



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

# DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS PARA LA DESVINCULACIÓN EXITOSA DE LA TROPA EN LAS FUERZAS ARMADAS

C.A.C. D. Jorge López Martínez

Directora académica: Dra. Dña. María Ángeles Rubio Pastor

Director militar: Capitán D. Christian Frederic Ramard Serrano

Centro Universitario de la Defensa-Academia General Militar

2023





## AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Doña María Ángeles Rubio Pastor por su dedicación y valiosa orientación durante el proceso de elaboración de mi Trabajo Fin de Grado. Su apoyo ha sido fundamental para mi éxito académico y estoy profundamente agradecido por su ayuda.

Quiero destacar especialmente su capacidad para brindar sugerencias constructivas que fueron fundamentales para mejorar la calidad del trabajo. Sus comentarios detallados no solo me ayudaron a corregir errores, sino que también me proporcionaron una comprensión más profunda del tema y sugirieron nuevos caminos para explorar aspectos que no había considerado inicialmente. Su experiencia y conocimientos han sido invaluable y estoy seguro de que mi trabajo ha alcanzado un nivel superior gracias a sus consejos expertos.

También quiero mostrar mi agradecimiento a la VII Bandera de la Legión, más concretamente a la 2ª Compañía, por haberme permitido realizar mis prácticas en este distinguido y valioso entorno. Ha sido una experiencia enriquecedora y significativa que ha contribuido de manera significativa a mi formación y desarrollo profesional.

Me gustaría dedicar también unas palabras de agradecimiento a mi director militar, el Capitán D. Christian Frederic Ramard Serrano, y a la 2ª Compañía donde he tenido la oportunidad de aprender de personas excepcionales que demuestran un compromiso inquebrantable, dedicación y excelencia en sus trabajos. Gracias por esta oportunidad y por su hospitalidad. Ha sido un honor trabajar junto a ustedes.

Para concluir, quiero aprovechar este momento para expresar mi más profundo agradecimiento a mi familia por todo el apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mi vida. Sus palabras de aliento, su amor constante y su presencia han sido pilares fundamentales en mi crecimiento y desarrollo.

Jorge López Martínez





## RESUMEN

La modernización de las Fuerzas Armadas (FAS) ha marcado el cambio del antiguo modelo de soldado de reemplazo, al militar profesional de Tropa y Marinería (MPTM) con roles más especializados y operativos. En este contexto, el MPTM con una relación de servicios de carácter temporal que cumple 45 años de edad se desvincula de las Fuerzas Armadas terminando su servicio activo y pasando a convertirse en reservista de especial disponibilidad (RED), si así lo solicita, percibiendo una pequeña asignación económica mensual.

El Ministerio de Defensa (MINISDEF) ha contraído con los MPTM y los RED un compromiso social, moral y ético, en reconocimiento a los años de servicio dedicados a la Nación. Dicho compromiso social está materializado con la formación académica y profesional ofrecida en la propia Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM) y publicada en el Boletín Oficial de Defensa (BOD). Otras medidas adoptadas, están relacionadas con la certificación a través de procedimientos de evaluación y acreditación de competencias (PEAC), y con el Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar (SAPROMIL), plataforma de empleo y formación laboral en colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a disposición de los demandantes.

Por otra parte, el MPTM y el RED, cara a su desvinculación de las FAS, debe adoptar medidas individuales y proactivas que faciliten su tránsito a la vida civil. Es por ello por lo que la presente investigación explora los desafíos laborales que debe enfrentar el MPTM una vez concluida su permanencia de larga duración con las FAS y pasa a ser RED. El objetivo se centra en evaluar la política y oportunidades formativas implementadas por el MINISDEF, así como identificar las necesidades específicas de capacitación y formación para facilitar la transición exitosa del ámbito militar al mundo civil y laboral, con especial atención al colectivo mayor de 35 años. Los resultados infieren tres desafíos fundamentales para la transición a la vida civil: la falta de planificación, la necesidad urgente de capacitación y orientación laboral, y falta de motivación en la búsqueda de empleo. Estos obstáculos subrayan la importancia de implementar programas formativos e informativos integrales para facilitar una transición exitosa al mundo civil.

Para hacer frente a estos desafíos, se han formulado diversas sugerencias con el objetivo de alcanzar una transición hacia la vida civil más efectiva y exitosa. Estas recomendaciones abarcan desde la no renovación sistemática de compromisos de larga duración hasta la organización de conferencias anuales de concienciación e información, así como el incremento de plazas para acceder a relaciones de servicios de carácter permanente.

## Palabras clave

Desempleo en España, variables en el desempleo, reservista de especial disponibilidad, militar profesional de tropa y marinería, orientación y formación profesional, formación académica.



## ABSTRACT

The modernization of the Armed Forces (FAS) has marked a shift from the old model of replacement soldiers to professional Troop and Navy personnel (MPTM) with more specialized and operational roles. In this context, the MPTM with a temporary service relationship and reaching the age of 45 disengages from the Armed Forces ending active service and becoming a Reservist of Special Availability (RED), if requested, receiving a small monthly economic allowance.

The Ministry of Defense (MINISDEF) has undertaken a social, moral, and ethical commitment with MPTM and RED, recognizing years of dedicated service to the nation. This social commitment is materialized through academic and professional training offered by the Directorate General of Recruitment and Military Education (DIGEREM) and published in the Official Defense Bulletin (BOD). Other measures taken are related to certification through competency evaluation and accreditation procedures (PEAC) and the Professional Military Capacity Utilization System (SAPROMIL), a platform for employment and vocational training in collaboration with the State Public Employment Service (SEPE) available to applicants.

On the other hand, facing their disengagement from the FAS, MTPM and RED must take individual and proactive measures to facilitate their transition to civilian life. Hence, this research explores the labor challenges that MPTM must face once their long-term commitment with the FAS concludes and they become RED. The objective focuses on evaluating the policies and training opportunities implemented by MINISDEF, as well as identifying specific training and education needs to facilitate a successful transition from the military to the civilian and labor spheres, with special attention to the age group over 35. The results infer three fundamental challenges for transitioning to civilian life: lack of planning, the urgent need for training and job guidance, and a lack of motivation in job seeking. These obstacles underscore the importance of implementing comprehensive training and informational programs to facilitate a successful transition to civilian life.

To address these challenges, various suggestions have been formulated with the aim of achieving a more effective and successful transition to civilian life. These recommendations range from avoiding the systematic renewal of long-term commitments to organizing annual awareness and information conferences, as well as increasing positions for accessing permanent service relationships.

## KEYWORDS

Unemployment in Spain, variables in unemployment, reservist in special availability, private, vocational guidance and training, academic training.



## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>1</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>3</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>7</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>9</b>
<b>ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS .....</b>	<b>10</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Objetivos y Alcance.....	12
2.2 Metodología .....	13
<b>3. ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>14</b>
3.1 Explorando los Antecedentes del soldado tradicional y el profesional militar. Pasado y presente en el contexto normativo .....	14
3.1.1. Ley 17/99: Fin del Servicio Militar Obligatorio en España .....	14
3.1.2. LEY 8/2006: Medidas para la consolidación de la plena profesionalización.....	16
3.2 Desafíos Laborales y Oportunidades de Inserción para el Reservista de Especial Disponibilidad .....	16
3.2.1 Estado Actual de la Cuestión .....	17
3.2.2 Explorando las Variables del Desempleo en España: Desafíos en la Formación y Educación .....	18
3.2.3 Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años.....	21
3.3 Compromiso social y ético de las fuerzas armadas para la incorporación laboral del reservista de especial disponibilidad. ....	23
3.3.1 Boletín Oficial de Defensa .....	23
3.3.2 Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar (SAPROMIL).....	24



3.3.3 Certificado de Formación y Experiencia Profesional .....	25
3.3.4 Implementaciones normativas .....	26
<b>4. DESARROLLO: ANÁLISIS Y RESULTADOS .....</b>	<b>28</b>
4.1 Resultados de la encuesta .....	29
4.2 Discusión .....	39
4.2.1. Perfil demográfico y formativo .....	39
4.2.2. Implicación frente a las oportunidades .....	40
4.2.3. Limitaciones en la capacidad lingüística .....	41
4.2.5 Planificación y futuro laboral .....	42
4.2.6. Ideas principales .....	42
4.3 Posibles soluciones .....	43
4.4 Valoración a las posibles soluciones .....	45
<b>5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>46</b>
5.1 Limitaciones y prospectiva del estudio .....	46
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>50</b>





## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evolución del porcentaje de población de 18 a 24 años que ha abandonado de forma temprana la educación y la formación por sexo en Sistema Estatal de Indicadores de la Educación.....	19
Figura 2. Nivel de Formación y Tasas de Empleo y Desempleo en Sistema Estatal de Indicadores de la Educación.....	20
Figura 3. Tasas de actividad, empleo y paro en la población mayor de 45 años. Evolución por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE .....	21
Figura 4. Contratación de mayores de 45 años. Evolución anual, por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE .....	21
Figura 5. Parados demandantes de empleo mayores de 45 años por sexo: por tramos de edad y nivel formativo, por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE .....	22
Figura 6. Estructura Organizativa de SAPROMIL .....	25
Figura 7. Distribución de la muestra por Edad .....	29
Figura 8. Sexo de los MPTM.....	29
Figura 9. Empleo de los MPTM.....	30
Figura 10. Tipo de compromiso contraído con las FAS.....	30
Figura 11. Estudios previos a la incorporación a las FAS .....	31
Figura 12. Estudios académicos alcanzados durante la pertenencia a las FAS. ....	31
Figura 13. Estudios realizados con ayuda de las FAS. ....	32
Figura 14. Reconocimiento de certificación profesional .....	32
Figura 15. Formación continua y/o profesional.....	33
Figura 16. Flexibilidad de las UCO en la formación .....	33
Figura 17. Cursos ofertados por las FAS. ....	34
Figura 18. Cursos realizados dentro de las FAS? .....	34
Figura 19. Utilidad de los cursos formativos para la desvinculación de las FAS. ....	35
Figura 20. Cargas familiares. ....	35
Figura 21. Nivel de Inglés previo a las FAS .....	36
Figura 22. Nivel de Inglés actual. ....	36
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario .....	36
Figura 23. Cursos de inglés realizados de las FAS. ....	36
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario .....	36
Figura 24. Permisos de conducción previos a la incorporación de las FAS. ....	37
Figura 25. Permisos de conducción obtenidos en la tras la incorporación en las FAS. ....	37
Figura 26. Permisos de conducción obtenidos en las FAS. ....	38
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario .....	38
Figura 27. Conocimiento de la Plataforma SAPROMIL y los contenidos que ofrece. ....	38
Figura 28. Planificación laboral tras la desvinculación de las FAS.....	39
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario .....	39
Figura 29. Sexo de los MPTM mayores de 35 años.....	54
Figura 30. Empleo de los MPTM mayores de 35 años.....	54
Figura 31. Tipo de compromiso contraído con las FAS en mayores de 35 años. ....	54
Figura 32. Estudios previos a la incorporación a las FAS en mayores de 35 años. ....	55
Figura 33. Estudios académicos actuales en mayores de 35 años. ....	55
Figura 34. Estudios realizados con ayuda de las FAS en mayores de 35 años. ....	55
Figura 35. Reconocimiento de certificación profesional en mayores de 35 años. ....	56
Figura 36. Formación continua y/o profesional en mayores de 35 años. ....	56
Figura 37. Flexibilidad de las UCO en la formación en mayores de 35 años. ....	56
Figura 38. Cursos ofertados por las FAS en mayores de 35 años.....	57
Figura 39. ¿Qué cursos ha realizado dentro de las FAS? Mayores de 35 años .....	57



Figura 40. Utilidad de los cursos formativos para la desvinculación de las FAS en mayores de 35 años. ....	57
Figura 41. Cargas familiares en mayores de 35 años. ....	58
Figura 42. Nivel de Inglés previo a las FAS en mayores de 35 años. ....	58
Figura 43. Nivel de Inglés actual en mayores de 35 años. ....	58
Figura 44. Cursos de inglés realizados de las FAS en mayores de 35 años. ....	59
Figura 45. Permisos de conducción previos a la incorporación de las FAS en mayores de 35 años. ....	59
Figura 46. Permisos de conducción obtenidos en la actualidad tras la incorporación en las FAS en mayores de 35 años. ....	59
Figura 47. Permisos de conducción obtenidos en las FAS en mayores de 35 años. ....	60
Figura 48. Conocimiento de la Plataforma SAPROMIL y los contenidos que ofrece en mayores de 35 años. ....	60
Figura 49. Planificación laboral tras la desvinculación de las FAS en mayores de 35 años. ....	60



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis DAFO asociado a la Solución 1: La no renovación de compromisos de larga duración de manera sistemática.....	43
Tabla 2. Análisis DAFO asociado a la Solución 2: Conferencia anual de Concienciación e Información al personal más próximo a la desvinculación.....	44
Tabla 3. Análisis DAFO asociado a la Solución 3: Aumento en las plazas para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente.....	44



## ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

**BOD.** Boletín Oficial del Ministerio de Defensa

**CESTIC.** Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

**DGAM.** Dirección General de Armamento y Material

**DIGEMPER.** Dirección General de Personal

**DIGENECO.** Dirección General de Asuntos Económicos

**DIGEREM.** Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

**EPA.** Encuesta de Población Activa

**ESO.** Educación Secundaria Obligatoria

**FAS.** Fuerzas Armadas

**FP.** Formación Profesional

**INE.** Instituto Nacional de Estadística

**INEE.** Instituto Nacional de Evaluación Educativa

**MPTM.** Militar Profesional de Tropa y Marinería

**MINISDEF.** Ministerio de Defensa

**PEAC.** Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias

**RED.** Reservistas de Especial Disponibilidad

**SAPROMIL.** Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar

**SEGERENTE.** Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa

**SEPE.** Servicio Público de Empleo Estatal

**SISPE.** Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo

**UCO.** Unidad, Centro y Organismo

**TFG.** Trabajo de Fin de Grado



# 1. INTRODUCCIÓN

La modernización de las Fuerzas Armadas (FAS) ha redefinido el antiguo concepto de soldado de reemplazo, dando paso al militar profesional de Tropa y Marinería (MPTM). La transición de un modelo donde el reclutamiento era obligatorio a otro donde las personas pueden elegir voluntariamente las FAS como medio de vida, formación y empleo, ha representado un cambio fundamental y de gran relevancia. Este cambio no solo ha transformado la naturaleza de las fuerzas militares, sino que también ha tenido un impacto significativo en todos los niveles de la Institución, generando efectos notables en su estructura y funcionamiento. La transición hacia un ejército profesional ha generado consistentemente un considerable volumen de empleo en las Fuerzas Armadas, manifestándose una notable regularidad en la oferta de plazas. (OpositaTest, 2023)

Actualmente, la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería perfila medidas para la consolidación plena, ofreciendo la posibilidad de comenzar el servicio con un compromiso inicial renovable hasta los seis años. Además, se ofrece la opción de suscribir un compromiso de largo plazo que puede extenderse hasta alcanzar los 45 años de edad, con la posibilidad de adquirir la permanencia. Una vez alcanzada esta edad, aquel MPTM que no haya adquirido la condición de militar con relación de servicios de carácter permanente, finalizará su servicio activo y pasará a la condición de reservista de especial disponibilidad (RED), recibiendo una pequeña asignación económica mensual.

En la actualidad, el número de individuos que, al alcanzar los 45 años de edad se ven obligados a abandonar las FAS, ha experimentado un aumento sustancial. Este fenómeno no solo refleja una tendencia al alza a lo largo del tiempo, sino que también representa un colectivo entre los más afectados por el desempleo (Gutiérrez, 2016; Amber y Domingo, 2017; Piqueras, Izquierdo y Rodríguez, 2018). La dificultad para encontrar empleo a tenor de la edad y la formación puede ser un problema añadido (Llinares, Córdoba y Zacarés, 2011; Bentolila, García-Pérez y Jansen, 2018), lo que puede llevar consigo estigmatización y vulnerabilidad (Escarbajal, Izquierdo y López, 2014).

Esta situación revela una realidad compleja y preocupante en España, debido a que los desafíos laborales son importantes y las oportunidades de inserción escasas para los MPTM cuando pasan a la condición de RED y se desvinculan de las FAS. Ante la identificación de este problema, la presente investigación tiene el objetivo de hacer un profundo análisis de la situación y una propuesta de mejoras que vengan, si no a eliminar, sí por lo menos mitigar sus efectos. En este sentido, este documento cuenta con una estructura que sigue un orden lógico quedando distribuido en tres capítulos que darán arquitectura a la fundamentación teórica del trabajo.

En el primer capítulo de este estudio se exploran los antecedentes del soldado de reemplazo y el militar profesional a través de dos marcos normativos: La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas y la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Este análisis permitirá comprender tanto el pasado como el presente del soldado español. El presente del MPTM, regulado por la Ley 8/2006, abordará aspectos cruciales como el acceso, la promoción, las condiciones de servicio, incluyendo la duración del compromiso, las condiciones para el cese, y los beneficios y prestaciones a los que tienen derecho después del servicio activo.

El segundo capítulo aborda los desafíos laborales y las oportunidades de inserción para el RED. En tiempos convulsos de precariedad laboral en España, la integración del RED en el mercado laboral se ha convertido en un tema crucial de análisis. Es por ello por lo que se ha examinado la situación actual considerando factores como el alto desempleo en España, con especial atención al colectivo de personas mayores de 45 años que enfrentan serios obstáculos para encontrar empleo.



En el tercer capítulo se afronta el compromiso social y ético de las FAS para ayudar a la incorporación laboral de los RED. Se hace alusión a la normativa en la que se publica periódicamente la formación que ofrecen las FAS para que los MPTM y RED puedan adquirir conocimientos y certificaciones en áreas relevantes para su desarrollo personal. Se contempla el Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar (SAPROMIL) como una plataforma que conecta a militares y RED con oportunidades laborales, ofreciendo asesoramiento y formación. Se hace alusión a los “Certificados de Formación y Experiencia Profesional” (PEAC) de gran relevancia en el mundo civil y otras medidas normativas que promueven la integración laboral de este colectivo para su transición a la vida civil.

A continuación, se presentará el análisis y los resultados obtenidos en el estudio. A través de la discusión se interpretarán los resultados, explicando los hallazgos de la investigación y comparándolos con la literatura científica abordada en el marco teórico. Se discutirá si los resultados son consistentes o divergentes con la literatura existente.

De igual manera se muestran las limitaciones que ha tenido el estudio y se plantean sugerencias para futuras investigaciones.

En el cierre de la investigación se presentan las conclusiones extraídas a partir de los datos recopilados, ofreciendo una comprensión profunda y contextualizada del tema estudiado.

## 2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

### 2.1 Objetivos y Alcance

El presente trabajo aborda uno de los grandes desafíos que enfrentan las Fuerzas Armadas en la actualidad: la gestión del personal militar profesional de tropa y marinería que supera los 45 años de edad. La Ley 8/2006, que inicialmente parecía tener una solución viable para este colectivo en lo que respecta a la jubilación, en estos momentos, está enfrentando desafíos significativos.

Esta ley, en su concepción original, se diseñó para abordar la necesidad de establecer una política de retiro más flexible y justa para el personal de tropa, reconociendo su compromiso y sacrificio en el servicio militar. Sin embargo, a medida que el envejecimiento del personal MPTM en activo se hace patente, surgen cuestiones que requieren atención inmediata. El hecho de que los individuos superen los 45 años mientras aún se encuentran en servicio activo plantea dilemas tanto para los propios militares como para las FAS y las autoridades gubernamentales.

El objetivo de este trabajo es explorar a fondo los desafíos inherentes a esta dinámica, analizando aspectos clave como la planificación de la fuerza, las políticas de retiro, la capacitación y la reconversión de habilidades de quienes enfrentan la salida de la vida militar, así como presentar propuestas de mejora ante estos aspectos. De tal modo, que los objetivos específicos a alcanzar son los siguientes:

- Analizar la política y oportunidades formativas que está llevando a cabo el Ministerio de Defensa para fortalecer la empleabilidad del Reservista de especial disponibilidad.
- Identificar la capacitación, formación y estrategias formativas e informativas de los militares profesionales de tropa y marinería, como elementos necesarios para afrontar el tránsito de la vida militar al mundo civil y laboral.
- Desarrollar propuestas con el fin de abordar los desafíos relacionados con la desvinculación de la tropa a los 45 años y buscar soluciones efectivas.



El alcance del trabajo abarca la situación observada durante las prácticas externas en la VII Bandera de la Legión, Unidad entidad Batallón de Infantería ligero-protégida. Es importante tener en cuenta que las características y capacidades pueden variar según la especialidad fundamental del MPTP, por lo que las conclusiones alcanzadas serían diferentes si el trabajo se realizase en una Unidad diferente.

## 2.2 Metodología

Antes del inicio de la investigación, se ha realizado una revisión bibliográfica a la legislación desde el cambio que supuso la modernización de las Fuerzas Armadas hasta la actualidad. A su vez, se ha llevado a cabo una búsqueda exhaustiva en bases de datos Dialnet y Google Académico utilizando las siguientes palabras clave: “desempleo en España”, “variables en el desempleo”, “reservista de especial disponibilidad”, “militar profesional de tropa y marinería”, “orientación y formación profesional” y “formación académica”.

La selección de los artículos se ha basado en criterios de idoneidad para asegurar la relevancia y calidad de la información recopilada para la investigación.

Durante el período de prácticas, se han realizado diversas entrevistas a distintos perfiles dentro de las Fuerzas Armadas, ofreciendo una perspectiva integral, entre las cuales figuran:

- Militares destinados en Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP), cuya misión es, con carácter general, proporcionar información y apoyo a todos los militares profesionales de las Unidades, Centros y Organismos (UCO).
- Militares destinados en la Plana Mayor de Mando (PLMM) de la VII Bandera, órgano auxiliar de mando, responsables en lo referente al personal, material y seguridad.
- Cuadros de Mando y Suboficiales procedentes de ingreso directo, es decir, suboficiales procedentes de la Escala de Tropa y Marinería.

