



Propuesta para impactar en los beneficios de educación superior y propuesta de certificación técnica laboral del personal reservista del Ejército Nacional

**Henry Leguizamón Galindo**  
**Elkin Sadder Rivera**  
**Oscar Naranjo Álvarez**  
**David De La Hoz Ortega**

Trabajo de grado para optar al título profesional:  
**Especialización en Seguridad y Defensa Nacionales**

**Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”**  
Bogotá D.C., Colombia

2018

TESUN 2018

017

G. 2

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL  
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES  
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA  
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL**



**PROPUESTA PARA IMPACTAR EN LOS BENEFICIOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
Y PROPUESTA DE CERTIFICACIÓN TÉCNICA LABORAL DEL PERSONAL  
RESERVISTA DEL EJÉRCITO NACIONAL**

**ESTUDIANTES**

MY. HENRY LEGUIZAMÓN GALINDO

MY. SADDER RIVERA ELKIN

MY. NARANJO ÁLVAREZ OSCAR

MY. DE LA HOZ ORTEGA DAVID

**Tutor:**

Mayor OSCAR PORRAS RODRÍGUEZ

Candidato a PHD Universidad de la Salle.

**ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONALES  
TRABAJO DE GRADO**

**2018**

104347

**Nota de Aceptación:**

---

---

---

---

---

---

---

---

Mayor. OSCAR PORRAS RODRÍGUEZ  
**Tutor de la Investigación.**

---

TC (RA) DIEGO YESID RAMÍREZ  
**Director Especialización en Seguridad y Defensa Nacionales**

## Tabla de contenido

Resumen.....	5
Palabras Claves. ....	6
Abstract. ....	6
Key Words. ....	7
Introducción. ....	7
Análisis comparativo de las prebendas que tiene el servicio militar obligatorio en Chile, Perú, Brasil y Colombia .....	9
Estado del Arte .....	9
El Comité de Revisión Estratégica e Innovación de Reclutamiento. ....	9
Análisis detallado de la actual ley 1861 de 2017 empleando la matriz DOFA sobre las prebendas actuales de educación y capacitación de los reservistas .....	24
Análisis DOFA para capacitación para el trabajo y la oferta laboral .....	24
Análisis DOFA sobre el acceso a la Educación superior por parte de los reservistas.....	25
Para las condiciones de capacitación en áreas técnicas para el campo laboral:.....	26
Fortalecimiento de convenios educativos entre Ejército y universidades.....	28
Estrategia de fortalecimiento de la línea de crédito ICETEX. ....	30
Estrategia de certificación en competencias laborales a partir de la capacidad del batallón.....	33
Antecedentes del proyecto. ....	33
Procedimiento actual de capacitación .....	34
Alcance del proyecto.....	36
Propuesta Plan de Estudios del programa .....	38
Desarrollo de áreas:.....	41

Impacto Futuro del Proyecto .....	43
Conclusiones .....	44
Bibliografía .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla de Ilustraciones .....	50

## Resumen

La nueva ley de reclutamiento (ley 1861 de 2017) aún tiene vacíos sobre los beneficios de los reservistas en temas referentes al acceso a la educación superior. La actual normativa después de un año de aprobación no ha cumplido con las prebendas en temas afines al acceso a este tema tan importante que busca fortalecer la preparación técnica profesional, tecnológica y profesional de los ciudadanos que hicieron parte de las Fuerzas Armadas en el desarrollo del servicio militar, también no se aplica los descuentos para el ingreso a las Escuelas de Formación de oficiales y suboficiales del Ejército Nacional que es desmotivante si un reservista desea seguir la carrera de las armas. En países como Chile, Perú y Brasil, el acceso a educación superior es una recompensa del servicio militar como reconocimiento por el servicio, estas fuerzas poseen convenios con instituciones universitarias y universidades de carácter público y privado, que permiten a los reservistas acceder a la educación superior. A pesar de la reforma a la ley 48 de 1993 que era muy limitante en prebendas y en pagos acordados en haberes mensuales a los ciudadanos que prestaban el servicio militar, la nueva ley 1861 de 2017 mejoró las condiciones de bonificación mensual y de los procesos para solución de situación militar bajo sistemas tecnológicos y de nuevos modelos de liquidación y de pago; pero los beneficios educativos siguen siendo mínimos y eso impacta negativamente en la población, lo hace ver poco interesante y de poco provecho. El presente artículo busca recomendar el desarrollo de estrategias a partir de alianzas estratégicas y el adelanto de un programa de certificación técnica, buscando promover estímulos educativos dentro del periodo del servicio militar en el Ejército, bajo la modalidad de programa Técnico Laboral, también se busca recomendar los posibles beneficios para los reservistas a futuras homologaciones donde puedan certificar títulos técnicos profesionales y tecnológicos, o en el caso de ingresar a la educación superior y a las Escuelas de

Formación de Oficiales y Suboficiales tengan beneficios de descuentos y de prioridad en los procesos de matrícula, para ello, se revisaron los modelos de Perú, Chile y Brasil en cada uno de estos aspectos con el fin de tomar la mejor opción en la ampliación de los beneficios educativos.

### **Palabras Claves.**

Servicio Militar Obligatorio, Prebendas académicas, beneficios académicos, educación superior, convenios educativos

### **Abstract.**

The new recruitment law (law 1861 of 2017) still has gaps on the benefits of reservists on issues related to access to higher education. The current regulations after one year of approval have not fulfilled the privileges on issues related to access to this important issue that seeks to strengthen the technical professional, technological and professional training of citizens who were part of the Armed Forces in the development of the military service, also does not apply the discounts for admission to the Training Schools of officers and NCOs of the National Army that is demotivating if a reservist wants to pursue the career of arms. In countries like Chile, Peru and Brazil, access to higher education is a reward of military service as recognition for the service, these forces have agreements with university institutions and public and private universities, which allow reservists access to education higher. In spite of the reform of Law 48 of 1993, which was very restrictive in prebends and in monthly payments in terms of monthly salaries to the citizens who performed military service, the new law 1861 of 2017 improved the monthly bonus conditions and processes for solution of military situation under technological systems and new models of settlement and payment; but the educational benefits are still minimal and that has a negative impact on the population, making it look uninteresting and of little benefit. This article seeks to recommend the development of strategies based on strategic alliances and the advancement of a technical certification program, seeking to promote educational incentives within the period of military service in the Army, under the modality of Labor Technical

Program, also seeks to recommend the possible benefits for reservists to future homologations where they can certify technical and professional technical degrees, or in the case of entering higher education and the Training Schools for Officers and NCOs have benefits of discounts and priority in the registration processes, For this, the models of Peru, Chile and Brazil were reviewed in each one of these aspects in order to take the best option in the expansion of the educational benefits

### **Key Words.**

Mandatory Military Service, Academic perks, academic benefits, higher education, educational agreements

### **Introducción.**

Las actuales prebendas establecidas en temas referentes a la educación de la ley 1861 de 2017, no se encuentran activas para a los ciudadanos que prestan en el servicio militar, ninguna institución como el Ejército o el mismo gobierno ha desarrollado algún tipo de convenio o proceso para beneficiar a los reservistas, esto hace ver a los ciudadanos el ingreso al servicio militar poco interesante. Los actuales convenios y acuerdos existentes en el Comando de Reclutamiento y el Comando de Educación y Doctrina del Ejército solo benefician a personal militar activo y las familias, no hay documentos con las universidades públicas y privadas ni con Instituciones de Carácter Tecnológico y técnico que le ofrezcan prebendas, descuentos, becas o ingreso al personal reservista de primera clase.

Así mismo ninguna universidad, institución de carácter tecnológico o técnico en el país, plantea descuentos a reservistas de primera clase en sus páginas web, los descuentos ofrecidos son por promedios académicos del bachillerato, resultados de Pruebas de Estado y por resultados

por exámenes de admisión; en cuanto a los integrantes de las Fuerzas Armadas, solo esos servicios son ofrecidos para oficiales y suboficiales en descuentos para el pago de matrículas. A partir de eso se crea la pregunta ¿Cómo el servicio militar obligatorio puede ser más interesante para los ciudadanos desde las prebendas de carácter académico y educativo para el acceso a la educación superior y a la formación técnica y tecnológica?

El Objetivo general del presente trabajo busca establecer las posibles estrategias desde el aspecto educativo y de alianzas estratégicas que puede implementar el Ejército Nacional para volver más interesante el servicio militar obligatorio a partir de beneficios y prebendas, en temas referentes al acceso en educación superior, la capacitación para la oferta laboral y en la posible admisión a carreras militares de oficial y suboficial.

El primer capítulo se realizará un análisis comparativo de las prebendas que tiene el servicio militar obligatorio en Chile, Perú, Brasil y Colombia y se determinará las posibles rutas para mejorar las actuales en la ley 1861 de 2017.

En el segundo capítulo, se realizará un análisis detallado de la actual ley 1861 de 2017, adicionalmente se realizará un análisis a partir de la matriz DOFA sobre las actuales prebendas actuales de educación a que tiene derecho los reservistas y se formulara una estrategia desde como a partir del Comando de Educación y Doctrina del Ejército y el Comando de Reclutamiento del Ejército se puede organizar convenios y alianzas con universidades para beneficiar a los reservistas

Para El Tercer capítulo, planteará una estrategia de certificación en competencias laborales para el servicio militar a partir de la capacidad o arma de batallón, puede ser reconocido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o una institución de educación técnica como un programa técnico laboral.

