C3%BA1.pdf.pdf?v=1638533523>

- Ramos, J. (2022). "¡Cállate perro!": Lenguaje y construcción de la identidad militar, en los rituales de "La perrada". *Pacarina del Sur*(49), 385-402.
<https://lapacarinadelsur.com/2025/01/03/numero-49/>
- Rivera, R. (Junio de 2020). *El caso Carcausto: abusos en cuarteles militares*. IDEHPUCP:
https://idehpucp.pucp.edu.pe/boletin-eventos/el-caso-carcausto-abusos-en-cuarteles-militares-22210/#_ftn5
- Salinas, R. (Agosto de 2012). *Mientras haya soldados tiene que haber disciplina: Subjetividad en el régimen disciplinario del Personal del Servicio Penitenciario Federal*. Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales. <https://inecip.org/wp-content/uploads/Inecip-Salinas-Ensayo-Mientras-haya-soldados.pdf>
- Scott, J. (2004). *Los dominados y el arte de la resistencia*. Ediciones Era.
- Sharp, G. (1988). *La lucha política no violenta*. Ediciones ChileAmérica CESOC.
- Sorokin, P. (1961). *Estratificación y movilidad social*. Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional.
- Stewart, L. (20 de Abril de 2025). *Por qué es importante la triangulación de investigadores*. Obtenido de ATLAS.ti: <https://atlasti.com/es/research-hub/investigador-triangulacion>
- The Washington Post. (17 de Dic de 2015). *The Syrian military has thousands of deserters. New research tells us why they left*. <https://www.washingtonpost.com/news/monkey-cage/wp/2015/12/17/talking-to-assads-military-deserters/>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2025). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de Seminario para profesores: http://profesores.fi-b.unam.mx/jlfl/Seminario_IEE/Metodologia_de_la_Inv.pdf
- Wacquant, L. (2009). *Castigar a los pobres: El gobierno neoliberal de la inseguridad social*. Gedisa .

Weber, M. (2002). *Economía y sociedad*. Fondo Cultural Económico.

Wenyuan, M. (2025). The dynamics of military coups in the contemporary Middle East: a structural perspective. *Asian Review of Political Economy*, 4(8).
doi:<https://doi.org/10.1007/s44216-025-00050-y>

IX. ANEXOS

Anexo 01: instrumento de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Estudio: Factores que generan espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado del BTN FFEE N° 39 del Ejército del Perú

Propósito: Recoger información cualitativa alineada a los objetivos específicos, categorías, subcategorías a priori y emergentes de la matriz de análisis.

Tipo de técnica: Entrevista semiestructurada

Informantes: Oficiales (O), Suboficiales (SO), Personal de tropa (T)

I. DATOS GENERALES

Código del entrevistado:

Condición: Oficial / Suboficial / Tropa

Tiempo de servicio:

Unidad / cuartel:

Procedencia:

BLOQUE 1. OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Indagar en el proceso de llamamiento al Servicio Militar Voluntario

Categoría: Proceso de llamamiento al SMV

A. Subcategoría a priori: Estrategias de convocatoria

1. (O / SO/ T) ¿Cómo se organizan las convocatorias para el ingreso al Servicio Militar Voluntario?
2. (O / SO) ¿Qué medios se utilizan con mayor frecuencia para convocar a los jóvenes?
3. (O / SO) ¿Qué tipo de mensajes se priorizan en la convocatoria?
4. (T) ¿Cómo se enteró usted de la convocatoria al Servicio Militar Voluntario?
5. (T) ¿Qué fue lo que más le llamó la atención del mensaje o la invitación recibida?

Profundización:

1. (Todos) ¿Qué estrategias considera más efectivas?
2. (Todos) ¿Qué limitaciones existen en el proceso de convocatoria?

B. Subcategoría a priori: Información brindada al voluntario

1. (O / SO) ¿Qué información se brinda a los jóvenes antes de su incorporación al SMV?
2. (O / SO) ¿Cómo se explican los derechos, deberes y beneficios del servicio?
3. (T) ¿Qué tipo de información recibió antes de ingresar al servicio?
4. (T) ¿Considera que la información fue clara y suficiente?