La diversidad de perspectivas recopiladas ha enriquecido significativamente la comprensión de los factores involucrados y ha permitido la formulación de propuestas y soluciones más informadas y efectivas.

Se ha realizado una encuesta como técnica de investigación cuantitativa (ver Anexo 1). Este cuestionario se centra en aspectos sociodemográficos, nivel de estudios, formación permanente y el conocimiento que los participantes poseen acerca de las salidas profesionales. La recogida de los datos se ha efectuado a principios del mes de octubre. El cuestionario ha sido realizado a través de Google Forms. Para la realización de la encuesta se ha compartido un enlace directo a través de vía orgánica. El cuestionario está formado por preguntas abiertas, relacionadas con el tipo de formación que han realizado a lo largo de su trayectoria profesional y preguntas cerradas, en las cuales el informante se ha de decantar por la respuesta que más se ajuste en función de las opciones que se presentan.

Igualmente se enfatizó en el carácter anónimo y la necesidad de contestar de forma honesta. Para prevenir posibles conflictos relacionados con la privacidad y la protección de datos, las preguntas se respondieron de forma anónima. Por lo tanto, no se recopiló ninguna información de tipo personal como lo establece el Reglamento (UE) 2016/679 sobre la protección de datos y la libre circulación de dicha información.

La selección de la muestra se hizo por conveniencia no aleatoria. Esto significa que en el proceso de elegir a las personas o elementos que formaron parte de la muestra en la encuesta, no se siguió un método de selección al azar en el que cada elemento tiene la misma probabilidad de ser incluido.



Por otra parte, aunque Google Forms es una herramienta versátil, para el análisis de datos de las preguntas abiertas se utilizó Microsoft Excel para hacer un estudio más completo. Adicionalmente se han empleado herramientas propias del grado, como los análisis DAFO, para analizar las propuestas que se han planteado para abordar los desafíos relacionados con la desvinculación de la tropa a los 45 años y buscar así soluciones efectivas.

Por último, se ha realizado una entrevista a un militar con amplia experiencia en orientación al personal, próximo a la desvinculación, con el fin de que evalúe las propuestas presentadas.

## **3. ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO**

### **3.1 Explorando los Antecedentes del soldado tradicional y el profesional militar. Pasado y presente en el contexto normativo**

En el ámbito militar, la transformación del soldado a lo largo del tiempo ha sido un proceso complejo y continuo. Desde los tiempos del soldado tradicional, cuyas responsabilidades estaban arraigadas en prácticas ancestrales, hasta la era del militar profesional, cuya formación y funciones están minuciosamente definidas por la ley, ha habido una transformación significativa en el ámbito militar.

Este apartado se centra en los antecedentes del soldado tradicional y del profesional militar, explorando aspectos importantes entre ambos marcos normativos establecidos por la Ley 7/1999 y la Ley 8/2006. Se analiza cómo estas leyes han delineado las estructuras, fusionando pasado y presente en un contexto normativo que moldea la identidad de este colectivo dentro de las FAS hasta llegar a la actualidad.

#### **3.1.1. Ley 17/99: Fin del Servicio Militar Obligatorio en España**

La mili obligatoria, o el servicio militar obligatorio, fue suspendido en España a través de una ley aprobada en 2001. Concretamente, el 21 de diciembre de 2001 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la Ley 17/1999, de 18 de mayo, sobre Régimen del Personal de las FAS. Esta ley marcó el fin del servicio militar obligatorio en España y sentó las bases de la profesionalización de las FAS en nuestro país.

La Ley 17/1999 trató de dar una respuesta a un nuevo panorama mundial que presentaba una serie de desafíos:

- Las nuevas misiones en el extranjero en cooperación con las FAS aliadas serían más exigentes que la autodefensa nacional propia
- La revolución tecnológica implementada en las FAS requeriría de personal específicamente cualificado
- El grado de disponibilidad y de sentimiento de pertenencia a las FAS tendría que ser elevado, lo que promovía una tropa profesional

Según el artículo 1 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las FAS, se establece que:

La presente Ley tiene por objeto regular el régimen del personal militar profesional, determinar las plantillas de cuadros de mando y los efectivos máximos de tropa y marinería y definir el sistema de enseñanza militar y las formas de acceso al mismo.





También tiene por objeto regular la aportación suplementaria de recursos humanos a las FAS cuando las necesidades extraordinarias de la defensa de España y de sus intereses lo exijan, con carácter voluntario o en aplicación del artículo 30 de la Constitución. Todo ello con la finalidad de que las FAS estén en condiciones de cumplir la misión definida en el artículo 8 de la Constitución.

Por un lado, existen los tradicionales cuadros de mando: Oficiales Generales, Oficiales y Suboficiales. Todos ellos de carácter permanente y definidos como militares de carrera. Por otro lado, tenemos a los militares de complemento y a los Militares de Tropa y Marinería (MPTM) que tienen una relación de servicios temporal. Esto significa que su compromiso con las Fuerzas Armadas es por un período específico y limitado. Sin embargo, es importante destacar que los MPTM tienen la opción de cambiar su relación de servicios de temporal a permanente, como se describe en el 'Acceso de los MPTM a una relación de servicios de carácter permanente' (Artículo 96).

El MPTM inicia su trayectoria profesional a través de un 'Compromiso inicial' (Artículo 90) a contar desde su nombramiento como alumno del centro militar de formación correspondiente, cuya duración es de dos o tres años. Al finalizar este compromiso inicial, el MPTM decidirá cómo desea seguir vinculado a las FAS.

- **De carácter temporal:** El interesado puede prorrogar su estancia en las FAS a través de sucesivos compromisos, cuya duración es de dos o tres años, hasta los doce años de servicio o hasta los treinta y cinco años, y durante cuya vigencia puede acceder a la condición de MPTM permanente.
- **De carácter permanente:** Permaneciendo en la Escala de Tropa y Marinería o incorporándose a la Escala de Suboficiales por promoción interna. Para participar en ellos se requerirá un tiempo de servicios de ocho y tres años, respectivamente.

Si por el contrario el MPTM decide poner fin a su vinculación con las FAS, según el artículo 'Recursos. Adaptación de las situaciones administrativas.' (Artículo 185), "el tiempo de servicios en las FAS como militar profesional de tropa y marinería se considerará como mérito en los sistemas de selección respecto de los Cuerpos, Escalas, plazas de funcionario y actividades de carácter laboral de las Administraciones públicas, en todos los supuestos en que sus funciones guarden relación con los servicios prestados, aptitudes o titulaciones adquiridas como militar durante los años de servicio, en los términos que legal o reglamentariamente se determinen", destacando el acceso a la Escala Básica de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil un 50% de las plazas para los militares profesionales de tropa y marinería con al menos tres años de servicio.

Es importante destacar el artículo 'Efectivos de militares profesionales de tropa y marinería' (Artículo 19), que señala: "el número de efectivos de militares profesionales de tropa y marinería en la situación de servicio activo se fijará teniendo en cuenta los créditos establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, hasta alcanzar un total comprendido entre 102.000 y 120.000", ya que el modelo de las FAS 2000, aprobado en 1991 por el Congreso de los Diputados, establecía en 50.000 el número máximo de militares profesionales. Tal era el hito por alcanzar, que una modificación de la Ley 17/1999, la Ley 32/2002, de 5 de julio, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, al objeto de permitir el acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería, permitió el acceso de extranjeros a la condición de MPTM en las FAS españolas. No obstante, se permitió el acceso de manera parcial, limitando las plazas a los extranjeros originarios de naciones que tuviesen vínculos históricos, culturales e incluso lingüísticos que les uniesen a España.



### 3.1.2. LEY 8/2006: Medidas para la consolidación de la plena profesionalización

La transición desde un sistema de servicio militar obligatorio hacia el enfoque dado en la Ley 17/1999 para la profesionalización en las FAS resultó insatisfactoria y no logró alcanzar los objetivos previstos. La situación actual, caracterizada por la temporalidad y otros elementos, ha creado un constante movimiento de entrada y salida de soldados, lo que a su vez ha generado inestabilidad y una falta de progresión en la cantidad de efectivos requeridos.

En comparación con naciones que han implementado las FAS exclusivamente con profesionales, las cuales gestionan sus recursos humanos de manera más eficaz y prolongan la utilización de la experiencia acumulada, nuestro sistema actual ha carecido de estabilidad y eficacia. Con el propósito de abordar esta situación, la reciente ley busca consolidar la profesionalización completa al ofrecer a los soldados y marineros la oportunidad de establecer una relación duradera con las FAS. Además, se brindan opciones laborales y medidas socioeconómicas basadas en los años de servicio, con el objetivo de hacer el servicio militar más atractivo para los jóvenes. Los ajustes introducidos tienen como finalidad mejorar la modernización, eficiencia y cualificación de las FAS mediante la profesionalización total. Las medidas más relevantes que se han llevado a cabo son:

- El marco legal establece que los soldados y marineros pueden comenzar con un **compromiso inicial renovable de hasta seis años**, teniendo también la opción de **compromisos a largo plazo que pueden extenderse hasta los 45 años de edad**, permitiéndoles acceder al estatus de soldados permanentes.
- Al llegar a los 45 años, aquellos que no hayan alcanzado la condición de soldados permanentes pondrán fin a su servicio activo con la posibilidad de convertirse en **RED**, recibiendo una asignación económica mensual.
- **Incorporándose a la Escala de Oficiales por Promoción interna**
- Se reconoce el tiempo de servicio prestado en las FAS como un mérito válido en los sistemas de selección para el acceso a empleos en las Administraciones públicas. Esto demuestra un reconocimiento justo y respetuoso hacia los MPTM que han servido en las FAS, permitiéndoles utilizar su experiencia y servicio como un mérito en futuras oportunidades de empleo en la Administración. En el artículo 'Acceso a las Administraciones públicas' (Artículo 20) de la Ley 08/2006, el abanico de posibilidades aumenta considerablemente, no centrándose únicamente en el acceso a la Escala Básica de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil, como en la ley anterior.

En resumen, esta ley ha marcado un nuevo paradigma para la tropa y la marinería, adelantándose a la necesaria reforma en la carrera de los militares profesionales para adaptarla a las necesidades actuales.

Estas medidas fueron de aplicación también a aquellos militares que hubiesen tenido que abandonar las FAS debido a la edad o a los años de servicio establecidos en la Ley 17/1999, permitiendo su posible reincorporación.

## 3.2 Desafíos Laborales y Oportunidades de Inserción para el Reservista de Especial Disponibilidad

En el complejo tejido socioeconómico existente en España, los desafíos laborales y las oportunidades de inserción para el RED constituyen un tema de profundo interés y análisis. En



este contexto, es imperativo examinar el estado actual de la cuestión, considerando factores esenciales como el desempleo en España y su relación con variables multifacéticas que lo modulan. Entre estas variables se encuentra el mercado laboral para individuos mayores de 45 años, un grupo demográfico que a menudo enfrenta obstáculos significativos en la búsqueda de empleo. Además, este análisis también se adentrará en el compromiso de las FAS con este colectivo, explorando cómo las políticas y las prácticas actuales abordan la transición laboral de los reservistas en esta categoría específica. Al examinar estas dinámicas complejas, se busca no solo entender los desafíos, sino también, identificar oportunidades concretas para mejorar la inserción laboral de los RED en el contexto español actual.

### 3.2.1 Estado Actual de la Cuestión

Actualmente en España, las personas mayores de 45 años son uno de los grupos más perjudicados por el desempleo (Amber y Domingo, 2017; Piqueras, Izquierdo y Rodríguez, 2018). Consultado el Instituto Nacional de Estadística, en adelante INE (2023), a través de la Encuesta de Población Activa (EPA), advierte a tenor de sus cifras que, este colectivo ha alcanzado en el mes de mayo un máximo histórico de paro, con un porcentaje de desempleados del 41,49%. Estos datos alertan de que los trabajadores senior enfrentan crecientes desafíos para volver a incorporarse al mundo laboral. En este sentido, la prensa digital, *elEconomista.es*, líder en noticias de economía, bolsa, mercados y finanzas, publicaba recientemente que la recuperación de empleo no cuenta con los trabajadores mayores. Tal es así, que un individuo de 49 años necesita enviar el doble de currículum para optar a una entrevista de trabajo, de ahí que tengan cada vez más presencia entre los parados registrados en las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). El problema se hace más acuciante con los parados de larga duración, al provocar estigmatización a causa del aislamiento y exclusión social en la que se ven inmersos (Amber y Domingo, 2017; Escarbajal, Izquierdo y López, 2014).

Al drama de la inserción laboral, se suma año tras año el militar de tropa profesional que cesa su vinculación con el ejército forzado por la Ley de 8/2006, bajo la denominación de compromiso de larga duración, para convertirse en RED una vez cumplidos los 45 años. Según el Ministerio de Defensa (MINISDEF) este grupo se considera demasiado mayor para ocupar roles operativos en las FAS, ya que la edad afectaría a la capacidad física necesaria para el desempeño de estas funciones.

En este sentido, Delgado (2023) publica el 28 de septiembre en el diario *El Mundo*, una nota de prensa en la que expone que este año saldrán de las FAS 1.531 hombres y mujeres de los tres ejércitos, Tierra, Amada y Aire. Todos ellos sin una formación homologada, lo que les convierten en un colectivo vulnerable. Además, infiere que las cifras van en aumento estimando para el año 2024 un total de 2.100 efectivos que cesarán su compromiso. El año 2027 se presenta como especialmente preocupante, ya que se estiman unas cifras de abandono entre 7.000 y 9.000 profesionales que estarían condenados a engrosar las filas de desempleo.

Esta preocupación no solo afecta a los soldados que cesan su vinculación con el ejército, sino que el mismo MINISDEF adquiere una responsabilidad ética para ayudar en la empleabilidad de este colectivo. La página web “Militares con futuro”, que representa una asociación inclusiva de la que emanan objetivos tales como la mejora de las condiciones laborales, se hizo eco la noticia publicada por Ruiz-Enebral (2021), el 28 abril, a través del Confidencial Digital para anunciar las medidas y el compromiso del MINISDEF con el RED por medio de becas que ayuden a la formación de este colectivo para su incorporación a la vida laboral una vez que abandonen las FAS. Las ayudas vienen dadas a través de la Orden Ministerial 69/2020, de 16 de diciembre, en la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones del Ministerio de Defensa para el período 2021-2023. Las metas fundamentales de este plan estratégico se pueden reducir a dos



principales áreas de enfoque: la capacitación del personal y el respaldo para su integración en el mundo laboral. El documento recoge textualmente en relación con este colectivo:

Formación y desarrollo profesional del personal militar y Reservistas de Especial Disponibilidad (RED), para la obtención de titulaciones del sistema educativo general que faciliten los procesos de promoción para cambio de Escala o de Cuerpo con exigencia de titulación previa, la ampliación de estudios y la mejora de la empleabilidad (Orden Ministerial, 69/2020, p. 32059)

La innovación que Defensa brinda a través de esta normativa no es solo la ayuda para la formación y desarrollo profesional de los militares que están en servicio activo, sino también a aquellos que han dejado las FAS después de cumplir los 45 años.

### **3.2.2 Explorando las Variables del Desempleo en España: Desafíos en la Formación y Educación**

En España, las personas mayores de 45 años constituyen uno de los sectores de población más vulnerables frente al desempleo (Gutiérrez, 2016). Esta cuestión se erige como uno de los retos más apremiantes para los gobiernos a nivel mundial, por el impacto en los ámbitos económico, social y, en última instancia, en las esferas familiares y personales (Yáñez y Cano, 2011).

Los estudios científicos reconocen que los modelos explicativos que mejor predicen la búsqueda de empleo son los enfoques conductual y cognitivo (Piqueras, Izquierdo y Rodríguez, 2018). En el proceso de búsqueda de empleo, las acciones y comportamientos de las personas se hacen evidentes en cómo investigan y obtienen información útil a través de sitios web y otras herramientas en línea (Potocnik y Sonnentag, 2013). Además, se pueden identificar las habilidades particulares que las personas desarrollan para mejorar su capacidad y confianza al enfrentar obstáculos y lograr objetivos (Fort, Jacques y Leroy, 2011).

El enfoque cognitivo se relaciona con factores motivacionales para salir del desempleo (Tøge y Blekesaune, 2015) lo que a menudo va asociado a altos niveles de ansiedad (Torres, 2016) y las expectativas que se proyectan en ese empeño están relacionadas con la actitud proactiva (Cai et al., 2015). El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha incorporado de manera integral y considerado atentamente los datos y hallazgos presentados en la investigación, que destacan la vulnerabilidad laboral de las personas mayores de 45 años, así como los enfoques conductuales y cognitivos significativos en la búsqueda de empleo. Estos elementos, respaldados por la evidencia científica, han sido tomados en cuenta por el SEPE para informar sus estrategias y abordar de manera efectiva los desafíos específicos que enfrenta este sector demográfico en el ámbito laboral (Almagro, 2017).

Considerando las numerosas variables que influyen en las tasas de desempleo, las características individuales, como la edad, el género, la nacionalidad y el nivel educativo, son las que proporcionan información más relevante. Estos aspectos están recogidos por los distintos informes emitidos por el Gobierno de España, los cuales ofrecen datos acreditados y valiosos a disposición de la ciudadanía, como el SEPE, INE, EPA o el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), desde comienzos del año 2000 hasta nuestros días de forma sistemática. Igualmente, un fracaso de la sociedad es el abandono temprano de la Educación y la Formación, entendiendo este fenómeno como el porcentaje de personas de 18 a 24 años que han alcanzado como nivel máximo en sus estudios la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o similar y no siguen ningún tipo de educación o formación (INEE, 2023).

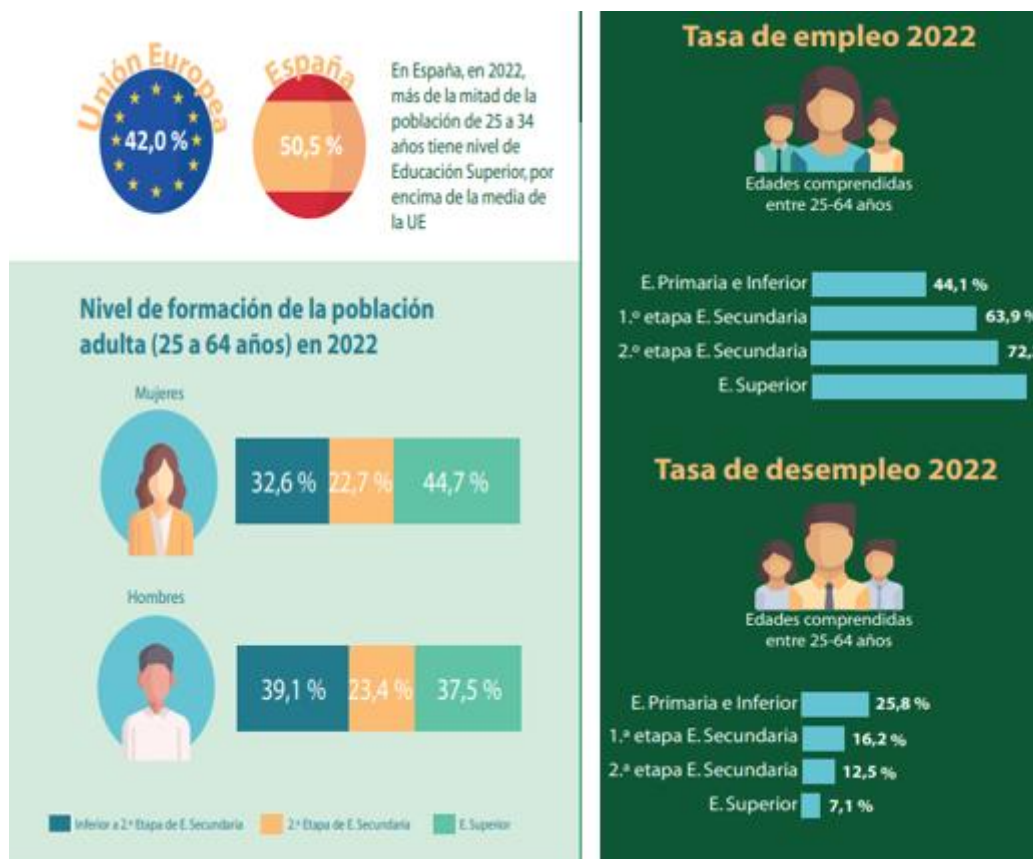


**Figura 1. Evolución del porcentaje de población de 18 a 24 años que ha abandonado de forma temprana la educación y la formación por sexo en Sistema Estatal de Indicadores de la Educación. INEE, 2023, p.86.**

En el año 2022, la tasa de abandono alcanza el 13,9%, lo que supone un incremento de 0,6 puntos porcentuales, con respecto al año 2021. Estos valores están muy por encima de los que arroja la Unión Europea con un 9,6%. De la gráfica se desprende que, si bien los datos son preocupantes, el abandono prematuro ha experimentado una mejoría en la última década del 12,4%, ya que partía del 24,7% en 2012.

Otro aspecto abordado en el estudio INEE (2023) es la Formación Profesional (FP), entendida como una puerta de entrada al mercado laboral. Tal es así que el SEPE (2023) ha situado la tasa de empleabilidad de aquellos individuos que han cursado FP en el 42,2%. No obstante, el INEE (2023), informa que el Bachillerato sigue siendo la continuidad educativa preferente entre los jóvenes con un 65,6%. Muy alejada de esta formación, se encuentran los ciclos formativos con un 31,9% de solicitudes. El estudio ha demostrado que en el contexto de la FP, las mujeres alcanzan tasas de titulación significativamente superiores en el Grado Medio y Superior, en comparación con los hombres.





**Figura 2. Nivel de Formación y Tasas de Empleo y Desempleo en Sistema Estatal de Indicadores de la Educación. INEE, 2023. p. 74**

Según el Informe del INEE (2023), el empleo tiende a aumentar con el nivel educativo alcanzado. En todos los casos, las tasas de empleo son más altas entre los hombres que entre las mujeres y estas diferencias tienden a disminuir a medida que aumenta el nivel de educación. Las personas con educación superior muestran tasas de empleo más altas en comparación con aquellas que tienen educación secundaria o inferior. Además, las disparidades de empleo entre hombres y mujeres son menos marcadas en la población con educación superior.