## **Análisis comparativo de las prebendas que tiene el servicio militar obligatorio en Chile, Perú, Brasil y Colombia**

### **Estado del Arte**

#### **El Comité de Revisión Estratégica e Innovación de Reclutamiento.**

Para el año 2016, el Comando del Ejército desarrolló el CREI (comité de Revisión Estratégica e Innovación) de Reclutamiento, que consiste en proceso de análisis de procesos, organización y estructura que sirve para revisar lo que está funcionando, lo que se debe mejorar y lo que se debe crear para lograr un proceso exitoso y eficiente, este se hizo por la poca aceptabilidad en la población para acceder al servicio militar, dentro de los resultados obtenidos se evidencio:

- la falta de una bonificación apropiada para el personal que ingresa a la institución, los pagos no son ajustados a los gastos para adquirir elementos de aseo y de primera necesidad y que se encontraban por debajo de la cuarta parte de un salario mínimo, los reservistas entrevistados por el comité manifestaron que no es suficiente prebenda el suministro de uniformes, alojamiento y de alimentación.
- Los ciudadanos se quejaron del actual sistema de incorporación, no respetan las libertades de conciencia, género, étnico y de personalidad, la ley 48 de 1993 es discriminatoria.
- No hay ningún tipo de reconocimiento posterior de prestar el servicio militar, no se recibe subsidios de tipo social, laboral y educativo. (CREI de Reclutamiento, 2016)

Una de las consideraciones de mayor impacto para la poca presentación de ciudadanos en acceder al servicio militar, fue la falta de prebendas o de apoyos para el ingreso a la educación

superior, esto limita el interés de hacer parte de las filas del Ejército, a pesar que la nueva ley plasma los beneficios académicos y de educación, estos no se cumplen.

La Constitución de 1991 marca un nuevo rumbo para el Estado colombiano, se direcciona nuevos caminos para la fuerza en cuanto la organización y funcionamiento (Congreso de la República, 1991), en esto el tema del servicio militar obligatorio no queda atrás, se proyectó en su momento la ley 48 de 1993, esta fue una normatividad que regula la movilización nacional, el servicio de reclutamiento y el servicio militar obligatorio, lo anterior como una condición esencial para la permanencia de la seguridad y la protección de soberanía nacional. Así mismo enmarca las misiones del Ejército Nacional en condiciones de paz y de guerra, el reclutamiento de ciudadanos por parte de las Fuerzas Armadas para su organización y el servicio militar obligatorio para los ciudadanos mayores de 18 años como razón de servicio para la patria.

El Artículo de mayor obligatoriedad para los ciudadanos colombianos es el No. 10 ley 48 de 1993, que dice en su texto “Todo varón colombiano está obligado a definir su situación militar a partir de la fecha en que cumpla su mayoría de edad, a excepción de los estudiantes de bachillerato, quienes definirán cuando obtengan su título de bachiller. La obligación militar de los colombianos termina el día en que cumplan los cincuenta (50) años de edad” (Ejército de Colombia, 1993).

Así mismo se estableció las funciones de las Fuerzas Armadas para su organización en misiones de paz o de guerra exterior, la definición de la situación militar de los ciudadanos mayores de 18 años, sea que preste el servicio militar obligatorio o por algún tipo de excepción, la movilidad nacional en caso de un conflicto exterior y todo lo referente a valores pecuniarios sobre los tramites de la libreta militar. (Ley 48 , 1993)

El documento que obtiene a partir de la definición de la situación militar se conoce como libreta Militar, este se puede clasificar de Primera Categoría que se otorga al personal que prestó el servicio militar obligatorio como soldado, infante de marina, soldado de aviación o policía; también esta la libreta militar de segunda categoría, la cual se entrega al personal que por razones médicas, inhabilidades (casados, hijo único y desplazados), no son aptos hacer parte de las filas de las Fuerzas Armadas.

La libreta militar se encontraba soportada en el artículo 30 de la ley 48 de 1993, la cual definía la Tarjeta de reservista como el documento con el que se comprueba haber concretado la situación militar. (Bushnell, 2007) Este documento será expedido con carácter permanente por las Direcciones de Reclutamiento y Control Reservas de las respectivas Fuerzas para las tarjetas de reservista de primera clase. La Dirección de Reclutamiento y Control Reservas del Ejército expedirá todas las tarjetas de reservista de segunda clase, así como las tarjetas de reservista de primera clase para los miembros de la Policía Nacional. (Lopez, 2017) La ley 48 de 1993, tenía como prebendas las siguientes al personal reservista que obtenía la libreta de primera clase:

- Celebrar contratos con cualquier entidad pública
- Ingresar a la carrera administrativa
- Tomar posesión de cargos públicos
- Obtener grado profesional en cualquier centro de educación superior (Lopez, 2017)

Después de efectuarse el CRE, y teniendo en cuenta todas las observaciones de la ley anterior, se proyectó la reforma a la ley 48 de 1993, la cual se logró a partir de la ley 1861 de 2017, en esta se diseñaron las siguientes prebendas, donde se contemplan algunas en el campo académico,

económico, social y de servicios como descuentos, pero que hasta la fecha muchos de ellos no se cumplen después de un año de haberse aprobado la ley por parte del Gobierno nacional y el Congreso. Según el Artículo 45°, Derechos al término de la prestación del servicio militar

- a. En las entidades del Estado de cualquier orden el tiempo de servicio militar le será computado para efectos de cesantía, pensión de jubilación de vejez, pensión de invalidez, asignación de retiro y prima de antigüedad en los términos de la ley. Los fondos privados computarán el tiempo de servicio militar para efectos de pensión de jubilación de vejez y pensión de invalidez.
- b. Cuando el ciudadano haya sido admitido en instituciones públicas y privadas para adelantar estudios universitarios, tecnológicos y técnicos, en caso de prestar el servicio militar, las instituciones tendrán la obligación de reservar el cupo respectivo hasta el semestre académico siguiente al licenciamiento.
- c. Cuando el ciudadano haya prestado el servicio militar obligatorio y haya sido admitido en las Escuelas de Formación de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, podrá acceder a un descuento del 30% sobre la matrícula financiera.
- d. Las Escuelas de Oficiales de la Fuerza Pública admitirán mínimo el 30% del personal a incorporar a quienes hayan prestado el servicio militar, siempre y cuando reúnan el perfil requerido para ingresar.
- e. El Ministerio de Defensa Nacional podrá celebrar convenios con las instituciones de Educación Superior, que permitan al reservista, adelantar estudios profesionales, tecnológicos y técnicos profesionales con un descuento sobre el valor de la matrícula durante toda la carrera, en programas académicos que definan las instituciones.
- f. A los soldados, infantes de marina, soldados de aviación y auxiliares de policía o del Cuerpo de Custodia, que al término del servicio de manera facultativa opten por adelantar una formación técnica laboral, podrán ser vinculados al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en aprovechamiento a los convenios existentes con el Ministerio de Defensa Nacional.

- g. Autorizase al Gobierno Nacional para que a través del ICETEX cree una línea de crédito educativo para reservistas de primera clase. En los casos que aplique, este beneficio no será acumulativo con la ley 1699 de 2013".
- h. El Gobierno Nacional creará una línea especial de crédito de fomento a largo plazo, con el objeto de propiciar el regreso a la actividad agropecuaria de los soldados, infantes de marina, soldados (de aviación, auxiliares de policía y auxiliares del Cuerpo de Custodia de Inpec) proveniente de áreas rurales para el fomento de formas de economía solidaria, tales como microempresas entre quienes prestaron el servicio militar. 1. La condición de reservista de primera clase será incluida como criterio de priorización y/o desempate en la selección de beneficios de programas o políticas de generación de empleo y promoción de enganche laboral. Así mismo, tendrán prelación para acceder a cursos de capacitación en el marco del Servicio Público de Empleo. (Ley 1861, 2017)

Observando lo referenciado en los artículos d, e, f, g, y h, que hablan de los beneficios desde el carácter educativo para el personal reservista, hasta la fecha, el Comando de Reclutamiento y la Fuerza no se ha preocupado por el cumplimiento de esos parágrafos, los cuales benefician a los ciudadanos y pueden impactar positivamente el número de personas que se presentan al servicio militar.

Teniendo en cuenta las prebendas anteriores, se realizó una verificación con los Sistemas de Reclutamiento de los Ejércitos de Chile, Perú, Brasil y Colombia, observándose cuales se utilizan en esos ejércitos desde el punto de vista académico, y como se pueden visualizar en el Estado colombiano.

Los servicios militares de los Ejércitos consultados como Brasil, Perú y Chile poseen beneficios dentro los aspectos de educación y trabajo para los reservistas de primer clase, volviéndose para la población una oportunidad más interesante para los ciudadanos que desean definir sus situación militar, estableciéndose en las Fuerzas Armadas como una oportunidad

tanto en el campo laboral como académico, lo que podrá poner en la cima a la institución como forjadora de seres sociales con una preparación académica al servicio del país. Así mismo se resaltara los aspectos más importantes dentro de los beneficios de capacitación, acceso a la educación superior, acceso a créditos educativos y derechos a descuentos, cupos universitarios.

