



Análisis prospectivo del servicio militar obligatorio
para impactar en el desarrollo social y económico
del ciudadano

Carlos Alberto Olaya Avilés
Oscar Caicedo Benavidez
César Adolfo Gamboa Enciso
Daniel Felipe Rivera Tejada

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

E.D.S 355. 2125355

0519
Ej: 2

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

75908



**ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO PARA
 IMPACTAR EN EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DEL CIUDADANO**

My. Carlos Alberto Olaya Avilés

My. Oscar Caicedo Benavidez

My. Cesar Adolfo Gamboa Enciso

My. Daniel Felipe Rivera Tejada

Tutor:

TC. Mauricio Ruiz Espinosa

ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL

TRABAJO DE GRADO

BOGOTÁ-COLOMBIA

2017

Análisis prospectivo del Servicio Militar Obligatorio para impactar en el desarrollo social y económico del Ciudadano¹

Carlos Alberto Olaya Avilés²

Oscar Caicedo Benavidez³

Cesar Adolfo Gamboa Enciso⁴

Daniel Felipe Rivera Tejada⁵

Resumen

El Estado colombiano enmarca el sistema de control de reservas, el modelo de incorporación,⁶ la movilidad nacional⁷ y los parámetros para el pago de la libreta militar de acuerdo a las exenciones⁸ e inhabilidades⁹ en la ley 48 de 1993, esta normativa para muchos ciudadanos resulta ser muy limitante y poco llamativa, lo cual hace que el servicio militar obligatorio no sea considerado útil, prioritario y atractivo, dificultando aún más los procesos de incorporación.

¹ Artículo de reflexión presentado como trabajo de grado para optar por el título de Especialización en Seguridad y Defensa Nacional. Artículo vinculado al proyecto de investigación “Desafíos y nuevos escenarios de la seguridad multidimensional en el contexto nacional, regional y hemisférico en el decenio 2015-2025”, vinculado al grupo de investigación “Centro de Gravedad” de la Escuela Superior de Guerra “Rafael Reyes Prieto”, Colombia.

² Oficial del Ejército Nacional, Arma de infantería. Título profesional en Ciencias Militares, Especialización en Administración de Recursos Militares para la Defensa Nacional.

Correo: colaya770@gmail.com

³ Oficial del Ejército Nacional, Arma de infantería. Título profesional en Ciencias Militares, Especialización en Administración de Recursos Militares para la Defensa Nacional.

Correo: arcangel1752@hotmail.com

⁴ Oficial del Ejército Nacional, Arma de infantería. Título profesional en Ciencias Militares, Especialización en Administración de Recursos Militares para la Defensa Nacional y auditor interno HSEQ.

Correo: cesargamboae@hotmail.com

⁵ Oficial del Ejército Nacional, Arma de Artillería. Título profesional en Ciencias Militares, Especialización en Administración de Recursos Militares para la Defensa Nacional.

Correo: eternidasan@hotmail.es

⁶ **Incorporación:** proceso de ingreso que hace el ciudadano hacia las Fuerzas Militares (Comando de Reclutamiento, 1993).

⁷ **Movilidad nacional:** actividad de concentración de reservistas y elementos de la seguridad nacional ante una eventual guerra exterior, situación de amenaza. (Comando de Reclutamiento, 1993).

⁸ **Exenciones:** parámetros legales que le establece a los incorporados, las acciones legales y normativas para el ingreso a la institución (Comando de Reclutamiento del Ejército, 2013)..

⁹ **Inhabilidades:** elementos físicos y legales que determinan al incorporado, para que sea retirado del servicio (Comando de Reclutamiento, 1993)

La falta de prebendas, la baja bonificación mensual y la falta de una preparación complementaria que pueda ser utilizada en una labor o un trabajo, hacen que el actual servicio militar obligatorio sea de poco de interés y de baja acogida, por esas razones se debe plantear posibles estrategias de carácter educativos, sociales y económicos que puedan mejorar la aceptabilidad de los jóvenes mayores de 18 años para que ingresen al servicio militar. Obligatorio.

Por lo anterior, actualmente en el congreso cursa un proyecto de Ley (se encuentra en conciliación) de modificación de la ley 48 de 1993, en este se mejora las condiciones de bonificaciones y de los trámites para la adquisición de la libreta militar, pero aún se encuentra corto en las prebendas y apoyos estatales que se le pueda entregar a los jóvenes que finalicen el servicio militar.

Palabras Claves: Servicio Militar Obligatorio, Prebendas, beneficios, Indicadores, variables.

Abstract.

The Colombian State frames the reserve control system, the incorporation model, the national mobility and the parameters for the payment of the military notebook according to the exemptions and inabilities in the law 48 of 1993, this regulation for many citizens very limiting and not conspicuous, makes compulsory military service not useful, priority and attractive, further complicating the processes of incorporation.

The lack of prebends, the low monthly bonus and the lack of a supplementary preparation that can be used in a job or work, make the current compulsory military service is of little interest and low reception, for these reasons must be raised Possible educational, social and economic

strategies that can improve the acceptability of young people over 18 to enter military service required.

Due to the above, currently in the Congress, a draft Law 5 (in conciliation) is being carried out to amend Law 48 of 1993, which improves the conditions of bonuses and the procedures for acquiring the military notebook, but He is still short on the benefits and state support that can be given to young people who complete military service.

Key Words: Mandatory Military Service, benefits, Indicators, variables.

Análisis prospectivo del Servicio Militar Obligatorio para impactar en el desarrollo social y económico del Ciudadano

Introducción

Las actuales prebendas establecidas en la ley 48 de 1993, no impactan de manera positiva a los ciudadanos que prestan en el servicio militar, no se recibe retribuciones económicas y sociales favorables, adicionalmente el valor que actualmente recibe de bonificación no alcanza para las necesidades básica de los soldados, esto hace que muchos jóvenes rechacen la oportunidad de prestar servicio militar y prefieran adquirirla.

A partir de estas falencias, el Ministerio de Defensa Nacional junto con las Fuerzas Armadas, vienen adelantando gestiones junto a Honorables senadores para lograr la modificación a la ley 48 de 1993 y de mejorar las condiciones del servicio militar obligatorio.

Actualmente el servicio militar obligatorio en Colombia se encuentra reglamentado en la Ley 48 de 1993 y soportado en el Artículo 216 de la Constitución Política de Colombia; este se

puede adelantar mediante las modalidades de soldado bachiller (un año), soldado regular (dos años) y soldado campesino (dieciocho meses). Este último, implementado durante el periodo gobierno del presidente Álvaro Uribe en el año 2003, para garantizar la seguridad en las cabeceras urbanas. A partir de la nueva ley que está pendiente por sancionar, se prevé que el servicio militar pasaría a un único soldado que prestaría dieciocho (18) meses.

La ley vigente de reclutamiento y control reservas, no plantea prebendas de carácter económico, de educación o de subsidios, el personal que presta servicio militar solo recibe la adquisición de un documento denominado libreta militar de primera categoría,¹⁰ adicionalmente se establece al ciudadano como reserva del Ejército en situaciones de conflicto internacional hasta que cumpla los 50 años.¹¹

El presente trabajo busca responder a la pregunta ¿Qué estrategias de carácter social y económico pueden aplicarse en el servicio militar obligatorio, los cuales permitan mejorar el impacto y la incorporación de los ciudadanos mayores de 18 años? A partir de esta, se desea recomendar una serie de estrategias en los campos social y económico, los cuales resultaran del análisis de indicadores a partir del empleo de herramientas de prospectiva (mic mac);¹² las cuales se busca ofrecer para el servicio militar obligatorio y que busca obtener impactos favorables para la institución y para el ciudadano que presta el servicio militar obligatorio.

Para la aplicación de las nuevas estrategias, también se realizarán estudios de experiencias de otros ejércitos latinoamericanos (Chile y Perú), esto a partir de la normatividad del servicio militar obligatorio y de los beneficios y prebendas que esos Estados ofrecen a los que accedan a las Fuerzas Armadas mediante el servicio militar.

¹⁰ Primera Categoría: reconocimiento oficial que se le hace al reservista que presta su servicio militar a través de un documento (libreta militar)

¹¹ Edad límite para pertenecer las filas del Ejército en situación de guerra internacional o de movilización de reservas.

¹² **Mic Mac:** Herramienta sistematizada de prospectiva para el análisis y planificación de estrategias

El objetivo general del presente trabajo busca establecer las posibles estrategias desde el aspecto social y económico que puede implementar el Ejército Nacional para volver más atractivo el servicio militar obligatorio, teniendo en cuenta que la actual ley 48 de 1993 no tiene prebendas de carácter económico, de formación y de oferta laboral, que pueda hacer más viable el acceso de los ciudadanos y con esto, poder mejorar los procesos de incorporación en el Ejército Nacional.

El primer capítulo del trabajo hace una descripción histórica del servicio militar obligatorio en Colombia hasta llegar a la ley 48 de 1993, tomando de este, si se ha evidenciado algún tipo de prebendas o beneficios para los ciudadanos que han prestado el servicio militar, adicional a este se realizara un análisis del servicio militar obligatorio de Chile y Perú, que pueda facilitar las variables de análisis mediante el empleo de prospectiva.

En el segundo capítulo, se realizara un análisis detallado de la actual ley 48 de 1993 empleando la matriz DOFA y a partir de este, determinar las posibles estrategias de análisis empleando la herramienta MIC MAC para determinar desde los aspectos sociales y económicos, cuales son viables para mejorar el servicio militar obligatorio y puedan impactar realmente al ciudadano y a la sociedad.

Para El tercer capítulo, se adelantara un estudio prospectivo utilizando la herramienta MIC MAC desde el aspecto social (la naturaleza del ciudadano y su relación con la sociedad) y económicos (acceso a oferta laboral) los cuales permitan captar el interés de los jóvenes mayores de 18 años para acceder al servicio militar obligatorio, con el fin de dar las posibles estrategias y recomendaciones, las cuales puedan servir a la institución.

Estado del Arte

El Comité de Revisión Estratégica e Innovación de Reclutamiento.

En el año 2016, se desarrolló el CREI o comité de Revisión Estratégica e Innovación de Reclutamiento, con el fin de revisar el actual proceso de selección, incorporación, funcionamiento del sistema de reclutamiento, organización de dependencias de Distritos¹³ y zonas militares¹⁴ y de análisis del ¿por qué no se está completando las cuotas del número de soldados por batallón? y ¿qué fallas habían en los comités?

Para la primera pregunta ¿por qué no se está completando las cuotas del número de soldados por batallón? Se obtuvieron como resultados: a) la falta de una bonificación apropiada para el personal que ingresa a la institución no es apropiada y que está por debajo de la mitad de un salario, que no cubre las necesidades básicas para el sostenimiento de esa persona durante el servicio militar, que no es suficiente el suministro de uniformes y el de alimentación; b) Los ciudadanos se quejan del actual sistema de incorporación, no respetan las libertades de conciencia, género, étnico y de personalidad, no hay una ley que autorice que se pueda apartar del servicio militar; y c) No hay ningún tipo de reconocimiento posterior de prestar el servicio militar, no se recibe subsidios de tipo social, laboral, educativo (CREI de Reclutamiento, 2016).

Como se puede evidenciar del informe del Comité, este fue muy limitado en ubicar las causas del porque los ciudadanos no desean prestar el servicio militar en el Ejército, el documento es más específico en demostrar que la falta de planeación de los distritos militares, la falta de propaganda y difusión, la limitación de recursos para ser empleados en comunicaciones estratégicas, son las principales causas por las que no hay acogida en el servicio militar (CREI de

¹³ **Distrito Militar:** sección operativa militar encargada de la administración de las reservas y procesos de incorporación (Comando de Reclutamiento, 1993).

¹⁴ **Zonas de Reclutamiento:** unidades militares encargadas de dirigir y supervisar el funcionamiento de los distritos militares (Comando de Reclutamiento, 1993).

Reclutamiento, 2016) sin ver las posibles causas externas que si pueden influenciar en la decisión de prestar el servicio militar obligatorio.

Otra posible causa que determino la falta de acogida de los ciudadanos al servicio militar obligatorio según el informe son los modelos de incorporación, no se han empleado las plataformas informáticas para realizar inscripciones vía internet ni los distritos suministran una información confiable de lo que se busca en los ciudadanos para ingresar al servicio militar obligatorio, esto hace que no fluya la información verídica del sistema de incorporación y que no se impacte en la sociedad como se desea (CREI de Reclutamiento, 2016).

Marco Histórico del Servicio Militar

Descripción histórica del Servicio Militar Obligatorio en Colombia

Los orígenes del servicio militar obligatorio para Colombia, se da desde el mismo origen del Ejército libertador, el conscripto pasa a las filas del Ejército no era para obtener beneficio económico o en adquirir un documento, este se enmarcaba dentro del honor y la gloria de alcanzar la libertad y ser protagonista para alcanzar la liberación de los Españoles, este se podía considerar como el mayor de los reconocimientos que cualquier ciudadano podía obtener de la sociedad (Vargas, 1999).

Se puede considera como ejemplo de esta condición de reconocimiento de la sociedad, la que obtuvo la ciudadana granadina Simona Duque de Alzate, mujer que entrego sus siete hijos varones al Ejército libertador, directamente al batallón liderado por el coronel José María Córdoba, para que sirvieran a la patria en procura de alcanzar la libertad y la independencia, hecho por el cual esta mujer es considerada como el símbolo e icono del reclutamiento en Colombia.