La formación a través de programas educativos se convierte en una herramienta importante para integrar a los mayores de 45 años en el mercado laboral, tal y como establece la Ley 30/2015, del 9 de septiembre. Esta ley regula el Sistema de FP con el objetivo de mejorar las oportunidades de empleo para aquellos colectivos que enfrentan mayores desafíos (Amber y Domingo, 2017). Desde un punto de vista conceptual, esta ley puede generar cierta controversia, pues introduce el término “empleabilidad” para mejorar el atractivo del perfil profesional de una persona ante las empresas. Este concepto se define como la capacidad del individuo para obtener o mantener un empleo. Este enfoque individualista puede ser entendido como una justificación de desigualdad, al atribuir al individuo la responsabilidad de su situación laboral, sin considerar las medidas y políticas sociales que podrían mejorar las oportunidades laborales a través de la formación y la educación.

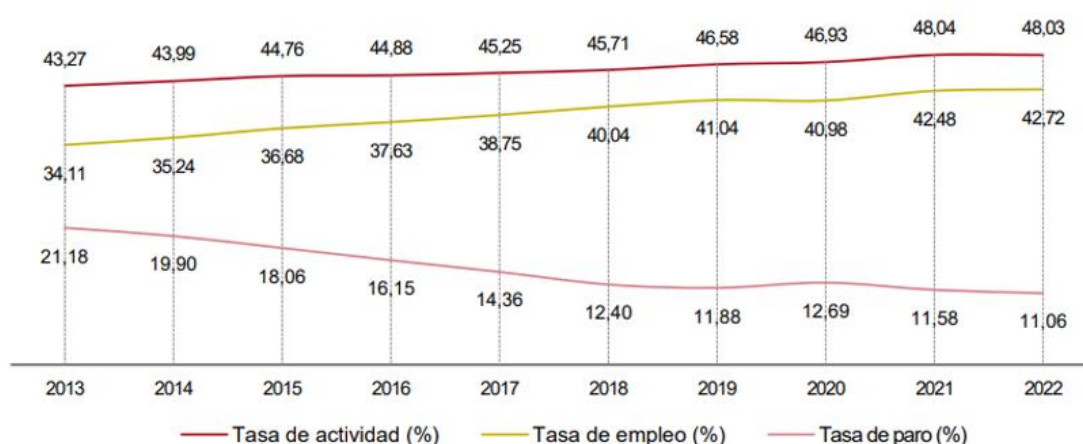
Es por tanto que educación y formación forman el binomio perfecto para que el trabajador alcance las competencias que demanda el mercado laboral. La educación proporciona los fundamentos teóricos y conceptuales, mientras que la formación práctica y específica brinda las habilidades técnicas y prácticas requeridas en el entorno laboral actual. Este enfoque integral no solo fortalece la base de conocimientos de los individuos, sino que también los prepara para



enfrentar con éxito los desafíos cambiantes y las demandas de un mercado laboral en constante evolución. (Linares, Córdoba y Zacarés, 2011).

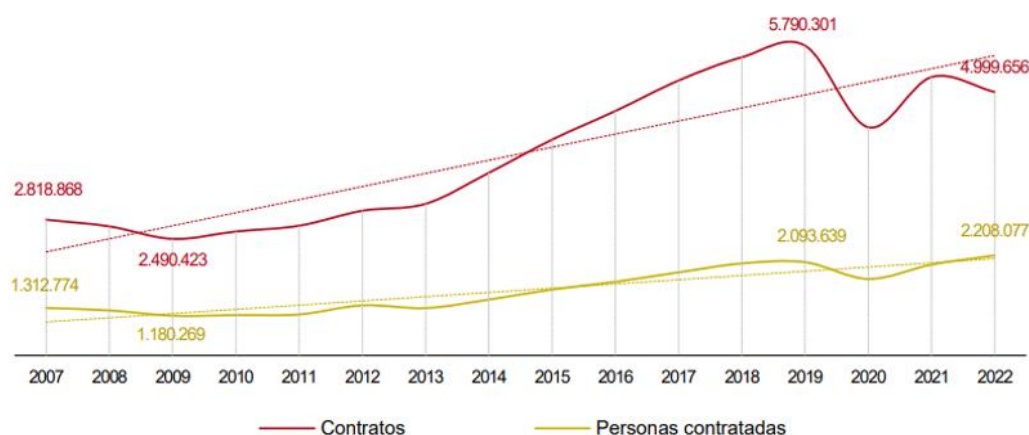
### 3.2.3 Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años.

Consultado el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE (2023), en el Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años, el porcentaje de parados de este grupo etario asciende en 2022 al 11,06%, como se puede ver en la figura 3. Entre quienes el 51,96% son mujeres y el 48,22% hombres. La población mayor de 45 años es un 1,76% mayor que la registrada en el año 2021, lo que infiere una tendencia en cuanto al envejecimiento de la población.



**Figura 3. Tasas de actividad, empleo y paro en la población mayor de 45 años.**  
Evolución por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, a partir de los datos del INE.  
Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de los años 2013-2022 p. 14

Tras el análisis de estas cifras, se ha observado un aumento progresivo en las tasas de empleo en el colectivo mayor de 45 años en la última década. El retroceso que se aprecia en la gráfica, en el año 2020, corresponde con la crisis económica y sanitaria experimentada a raíz del COVID-19, recesión de la cual estamos en vía de recuperación.



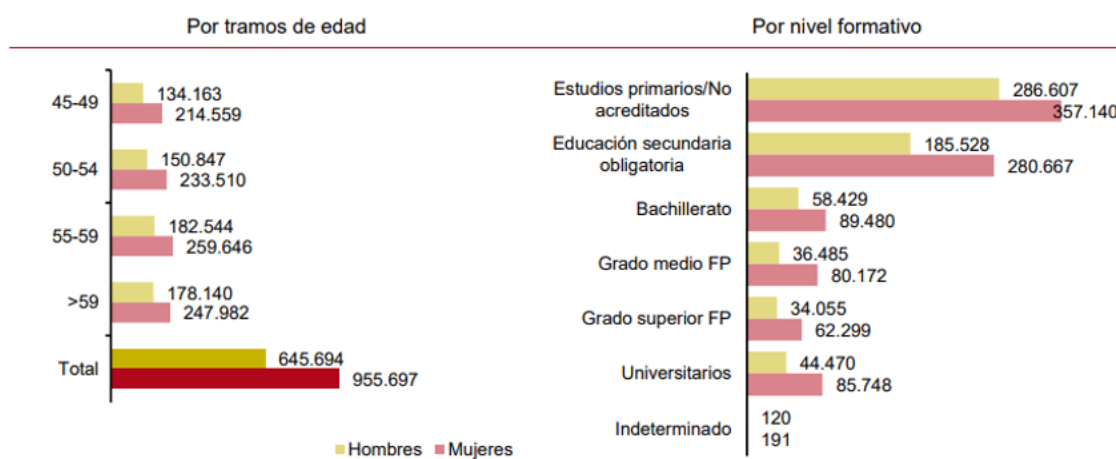
**Figura 4. Contratación de mayores de 45 años. Evolución anual, por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, a partir de los datos del SISPE. Años 2007-2022. p.21**



La contratación de este colectivo en la última década ha tenido una tendencia alcista, como vemos en la figura 4, pero el impacto de la pandemia en el 2020 provocó un desplome del 24,09%. Tras la crisis sanitaria, en el año 2021 el porcentaje de contratación fue del 13,49% y del 7,61% en el 2022. En cuanto a la tipología de los contratos, se ha observado un cambio destacado en la temporalidad laboral pasando del 88,45% en 2021 al 62,27% en 2022.

El desequilibrio en la distribución de desempleo entre hombres y mujeres se ha acentuado. En la actualidad, el 59,60% de las mujeres desempleadas tienen más de 45 años, en comparación con el 40,32% de hombres. Además, en el año 2022 la tasa de disminución de desempleo en hombres fue del 7,77% mientras que en mujeres fue tal solo del 3,80%. Es digno de mencionar que, de cada 100 parados mayores de 45 años, 55 son de larga duración, con más de 1 año en la lista de espera.

La evidencia científica advierte cierta vulnerabilidad y exclusión social como consecuencia de la crisis económica en la que nos encontramos inmersos y sus devastadoras consecuencias. Torres (2016) en su estudio analiza un conjunto de variables psicológicas que surgen debido al impacto del desempleo prolongado. Se centra en aspectos como la autoestima, la ansiedad y la salud mental de los sujetos



**Figura 5. Parados demandantes de empleo mayores de 45 años por sexo: por tramos de edad y nivel formativo, por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2022. p.20.**

La mayoría de las personas desempleadas mayores de 45 años se encuentran en los niveles formativos más bajos, lo cual es consistente con la tendencia general entre todos los desempleados, independientemente de su edad. Estos niveles incluyen personas sin formación, con Educación Primaria o Educación Secundaria Obligatoria, abarcando el 69,31% del total de desempleados mayores de 45 años. En cuanto a la distribución por niveles formativos, el 13,30% tiene Formación Profesional (Media o Superior) el 9,24% Bachillerato y el 8,13% cuenta con formación universitaria. Los estudios avalan que un elevado nivel académico va asociado a mayores oportunidades de empleabilidad (Moreno Mínguez, 2015). Sin embargo, en países como España, las personas mayores de 45 años pueden enfrentar dificultades al tener un título universitario. En un mercado laboral en crisis, los empleos cualificados suelen ser ocupados por jóvenes menos capacitados que no demandan salarios tan altos, lo que puede convertirse en un obstáculo para la inserción laboral de los adultos mayores (Piqueras, Izquierdo y Rodríguez, 2018).





Es importante destacar que, como muestra la Figura 5, en todos los niveles educativos hay más mujeres buscando empleo que los hombres en la misma situación. Esta disparidad es especialmente evidente en los niveles de Formación Profesional y en el Universitario.

Aunque las estadísticas informan sobre las carencias formativas de este grupo de edad, los problemas más acuciantes se centran en las competencias digitales (Amber y Domingo, 2017) o las escasas habilidades para iniciar, organizar y persistir en el aprendizaje (Llinares, Córdoba y Zacarés, 2012).

### **3.3 Compromiso social y ético de las fuerzas armadas para la incorporación laboral del reservista de especial disponibilidad.**

La ley 8/2006, en su artículo 'Formación y promoción profesional' (Artículo 16), establece que la formación en las FAS tiene como objetivo permitir que los MPTM puedan adquirir, actualizar y expandir sus conocimientos para su desarrollo personal y profesional. Esto incluye la posibilidad de obtener títulos y acreditaciones del sistema educativo general, como el título de técnico de FP de grado medio, certificados de profesionalidad y mejorar su cualificación a través de la formación ocupacional. Para lo cual se da prioridad en la formación en áreas como tecnologías de la información y las comunicaciones, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, así como cursos para obtener permisos de conducción y otros que sean relevantes para su desarrollo profesional.

En el marco de la constante evolución de las FAS y su compromiso con el desarrollo integral de su personal, se han establecido diversas herramientas y medios que desempeñan un papel fundamental en el apoyo y la promoción del personal de Tropa y Marinería.

#### **3.3.1 Boletín Oficial de Defensa**

El compromiso social y ético asumido por el MINISDEF para promover la capacitación de los MPTM y de los RED, se traduce en la oferta de diversos cursos formativos. Dichos cursos formativos salen publicados en el Boletín Oficial del Ministerio de Defensa (BOD) de manera no regular, lo que significa que no siguen un patrón fijo o periódico en cuanto a su publicación. El BOD es una publicación de uso oficial cuya difusión compete exclusivamente al MINISDEF. En el BOD del viernes 28 de julio de 2023, en el capítulo V, Otras Disposiciones, se recoge la Programación de cursos de FP para el empleo. Se ofrecen un total de 106 cursos formativos de diversa índole, distribuidos en diferentes acuartelamientos. Es importante destacar que este tipo de formación ha estado disponible desde la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. Lamentablemente no se puede mostrar en este trabajo un anexo con dichos cursos debido a que todos los derechos están reservados, y no se permite la reproducción ni distribución sin el consentimiento expreso del Ministerio de Defensa.

Para el año actual, los cursos se llevan a cabo de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 452/07148/23, de 3 de mayo de 2023, emitida por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM). Esta resolución convoca el programa de cursos de FP para el empleo relacionados con certificaciones profesionales destinados a los MPTM con contratos temporales en las FAS, así como a los RED.

El hecho de que un curso ofertado se encuentre en una Unidad, Centro u Organismo, en adelante (UCO) distinta del destinatario, no es una razón eximente para su realización, lo que demuestra el compromiso del ejército en facilitar la formación de manera efectiva. Las solicitudes



deben enviarse completando un formulario (ver Anexo 2) y dirigido a la UCO donde está programado el curso. Si un militar está destinado en una UCO diferente del curso, debe adjuntar una autorización del Jefe de su unidad de destino al enviar la solicitud.

### **3.3.2 Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar (SAPROMIL)**

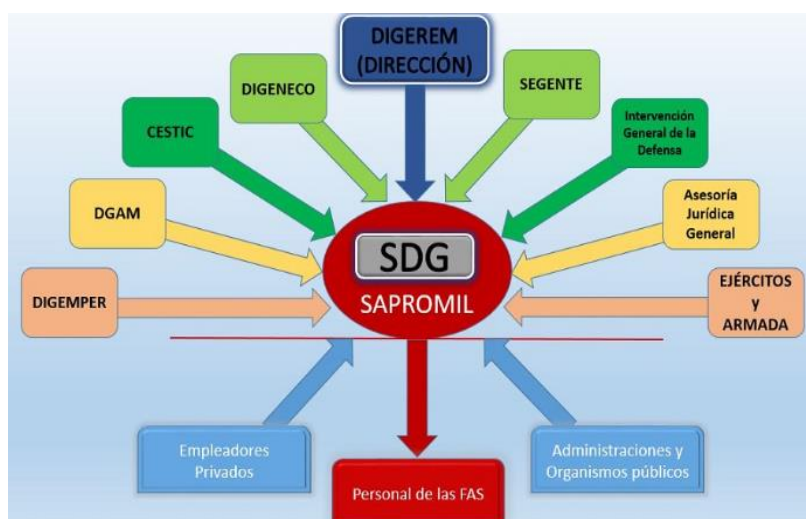
La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las FAS, se promulgó en España con el propósito de establecer un marco legal que garantizara y regulase los derechos y deberes de los militares que prestan servicio en las FAS españolas. Dicha Ley impulsa 'Medidas Complementarias' (Artículo 32.3) en las que "ofrecerán a los miembros de las FAS programas de incorporación a otros ámbitos laborales acordes con su empleo, titulaciones, años de servicio e intereses profesionales. Dichos programas se implantarán por el MINISDEF en colaboración con las distintas Administraciones Públicas y con el sector privado y se desarrollarán durante la vida activa del militar." Dentro de las funciones asignadas a la DIGEREM/Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral por el R.D. 454/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura Orgánica Básica del MINISDEF (Artículo 10.2.i) está la de "elaborar, proponer y coordinar los planes de salidas profesionales del personal de las FAS."

Con independencia de la proliferación normativa para abordar de forma fehaciente la formación del conjunto de hombres y mujeres perteneciente a tropa y marinería y los RED, el MINISDEF ha creado una plataforma de información denominada SAPROMIL.

SAPROMIL se encarga de facilitar oportunidades profesionales para el personal militar y los RED, independientemente de su empleo y especialidad. Esta plataforma interviene en aspectos como el currículum de los participantes, sus perfiles profesionales y la formación específica orientada a su integración en el mercado laboral. Luego, compara esta información de los interesados con las ofertas de empleo proporcionadas, tanto por entidades públicas como privadas.

En ciertas situaciones, SAPROMIL brindará asesoramiento laboral y coordinará oportunidades de formación, tanto internas del MINISDEF como externas, que puedan completar las habilidades del solicitante y mejorar sus perspectivas para acceder a las oportunidades laborales disponibles. En esencia, SAPROMIL funciona como un portal de empleo del MINISDEF actuando como puente fundamental entre el personal militar y las ofertas laborales. A esta plataforma podrán estar adscritos los militares de tropa y marinería y los RED tras la finalización de su compromiso, siempre y cuando su situación legal sea de desempleo.

Al ser un proyecto interdisciplinario, en su estructura organizativa no solo participa DIGEREM, sino que también están involucradas diversas áreas y unidades como se refleja en la figura 6.



**Figura 6. Estructura Organizativa de SAPROMIL por MINISDEF**

SAPROMIL cuenta con especialistas en educación y empleo que, junto con el MINISDEF, colaboran en la creación de programas de formación personalizados para abordar este desafío social y promover la integración laboral de este grupo. Precisamente de unir sinergias las FAS con el SEPE, nacen un conjunto de programas formativos. Actualmente, la plataforma SAPROMIL tiene ofertados un total de 14 cursos formativos con certificación académica, de los cuales uno de ellos corresponde a enseñanzas de postgrado. La formación no es gratuita, pero hay descuentos significativos disponibles para aquellos que los solicitan a través de la plataforma. Además, la virtualidad en la impartición de la formación desempeña un papel importante ya que permite al estudiantado acceder a la formación desde cualquier lugar con conexión a internet. Estos cursos formativos están exclusivamente relacionados con las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Esta especialización asegura que los usuarios desarrollen competencias digitales sólidas y adquieran conocimientos específicos en este campo altamente demandado en el mundo profesional.

Debido a las carencias formativas y de competencia digital que tienen los mayores de 45 años, lo más destacado de esta plataforma es su oferta laboral. SAPROMIL sirve como intermediario para el empleo, de forma que actualmente oferta 19 puestos de trabajo distribuidos de la siguiente manera: 12 conductores, 1 técnico administrativo, 3 para mantenimiento, 1 informática y 2 en el campo de la seguridad.

### 3.3.3 Certificado de Formación y Experiencia Profesional

En este sentido, el personal militar que se retire de las FAS tiene a su disposición un documento que le permite validar, en el contexto laboral civil, su formación militar y su experiencia profesional. Este documento, conocido como “Certificado de Formación y Experiencia Profesional”, es emitido por las UCO. Para elaborar este certificado, se solicitan informes a las unidades de destino que se consideran relevantes.

La acreditación de conocimientos y experiencias profesionales adquiridos, especialmente en los sujetos de bajas cualificaciones y alta experiencia profesional, les facilitaría respaldar, en el entorno profesional, las competencias que indudablemente han adquirido durante su trayectoria laboral (Chisvert-Tarazona, 2013).

La literatura científica respalda la idea de que las personas mayores de 45 años a menudo muestran menos interés en la realización de cursos formativos (Amber, 2016). La reticencia para



participar en cursos de formación se atribuye a varias razones. Por un lado, la experiencia y la competencia acumulada a lo largo de los años pueden generar la percepción de que ya poseen las habilidades necesarias para afrontar el mundo laboral, lo que lleva a una falta de interés por la formación complementaria. Por otro lado, la brecha tecnológica puede representar un desafío significativo, ya que muchos cursos de formación implican el uso de la tecnología y herramientas digitales, lo que puede ser intimidante para aquellos que no estén familiarizados con estas plataformas.

Asimismo, se trata de un grupo demográfico que tiende a mostrar una actitud menos proactiva en la búsqueda de empleo debido a la discriminación basada en la edad. La crisis económica no solo ha generado desconfianza, en los mayores de 45 años, sino que también ha disminuido la disposición para buscar empleo de manera activa (Zacher et al., 2013; Gutiérrez, 2016).

### 3.3.4 Implementaciones normativas

Otras medidas a menor escala son abordadas en el estudio de Valdés (2019). Este autor resalta las implementaciones normativas más significativas que respaldan el proceso de desvinculación. Entre los logros más destacados incluye:

- **Derecho de asociación.** Según el artículo 14 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, los militares tienen el derecho de formar asociaciones para objetivos lícitos. Las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas se guiarán por el Título III de dicha ley, enfocándose en la promoción y defensa de los intereses profesionales, económicos y sociales de sus miembros. Estas asociaciones deben mantener neutralidad política y sindical, y no pueden tener nombres ni estatutos con referencias políticas o ideológicas. Además, no pueden estar vinculadas a organizaciones políticas o sindicales, emitir declaraciones públicas conjuntas con ellas ni participar en sus reuniones o manifestaciones.
- **Apoyo a la movilidad geográfica.** Real Decreto 44/2019, de 8 de febrero, por el que se modifica el Reglamento de destinos del personal militar profesional, aprobado por Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, con el propósito de facilitar la transición de la vida militar a la vida civil para los militares profesionales con compromisos temporales, se introduce la oportunidad de solicitar un nuevo destino cuando se aproximan a la fecha de desvinculación por razones de edad. Esto les permite ser asignados a su nuevo destino con un año de anticipación, de manera similar a lo que se aplica a los militares de carrera cuando pasan a la reserva.
- **Apoyo a la transición laboral.** Según el artículo 32 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, los miembros de las Fuerzas Armadas tendrán acceso a programas de transición laboral adaptados a sus habilidades, educación, experiencia y metas profesionales. Estos programas se implementarán en colaboración con el MINISDEF, las Administraciones Públicas y el sector privado, y se llevarán a cabo a lo largo de su carrera militar.
- **Plazas de personal fijo.** Siguiendo el artículo 19 de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, las entidades gubernamentales pueden anunciar vacantes de empleo permanente dirigidas únicamente a militares profesionales de tropa y marinería que se hallen en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los RED. Este permiso se extiende a las organizaciones del sector público de la administración correspondiente, y no se contabilizará en términos de la tasa de reposición de personal.