Profundización:

1. (Todos) ¿Qué aspectos no se explican con claridad?
2. (Todos) ¿Qué información considera que debería reforzarse?

C. Subcategoría emergente: Motivaciones para el ingreso

1. (O / SO) Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales razones por las que los jóvenes deciden ingresar al SMV?
2. (T) ¿Cuáles fueron sus principales motivos para ingresar al Servicio Militar Voluntario?
3. (T) ¿Qué importancia tuvieron los beneficios económicos o educativos en su decisión?
4. (Todos) ¿Considera que el ingreso responde más a intereses personales o a un sentido de servicio a la patria?

Profundización:

1. (Todos) ¿Influye la situación económica o familiar en esta decisión?
2. (Todos) ¿Existen diferencias entre los jóvenes según su procedencia social?

BLOQUE 2. OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la formación militar inicial o “perrada”

Categoría: Formación militar inicial

A. Subcategoría a priori: Prácticas disciplinarias

1. (O / SO) ¿Cómo se aplican las normas disciplinarias durante la formación inicial?
2. (T) ¿Cómo describiría las prácticas disciplinarias que vivió durante la formación inicial?
3. (Todos) ¿Qué conductas se sancionan con mayor frecuencia?

Profundización:

1. (Todos) ¿Qué finalidad tienen estas prácticas?
2. (Todos) ¿Cómo son percibidas por los jóvenes?

B. Subcategoría a priori: Ritualización del ingreso

1. (O / SO) ¿Qué rituales o procedimientos acompañan el ingreso de los nuevos reclutas?
2. (T) ¿Cómo fue su experiencia durante los primeros días de ingreso al cuartel?
3. (Todos) ¿Qué significado tienen estos rituales dentro de la formación militar?

C. Subcategoría emergente: Violencia simbólica y física

1. (Todos) ¿Ha observado o vivido situaciones que podrían considerarse maltrato físico o simbólico durante la formación inicial?
2. (T) ¿Cómo se manifestó ese trato en su experiencia personal?
3. (O / SO/ T) ¿Cómo se regulan estas prácticas dentro de la institución?

Profundización:

1. (Todos) ¿Cómo reaccionan los jóvenes ante estas situaciones?

2. (Todos) ¿Influyen estas experiencias en su adaptación o rechazo al servicio?

BLOQUE 3. OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Describir la experiencia cotidiana en el cuartel

Categoría: Realidad del servicio

A. Subcategoría a priori: Actividades rutinarias

1. (T) ¿Cómo es un día típico para usted dentro del cuartel?
2. (O / SO) ¿Cómo se organiza la rutina diaria del personal de tropa?
3. (Todos) ¿Qué actividades ocupan la mayor parte del tiempo?

Profundización:

1. (Todos) ¿Qué tipo de actividades realiza en aquellos días que no son habituales o que se diferencian de la rutina normal dentro del cuartel?
2. (T) ¿En qué medida considera que las actividades y operaciones que realiza actualmente corresponden con lo que se le prometió o informó al inicio del proceso de incorporación al Servicio Militar Voluntario?

B. Subcategoría a priori: Condiciones de vida

1. (T) ¿Cómo describiría sus condiciones de alimentación, descanso, alojamiento, entre otros?
2. (Todos) ¿Qué dificultades se presentan en la vida cotidiana dentro del cuartel?

C. Subcategoría emergente: Materialización de los beneficios

1. (T) ¿Qué beneficios recibe actualmente por su servicio?
2. (T) ¿Considera que estos beneficios cumplen sus expectativas iniciales?
3. (O / SO) ¿Cómo se gestionan los beneficios otorgados a los soldados?

Profundización:

1. (Todos) ¿En qué medida estos beneficios influyen en la percepción de utilidad del servicio?
2. (Todos) Desde tu experiencia, ¿qué crees que motiva principalmente a los superiores a continuar su carrera dentro de la institución?