Para el año 1819 y después de la exitosa campaña libertadora, el entonces presidente de la Gran Colombia, General Simón Bolívar, establece la ley marcial donde convoca a todos los

varones entre los 18 y 40 años, a portar las armas y organizar unidades militares, en vista de defenderse de una posible acción de retaliación de los españoles, por la pérdida del virreinato de Nueva Granada (Bushnell, 2007).

Esta ley marcial permanece por tres años, periodo donde se libra las últimas batallas libertadoras en Perú y Bolivia, terminada la gran campaña libertadora el 28 de agosto de 1821, el gobierno de la República de la Gran Colombia decreta el servicio militar obligatorio para los ciudadanos entre los 19 y 45 años, los cuales recibirían prebendas como por ejemplo el acceso a alimentos y a una bonificación monetaria (Vargas, 1999).

El decreto firmado en 1821 se mantiene por casi 100 años, periodo donde se desencadenan las más temibles guerras civiles en Colombia, hechos bélicos que buscaban el poder regional y no la integridad del territorio, posteriormente se encrudeció por el poder político de partidos (liberales y conservadores) que llevó a la Guerra de los 1000 días, hecho que trajo acciones lamentables como la pérdida de Panamá y la pérdida de miles de hombres y mujeres. Para el año 1923 y teniendo en cuenta los artículos 165, 166 y 167 de la constitución de 1886, artículos del servicio militar obligatorio y el alistamiento de armas para situaciones de guerra y se establece las edades para acceder a este entre los 18 y 45 años (Galves, 1999).

La constitución de 1886 mantiene la edad inicial de incorporación para el servicio militar obligatorio a partir de los 18 años, con el transcurrir del tiempo, se viene fortaleciendo el Ejército Nacional bajo el asesoramiento de Ejércitos internacionales, como el chileno y el alemán, recibiendo de estos la doctrina castrense y los modelos de entrenamiento tipo escuadra y pelotón, que hizo en su momento más llamativo a la institución armada para el ingreso del personal (Carvajal, 2016).

En 1930 y durante el periodo de guerra con el Perú, el espíritu de patriotismo era la principal razón para la incorporación de hombres mayores de 18 años, el servicio militar obligatorio se vio más por una razón de orgullo patrio, el integrar el Ejército nacional, era una razón para defender la soberanía nacional (Galves, 1999).

Posteriormente pasada la guerra con el entonces presidente Alfonso López Pumarejo, establece La ley 1 de 1945, la cual modifico las normativas que se venían presentando desde la constitución de 1886, e instaura en firme el servicio militar obligatorio para todos los varones nacionales a partir de los 18 años, este se mantuvo hasta 1963, cuando se inicia el periodo de violencia con el origen de las guerrillas de ideología comunista y la influencia de Cuba sobre Colombia (Cordero, 1989).

Desde 1963, no se establece un decreto o una ley que determine el servicio de reclutamiento y de movilización, solo se estableció que el ciudadano de cumpliera 18 años debía definir la situación militar, que debía presentarse en los batallones y si este poseía las condiciones físicas y morales, podían acceder al Ejército Nacional

Después de la constitución de 1991, se adelanta en el congreso de la republica una ley de movilización nacional para emitir directrices de incorporación, reclutamiento y normas para el pago de la libreta militar, aparece la 48 de 1993, la cual se encuentra vigente actualmente y que está por ser inexecutable si se llegara aprobar el proyecto ley 5 que se encuentra en conciliación.

Comparación del Servicio militar conscripción latinoamericana y Colombia

La conscripción o el reclutamiento de hombres a las filas del Ejército, se inicia desde el siglo XIX, con la aparición de las guerras independistas de las colonias criollas en América latina en contra de la corona española, el resultado de ellas fue el surgimiento de los nuevos Estados, el Ejército desde ese momento asume la tarea de proteger las fronteras, la soberanía e integridad del

país así como sus intereses político, con esta la necesidad de cumplir esa tarea, los Estados incluyen dentro del marco normativo el Servicio Militar Obligatorio en sus constituciones como un deber del ciudadano para proteger los intereses generales de la Nación (Bushnell, 2007).

En Perú, durante este periodo inicial de la república independiente, destaca el Servicio Militar como un elemento importante para sostener la libertad y el sostenimiento de la nación. Durante 1898 se estableció como ley el servicio militar donde definía que a partir de los diecinueve años los ciudadanos en tiempo de paz y en caso de guerra prestarían en un tiempo indefinido el servicio militar, con esta normatividad el joven peruano hacía parte de las filas y cumpliría con su deber (Primer Militarismo de Perú, 2010).

El Ejército peruano durante las últimas décadas del siglo XIX y principios de del siglo XX mejora el sistema de incorporación obligatorio a las fuerzas militares, el cual les permitió afrontar las diferentes luchas o conflictos internos la guerra civil peruana 1856-1858, mostrándose como un modelo de servicio militar y que es tomado de ejemplo por Chile y Argentina, beneficiando a esos Estados en el fortalecimiento de sus cuerpos de Ejército.

Años después, en América Latina hacia la mitad del siglo XX, se presenta el fenómeno del gobierno con los regímenes militares, donde se fortalecería el servicio militar obligatorio y se fortalecerían los Ejércitos en el número de hombres y de armas, los Estados que se pueden tomar como ejemplo en Colombia con el General. Gustavo Rojas Pinilla 1953-1957, en Argentina con el General. Jorge Rafael Vida (1976-1981), en Chile con el General. Augusto Pinochet (1974- 1990), en Bolivia con el General. Hugo Banzer Suarez (1971- 1978), en Brasil con el Mariscal Alencar Castelo Branco (1964- 1967) entre otros.

La presencia de la figura militar al frente del poder gubernamental género que se ratificar el servicio militar obligatorio, generando inconformamos en la sociedad pues los usos de estos

contingentes eran empleados para reprimir las diferentes manifestaciones de protestas que se galvanizaban dentro de sus estados, muchos de estos conscriptos se quejaban de los abusos cometidos por sus superiores durante la fase de entrenamiento militar.

El coronel Robert D. Winston de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos, también nos ambienta en su artículo “como es el continente americano después de 1973”, sobre el cambio en los Estados Unidos del sistema de conscripción por un servicio militar voluntario debido a una serie de cuestionamiento de tipo social y político, pues las leyes relacionadas con el reclutamiento mantenía una desigualdad social en el momento de prestar el servicio militar en Vietnam; ya que jóvenes con recursos económico que se encontraba estudiando en las universidades y posgrados lograba obtener prorrogas y evadir la responsabilidad que tenían con el Estado, mientras aquellos que no contaban con los recursos eran obligadas a ir a la guerra (Winston, 2002).

El geógrafo chileno Fernando Cordero investigador del Instituto de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Estocolmo. Autor de estudios sobre gasto militar en Chile, manifiesta que el servicio militar obligatorio favorece a la formación del ciudadano, pues este está obligado bajo las normas constitucionales de su país, para presentarse y recibir la atención a los valores y principios que se les inculcan a los jóvenes conscriptos, bajo parámetros de la instrucción militar. Pues todo lo que concierne a los valores, la ética es enseñada en términos prácticos no solo en cuestiones del desarrollo de la guerra sino también respecto a los derechos humanos, pues el conscripto como soldado es un importante recurso estratégico para la nación (Cordero, 1989).

Tomando el modelo peruano y el servicio militar chileno, se puede considerar que el servicio militar colombiano se encuentra direccionado con bases normativas de Perú y Chile, que la actual ley 48 cuenta con bases filosóficas y normativas de los documentos de reclutamiento de esos Estados y, por esa razón, esa ley actualmente no se encuentra orientada sobre la realidad del

Estado colombiano, teniendo en cuenta el conflicto que se desarrolla y las condiciones sociales de la población.

Marco Legal.

Análisis detallado ley 48 de 1993

A partir de la constitución de 1991, el Estado colombiano procura en organizar una normatividad que regule la movilización nacional, el reclutamiento y el servicio militar obligatorio, como una condición esencial para la permanencia de la seguridad y la protección de soberanía nacional.

Es así que el año de 1993, se aprueba la ley 48 de reclutamiento y movilización, la cual especifica 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. El Artículo 10 ley 408 de 1993, habla sobre la “obligación de definir la situación militar”. Y 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).

En la actual y vigente ley de reclutamiento se establece 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.

El soporte de la definición de la situación militar, es el documento conocido como libreta Militar, esta se clasifica de Primera Categoría para el personal que presta el servicio militar obligatorio como soldado o policía, y la libreta militar de segunda categoría para el personal que por situaciones médicas, de inhabilidades y exenciones, de estudio o familiares, no son aptos para cumplir con el servicio militar. Para los reservistas de primera clase se establece unas reservas hasta que cumpla los 50 años en situación de guerra o de llamamiento a filas.

El artículo 30 de la ley 48 de 1993, define la Tarjeta de reservista como el documento con el que se comprueba haber definido la situación militar. 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, manifiesta que la libreta militar es un documento válido para ser presentado por los ciudadanos en las siguientes situaciones: a) Celebrar contratos con cualquier entidad pública; b) Ingresar a la carrera administrativa; c) Tomar posesión de cargos públicos; y d) Obtener grado profesional en cualquier centro docente de educación superior (Lopez, 2017).

A continuación, se realizar una comparación en algunos factores como lo son la educación, el acceso a la oferta laboral, el acceso a vivienda, el derecho al voto entre otros, teniendo en cuenta la ley de reclutamiento de Colombia, Perú y Chile.

Figura 1. Análisis comparativo trabajo y Oferta Laboral, Prebenda Colombia, Perú y Chile

	Ley 48 de Colombia	Ley 29248 de 2009 Reclutamiento Perú	Decreto 210 de 2008 Reclutamiento Chile
TRABAJO Y OFERTA LABORAL	<p>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 y prima de antigüedad en los términos de la ley. (Lopez, 2017)</p> <p>Las entidades o empresas oficiales, compañías de seguridad y vigilancia, Aduana Nacional y resguardos de rentas o similares, darán prioridad de empleo a los reservistas de primera clase, sin perjuicio de las normas especiales de ingreso que rijan en cada entidad. (Lopez, 2017)</p>	<p>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)</p> <p>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. (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>Capacitación con SENCE (servicio de capacitación del Estado Chileno) para capacitarse en labores que pueda ser vinculado a oferta laboral. (Aguilar, 2016)</p> <p>Convenio con Sence (servicio de capacitación del Estado Chileno) para que puedan seguir con sus estudios y reinserción laboral. (Aguilar, 2016)</p> <p>Acceso a bolsa de empleo para ser vinculado a empresas estatales (Aguilar, 2016)</p>

Figura 2. Análisis comparativo educación Prebenda Colombia, Perú y Chile

	Ley 48 de Colombia	Ley 29248 de 2009 Reclutamiento Perú	Decreto 210 de 2008 Reclutamiento Chile
EDUCACIÓN	<p>Cuando el bachiller, haya sido admitido en universidad pública o privada, estas tendrán la obligación en caso de prestar el servicio militar, de reservar el cupo respectivo hasta el semestre académico siguiente al licenciamiento. (Lopez, 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. (Ejército del Perú, 2010)</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 termine estudios universitarios o tecnológicos en Colombia o en el exterior previa convalidación, será eximido de la prestación del 50% del tiempo del servicio social obligatorio de acuerdo con el respectivo programa académico para la refrendación del título profesional, con autorización del organismo competente. (Lopez, 2017)</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 correspondan con dichas instituciones. (Ejército del Perú, 2010).</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>
	<p>Las becas y préstamos que otorguen las instituciones o entidades oficiales, se otorgarán con prelación a quienes hayan prestado el servicio militar.</p>	<p>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).</p>	<p>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)</p>

	Ley 48 de Colombia	Ley 29248 de 2009 Reclutamiento Perú	Decreto 210 de 2008 Reclutamiento Chile
EDUCACIÓN	<p>Cuando se haya distinguido por sus cualidades militares, podrá ser becado en las escuelas de formación de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. (Lopez, 2017).</p>	<p>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 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>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).</p>

Fuente: Elaboración Propia.

Figura No. 4 Análisis comparativo Prebenda Acceso a Vivienda Colombia, Perú y Chile

	Ley 48 de Colombia	Ley 29248 de 2009 Reclutamiento Perú	Decreto 210 de 2008 Reclutamiento Chile
ACCESO A VIVIENDA	No habla sobre prebendas en acceso a vivienda y territorio	<p>Prioridad en la adjudicación de tierras en zonas de frontera, en concordancia con lo establecido por el Reglamento Nacional de Clasificación de Tierras y la Ley Forestal y de Fauna Silvestre, ya sea de manera individual o como persona jurídica. (Ejército del Perú, 2010)</p> <p>Inscripción gratuita y asignación de puntaje adicional de hasta veinte por ciento (20%) al postular a los programas de vivienda, en el marco de la normatividad vigente. (Ejército del Perú, 2010)</p>	<p>Acceso al programa de vivienda social subsidiada donde tendrá un apoyo del 50% por parte del Estado Chileno (Cordero, 1989)</p> <p>El soldado recibe 20 puntos para subsidio habitacional. (Aguilar, 2016)</p>

Fuente: Elaboración Propia

Figura No. 5 Análisis comparativo Prebenda Derecho al Voto durante el servicio militar Colombia, Perú y Chile.

	Ley 48 de Colombia	Ley 29248 de 2009 Reclutamiento Perú	Decreto 210 de 2008 Reclutamiento Chile
DERECHO AL VOTO DURANTE SERVICIO MILITAR	No autoriza el derecho al voto durante el servicio militar	autoriza el derecho al voto durante el servicio militar	autoriza el derecho al voto durante el servicio militar

Fuente: Elaboración Propia.

Figura No. 6 Análisis comparativo Prebenda Desarrollo Empresarial Colombia, Perú y Chile.