A continuación se desarrollaron las comparaciones de las leyes y servicios de reclutamiento de Brasil, Perú, Chile y la ley 1861 de 2017 de Colombia, se busca mirar las condiciones de educación como la capacitación para el ingreso a la oferta laboral, capacitación técnica, la titulación del servicio militar y las acciones para que el personal reservista pueda ingresar a la educación superior. Se consultó la norma activa de cada ley de reclutamiento y se observaron las dependencias que maneja el sistema de reclutamiento de cada una de las fuerzas de los países consultados

	<b>Ley 1861 de 2017 Ley de Reclutamiento Colombia</b>	<b>Ley 29248 de 2009 Reclutamiento Perú</b>	<b>Ley de reclutamiento de Brasil</b>	<b>Decreto 210 de 2008 Reclutamiento Chile</b>
<b>TRABAJO Y OFERTA LABORAL</b>	En las entidades del Estado de cualquier orden el tiempo de servicio militar le será computado para efectos de cesantía, pensión de jubilación de vejez pensión de invalidez, asignación de retiro y prima de antigüedad en los términos de la ley. Los fondos privados computarán el tiempo de servicio militar para efectos de pensión de jubilación de vejez y pensión de invalidez (Lopez, 2017)	Prioridad para acceder a los distintos servicios que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de sus programas, de acuerdo a los requisitos que éstos establezcan, conforme a los convenios de cooperación que el Ministerio de Defensa deberá celebrar con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Ejército del Perú, 2010)	El personal reservista de Brasil puede ser contratado de forma directa a las labores administrativas y de servicios en las fuerzas Armadas mediante el desarrollo de concursos y selección directa (Ejército de Brasil, 2001)	Capacitación con SENCE (servicio de capacitación del Estado Chileno) para capacitarse en labores que pueda ser vinculado a oferta laboral. (Aguilar, 2016)
	El Gobierno Nacional creará una línea especial de crédito de fomento a largo plazo, con el objeto de propiciar el regreso a la actividad agropecuaria de los soldados, infantes de marina, soldados (Je aviación, auxiliares de policía y auxiliares del Cuerpo de Custodia	Ingreso a los servicios de seguridad y vigilancia mediante los convenios que el Ministerio de Defensa celebre con el Ministerio del Interior, los gobiernos regionales, los gobiernos locales y compañías de seguridad y vigilancia.	El personal de la reserva podrá concursar a puestos de trabajo de organismos del Estado brasilero teniendo siempre un escalón más de observación y de escogencia que el personal que no preste servicio militar. (Ejército de Brasil, 2001)	Convenio con SENCE (servicio de capacitación del Estado Chileno) para que puedan seguir con sus estudios y reinserción laboral. (Aguilar, 2016)
			El personal reservista podrá participar en las bolsas de empleo del gobierno	Acceso a bolsa de empleo para ser vinculado a empresas estatales (Aguilar, 2016)

<p><b>TRABAJO Y OFERTA LABORAL</b></p>	<p>del INPEC proveniente de áreas rurales para el fomento de formas de economía solidaria, tales como microempresas entre quienes prestaron el servicio militar. (Artículo No. 45, 2017)</p> <p>La condición de reservista de primera clase será incluida como criterio de priorización y/o desempate en la selección de beneficios de programas o políticas de generación de empleo y promoción de enganche laboral. Así mismo, tendrán prelación para acceder a cursos de capacitación en el marco del Servicio Público de Empleo. (Artículo No. 45, 2017)</p>	<p>(Ejército del Perú, 2010)</p> <p>Bonificación de diez por ciento (10%) en concursos para puestos de trabajo en la administración pública. Para ello, la Presidencia del Consejo de Ministros adoptará las acciones correspondientes. (Ejército del Perú, 2010)</p>	<p>brasileño, con un espacio especial de selección y de acuerdo a las capacidades recibidas en los periodos de servicio militar (medio ambiente, desarrollo social, desarrollo comunitario, sanidad, seguridad) (Ejército de Brasil, 2001)</p>	
--	--	---	--	--

**Tabla No. 1:** comparación de las ofertas de capacitación y acceso para el trabajo para los reservistas **Fuente:** Elaboración Propia

Observando el cuadro anterior, los ejércitos de Chile, Perú y Brasil capacitan durante el servicio militar obligatorio a los soldados en campos laborales como la salud, gestión ambiental, gestión social y comunitaria, seguridad y deportivos, que después la misma institución incorpora para las instituciones y con el beneficio a las bolsas de empleo que maneja cada uno de los Estados.

- Países como Chile, Perú y Brasil tienen planes de estudio dentro del servicio militar para proyectar a los reservistas en la capacitación a oferta laboral en campos manuales como manufactura, agricultura, artes, mantenimiento automotor, piscicultura, sistemas, gestión documental y gestión ambiental; tareas que de primera mano pueden ser aprovechados por los ciudadanos que cumplieron con el servicio militar para ingresar a la oferta laboral de manera inmediata.
- El servicio militar de Chile ofrece bolsas de empleo para el personal reservista en empresas agroindustriales, vinícolas y de manufactura; después de terminar el servicio militar se les financia una capacitación tecnológica en el SENCE (servicio de capacitación del Estado Chileno), lo que permitirá acceder de manera inmediata a la oferta laboral.
- Perú emite descuentos de 10 por ciento para los concursos de bolsa de empleo de las entidades del Estado, de manera virtual, el Estado ofrece capacitaciones al personal reservista que le facilitarían el ingreso a la empresa estatal, organismos del Estado, autoridades y empresas estatales.

	<b>Ley 1861 de 2017 de Colombia</b>	<b>Ley 29248 de 2009 Reclutamiento Perú</b>	<b>Servicio Militar de Brasil</b>	<b>Decreto 210 de 2008 Reclutamiento Chile</b>
<b>EDUCACIÓN</b>	<p>Cuando el ciudadano haya sido admitido en instituciones públicas y privadas para adelantar estudios universitarios, tecnológicos y técnicos, en caso de prestar el servicio militar, las instituciones tendrán la obligación de reservar el cupo respectivo hasta el semestre académico siguiente al licenciamiento o término del servicio militar. (Artículo No. 45, 2017)</p>	<p>Capacitación técnica con el fin de propiciar el regreso a la actividad agropecuaria de los licenciados, en los casos que corresponda. Para ello, el Ministerio de Defensa podrá realizar convenios con el Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y acceso a capacitación técnica (Ejército del Perú, 2010)</p>	<p>El ejército de Brasil cuenta con alianzas con universidades para que el personal reservista pueda acceder a la educación superior de acuerdo a los reglamentos internos de la institución y de acuerdo a los programas de ingreso, se asigna beca por resultados y promedios académicos, fortalezas deportivas y méritos militares. (Ejército de Brasil, 2001)</p>	<p>Capacitación con SENCE (servicio de capacitación del Estado Chileno) gratis para capacitarse en labores que pueda ser vinculado a oferta laboral. (Aguilar, 2016)</p>
	<p>Cuando el ciudadano haya prestado el servicio militar obligatorio y haya sido admitido en las Escuelas de Formación de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, podrá acceder a un descuento del 30% sobre la matrícula financiera. (Artículo</p>	<p>Acceso a descuentos especiales en las tarifas de pago de los derechos de inscripción, ingreso y pensiones de las instituciones de educación superior privada, universitarias y no universitarias, para cuyo efecto el Ministerio de Defensa celebrará los convenios que</p>	<p>El Ejército de Brasil posee convenios y acuerdos con centros universitarios y universidades para el personal militar y el persona reservista de primera clase, con descuentos y facilidades de</p>	<p>Retomar los estudios universitarios, superiores o donde se encontraba estudiando antes de iniciar el periodo de conscripción. (Aguilar, 2016)</p> <p>Descuentos de hasta 50% para el acceso a las universidades privadas del País y de un 80 % a universidades Estatales (Aguilar, 2016)</p>

<b>EDUCACIÓN</b>	No. 45, 2017)	correspondan con dichas instituciones. (Ejército del Perú, 2010)	pago (Ejército de Brasil, 2001)	Descuento de hasta cincuenta por ciento (50%) en el monto de pago por derechos de inscripción e ingreso a las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional de Chile (Aguilar, 2016)
	Las Escuelas de Oficiales de la Fuerza Pública admitirán mínimo el 30% del personal a incorporar a quienes hayan prestado el servicio militar, siempre y cuando reúnan el perfil requerido para ingresar. (Artículo No. 45, 2017)	Descuento de hasta cincuenta por ciento (50%) en el monto de pago por derechos de inscripción e ingreso a las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú. (Ejército del Perú, 2010)	El personal destacado en el servicio militar tiene la opción de ingresar a la carrera militar, las Escuelas pueden manejar becas o descuentos hasta de un 50% del total del valor de la carrera (Ejército de Brasil, 2001)	Posibilidad de ingresar a las FF.AA. como soldado profesional y funcionario de planta. Anualmente el 10% de los conscriptos siguen en las tres ramas de las FF.AA. (Aguilar, 2016)
	El Ministerio de Defensa Nacional podrá celebrar convenios con las instituciones de Educación Superior, que permitan al reservista, adelantar estudios profesionales, tecnológicos y técnicos profesionales con un descuento sobre el valor de la matrícula durante toda la carrera, en programas académicos que definan las instituciones.	Otorgamiento de becas para los licenciados que ingresen a instituciones de educación superior y cumplan los requisitos establecidos en los convenios que el Ministerio de Defensa celebre con el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC). (Ejército del	Acceso a estudio técnico y tecnológico para desarrollar proyectos productivos agrarios y ganaderos (Ejército de Brasil, 2001)	
			Acceso a estudio técnico y tecnológico para el desarrollo de proyectos comerciales, manufactureros y de industria,	

<p style="text-align: center;"><b>EDUCACIÓN</b></p>	<p>(Artículo No. 45, 2017)</p> <p>A los soldados, infantes de marina, soldados de aviación y auxiliares de policía o del Cuerpo de Custodia, que al término del servicio de manera facultativa opten por adelantar una formación técnica laboral, podrán ser vinculados al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en aprovechamiento a los convenios existentes con el Ministerio de Defensa Nacional.</p> <p>(Artículo No. 45, 2017)</p> <p><b>(ninguna está vigente después de un año de vigencia de la ley)</b></p>	<p>Perú, 2010)</p> <p>Bonificación de veinte por ciento (20%) sobre la nota final, para los postulantes a las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional del Perú, del Instituto Nacional Penitenciario o Serenazgo, para cuyo efecto el Ministerio de Defensa celebrará los convenios que correspondan. (Ejército del Perú, 2010)</p>	<p>con apoyos de créditos bancarios, apoyos del Ministerio de industria y comercio (Ejército de Brasil, 2001)</p>	
---	--	--	---	--

**Tabla No. 2** Análisis comparativo Prebenda Educación Colombia, Brasil, Perú y Chile **Fuente:** Elaboración Propia

A pesar que están contempladas algunas prebendas educativas en la nueva ley de reclutamiento, actualmente no se encuentran funcionando o en servicio, lo que hace que esta ley no tenga credibilidad, también se puede ver como una oportunidad para que más adelante los ciudadanos que preste el servicio militar, interpongan acciones como el derecho de petición y/o acción de tutela por no ser beneficiarios de los reconocimientos a que tienen derecho los reservistas (Artículo No. 45, 2017)

Comparando la ley 1861 de 2017 del servicio militar obligatorio colombiano, la ley No. 29248 del servicio militar obligatorio de Perú, la ley de reclutamiento de Brasil y la ley de Reclutamiento del Gobierno de Chile, se puede evidenciar que los beneficios que presentan esos Estados en temas de Educación superior y capacitación para la oferta laboral son mayores que lo que ofrece el Estado colombiano para el personal reservista, esta se puede considerar como una razón para que los ciudadanos observen el servicio militar poco interesante y agradable, lo que dificulta las cuotas de incorporación y se reduzca el número de presentados a los Distritos Militares de forma voluntaria.

