



LA PROFESIONALIZACIÓN DEL EJÉRCITO DE ESTADOS UNIDOS EN TIEMPOS DE CONFLICTO: EL DIFÍCIL TRÁNSITO DESDE UN SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO A UNA MILICIA PROFESIONAL DURANTE LA GUERRA DE VIETNAM

José Antonio Lorenzo Cuesta 

UNED Palencia

joslorenzo@palencia.uned.es

RESUMEN: En 1968, 455176 hombres y mujeres ingresaron en el Ejército de los Estados Unidos. Más de la mitad de ese número llegó involuntariamente como reclutas, y de los 200000 "voluntarios" restantes, la mitad lo hizo bajo la presión del reclutamiento. En 1974, 166798 hombres y mujeres se alistaron por primera vez; todos fueron verdaderos voluntarios. El proceso de conversión a un ejército profesional desde uno de reclutamiento forzoso había terminado. Poner fin a su dependencia del reclutamiento no fue una cuestión sencilla para el Ejército estadounidense, pero en general la transición a una fuerza totalmente voluntaria fue un proceso ordenado y exitoso. La historia de esa transición muestra el papel clave desempeñado por el Estado Mayor y la Secretaría del Ejército en la configuración del ejército a medida que este sufría profundas alteraciones en la esencia misma de su estructura histórica. De hecho, el fracaso en lograr una transición suave o en producir un nuevo ejército que pudiera ser apoyado por la nación podría haber sido catastrófico para el país y la defensa de sus intereses a nivel internacional y geoestratégico.¹

Palabras clave: reclutamiento, fuerza voluntaria, incentivo, planificación.

¹. Robert K. GRIFFITH Jr.: *Men Wanted for the US Army*, Westport, Greenwood Press, 1982.

THE PROFESSIONALIZATION OF THE U.S. ARMY IN TIMES OF CONFLICT: THE DIFFICULT TRANSITION FROM MANDATORY MILITARY SERVICE TO A PROFESSIONAL ARMY DURING THE VIETNAM WAR

ABSTRACT: In 1968, 455,176 men and women joined the United States Army. More than half of that number came in involuntarily as draftees, and of the remaining 200,000 'volunteers,' half did so under draft pressure. By 1974, 166,798 men and women enlisted for the first time; all were true volunteers. The process of converting from a draft-based army to a professional one had ended. Ending its reliance on the draft wasn't an easy task for the U.S. Army, but overall, the transition to an all-volunteer force was an orderly and successful process. The history of that transition shows the key role played by the Army Staff and the Secretary of the Army in shaping the Army as it underwent deep changes in the very essence of its historical structure. In fact, failing to achieve a smooth transition or to produce a new army that could be supported by the nation could have been catastrophic for the country and the defense of its interests on an international and geostrategic level.

Keywords: Recruitment, volunteer force, incentive, planning.

Enviado: 22 de marzo de 2026

Aceptado: 1 de julio de 2026

1. Introducción

La capacidad del Estado para exigir el servicio militar obligatorio se equipara con el poder de imponer impuestos. Así como el Estado busca en los bolsillos de sus ciudadanos el dinero para sostenerlo, también busca en los hogares y comunidades de su sociedad a los hombres y mujeres necesarios para defenderlo. Ambos procesos encuentran al Estado en íntimo contacto con el ciudadano individual. En una democracia, los métodos para recaudar recursos financieros y personal militar generalmente reflejan las normas y valores de la sociedad, así como los deberes de los cuales es responsable su Gobierno. Los cambios en una sociedad y las amenazas que se le plantean pueden modificar tanto sus instituciones militares como los métodos para apoyarlas. Sin embargo, solo cambios fundamentales en los valores de una sociedad pueden conducir a cambios significativos en la forma en que organiza sus Fuerzas Armadas. Aunque las instituciones militares estadounidenses tradicionalmente han sido fuertemente influenciadas por los avances en tecnología, organización y tácticas fuera de las fronteras de los Estados Unidos, la manera en que la nación ha reclutado personal para dotar a sus ejércitos siempre ha dependido en gran medida de factores políticos, económicos y políticos internos. Cuando el presidente Lyndon

B. Johnson decidió enviar combatientes estadounidenses a Vietnam, optó por no aumentar la fuerza activa recurriendo a los componentes de reserva. Las llamadas a filas se triplicaron a mediados de 1966. De los casi 340000 hombres incorporados en los primeros doce meses de mayor participación de Estados Unidos en la Guerra de Vietnam, 317500 ingresaron al Ejército, 19600 al Cuerpo de Marines y 2600 a la Armada. Paradójicamente, el reclutamiento forzoso en tiempos de paz, que un año antes parecía un vestigio innecesario de una época anterior, fue salvado por la guerra que finalmente ocasionó su definitiva eliminación. En 1968, año de elecciones presidenciales, los dos partidos principales respaldaron un proyecto de reforma del servicio militar. El vicepresidente Hubert Humphrey, el candidato demócrata para presidente, apoyó un reclutamiento de sorteo con disposiciones que otorgaban a los reclutas crédito por "servicios domésticos alternativos", como el trabajo hospitalario. El Partido Republicano, se comprometió a estudiar la posibilidad de poner fin al reclutamiento después de Vietnam o al menos reducir el número de años que un hombre estaría obligado a ser reclutado. Richard Nixon, el candidato presidencial republicano, fue aún más lejos. Estaba a favor de poner fin al reclutamiento por completo después de Vietnam. Nixon apoyó públicamente un cuerpo militar profesional más pequeño, una fuerza totalmente voluntaria.

Un ejército compuesto exclusivamente por voluntarios había sido la tradición histórica en tiempos de paz en Estados Unidos desde la era colonial hasta vísperas de la Segunda Guerra Mundial. Esta costumbre se restableció en Estados Unidos el 30 de junio de 1973. Nunca antes esta nación había intentado desplegar un ejército permanente en tiempos de paz, que habría de hacer frente a las responsabilidades mundiales que enfrentaban los Estados Unidos derivadas de su posición de líder del mundo capitalista en un escenario de enfrentamiento bipolar en la Guerra Fría. El proceso de convertir a un ejército basado en el reclutamiento forzoso en una fuerza formada exclusivamente de voluntarios fue problemático y largo en el tiempo, pero desde mediados de la década de 1980 la capacidad de las Fuerzas Armadas para reclutar y retener tanto la cantidad como la calidad de hombres y mujeres necesarios para la defensa común no se ha visto seriamente afectada ni cuestionada hasta la actualidad. El éxito del ejército voluntario, tanto en época de paz como en tiempos guerra desde sus inicios, difumina en la memoria los debates que acompañaron su origen después de la guerra de Vietnam.²

La transición del reclutamiento forzoso a un ejército de voluntarios se produjo en tres fases que tuvieron lugar dentro del contexto más amplio de la retirada de Estados Unidos de Vietnam. Impulsados por el frustrante curso del conflicto en Vietnam, muchos estadounidenses reexaminaron los supuestos de la política de contención de la Guerra Fría que evolucionó en los años posteriores a la Segunda Guerra

². James M. GERHARDT: *The Draft and Public Policy: Issues in Military Manpower Procurement, 1945-1970*, Columbus, State University Press, 1971.