	Ley 48 de Colombia	Ley 29248 de 2009 Reclutamiento Perú	Decreto 210 de 2008 Reclutamiento Chile
DESARROLLO EMPRESARIAL	No estipula ningún tipo de prebenda	Acceso a la formación de micro y pequeñas empresas, así como a créditos, a través de convenios que el Ministerio de Defensa celebre con el Ministerio de la Producción, Ministerio de Agricultura o Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Ejército del Perú, 2010)	Los Bancos Estatales junto con la Secretaria de Comercio apoya en la gestión de empresa mediante el préstamo de recursos y el apoyo en la asesoría profesional

Fuente: Elaboración Propia.

Figura No. 7 Análisis comparativo Prebenda Bonificaciones posteriores al servicio

	Ley 48 de Colombia	Ley 29248 de 2009 Reclutamiento Perú	Decreto 210 de 2008 Reclutamiento Chile
BONIFICACIONES POSTERIORES AL SERVICIO MILITAR	No establece ninguno	Acceso al Programa "Beca 18", de acuerdo con los requisitos y condiciones que establezca el mencionado Programa y los convenios que se celebren para tal efecto. (Ejército del Perú, 2010)	Ayuda con 80 mil pesos durante 12 meses y cuidado de un hijo menor mientras en caso de que el soldado decida estudiar.

Fuente: Elaboración Propia.

Teniendo en cuenta lo observado en la ley 48 de 1993 del servicio militar obligatorio colombiano, la ley No. 29248 del servicio militar obligatorio de Perú y de la ley de Reclutamiento del Gobierno de Chile, se puede evidenciar que los beneficios que presentan esos estados son mayores que lo que ofrece el Estado colombiano a los ciudadanos mayores de 18 años, por esa razón se hace poco atractivo e interesante, lo que dificulta para el sistema de reclutamiento lo referente a la incorporación de los contingentes de soldados y policías que prestan el servicio militar obligatorio.

Es urgente que se considere una reforma a la ley 48 de 1993, en lo referente al sistema de incorporación y selección para el préstamo del servicio militar obligatorio, así mismo que se amplíe los beneficios para los reservistas de primera clase, que pueda convertir el servicio militar obligatorio no en un castigo o un oficio inoficioso, se debe buscar que este sea un motivo de orgullo, patriotismo y de compromiso con la sociedad.

Una debilidad presente en la actual ley 48 es la clasificación del cambio de modalidad, debido que el personal de soldados que ingresan como regulares, en el momento que certifique que validan bachillerato, deben cambiarse su origen hacia el de soldado bachiller, donde solo este prestaría un año de servicio y no 24 meses.

Figura No. 8 Estadística Cambio de Modalidad

FUERZA	2013	2014	2015	2016	TOTAL	%
EJERCITO	8293	8091	7882	6094	30360	91%
ARMADA	583	369	84		1036	3%
FUERZA AÉREA	117	810	188	21	1136	3%
POLICÍA	10	11	923		944	3%
TOTAL	9003	9281	9077	6115	33476	
PORCENTAJE	26%	27%	26%	22%		

Fuente: Comando de Reclutamiento

Otra debilidad del sistema de incorporación se presenta en el modelo de incorporación, donde las unidades militares no pueden cumplir el número de hombres que requiere por cada periodo de incorporación, esto se evidencia en los resultados que se presentan a continuación:

Figura No. 9 Estadística Balance de Incorporación

BALANCE DE INCORPORACIÓN 2016					
FUERZA	MODALIDAD	CUOTA	PERSONAL INCORPORADO	PERSONAL DEJADO DE INCORPORAR	PELOTONES DEJADOS DE INCORPORAR
EJERCITO	SLR ¹⁵ (3 CONTINGENTES)	85.162	42.198	9717	270
	SLC ¹⁶ (3 CONTINGENTES)		21.768	2368	66
	SLB ¹⁷ (3 CONTINGENTES)		7.214	2290	64
TOTAL (EJERCITO NACIONAL)			65.326	14375	400
ARMADA	SLR (3 CONTINGENTES)	7120	4.449	2671	74
FUERZA AÉREA	SLR (2 CONTINGENTES)	3400	2.294	1106	31
INPEC	SLB (3 CONTINGENTES)	1800	1.800	0	0
POLICÍA	Auxiliares regulares	8503	5.066	3437	95
	Auxiliares Bachilleres	13176	11.229	1947	54
TOTAL, POLICÍA NACIONAL			16.295	5.384	150

Fuente: Comando de Reclutamiento

La nueva ley de reclutamiento y movilización, modificaciones limitadas.

La nueva ley de reclutamiento aprobada por el Congreso de la República, que se encuentra en conciliación en este momento, soluciona cinco necesidades que se busca mejorar en el servicio

¹⁵Slr: soldado regular

¹⁶Slc: Soldado campesino

¹⁷Slb: Soldado bachiller

militar obligatorio, pero no soluciona temas de fondo y urgentes como lo son el derecho al voto, el derecho a acceder al sistema de Educación superior, prebendas para la adquisición de vivienda y la oportunidad de acceder a un empleo de manera directa.

Figura No. 10 Comparación Ley 48 de 1993 VS Proyecto Ley de reclutamiento

	<p>LEY 48 DE 1993 Por la cual se reglamenta el servicio de Reclutamiento y Movilización.</p>	<p>Informe de Conciliación al Proyecto de Ley Numero 189 de 2016 Senado / 101 de 2015 Cámara acumulado con El Proyecto de Ley Número 154 de 2015 Cámara “Por la Cual se Reglamenta el Servicio de Reclutamiento, Control de Reservas y la Movilización”.</p>
<p>Naturaleza del servicio militar obligatorio</p>	<p>Artículo No. 03 SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO. Todos los colombianos están obligados a tomar las armas cuando las necesidades públicas lo exijan, para defender la independencia nacional y las instituciones públicas, con las prerrogativas y las exenciones que establece la presente Ley. (Lopez, 2017).</p>	<p>SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO. Artículo No. 04 El servicio militar obligatorio es un deber constitucional dirigido a todos los colombianos de servir a la patria, que nace al momento de cumplir su mayoría edad para contribuir y alcanzar los fines del Estado encomendados a la Fuerza Pública. (Congreso de la República, 2017).</p> <p>Todos los colombianos están obligados a tomar las armas cuando las necesidades públicas lo exijan, para defender la Independencia nacional, y las instituciones públicas con los beneficios y exclusiones que establece la presente Ley, salvo para quienes ejerzan el derecho fundamental a la objeción de conciencia. (texto nuevo).</p>
<p>Tiempo y duración del servicio militar</p>	<p>Artículo 11: DURACIÓN SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO. El servicio militar obligatorio bajo banderas tendrá una duración de doce (12) a veinticuatro (24) meses, según determine el Gobierno. (Lopez, 2017).</p>	<p>Artículo 13: SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO. Duración servicio militar obligatorio. El servicio militar obligatorio tendrá una duración de dieciocho (18) meses y comprenderá las siguientes etapas: Formación militar básica, Formación laboral productiva,</p>

<p>Tiempo y duración del servicio militar</p>		<p>Aplicación práctica y experiencia de la formación militar básica y Descansos. (Congreso de la República, 2017)</p> <p>PARÁGRAFO 1. El servicio militar obligatorio para bachilleres mantendrá el período de doce (12) meses. Los conscriptos bajo esta modalidad de servicio no podrán acceder a la formación laboral productiva. . (Congreso de la República, 2017)</p> <p>PARÁGRAFO 2. El conscripto accederá a la formación laboral productiva que será proporcionada por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, previo cumplimiento de requisitos exigidos por esta institución educativa. . (Congreso de la República, 2017) (ya no prestan 24 meses, lo máximo ahora será 18 meses).</p>
<p>Modalidades y tipos del servicio militar obligatorio</p>	<p>Artículo No. 13 MODALIDADES PRESTACIÓN SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO. El Gobierno podrá establecer diferentes modalidades para atender la obligación de la prestación del servicio militar obligatorio. Continuarán rigiendo las modalidades actuales sobre la prestación del servicio militar: Como soldado regular, de 18 a 24 meses, Como soldado bachiller, durante 12 meses, Como auxiliar de policía bachiller, durante 12 meses, Como soldado campesino, de 12 hasta 18 meses. (Lopez, 2017).</p>	<p>SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO. Artículo No. 15 PRESTACIÓN SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO. El servicio militar obligatorio se prestará como: Soldado en el Ejército, Infante de Marina en la Armada Nacional, Soldado de Aviación en la Fuerza Aérea, Auxiliar de Policía en la Policía Nacional, Auxiliar del Cuerpo de Custodia en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. . (Congreso de la República, 2017)</p> <p>PARÁGRAFO 1°. Las personas que presten el servicio militar obligatorio como Auxiliar del Cuerpo de Custodia en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, previo convenio entre los Ministerios de Defensa Nacional, de Justicia y del Derecho y el INPEC, se regirán por las disposiciones de esta Ley y las demás aplicables al servicio militar en Colombia. . (Congreso de la República, 2017).</p>

		<p>Nuevo cambio: Se termina con la clasificación o modalidades de soldados y en adelante se hablará de: Soldado en el Ejército, Soldado en la Fuerza Aérea, Infante de Marina en la Armada Nacional, Auxiliar de Policía en la Policía Nacional, Auxiliar del Cuerpo de Custodia en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.</p>
<p>Servicio social y ambiental</p>	<p>Artículo No. 13 PARÁGRAFO 1º. Los soldados, en especial los bachilleres, además de su formación militar, y demás obligaciones inherentes a su calidad de soldado, deberán ser instruidos y dedicados a la realización de actividades de bienestar social a la comunidad y en especial a tareas para la preservación del medio ambiente y conservación ecológica. (Lopez, 2017).</p>	<p>Artículo No. 16: PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE. Mínimo el 10% del personal incorporado por cada contingente prestará servicio ambiental, preferiblemente entre quienes certifiquen capacitación y/o conocimientos en las áreas de qué trata la ley 99 de 1993 o la normatividad vigente en la materia. . (Congreso de la República, 2017)</p> <p>El servicio se prestará siendo orgánico de una unidad militar o policial. PARÁGRAFO 1º. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio del Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, reglamentarán lo dispuesto en el presente artículo en un término no superior a seis (6) meses.</p> <p>Nuevo cambio: El 10% del personal incorporado por cada contingente prestará servicio ambiental, preferiblemente entre quienes certifiquen capacitación y/o conocimientos en las áreas de qué trata la ley 99 de 1993 o la normatividad vigente en la materia.</p>
<p>Edades mínimas y</p>	<p>Artículo No. 20 CONCENTRACIÓN E INCORPORACIÓN. Cumplidos los requisitos de ley, los conscriptos aptos elegidos se citan en el lugar, fecha y hora determinados por las autoridades de</p>	<p>Artículo No. 23 CONCENTRACIÓN E INCORPORACIÓN. Cumplidos los requisitos de ley, los conscriptos aptos elegidos se citan en el lugar, fecha y hora determinados por las autoridades de</p>

<p>máximas para el servicio militar obligatorio</p>	<p>Reclutamiento, con fines de selección e ingreso, lo que constituye su incorporación a filas para la prestación del servicio militar. (Lopez, 2017)</p> <p>PARÁGRAFO. La incorporación se podrá efectuar a partir de la mayoría de edad del conscripto hasta cuando cumpla 28 años, salvo las excepciones establecidas en la presente Ley para bachilleres (Lopez, 2017).</p>	<p>Reclutamiento, con fines de selección e ingreso, lo que constituye su incorporación a filas para la prestación del servicio militar. . (Congreso de la República, 2017)</p> <p>Nuevo Cambio: La edad de incorporación es a partir de los 18 años hasta faltando un día para cumplir 24 años de edad.</p>
<p>Bonificaciones y pagos</p>	<p>Artículo No. 39 DURANTE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO MILITAR: Todo colombiano que se encuentre prestando el servicio militar obligatorio en los términos que establece la ley, tiene derecho: Desde el día de su incorporación hasta la fecha del licenciamiento, tendrá derecho a ser atendido por cuenta del Estado, en todas sus necesidades básicas atinentes a salud, alojamiento, alimentación, vestuario, bienestar y disfrutará de una bonificación mensual. Al momento de su licenciamiento, se proveerá al soldado regular y campesino, de una dotación de vestido civil. (Lopez, 2017)</p>	<p>Artículo No. 44: DERECHOS DEL CONSCRIPTO DURANTE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO MILITAR. Todo colombiano que se encuentre prestando el servicio militar obligatorio en los términos que establece la ley, tiene derecho: Desde el día de su incorporación, hasta la fecha de su licenciamiento o des acuartelamiento a ser atendido por cuenta del Estado en todas sus necesidades básicas atinentes a salud, alojamiento, alimentación, vestuario, bienestar y disfrutará de una bonificación mensual hasta por el 30% del salario mínimo mensual vigente. . (Congreso de la República, 2017)</p>

Fuente: Elaboración Propia

Metodología

Para el desarrollo de este trabajo se aplicaran los tipos de investigación descriptivo y cuantitativo, la primera llevando a cabo una consulta de fuentes de información escrita y la

segunda utilizando la herramienta de estructuración de una reflexión colectiva mediante la matriz de impacto cruzado - multiplicación aplicada a una clasificación (MIC MAC)

Análisis DOFA

Figura No.11 Análisis DOFA Servicio Militar en Colombia

<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley de reclutamiento no tiene beneficios para la adquisición de vivienda a partir de un apoyo económico o un auxilio (Chile, Perú y Brasil lo Ofrecen) • El personal de soldados que prestan servicio militar no pueden ejercer el derecho al voto (Brasil, Chile y Perú lo pueden ejercer) • No se facilita al personal reservista el ingreso a la educación superior (Chile capacita para la oferta laboral y Perú abre convocatorias para acceso a educación superior) • No se tiene 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 correspondan con dichas instituciones (Ejército del Perú, 2010) • No se tiene acceso a créditos para la creación de microempresas 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar una reforma a la ley 48 de 1993 con el fin de mejorar el sistema de reclutamiento y de incorporación. • Realizar una propuesta de homologación de los ciclos de formación y entrenamiento para que el personal que aspire a ser soldado profesional, suboficial y oficiales. • Fortalecer la capacitación complementaria para el personal de soldados que prestan su servicio militar como bachilleres, con el convenio SENA (Técnicos Laborales) • Estrategias para la Validación del Bachillerato de los soldados regulares • Realización de convenios con empresa privada y comerciales para obtención de beneficios para los reservistas de Primera Clase
<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento nacional e internacional de las Fuerzas Armadas en los modelos de entrenamiento. • Sistematización de los procesos de incorporación. • Reducción de demandas y acciones penales por el empleo de batidas y métodos no apropiados para el reclutamiento. • Apoyo a las tareas de estabilidad nacional. 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coaliciones políticas que no permitan la reforma a la ley 48 de 1993 • Eliminación del servicio militar obligatorio, debilitando la estructura de las Fuerzas Armadas. • Recorte de recursos del Ministerio de Hacienda para el sostenimiento de las Fuerzas Armadas.