BLOQUE 4. OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Analizar las relaciones de poder y liderazgo

Categoría: Relaciones de poder y autoridad militar

A. Subcategoría a priori: Jerarquía y mando

1. (Todos) ¿Cómo describiría las relaciones jerárquicas dentro del cuartel?
2. (T) ¿Cómo percibe el ejercicio de la autoridad por parte de sus superiores?

Profundización:

1. (Todos) ¿Cómo se manejan los conflictos que surgen entre los distintos niveles jerárquicos dentro del cuartel?

B. Subcategoría a priori: Estilos de liderazgo

1. (O / SO) ¿Qué estilos de liderazgo predominan en su unidad?
2. (T) ¿Qué tipo de liderazgo considera más frecuente entre sus superiores?
3. (Todos) ¿Cómo influyen estos estilos en la motivación del personal?

Profundización:

1. (Todos) ¿En qué medida la formación y experiencias de la vida civil influyen en el estilo de liderazgo que se ejerce dentro del cuartel?

C. Subcategoría emergente: Sanciones y control

1. (Todos) ¿Qué tipos de sanciones se aplican con mayor frecuencia?
2. (T) ¿Cómo afectan estas sanciones su desempeño y motivación?
3. (O / SO) ¿Qué mecanismos se utilizan para mantener el control y la disciplina?

Profundización:

1. (Todos) ¿Considera que el uso de prácticas violentas, físicas o simbólicas, cumple un rol importante en el mantenimiento de la disciplina y el control dentro del cuartel?
¿Por qué?

BLOQUE 5. NIVEL INTEGRADOR – OBJETIVO GENERAL

Categoría integradora: Espacios de resistencia

A. Subcategoría a priori: Resistencia abierta

1. (Todos) ¿Ha observado casos de desobediencia o confrontación directa con la autoridad?
2. (T) ¿Cómo reaccionan los superiores ante estas situaciones?
3. (Todos) ¿En qué contextos suelen producirse este tipo de confrontaciones?

B. Subcategoría a priori: Resistencia encubierta

1. (Todos) ¿Existen formas discretas de evitar o minimizar el cumplimiento de órdenes?
2. (T) ¿Qué estrategias utilizan los jóvenes para sobrellevar las exigencias del servicio?
3. (O / SO) ¿Cómo identifican conductas de evasión o cumplimiento mínimo de órdenes?

C. Subcategoría a priori: Resistencia simbólica

1. (Todos) ¿Ha notado burlas, apodos, silencios o gestos que expresen desacuerdo con la autoridad?
2. (Todos) ¿Qué significado tienen estas prácticas entre los soldados?
3. (T) ¿Estas expresiones ayudan a aliviar tensiones entre compañeros?

D. Subcategoría emergente: Resistencia intra-jerárquica

1. (Todos) ¿Ha percibido que oficiales o suboficiales expresan desacuerdos o críticas frente a decisiones de otros mandos o de la institución?
2. (T) ¿De qué manera suele manifestarse ese desacuerdo entre los superiores?
3. (Todos) ¿Qué ocurre cuando un oficial o suboficial no está de acuerdo con una orden o una política institucional?

Profundización

1. (Todos) ¿Estas expresiones son abiertas o más bien discretas?
2. (Todos) ¿Qué riesgos implica para un superior manifestar este tipo de desacuerdos?
3. (Todos) ¿Estas tensiones afectan la disciplina o el clima dentro del cuartel?

II. PREGUNTAS DE CIERRE

1. (Todos) ¿Qué aspectos del Servicio Militar Voluntario considera que deberían mejorarse?
2. (Todos) ¿Desea agregar algún comentario o experiencia que considere importante?