Mundial.³ La Administración Nixon fijó como su máxima prioridad en política exterior poner fin a la participación directa en Vietnam. Lograr ese objetivo dependió en parte de la renovación de las relaciones con China y de la distensión con la Unión Soviética. El intento de identificar intereses comunes entre Estados Unidos y sus adversarios y el deseo de reducir el apoyo directo a los aliados llevaron a su vez a una política, conocida como Doctrina Nixon, que devolvió la carga de la defensa a las fuerzas locales. La vietnamización representó la primera manifestación de la Doctrina Nixon. La reducción de los compromisos exteriores prometía una reducción del gasto en defensa interno. De hecho, en su importante discurso de campaña sobre el concepto de ejército voluntario, en octubre de 1968, Nixon observó que las reducciones en el tamaño de la fuerza post-Vietnam ayudarían a compensar los costos asociados con el fin del reclutamiento forzoso.⁴

2. SAMVA (Asistente Especial para el Ejército Moderno Voluntario)

El Ejército no podía esperar a ver cómo respondía el Congreso a los Proyectos de Ley de extensión del servicio selectivo y aumento salarial militar que constituían el fundamento del programa de la Administración Nixon para poner fin al reclutamiento obligatorio en 1973. Como consecuencia de la inquietud que cundía en el seno del Ejército se decidió la creación de la figura de un Asistente Especial para el Ejército Moderno Voluntario (SAMVA) por sus siglas en inglés. En el otoño de 1970 comenzó a funcionar. El general George Irvin Forsythe fue el militar elegido para desempeñar el cargo.⁵ Al igual que los hombres que había decidido nombrarle para ese puesto (el general Westmoreland, el subsecretario de Ejército Brehm), Forsythe albergaba graves preocupaciones sobre la salud institucional del ejército. Él también vio en el concepto de fuerza totalmente voluntaria una oportunidad para restablecer el orden y los estándares profesionales en el Ejército.⁶

2.1. Planificación

El Estado Mayor ordenó a Forsythe desarrollar un programa integral para lograr un ejército voluntario a mediados de 1973. La tarea comportaba un proyecto doble. Para cumplir el objetivo de reclutamiento obligatorio cero, el sistema de reclutamiento del ejército necesitaba una revisión total. Después de una generación

³. Lawrence M. BASKIR y William A. STRAUSS: *Chance and Circumstances: The Draft, the War and the Vietnam Generation*, Nueva York, Vintage, 1978.

⁴. William C. WESTMORELAND: *Report of the Chief of Staff of the United States Army, 1 July 1968 to 30 June 1972*, Washington DC, Department of the Army, 1977.

⁵. Robert K. GRIFFITH Jr.: *Men Wanted for the US Army...*, pp. 91-94.

⁶. Robert T. STAFFORD et al.: *To End the Draft: The Case for an All-Volunteer Army*, Washington DC, The National Press, 1973.

de dependencia del servicio forzoso, los reclutadores habían perdido la habilidad de buscar potenciales y “venderles” las bondades del ejército.⁷ Los reclutadores se habían convertido en cumplidores de órdenes. Los verdaderos voluntarios y los voluntarios motivados por el reclutamiento acudieron al reclutador y esencialmente aceptaron las opciones limitadas que ofrecía el Ejército. La fuerza de reclutamiento para un ejército totalmente voluntario tendría que ser más grande, innovadora y dinámica. También necesitaría un producto diferente, hacer que el ejército fuera atractivo para los posibles voluntarios era el objetivo de SAMVA. Forsythe creía que el éxito del concepto de fuerza voluntaria dependía de la creación del tipo de ejército al que los jóvenes querrían unirse. Hacer atractivo al ejército implicaba aumentar los salarios, y lo más importante para Forsythe, restaurar el profesionalismo. La iniciativa salarial representó el aspecto menos controvertido del programa cuando Forsythe comenzó su trabajo. Centraría su atención en las mejoras internas. El Proyecto PROVIDE (*Project Volunteer in Defense of the Nation*) sugería numerosas ideas para eliminar tareas improductivas y prácticas deshumanizantes asociadas con la vida de los alistados en el ejército, y Forsythe tenía sus propias ideas sobre cómo mejorar la imagen profesional del soldado.⁸ Forsythe concluyó que su primera tarea era realizar experimentos con las diversas propuestas para hacer que el ejército fuera atractivo para los voluntarios. Solo entonces tendría una base para desarrollar un verdadero programa para terminar con la dependencia del reclutamiento obligatorio. El dilema de Forsythe residía en el hecho de que el ejército

⁷. Willard LATHAM: *The Modern Volunteer Army Program: The Benning Experiment, 1970-1972*, Washington DC, Departamento del Ejército, 1974.

⁸. El 29 de enero de 1969, Nixon escribió al secretario de Defensa, Melvin R. Laird, comunicándole su intención de establecer una fuerza armada totalmente voluntaria. Pidió a Laird que le proporcionara sugerencias para ser miembro de una Comisión especial para desarrollar un plan de acción detallado para poner fin al borrador sobre la creación de un ejército voluntario. La solicitud de Nixon precipitó una serie de acciones en el Departamento de Defensa y en el Ejército que culminaron con la creación de tres estudios del reclutamiento y el concepto de fuerza totalmente voluntaria. Conocido como Proyecto Voluntario en Defensa de la Nación (PROVIDE), comenzó en enero cuando el personal del Ejército recibió una copia no oficial de la carta de Nixon a Laird solicitando nominaciones para la comisión presidencial. Laird consideraba a Vietnam su primera prioridad y no había pensado mucho en poner fin al reclutamiento. Mientras era congresista de Wisconsin, había llegado a favorecer alguna forma de servicio nacional como alternativa al servicio militar obligatorio, y durante la campaña presidencial, Laird instó sin éxito a Nixon a no hacer una promesa explícita de poner fin al servicio militar obligatorio después de Vietnam. Michael USEEN: *Conscription, Protest, and Social Conflict: The Life and Death of a Draft Resistance Movement*, Nueva York, John Wiley & Sons, 1983.

sólo tenía treinta meses para lograrlo todo. Tendría que realizar sus experimentos, revisar el sistema de reclutamiento y desarrollar su programa simultáneamente.⁹

2.2. Organización

Como jefe de una oficina que antes no existía, Forsythe tuvo que crear su organización desde cero. Al principio se apoyó en gran medida en el coronel Jack R. Butler, quien proporcionaba un vínculo valioso entre el estudio y las fases experimentales de la transición. El mandato de Butler, sin embargo, duró poco. Seleccionado para el ascenso a coronel, dejó su puesto en la organización para asistir a la Escuela de Guerra del Ejército. Por lo tanto, aunque Butler era una valiosa fuente de información y continuidad, Forsythe necesitaba su propia gente en la nueva organización.¹⁰

Una de las primeras acciones de Forsythe al asumir el papel de SAMVA fue nombrar a su adjunto y comenzar a formar su propio personal. La naturaleza de su organización le permitió a Forsythe variar ampliamente y con cierta libertad en su búsqueda. Quería al coronel Robert M. Montague Jr. como adjunto, con quien había trabajado como miembro del personal del embajador Robert W. Komer durante la dirección de este último del programa de Operaciones Civiles y Apoyo al Desarrollo Revolucionario (CORDS) en Vietnam.¹¹ Montague se unió a SAMVA en noviembre de 1970 y trajo consigo novedosas ideas de cómo hacer funcionar el concepto de voluntariado total. Provenía directamente del mando de la 5.^a División de Artillería de Infantería en Fort Carson, Colorado, donde había tratado con soldados a diario, observado sus condiciones de vida y de trabajo y conocido de primera mano las

⁹ Forsythe tuvo que enfrentarse a un problema más cuando comenzó su tarea como SAMVA. Muchos oficiales de carrera y suboficiales del Ejército albergaban graves reservas sobre el concepto de fuerza voluntaria. Cuando comenzó el debate en el Congreso sobre la creación del reclutamiento voluntario y el aumento salarial y Forsythe explicó su programa de actuación, comenzaron a escucharse expresiones de desacuerdo sobre la finalización del reclutamiento forzoso desde las filas profesionales y los círculos auxiliares, como desde los grupos de jubilados y veteranos. Forsythe pronto se encontró explicando y justificando su programa en evolución tanto ante el propio Ejército como ante enemigos y escépticos fuera del ámbito castrense. Robert K. GRIFFITH Jr.: *The U.S. Army's transition to the all-volunteer force 1968-1974*, Washington DC, Center of Military History United States Army, 1997.