Fuente: Elaboración Propia

<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se obtiene ningún reconocimiento de formación técnica laboral, haciendo ver el servicio militar como un año perdido para el personal de soldados bachilleres • No se homologa los ciclos de formación y entrenamiento para el desarrollo de cursos de Soldado Profesional, suboficiales y oficiales. • No se tiene descuentos a empresas comerciales que tengan convenios con el ministerio de defensa. • No se brinda la oportunidad de becar a la persona de soldados destacados en los contingentes para que ingrese a la carrera de suboficial u oficial. 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar soldados destacados de los contingentes a las escuelas de formación de soldados profesionales, suboficiales y oficiales • Ampliar los convenios vigentes con las Universidades e instituciones de educación superior para que este sea aprovechado por los reservistas de primera clase. • Desarrollar una propuesta ante el Ministerio de vivienda, para que el personal que preste el servicio militar obligatorio pueda obtener un subsidio o el acceso a vivienda propia. • Desarrollar una propuesta junto con el ministerio de trabajo, para que el personal que preste el servicio militar obligatorio pueda acceder a la oferta laboral.
<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unificación de los ciclos de formación y entrenamiento. • Validez del tiempo de servicio militar para el personal que continúe en la carrera administrativa o militar para el derecho a pensión. • Acceso a servicios médicos • Oportunidad de validar el bachillerato (personal integrante de los contingentes de soldado y policía regular) 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducción de las cuotas de incorporación y de cubrimiento de las unidades militares. • Demandas de ONG y grupos de abogados por malas incorporaciones • La no aprobación del aumento de la bonificación para los soldados que prestan el servicio militar (esta periodo de estudio la ley para conciliación)

Fuente: Elaboración Propia.

Listado y definición de factores.

Figura No. 12 Listado y Definición de Factores

Código	Factor	¿En qué consiste?	¿Qué ocurre actualmente?	¿Con qué indicadores se puede medir?
1	Reconocimiento internacional del soldado colombiano	Validación que le dan los ejércitos extranjeros al ejército colombiano por un alto grado de entrenamiento, capacidad	El Ejército Nacional de Colombia hace parte de la OTAN, como Ejército asociado, reconocido a nivel internacional como	Impacto favorabilidad hacia la población civil, Credibilidad, Evaluación de Ejércitos internacionales hacia

		Operativa y de misiones de desminado.	una fuerza altamente profesional	el ejército nacional, percepción de seguridad
2	Sistematización del proceso de reclutamiento	De acuerdo a la ley 019 del 2012 gobierno en línea o ley anti tramites el ciudadano de inscribe en la página virtual de reclutamiento www.libretamilitar.mil.c o donde la plataforma FÉNIX le va indicando su estado para poder definir su situación militar.	En coordinación con los planteles educativos a nivel nacional se desarrolla la capacitación de la inscripción para definir la situación militar del personal bachiller así mismo se desarrollan las correrías o campañas de inscripción para el personal que no es bachiller y tiene la edad para empezar a definir su situación militar	Número de Remisos por año comparativo 2016-2017, Reducción de quejas de tramitadores vs quejas por tramite en línea, número de libretas expedidas al año, Porcentaje de junta de remisos solucionados por año, porcentaje de libretas a comunidades especiales expedidas por año (indígenas, desplazados)
3	Unificación del tiempo servicio militar	En que las modalidades de soldado multimedio son bachiller y regular, con mismo tiempo de servicio.	El congreso aprobó la nueva ley de reclutamiento para firma presidencial.	comparación en tiempo de servicio militar antes de la reforma y después de la reforma.
4	Homologación de la formación militar	El personal de soldados que ingrese al servicio militar, podrá acceder a la Escuela de Soldados profesionales y a la Escuela de Suboficiales para adelantar los respectivos cursos de formación.	Se realizan cursos extraordinarios de suboficial para que los jóvenes que prestan el servicio militar accedan a la formación en la Escuela de suboficiales, así mismo los soldados regulares después de los 18 meses pueden seguir	Número de suboficiales extraordinarios por año, número de soldados profesionales por año

			como soldados profesionales.	
5	Validación del tiempo de servicio para derecho a pensión	Validar el tiempo de servicio para el personal que preste servicio y continúen el carrera administrativa o militar para el derecho a pensión.	El desconocimiento de la norma con respecto al beneficio realiza que el personal no ponga en práctica este derecho existente.	Número de personas que conocen sobre el año de derecho de pensión vs personal que presta el servicio militar, porcentaje de soldados y cuadros con el beneficio del año de servicio vs personal que presto servicio militar.
6	Incentivar al ciudadano a prestar servicio militar	reformas ley 48 incentivos para incorporaciones inscripción	El servicio militar para el ciudadano no representa una expectativa de desarrollo personal, ni sentimiento patrio.	Ciudadanos inscritos para definición de la situación miliar de manera voluntaria.
7	Promueve la profesionalización del servicio militar	Aumentar el grado de escolaridad dentro de las fuerzas militares, especializarse en tareas básicas para cumplir tareas en apoyo d la población civil.	Durante el servicio militar son pocas las oportunidades para la capacitación en educación y programas técnicos que permitan un apoyo a la ciudadanía y desarrollo personal.	Soldados activos terminen su primaria, bachillerato y programas técnicos rurales especialmente.
8	Apoyo a las tareas de estabilidad nacional	Son aquellas que se conducen dentro o fuera del territorio nacional, en coordinación con otros instrumentos del poder nacional, para mantener o restablecer un ambiente seguro y proporcionar servicios esenciales de gobierno, reconstrucción de infraestructura de	Las tareas impuestas para el servicio militar son especialmente en seguridad y defensa, de las regiones.	Numero de acompañamientos en actividades rurales, programas de proyectos productivos acompañados por soldados tecnólogos o técnicos capacitados durante el servicio militar.

		emergencia y ayuda humanitaria.		
9	Acceso a servicios médicos del SGSM	El personal que presta servicio militar tendrá la oportunidad de estar dentro del sistema de Sanidad Militar y obtener acceso en el caso que sea requerido.	El sistema de sanidad militar ha colapsado por el número de usuarios con que cuenta el sistema, pero aun así se presta un buen servicio médico.	Número de soldados que acceden al servicio de sanidad por año, Número de casos de urgencias atendidos a soldados por el sistema de sanidad al año.
10	Proyecto de reforma ley 48/93	El personal que presta el servicio militar obligatorio lo realiza por el beneficio de la libreta de primera para poderse desempeñar en el campo laboral y para acceder a educación superior. A razón de esto se viene adelantando un proyecto de ley para reformar la ley 48 de 1993.	La ley 48 de 1993, actualmente no es muy favorable y atractiva para que los ciudadanos presten el servicio militar obligatorio.	Aprobación de la Nueva ley de reclutamiento, comparación de prebendas nueva ley vs antigua ley.
11	Capacitación complementaria	En el Comando de Educación y Doctrina se viene adelantando el proyecto del Técnico Laboral en Gestión de seguridad y vigilancia, programa que será autorizado por la Superintendencia de Vigilancia y certificado por el SENA.	Actualmente el servicio militar solo ofrece como beneficios el documento, el acceso a la oferta laboral y el ingreso a la carrera administrativa.	Impacto de favorabilidad de los ciudadanos que acceden al servicio militar por el técnico laboral, porcentaje de oferta laboral cubierta por el personal de soldados licenciados a la vida civil.

12	Educación básica y alfabetización	El personal de soldados regulares y campesinos que no tengan algún grado de alfabetización, la Institución tiene la línea "Aprehender", esta se realiza entre el Ministerio de Defensa y las Divisiones, para que ese personal pueda aprender a leer y escribir y mejorar su nivel académico.	este programa es utilizado por las Divisiones para que el personal de soldados regulares y campesinos puedan alfabetizarse y alcanzar el noveno grado	Número de soldados regulares y campesinos que entraron a la fuerza con nivel de alfabetismo, número de soldados campesinos y regulares beneficiados por el programa de alfabetización.
13	convenios empresa privadas	El Ministerio de Defensa viene adelantando convenios con parques naturales, Cafam, Ministerio de Trabajo para que el personal de reservistas puedan acceder a oferta laboral.	actualmente no existe ese beneficio en la ley 48 de 1993	Impacto de favorabilidad de los ciudadanos que acceden al servicio militar por el técnico laboral, porcentaje de oferta laboral cubierta por el personal de soldados licenciados a la vida civil.
14	Incorporación a Escuelas de formación	Incorporar soldados destacados de los contingentes a las escuelas de formación de soldados profesionales, suboficiales y oficiales	La incorporación ha disminuido por falta de recursos propios y becas que puedan ser brindadas por el estado o las mismas escuelas de formación.	número de soldados que entren a las escuelas de formación.
15	Propuesta beneficio min trabajo	Desarrollar una propuesta junto con el ministerio de trabajo, para que el personal que preste el servicio militar.	No hay ningún tipo de estímulo para el ciudadano que termine su servicio militar obligatorio y quiera ingresar a la vida laboral	número de empresas que ofrezcan cupos de trabajo a soldados que finalicen el servicio militar de manera inmediata y número

		obligatorio pueda acceder a la oferta laboral.	al finalizar su servicio a la patria.	de soldados que entren a un trabajo estable al finalizar su servicio militar
16	No posibilidad de acceder a beneficios de vivienda	Perú, Chile y Brasil, brindan Auxilio económico para vivienda para el personal que acceda al servicio militar.	Actualmente no existe ese beneficio en la ley 48 de 1993.	Impacto de favorabilidad de los ciudadanos que acceden al servicio militar por el beneficio de subsidio de vivienda.
17	Derecho a ejercer el voto	No se puede ejercer el derecho al voto.	Actualmente no existe ese beneficio en la ley 48 de 1993.	Impacto de favorabilidad en caso que sea autorizado el derecho al voto, aprobación de una ley.
18	sin estímulo para acceder a educación superior	No se facilita al personal reservista el ingreso a la educación superior.	El ciudadano termina de prestar su servicio militar obligatorio y al querer acceder a cualquier universidad pública o privada.	Personal de reservistas que ingresa al sistema de educación superior /total de reservistas del periodo.
19	Incentivo económico	No hay una bonificación económica suficiente en la cual alcancen a cubrir las necesidades.	Bonificación económica no es suficiente para las necesidades básicas del soldado.	Impacto de favorabilidad en caso que sea autorizado la nueva ley de reclutamiento donde se pague una mejor bonificación.

20	Descuentos especiales acceso educación superior	No se tiene 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 correspondan con dichas instituciones.	Dentro de los incentivos de la ley 48 no está estipula en ningún artículo el apoyo de forma económica o descuentos para el personal que al terminar su obligación y ser reservista pueda acceder a educación superior.	número de entidades educativas que ofrezcan descuentos a soldados activos o que terminen su servicio militar para ingresar a la educación superior y número de soldados que ingresen a la educación superior con descuentos de pago por tener tarjeta militar de primera clase
21	No asignación de crédito para curso de las escuela de formación militar	No se homologa los ciclos de formación y entrenamiento para el desarrollo de cursos de Soldado Profesional, suboficiales y oficiales.	los soldados que se estaquen dentro del servicio militar y quieran entran a una escuela de formación no adquieren ningún beneficio económico como becas.	Número de soldados que entren a las escuelas de formación con becas o facilidades de pago.
22	No reforma de contra la ley	Coaliciones políticas, ONG y organizaciones que demandan a la nueva ley de reclutamiento para que esta no se autorice.	La nueva ley fue aprobada en el congreso, pero ya fue demandada por coaliciones de izquierda y por ONG.	Número de demandas en contra de la nueva ley, número de acciones en el congreso en contra de la nueva ley.
23	Eliminación servicio militar obligatorio	Acción política que busca coaliciones y ONG para eliminar el servicio militar obligatorio.	en el Congreso de la república se autorizó la nueva ley de reclutamiento para mejorar las prebendas en el servicio militar, algunas coaliciones buscan eliminar o bloquear la nueva ley.	Impacto de favorabilidad en caso que sea eliminado el servicio militar obligatorio, impacto de favorabilidad por parte de la población hacia las coaliciones que buscan anular la nueva ley.