- Apoyo a la formación. Según el artículo 16 ter de la Orden DEF/112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las FAS, los MPTM con compromisos temporales y menos de dos años antes de su vencimiento por edad estarán exentos de cumplir guardias o servicios de veinticuatro horas que puedan interferir con su asistencia a cursos de formación profesional, grado o de formación laboral que estén llevando a cabo.
- Plan Integral de Orientación Laboral. A través de la Orden Ministerial 30/2018, “El Plan objeto de esta disposición se articula en torno a un objetivo general de apoyo al personal militar que desee iniciar un proyecto alternativo a la carrera militar o a la trayectoria profesional que esté desempeñando, de modo que pueda conseguirlo con éxito”



## 4. DESARROLLO: ANÁLISIS Y RESULTADOS

En el marco del estudio, se ha realizado un cuestionario con el propósito de alcanzar los siguientes objetivos:

- Recopilar información relevante sobre la demografía de los encuestados, lo que incluye datos como la edad, género y sexo.
- Comprender el nivel educativo con el que ingresaron a las Fuerzas Armadas y la formación continua o cursos de capacitación que han realizado a lo largo de su carrera militar.
- Explorar si los militares profesionales tienen conocimiento acerca de las oportunidades laborales y profesionales disponibles para ellos durante y después de su servicio en las Fuerzas Armadas.

En el presente estudio han participado 87 hombres y mujeres procedentes de la VII Bandera con edades comprendidas entre 19 y 41 ( $M=27,24$   $DT=5,54$ ) quedando excluidos los Cabos Mayores CL/DL, por su condición de militar con relación de servicios permanente.

El criterio de exclusión de los participantes se ha basado en cuestionarios incompletos. Los militares que finalmente formaron parte de la investigación fueron MPTM, que voluntariamente quisieron realizar la encuesta. La encuesta ha sido llevada a cabo en exclusividad en la VII Bandera de la Legión, Unidad entidad Batallón de Infantería ligero-protégida. Adicionalmente se ha realizado un análisis pormenorizado con los sujetos mayores de 35 años (recogido en el Anexo 3) al estar más cercanos a la desvinculación de las FAS por razón de su edad y, en consecuencia, ser especialmente valiosas sus respuestas.

Este cuestionario *ad hoc* ha sido cuidadosamente diseñado tomando como referencia algunas de las preguntas y aspectos contemplados por el SAPROMIL cuando un interesado decide registrarse en la plataforma. Además, incluye preguntas adicionales que se consideran esenciales para obtener una comprensión más completa de las necesidades, las perspectivas y las experiencias de los militares profesionales.

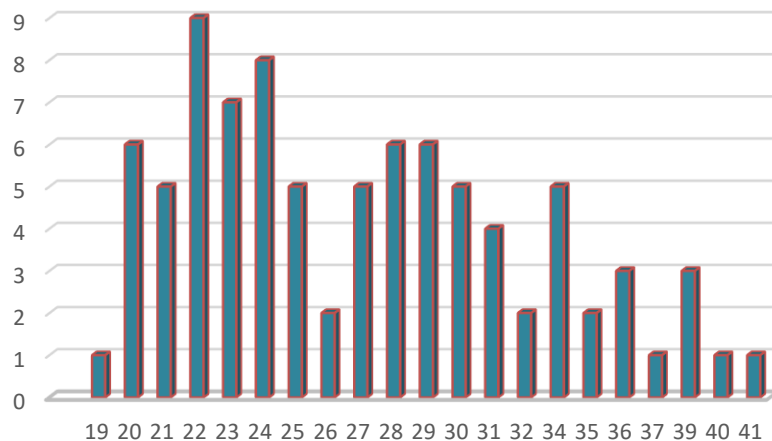
Los diagramas circulares que se presentan a continuación son un reflejo de los datos recopilados a través de este cuestionario. Proporcionan una visión clara y visual de la distribución de respuestas en cada uno de los temas abordados. Estos diagramas permiten identificar tendencias y patrones significativos en los datos recopilados, lo que enriquece la comprensión de los temas examinados.

Por otra parte, estos resultados son fundamentales para analizar y contextualizar los hallazgos dentro del marco teórico explorado en la investigación. Sirven para realizar una discusión detallada y fundamentada que relacione los resultados con las teorías y conceptos previamente abordados anteriormente en este estudio.

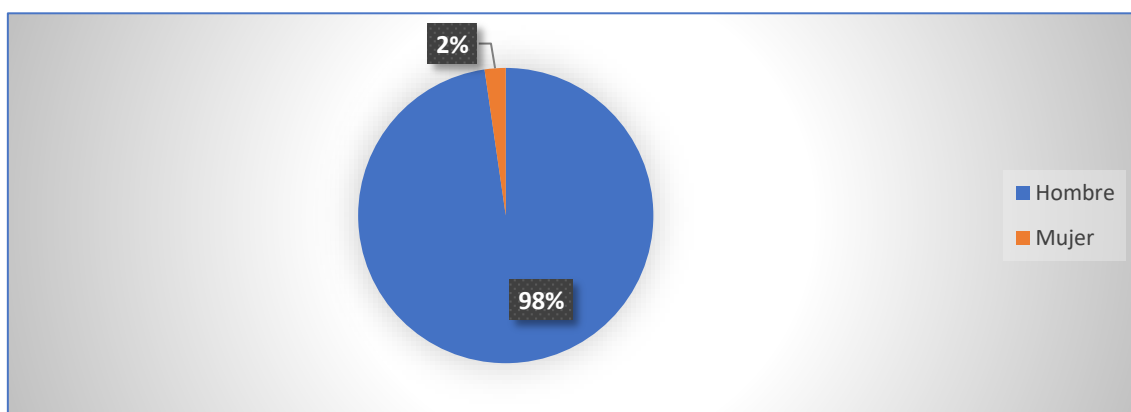


## 4.1 Resultados de la encuesta

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta, abordando todas variables analizadas.

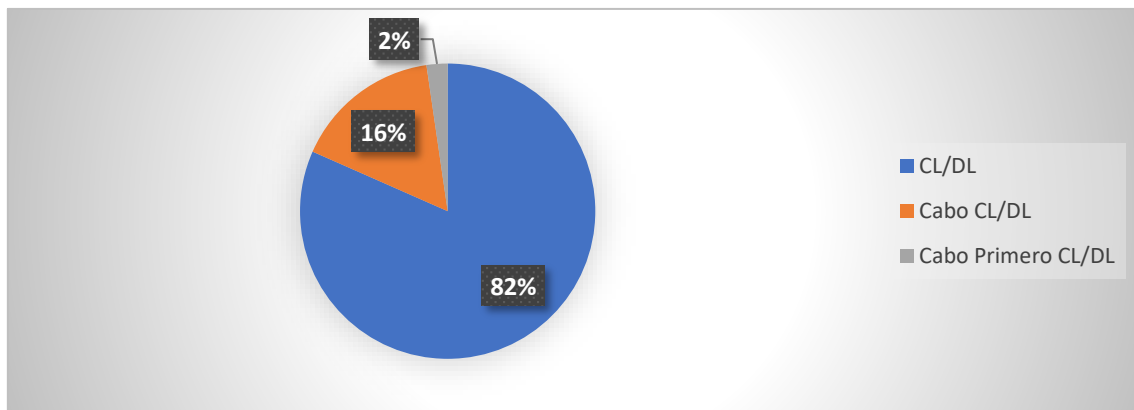


**Figura 7. Distribución de la muestra por Edad**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



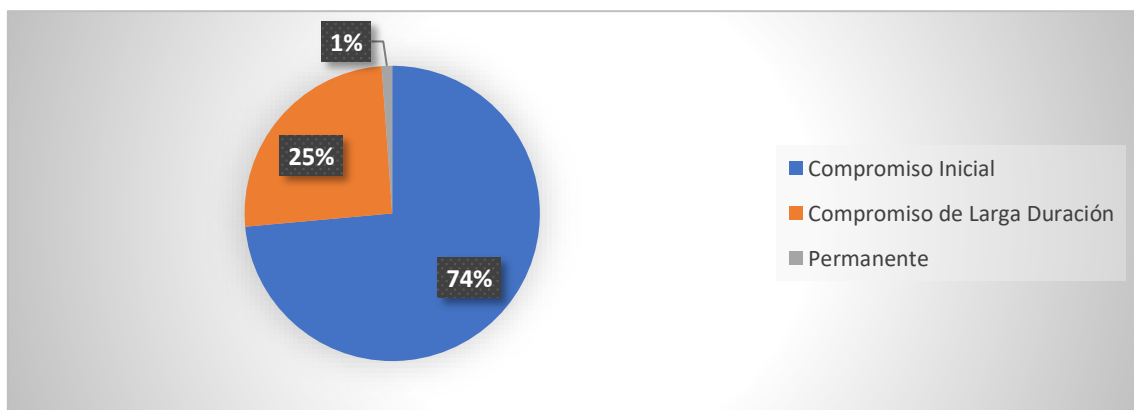
**Figura 8. Sexo de los MPTM.**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

La muestra está constituida por 87 participantes, de los cuales el 98% son hombres y solo el 2% son mujeres (figura 8). Las edades de los participantes oscilan entre los 19 y 41 años, con una edad promedio de 27,24 años (figura 7).

**Figura 9. Empleo de los MPTM.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

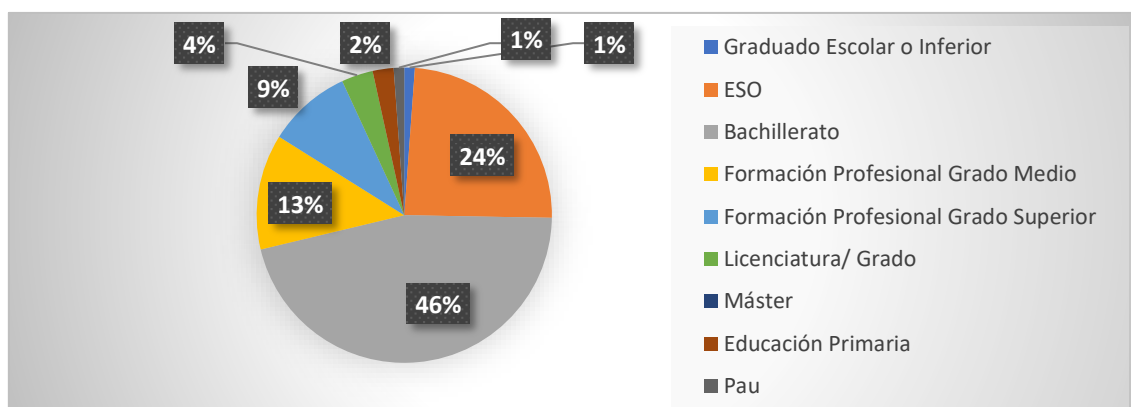
El grueso de la población son Caballeros y Damas Legionarios, representando el 82%. El empleo de cabo 1º es el que menor presencia tiene, con el 2% solamente (figura 9).

**Figura 10. Tipo de compromiso contraído con las FAS.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

Los militares profesionales mantienen un compromiso inicial con las FAS en el 74% de los casos. Solo 1% ha contraído la permanencia, y el 25% pasarán a ser RED una vez finalizado su contrato con las FAS (figura 10).

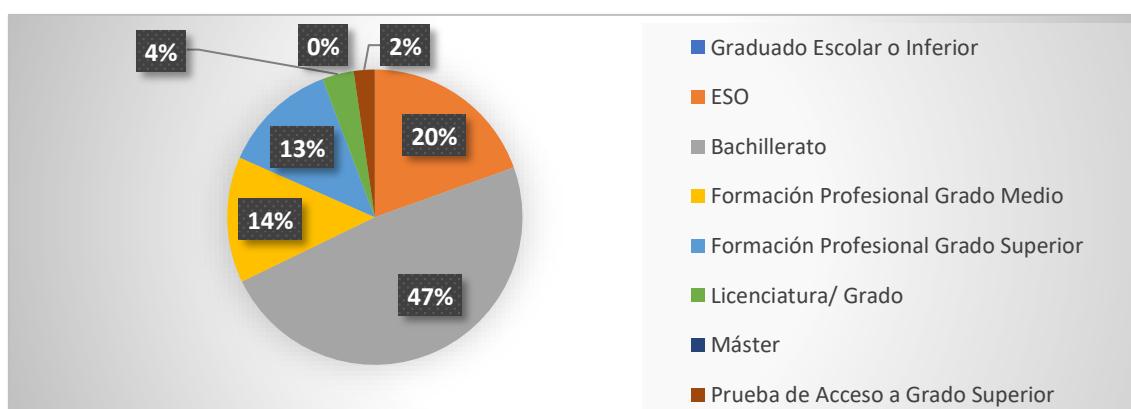




**Figura 11. Estudios previos a la incorporación a las FAS.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

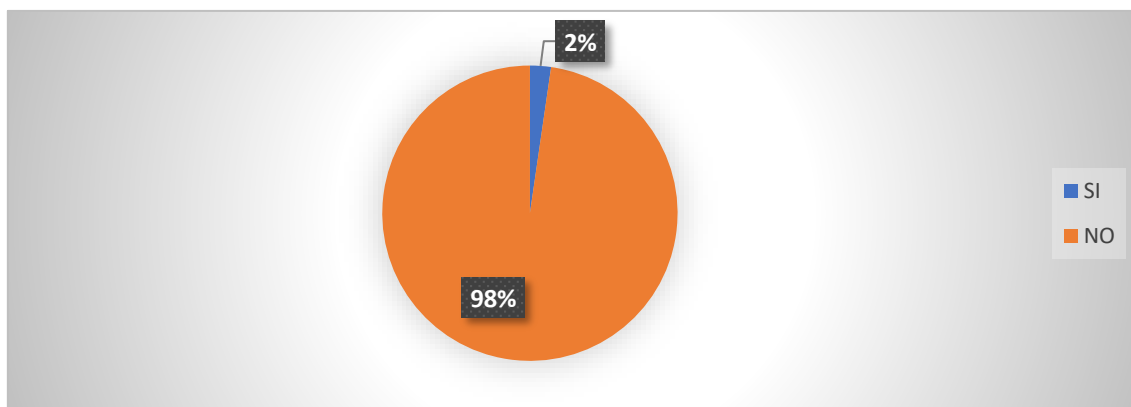
El grado formativo que más presencia tiene es el Bachillerato, con el 46% de los encuestados. El 22% está representado por la FP en su conjunto y solo el 1% tienen el grado escolar o inferior. El 4% de la población tiene estudios universitarios, lo que constituye el nivel educativo más alto alcanzado por la muestra, ya que no hay ninguna persona que haya completado estudios de máster o doctorado (figura 11).



**Figura 12. Estudios académicos alcanzados durante la pertenencia a las FAS.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

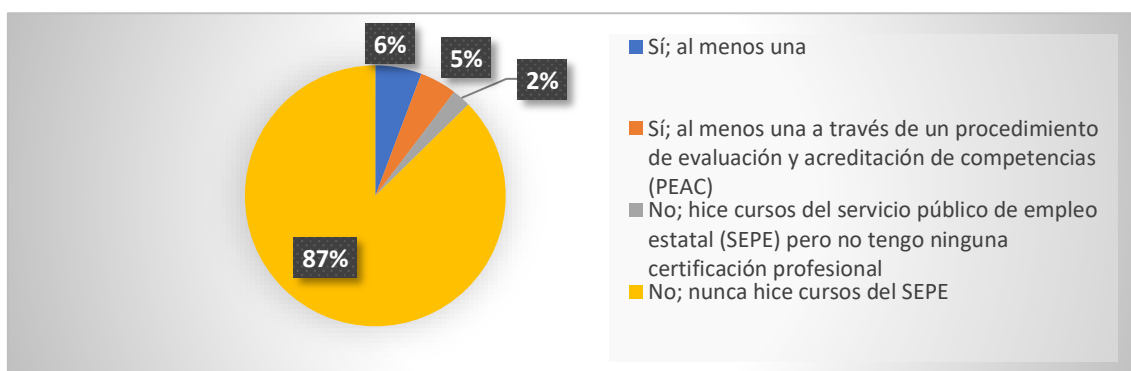
La evolución formativa dentro de las FAS se materializa en la ausencia de sujetos que tienen los estudios mínimos de graduado escolar o similar. La FP de Grado Medio y Superior cobra fuerza con un 27% y el Bachillerato con un 47%. El resto de formación permanece sin cambios (figura 12).



**Figura 13. Estudios realizados con ayuda de las FAS.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

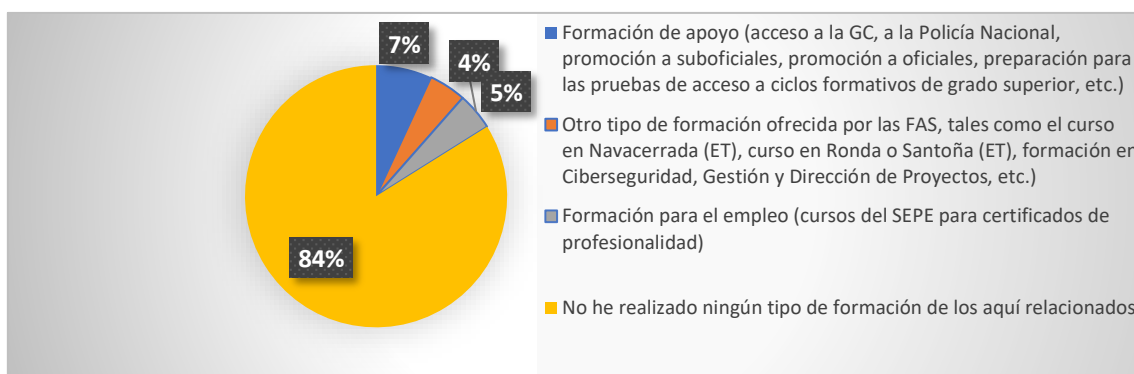
Los encuestados infieren en un 98% que la ampliación de los estudios la han realizado por cuenta propia, siendo el 2% los que manifiestan haber recibido formación por parte de las FAS (figura 13).



**Figura 14. Reconocimiento de certificación profesional.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

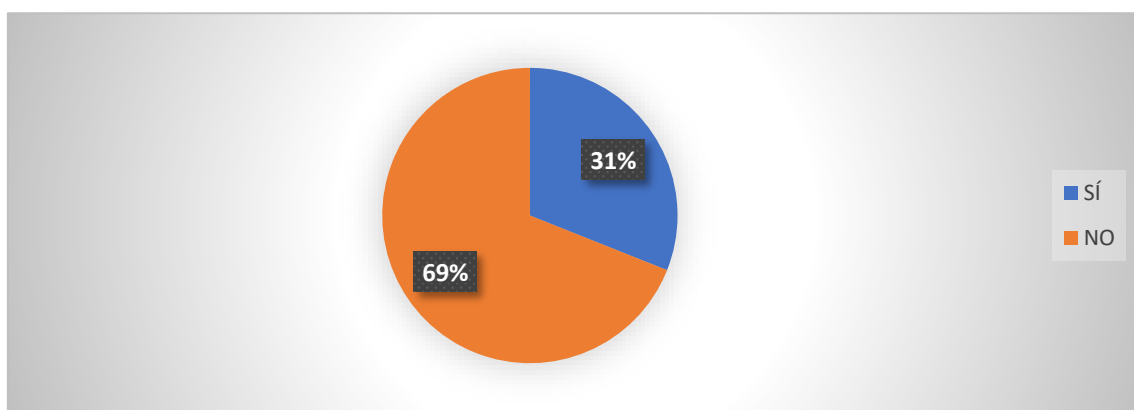
Un 87% de los encuestados refiere no haber realizado cursos de formación en el SEPE. Un 2% sí reconoce haber realizado una formación, pero sin la acreditación pertinente. El 5% tiene un reconocimiento de competencias emitido por las FAS (figura 14).



**Figura 15. Formación continua y/o profesional.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

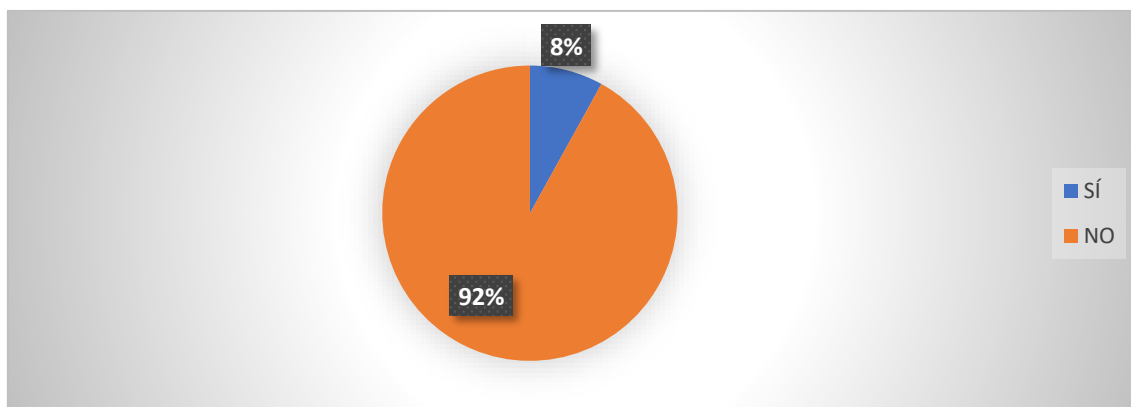
Preguntado si han realizado a lo largo de su profesión algún tipo de formación relacionada con los puntos señalados en la leyenda del gráfico, el 84% manifiesta no haber realizado formación alguna. La mayor tendencia se refiere a la posibilidad de poder continuar en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (7%). Los certificados de profesionalidad solo han despertado interés en un 5% de los encuestados (figura 15).