¹⁰. Gus C. LEE y Geoffrey PARKER: *Ending the Draft: The Story of the All Volunteer Force*, Alexandria, Human Resources Research Organization, 1977.

¹¹. Montague había servido como asistente de Komer tanto en la Casa Blanca como en Saigón, donde el jefe de CORDS se ganó la reputación de utilizar medios no convencionales para resolver problemas. Forsythe, que sirvió como adjunto de Komer, con frecuencia se encontró suavizando las aguas entre el personal de CORDS y las agencias militares y civiles en Washington y Vietnam. Ahora, Forsythe buscó a Montague para el mismo papel en su nueva organización.

frustraciones que enfrentaban. Su asignación en Fort Carson coincidió con el mandato del general Bernard Rogers como comandante de la 5.^a División de Infantería (Mecanizada). Bajo el liderazgo de Rogers, la división experimentó con varios enfoques no tradicionales para resolver problemas de personal que Montague luego recomendaría a Forsythe cuando lanzó el Programa de Voluntariado Moderno.¹²

En febrero de 1970, Rogers adoptó un nuevo enfoque. Al reconocer que los soldados de su división, como los soldados de todo el ejército, eran en su mayoría reclutas y repatriados de Vietnam con poco compromiso con el servicio, Rogers rechazó nuevos intentos de obligarlos o intimidarlos a comportarse de manera aceptable y optó por convencer y no imponer. Estableció un Consejo de Alistados.¹³

¹² Cuando Rogers se hizo cargo de la 5.^a División en septiembre de 1969, la división padecía todos los problemas asociados con el Ejército estadounidense de ese período: alta rotación de personal, delincuencia, ausencias, abuso de drogas y conflicto racial. La disciplina, la moral y la preparación para el combate disminuyeron constantemente. Recurrir a métodos tradicionales del Ejército, como investigaciones y castigos destinados a aislar y eliminar a los alborotadores o un entrenamiento vigoroso para inculcar el orgullo de los soldados y el espíritu de unidad, no logró detener el declive de la unidad.

¹³ Los soldados subalternos elegían representantes de la Compañía que se reunían periódicamente con el comandante de su Batallón. Los representantes de la Compañía eligieron a un representante del Batallón, que pasó a formar parte de un Consejo de Brigada. Los representantes de la Brigada, a su vez, constituyeron el Consejo de División que se reunió con Rogers. El Consejo presentaba las opiniones, quejas y sugerencias de los rangos más bajos, que constituían el mayor número de soldados en Fort Carson, directamente a la atención de Rogers, sin filtrar por niveles de mando intermedios. Harold G. MOORE y Jeff M. TUTEN: *Building a Volunteer Army: The Fort Ord Experiment*, Washington, DC, Departamento del Ejército, 1975.

El Consejo generó ideas de inmediato. Rogers adoptó el 70 % de las primeras sugerencias del Consejo para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los alistados en Fort Carson. Terminada la inspección del sábado por la mañana y las formaciones diarias de diana y retirada, los soldados recibieron permiso para dividir sus cuarteles y decorarlos a su gusto. Florecieron colores brillantes, luces negras y carteles psicodélicos. Los clubes de alistados adquirieron la apariencia de cafeterías, y se animó a los oficiales a visitarlos y confraternizar con los hombres. Los tradicionalistas condenaron los experimentos, acusaron al Consejo de socavar la autoridad y predijeron la desintegración de la cadena de mando. *Ibídem*

Nada de eso sucedió. En diez meses, los reenganches en Fort Carson aumentaron un 45 %, las ausencias y las actividades criminales disminuyeron, y la moral entre los soldados jóvenes alistados aumentó. El coronel David Hughes, jefe de personal de Rogers, concluyó que el enfoque había funcionado porque cuando los soldados desconfiados vieron que sus quejas y sugerencias realmente eran escuchadas y obtenían una respuesta, comenzaron a confiar. Se desarrolló un sentimiento de reciprocidad. A medida que los soldados recibieron más discreción sobre sus asuntos diarios, aceptaron la responsabilidad de la autodisciplina. La presión de sus compañeros a menudo alineaba a soldados que se desviaban de las nuevas

La experiencia de Montague en Fort Carson le convenció de que los cambios en el estilo de vida podrían hacer que el ejército fuera más atractivo para los voluntarios y, además, eran necesarios incluso si se mantenía el reclutamiento obligatorio.¹⁴ Su experiencia con el personal del embajador Komer le reafirmó en su idea de que los programas innovadores a menudo requerían medios de implementación poco ortodoxos para asegurar el éxito. Montague combinó sus actitudes y experiencia con una entusiasta determinación de impulsar las iniciativas SAMVA sin tener en cuenta los procedimientos normales del Estado Mayor del Ejército. Esperaba resistencia no por motivos ocultos sino debido a la inercia burocrática y al tradicionalismo.¹⁵ La resistencia vendría de aquellos en el ejército que temían que el cambio socavaría la disciplina y la preparación de los soldados.¹⁶

Con el consentimiento de Westmoreland, Forsythe decidió poner en marcha el Programa del Ejército Voluntario Moderno (MVAP) *Modern Volunteer Army Program*, haciendo que el jefe de personal anunciara varios cambios innovadores en todo el ejército. El siguiente paso sería la inauguración de una serie de experimentos en varias bases del Ejército en Estados Unidos. El propósito de la primera iniciativa era mostrar una acción inmediata del ejército después del discurso del general Westmoreland en la convención de *Association of the United States Army* (AUSA) en octubre de 1970. El lanzamiento de los experimentos en puestos seleccionados del ejército también demostraría la acción y recopilaría los datos empíricos necesarios, pero lo haría sin escandalizar a la institución. Forsythe sabía que muchos en el ejército estaban incómodos con el concepto de fuerza voluntaria. Al experimentar primero, esperaba tranquilizar a los escépticos prometiendo no implementar ningún cambio sin antes probarlo.¹⁷ La operación de Forsythe comenzó a desarrollar sus propuestas para iniciativas a nivel de todo el ejército, experimentos de campo, reorganización del reclutamiento y un plan maestro general para integrar el esfuerzo del ejército voluntario simultáneamente en noviembre de 1970. Cada uno de estos esfuerzos representó una tarea importante y preveía tener un impacto significativo sobre el ejército. Lo que se convertiría en el Programa del Ejército Voluntario Moderno apenas era visible. Era como un rompecabezas formado por

normas y abusaban de los privilegios recién ganados. Robert K. GRIFFITH Jr.: *The U.S. Army's transition*, p. 205.

¹⁴. Harold G. MOORE y Jeff M. TUTEN: *Building a Volunteer Army...*, p. 18.

¹⁵. Montague desarrolló un sistema para superar la resistencia. El general Westmoreland y el secretario del Ejército Stanley Rogers Resor, así como a su sucesor, Robert Frederick Froehlke, apoyaron al ejército totalmente voluntario. Montague descubrió cuál era más probable que respaldara una idea específica y, utilizando el acceso único de Forsythe, se acercó primero a la oficina con más probabilidades de darle una audiencia favorable. Si no lograba superar al subjefe de gabinete o al secretario del Estado Mayor en algún tema, acudía directamente a Resor o a Froehlke.