24	Recorte presupuesto	propuesta de algunas coaliciones y movimientos políticos para recortar el presupuesto del sector defensa.	para el año 2016, se redujo el 12 % del presupuesto de año 2015 para funcionamiento, para el año 2017, se redujo el 15%, afectando funcionamiento de la institución.	valor presupuesto año 2016 vs 2017, número de unidades militares 2016 vs 2017, numero de planta de oficiales y suboficiales 2016 vs 2017.
25	No aprobación aumento incentivo económico	La no aprobación del aumento de la bonificación para los soldados que prestan el servicio militar.	la bonificación del soldado no es suficiente para las necesidades básicas del mismo y no genera un incentivo para prestar su servicio militar.	Valor de prestaciones extralegales/Valor total del salario.
26	Reducción cuota incorporación	Reducción de las cuotas de incorporación y de cubrimiento de las unidades militares para cumplimiento de la misión de control territorial.	no se completan las cuotas de incorporación con ciudadanos que por voluntad propia quieren prestar el servicio militar.	No. De personas incorporadas / cuota de incorporación.
27	Demandas por fallas en la incorporación	Demandas de ONG y grupos de abogados por malas incorporaciones por excepciones de ley.	Aumento significativo de demandas, afectando el presupuesto de la nación.	Número de demandas por acciones en la incorporación no conformes a la ley.
28	Mala incorporación por sanidad	los comité psicofísicos al realizar mal los exámenes o no verificar bien las historia clínicas.	aumento significativo de demandas, afectando el sistema de salud fuerzas militares y el presupuesto de la nación.	No soldados incorporados con novedades de sanidad/total soldados incorporados.

Fuente: Elaboración Propia

Variables Estratégicas

Matriz MID (Matriz de influencia Directa)

Figura No. 13 Listado de indicadores y Valores

INDICADOR	VALOR
Tamaño de la matriz	28
Número de interacciones	4
Número de ceros	476
Número de unos	173
Número de doses	99
Número de treses	36
Número de cuatros	0
Total	308
Tanto por ciento de relleno	39,28571%

Fuente: Elaboración Propia. **Nota.** Datos importados de MicMac.

Fuente: Elaboración Propia. **Nota.** Datos importados de MicMac.

La matriz de influencias directas nos indica la relación cuantificada de influencia (causa-efecto) que tiene cada uno de los factores sobre los demás, un valor de cero indica una relación nula, uno (1) significa que la influencia es débil, dos (2) significa una relación de influencia moderada y tres (3) significa una relación fuerte.

Matriz relacional

Figura No. 14 Matriz relacional

	1 : RECONOCIMI	2 : SISTEMATIZ	3 : TIEMPO SER	4 : FORMACION	5 : PENSION	6 : MOTIVACION	7 : PROFESIONA	8 : ESTABILIDA	9 : SERVICIO M	10 : REFORMA LE	11 : CAPACITACI	12 : ALFABETIZA	13 : CONVENIOS	14 : ESCUELASFR	15 : TRABAJO	16 : VIVIENDA	17 : VOTO	18 : EDUCACION	19 : ECONOMICO	20 : DESCUENTOS	21 : CREDITOS	22 : NO REFORMA	23 : ELIMINACIO	24 : PRESUPUEST	25 : NO INCENTI	26 : CUOTAS INC	27 : DEMANDAS	28 : SANIDAD
1 : RECONOCIMI	0	1	0	0	2	1	2	2	0	2	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	2	1
2 : SISTEMATIZ	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0
3 : TIEMPO SER	0	0	0	2	2	2	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
4 : FORMACION	1	1	1	0	1	1	2	1	0	3	3	2	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
5 : PENSION	0	2	3	2	0	3	0	1	0	3	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0
6 : MOTIVACION	2	0	3	2	2	0	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	0	2	3	1	2	3	0	2	3	0	2	1
7 : PROFESIONA	1	1	0	3	1	1	0	3	0	3	3	2	1	2	1	0	0	1	1	0	1	3	1	1	1	0	1	1
8 : ESTABILIDA	3	1	1	0	2	2	2	0	0	2	1	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0	2	0	0
9 : SERVICIO M	0	2	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	
10 : REFORMA LE	1	2	2	2	2	3	2	3	0	0	2	1	0	0	1	0	0	2	1	1	2	3	3	1	3	2	1	0
11 : CAPACITACI	1	1	1	2	0	2	2	2	0	3	0	2	1	0	1	0	0	1	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0
12 : ALFABETIZA	0	1	1	1	0	2	1	1	0	2	0	0	1	2	2	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
13 : CONVENIOS	0	1	0	1	0	3	2	3	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	1
14 : ESCUELASFR	1	3	1	3	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	0	1	1
15 : TRABAJO	0	1	0	0	2	2	2	2	0	1	2	2	1	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1
16 : VIVIENDA	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
17 : VOTO	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
18 : EDUCACION	0	1	1	0	0	1	2	0	0	1	0	1	0	2	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0
19 : ECONOMICO	0	1	2	1	1	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	2	0	0	0
20 : DESCUENTOS	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0
21 : CREDITOS	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
22 : NO REFORMA	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	1	2	
23 : ELIMINACIO	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	1	1
24 : PRESUPUEST	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0
25 : NO INCENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	3	0	0	0	0
26 : CUOTAS INC	0	1	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	3	2	1	0	1	2
27 : DEMANDAS	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	0	3
28 : SANIDAD	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	2	0	0

© LIPSOR-EPITA-MICMAC

Fuente: Elaboración Propia. Nota. (Datos importados de MicMac)

La matriz de influencias directas nos indica la relación cuantificada de influencia (causa-efecto) que tiene cada uno de los factores sobre los demás, un valor de cero indica una relación nula, uno (1) significa que la influencia es débil, dos (2) significa una relación de influencia moderada y tres (3) significa una relación fuerte.

A continuación, se presentan los resultados de la suma de las líneas (influencia) y la sumatoria de las columnas (dependencia).

Figura No. 15 Listado líneas y columnas de Variables

N°	Variable	Total de Línea	Total número de columnas
1	reconocimiento internacional del soldado colombiano	21	11
2	sistematización del proceso de reclutamiento	6	25
3	unificación del tiempo servicio militar	14	22
4	homologación de la formación militar	22	21
5	validación del tiempo de servicio para derecho a pensión	20	16
6	incentivar al ciudadano a prestar servicio militar	51	32
7	promueve la profesionalización del servicio militar	33	20
8	apoyo a las tareas de estabilidad nacional	27	27
9	acceso a servicios médicos del SGSM	10	1
10	proyecto de reforma ley 48/93	40	42
11	capacitación complementaria	23	18
12	educación básica y alfabetización	17	18
13	convenios empresa privadas	19	12
14	incorporación a escuelas de formación	20	16
15	propuesta beneficio min trabajo	20	15
16	no posibilidad de acceder a beneficios de vivienda	7	2
17	sin derecho a ejercer el voto	5	3
18	sin estímulo para acceder a educación superior	16	15
19	incentivo económico	16	11
20	descuentos especiales acceso educación superior	11	5
21	no asignación de crédito para curso de las escuela de formación militar	7	10
22	no reforma de la ley	11	39
23	eliminación servicio militar obligatorio	9	28
24	recorte presupuesto	7	17
25	no aprobación aumento incentivo económico	9	18
26	reducción cuota incorporación	17	8
27	demandas por fallas en la incorporación	14	11

Nº	Variable	Total de Línea	Total número de columnas
28	mala incorporación por sanidad	7	16
	Totales	479	479

Fuente: Propia. **Nota:** Datos importados de MicMac

En la tabla anterior, los resultados se encuentran ordenados de mayor a menor con respecto al valor de la proyección, que corresponde al promedio entre el valor total de las columnas y el valor total de las filas de cada uno de los factores.

Para lograr la estabilidad de nuestro sistema, fue necesario ejecutar únicamente cuatro interacciones logrando resultados favorables tal y como se muestra en la Tabla 28.

Figura No. 16 Cuadro Estabilidad del Sistema

INTERACCIÓN	INFLUENCIA	DEPENDENCIA
1	108 %	94 %
2	103 %	102 %
3	99 %	99 %
4	101 %	100 %

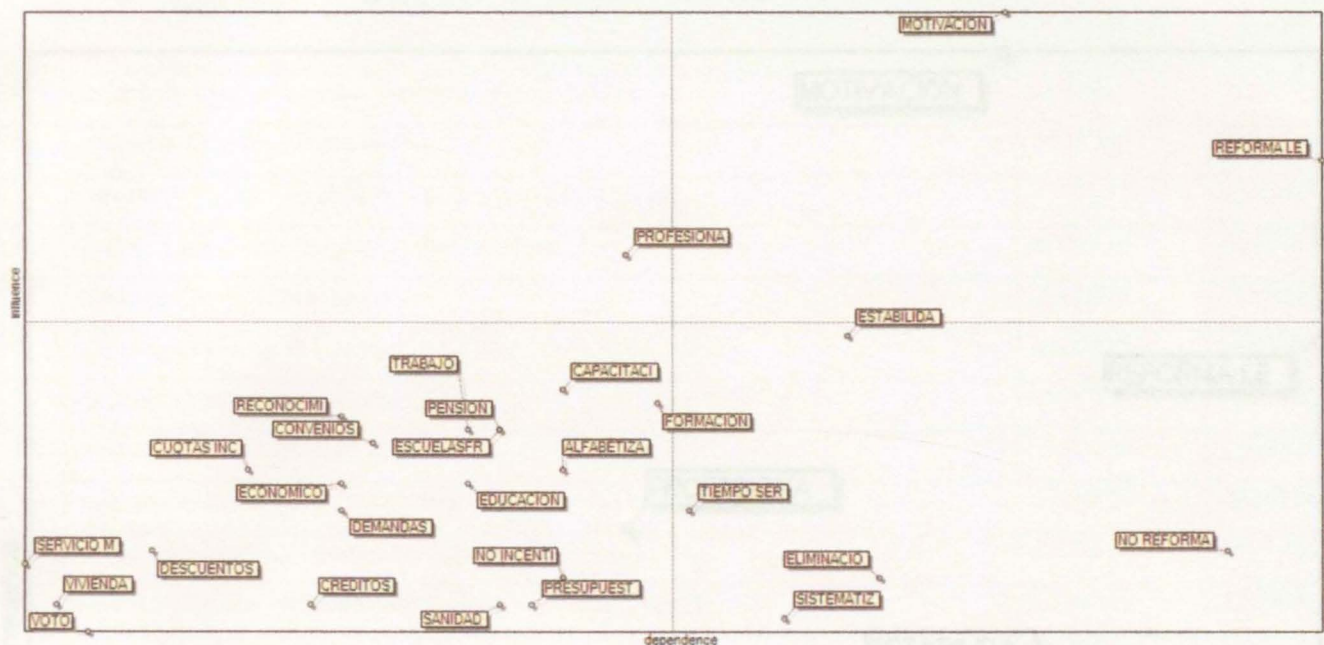
Fuente: Elaboración Propia **Nota.** Datos importados de Mic Mac

Plano directo

De esta grafica se puede determinar que las variables de influencia de dependencia directa, hacen parte de la zona de variables de enlace de problema. Son variables que provienen del tronco del árbol de competencias y pertenecen en su gran mayoría a amenazas externas que influyen directamente en el problema que es caso de estudio del presente análisis.

Mapa de influencia directa / dependencia

Figura No. 17 Grafico de Influencias directas/ dependencia



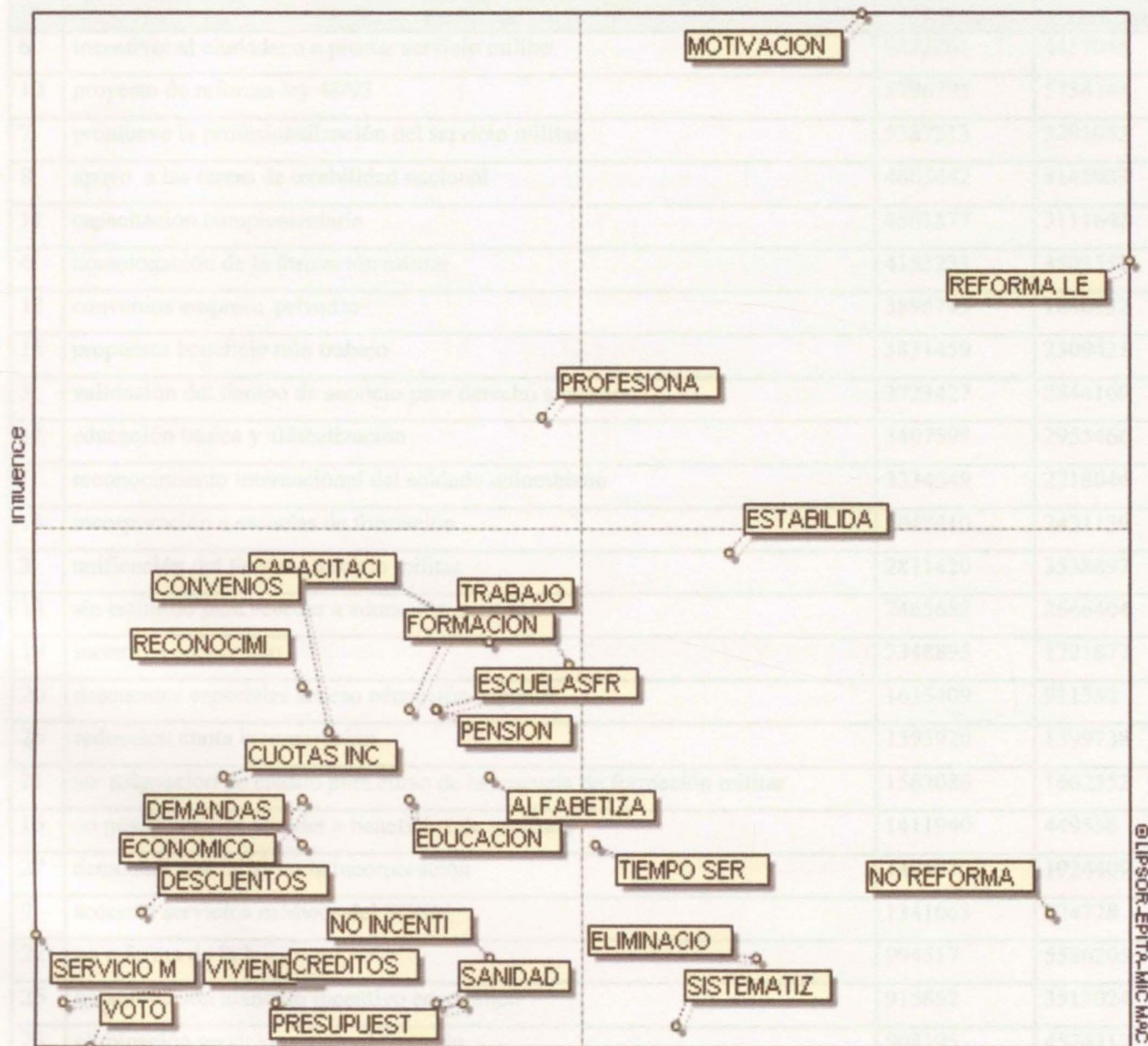
Fuente: Elaboración Propia. **Nota.** Datos importados de Mic Mac