Es recomendable que el Comando de Educación y el Comando de Reclutamiento, analicen cómo se puede impactar en los reservistas el ingreso a la educación superior y en recibir capacitación para la oferta laboral y la certificación del personal que presta el servicio militar, para que este se observe más interesante y pueda convertirse en una gestión de desarrollo social, que impacte en las regiones de conflicto y que permita garantizar mejores condiciones económicas.

El primer acercamiento que deben hacer el Comando de Reclutamiento y el Comando de Educación es con el Ministerio de Educación ,específicamente el Viceministerio de Educación Superior, se debe revisar como a nivel nacional se puede impactar el ingreso a la universidad del

personal reservista y que este pueda tener algunos beneficios diferenciales a los que se les brinda a las personas que entran directamente sin definir situación, se debe observar las tarifas de acceso, los descuentos, las posibles becas o de participar en preselecciones, los cuales permitan a los ciudadanos del común, ver el servicio militar como una oportunidad para mejorar las condiciones académicos y sociales.

El segundo proceso que se debe hacer para mejorar las condiciones de nivel académico de los ciudadanos que prestan el servicio militar es a partir de convenios entre las zonas de reclutamiento y los comandos de Brigada con las secretarías de educación departamentales, se pueden gestionar apoyar a partir de los colegios normalistas para la alfabetización y culminación de estudios del personal. También se puede efectuar a partir de estrategias que maneja el Ministerio de Educación como el programa A CRECER<sup>1</sup>, estrategia de educación que busca fortalecer los procesos de alfabetización y término de la educación inicial (primaria) básica (novenio) y media (bachillerato).

Uno de los planes piloto se desarrolló en el año 2017 donde más de 200 soldados profesionales terminaron el bachillerato (plan piloto en Yopal Casanare e Ibagué<sup>2</sup>) y más de 100 soldados que prestaron servicio militar terminaron la primaria y la educación media (Putumayo, Florencia).

El Ejército Nacional y el ministerio de Defensa deben realizar un análisis de la verdadera situación de la ley 1861 en cuanto a las prebendas en el campo de la Educación y capacitación,

---

<sup>1</sup> El programa A Crecer es una estrategia educativa adelantada por el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Educación, que busca que el personal militar, pueda acceder a terminar los estudios de primaria, media vocacional y bachillerato por intermedio de los colegios oficiales y normalistas.

<sup>2</sup> Los planes pilotos se adelantaron con 340 soldados profesionales que fueron beneficiados para terminar el bachillerato, esto se realizó con el apoyo de las Secretarías de Educación de Yopal y de Ibagué con personal orgánico de las Brigadas territoriales.

esta puede ser una oportunidad para que el subsistema de reclutamiento mejore los indicadores de cumplimiento de cuotas, de presentaciones voluntarias y de definición de situación militar; el primer logro obtenido se obtuvo a partir del aumento de la prebenda económica que recibe los soldados cada mes (corresponde al 30% de un salario mínimo) ahora se debe fortalecer el aspecto de educación, lo que hará del servicio militar como un proyecto de vida y una fuente de desarrollo social y económico de la nación.

### **Análisis detallado de la actual ley 1861 de 2017 empleando la matriz DOFA sobre las prebendas actuales de educación y capacitación de los reservistas**

Teniendo en cuenta la comparación de las leyes y sistemas de reclutamiento de Brasil, Perú y Chile, se desarrolló una matriz DOFA, donde se analizara la actual ley de reclutamiento en los campos de educación, educación superior y capacitación para la oferta laboral.

#### **Análisis DOFA para capacitación para el trabajo y la oferta laboral**

<p><b>DEBILIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los soldados que cumplen el periodo de servicio militar no tienen ningún tipo de certificación o de validación de estudios técnicos que puedan servir al ingreso laboral.</li> <li>• No se facilita al personal reservista el ingreso a la educación técnica para potenciar el acceso a la oferta laboral</li> <li>• No hay descuentos especiales en las tarifas de pago de los derechos de inscripción, ingreso y pago de semestres en las instituciones de educación superior privada, universitarias y no universitarias para el personal reservista.</li> <li>• No hay línea de crédito bancario para reservistas, esto afecta a la creación de micro y pequeña empresa</li> </ul>	<p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe realizar una propuesta de homologación de los ciclos de formación y entrenamiento de las fases de los soldados, para que estos sean válidos a la obtención de una certificación de técnico laboral, esta debe participar CEDOC, CEDE7 y CEREC.</li> <li>• Se debe elaborar estrategias para la Validación de la educación inicial y media de los soldados, esto se puede desarrollar por intermedio de las secretarías de educación municipal y departamental.</li> <li>• Se debe realizar convenios con instituciones técnicas, tecnológicas y de formación empresarial para que los reservistas puedan acceder a ella después del terminar el servicio militar y acceder a la oferta laboral.</li> </ul>
<p><b>FORTALEZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ya se encuentra plasmado en la ley, las prebendas referentes en capacitación para los reservistas, si esta se cumple se puede acceder a la oferta laboral.</li> <li>• Se tienen convenios con instituciones y universidades, donde se deben reformar las áreas de impacto, para que se vincule a los reservistas como beneficiarios de los convenios.</li> <li>• Se debe desarrollar convenios con el Ministerio de trabajo para acceder a oferta laboral, mediante el desarrollo de programas para reservistas y de bolsa de empleo</li> </ul>	<p><b>AMENAZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A futuro demandas y acciones de tutela por incumplimiento de las prebendas expuestas en la ley 1861 de 2017, por parte de los reservistas.</li> <li>• Pérdida de credibilidad de la institución por incumplimiento de la ley</li> <li>• Pérdida de interés del personal civil a prestar el servicio militar o de ingresar a las Fuerzas Armadas.</li> <li>• Pérdida de credibilidad nacional e internacional por no ser una fuente de desarrollo social y económico del país.</li> </ul>

**Tabla No. 3** Análisis Matriz DOFA de la ley 1861 de 2017 desde la capacitación para la oferta laboral **Fuente:** Elaboración Propia

**Análisis DOFA sobre el acceso a la Educación superior por parte de los reservistas.**

<p><b>DEBILIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se obtiene ningún reconocimiento de formación técnica laboral de los soldados que prestan el servicio militar, teniendo en cuenta que muchos de ellos desarrollaron y desempeñaron tareas de seguridad, medio ambiente, obras civiles (construcción), desarrollo comunitario, gestión administrativas y de primeros auxilios sanidad, si se obtuviera un reconocimiento con soporte de alianzas estratégicas con organismos certificadores, se obtendría un reservista listo para la oferta laboral.</li> <li>• No hay acceso directo educación superior para el personal de reservistas como si pasa en Brasil y Chile</li> <li>• No hay descuentos suficientes o becas para el personal reservista que desea ingresar a las escuelas de Formación de Soldado Profesional, suboficiales y oficiales.</li> <li>• No hay línea de crédito ICETEX para reservistas de primera clase, que les facilite el ingreso a la educación superior.</li> </ul>	<p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciar con mesas de trabajo para la generación de líneas de validación técnicas laborales sobre las actividades que desarrolla el soldado y la instrucción que recibe, con el fin de ser certificadas por una Institución técnica o tecnológica y valederas al campo laboral</li> <li>• Ampliar los campos de acción de los convenios de educación con las universidades y las IES, con el fin de permitir el acceso a beneficios al personal de reservistas del Ejército</li> <li>• Desarrollar un convenio con ICETEX para crear líneas de crédito para los reservistas como ofertas especiales</li> <li>• Realizar estrategias comerciales de impacto en las escuelas de formación, que permita como premio la posibilidad de entrar a la Escuela Militar, la Escuela de Suboficiales y la Escuela de Soldados Profesionales con posibilidades de becas y descuentos en los ingresos (hasta un 50%)</li> </ul>
<p><b>FORTALEZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ya se encuentra plasmado en la ley, las prebendas referentes en capacitación para los reservistas, si esta se cumple se puede acceder a la oferta laboral.</li> <li>• Se tienen convenios con instituciones y universidades, se debe reformar las líneas de acción donde se vincule a los reservistas como beneficiarios de los convenios.</li> <li>• Se debe desarrollar convenios con el Ministerio de trabajo para acceder a oferta laboral, mediante el desarrollo de programas para reservistas y de bolsa de empleo</li> </ul>	<p><b>AMENAZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A futuro demandas y acciones de tutela por incumplimiento de las prebendas expuestas en la ley 1861 de 2017, por parte de los reservistas.</li> <li>• Pérdida de credibilidad de la institución por incumplimiento de la ley</li> <li>• Pérdida de interés del personal civil a prestar el servicio militar o de ingresar a las Fuerzas Armadas.</li> <li>• Pérdida de credibilidad nacional e internacional por no ser una fuente de desarrollo social y económico del país.</li> </ul>