**Figura 16. Flexibilidad de las UCO en la formación.**

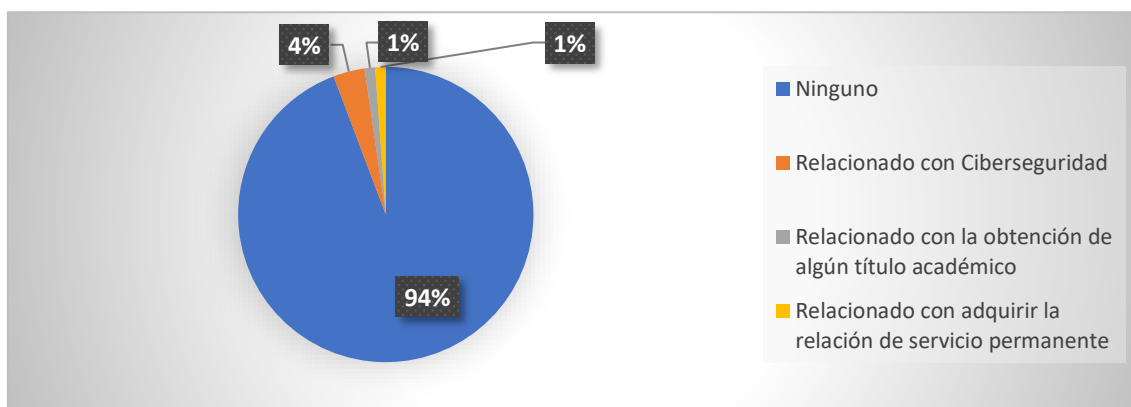
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

La poca flexibilidad que dispensan las UCO en la formación de su tropa es puesta en evidencia por el 69% de los encuestados. Un tercio han obtenido beneficios en este sentido (figura 16).

**Figura 17. Cursos ofertados por las FAS.**

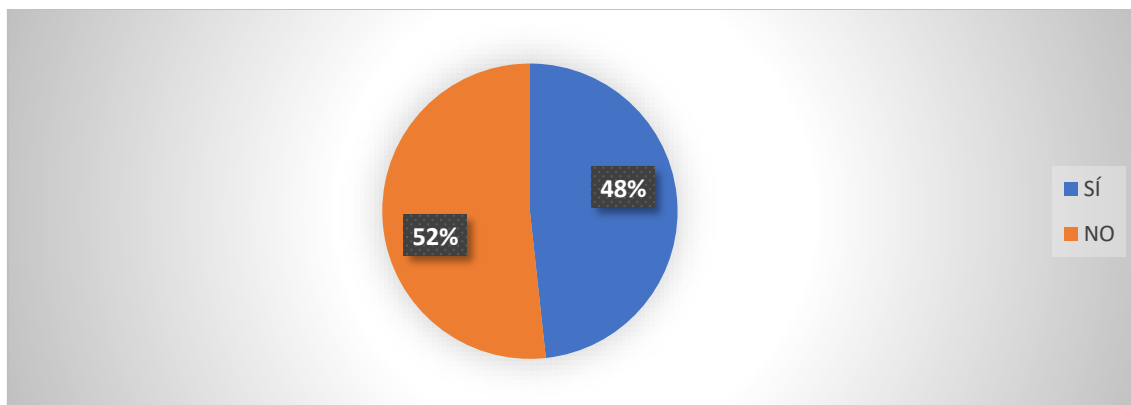
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

Los individuos consultados tienen un desconocimiento casi absoluto cuando se les pregunta si saben cuántos cursos ofertan las FAS. El 92% de las respuestas han sido negativas. Un pequeño porcentaje, el 8%, está al tanto de esa información (figura 17).

**Figura 18. Cursos realizados dentro de las FAS?**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

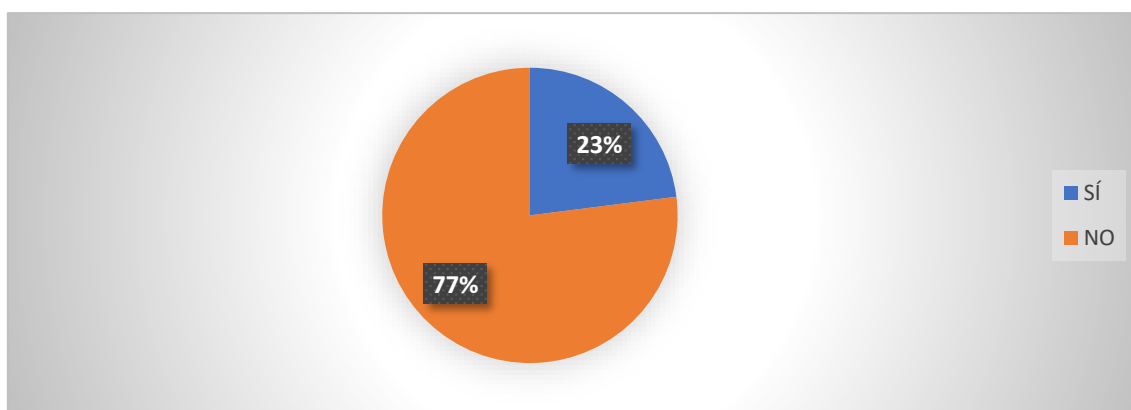
El 94% de los encuestados no han mostrado interés en realizar ningún curso dentro de las FAS. De los cursos realizados, el de ciberseguridad es el más popular, siendo solicitado por el 4% de los participantes. Solo el 1% está vinculado con temas de permanencia y otro 1% con la formación continua (figura 18).



**Figura 19. Utilidad de los cursos formativos para la desvinculación de las FAS.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

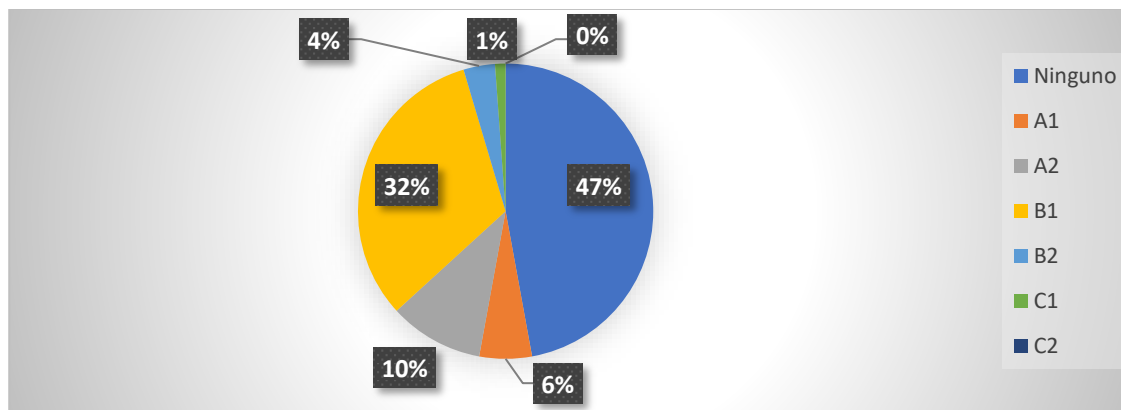
La utilidad de la formación es percibida de forma desigual entre los militares profesionales. Un 52% la considera relevante para la desvinculación de las FAS. El 48% infieren poca importancia a la capacitación a través de estos cursos (figura 19).



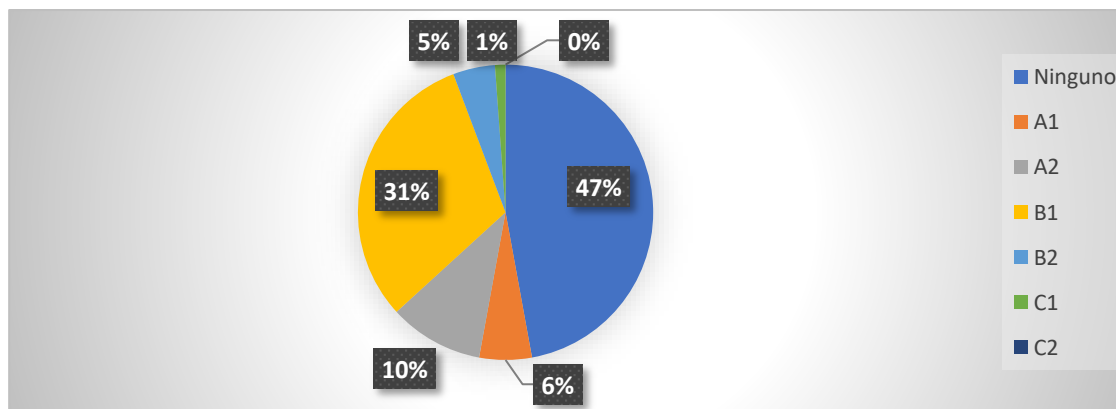
**Figura 20. Cargas familiares.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

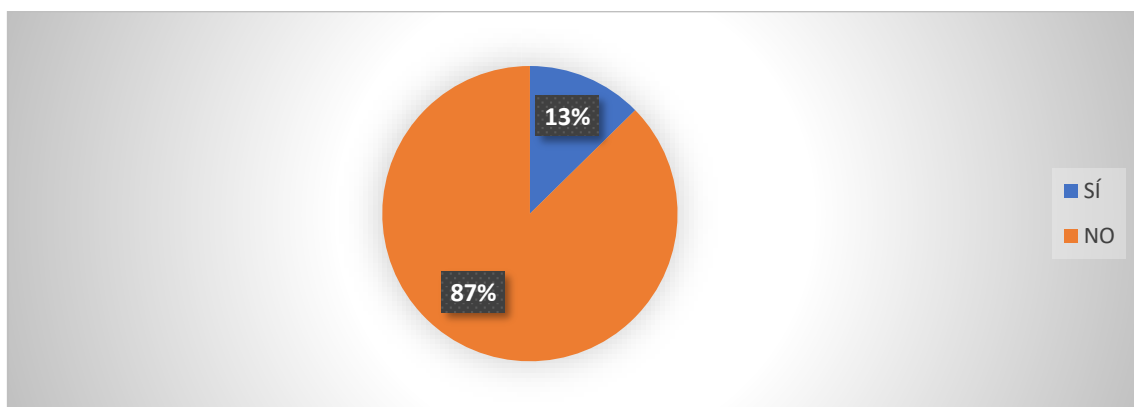
Cuando se les consultó si las cargas familiares podían interferir de forma negativa en su formación, solo el 23% afirmó que esta razón puede ser un impedimento frente al 77%, que no lo veía así (figura 20).



**Figura 21. Nivel de Inglés previo a las FAS**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

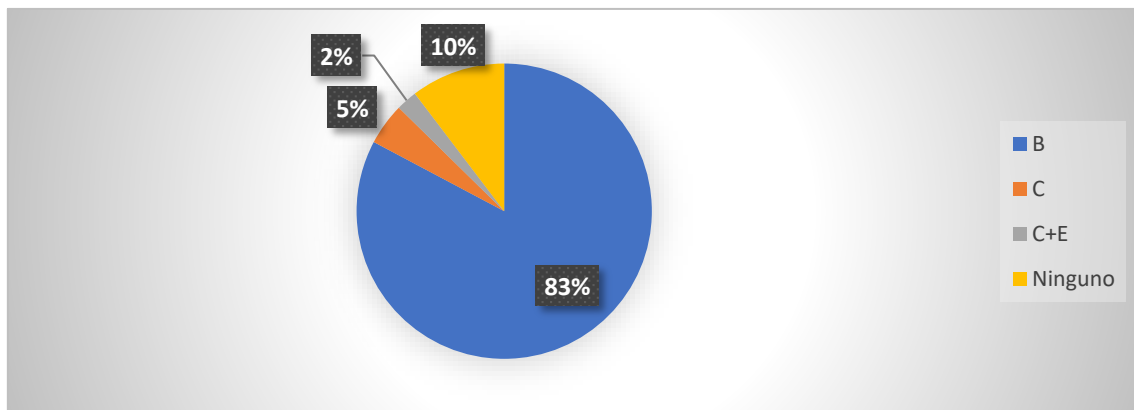


**Figura 22. Nivel de Inglés actual.**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



**Figura 23. Cursos de inglés realizados de las FAS.**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

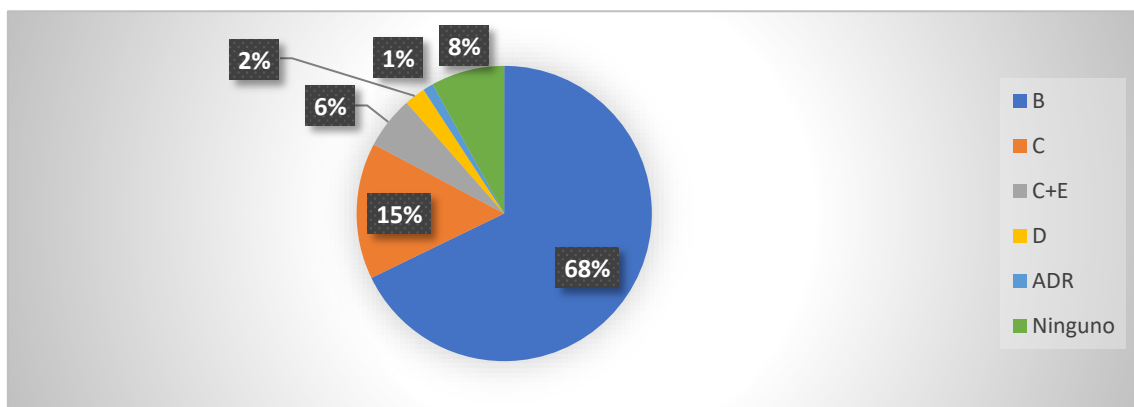
El 47% de los encuestados menciona que no posee un nivel de inglés certificado (figura 20). Sin embargo, se observa un progreso en la obtención de las acreditaciones B2 y C1, como se evidencia en las comparaciones entre las figuras 21 y 22. Además, el 13% de los participantes atribuye su mejora en inglés a la realización de cursos de inglés ofertados por las FAS (figura 23).



**Figura 24. Permisos de conducción previos a la incorporación de las FAS.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

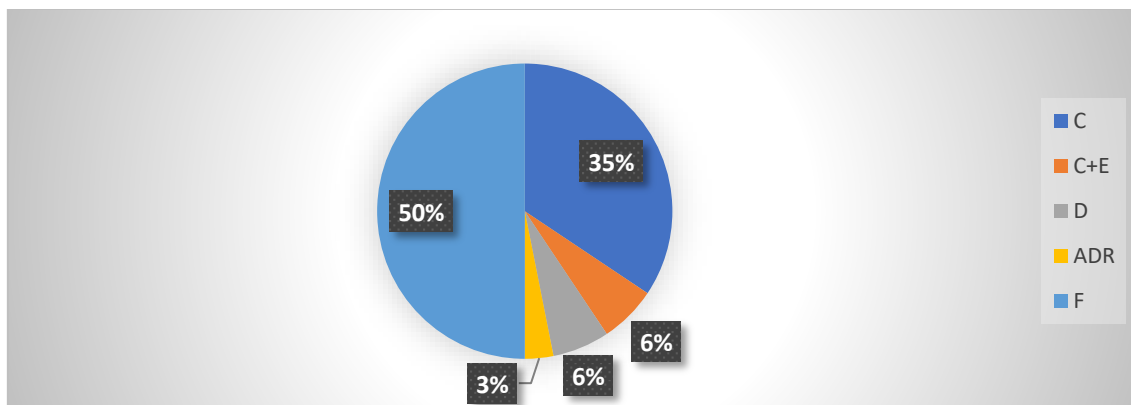
Antes de unirse a las FAS, el 83% de los encuestados ya disponía de la licencia de conducir tipo B, un 7% para conducir camiones y camiones con remolque y solamente el 10% no disponía de carné de conducir (figura 24).



**Figura 25. Permisos de conducción obtenidos en la tras la incorporación en las FAS.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

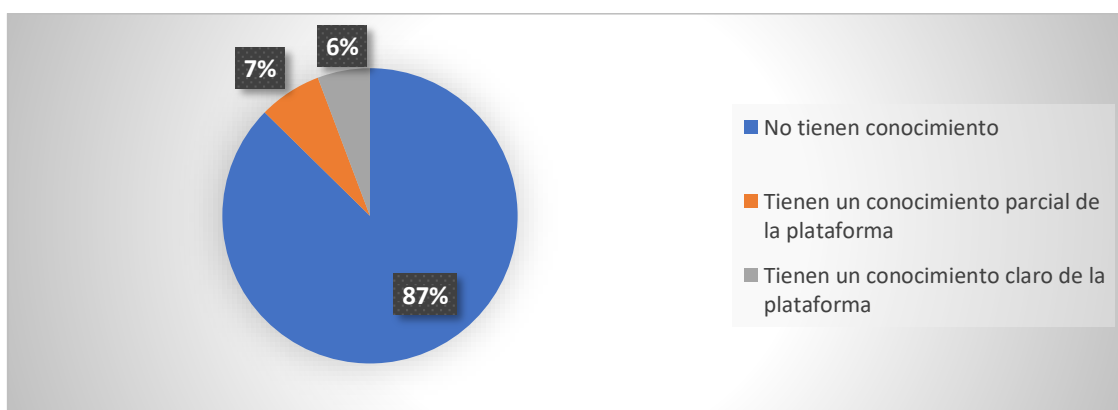
La proporción de individuos que declara no tener licencia de conducir disminuye al 8% desde su ingreso en las FAS. Al mismo tiempo, se observa un aumento significativo en todas las categorías de licencias. Hay dos novedades: la licencia tipo D para la conducción de autobuses, con un 2%, y la Licencia ADR para la conducción de mercancías peligrosas, con un 1% (figura 25).



**Figura 26. Permisos de conducción obtenidos en las FAS.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

Se evidencia un incremento de 32 licencias adicionales, adquiridas internamente en las FAS en varias categorías. Destaca que un 50% de estas licencias pertenecen al tipo F, requeridas para operar con vehículos militares especiales (figura 26).

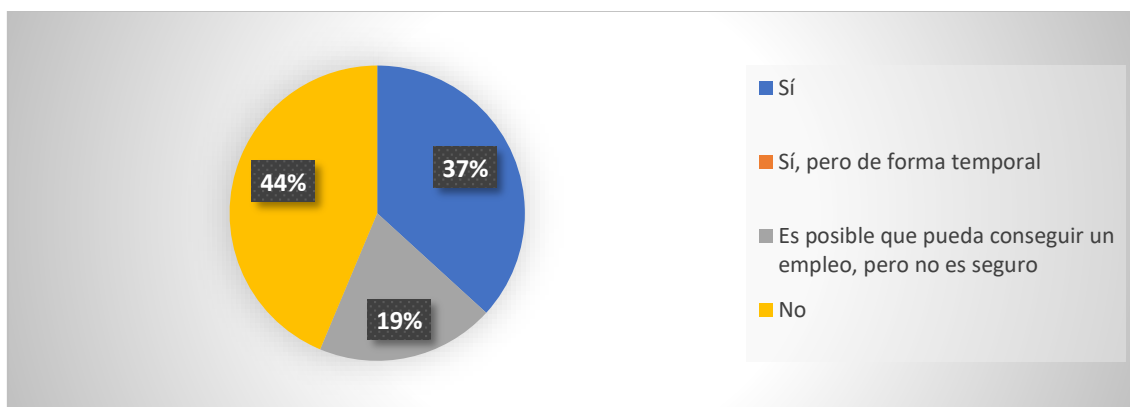


**Figura 27. Conocimiento de la Plataforma SAPROMIL y los contenidos que ofrece.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

Por otro lado, la plataforma SAPROMIL es ampliamente desconocida en el mundo militar, por un 87% de los sujetos encuestados. Solo un 7% tiene un conocimiento parcial sobre los contenidos que ofrece, frente al reducido 6%, que comprende perfectamente su funcionalidad (figura 27).





**Figura 28. Planificación laboral tras la desvinculación de las FAS.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

Al indagar con los encuestados acerca de la planificación y las perspectivas laborales en el proceso de desvinculación de las FAS, únicamente un 37% sostiene que estaría en capacidad de asegurar un nuevo empleo en el instante de su desvinculación. Lo más preocupante es que un 44% no tiene planificado su futuro cuando se produzca esta desvinculación (figura 28).

## 4.2 Discusión

En esta sección, se ha explorado las tendencias, patrones y hallazgos clave derivados de las respuestas recopiladas. Durante este proceso, se ha enlazado la información recabada con el contexto más amplio del estudio, ofreciendo una visión integral que contribuirá a la formulación de conclusiones sólidas y a la generación de conocimiento significativo en el área de estudio.

### 4.2.1. Perfil demográfico y formativo

Es un hecho demostrado que la población militar objeto de estudio es notoriamente joven, con una edad promedio de 27,24 años. Esta característica es esencial para su adecuación en roles operativos especializados, fundamentalmente cuando están destinados en la VII Bandera de la Brigada de la Legión, clasificada como una Fuerza de alta disponibilidad. La presencia de juventud garantiza que no haya una edad elevada en sus filas, en concreto en la escala de Tropa y Marinería, cumpliendo así con uno de los requisitos legales establecidos por la Ley 8/2006.

Esta juventud significa también en muchos casos una formación académica inacabada cuando deciden alistarse a las FAS. Se trata de un grupo de jóvenes que han decidió dejar sus estudios de manera temprana para unirse al mundo laboral. El 41,2% de la muestra tiene menos de 24 años. Según la definición del INEE (2023), el abandono prematuro temprano se refiere a aquellos individuos de entre 18 y 24 años que dejan la educación con un nivel equivalente a la ESO o similar. No obstante, en este contexto, las FAS cuentan con una población más instruida que el promedio de españoles en esas edades, ya que el 46% de ellos tienen estudios de Bachillerato y el 22% ha completado estudios de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, por lo tanto, esta formación forma parte de su currículum previo.

A pesar de que solo el 25% de la muestra son MPTM que tienen contraídos contratos de larga duración con las FAS, un 12,4% tiene más de 35 años, lo que significa que, al llegar a los 45 años, pasarán a la condición de RED y se deberán reintegrar a la vida civil. Esta transición implica riesgos significativos en el ámbito laboral, ya que iniciar una nueva carrera profesional puede ser extremadamente desafiante. La evidencia científica así lo manifiesta, al inferir que son



el colectivo más perjudicado por el desempleo (Gutiérrez, 2016; Amber y Domingo, 2017; Piqueras, Izquierdo y Rodríguez, 2018) lo que puede llevar asociados problemas de ansiedad (Torres, 2016) en su búsqueda de empleo.