¹⁶. Willard LATHAM: *The Modern Volunteer Army Program...*, pp. 49-55.

¹⁷. Robert K. GRIFFITH Jr.: *The U.S. Army's transition...*, p. 188.

piezas en blanco. Muchas ideas producirían consecuencias inaceptables o no deseadas y, en última instancia, serían rechazadas. Desde el principio fue un esfuerzo de prueba y error.¹⁸

3. El MVAP (Programa del Ejército Voluntario Moderno)

Las líneas generales de lo que luego sería el Programa del Ejército Voluntario Moderno ya eran visibles cuando Forsythe asumió su papel como SAMVA. El ejército totalmente voluntario se lograría mediante acciones simultáneas en tres frentes: desarrollo de incentivos diseñados para atraer nuevos reclutas; mejora del atractivo del servicio; y adopción de nuevas prácticas de reclutamiento destinadas a informar a los posibles voluntarios sobre el "nuevo" ejército. Las iniciativas de bajo costo o sin costo en apoyo de los tres componentes del programa debían implementarse en todo el Ejército a medida que fueran aprobadas. Las iniciativas que requerían fondos debían probarse primero con carácter experimental. Si estos experimentos arrojaban resultados prometedores, se solicitarían fondos para su desarrollo a gran escala. Lo que le faltaba al Programa era un marco conceptual aceptable a la vez para el Ejército, para los partidarios de la fuerza totalmente voluntaria y para los congresistas que controlaban el dinero que habría de financiarlo. Muchos militares de carrera y miembros clave del Congreso dudaban abiertamente del valor de poner fin al reclutamiento forzoso en tiempos de paz. Forsythe optó así por enfatizar el profesionalismo como objetivo de la modernización del ejército. La idea no era nueva. Desde el comienzo de los exámenes internos del ejército sobre el concepto de reclutamiento totalmente voluntario, los miembros de los grupos de estudio y los líderes políticos que revisaron sus esfuerzos coincidieron en que el ejército posterior a Vietnam necesitaba mejoras sustanciales, independientemente de si el reclutamiento forzoso terminaba o no. Los generales Westmoreland y Bruce Palmer establecieron la base de un marco filosófico del reclutamiento voluntario del Ejército cuando aprobaron las recomendaciones PROVIDE en octubre de 1969.

Forsythe, Montague y Butler analizaron el programa entre mediados de octubre y el 6 de noviembre de 1970. El objetivo declarado del Programa del Ejército Voluntario Moderno era crear un ejército profesionalmente competente y personalmente gratificante, que, podría arreglárselas sin el servicio militar obligatorio. Inicialmente Forsythe pretendía incrementar la profesionalidad mediante una mezcla de acciones encaminadas a mejorar la formación y la satisfacción laboral. Muchas medidas estaban dirigidas al soldado individual. Los esfuerzos por mejorar su vida cotidiana, como salarios más altos y mejores viviendas, también contribuyeron a mejorar el interés por el profesionalismo militar. Un ejército

¹⁸. Gus C. LEE y Geoffrey Parker: *Ending the Draft: The Story of...*, p. 71.

más atractivo profesionalmente representaba el producto que Forsythe esperaba que los reclutadores vendieran a los voluntarios.¹⁹

El objetivo del reclutamiento forzoso cero para el 31 de diciembre de 1972 exigió un aumento significativo de los alistamientos voluntarios casi de inmediato. Los expertos en recursos humanos del Departamento del Ejército habían estimado que el alistamiento de verdaderos voluntarios tendría que aumentar en un 300 % para sostener una fuerza activa de 900000 soldados; las armas de combate requirieron un aumento del 1200 %. Para atraer voluntarios de inmediato, antes de que se establecieran mejoras en el atractivo del servicio, Forsythe añadió incentivos de alistamiento al programa.²⁰ De acuerdo con su reconocimiento de las necesidades de las armas de combate, Forsythe enfatizó acciones para mejorar el profesionalismo e incentivos para atraer voluntarios a la Infantería, Blindados y Artillería. Se aplicarían iniciativas de bajo costo o sin costo en todo el ejército, pero las iniciativas que requerían dinero se dirigirían en su mayor parte a las armas de combate inicialmente y solo con carácter experimental.²¹

El general Westmoreland autorizó experimentos en cada una de las tres áreas componentes del Programa del Ejército Voluntario Moderno. Para probar combinaciones de ideas destinadas a mejorar el atractivo del servicio y el profesionalismo militar, Forsythe propuso una serie de experimentos de campo en cuatro establecimientos del Ejército en los Estados Unidos y Europa. Básicamente, planeaba adoptar el experimento en curso en Fort Carson y, a partir de enero de 1971, ampliarlo para incluir una instalación de entrenamiento básico (Fort Ord), una instalación orientada a oficiales subalternos y suboficiales (Fort Benning), una segunda ubicación para tropas en los Estados Unidos (Fort Bragg) y centros de tropas seleccionados en Alemania, *United States Army Europe* (USAREUR). Forsythe denominó los experimentos Proyecto VOLAR (*Volunteer Army*). Tenía la intención de utilizar los puestos iniciales de VOLAR como bancos de pruebas. Cada comandante de puesto recibiría 5 millones de dólares para probar ideas destinadas a mejorar la formación, las condiciones de vida y de trabajo y el atractivo profesional. Las ideas exitosas se probarían en otros lugares a partir de julio de 1971. Tras un mayor perfeccionamiento, Forsythe tenía la intención de ampliar el proyecto a escala mundial en el año 1973.²²

Forsythe retuvo un control considerable sobre la ejecución del Programa del Ejército Voluntario Moderno. Cada agencia del Estado Mayor del Ejército y todos los elementos de la cadena de mando recibieron instrucciones de dar pleno apoyo y

¹⁹. Robert K. GRIFFITH Jr.: *The U.S. Army's transition...*, p. 93.

²⁰. Curtis W. TARR: *By the Numbers: The Reform of the Selective Service System, 1970- 1972*, Washington DC, National Defense University Press, 1981.

²¹. *Ibid.*, pp. 121-122.

²². Harold G. MOORE y Jeff M. TUTEN: *Building a Volunteer Army...*, p. 26.

atención prioritaria al MVAP. Westmoreland le dio a Forsythe autoridad para comunicarse directamente con los puestos y organizaciones que participaban en los diversos experimentos mientras informaba a los comandos intermedios. Westmoreland también acordó apoyar personalmente el esfuerzo para lograr el éxito en la implementación del Programa del Ejército Voluntario Moderno. Aprovechó la Conferencia de comandantes del Ejército, reunión anual de los altos mandos en servicio, para delinear el programa y dirigir su cumplimiento. Al mismo tiempo, Westmoreland anunció la puesta en marcha inmediata en todo el ejército de una serie de acciones sin costo destinadas a mejorar el atractivo del servicio militar voluntario. La ocasión era apropiada. Los rumores de cambios de política habían estado circulando por todo el Ejército desde que el *Army Times* había publicado partes de las recomendaciones del proyecto PROVIDE en noviembre de 1969. Un año más tarde, tras su enfático discurso ante la convención de la Asociación del Ejército de los Estados Unidos, comprometiendo al ejército a apoyar la iniciativa de un servicio voluntario, Westmoreland fue más concreto.²³ Westmoreland ordenó a sus comandantes que hicieran un mejor uso de sus suboficiales para comunicarse con el soldado e identificar áreas de descontento. Hizo alusión a los experimentos en curso con consejos de soldados y trajo al general Rogers para hablar sobre los resultados que había logrado en Fort Carson. El apoyo de Westmoreland al MVAP en la Conferencia de comandantes del Ejército de noviembre de 1970 preparó el escenario para futuras iniciativas y, a través de su demostración de apoyo personal, otorgó la legitimidad necesaria a Forsythe y al propio Programa del Ejército Voluntario Moderno.²⁴