Dentro de estas variables podemos encontrar capacitación, formación y estabilidad. Estas variables son denominadas variables de riesgo, ya que se encuentran ubicadas a lo largo de la diagonal. En caso de ser de carácter inestable, pueden ser un punto de quiebra para el sistema que analizamos.

Fuente: Elaboración Propia. Nota: Datos importados de Mic Mac

Gráfico de influencias indirectas

Figura No. 18 Gráficos de Influencias Indirectas



Fuente: Elaboración Propia. Nota. Datos importados de Mic Mac

@LIPSOR-EPITA-MICMAC

Tabla Matriz Influencias indirectas MIID

Figura No. 19 Tabla Matriz Influencias indirectas MIID

Nº	Variable	Total de Línea	Total de Coumans
6	incentivar al ciudadano a prestar servicio militar	7432261	4457045
10	proyecto de reforma ley 48/93	5796795	5754148
7	promueve la profesionalización del servicio militar	5387213	3291043
8	apoyo a las tareas de estabilidad nacional	4603442	4145933
11	capacitación complementaria	4501877	3111642
4	homologación de la formación militar	4153233	3503557
13	convenios empresa privadas	3896793	1840952
15	propuesta beneficio min trabajo	3831459	2309421
5	validación del tiempo de servicio para derecho a pensión	3723427	2844160
12	educación básica y alfabetización	3407598	2955466
1	reconocimiento internacional del soldado colombiano	3334649	2218044
14	incorporación a escuelas de formación	3047410	2431139
3	unificación del tiempo servicio militar	2811420	3538897
18	sin estímulo para acceder a educación superior	2465652	2646404
19	incentivo económico	2348895	1721877
20	descuentos especiales acceso educación superior	1635409	911362
26	reducción cuota incorporación	1595920	1399738
21	no asignación de crédito para curso de las escuela de formación militar	1563086	1662552
16	no posibilidad de acceder a beneficios de vivienda	1411940	449556
27	demandas por fallas en la incorporación	1404570	1924409
9	acceso a servicios médicos del SGSM	1341063	224778
22	no reforma de la ley	994517	5586205
25	no aprobación aumento incentivo económico	915652	3513024
23	eliminación servicio militar obligatorio	908195	4574312
17	sin derecho a ejercer el voto	805436	228357
2	sistematización del proceso de reclutamiento	758792	3127861
24	recorte presupuesto	662441	2921883
28	mala incorporación por sanidad	636164	2081544
	Totales	479	479

Fuente: Propia Nota. Datos importados de Mic Mac

En la tabla MIID, los resultados se encuentran ordenados de mayor a menor con respecto al total de líneas de cada uno de los factores. Según los resultados obtenidos en la Matriz de Influencia Directa y la Matriz de Influencia Indirecta, obtenemos los seis factores clave.

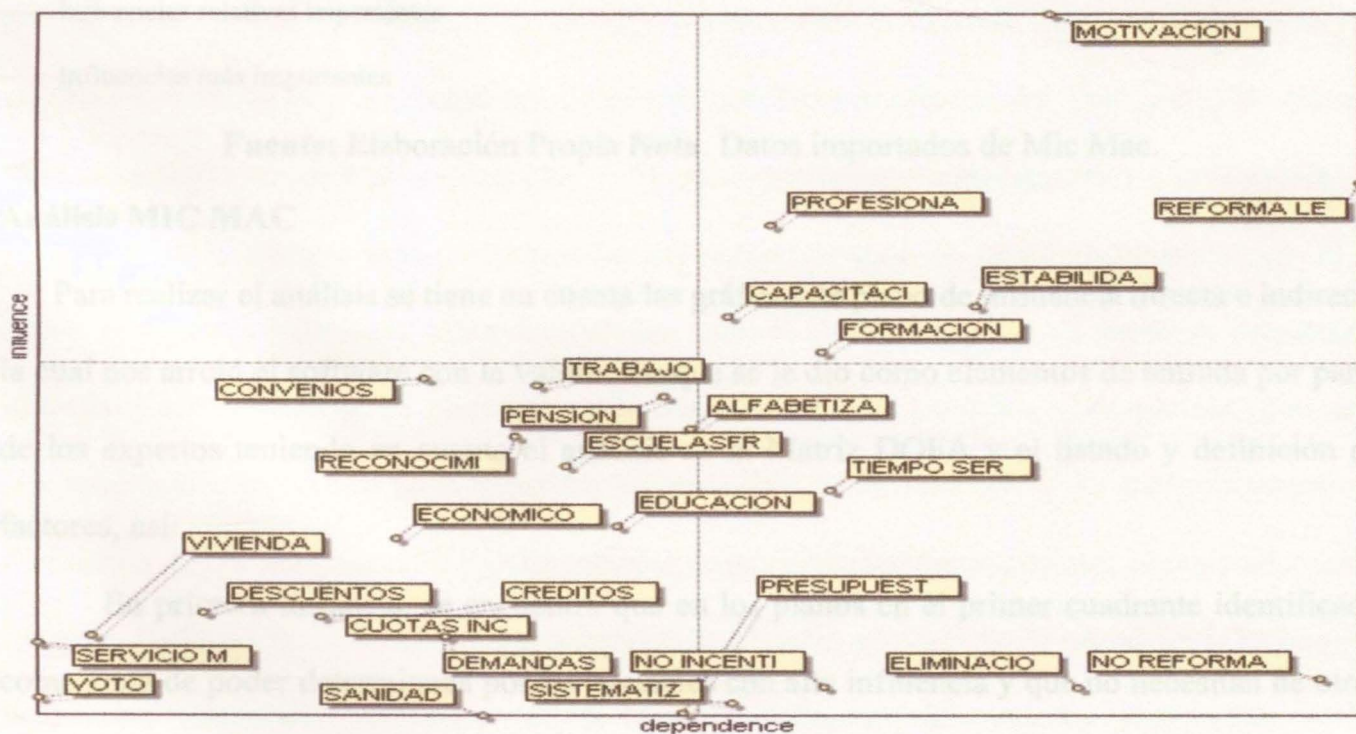
Consolidado factores Clave

Figura No. 20 Plano de Influencias Indirectas

MID	MII	CONSOLIDADO	
4	4	6	homologación de la formación militar
8	8	4	apoyo a las tareas de estabilidad nacional
7	7	3	promueve la profesionalización del servicio militar
10	10	2	proyecto de reforma ley 48/93
11	11	5	capacitación complementaria
6	6	1	incentivar al ciudadano a prestar servicio militar

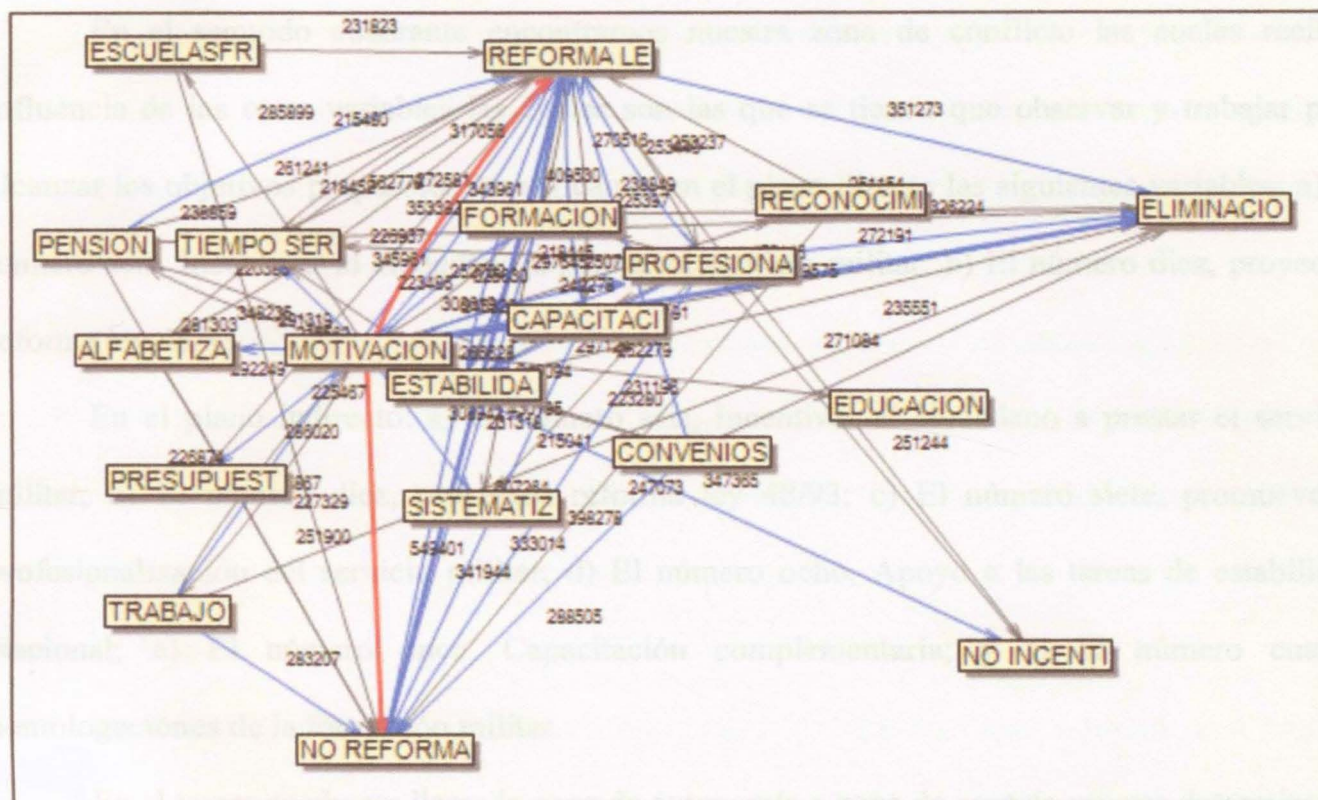
Fuente: Elaboración Propia Nota. Datos importados de Mic Mac.

Figura No. 21 Grafico de influencias indirectas



Fuente: Elaboración Propia Nota. Datos importados de Mic Mac.

Figura No. 22 Grafico de influencias indirectas



-----Influencias relativas importantes

-----Influencias más importantes

Fuente: Elaboración Propia Nota. Datos importados de Mic Mac.

Análisis MIC MAC

Para realizar el análisis se tiene en cuenta las gráficas de plano de influencia directa e indirecta la cual nos arrojó el software con la valoración que se le dio como elementos de entrada por parte de los expertos teniendo en cuenta el análisis de la Matriz DOFA y el listado y definición de factores, así:

En primera instancia, se encuentra que en los planos en el primer cuadrante identificado como zona de poder determinada por las variables con alta influencia y que no necesitan de otras variables para subsistir en el plano directo se ubica la variable numero 7 promueve la

profesionalización del servicio militar y en el plano indirecto sin variables, esto nos permite decir que esta variable influye directamente en las otras variables.

En el segundo cuadrante encontramos nuestra zona de conflicto las cuales reciben influencia de las otras variables las cuales son las que se tienen que observar y trabajar para alcanzar los objetivos propuestos identificando en el plano directo las siguientes variables: a) El número seis, Incentivar al ciudadano a prestar el servicio militar; b) El número diez, proyectos reforma ley 48/93.

En el plano indirecto: a) El número seis, Incentivar al ciudadano a prestar el servicio militar; b) El número diez, proyectos reforma ley 48/93; c) El número siete, promueve la profesionalización del servicio militar; d) El número ocho, Apoyo a las tareas de estabilidad Nacional; e) El número once, Capacitación complementaria; y f) El número cuatro, homologaciones de la formación militar.