**Tabla No. 4** Análisis Matriz DOFA de la ley 1861 de 2017 desde la educación superior **Fuente:** Elaboración

Para las condiciones de capacitación en áreas técnicas para el campo laboral:

- **Se debe analizar los campos de impacto de los tipos de servicios que desarrollan los soldados en el préstamo de servicio militar obligatorio:**
  - Los soldados que prestan el servicio militar en batallones de Infantería, caballería, artillería, Batallones Especiales y de Policía Militar, desarrollan competencias en campos de la seguridad y vigilancia, si las capacidades adquiridas en el periodo de instrucción se articula con una escuela de Seguridad, se podría certificar el reservista al termino del servicio militar. El entrenamiento militar, la experiencia y sumar unas tareas adicionales durante el periodo de servicio, suman un número de horas que pueden otorgar un reconocimiento de un programa Técnico laboral en vigilancia y Seguridad, lo más importante es que quedará reconocido por la Superintendencia de Vigilancia y por el Comando de Educación y Doctrina.
  - Los soldados que prestan el servicio militar en batallones de Alta Montaña y de Ingenieros, desarrollan algunas competencias en temas afines a la gestión ambiental, si esta capacidad se articula en conjunto con las secretarías de medio ambiente departamentales, la oficina de Parques Naturales de Colombia y el Ministerio de Medio Ambiente, se podría certificar un programa de Técnico laboral en Gestión Ambiental con el reconocimiento del SENA.
  - Los soldados que prestan el servicio militar en batallones de Ingenieros de construcciones, desarrollan competencias en las áreas afines a la construcción de

obras civiles, si esta capacidad se articula en conjunto con el SENA y el Ministerio de Trabajo, se podría certificar a partir de un programa Técnico laboral en Materiales y Construcción.

- Los soldados que prestan el servicio militar en batallones de servicios, desarrollan competencias en áreas de gestión de almacenamiento, archivo y mesa y bar, si esta capacidad se articula en conjunto con el SENA y el Ministerio de Trabajo, se podrá certificar a partir de los Técnico laboral en Mesa y Bar, Técnico Laboral en Gestión Documental y Técnico Laboral en gestión de Almacenes.

#### Capacidades:

	Capacidades	Órganos certificadores	Técnico laboral
<b>BATINF BATAR GMEC BAEEV</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Seguridad de punto</li> <li>○ Seguridad de área</li> <li>○ Seguridad de infraestructura</li> <li>○ Seguridad de Unidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ SENA</li> <li>○ Ministerio de trabajo</li> <li>○ Supervigilancia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigilancia</li> <li>○ Seguridad</li> <li>○ Análisis de riesgos</li> </ul>
<b>BICON</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ obras civiles</li> <li>○ construcciones</li> <li>○ gestión ambiental</li> <li>○ pavimentación</li> <li>○ edificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ SENA</li> <li>○ Ministerio de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ construcción</li> <li>○ materiales</li> <li>○ gestión ambiental</li> <li>○ desarrollo de obras</li> </ul>
<b>BASER CENAC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Archivo</li> <li>○ Mesa y bar</li> <li>○ Almacenes</li> <li>○ Transportes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ SENA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gestión Documental</li> <li>○ Mesa y Bar</li> <li>○ gestión de Almacenamiento</li> </ul>
<b>BAPOM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Seguridad de localidades</li> <li>○ Manejo de protesta social</li> <li>○ Seguridad de punto y de área</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ SENA</li> <li>○ Ministerio de trabajo</li> <li>○ Supevigilancia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigilancia</li> <li>○ Seguridad</li> <li>○ Análisis de riesgos</li> </ul>
<b>BAT. ACCIÓN. INTEGRAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desarrollo social</li> <li>○ Proyectos agrarios</li> <li>○ Proyectos sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ministerio de trabajo</li> <li>○ SENA</li> <li>○ cajas de compensación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ gestión ambiental</li> <li>○ desarrollo de obras</li> </ul>
<b>BATING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Obras civiles</li> <li>○ Gestión ambiental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ SENA</li> <li>○ Ministerio de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ gestión ambiental</li> <li>○ desarrollo de obras</li> </ul>

Tabla No. 5 Análisis capacidades certificables del servicio militar Fuente: Elaboración Propia

**Fortalecimiento de convenios educativos entre Ejército y universidades.**

El subsistema de Educación Militar posee en este momento más de 88 convenios a nivel nacional con Universidades e Instituciones de Educación superior (Departamento de Educación CEDE7, 2017). Los documentos que posee el Ejército se encuentran direccionados en desarrollar beneficios a personal militar activo y los núcleos familiares, los documentos firmados se encuentran fortalecidos en los siguientes procesos:

	<b>Beneficiarios</b>	<b>Cobertura</b>	<b>Numero de convenios</b>
<b>Acceso a Pregrados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Oficiales</li> <li>○ Suboficiales</li> <li>○ Familias</li> <li>○ personal militar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bogotá</li> <li>○ Cali</li> <li>○ Medellín</li> </ul>	14 universidades
<b>Acceso a Postgrados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Oficiales</li> <li>○ Suboficiales</li> <li>○ Familias</li> <li>○ personal militar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nivel nacional</li> </ul>	19 universidades
<b>Movilidad Docente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Instituciones</li> <li>○ Escuelas</li> <li>○ Facultades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bogotá</li> <li>○ Cali</li> <li>○ Medellín</li> </ul>	11 universidades
<b>Movilidad Estudiantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Instituciones</li> <li>○ Escuelas</li> <li>○ Facultades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bogotá</li> <li>○ Cali</li> <li>○ Medellín</li> </ul>	5 universidades
<b>Pasantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fe en Colombia</li> <li>○ Escuelas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nivel nacional</li> </ul>	25 universidades
<b>Apoyos técnicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Escuelas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bogotá</li> </ul>	8 universidades
<b>Apoyos físicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ escuelas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bogotá</li> </ul>	8 universidades
<b>Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Escuelas</li> <li>○ Semilleros</li> <li>○ grupos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bogotá</li> </ul>	16 universidades

**Figura No 1.** Convenios Vigentes y áreas de Impacto **Fuente** (Departamento de Educación CEDE7, 2017)

Mirando el cuadro anterior, la institución por intermedio del Departamento educación Militar CEDE7 y el Comando de Educación y Doctrina CEDOC, tiene convenios a nivel nacional, los cuales pueden ser empleados por el Comando de Reclutamiento y donde se puedan involucrar al personal reservista, otra alternativa es directamente en con el Viceministerio de Educación Superior, donde a partir de una resolución Ministerial, se le garantice los beneficios impuestos en la ley a los reservistas en el ingreso a la educación superior y se le garanticen alternativas de descuentos o facilidades para el pago de matrículas, semestres y derechos pecuniarios de servicio de educación; se debe iniciar con el fortalecimiento de esta prebenda que aunque se encuentre en la ley, hasta la fecha, después de un año de aprobación de la ley, no se ha cumplido.

También se debe iniciar los contactos a partir de los Comandos de Zona, los Comandantes de los Batallones de Instrucción y de las Unidades de Instrucción básica y de Escuadra UNEBE, para que de forma coordinada, se pueda plantear estrategias de alfabetización y de termino de educación media (novenio), esta se puede mostrar como una estrategia de incorporación porque se muestra a la sociedad que adicional en prestar un servicio al país, se desarrolla una acción social sobre la población, que impactará en la formación de la persona y que podrá mejorar las condiciones académicas, esto accederá para que la institución sea vista como una herramienta para la paz. También se pude desarrollar la estrategia de termino de niveles de estudio desde la Oficina de Talento Humano del Ministerio de Defensa, con el plan A Crecer, estrategia entre este Ministerio y el Ministerio de Educación de impactar sobre personal militar iletrado y que no ha culminado los estudios de educación primaria, básica y media.

### **Estrategia de fortalecimiento de la línea de crédito ICETEX.**

El ICETEX es un instituto del Estado colombiano, que facilita a la ciudadanía en general y bajo uno procesos de selección y de líneas de crédito, el acceso a la educación superior tanto en Colombia como en el extranjero; esa entidad maneja líneas para pregrados y postgrados, dentro de las líneas de pregrados se encuentra personas naturales con fiador, persona naturales con ingresos y sin fiador y con crédito de pago a corto, medio y largo plazo, dentro de esas líneas los ítems de categorización o selección no tiene en cuenta al personal reservista en el caso de acceder a línea de crédito, el reservista concursaría como cualquier persona natural y debe cumplir los requisitos exigidos por la institución para poder acceder a este.

En el artículo 45 de la ley 1861 de 2017, se plantea la creación o activación de una línea de crédito especial por ICETEX para el personal reservista de las Fuerzas Armadas y de policía, y a la fecha, después de un año de estar funcionando esa ley, no está activa, lo que ha ocasionado la pérdida de credibilidad en los jóvenes que quieren prestar su servicio militar, al lograrse esas prebendas, se pueden emplear en comunicaciones estratégicas hacia los estudiantes, y de hacer del servicio militar una actividad más interesante.

La falta de promoción de prebendas en este campo hace que se desconozca de las bondades que tiene el servicio militar obligatorio y se pierda la oportunidad de recibir jóvenes con niveles de educación bachilleres que podrán ver el servicio militar no solo como la solución de la definición militar, o como un periodo para la obtención de libreta sino como la oportunidad de visualizar su futuro en el campo educativo y laboral.