²³. El Ejército ya estaba buscando activamente dinero para programas de largo alcance como la eliminación del *Kitchen police* (KP) y la renovación de los cuarteles. Las acciones que Westmoreland anunció a sus comandantes el 30 de noviembre no costarían nada y podrían implementarse de inmediato. Incluyeron el fin de las tradicionales formaciones de diana diarias y la liberalización de las políticas de pases para incluir la eliminación del requisito de que los soldados registren la entrada y salida de sus unidades, controles de camas y restricciones impuestas localmente sobre la distancia de viaje durante el pase. Westmoreland anunció que en adelante el Estado Mayor del Ejército no trabajaría los sábados "excepto en acciones intensivas" y ordenó a sus comandantes de campo que hicieran lo mismo. El objetivo era eliminar irritantes innecesarios y dar al soldado más libertad personal sin disminuir la disciplina. Con la vista puesta en esto último, Westmoreland también anunció la flexibilización de las restricciones a las bebidas alcohólicas en zonas sin combate a modo de prueba, los comandantes podrían servir cerveza en los comedores e instalar máquinas expendedoras de cerveza en los cuarteles a su discreción. Robert K. GRIFFITH Jr.: *The U.S. Army's transition*, p. 96.

²⁴. Curtis W. TARR: *By the Numbers: The Reform of the Selective Service System, 1970- 1972*, Washington DC, National Defense University Press, 1981.

4. SAMVA y los medios de comunicación

El MVAP recibió duras críticas desde diferentes posiciones. Normalmente, el *Army Times* obtenía una copia anticipada de la lista de "Acciones de alto impacto" de Forsythe.²⁵ el *Army Times*, ya que informó prematuramente inspecciones reducidas, el fin del entrenamiento poco realista y semanas laborales de cinco días. Tras el anuncio de Westmoreland de las acciones para hacer más atractivo el servicio militar voluntario el 30 de noviembre de 1970, el *Army Times* destacó los cambios más sensacionales que se acababan de ordenar.²⁶ El periódico señalaba que solo se permitían un número limitado de cervezas y si se observaba que el consumo de alcohol conducía a problemas disciplinarios importantes, la medida sería eliminada. También informaba sobre las nuevas políticas de pases liberalizadas y el fin de las formaciones rutinarias de diana y citaba correctamente a Westmoreland sobre el propósito de los cambios: mejorar el atractivo del servicio y eliminar aspectos irritantes de la vida del Ejército. Pero el énfasis estaba en el cambio. La revista *Time* también informó sobre los anuncios de Westmoreland del 30 de noviembre en un artículo que destacaba los cambios en la Marina e implicaba que el Ejército estaba avanzando hacia el futuro profesional tras la estela de su rival. *Time* también sugería que el Ejército esperaba una gran resistencia a los cambios desde dentro, especialmente del Cuerpo de suboficiales.²⁷

La información a menudo llegaba tanto a los comandantes como a las tropas de manera fragmentada y sin explicación de los propósitos previstos de los cambios. Las reacciones a las nuevas políticas no se hicieron esperar. Debido a la rápida sucesión de acontecimientos que condujeron a la formulación y anuncio del Programa del Ejército Voluntario Moderno y a las acciones de alto impacto para desarrollarlo, la mayoría de los soldados se enteraron de ellos a través de *Army Times* o de boca en boca.²⁸ El debate en las páginas del *Army Times* reflejaba una discusión

²⁵. El *Army Times* es un periódico publicado 26 veces al año que sirve al personal activo, de reserva, de la Guardia Nacional y retirado del Ejército de los Estados Unidos y a sus familias, proporcionando noticias, información y análisis, así como características de la comunidad y estilo de vida, suplementos educativos, y guías de recursos. El primer número se publicó en 1940. En 2006, la publicación publicó un editorial pidiendo la renuncia de Donald Rumsfeld.

²⁶. "Comentario", *Army Times*, 20 de enero de 1971.

²⁷. Robert K. GRIFFITH Jr.: *The U.S. Army's transition*, p. 288.

²⁸. El Programa para el Ejército Voluntario Moderno, que incluía una explicación detallada de la filosofía, los objetivos y los programas componentes del plan de implementación, estuvo disponible para su distribución en enero de 1971, pero fue retenido porque no había contado con suficiente personal a través del Departamento del Ejército. Una versión de coordinación aprobada por el Estado Mayor del Ejército llegó a los comandantes de campo en marzo, pero el Proyecto revisado no se hizo público en todo el Ejército ni al público hasta octubre. Para entonces el daño ya estaba hecho. Apenas un mes después de que Westmoreland lanzara el Programa del Ejército Voluntario Moderno, el *Army Times* comenzó a recibir y publicar una serie de cartas sobre el tema. Uno de los primeros, escrito por el teniente general retirado de

mucho más amplia que tuvo lugar dentro del propio Ejército en los primeros meses de 1971. Para reforzar a partidarios y disipar los temores y sospechas de detractores del MVAP Forsythe realizó una gira de conferencias que lo llevó por todo el país. Se dirigió a reuniones de oficiales y suboficiales en servicio y de grupos de veteranos y jubilados fuera de servicio con el mismo mensaje. Le dijo a su audiencia que el programa de voluntariado del Ejército daría como resultado estándares y disciplina más altos, no más bajos. Una y otra vez Forsythe enfatizó que el objetivo de VOLAR era tratar al soldado como a un adulto en el que depositar confianza en él, como se hacía en el campo de batalla. Para exponer su punto de vista citó a George Marshall: "El soldado es un hombre; espera ser tratado como un adulto, no como un escolar. Tiene sus derechos; deben serle conocidos y posteriormente respetados. Cree en el juego limpio; debe ser honrado. Necesita camaradería; Tiene un sentido de dignidad personal; Tiene orgullo; puede satisfacerlo y convertirse en la base del carácter una vez que esté seguro de que está desempeñando un papel útil y respetado. Darle a un hombre esto es la cima del liderazgo inspirado. Se vuelve leal porque se le ha dado lealtad." Para Forsythe, estas ideas del "viejo ejército" representaban la esencia del nuestro MVAP.²⁹

En ocasiones, los esfuerzos por apaciguar a los críticos del Programa del Ejército Voluntario Moderno resultaron contraproducentes. El general Ralph Edward Haines Jr., comandante general del Comando del Ejército Continental, que supervisó todas las unidades en los Estados Unidos, así como el Centro de Entrenamiento del Ejército, concedió una entrevista al *Army Times* para explicar el programa y el papel de su Comando. En su explicación, Haines analizó todos los aspectos del Programa y explicó cuidadosamente su filosofía y objetivos. El general lamentaba que el esfuerzo del Ejército por mejorar las condiciones de vida de los soldados hubiese creado confusión y propiciara una idea negativa sobre el Programa. Acusaba a los titulares sensacionalistas de crear impresiones falsas entre los veteranos, jubilados y oficiales y suboficiales de carrera de que el Ejército, que de la lectura de los medios sacaban la concusión errónea de que el Ejército estaba tratando de ganar popularidad a través de la permisividad.³⁰

la Fuerza Aérea, Ira Clarence Eaker, condecorado y respetado comandante de la Octava Fuerza Aérea durante la Segunda Guerra Mundial, que se preguntaba: "¿El ejército se vuelve moderno?" Eaker citaba a un sargento que se quejaba del "grupo hippie" que resultaría de la liberalización del Ejército. Al ex general de la Fuerza Aérea le preocupaba que el esfuerzo por hacer que el Ejército fuera más atractivo para la "cultura juvenil moderna" alejaría a los hombres y mujeres leales y dedicados que siempre habían sido la columna vertebral del servicio militar. *Army Times*, 28 de octubre de 1971, p. 20.