En el tercer cuadrante llamado zona de autonomía o zona de espacio muerto determinadas por las variables que no representa un nivel importante para el éxito de nuestro del escenario, en el plano directo: a) El número quince, Propuesta beneficio Ministerio del Trabajo; b) El número doce, educación básica y alfabetización; c) El número catorce, incorporaciones a las escuelas de formación; d) El número cinco, validaciones del tiempo de servicio para derecho a pensión; e) El número uno, Reconocimiento internacional del soldado colombiano; f) El número, diecinueve incentivos económicos; g) El número, trece convenios empresas privadas; h) El número veintiuno, No asignación de crédito para curso de las escuelas de Formación; i) El número ventaseis, Reducción cuota incorporación; j) El número veinte, descuentos especiales acceso educación superior; k) El número dieciséis, no posibilidad de acceder a beneficio de vivienda; l) El número veintisiete, demandas por fallas en la incorporación; m) El número veintiocho, malas

incorporaciones por sanidad; n) El número nueve, Acceso a servicios médicos; o) El número diecisiete, sin derecho a ejercer el voto; y p) El número veinticuatro, recortes presupuestos.

En el cuarto cuadrante encontramos nuestra zona de resultados donde identificamos las variables que no nos va a colaborar para la construcción y el éxito futuro de nuestro escenario: a) El número veintitrés, Eliminación servicio militar obligatorio; b) El número venidos, No reforma de la ley; y c) El número tres, Unificación del tiempo servicio militar.

Por tal razón, la evaluación del experto determinó que las seis variables 4,6,7,8,10 y 11 nos muestran en donde estamos actualmente en el sistema y son las más influyente para continuar con el juego de actores, que nos lleva hacia donde debemos ir, tratando de establecer los objetivos estratégicos que influirá en el escenario propuesto a futuro.

Juego de Actores.

Una vez efectuado la evaluación sistema MIC MAC que nos llevó a definir unos factores claves del sistema demostrados en la figura número 31, página 46, debemos buscar los actores gubernamentales y no gubernamentales que afecta directa o indirectamente los factores claves, que nos lleva a cumplir los objetivo propuestos por los expertos:

PRESENTACIÓN DE LOS ACTORES

LISTA DE ACTORES

1.	Ministerio Hacienda	(MIN. HAC)
2.	Congreso Republica	(CONGRESO)
3.	Comando de Reclutamiento	(COREC)
4.	Medios Comunicación	(MED. COMUN)
5.	Ministerio Educación	(MIN. EDUC.)
6.	Población Civil	(POB. CIVIL)
7.	Defensoría Pueblo	(DEF. PUEB)

8.	Superintendencia Vigilancia y Seguridad	(SUP. VIG.)
9.	Servicio Nacional de Aprendizaje	(SENA)
10.	Delincuencia Común	(DELCO)
11.	Organizaciones No Gubernamentales	(ONG)
12.	Ministerio Interior	(MIN. INT.)
13.	Tramitadores	(TRAM.)
14.	Funcionarios Corruptos	(FUNC. CORR)
15.	Ministerio De Defensa	(MIN. DEF.)
16.	Comando General Fuerzas Militares	(COFF.MM)
17.	Comando de Educación y Doctrina	(CEDOC)

Presentación de Objetivos

De acuerdo al producto y análisis del MicMac los variables más influyentes se establecen como punto de partida para la construcción de los objetivos estratégicos que se buscan cumplir para el mejoramiento del sistema. Estos objetivos son:

Lista de objetivos:

Figura No. 23 Tabla de afinidad variables claves – objetivos propuestos.

No.	VARIABLE CLAVE O ESTRATÉGICA	DEFINICIÓN	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SUGERIDOS
1	HOMOLOGACIÓN DE LA FORMACIÓN MILITAR	El personal de soldados que ingrese al servicio militar, podrá acceder a la Escuela de Soldados profesionales y a la Escuela de Suboficiales para adelantar los respectivos cursos de formación.	Generar que mas del 30% de cupos en las escuelas de formación militar sea para aspirantes reservistas con la debida homologación de las materias militares
2	APOYO A LASTAREAS DE ESTABILIDAD NACIONAL	son aquellas que se conducen dentro o fuera del territorio nacional, en coordinación con otros instrumentos del poder nacional, para mantener o restablecer un ambiente seguro y proporcionar servicios esenciales de gobierno, reconstrucción de infraestructura de emergencia y ayuda humanitaria.	Destinar mas del 10% del personal incorporado en la protección del medio ambiente, la atención humanitaria y en proyectos productivos a favor de la comunidad
3	PROMUEVE LA PROFESIONALIZACION DEL SERVICIO MILITAR	Aumentar el grado de escolaridad dentro de las fuerzas militares, especializarse en tareas basicas para cumplir tareas en cumplimiento de la mision.	Aumentar el grado de escolaridad y nivel de tecnificación de mas del 30% de los soldados incorporados anualmente para mejorar los estandares de calidad en el cumplimiento de la mision
4	PROYECTO DE REFORMA LEY 48/93	beneficio de la libreta de primera para poderse desempeñar en el campo laboral y para acceder a educación superior. A razón de esto se viene adelantando un proyecto de ley para reformar la ley 48 de 1993	Lograr el cumplimiento en el 100% de los planes de incorporación y definición del servicio militar de los ciudadanos incentivando la prestación del servicio
5	CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIA	proyecto del Técnico Laboral en Gestión de seguridad y vigilancia, programa que será autorizado por la Superintendencia de Vigilancia y certificado por el SENA	Alcanzar que mas del 30% del personal incorporado termine una formación laboral productiva en el SENA
6	INCENTIVAR AL CIUDADANO A PRESTAR SERVICIO MILITAR	reformas ley 48 incentivos para incorporación inscripción	Obtener un nivel de incentivos o prebendas (económicas y educativas) que hagan atractivo la prestación del servicio militar

Fuente: Elaboración Propia.

Figura No. 24 Análisis juego de Actores objetivo 1-3

JUEGO DE ACTORES

VARIABLE					OBJETIVO
HOMOLOGACIÓN DE LA FORMACIÓN MILITAR					Generar que mas del 30% de cupos en las escuelas de formación militar sea para aspirantes reservistas con la debida homologación de las materias militares.
actores a favor de este reto					
MEDIOS DE COMUNIC.	+		CEDOC		Jugadas de los actores a favor de este reto 1) Difusion escrita , audiovisual y redes sociales de este nuevo incentivo . 2) Reestructuracion y alinear las materias de primero militar con primera fase de instruccion y entrenamiento 3) Aprueba el plan de instruccion de la CEDOC y efectua seguimiento e inspeccion para su cumplimiento. 4) Influye en la decision del joven para ver esta prevenda com proyecto de vida.
COFFMM	+		POBALCION CIVIL		
actores en contra de este reto					
GAOS	+		TRAMIRADORES		Jugadas de los actores en contra de este reto 1) Ofrece dinero facil mediante actividades ilicitas 2) Desinforma al ciudadano con respecto a este incentivo . 3) Entorpece el proceso de seleccion en las escuela para acceder a este beneficio.
FUNCIONARIOS CORRUPTOS	+				
VARIABLE					OBJETIVO 2
APOYO A LAS TAREAS DE ESTABILIDAD NACIONAL					Destinar mas del 10% del personal incorporado en la proteccion del medio ambiente, la atencion humanitaria y en proyectos productivos a favor de la comunidad.
actores a favor de este reto					
MIN. HACIENDA	+		COFF.MM		Jugadas de los actores a favor de este reto 1) Proyecta los recursos para los objetivos de estabilidad impuestos a las FF.MM. consolidacion se ordena la ejecucion de acuerdo a las lineas de accion. 3) Difunde las actividades de estabilizacion realizadas por los soldados que prestan su servicio militar. internas orientadas a mantener el orden publico, la seguridad y la paz social.
EDIOS COMUNICACIÓN	+		MIN. INTERIOR		
actores en contra de este reto					
GAOS	+		NCIONARIOS CORRUPTOS		Jugadas de los actores en contra de este reto 1) Realiza acciones delictivas que promuevan factores de inestabilidad . 2) Desviacion de recursos asignados para tareas de estabilizacion . 3) Actividades delincuenciales que generan sensacion de inseguridad en los ciudadanos.
DELCO	+				
VARIABLE					OBJETIVO 3
PROMUEVE LA PROFESIONALIZACION DEL SERVICIO MILITAR					Aumentar el grado de escolaridad y nivel de tecnicación de mas del 30% de los soldados incorporados anualmente para mejorar los estandares de calidad en el cumplimiento de la mision
actores a favor de este reto					
MIN. EDUCACION	+		COFF.MM.		Jugadas de los actores a favor de este reto 1) Autoriza a las entidades educativas para la realizacion de curso de educacion a distancia o por ciclos 2) Estipula mediante directivas la implementacion de los programas para profesionalizacion del personal incorporado y realiza seguimiento en la calidad del servicio 3) Articula y planea el tiempo para ejecutar los programas de educacion a distancia durante el servicio militar. 4) Cumplir con las metas trazadas de estudio durante el servicio militar.
CEDOC	+		POBLACION CIVIL		
actores en contra de este reto					
GAOS	+		DELCO		Jugadas de los actores en contra de este reto 1) Efectuan reclutamiento forzado para su organizacion. 2) Motiva la desercion escolar con el fin de aumentar integrantes de pandillas
	+				

Fuente: Elaboración Propia.

Figura No. 25 Análisis juego de Actores objetivo 4-6

VARIABLE			→	OBJETIVO 4	
PROYECTO DE REFORMA LEY 48/93				Lograr el cumplimiento en el 100% de los planes de incorporación y definición del servicio militar de los ciudadanos incentivando la prestación del servicio.	
actores a favor de este reto					
CONGRESO	+	COREC		Jugadas de los actores a favor de este reto 1) Efectua los diferentes debates con el fin de aprobar la ley. 2) Impulsa y estructura la reforma de la ley. 3) Optimiza su el ambiente político y legislativo y beneficio de la reforma de la ley en cuanto estímulo y prevendas al servicio militar.	
MIN. DEFENSA	+				
actores en contra de este reto					
MIN. HACIENDA	+	DEFENSORIA PUEBLO		Jugadas de los actores en contra de este reto 1) Es el que planea y programa si la capacidad economica del estado esta acorde al cumplimiento de la ley 2) Efectua estudio detallado de los malos procedimientos antes, durante y despues del servicio militar 3) Oposicion radical a que se elimine el servicio militar obligatorio en colombia.	
ONG	+				
VARIABLE			→	OBJETIVO 5	
CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIA				Alcanzar que mas del 30% del personal incorporado termine una formación laboral productiva en el SENA.	
actores a favor de este reto					
MIN. EDUCACION	+	SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SE		Jugadas de los actores a favor de este reto 1) Autoriza al sena para que modifique su pensul academico y se alinie al los tiempos de duracion del 2) Supervisa que los programas de seguridad y vigilancia sean acordes a los tiempos durante el servicio militar 3) Estructura y certifica la implementacion de los cursos tecnicos y tecnologicos durante el tiempo del servicio 4) Articula y palena el tiempo para ejecutar los programas de educacion a distancia.	
SENA	+	CEDOC			
actores en contra de este reto					
GAOS	+	DELCO			
	+			Jugadas de los actores en contra de este reto 1) Efectua el reclutamiento forzado a su organizacion. 2) Motiva a la desercion escolar con el fin de incrementar sus integrantes a las pandillas	
	+				
VARIABLE			→	OBJETIVO 6	
INCENTIVAR AL CIUDADANO A PRESTAR SERVICIO MILITAR				Obtener un nivel de incentivos o prevendas (económicas y educativas) que hagan atractivo la prestación del servicio militar.	
actores a favor de este reto					
COREC	+	MED. COMUNICACIÓN		Jugadas de los actores a favor de este reto 1) Superviza y evalua la impelmentacion de las prevendas e incentivos de la reforma a la ley 48. 2) Apoya en las tareas de comunicacion estrategica en la difucion de las prevendas para los jovenes que prestan el 3) Motiva a los jovenes para incorporarse en el servicio militar con el fin de aumentar el nivel educativo y que sean	
POBLACION CIVIL	+				
actores en contra de este reto					
	+	ONG		Jugadas de los actores en contra de este reto 2) promueven e incentivan a los jovenes a no prestar el servicio militar 3) Realizan de manera fraudulenta los procesos de exencion de ley para poder definir la situacion militar de 4) Generar sentimiento de inconformismo y resentimiento en contra de labor realizada por la fuerza publica.	
TRAMITADORES	+	DELCO			

Fuente: Elaboración Propia

Desarrollado el juego de actores se inicia el análisis con el MACTOR organizando la matriz de influencia directa la cual nos demuestra con la calificación influencia de actor por actor es decir en que influye la presencia de un actor en los otros.

Matriz de influencias directas MID

Figura No. 26. Matriz de influencias directas MID

MID	MIN. HAC	CONGRESO	COREC	MED. COMUN	MIN. EDUC.	POB. CIVIL	DEF. PUEB.	SUP. VIG.	SENA	DELCO	ONG	MIN. INT.	TRAM.	FUNC. CORR	MIN. DEF.	COFF.MM	CEDOC
MIN. HAC	0	3	0	1	0	1	1	0	0	0	0	3	0	1	1	1	0
CONGRESO	2	0	0	1	0	2	1	0	0	1	1	2	0	2	0	0	0
COREC	2	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	2	1	1	3	3	2
MED. COMUN	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
MIN. EDUC.	2	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0
POB. CIVIL	2	3	1	1	1	0	1	0	2	3	1	1	1	1	1	1	0
DEF. PUEB.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0
SUP. VIG.	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0
SENA	2	1	0	1	3	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1
DELCO	0	1	0	1	0	2	2	0	0	0	1	0	0	0	3	3	0
ONG	0	0	0	1	0	3	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0
MIN. INT.	2	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0
TRAM.	0	0	3	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	2	0	2	0
FUNC. CORR	1	1	3	3	1	2	3	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1
MIN. DEF.	3	3	2	0	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	0	1	1
COFF.MM	3	3	1	1	0	1	1	0	0	0	1	2	0	1	3	0	1
CEDOC	2	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	2	2	0

© LIPSOR-EPTA-MACTOR

Fuente: Elaboración Propia. **Nota:** Datos importados del MACTOR

0: Sin influencia; 1: Procesos; 2: Proyectos; 3: Misión; 4: Existencia.