Concurre una serie de razones que avalan esta vulnerabilidad, la escasa formación (Llinares, Córdoba y Zacarés, 2011; Moreno Mínguez 2015) y los periodos de larga duración en el desempleo, sobre todo en los mayores de 45 años (SEPE, 2023). Atendiendo al grupo de mayores de 35 años, perteneciente a la muestra, el nivel formativo desciende considerablemente cuando se compara con el grupo de edad menor de 24 años. La continuación en los estudios académicos dentro de las FAS denota la importancia que tiene la formación de cara al mundo laboral (Julca y Paucar, 2023). En este contexto, se ha observado un cambio significativo en la educación básica, con un aumento notable en el porcentaje de individuos que han completado la Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Además, la Formación Profesional de grado Superior ha ganado relevancia. Sin embargo, es importante destacar que hasta la fecha no se ha registrado personal que haya completado su formación universitaria dentro de las FAS.

#### **4.2.2. Implicación frente a las oportunidades**

A tenor de la normativa y demás fuentes consultadas, existe un amplio abanico de posibilidades formativas impulsadas por el MINISDEF para hacer la transición a la vida civil en las mejores condiciones. Los cursos formativos que se ofrecen no solo cumplen con la mejor formación de los militares para el ejercicio de su profesión, sino que además permiten certificaciones profesionales para transitar de manera efectiva al mundo laboral civil. Sin embargo, solo un 5% ha obtenido una certificación a través de una evaluación de competencias. Los Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias (PEAC), aumentan en los mayores de 35 años, con un 20% de reconocimientos. Este procedimiento de certificación es examinado en el trabajo de Chisvert-Tarazona (2013), especialmente en sujetos con niveles de estudios primarios y alta experiencia profesional, con la finalidad de no tener que volver a invertir en una formación que tienen ampliamente demostrada con los años de servicio trabajados. Este aspecto es altamente beneficioso en un colectivo que presenta una actitud menos proactiva en la búsqueda de empleo (Zacher et al., 2013; Gutiérrez, 2016), generalmente porque se encuentra en desventaja frente a otro sector de población, con una mayor capacitación formativa acreditada.

No obstante, el SEPE (2023) informa de que la formación profesional y la acreditación laboral son grandes fuentes de empleo en este colectivo de más edad. Este podría ser un dato alentador para los sujetos de este estudio ya que casi una cuarta parte de los individuos (23,27%) poseen a día de hoy estudios acreditativos en Formación Profesional de Grado Medio y Superior, sin descartar, el 4% de estudios universitarios.

SEPE (2023) y Moreno Mínguez (2015) confirman que a mayor instrucción formativa hay mayores posibilidades en el mercado laboral. Sin embargo, Piqueras, Izquierdo y Rodríguez (2018) aseveran que, en una sociedad afectada por la crisis, los puestos de trabajo cualificados a menudo son ocupados por jóvenes menos experimentados que aceptan salarios menos remunerados, lo cual puede ser una dificultad añadida para la incorporación al mundo laboral de los adultos más mayores.

Es significativo señalar que solo un 6% de los MPTM ha recibido formación a través de las FAS. Los cursos que mayor interés han suscitado entre los militares peticionarios están relacionados con la ciberseguridad, con un 4%, y con una formación que les capacite para la permanencia en el ejército o la preparación en otros cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, según contempla la propia Ley 8/2006, solo un 2%.



En los sujetos mayores de 35 años se observa una leve iniciativa en este sentido, dado que el 10% de usuarios conocen la existencia de estos cursos. El 60% de las personas encuestadas no han participado en ningún curso, mientras que el 20% ha aprovechado esta formación para obtener algún título. Además, el 10% ha optado por cursos de ciberseguridad y otro 10% ha utilizado la formación para asegurar su permanencia en las FAS. Las razones que arguyen para la falta de participación en la formación son muy variadas: el 60% menciona la falta de flexibilidad por parte de las UCO y el 70% señala responsabilidades familiares que le impiden continuar con la formación. A la luz de los resultados, este grupo podría considerarse vulnerable, como señala el estudio de García Haz (2016), dado el riesgo asociado a las personas desempleadas, sin formación y con cargas familiares.

El SEPE (2023) informa de la falta de competencia digital en las personas desempleadas mayores de 45, esta es la principal causa de no encontrar empleo y de que su búsqueda se dilate en el tiempo. Estudios apuntan en esta línea (Gutiérrez-Martín y Tyner, 2012; Amber y Domingo, 2017) y SAPROMIL se ha hecho eco de estas necesidades formativas, ofertando un total de catorce cursos disponibles hoy en competencia digital. Sin embargo, existe un total desconocimiento (con un 92% de los encuestados) de esta plataforma y la gestión que asume en las salidas profesionales del RED, para una desvinculación exitosa.

Este desconocimiento también se observa en las personas mayores de 35 años, donde el 80% no tiene conocimiento de esta plataforma, el 10% tiene un conocimiento parcial, y solo el 10% restante está al tanto de la valiosa información que ofrece a sus usuarios. La evidencia científica es clara al respecto y una muestra de ello es el trabajo realizado por Potocnik y Sonnentag (2013). Estos autores apuntan a la importancia de poner en práctica mecanismos conductuales proactivos en la búsqueda de empleo. Estos mecanismos están relacionados con la búsqueda efectiva de empleabilidad a través de las páginas webs. SAPROMIL va más allá, al disponer entre sus recursos, ofertas laborales interesantes. El puesto de trabajo de conductor es uno de los más ofertados. Esto es sumamente interesante ya que, de los permisos de conducción obtenidos dentro de las FAS, el 35% corresponde al permiso C; el 2% al permiso de conducir B; un 2% a la licencia D para conducir autobuses y 1% a la licencia ADR para la conducción de mercancías peligrosas. Queda demostrado que los cursos de formación que más acreditaciones han obtenido son precisamente los relacionados con la obtención de permisos de conducir, en todas las franjas de edad estudiadas.

### 4.2.3. Limitaciones en la capacidad lingüística

La formación en el idioma inglés es otra de las preferencias entre los militares más jóvenes. Esta formación es imprescindible para las misiones de Paz y un aliciente para su aprendizaje teniendo en cuenta el destino en el que se encuentran y las múltiples misiones que realizan como grupo operativo de alta disponibilidad.

Sin embargo, esta capacitación es notablemente limitada para los militares mayores de 35 años. Alarmanamente, el 70% de ellos no han podido obtener ninguna acreditación formativa y lo que es aún más preocupante, no han participado en ningún curso de formación durante su servicio en las FAS. La evidencia científica considera que el idioma sigue siendo el talón de Aquiles de la formación. En el estudio Cambridge (citado en Jodán, 2021) revela que casi la mitad de los españoles tienen un nivel bajo o muy bajo de inglés. Este dato es sumamente preocupante debido a la importancia que se otorga a los idiomas en el mercado laboral.



## 4.2.5 Planificación y futuro laboral

Las respuestas de los mayores de 35 años a las preguntas sobre su futuro laboral después de dejar las FAS son preocupantes. El 60% asevera no haber planificado su futuro cuando no forme parte de las FAS. Solo el 30% mantiene la esperanza de encontrar empleo y solo un 10% tiene una visión bien estructurada de su futuro laboral. El estudio de Bentolila, García-Pérez y Jansen (2018) hace hincapié en la difícil inserción laboral que afecta al colectivo de mayores de 45 años, al explicar que la contratación de personas mayores puede ser complicada debido a la edad. La inversión en formación puede parecer menos rentable debido a que les queda menos tiempo para la jubilación. Sin embargo, la amplia experiencia también puede ser un punto a su favor al igual que la formación académica para ser contratados en ocupaciones similares a las desempeñadas en su anterior trabajo. En este sentido, dentro de las FAS, existe una variedad de roles y ocupaciones especializadas que van más allá de las funciones militares tradicionales. Los Procedimientos de Evaluación y Acreditación (PEAC) se convierten en grandes aliadas en la búsqueda de empleo.

En definitiva, la combinación de educación y formación se presenta como la fórmula ideal para adquirir las habilidades necesarias que requiere el mercado laboral en todos los sujetos en general y en los mayores de 45 años en particular (Llinares, Córdoba y Zacarés, 2011).

## 4.2.6. Ideas principales

De la discusión se derivan tres ideas principales vinculadas con la falta de planificación adecuada, la imperiosa necesidad de capacitación y orientación profesional, y la falta de motivación en la búsqueda de empleo para una inserción laboral exitosa.

**Ausencia de planificación.** El RED no es plenamente consciente de que el retiro se va a producir y no ha elaborado los mecanismos necesarios para una transición eficiente. El militar puede desestimar las diferencias entre el entorno militar y civil, y creer que las habilidades militares son directamente transferibles a roles civiles sin la necesidad de formación adicional.

**Necesidad de Formación y Orientación Profesional.** Los MPTM pueden no ser plenamente conscientes de la importancia de la orientación profesional o pueden subestimar las dificultades que enfrentarán al reintegrarse en la vida civil. Es por ello por lo que las FAS deben proporcionar una orientación explícita sobre cómo prepararse para la vida civil de retiro y sean plenamente conscientes de las necesidades de formación y orientación, para lograr una inserción laboral exitosa.

**Falta de motivación en la búsqueda de empleo.** Desconocimiento de herramientas específicas para la búsqueda de empleo. El desconocimiento generalizado sobre SAPROMIL entre los militares encuestados es una preocupación importante. La plataforma ofrece recursos valiosos, incluyendo ofertas laborales y cursos de formación, que podrían mejorar significativamente las oportunidades de empleo de los militares. La falta de conciencia sobre estos recursos destaca la necesidad urgente de mejorar la comunicación y la información sobre SAPROMIL, para garantizar que los militares tengan acceso a todas las oportunidades y herramientas disponibles para facilitar una transición exitosa a la vida civil.



## 4.3 Posibles soluciones

### Solución 1: La no renovación de compromisos de larga duración de manera sistemática

En el ámbito del Ejército de Tierra, una práctica que ha sido una constante durante años es la renovación sistemática de los compromisos de larga duración del personal militar. En otras palabras, la extensión del servicio en las FAS tiende a ser la norma, y es raro que no se renueve un compromiso, una vez que ha finalizado su período original. Esta estrategia se ha arraigado profundamente en muchas estructuras militares, dando lugar a una fuerza laboral con un alto grado de continuidad y estabilidad. Sin embargo, esta práctica también plantea preguntas y desafíos importantes en términos de gestión de personal y eficiencia operativa.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Características y habilidades internas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La no renovación sistemática puede contribuir a mantener un equilibrio de edades más saludable en la fuerza laboral.</li> <li>• Puede fomentar la renovación voluntaria, ya que los militares que desean continuar en el servicio deben demostrar su compromiso y desempeño, lo que puede aumentar la motivación y el sentido de pertenencia.</li> </ul>	<p>Características y habilidades externas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La no renovación sistemática podría ayudar a controlar los costos asociados con la asignación económica mensual del Reservista de Especial Disponibilidad, ya que no se retendría a personal hasta su edad de retiro.</li> </ul>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Dificultades y limitaciones internas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La no renovación sistemática requiere una evaluación objetiva y justa del desempeño y las necesidades operativas para evitar injusticias.</li> <li>• La falta de renovación sistemática podría afectar negativamente la moral de aquellos que se sienten forzados a abandonar el servicio antes de lo deseado.</li> </ul>	<p>Dificultades y limitaciones externas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La no renovación sistemática podría resultar en la necesidad de reclutar y capacitar a nuevos militares para llenar las vacantes, lo que puede ser costoso y desafiante.</li> </ul>

**Tabla 1. Análisis DAFO asociado a la Solución 1: La no renovación de compromisos de larga duración de manera sistemática**  
Elaboración propia

### Solución 2: Conferencia anual de Concienciación e Información al personal más próximo a la desvinculación

La preparación para la transición a la vida civil es un paso crítico en la carrera de todo militar en situación de carácter temporal. Para aquellos que se acercan al final de su servicio en las FAS, esta etapa de cambio puede ser abrumadora. En este contexto, la idea de ofrecer una Conferencia anual de Concienciación e Información al personal más próximo a la desvinculación dentro de las Fuerzas Armadas se presenta como una oportunidad valiosa de mostrar todo el abanico de posibilidades del que dispone el interesado.





<b>FORTALEZAS</b> <p>Características y habilidades internas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las leyes, regulaciones y oportunidades cambian con el tiempo. Una conferencia anual brinda la oportunidad de mantener a los militares actualizados sobre los cambios relevantes, asegurándose de que estén al tanto de las últimas tendencias en el mercado laboral y las oportunidades educativas.</li> </ul>	<b>OPORTUNIDADES</b> <p>Características y habilidades externas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La inversión en la transición de los militares demuestra el compromiso de la organización con su personal. Esto puede tener un impacto positivo en la percepción pública de las Fuerzas Armadas.</li> </ul>
<b>DEBILIDADES</b> <p>Dificultades y limitaciones internas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La información proporcionada en una conferencia anual puede no ser relevante para todos los militares que se encuentran en la fase de desvinculación. Cada individuo tiene circunstancias y necesidades únicas, por lo que una conferencia general podría no abordar eficazmente sus preocupaciones específicas.</li> </ul>	<b>AMENAZAS</b> <p>Dificultades y limitaciones externas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los militares desplegados o de servicio pueden tener dificultades para participar en conferencias presenciales, lo que podría limitar su acceso a información relevante.</li> </ul>

**Tabla 2. Análisis DAFO asociado a la Solución 2: Conferencia anual de Concienciación e Información al personal más próximo a la desvinculación**  
Elaboración propia

**Solución 3: Aumento en las plazas para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente**

Aumentar el número de plazas para ser militar profesional permanente en las Fuerzas Armadas es una medida que se está llevando a cabo para abordar el desafío que enfrenta el personal militar que se ve obligado a desvincularse del ejército a los 45 años. Esta propuesta busca retener la experiencia y el conocimiento valioso de los militares veteranos, al tiempo que aborda las preocupaciones relacionadas con la desvinculación de estos.

<b>FORTALEZAS</b> <p>Características y habilidades internas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tener una mayor proporción de militares permanentes puede llevar a una fuerza laboral más estable con menos rotación, lo que contribuiría a la continuidad y la cohesión en la organización.</li> </ul>	<b>OPORTUNIDADES</b> <p>Características y habilidades externas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contratar y capacitar a nuevos militares es costoso. Al retener a más personal, se reducirían los costos asociados con la incorporación y la formación de nuevos reclutas.</li> </ul>
<b>DEBILIDADES</b> <p>Dificultades y limitaciones internas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de militares permanentes sin una estrategia clara de utilización y asignación de personal podría llevar a una fuerza laboral excesiva en ciertos rangos y ocupaciones, lo que no sería eficiente.</li> <li>Aumentar el número de militares permanentes podría acelerar el envejecimiento de la tropa.</li> </ul>	<b>AMENAZAS</b> <p>Dificultades y limitaciones externas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de militares permanentes podría afectar negativamente la capacidad de reclutar y formar nuevo personal, una fuerza laboral más grande de militares permanentes podría reducir la flexibilidad para adaptarse a las necesidades operativas cambiantes.</li> </ul>

**Tabla 3. Análisis DAFO asociado a la Solución 3: Aumento en las plazas para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente**  
Elaboración propia



## 4.4 Valoración a las posibles soluciones

Se ha realizado una revisión de las propuestas por parte de un Cabo 1º con una relación de servicios permanente, con un histórico de veinte años de servicio en una Oficina de Apoyo al Personal (OFAP), que ha arrojado resultados sumamente alentadores, ya que sus valoraciones han sido, en su mayoría, positivas. Se han desarrollado las evaluaciones de las propuestas en el mismo orden que fueron presentadas.

En la evaluación de estas propuestas, ha considerado que **La no renovación de compromisos de larga duración de manera sistemática** podría aportar beneficios sustanciales al ejército, ya que funcionaría como “un filtro que contribuiría a mantener una fuerza militar con una estructura etaria más equilibrada”. Esto, a su juicio, reduciría el problema de contar con un exceso de personal cercano a los 45 años y a su desvinculación, lo que, a su vez, permitiría una transición más fluida y efectiva en el personal militar.

Respecto a la **Conferencia anual de Concienciación e Información al personal más próximo a la desvinculación** ha considerado que es particularmente la más relevante. Esto se debe a la creciente desinformación que enfrenta el personal militar cuando busca orientación y asistencia al acercarse a su etapa de desvinculación. Ha resaltado la importancia de organizar conferencias de este tipo de manera más frecuente ya que, desde su punto de vista, muchos MPTM acuden a las OFAP con un conocimiento escaso relacionado con la desvinculación. Las conferencias anuales de concienciación e información se perfilan como una solución necesaria para abordar esta falta de información y proporcionar apoyo crucial a aquellos que están a punto de finalizar su servicio en las Fuerzas Armadas.

Por último, con relación a la propuesta de **Aumento en las plazas para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente**, ha señalado que el incremento de plazas se está llevando a cabo debido a una serie de factores, uno de los cuales era la transición de un gran número de militares profesionales de tropa y marinería con una relación de servicios de carácter permanente a la situación de reserva.

En concordancia con mi hipótesis principal, el experto ha confirmado que efectivamente se están aumentando las plazas para abordar el problema de la desvinculación del personal militar. Sin embargo, ha concluido que este aumento de plazas no se debe únicamente a la necesidad de dar respuesta al problema de la desvinculación, sino que también está relacionado con el hecho de que muchos militares profesionales de tropa y marinería están pasando a la situación de reserva.

Cabe destacar que la falta de disponibilidad de información sobre cuántos militares profesionales de tropa y marinería permanentes pasan a la reserva se debe a que dicha información generalmente se considera confidencial y su publicación no es de acceso público.



## 5. CONCLUSIONES

En este Trabajo de Fin de Grado (TFG), se ha abordado de manera exhaustiva los desafíos relacionados con la desvinculación de la tropa y marinería a los 45 años de edad, examinando diversos aspectos clave que incluyen políticas de retiro, formación y oportunidades de empleo. El objetivo principal ha sido analizar la política y las oportunidades formativas implementadas por el Ministerio de Defensa, identificar las necesidades de capacitación y formación de los militares profesionales de tropa y marinería, y desarrollar propuestas efectivas para afrontar estos desafíos.

A lo largo de este trabajo, se ha observado una serie de conclusiones significativas que arrojan luz sobre las dificultades que enfrentan los militares al transitar de la vida militar al mundo civil y laboral. Se ha identificado la falta de planificación por parte de los militares y la falta de conciencia sobre las diferencias entre el entorno militar y civil como factores que contribuyen a esta complicada transición.

Es evidente que existe una necesidad apremiante de proporcionar orientación profesional y formación adecuada para los militares a medida que se acercan a la desvinculación. La motivación para buscar empleo, la conciencia de herramientas específicas para la búsqueda de trabajo y el conocimiento sobre recursos valiosos como SAPROMIL también han sido aspectos destacados.

Para abordar estos desafíos, se ha presentado una serie de propuestas con el fin de lograr una transición más eficiente y exitosa a la vida civil. Estas propuestas incluyen la no renovación sistemática de compromisos de larga duración, la realización de conferencias anuales de concienciación e información, y el aumento de plazas para acceder a relaciones de servicios de carácter permanente.

En resumen, este TFG ha subrayado la importancia de mejorar la preparación y la transición de los militares profesionales de tropa y marinería hacia la vida civil, reconociendo la necesidad de una mayor planificación, formación y orientación. Estas propuestas han buscado contribuir a una transición más suave y exitosa, brindando a los militares las herramientas y el conocimiento necesarios para prosperar en el mundo laboral después de su servicio militar. Agradecemos a todos aquellos que han contribuido a este estudio y esperamos que estas conclusiones sirvan como punto de partida para abordar estos desafíos críticos.

### 5.1 Limitaciones y prospectiva del estudio

#### Limitaciones

La investigación que se ha presentado contribuye al estudio sobre los desafíos y estrategias que han de enfrentar los militares de compromiso de larga duración, tras su desvinculación de las FAS, sin embargo, presenta algunas limitaciones:

- Los datos proporcionados por los MPTM, aunque son de fácil administración, pueden producir ciertos sesgos debido a la deseabilidad social. Este fenómeno implica que los encuestados, al ser responsables de completar la información, podrían tener la tendencia de presentar una imagen socialmente deseable.
- En esta Investigación, se ha utilizado un cuestionario personalizado *ad hoc*, para el grupo de MPTM el cual no ha sido validado, lo que implica posible arbitrariedad en la validez y fiabilidad de los datos. Estos dos aspectos son fundamentales para asegurar la calidad y precisión de los datos recopilados en la investigación.





- La extrapolación de los resultados ha de hacerse con suma cautela, ya que la muestra analizada no es representativa del conjunto de soldados profesionales que integra el ejército español.
- Desequilibrio en la muestra. La representación de mujeres en la muestra configura solo del 2%, lo que limita la representatividad del género en el análisis.

### **Prospectiva del estudio**

En esta sección, se ha explorado las potenciales áreas de investigación que podrían complementar y expandir los hallazgos de este estudio. Al sugerir estudios adicionales, se ha aspirado a crear un puente hacia nuevas investigaciones que profundicen en las temáticas abordadas aquí, brindando una visión más integral y enriquecedora de la problemática estudiada.

- Explorar las actitudes y percepciones de la sociedad hacia los exmilitares sería una dirección valiosa. Este enfoque permitiría analizar cómo estas percepciones influyen en la reintegración de los exmilitares y su éxito en la vida civil. Al comprender mejor cómo la sociedad percibe a los individuos que han servido en las Fuerzas Armadas, se podrían identificar posibles desafíos o estigmas que podrían afectar la transición de los exmilitares a la vida postmilitar.
- Analizar en detalle todos los cursos de formación y programas de empleo ofrecidos por SAPROMIL. Este enfoque prospectivo permitiría identificar áreas de fortaleza y posibles mejoras en los programas existentes. Además, podría proporcionar información valiosa para la toma de decisiones estratégicas en la mejora continua de SAPROMIL, asegurando que sus servicios estén alineados con las expectativas y demandas cambiantes de los usuarios.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amber, D. (2016). *Mayores de 45 años en desempleo. Historias silenciadas y desafíos de la formación*. Tesis doctoral. Universidad de Granada.