²⁹. John D. STUCKEY y Joseph H. PISTORIUS: "Mobilization for the Vietnam War: A Political and Military Catastrophe", *Parámetros* 15, 1 (1985), pp. 26-38.

³⁰. William C. WESTMORELAND: *Report of the Chief of Staff of the United States Army, 1 July 1968 to 30 June 1972*, Washington DC, Department of the Army, 1977.

El Programa del Ejército Voluntario Moderno tenía seis meses de existencia a finales de junio de 1971. Para entonces el debate en los medios fue perdiendo fuerza. El *Army Times* publicó cada vez menos cartas sobre el tema. La disminución del volumen de cartas no significó el fin del debate. Sin embargo, sí indicaba que parte de la confusión de los primeros días del Programa había pasado. La cerveza en el cuartel no provocó grandes disturbios, de hecho, el consumo de cerveza no aumentó. Mientras tanto, nuevas ideas seguían llegando a la oficina de SAMVA. Forsythe informó que recibía entre cuatrocientas y quinientas sugerencias al mes de soldados de todo el Ejército, desde rangos inferiores hasta generales. Su oficina pidió al *Army Times* que publicara su dirección e instó a cualquiera que tuviera una idea sobre cómo hacer que el Ejército fuera más atractivo a enviarla. Los experimentos apenas habían comenzado.

5. Resultados

La transición del Ejército del reclutamiento forzoso a la fuerza totalmente voluntaria terminó en 1974. Para el Ejército, los dos pasos clave para realizar la transición ocurrieron mucho antes de que se alcanzara el objetivo real. Ambos implicaron cambiar la forma en que el Ejército y sus miembros pensaban sobre una fuerza totalmente voluntaria. El primer paso se produjo en 1968-69, durante la fase de estudio de la transición, cuando el Estado Mayor del Ejército y los altos mandos concluyeron que un Ejército totalmente voluntario estaba dentro del ámbito de la probabilidad y podría ser militarmente eficaz si se apoyaba adecuadamente. El segundo paso, más difícil, se produjo durante la fase experimental de octubre de 1970 a junio de 1972, cuando las actitudes hacia el voluntariado y los soldados como individuos comenzaron a cambiar. Después de 1974, los problemas que surgieron sobre la fuerza exclusivamente voluntaria se convirtieron en una cuestión de resolver problemas y crisis que surgieron de las consecuencias no deseadas de los cambios de política relacionados con el equilibrio entre las necesidades de mano de obra y los recursos para la adquisición, retención y gestión del personal militar.³¹

Para el Ejército el posible fin del reclutamiento planteaba problemas. A diferencia de desmovilizaciones anteriores de posguerra, las reducciones de personal se debían producir al mismo tiempo que la retirada de Vietnam. Debido a que había soportado la peor parte de los combates y sufrido la mayor cantidad de bajas en la guerra de Vietnam, el Ejército era, en la mente del público, la menos popular de las Fuerzas Armadas. Dadas estas condiciones, pocos generales del Ejército creían que un concepto de voluntariado funcionaría incluso con niveles de fuerza reducidos. La mayoría estuvo de acuerdo con los estudios de mediados de la década de 1960 en

³¹. Robert K. GRIFFITH Jr.: *Men Wanted for the US Army...*, p. 201.

los que se advertía que sin el reclutamiento forzoso no se ofrecerían suficientes hombres como voluntarios.

La creación del Grupo de Estudio de Fuerzas de Carrera en septiembre de 1968 y su sucesor, el Proyecto PROVIDE, a principios de 1969 marcaron el comienzo de la transición del Ejército a una fuerza totalmente voluntaria. El general Westmoreland encargó a otros grupos de estudio que examinaran la capacitación y las prácticas de liderazgo del Ejército, los requisitos de equipo y armas y la organización. Todos estos grupos de estudio recomendaron algunos cambios en los programas del Ejército y muchas de las recomendaciones fueron puestas en acción. En ese sentido, la decisión de estudiar el concepto de fuerza voluntaria reflejó una buena gestión organizativa por parte del Ejército.³²

El Ejército logró la transición del reclutamiento forzoso a una fuerza totalmente voluntaria en tres fases. A partir de septiembre de 1968 y durante la mayor parte de 1969, el Ejército llevó a cabo un riguroso estudio interno sobre la viabilidad de una fuerza totalmente voluntaria y los recursos necesarios para lograrla. El estudio del Ejército coincidió y contribuyó a los estudios realizados por el Departamento de Defensa y la Comisión Presidencial sobre una Fuerza Armada Totalmente Voluntaria (Comisión Gates).³³

La primera fase de la transición del Ejército de reclutamiento forzoso a una fuerza totalmente voluntaria se llevó a cabo con discreción. La segunda fase comenzó en octubre de 1970, cuando el general Westmoreland declaró públicamente su apoyo a poner fin al reclutamiento obligatorio y nombró a un asistente especial (SAMVA) para supervisar el programa. Hasta abril de ese año la planificación y las decisiones sobre la implementación y el cronograma del plan PROVIDE se realizaban dentro del ámbito militar del Departamento del Ejército. El reconocimiento de que las innovaciones necesarias para fomentar condiciones propicias para estimular más alistamientos voluntarios y aumentar los reenganches y la urgencia creada por el calendario comprimido para lograr una fuerza totalmente voluntaria impulsó a los líderes del Departamento del Ejército a actuar. El resultado inmediato fue la creación del Asistente Especial para el Ejército Voluntario Moderno (SAMVA). Westmoreland y el secretario del Ejército Resor otorgaron al SAMVA, el teniente general George Irvin Forsythe, amplia autoridad, y la oficina de Forsythe rápidamente se convirtió en el punto focal de los esfuerzos para cambiar el Ejército.³⁴

La operación de Forsythe produjo un período de actividad frenética en el Ejército. Westmoreland prestó apoyo a Forsythe al aprobar y anunciar en diciembre una serie de cambios de política diseñados para eliminar actividades no estrictamente

³². Robert K. GRIFFITH Jr.: *The U.S. Army's transition to...*, p. 21.

³³. William BOWMAN, Roger LITTLE y G. Thomas SICILIA (eds.): *The All-Volunteer Force After a Decade: Retrospect and Prospect*, Washington DC, Pergamon-Brassey, 1986.

³⁴ *Ibid.*, pp. 46

militares de la vida del Ejército sin afectar el profesionalismo o la preparación de la unidad. Forsythe lanzó un programa experimental, Proyecto VOLAR, destinado a identificar y perfeccionar medidas que aumentarían los alistamientos y reenganches en las armas de combate. Al mismo tiempo, desarrolló un plan maestro para lograr el Ejército Voluntario Moderno. Mientras tanto, Westmoreland ordenó la rápida expansión del Comando de Reclutamiento del Ejército de Estados Unidos que, en coordinación con SAMVA, comenzó a experimentar con nuevas técnicas y opciones de alistamiento diseñadas para atraer voluntarios.