La gestión para la línea de crédito se debe hacer desde el Comando de Reclutamiento en coordinación con el Ministerio de Defensa y el ICETEX, esa estrategia debe plantear:

- Tipo de acceso a educación (técnica, tecnológica, profesional o acceso a escuelas de formación)
- Modalidades de pago (durante el estudio o después de este)
- Acreedores (fiadores, codeudores y deudores)
- Sistema de concurso (por conducta, por nivel académico, por ser pre admitido en una universidad)
- Si es para escuela de Formación (conducta, preselección)
- Campo de valor de cubrimiento (hasta que precio de valor de semestre)

El Comando de Reclutamiento, debe iniciar a trabajar en los artículos que se encuentran inactivos como es el caso del No. 45 de la ley 1861 de 2017, se debe empezar a fortalecer la capacitación para el trabajo, la certificación de las competencias a partir de la formación técnica laboral que se puedan aplicar en el entrenamiento militar y el tiempo de servicio de acuerdo a como este desempeña las actividades, si se logra desarrollar el fortalecimiento desde el espacio académico y vender la institución como una herramienta para la paz a partir de la educación y desarrollo para el trabajo.

Con esto, el Ejército Nacional aportara dentro de la proyección social, como un medio de desarrollo social y económico del país, constructor de paz y de formación de valores para la sociedad, a partir de la certificación de los ciudadanos que presente el servicio militar, que adicional a la libreta contarán con una formación técnica.

Esto se logrará si se aprovecha el tiempo de servicio militar, sumado a la misión o los trabajos que adelanten los ciudadanos dentro del servicio militar, podrán ser instrumentos de

certificación para el personal de soldados, la aplicación más la experiencia permitirá evaluar competencias, las cuales posteriormente podrán ser certificadas por un ente Estatal, como el SENA o una Secretaría de Educación departamental o municipal, o bajo una alianza con una institución de carácter Técnico o tecnológico, facilitando que ese reservista tenga la oportunidad de desempeñarse en un campo laboral a fin a la seguridad, a la gestión ambiental, al desarrollo de obras civiles, al desarrollo comunitario o a las gestiones administrativas como el manejo de archivo.

### **Estrategia de certificación en competencias laborales a partir de la capacidad o arma de batallón.**

Este proyecto busca incentivar a los ciudadanos que deseen prestar el servicio militar dentro de la institución, no solo con el otorgamiento de la libreta de Primera y un documento de conducta, sino con una titulación en Gestión técnica laboral en Gestión de Seguridad y Vigilancia. La titulación para el reconocimiento de competencias de este programa, se realizaría con el aval del SENA; esta se determinaría a partir de las competencias adquiridas en la formación militar, más el desarrollo de una fase complementaria, el resultado de este proceso se evaluaría a partir de las capacidades obtenidas por el reservista durante su servicio militar y que puedan ser aplicados hacia la oferta laboral, con un reconocimiento en las tareas de seguridad y vigilancia.

### **Antecedentes del proyecto.**

En los últimos años, Colombia ha identificado los problemas específicos para el desarrollo pleno del país en cada una de las áreas, definiendo la importancia de articular los esfuerzos, con el fin de aportar al desarrollo del país, en el campo de la formación profesional, desarrollo social y la oferta laboral. Desde esta óptica, el Ejército Nacional, a partir de su función constitucional, se enmarca en el artículo 217 de la Constitución Política de Colombia el cual manifiesta: “La Nación tendrá para su defensa unas Fuerzas Militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea.

Las Fuerzas Militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional...”.

Adicionalmente, se alinea con el plan de desarrollo “Todos por un nuevo país” (2014-2018), cuyos pilares principales son la paz, equidad y educación:

La Paz, referida a la voluntad política del Gobierno para construir una paz sostenible bajo un enfoque de goce efectivo de derechos. La equidad, referida a una visión de desarrollo humano integral en una sociedad con oportunidades para todos. *“La educación, como el más poderoso instrumento de igualdad social y crecimiento económico en el largo plazo, con una visión orientada a cerrar brechas en acceso y calidad al sistema educativo, entre individuos, grupos poblacionales y entre regiones, acercando al país a altos estándares internacionales y logrando la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos”.* (Carvajal, 2016)

En este sentido, los problemas que presenta Colombia no se resuelven en poco tiempo ni de manera desarticulada, sino que, por el contrario, su solución es el resultado de un esfuerzo conjunto de los diferentes estamentos, en articulación con la sociedad, con el fin de permitir sentar las bases que aseguren una transformación eficaz y duradera. Por este motivo, el Ejército Nacional, ha emprendido este esfuerzo, para contribuir al desarrollo del país e impactar a la sociedad, desde su sistema de educación, y ajustarlo al desarrollo de la misma.

### **Procedimiento actual de capacitación**

Actualmente, el servicio militar se desarrolla atendiendo al ciclo llamado CODE (Capacitación, Operaciones, Descanso y Entrenamiento). Cada una de las fases se adelanta de la siguiente forma:

**Primera fase básica:** tiene una duración de 15 semanas. Se desarrolla en las unidades de Instrucción Básica y de Escuadra UNEBE y los Batallones de Instrucción, Entrenamiento (BITER).

- 7 semanas en la UNEBE: actualmente, el Ejército cuenta con 32 UNEBE a nivel nacional, de los cuales se encuentran certificados 26.
- 8 semanas en el BITER: actualmente, el Ejército cuenta con 25 BITER a nivel nacional donde desarrolla el Curso Básico de Combate (CBC).

Cumpliendo los periodos de tiempo enunciados, el soldado recibe el entrenamiento básico para prestar el servicio militar, el resultado de este es el desarrollo de las competencias humanísticas, éticas, físicas, técnicas y tácticas requeridas para su desempeño profesional. Dicho entrenamiento termina con la ceremonia de juramento de bandera, posterior de este, el soldado toma dos semanas de descanso.

**Segunda fase especialización del arma.** En este periodo, el soldado es trasladado a desarrollar las actividades propias de la vida militar en la unidad que ha sido asignado, desarrollando las funciones de operaciones, logística y seguridad. Estos campos, en los cuales el soldado aplica sus capacidades, le permiten desarrollar las habilidades específicas. Se desempeña en los batallones por espacio de veinte semanas (5 meses). Finalizado esta fase, el soldado recibe dos semanas de descanso.

**Tercera fase: Apoyo y Servicio para el Combate (ASPC).** Después de los cinco meses en cada batallón específico, los soldados retornan a los BITER, con el fin de realizar la fase de entrenamiento, que tiene un tiempo de duración de 18 días. De esta forma, y dependiendo del tiempo de prestación del servicio los soldados, realizan entre tres y cuatro ciclos de entrenamiento.

**Cuarta fase: fase de adaptación a la vida civil.** En las dos últimas semanas del servicio militar, el soldado asiste al programa de adaptación a la vida civil, donde se podría complementar la formación del Técnico Laboral hacia las competencias propias de las tareas de vigilancia y seguridad.

#### **Alcance del proyecto.**

En atención a la formación que se desarrolla al interior del Ejército, y en concordancia con el papel de la Fuerza en el desarrollo del país, el proyecto a implementarse busca la articulación de los esfuerzos, maximizando los recursos humanos, físicos, técnicos y de infraestructura. Se plantea la formación de los soldados por un espacio único de 18 meses, en aras de evitar la discriminación y estandarizar la formación, desarrollar las competencias y, de esta manera, generar una especialización en cada una de las áreas misionales para el servicio militar.

Actualmente, la institución cuenta con una infraestructura de apoyo al proceso desarrollado al interior del sistema de educación, conformado por el Departamento de Educación Militar (CEDE7), el Comando de Educación y Doctrina (CEDOC), a través de la DIEDU (Dirección de Educación Militar) y la Dirección de Instrucción y Entrenamiento

(DITER), que actúan de manera articulada para determinar políticas, lineamientos y ofrecer las condiciones de la implementación de los planes específicos.

Por otro lado, se cuenta con 57 centros de entrenamiento ubicados en todo el territorio nacional (32 UNEBE y 25 BITER), además de 174 batallones, en los cuales los soldados realizan las prácticas y mejoran sus habilidades. Estos permiten articular la capacitación del soldado en Colombia, con el fin de desarrollar el perfil requerido en la Fuerza. De esta manera, las prácticas específicas en los batallones en las áreas de operaciones, logística u seguridad establecerán las competencias para lograr, al final de los periodos de 12 y 18 meses de formación, para obtener la certificación del técnico laboral en seguridad y vigilancia.

A continuación se propone un plan de estudios donde se podrá certificar a los soldados que prestan el servicio militar, con títulos de técnico laboral, los cuales podrán ser validadas por entidades del Estado como el SENA, las secretarías de educación e instituciones de educación superior; solo empleando las fases de instrucción de las UNEBE y BITER como parte de los contenidos y la aplicación de tareas de acuerdo al campo que se va a especializar.

El plan se divide por fases de instrucción, las tareas de cada fase, el tipo de tarea de acuerdo al área de conocimiento y finalmente las áreas complementarias, que se dirigen desde la misionalidad del batallón, de acuerdo a los campos de acción o de las capacidades que desarrolla los soldados en la geografía nacional.