Amber, D., y Domingo, J. (2017). "Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años: retos de la formación e implicaciones educativas". *Revista Iberoamericana de Educación*, pp. 121-139.

Bentolila, S., García-Pérez, J. I. y Jansen, M. (2018). "El paro de larga duración de los mayores de 45 años". *Papeles de economía española*, 156, pp. 30-46.

Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Hua, H., Guo, K., y Liu, Y. (2015). "Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability. An examination of mediating and moderating processes". *Journal of Vocational Behavior*, (86), pp. 86-94. DOI:10.1016/J.JVB.2014.10.004

Chisvert-Tarazona, M. J. (2013). "Reconocimiento de saberes no escolares: acreditación desde el Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional". *A propósito de la diversidad Educativa*, pp. 224-249.

Delgado, V (2023). "Militares forzados a jubilarse a los 45 años con 704 euros: Hemos servido a España muchos años y ahora no somos nada" *El mundo*, 1 de septiembre Disponible en : <https://www.elmundo.es/espana/2023/09/01/64f22583e9cf4ab1708b4584.html>

Escarbajal, A., Izquierdo, T., y López, O. (2014). "Análisis del bienestar psicológico en grupos en riesgo de exclusión social". *Anales de Psicología*, 30(2), 541-548. Doi:10.6018/analesps.30.2.156591

García Haz, C. (2016). *Informe sobre una familia en riesgo de exclusión social*. Trabajo Fin de Grado. Universidad Internacional de la Rioja.

Gutiérrez, I. A. (2016). "Inseguridad laboral, seguro de desempleo y en el trabajo buscar. Evidencia de estadounidenses mayores trabajadores". *Economía laboral*, 41, pp. 228-245. DOI:10.1016/j.labeco.2016.05.011

Gutiérrez-Martín, A., y Tyner, K. (2012). Educación para los medios, alfabetización mediática y competencia digital. Comunicar: Revista científica iberoamericana de comunicación y educación, 38, 31-39. DOI: 10.3916/C38-2012-02-03.

Instituto Nacional de Empleo (2023). Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Informe del Mercado de Trabajo Estatal. <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/informes-mercado-trabajo/informes-anuales-mercado-trabajo-estatal/ver-resultados.html?documentType=informes&tipo=2&periodo=anual&ambito=Nacional&tema=5>

Instituto Nacional de Estadística (2023). Flujos de la población activa. EFPA. Segundo trimestre 2023. <http://www.ine.es>

Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2023). Sistema Estatal de Indicadores de la Educación. Madrid: Secretaría General Técnica. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/indicadores/sistema-estatal/ultima-edicion.html>

Jordán, M. A. (2021). "Propuesta metodológica para mejorar la enseñanza de la lengua inglesa en las etapas de educación obligatoria en España". In *Docencia, ciencia y humanidades: hacia una enseñanza integral en la universidad del siglo XXI*, pp. 1775-1795.

Julca, W. y Paucar, H. (2023). "Gestión del conocimiento con plataforma web sobre formación y mercado laboral en el interés profesional de los jóvenes de un CETPRO". *Revista Peruana de Computación y Sistemas*, 5(1), pp. 33-44, <https://doi.org/10.15381/rpcs.v5i1.25248>



Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado, 179, 16

Orden Ministerial 30/2018, de 31 de mayo, por la que se aprueba el Plan Integral de Orientación Laboral.

OpositaTest (2023). *Histórico de plazas de Tropa y Marinería*. Disponible en: <https://blog.opositatest.com/historico-plazas-tropa-marineria/#section-2>

Piqueras, R., Izquierdo, T. y Rodríguez-Morejón, A. (2019). "Conductas y actitudes que determinan la duración del desempleo: influencia en desempleados mayores de 45 años de la Región de Murcia". *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), pp. 77-92.

Potocnik, K., y Sonnentag, S. (2013). "A longitudinal study of well-being in older workers and retirees: The role of engaging". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), pp. 497–521.

Real Decreto 454/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa. Boletín Oficial del Estado, 59, 10

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la. Bruselas.

Sánchez-Martín, S. y Izquierdo, T. (2020). "Demandas de los empresarios en la contratación de los mayores de 45 años". *Universitas Psychologica*, 19, pp. 1-12.

Tøge, A. G., y Blekesaune, M. (2015). Unemployment transitions and self-rated health in Europe: A longitudinal analysis of EU-SILC from 2008 to 2011. *Social Science y Medicine*, 143, pp. 171–178. DOI:10.1016/j. socscimed.2015.08.040

Torres, M. C. (2016). *Patrones de respuesta psicológicas en desempleados de la Comunidad Autónoma de Extremadura*. Tesis Doctoral. Universidad de Extremadura.

Valdés, A. (2019). *Desvinculación de las Fuerzas Armadas. Alternativas posibles en la Actualidad*. Trabajo fin de Máster. Universidad Complutense de Madrid.

Yáñez-Contreras, M., y Cano-Hernández, K. del C. (2011). "Determinantes del Desempleo: Una revisión de la literatura". *Panorama Económico*, 19(19), pp. 135–148.

Zacher, H., Aguinis, H., Beaty, J. C., Boik, R. J., Pierce, C. A., Bal, P. M., Winter, G. (2013). "Older job seekers' job search intensity: the interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective". *Ageing and Society*, 33(7), pp. 1139–1166. DOI:10.1017/S0144686X12000451



## ANEXOS

### ANEXO 1. Cuestionario

- Edad (Indicar)
- Sexo
  - Hombre
  - Mujer
- Empleo
  - CL/DL
  - Cabo CL/DL
  - Cabo Primero CL/DL
  - Cabo Mayor CL/DL
- Tipo de compromiso
  - Larga duración
  - Inicial
  - Permanente
- Fecha de incorporación a las FAS (Indicar)
- Estudios previos a la incorporación a las FAS
  - Graduado Escolar o Inferior
  - Únicamente Certificación Profesional
  - ESO
  - Bachillerato
  - Formación Profesional Grado Medio
  - Formación Profesional Grado Superior
  - Licenciatura/grado
  - Máster
  - Doctorado
- Estudios actuales
  - Graduado Escolar o Inferior
  - Únicamente Certificación Profesional
  - ESO
  - Bachillerato
  - Formación Profesional Grado Medio
  - Formación Profesional Grado Superior
  - Licenciatura/grado



- Máster
  - Doctorado
- ¿Adquirió alguna titulación académica con alguna ayuda ofrecida por las FAS? (ejemplo: beca)
  - Sí
  - No
- Además de la titulación expresada, ¿tiene alguna certificación profesional?  
\*Aclaración: Los Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias (PEAC) son un conjunto de actuaciones dirigidas a reconocer, evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o de vías no formales de formación\*
  - Sí; una
  - Sí; una a través de un Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias (PEAC) (aclaración)
  - Sí; más de una
  - Sí; más de una y alguna a través de PEAC
  - No; hice cursos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) pero no tengo ninguna Certificación Profesional
  - No; nunca hice cursos del SEPE
- ¿Ha realizado a lo largo de su trayectoria profesional algún tipo de formación de los relacionados a continuación?
  - Formación de apoyo (acceso a la GC, a la Policía Nacional, promoción a suboficiales, promoción a oficiales, preparación para las pruebas de acceso a ciclos formativos de grado superior, etc.)
  - Formación para el empleo (cursos del SEPE para certificados de profesionalidad)
  - Otro tipo de formación ofrecida por las FAS, tales como el curso en Navacerrada (ET), curso en Ronda o Santoña (ET), formación en Ciberseguridad, Gestión y Dirección de Proyectos, etc.)
  - No he realizado ningún tipo de formación de los aquí relacionados
- ¿Considera a la unidad flexible a la hora de realizar un curso formativo?
  - Sí
  - No
- ¿Sabe cuántos cursos ofertan las FAS?
  - Sí
  - No
- Cursos realizados en las FAS (Indicar)
- ¿Considera que esos cursos formativos ayudarían realmente a su desvinculación?



- ☐ Sí
  - ☐ No
- ¿Considera que tiene cargas familiares que le dificultan realizar cursos fuera de las FAS?
  - ☐ Sí
  - ☐ No
- Nivel de inglés previo a la incorporación a las FAS
  - ☐ Ninguno
  - ☐ A1
  - ☐ A2
  - ☐ B1
  - ☐ B2
  - ☐ C1
  - ☐ C2
- Nivel de inglés actual.
  - ☐ Ninguno
  - ☐ A1
  - ☐ A2
  - ☐ B1
  - ☐ B2
  - ☐ C1
  - ☐ C2
- ¿Realizó algún curso encaminado a mejorar su nivel de idiomas?
  - ☐ Sí
  - ☐ No
- Permisos de conducción previos a la incorporación a las FAS (Indicar)
- Permisos de conducción actuales. Lugar donde se adquirieron (Indicar)
- ¿Conoce la plataforma SAPROMIL? ¿Sabría decir que es? ¿Lo puede explicar brevemente? (Indicar)
- ¿Tiene Vd. ya planificada alguna ocupación en el mercado laboral cuando se produzca su desvinculación de las FAS?
  - ☐ Sí
  - ☐ Sí, pero de forma temporal
  - ☐ Es posible que pueda conseguir un empleo, pero no es seguro aún
  - ☐ No



## ANEXO 2. SOLICITUD DE ADMISIÓN A LOS CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

### 1.- DATOS DEL CURSO

ESPECIALIDAD DEL CURSO:	
UNIDAD/CENTRO RECONOCIDO:	
N.º DEL CURSO:	
LOCALIDAD:	

### 2.- DATOS PERSONALES

NOMBRE:				APELLIDOS:			
FECHA DE NACIMIENTO:		EDAD:		NIF:			
DOMICILIO:				N.º:		C.P.:	
LOCALIDAD:				PROVINCIA:			
TELÉFONO:				CORREO ELECTRÓNICO:			

### 3.- DATOS MILITARES

EMPLEO:		ANTIGÜEDAD EN LAS FAS:	
UNIDAD DE DESTINO:			
ESPECIALIDAD:			
FECHA DE FINALIZACIÓN DEL COMPROMISO:			

### 4.- NIVEL EDUCATIVO

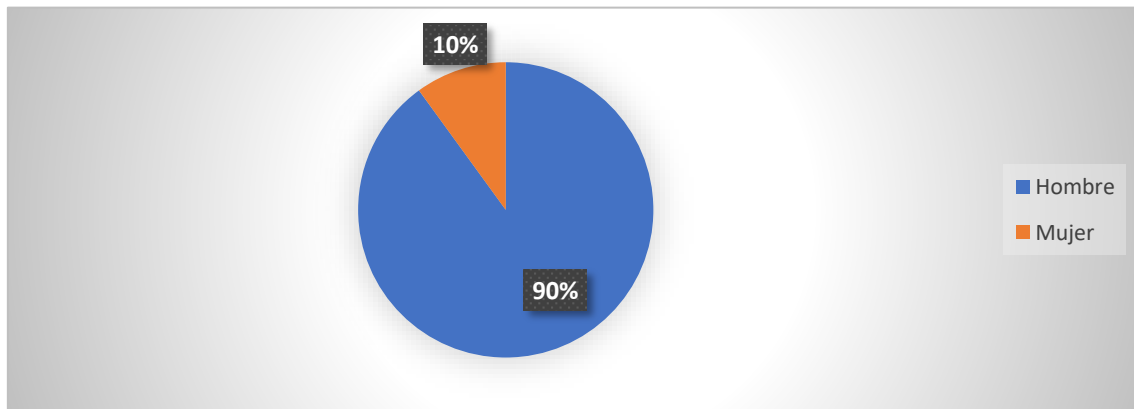
ESTUDIOS:		
TITULACIÓN:		
SI SOLICITA OTROS CURSOS DE ESTA PROGRAMACION, INDIQUELO:		
ESPECIALIDAD DEL CURSO		CENTRO
-		-
-		-
-		-

FECHA Y FIRMA DEL SOLICITANTE

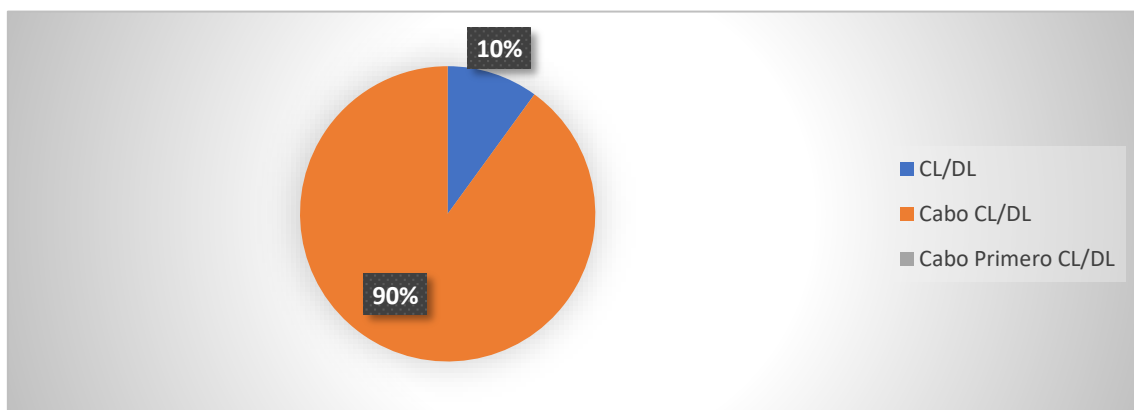
FECHA Y SELLO DE ENTRADA UNIDAD



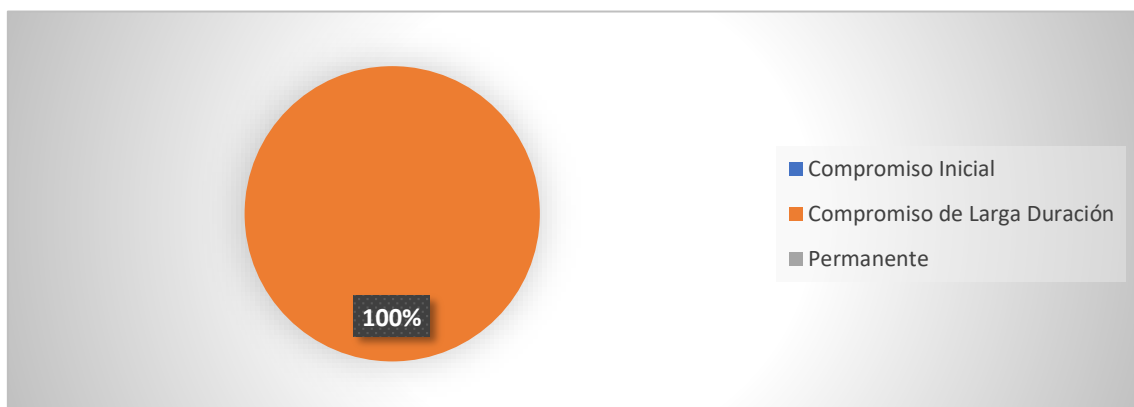
### ANEXO 3. RESULTADOS DEL CUESTIONARIOS EN LOS MPTM MAYORES DE 35 AÑOS



**Figura 29. Sexo de los MPTM mayores de 35 años.**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

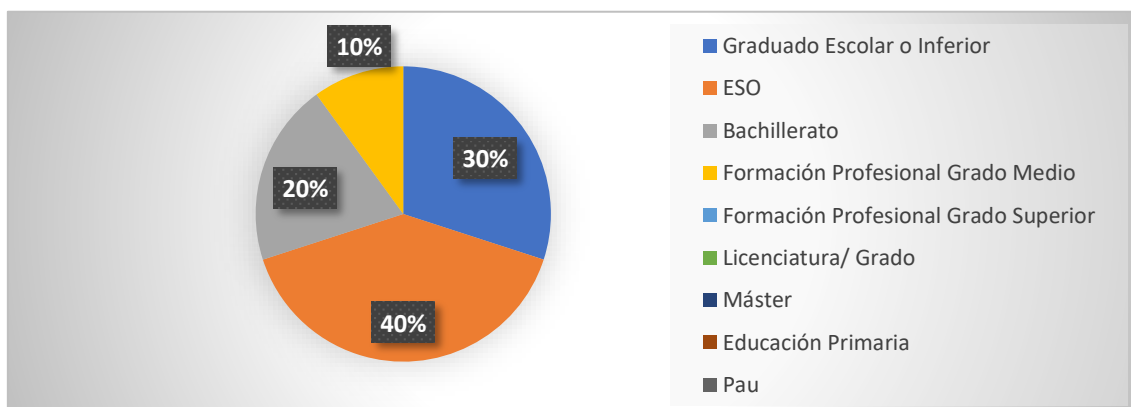


**Figura 30. Empleo de los MPTM mayores de 35 años.**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

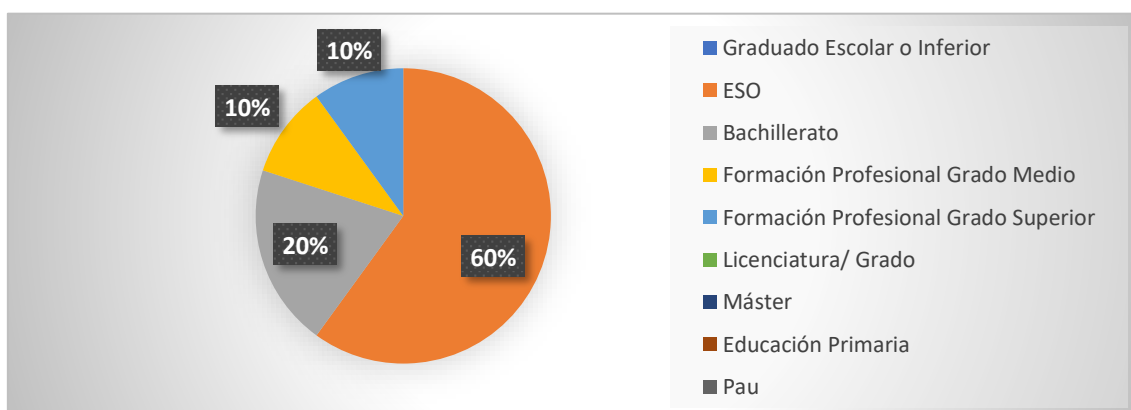


**Figura 31. Tipo de compromiso contraído con las FAS en mayores de 35 años.**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

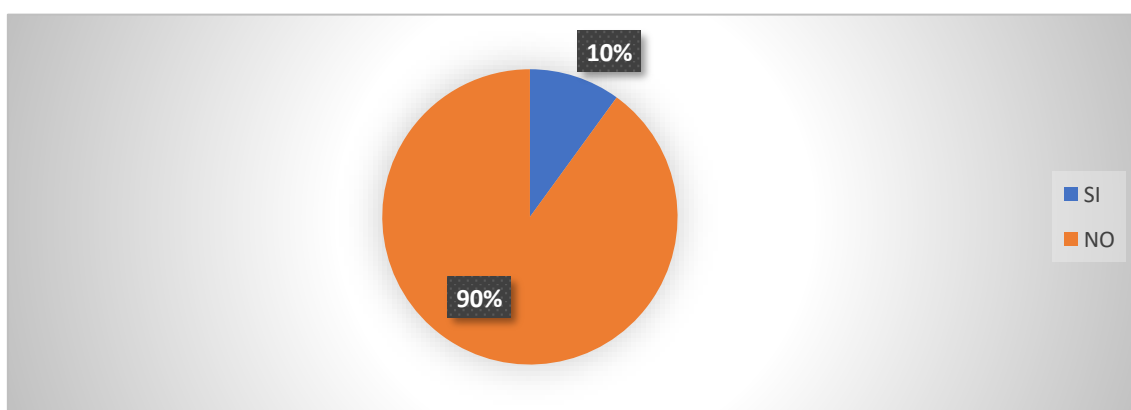




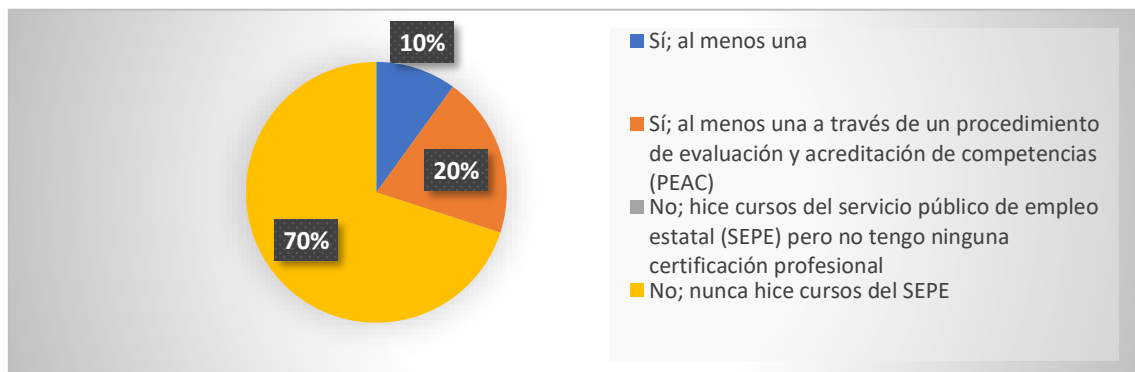
**Figura 32. Estudios previos a la incorporación a las FAS en mayores de 35 años.**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