Los experimentos VOLAR y algunas de las innovaciones en el reclutamiento inicialmente crearon confusión y controversia no deseadas dentro y fuera del Ejército. Además, VOLAR y el Programa del Ejército Voluntario Moderno prometieron mucho, pero cumplieron poco inicialmente porque, a causa de las prisas por comenzar, SAMVA anunció sus ideas e intenciones antes de que hubiera fondos disponibles. El experimento publicitario provocó más controversia. El uso de anuncios de reclutamiento pagados en radio y televisión enfureció a los conservadores en el Congreso que creían que las emisoras deberían transmitir los anuncios como un servicio público. El mensaje "El Ejército de hoy quiere unirse a usted" también resultó controvertido. Aunque las encuestas de los anunciantes mostraron que la campaña era muy eficaz entre el público objetivo, a la mayoría de los observadores del Ejército no les gustó el lema y nunca lo aceptaron. Los medios de comunicación se detuvieron en los aspectos más sensacionalistas de los intentos del Ejército de eliminar los elementos más farragosos de la vida de servicio e introducir novedades que hicieran más atractiva la vida castrense como el permiso para tomar cerveza en los cuarteles, las sesiones de rap entre los soldados y sus comandantes, los cuarteles psicodélicos y una mayor libertad fuera del servicio. Como resultado, muchos militares de carrera y amigos del Ejército en asociaciones de jubilados y veteranos, así como miembros de los comités clave del Congreso cuyo apoyo necesitaba el Ejército para autorizar y financiar la transición, cuestionaron los esfuerzos de Forsythe. Estos colectivos percibieron a VOLAR y al Programa del Ejército Voluntario Moderno como complacientes con la cultura juvenil de la época.³⁵

Forsythe, Westmoreland y otros defensores del enfoque del Ejército para lograr el objetivo de un ejército formado por personal voluntario recorrieron el país hablando con grupos militares y civiles para explicar sus programas. Poco a poco la oposición fue desapareciendo. Los mandos militares descubrieron que una mayor libertad no conducía necesariamente a la indisciplina. Además, a través de los experimentos VOLAR, el personal de Forsythe aportó datos sobre las innovaciones que contribuían a un mayor interés por formar parte del Ejército. Las nuevas opciones de contratación y los salarios más altos ayudaron a atraer a más voluntarios. A finales de 1971,

³⁵. Robert K. GRIFFITH Jr.: *The U.S. Army's transition to...*, p. 250.

Forsythe confiaba en que su operación había identificado la combinación adecuada de incentivos e iniciativas que, si se apoyaban adecuadamente, podrían garantizar un ejército totalmente voluntario. Al integrar los programas voluntarios del Ejército con la línea base del llamado Presupuesto Orientado al Soldado, aseguró que la financiación para esos programas sobreviviera a gran parte de los recortes presupuestarios que se produjeron en la Administración de Nixon, consciente de los costos que comportaba una fuerza militar profesional.³⁶

La fase de experimentación terminó en junio de 1972 cuando se disolvió la operación de Forsythe y se restableció la gestión de la transición a los canales regulares de mando y Estado Mayor. A pesar de la confusión generada por la repentina creación de SAMVA, Forsythe y las personas que trabajaron a sus órdenes prestaron un servicio crucial para lograr el objetivo final. En sentido estricto, concibieron y dirigieron el banco de pruebas para un ejército voluntario. En un nivel superior, ayudaron a educar al Ejército sobre la necesidad de respetar a los jóvenes soldados como individuos y tratarlos como miembros principales de la profesión de las armas. A pesar de ello, algunos militares de carrera nunca entendieron el propósito más amplio de SAMVA. Años después seguirían castigando a VOLAR y la confusión inicial que la acompañó. Estos estudios combinados culminaron en abril de 1970, cuando el presidente Richard Nixon anunció formalmente su programa para eliminar gradualmente el servicio militar obligatorio durante un período de dos años que finalizaría en 1973.³⁷

La segunda fase de la transición se superpuso a la primera. Para el Ejército, la "fase experimental" comenzó con la creación de un Asistente Especial para el Ejército Voluntario Moderno (SAMVA) en octubre de 1970. Bajo la dirección del SAMVA, la fuerza de reclutamiento del Ejército experimentó una transformación. El Comando de Reclutamiento experimentó con nuevas técnicas diseñadas para atraer voluntarios, incluido un controvertido experimento con publicidad pagada en radio y televisión. El SAMVA también dirigió el proyecto VOLAR (*Volunteer Army*) diseñado para recopilar datos sobre cómo hacer más atractivo el servicio militar. Esta segunda fase de la transición concluyó con el desarrollo del Plan Maestro para el Ejército Voluntario Moderno y el Presupuesto Orientado a los Soldados a principios de 1972.³⁸

En junio de 1972, el jefe de Estado Mayor abolió la organización SAMVA, iniciando la fase de implementación de la transición al ejército totalmente voluntaria. Durante la fase final, el Ejército adoptó aquellas técnicas que habían demostrado ser exitosas para atraer y retener voluntarios y entregó la gestión del

³⁶. Robert T. STAFFORD et al: *To End the Draft: The Case for...*, p. 49.

³⁷. Michael USEEN: *Conscription, Protest, and Social Conflict...*, pp. 65-67.

³⁸. Amos A. JORDON y William J. TAYLOR Jr.: *American National Security: Policy and Process*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1981.

esfuerzo voluntario a agencias de mando y estado mayor apropiadas.³⁹ Las convocatorias de reclutamiento forzoso finalizaron en diciembre de 1972. En junio de 1974, el secretario del Ejército Howard Callaway informó al presidente Nixon de que la transición a un ejército profesional se había completado con éxito.

Al comienzo de la fase final de la transición, el Programa del Ejército Voluntario Moderno carecía de suficiente apoyo de mando. Westmoreland y Forsythe se habían jubilado y la oficina de SAMVA quedó disuelta. El Estado Mayor del Ejército se hizo cargo de la implementación del programa del SAMVA. El jefe de Estado Mayor designado por el Ejército, el general Creighton Williams Abrams Jr., no fue confirmado hasta octubre de 1972, y el general Bruce Palmer Jr., jefe de Estado Mayor en funciones, quien había preferido un enfoque menos extravagante para poner fin al proyecto desde el principio, no prestó al programa el grado de atención que había recibido anteriormente.

La fase final de la transición del Ejército de reemplazo a una fuerza totalmente voluntaria comenzó en julio de 1972. Para esa fecha, los líderes civiles y militares del Ejército encargados de lograr el objetivo de reclutamiento forzoso cero expresaron un optimismo cauteloso de que tenían la combinación adecuada de incentivos, políticas y programas de reclutamiento y reenganche para atraer y retener el número requerido de hombres y mujeres. Dos años más tarde, después de que el Ejército completara un año fiscal completo sin reclutas, el secretario del Ejército Howard Callaway declaró que el esfuerzo había sido un éxito y que la transición se había completado.⁴⁰

Entre 1974 y 1983, el Ejército profesional recorrería un camino un difícil en términos de su capacidad para atraer y retener un número suficiente de soldados y de la calidad requerida. Las reacciones del público interesado, los medios de comunicación y el Congreso apoyaron y denostaron al ejército profesional dependiendo de los éxitos y fracasos de esta nueva fuerza totalmente voluntaria. El éxito inicial del Ejército en mantener su fuerza en una mezcla cualitativa aceptable silenció a las críticas del Programa en 1974. En 1975, las tendencias comenzaron a cambiar. A medida que el reclutamiento se volvió más difícil en la segunda mitad de la década y el Ejército no logró retener el número esperado de voluntarios y personal alistado de carrera a pesar de las muchas iniciativas tomadas durante los años de transición, muchos comenzaron a cuestionar la eficacia del concepto una vez más. En 1979, el proceso de conversión llegó a un punto crítico. A partir de entonces, la situación cambió. Una combinación de fuerzas internas y externas se combinaron para revertir las tendencias negativas, y en 1982 el Ejército, así como los demás servicios, establecía y batía récords de reclutamiento y reenganche casi mensualmente. Por diversas razones, a los componentes de reserva del Ejército

³⁹. James M. GERHARDT: *The Draft and Public Policy...*, p. 36.