Anexo 02: Matriz de consistencia

Tabla 7. Matriz de consistencia

Título	Formulación del problema	Objetivos	Categoría	Subcategorías	Indicadores cualitativos	Metodología
Resistir desde adentro: Factores que generan espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado del BTN FFEE N° 39 del Ejército del Perú	Aspecto General					Según el enfoque: cualitativo Según el alcance: exploratorio Según el paradigma: interpretativo Técnica: Entrevistas semiestructuradas a oficiales, suboficiales y tropa Análisis documental
	¿Cuáles son los factores que generan espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado (SAA) del BTN FFEE N° 39 del Ejército del Perú?"	Explorar los factores que generan los espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado (SAA), tomando como caso de estudio el BTN FFEE N° 39 del Ejército del Perú (2024).	Espacios de resistencia	A priori: Resistencia abierta, encubierta, simbólica Emergente: Resistencia intra-jerárquica	Desobediencias sutiles, silencios, solidaridad, burlas, estrategias de evasión	
	Aspecto Especifico					
	¿Qué mecanismos y estrategias se utilizan en el llamamiento al SMV?	Indagar en el proceso de llamamiento al SMV	Proceso de llamamiento	A priori: Estrategias de convocatoria e Información brindada al voluntario Emergente: Motivaciones para el ingreso	Discursos institucionales, expectativas iniciales, razones económicas/sociales	
	¿Cómo se desarrolla la "perrada" y qué tan efectiva es en transformar al civil en soldado?	b) Examinar la etapa de formación inicial ("perrada")	Formación inicial ("perrada")	A priori: Prácticas disciplinarias, Ritualización del ingreso Emergente: Violencia simbólica y física	Experiencias narradas, percepción de la "perrada", adaptación o rechazo al proceso	
	¿Cuál es la relación entre expectativas y rutina del cuartel?	c) Describir la realidad del servicio y contrastarla con expectativas	Realidad del servicio	A priori: Actividades rutinarias, Condiciones de vida Emergente: Materialización de los beneficios	Diferencias entre expectativa y realidad, monotonía, trabajos asignados, percepciones de utilidad	
	¿Cómo influye el liderazgo militar en la disciplina, motivación y aparición de resistencias?	d) Analizar la influencia del liderazgo militar en la disciplina y espacios de resistencia	Relaciones de poder y liderazgo	A priori: Jerarquía y mando, Estilos de liderazgo Emergente: Sanciones y control	Prácticas de obediencia, abuso de autoridad, legitimidad del mando, impacto en la motivación	

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 03: Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, _____, declaro que he sido invitado(a) a participar de manera voluntaria en una investigación académica titulada:

“Resistir desde adentro: Factores que generan espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado del BTN FFEE N° 39 del Ejército del Perú”, correspondiente a un estudio de enfoque cualitativo realizado con fines estrictamente académicos.

Se me ha informado que el objetivo general de la investigación es explorar los factores que generan espacios de resistencia en el Servicio Activo Acuartelado (SAA), tomando como caso de estudio el BTN FFEE N° 39 del Ejército del Perú.

Asimismo, se me ha explicado que mi participación consistirá en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de ____ minutos y se realizará en el lugar _____, en la fecha _____ y horario _____.

Se me ha informado que la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad, que mi identidad no será revelada en ningún momento y que los datos obtenidos serán codificados, utilizándose únicamente con fines académicos y de investigación. Los resultados podrán ser publicados, pero sin incluir información que permita mi identificación.

Entiendo que mi participación es completamente voluntaria, que no recibiré ningún tipo de retribución económica por participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin necesidad de justificar mi decisión y sin que ello implique consecuencias negativas para mi persona.

Declaro que he recibido información clara y suficiente sobre los objetivos, procedimientos y alcances de la investigación, y que he tenido la oportunidad de realizar preguntas, las cuales han sido respondidas satisfactoriamente.

Por lo expuesto, acepto voluntariamente participar en la presente investigación, dejando constancia de ello mediante la firma del presente documento, del cual recibiré una copia.

Nombre del participante: _____

Firma: _____ Fecha: ____ / ____ / ____

Nombre del investigador: _____

Firma: _____ Fecha: ____ / ____ / ____