**Propuesta Plan de Estudios del programa.**

	<b>PRIMERA FASE</b>	<b>SEGUNDA FASE</b>	<b>TERCERA FASE</b>	<b>CUARTA FASE</b>
<b>ÁREA HUMANÍSTICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ética y valores</li> <li>• Psicología militar</li> <li>• Derechos Humanos</li> <li>• Preservación de la fuerza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ética y valores</li> <li>• Psicología militar</li> <li>• Derechos Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos Humanos</li> <li>• Psicología Militar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicología Miliar</li> <li>• Normatividad legal</li> <li>• Acompañamiento capellán, SEPCE</li> </ul>
<b>ÁREA TÁCTICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas y Maniobras a nivel escuadra</li> <li>• Especialistas de armas</li> <li>• Técnicas de cubierta y protección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas y Maniobras a nivel pelotón</li> <li>• Curso CBC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas y maniobras a nivel escuadra y pelotón</li> </ul>	
<b>ÁREA TÉCNICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Armamento y tiro</li> <li>• Ejercicios de tiro con fusil</li> <li>• Orientación geográfica</li> <li>• Cantos y toques de corneta</li> <li>• Orden cerrado</li> <li>• Simbología Militar</li> <li>• Conocimiento de explosivos</li> <li>• Amenaza</li> <li>• JPM</li> <li>• Código disciplinario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Armamento y tiro</li> <li>• Ejercicios de tiro con fusil, armas de acompañamiento a nivel individual y escuadra</li> <li>• Pistas de granadas de mano</li> <li>• Ejercicios con explosivos</li> <li>• Primeros auxilios</li> <li>• Comunicaciones militares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicios integrados con fusil, armas de acompañamiento.</li> <li>• Pista de granadas de mano</li> </ul>	
<b>ÁREA FÍSICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Natación</li> <li>• Gimnasia básica sin armas</li> <li>• Marchas</li> <li>• Trote controlado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Natación</li> <li>• Gimnasia básica con armas</li> <li>• Gimnasia con maderos</li> <li>• Marchas</li> <li>• Trote controlado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Natación utilitaria</li> <li>• Gimnasia básica con armas</li> <li>• Marchas</li> <li>• Trote controlado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trote controlado</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>ÁREA COMPLEMENTARIA (CERTIFICACIÓN EN SEGURIDAD)</b></p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• (normatividad Vigilancia)</li> <li>• (normatividad de seguridad pública)</li> <li>• Armas cortas</li> <li>• Polígono armas cortas</li> <li>• Evaluación de competencias</li> <li>• Técnicas de vigilancia</li> <li>• Tareas de imprevistos</li> <li>• Salud ocupacional</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>ÁREA COMPLEMENTARIA (CERTIFICACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL)</b></p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normatividad</li> <li>• Gestión de desechos</li> <li>• Técnicas de reciclaje</li> <li>• Manejo de ecosistemas</li> <li>• Inspección y vigilancia</li> <li>• Norma ambiental ISO 14001</li> <li>• Norma ambiental para preservación de ecosistemas y páramos</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>ÁREA COMPLEMENTARIA (CERTIFICACIÓN EN GESTIÓN DOCUMENTAL)</b></p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión documental</li> <li>• Norma de archivo</li> <li>• Categorización</li> <li>• Administración de archivo</li> <li>• Sistematización</li> <li>• Técnicas de almacenamiento y registro</li> <li>• Técnicas de archivo</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>ÁREA COMPLEMENTARIA (CERTIFICACIÓN EN GESTIÓN DE MESA Y BAR)</b></p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo</li> <li>• Atención al usuario</li> <li>• Técnicas de mesa y bar</li> <li>• Administración</li> <li>• Normatividad para bar</li> <li>• Técnicas de comercialización</li> <li>• Contabilidad</li> </ul>

Figura No 2. Propuesta para la certificación de competencias del servicio militar Fuente Elaboración propia

Dentro de las fases de Básica, Escuadra y de Pelotón, se recomienda no efectuar tareas de educación complementaria, estas se podrán desarrollar durante el tiempo de ejecución de servicio militar, las unidades deben aprovechar para organizar los horarios de instrucción donde los soldados puedan asistir junto con las entidades certificadoras, se puede aprovechar también los periodos de reentrenamiento en los ciclos CODE y la fase de adaptación a la vida civil; en esos espacios se desarrollaría las materias o tareas faltantes y antes del término del servicio se ejecutaría la validación de las competencias, teniendo en cuenta las tareas de las fases iniciales y la experiencia aplicada de las mismas, sumado con las tareas complementarias de profundización de las competencias, ya con este requisito cumplido por ley, el ente certificador podrá otorgar el reconocimiento de técnico laboral.

El ente certificador debe validar dentro del pensum académico de cada programa, las competencias de la primera y segunda fase (materias militares), las cuales se desarrollan en las UNEBE y BITER y que cumplen con un pensum académico con documentos reglamentarios como los syllabus y los planes de estudio (mallas curriculares), el proceso de validación de competencias de efectuaría en la aplicación de estas tareas por parte del soldado en su tiempo de servicio y serian validas como las prácticas empresariales. (Ministerio de Educación Nacional, 2018)

Los periodos de ciclo CODE (Ciclo de operaciones, descanso, entrenamiento) en los BITER de reentrenamiento se aprovecharía para la nivelación de tareas y en la última fase se complementaria, la titulación saldría de la IES (Institución de Educación Superior) y el ente certificado y los soldados tendrían doble reconocimiento (certificación de un ente adscrito al Ministerio de Trabajo y otro con reconocimiento del Ministerio de Educación).

Esta estrategia permitirá que los soldados al cumplir el tiempo de servicio militar, sean certificados como técnicos laborales en diferentes áreas laborales, ese reconocimiento le otorgará al reservista ventajas en el acceso a la oferta laboral y acceder con mejores salarios a trabajos de acuerdo a la preparación obtenida, esta propuesta se podría desarrollar con los soldados bachilleres o que tengan por lo menos el grado noveno aprobado (educación media).

Para el caso de los soldados que no tenga el grado de escolaridad exigido para optar por el título, el batallón junto la brigada debe buscar alternativas para que ese soldado pueda terminar los niveles de educación básica y media pendientes, una de las alternativas es el empleo de las secretarías de Educación a partir de los colegios normalistas, la otra alternativa mediante la Oficina de Talento Humano del Ministerio de Defensa en el Plan A crecer, donde se requiere por parte de la unidad operativa menor es la concentración de un determinado número de estudiantes en una ciudad que tenga colegio normalista o que cumpla con las condiciones para concentra los estudiantes para que ahí se desarrolle la capacitación por parte de los docentes delegados del Ministerio de Educación.

### **Desarrollo de áreas:**

#### **Área Humanística:**

Las tareas como los Derechos Humanos, la Ética, la moral, la cultura institucional y el marco normativo interno (disciplinario y penal), hace que el programa tengan bases filosóficas fuertes hacia la formación de la persona y el desarrollo profesional de esta en un conocimiento puro y hacia la reflexión; mejora el comportamiento y el compromiso del ser dentro de los parámetros de humanidad y respeto, esto permite que el Ministerio y las secretarías de Educación validen la certificación de los programas.

### **Área Táctica:**

Las tareas del área táctica cumplen con las exigencias emitidas por los mandos militares, el gobierno nacional y la sociedad colombiana en prevenir y evitar acciones en contra de las instituciones, la población y los activos estratégicos, así como de garantizar la seguridad y defensa de la nación. La aplicación de esas tareas se efectuarán terminada la segunda fase de instrucción y es donde la entidad certificadora deberá tener en cuenta la experiencia en la aplicación por parte de los soldados de la instrucción recibida y que servirá como parte de las tareas de ejecución (competencias del hacer) para lograr la certificación de técnico laboral.

### **Área Técnica.**

Las tareas propias de la fuerza, que fortalece la disciplina, la mística, el conocimiento de las armas, la cultura militar y los procedimientos; se podrán convertir en tareas de los programas técnicos laborales en temas referentes de los programas técnicos como la cultura institucional y la formación a fin en el campo laboral, una fortaleza más que tendrían las certificaciones y validaciones de programa, y que a partir de los periodos de operaciones o de servicio militar, pueden ser reconocidas y evaluadas.

### **Área Física.**

La carrera militar exige el fortalecimiento de la condición física y la cultura del autocuidado y de mantener una buena salud, esto hace que el programa sea diferencial a los demás y se demuestre que la institución se preocupa por el bienestar y la integridad de los hombres; las tareas de primera y segunda fases en esta área permite formar una condición militar en el rendimiento

aeróbico y de resistencia, la cual se debe vigorizar durante el servicio militar y que sirva como modelo de una vida sana para el reservista.

### **Área complementaria.**

Las tareas del área complementaria se deberían desarrollar en coordinación con el ente certificador o la institución que podrá otorgar el reconocimiento, cada batallón tiene un área de impacto o línea de acción el cual se puede impactar; la articulación de estas tareas más las tareas de la primera y segunda fase, permitirá completar el número de horas exigidas para la certificación del programa técnico laboral, lo que podría dar un plus adicional al tiempo que permanece el ciudadano en el servicio militar obteniéndose un título técnico y los documentos como la libreta militar de primera clase y la tarjeta de conducta.

### **Impacto Futuro del Proyecto**

El proyecto de certificación debe iniciarse a partir de mirar que campos laborales se pueden fortalecer, no solo en temas referentes a la gestión ambiental a la gestión documental, los servicios de mesa y bar, los temas referentes a la seguridad y en temas afines a las obras y el desarrollo social, el postconflicto exigen otras áreas de desarrollo como el sector agrario, el sector agroindustrial, el sector pesquero y de la industria automotriz.

Se podría convertir en una estrategia de postconflicto, teniendo en cuenta el plan de campaña Victoria PLUS<sup>3</sup>, donde se busca el desarrollo social y económico de la población, una línea o medio de impacto se podría obtener a partir del servicio militar obligatorio, con la

---

<sup>3</sup> Plan de Campaña Victoria Plus es una Estrategia de carácter militar y social que busca fortalecer el desarrollo económico del país a partir de acciones coordinadas entre el Ejército y la sociedad, impactando las áreas del conflicto afectadas por los Grupos Armados Organizados y los agentes generadores de violencia.

certificación de competencias, la validación de conocimientos y la experiencia desarrollada por el soldado en el tiempo de servicio.