**Figura 33. Estudios académicos actuales en mayores de 35 años.**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

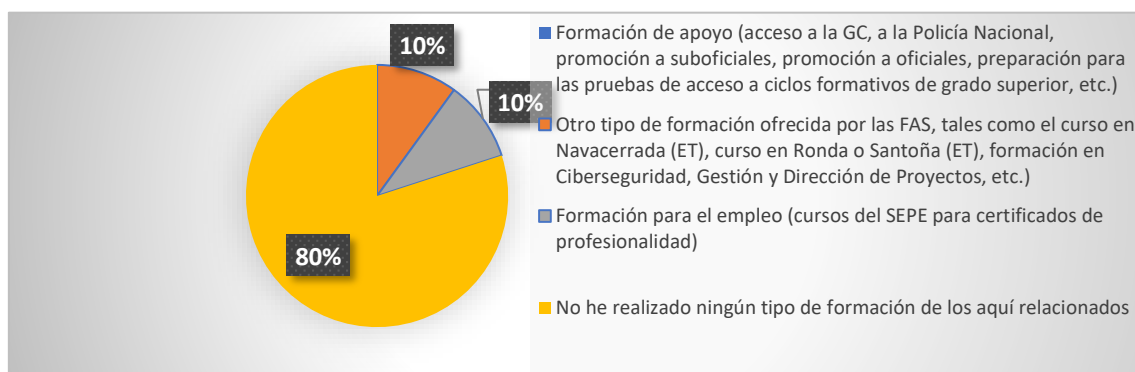


**Figura 34. Estudios realizados con ayuda de las FAS en mayores de 35 años.**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



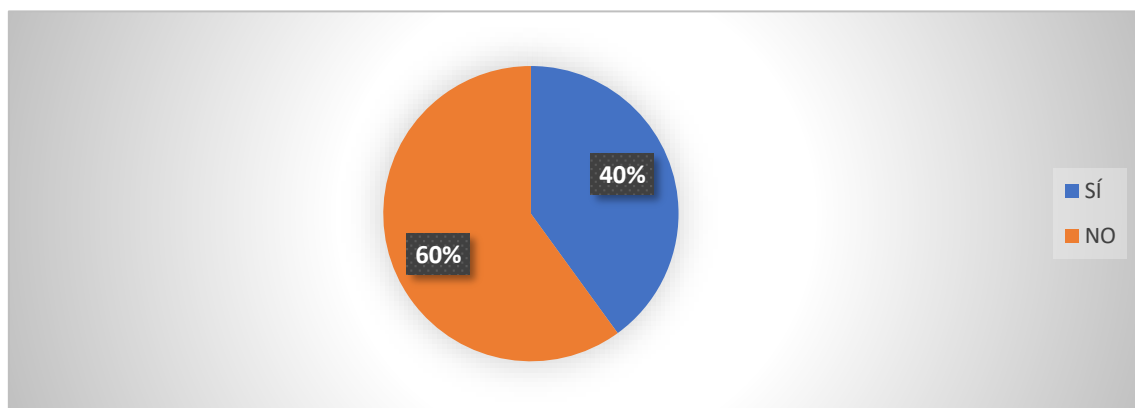
**Figura 35. Reconocimiento de certificación profesional en mayores de 35 años.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



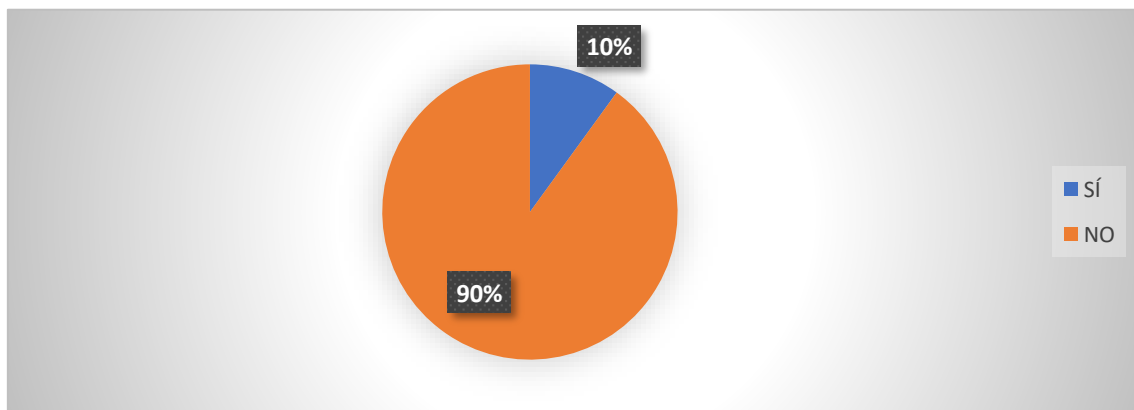
**Figura 36. Formación continua y/o profesional en mayores de 35 años.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



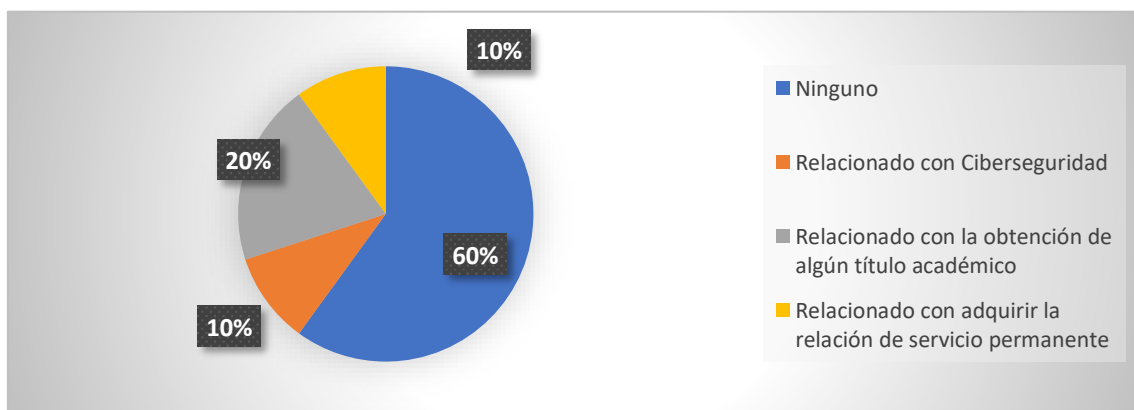
**Figura 37. Flexibilidad de las UCO en la formación en mayores de 35 años.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



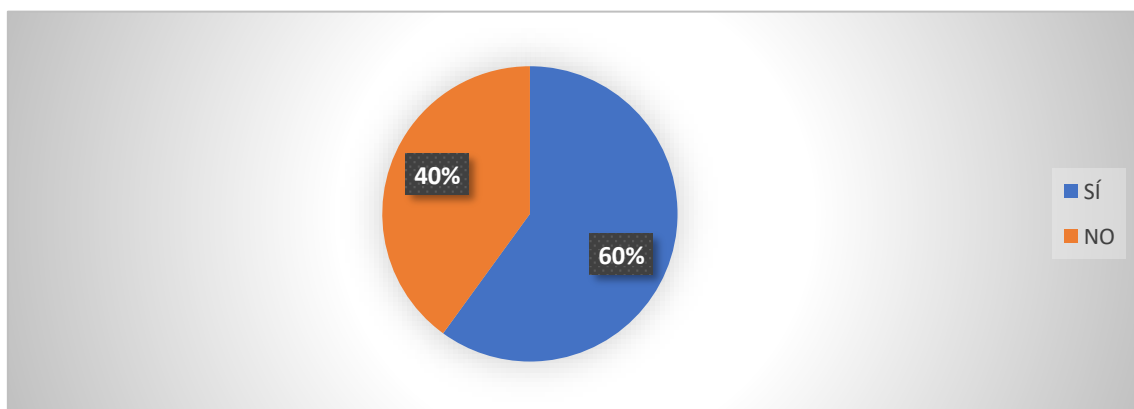
**Figura 38. Cursos ofertados por las FAS en mayores de 35 años.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



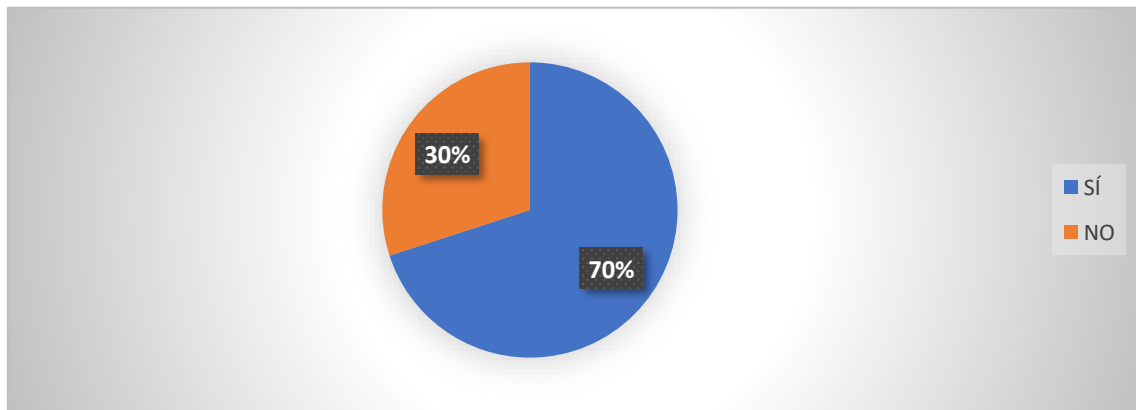
**Figura 39. ¿Qué cursos ha realizado dentro de las FAS? Mayores de 35 años**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



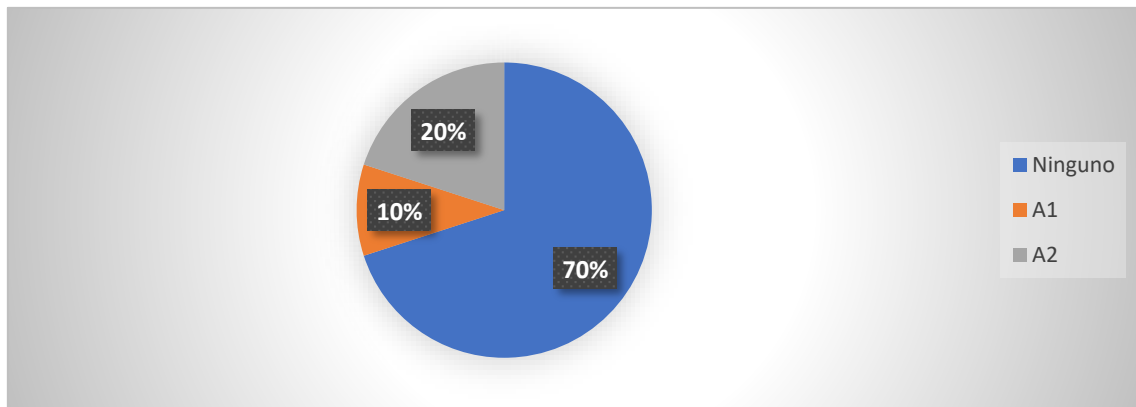
**Figura 40. Utilidad de los cursos formativos para la desvinculación de las FAS en mayores de 35 años.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



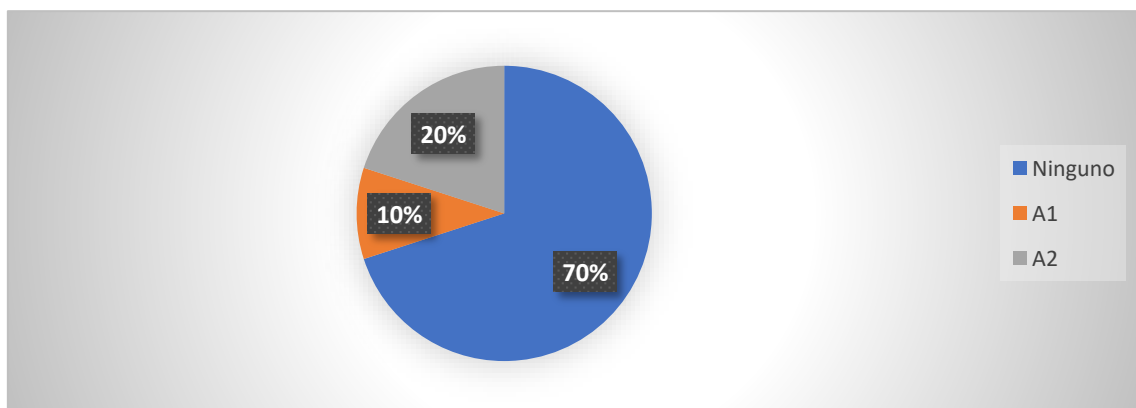
**Figura 41. Cargas familiares en mayores de 35 años.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



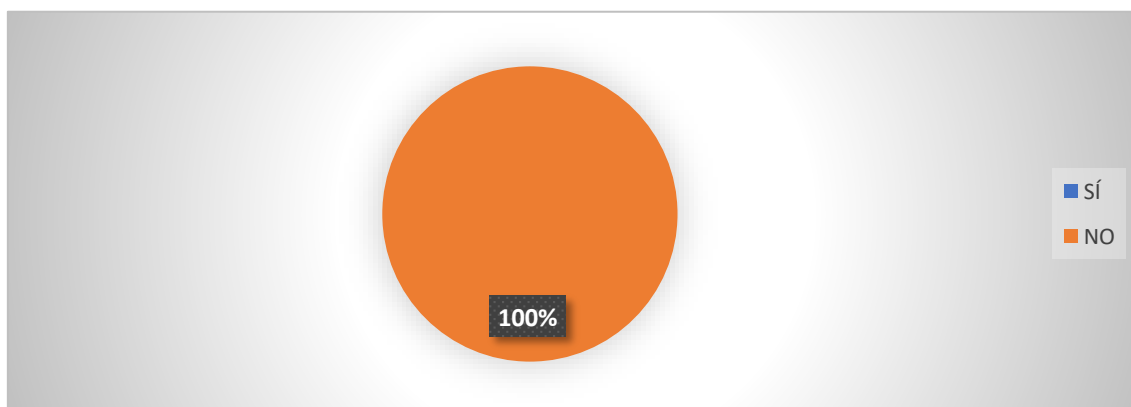
**Figura 42. Nivel de Inglés previo a las FAS en mayores de 35 años.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

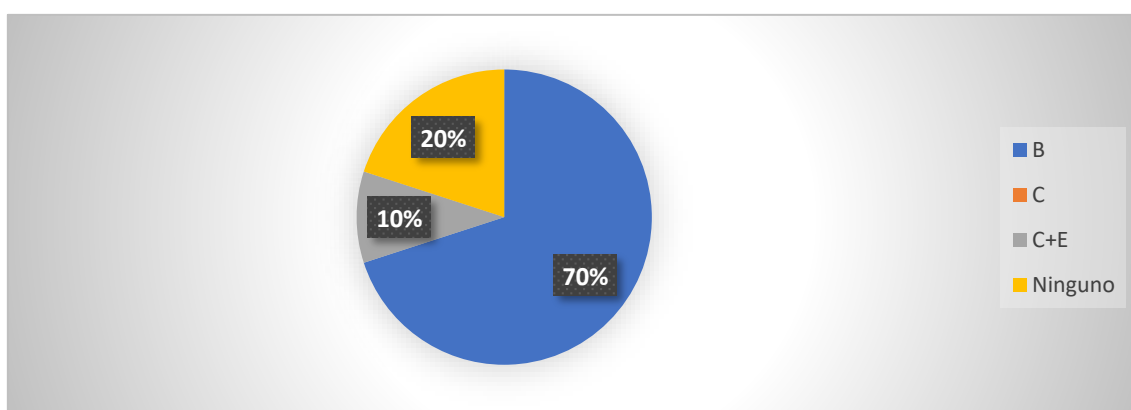


**Figura 43. Nivel de Inglés actual en mayores de 35 años.**

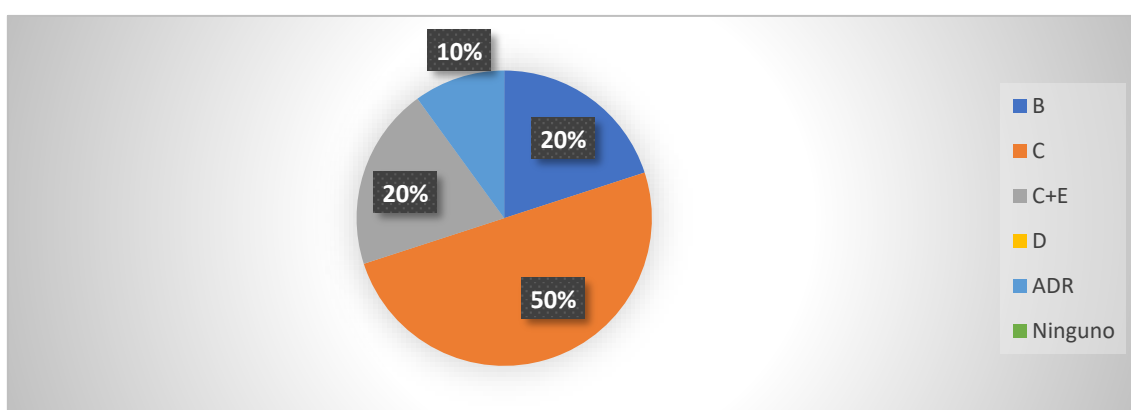
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



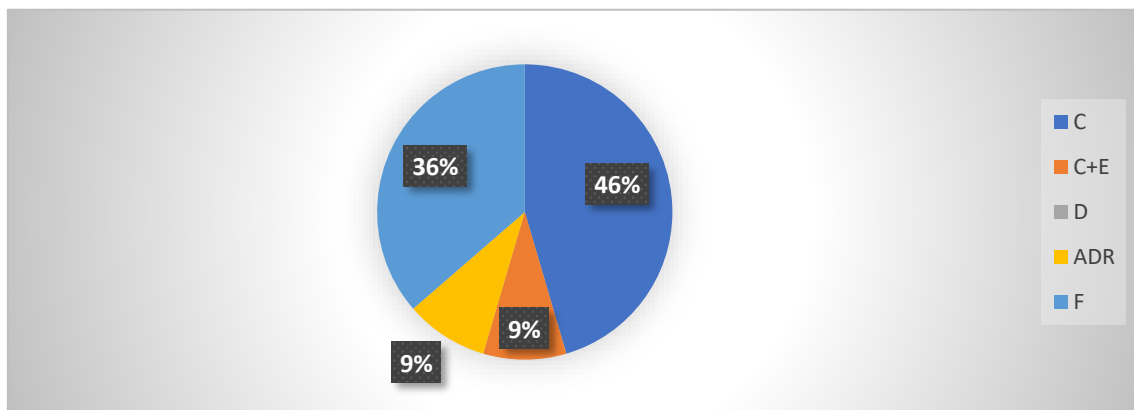
**Figura 44. Cursos de inglés realizados de las FAS en mayores de 35 años.**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



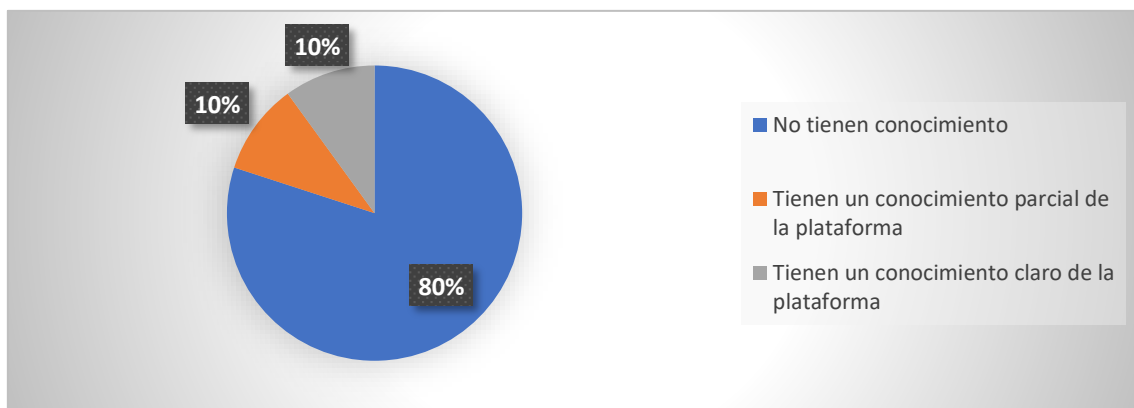
**Figura 45. Permisos de conducción previos a la incorporación de las FAS en mayores de 35 años.**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



**Figura 46. Permisos de conducción obtenidos en la actualidad tras la incorporación en las FAS en mayores de 35 años.**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario

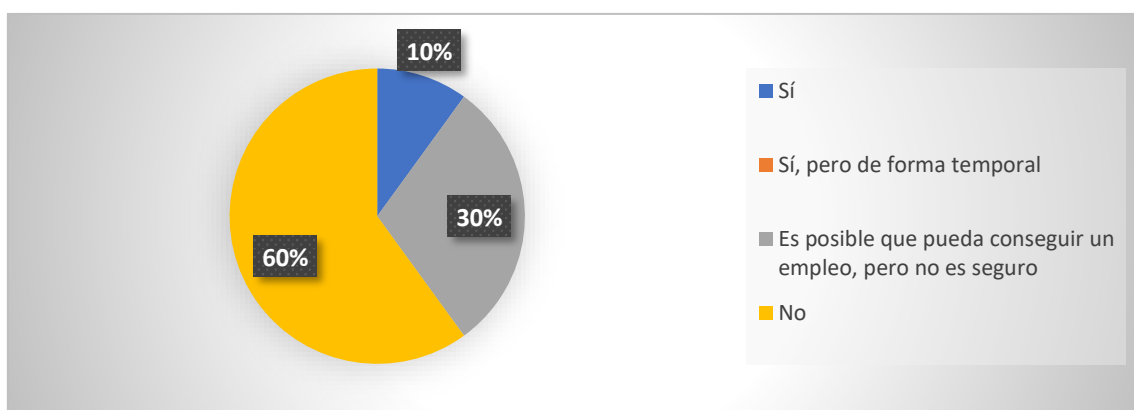


**Figura 47. Permisos de conducción obtenidos en las FAS en mayores de 35 años.**  
Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



**Figura 48. Conocimiento de la Plataforma SAPROMIL y los contenidos que ofrece en mayores de 35 años.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario



**Figura 49. Planificación laboral tras la desvinculación de las FAS en mayores de 35 años.**

Elaboración propia con datos extraídos del cuestionario