⁴⁰. Robert T. STAFFORD et al: *To End the Draft: The Case for...*, p. 63.

también les fue bien una vez que los fondos y la atención se centraron en sus problemas particulares.⁴¹

6. Conclusiones

Durante la transición entre un ejército de voluntarios a otro profesional, sectores antimilitaristas y antibelicistas acusaron a altos oficiales del Ejército de oponerse en privado a poner fin al reclutamiento obligatorio. Ciertamente en 1968 la mayoría de los militares de alta graduación se inclinaban por conservar el servicio militar obligatorio. Cómodos con el *statu quo* que les aseguraba un suministro seguro de reemplazos, sabían que poner fin al reclutamiento sería una tarea importante que presentaría muchas incertidumbres. No obstante, muchos generales reconocían que la oposición a la voluntad popular (que en 1968 parecía estar virando rápidamente contra la guerra de Vietnam y el reclutamiento obligatorio) era inútil y contraproducente. Además, muchos vieron en un ejército profesional la oportunidad de restaurar un concepto de profesionalismo militar que creían que se había perdido durante la agitación social provocada por la guerra de Vietnam, cuando tantos reclutas forzosos habían ingresado en las filas del Ejército. Preocupados por el hecho de que la oposición a la guerra y el servicio involuntario fueran responsables de lo que consideraban una creciente animosidad hacia los militares, muchos militares llegaron a la conclusión de que la eliminación del reclutamiento ayudaría a reducir la disidencia y restaurar el prestigio perdido del Ejército entre la sociedad civil.

El Ejército permaneció oficialmente en silencio sobre el tema de una fuerza voluntaria durante mediados y finales de la década de 1960, a medida que crecía el sentimiento público y legislativo a favor de la reforma del reclutamiento y la abolición total del servicio militar obligatorio. Pero entre bastidores, el ejército emprendió un examen de la viabilidad de una fuerza de voluntarios post-Vietnam. La creación del Grupo de Estudio de Fuerzas de Carrera en septiembre de 1968 y su sucesor, el Proyecto PROVIDE, a principios de 1969 marcaron el comienzo de la transición del Ejército a una milicia profesional. La decisión del general Westmoreland de ordenar la creación de PROVIDE, así como la investigación de seguimiento más detallada, no era característica de su enfoque habitual para la resolución de problemas. Casi al mismo tiempo, Westmoreland encargó a otros grupos de estudio que examinaran la capacitación y las prácticas de liderazgo del ejército, los requisitos de equipo y armas y la organización. Todos estos grupos de estudio recomendaron algunos cambios en los programas del Ejército que estuvieron bajo su escrutinio, y muchas de las recomendaciones eventualmente resultaron en acción. En ese sentido, la decisión de estudiar el concepto de fuerza voluntaria simplemente reflejó una buena gestión organizacional por parte del Ejército.

⁴¹ *Ibid.*, p. 147.

Pero el verdadero significado de la pronta aprobación de las recomendaciones de PROVIDE no residía simplemente en la aprobación sino en la lógica detrás de esa aprobación. Los dos principales líderes uniformados del Ejército, Westmoreland y Palmer, entendieron que el reclutamiento probablemente terminaría durante la Administración de Nixon, les gustara o no. Aunque Westmoreland nunca acabó de ser un entusiasta del final del reclutamiento forzoso y su transición a un ejército profesional, oponerse a lo inevitable claramente no era del interés del Ejército. El estudio PROVIDE había confirmado lo que muchos líderes del Ejército sabían intuitivamente: debido a su destacado papel en el conflicto de Vietnam, el Ejército gozaba de muy baja estima pública. Sería imprudente oponerse a lo que parecía ser la voluntad de la sociedad estadounidense de la época. El grupo de estudio PROVIDE se convirtió en un grupo de trabajo de implementación dentro del Estado Mayor del Ejército y, debido a que estaba bien organizado y había pensado en los problemas y cuestiones que enfrentaría el Ejército al terminar el reclutamiento antes que los otros servicios, resultó ser una gran influencia en la dirección que tomaron los planificadores de recursos humanos del Departamento de Defensa cuando desarrollaron el Proyecto Programa de Voluntarios en 1970. A pesar de todo lo anterior, el Ejército no habría dejado de depender del reclutamiento por sí solo. La presión para poner fin al servicio militar obligatorio provino de la sociedad y tuvo sus orígenes tanto en la histórica tradición antimilitar estadounidense y su aversión a la coacción como en la reacción contemporánea a la guerra de Vietnam.

El nuevo ejército voluntario fue puesto a prueba en las crisis del Caribe y Centroamérica y en las arenas de Oriente Medio. Los resultados mostraron que esta nueva fuerza podía estar a la altura de las necesidades de una guerra convencional limitada y de una tecnología militar cada vez más compleja que satisfaría las responsabilidades de seguridad de la nación.

Bibliografía

- BASKIR, Lawrence M., y A. STRAUSS, William: *Chance and Circumstances: The Draft, the War and the Vietnam Generation*, Nueva York, Vintage, 1978.
- BOWMAN William, LITTLE, Roger y SICILIA, G. Thomas (eds.): *The All-Volunteer Force After a Decade: Retrospect and Prospect*, Washington DC, Pergamon-Brassey, 1986.
- GERHARDT, James M.: *The Draft and Public Policy: Issues in Military Manpower Procurement, 1945-1970*, Columbus, State University Press, 1971.
- GRIFFITH Jr., Robert K.: *Men Wanted for the US Army*, Westport, Greenwood Press, 1982.

- GRIFFITH Jr., Robert K.: *The U.S. Army's transition to the all-volunteer force 1968-1974*, Washington DC, Center of Military History United States Army, 1997.
- JORDON, Amos A. y TAYLOR Jr., William J.: *American National Security: Policy and Process*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1981.
- LATHAM, Willard: *The Modern Volunteer Army Program: The Benning Experiment, 1970-1972*, Washington DC, Departamento del Ejército, 1974.
- LEE, Gus C. y PARKER, Geoffrey: *Ending the Draft: The Story of the All Volunteer Force*, Alexandria, Human Resources Research Organization, 1977.
- MOORE, Harold G. y TUTEN, Jeff M.: *Building a Volunteer Army: The Fort Ord Experiment*, Washington, DC, Departamento del Ejército, 1975.
- STAFFORD, Robert T. et al.: *To End the Draft: The Case for an All-Volunteer Army*, Washington DC, The National Press, 1973.
- STUCKEY, John D. y PISTORIUS, Joseph H.: "Mobilization for the Vietnam War: A Political and Military Catastrophe", *Parámetros* 15, 1 (1985), pp. 26-38
- TARR, Curtis W.: *By the Numbers: The Reform of the Selective Service System, 1970-1972*, Washington DC, National Defense University Press, 1981.
- USEEN, Michael: *Conscription, Protest, and Social Conflict: The Life and Death of a Draft Resistance Movement*, Nueva York, John Wiley & Sons, 1983.