### **Conclusiones.**

- La actual ley de reclutamiento (ley 1861 de 2017) posee una serie de reconocimientos y prebendas para los reservistas en el campo educativo como el acceso a la educación superior, la apertura de líneas de crédito educativo y el acceso a capacitación técnica para el trabajo, pero en actualidad, ninguna de ella se cumplen. Este el momento para que el Ejército Nacional, El Comando de las Fuerzas Militares y el Ministerio de Defensa desarrollen estrategias con el Ministerio de Educación y con las Secretarías de Educación Departamentales en temas referentes a la validación de la educación básica, media y de los programas técnicos; con el Ministerio del Trabajo, el SENA y las escuelas Tecnológicas en la formulación de estrategias de capacitación para el trabajo y con el ICETEX en la creación de una línea de tiempo que beneficien realmente a los reservistas de primera clase.
- El servicio militar debe ofrecer más que un documento (libreta), este debe tener estímulos educativos que permita que el ciudadano que ingresa al Ejército, no lo observe como un tiempo perdido; a partir de la certificación del servicio como programa técnico, ya el reservista tendrá una oportunidad de ingresar a la oferta laboral.
- La ley de reclutamiento favorece al personal reservista en el ingreso a la universidad y a las Escuelas de Formación militar, se debe buscar las estrategias para que estas prebendas se cumplan y permitan a las Fuerzas Armadas; mejorar los procesos de incorporación.
- Una herramienta que servirá para aumentar las presentaciones por parte de los ciudadanos a los distritos y zonas militares es a través de la promoción de las prebendas educativas,

estas deben ser informadas por comunicaciones estratégicas y medios de comunicación (redes sociales, televisión, radio) lo que permitirá mejorar el número de presentados y las cuotas de presentación de ciudadanos.

- El desarrollo del servicio militar debe ir mas allá de la seguridad y defensa de la nación, actividades como el desarrollo agrario, la gestión ambiental, el desarrollo de obras sociales y la construcción de vías, estructuras de servicios públicos y recreativas, lo que impactaría con mayor aceptación y credibilidad a la institución en las regiones afectadas por el conflicto y los desastres naturales y mejoraría la acogida de los ciudadanos en pertenecer a las Fuerzas Armadas
- El país está viviendo un periodo de postconflicto y post-acuerdo, las Fuerzas Armadas pueden ser protagonistas en el desarrollo social y económico de las regiones, se lograría a partir del servicio militar, este debe ir más allá del empleo de las armas, debe buscarse el impacto social el cual se encuentra en el plan de campaña Victoria Plus, mediante el desarrollo de proyectos sociales y comerciales que permuta mejorar las condiciones de las comunidades.

## Bibliografía

- Aguilar, F. (09 de Abril de 2016). *Emol Nacional*. Recuperado el 11 de Junio de 2017, de  
Conozca las cifras y beneficios que involucran al servicio militar en Chile:  
<http://www.emol.com/noticias/Nacional/2016/04/08/797082/Las-cifras-del-servicio-militar-en-Chile.html>
- Artículo No. 45, Ley 1861 (Congreso de la República 04 de Agosto de 2017).
- Bonnet, M. J. (Diciembre de 2014). El Postconflicto y las posibles misiones para las Fuerzas Militares. (e. E. Guerra, Ed.) *Fuerzas Armadas*, 8,9,10,11,12,13,14.
- Bushnell, D. (2007). *Colombia una nación a pesar de sí misma*. Bogota: Planeta.
- Camara de Representantes. (2014). *Fundación seguridad y democracia*. Recuperado el 01 de junio de 2017, de Proyecto de acto legislativo N° 011 DE 2014:  
[http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.mostrar\\_documento?p\\_tipo=890&p\\_numero=011&p\\_consec=40355](http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.mostrar_documento?p_tipo=890&p_numero=011&p_consec=40355)
- Carvajal, A. (12 de enero de 2016). Recuperado el 05 de abril de 2017, de El simbolo del soldado colombiano: <http://ejercito.mil.co/?idcategoria=382471>
- Comando de Reclutamiento. (12 de diciembre de 1993). *Normatividad de reclutamiento*.  
Recuperado el 7 de Junio de 2017, de  
[https://ejercito.mil.co/comando\\_reclutamiento/marco\\_legal/ley\\_48\\_1993](https://ejercito.mil.co/comando_reclutamiento/marco_legal/ley_48_1993)
- Comando de Reclutamiento del Ejercito. (26 de Diciembre de 2013). *Historiaa de Colombia 1819-1821*. Recuperado el 30 de abril de 2017, de [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)
- Congreso de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: La Cosa Política.
- Congreso de la República. (12 de Diciembre de 2009). *ley 1821*. Recuperado el 2009 de Junio de 2017, de [http://www.bdigital.unal.edu.co/21/34/leyes\\_de\\_1821.pdf](http://www.bdigital.unal.edu.co/21/34/leyes_de_1821.pdf)

- Congreso de la República. (2017). *PROYECTO DE LEY NUMERO 189 DE 2016 "Por la cual se reglamenta el servicio de Reclutamiento y Movilización"*. Bogotá: Cámara de Representantes- Comando del Ejército.
- Cordero, F. (1989). Servicio Militar Obligatorio y relaciones. *NUEVA SOCIEDAD NRO.104 NOVIEMBRE- DICIEMBRE 1989, PP. 51-61, 51-61.*
- CREI de Reclutamiento. (2016). *Análisis del Sistema de Reclutamiento y control de reservas.* Bogotá: Comando Ejército Nacional.
- Defensoría del Pueblo. (12 de junio de 2014). *Servicio Militar Obligatorio en Colombia.* Recuperado el 13 de Mayo de 2017, de <http://www.defensoria.gov.co/public/pdf/ServicioMilitarObligatorio.pdf>
- Departamento de Educación CEDE7. (2017). *Informe Convenios Educativos.* Bogotá: Departamento de Educación CEDE7.
- Ejército de Brasil. (2001). *Servicio Militar de Brasil, Bondades y reconocimientos.* Brasilia: Ejército de Brasil.
- Ejército de Colombia. (12 de diciembre de 1993). *Normatividad de reclutamiento.* Recuperado el 7 de Junio de 2017, de [https://ejercito.mil.co/comando\\_reclutamiento/marco\\_legal/ley\\_48\\_1993](https://ejercito.mil.co/comando_reclutamiento/marco_legal/ley_48_1993)
- Ejército del Perú. (12 de Diciembre de 2010). *LEY N° 29248 de Servicio Militar Obligatorio.* Recuperado el 11 de Junio de 2017, de [http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/2016/06/Ley\\_del\\_Servicio\\_Militar.pdf](http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/2016/06/Ley_del_Servicio_Militar.pdf)
- Gaceta Congreso de la República. (03 de marzo de 1993). *ley 48,1993.* Bogotá: Congreso de la República.
- Galves, A. (1999). *Grandes Guerras del Siglo XIX.* Bogotá: Norma.

Hurtado, M. (diciembre de 2012). *Consolidación de patriotismo a partir del servicio militar obligatorio en Colombia*. Bogotá: Planeta.

Ley 1861, Artículo No. 45 (Congreso de la República 04 de Agosto de 2017).

Ley 1861 de 2017, Artículo 45°, Derechos al término de la prestación del servicio militar (Congreso de la República 04 de Agosto de 2017).

Ley 48 (Congreso de la República de Colombia 1993).

Lopez, F. (02 de Junio de 2017). *Ley 48 de 1993*. Recuperado el 11 de Junio de 2017, de Comando de Reclutamiento:

[https://ejercito.mil.co/comando\\_reclutamiento/marco\\_legal/ley\\_48\\_1993](https://ejercito.mil.co/comando_reclutamiento/marco_legal/ley_48_1993)

Marchant, G. (2010). *Los Nuevos desafíos que presentan las amenazas irregulares a los Sistemas de Educación y Entrenamiento*. Recuperado el 6 de Julio de 2016, de Doctrina Británica Contrainsurgente: <http://es.slideshare.net/Marchantroa/nuevas-amenazas>

Ministerio de Educación. (Noviembre de 2003). "*Estándares básicos de competencias ciudadanas*". Recuperado el 10 de Octubre de 2016, de Proyecto Ministerio de educación: [http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-75768\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-75768_archivo_pdf.pdf)

Ministerio de Educación. (22 de Marzo de 2018). *Definición de currículo*. Recuperado el 22 de Marzo de 2018, de <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-79413.html>

Ministerio de Educación Nacional. (Marzo de 2018). *Conceptos y términos*. Recuperado el 23 de Marzo de 2018, de Definición de Currículo:

<https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-79413.html>

Ministerio de Gobierno. (23 de febrero de 2016). *El Ministerio de Gobierno y el reclutamiento en Colombia*. Recuperado el 12 de Junio de 2017, de [www.banrepcultural.org/sites/default/files/83699/brblaa156904.pdf](http://www.banrepcultural.org/sites/default/files/83699/brblaa156904.pdf)

Primer Militarismo de Perú. (07 de Diciembre de 2010). *Historia del Perú*. Recuperado el 08 de

junio de 2017, de <http://historiaperuana.pe/periodo-independiente/republica/primer-militarismo/>

Salas, V. (julio de 2002). *El servicio militar y sus repercusiones en la seguridad del estado*.

Quito, Ecuador: Cañaverall.

Valencia, L., & Avila, A. (2016). *Los retos del Postconflicto*. Bogotá: Ediciones B Colombia.

Vargas, A. (1999). *Enciclopedia de la Historia de Colombia*. Bogotá: Planeta.

Winston, R. (12 de Agosto de 2002). El Papel del Servicio Militar Obligatorio en las

Democracias de las Américas. *Air & Space Power Journal*, 1-23.

## Tabla de Ilustraciones

Tabla No. 1: comparación de las ofertas de capacitación y acceso para el trabajo para los reservistas	15-16
Tabla No. 2 Análisis comparativo Prebenda Educación Colombia, Brasil, Perú y Chile	18-20
Tabla No. 3 Análisis Matriz DOFA de la ley 1861 de 2017 desde la capacitación para la oferta laboral	24
Tabla No. 4 Análisis Matriz DOFA de la ley 1861 de 2017 desde la educación superior	25
Tabla No. 5 Análisis capacidades certificables del servicio militar	27
Figura No 1. Convenios Vigentes y áreas de Impacto	28
Figura No 2. Propuesta para la certificación de competencias del servicio militar	38-39

BIBLIOTECA CENTRAL DE LAS FF.MM.  
"TOMAS RUEDA VARGAS"



201002156