Matriz de posiciones valoradas (2MAO)

Figura No. 27 Matriz de posiciones valoradas (2MAO)

2MAO	GENERAR	OBTENER	AUMENTAR	DESTINAR	LOGRAR	ALCANZAR
MIN. HAC	0	3	0	0	1	0
CONGRESO	0	3	1	0	0	0
COREC	0	2	2	1	3	2
MED. COMUN	1	0	0	0	-1	0
MIN. EDUC.	0	1	2	0	0	1
POB. CIVIL	0	0	1	1	-1	2
DEF. PUEB.	0	0	0	0	0	0
SUP. VIG.	0	0	1	0	0	1
SENA	0	1	3	0	0	3
DELCO	0	-1	-2	-1	-1	0
ONG	0	-2	0	0	-1	0
MIN. INT.	0	0	0	0	0	0
TRAM.	0	-1	-1	0	-1	0
FUNC. CORR	0	-1	-1	0	-1	0
MIN. DEF.	2	2	2	1	1	1
COFF.MM	2	2	2	1	1	1
CEDOC	3	2	3	0	0	2

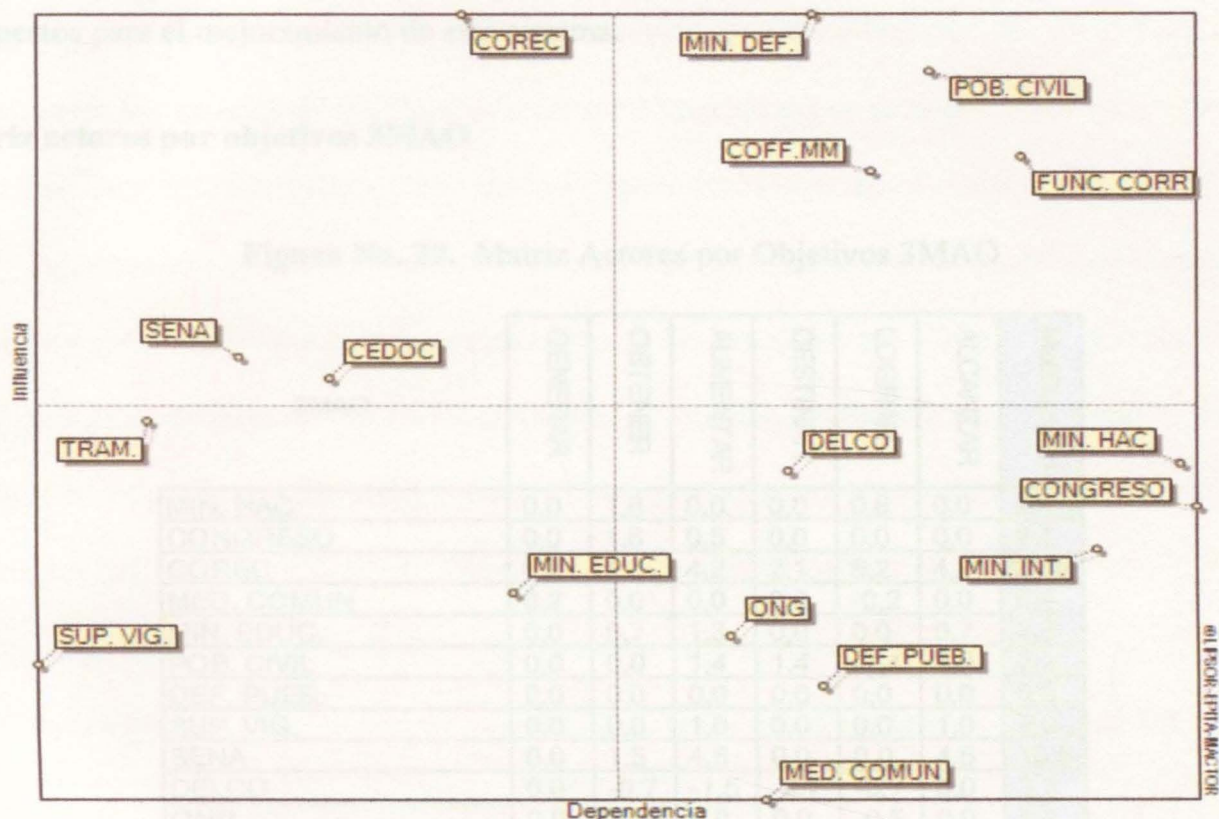
©JIPSOBRETIAMACTOR

Fuente: Elaboración Propia **Nota** Datos importados del MACTOR.

El signo indica si el actor es favorable u opuesto al objetivo: a) 0: El objetivo es poco consecuente; b) 1: El objetivo pone en peligro los procesos operativos (gestión, etc.) del actor/ es indispensable para sus procesos operativos; c) 2: El objetivo pone en peligro el éxito de los proyectos del actor / es indispensable para sus proyectos; d) 3: El objetivo pone en peligro el cumplimiento de las misiones del/ es indispensable para su misión; y e) 4: El objetivo pone en peligro la propia existencia del actor / es indispensable para su existencia.

Plano de influencia y dependencia entre actores

Figura No. 28. Plano de Influencia y dependencia entre actores



Fuente: Elaboración Propia **Nota:** Datos importados del MACTOR.

En este plano se puede identificar la posición de los actores por su influencia y dependencia sobre otros actores, mostrando en el primer cuadrante los más influyentes y que pueden movilizar o cambiar de posición los otros actores; así mismo encontramos en el segundo cuadrante los actores intermedios los cuales poseen alta influencia y alta dependencia, quiere decir que no son totalmente independientes, dependen de la actuación de diferentes actores para lograr influir en la movilización de otros ; en el tercer cuadrante encontramos los actores dependiente los cuales no se movilizan sin la actuación directa y permanente de otro actor; en el cuarto cuadrante encontramos los actores autónomos que no influyen directamente en el sistema.

Es importante recordar que los actores se están analizando dentro del sistema del servicio militar y como cada uno de ellos se mueven positiva o negativamente en el logro de los objetivos propuestos para el mejoramiento de este sistema.

Matriz actores por objetivos 3MAO

Figura No. 29. Matriz Actores por Objetivos 3MAO

3MAO	GENERAR	OBTENER	AUMENTAR	DESTINAR	LOGRAR	ALCANZAR	Mobilización
MIN. HAC	0,0	1,8	0,0	0,0	0,6	0,0	2,4
CONGRESO	0,0	1,6	0,5	0,0	0,0	0,0	2,1
COREC	0,0	4,2	4,2	2,1	6,2	4,2	20,8
MED. COMUN	0,2	0,0	0,0	0,0	-0,2	0,0	0,4
MIN. EDUC.	0,0	0,7	1,3	0,0	0,0	0,7	2,7
POB. CIVIL	0,0	0,0	1,4	1,4	-1,4	2,9	7,2
DEF. PUEB.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SUP. VIG.	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	2,0
SENA	0,0	1,5	4,5	0,0	0,0	4,5	10,5
DELCO	0,0	-0,7	-1,5	-0,7	-0,7	0,0	3,7
ONG	0,0	-0,9	0,0	0,0	-0,5	0,0	1,4
MIN. INT.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TRAM.	0,0	-1,5	-1,5	0,0	-1,5	0,0	4,4
FUNC. CORR	0,0	-1,2	-1,2	0,0	-1,2	0,0	3,6
MIN. DEF.	3,4	3,4	3,4	1,7	1,7	1,7	15,2
COFF.MM	2,6	2,6	2,6	1,3	1,3	1,3	11,8
CEDOC	3,9	2,6	3,9	0,0	0,0	2,6	13,0
Número de acuerdos	10,1	18,3	22,8	6,5	9,8	18,8	
Número de desacuerdos	0,0	-4,3	-4,1	-0,7	-5,5	0,0	
Grado de movilización	10,1	22,6	27,0	7,3	15,3	18,8	

© LIPSOR-EPTA-MACTOR

Fuente: Elaboración Propia **Nota:** Datos importados del MACTOR.

Los valores positivos en número de acuerdos representan la movilización de los actores en la consecución de sus objetivos. a) Los valores negativos en número de desacuerdos representan la tasa de oposición.

Como resultado el grado de movilización nos muestra que todos los objetivos son alcanzables en medida de que las estrategias propuestas sean efectivas y se cumplan en el tiempo

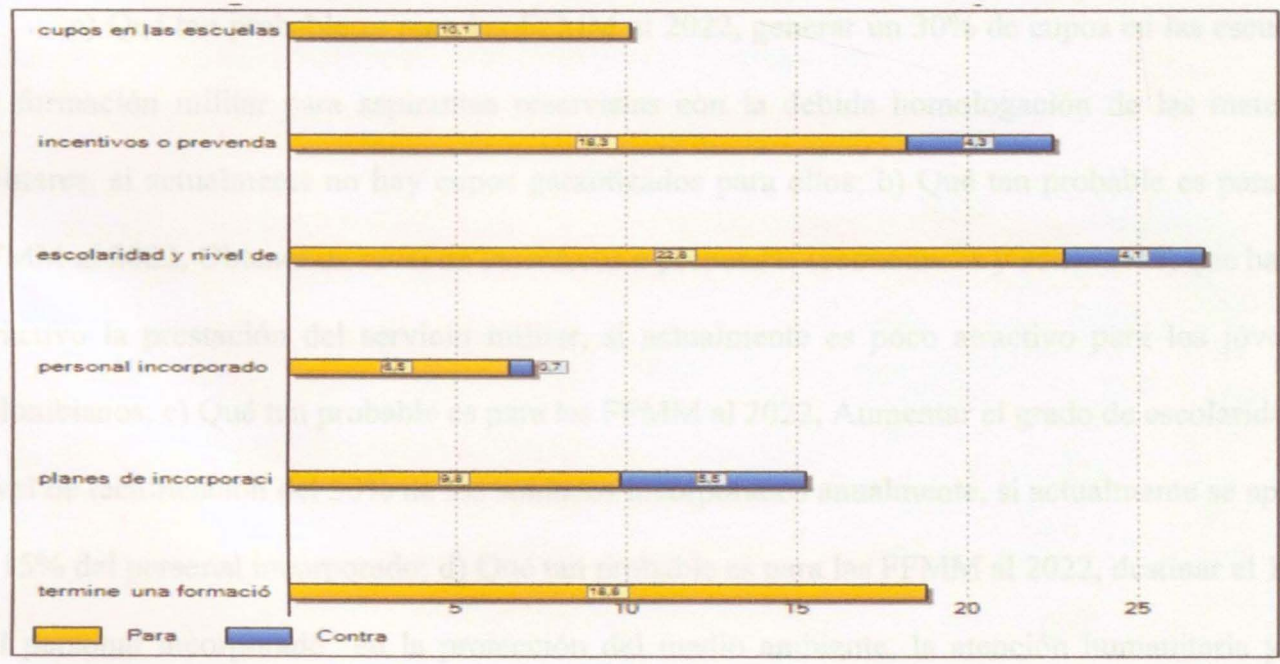
de medición propuesto; sin embargo se debe tener en cuenta que las calificaciones más altas son de los objetivos: Aumentar 22,8, Alcanzar 18,8, Obtener 18,3.

Los que al momento de cumplirse se verá mejorado ostensiblemente el sistema. Así mismo encontramos los de menor valor los cuales son influenciados por actores en que no les permiten llegar a un cumplimiento satisfactorio, estos objetivos son: Destinar 6,5, Lograr 9, 8, Generar 10,1.

Igualmente podemos analizar el resultado esta tabla en la sumatoria de movilización que los actores más influyentes para la consecución de los objetivos son: Comando de reclutamiento (COREC) 20,8, Ministerio de Defensa (MIN. DEF.)15,2, Comando de educación y doctrina (CEDOC) 13,0; y los menos influyentes son: defensoría del pueblo (DEF.PUEB.)0,0, Ministerio del interior (MIN. INT.) 0,0, Medios de Comunicación (MED. COM.)0,4.

Histograma de movilización de los actores sobre los objetivos 3MAO

Figura No. 30. Histograma de movilización de los actores sobre los objetivos 3MAO



Fuente: Elaboración Propia **Nota:** Datos importados del MACTOR.

Se puede concluir que los 6 objetivos propuestos son alcanzables con la participación permanente de los actores que se mostraron más influyentes, logrando con esto una optimización del sistema que pueda permitir cumplir los objetivos estratégicos de seguridad y defensa nacional y atender las necesidades de la población civil. Estos objetivos nos muestran una ruta o un posible camino a seguir a futuro en la transformación del sistema dentro del rol de estabilidad y consolidación, siendo atractivo para la población civil permitiendo promover el aumento de escolaridad, mano de obra calificada después de prestar un servicio a la nación.

De este producto podemos proponer una hipótesis a futuro que nos permitan llegar a unos escenarios deseados que aporten al cumplimiento de dichos objetivos propuesto, teniendo como resultado estrategias, proyectos o actividades de carácter social y económico los cuales permitan mejorar el impacto y la incorporación de los ciudadanos mayores de 18 años en Colombia.

Hipótesis

a) Qué tan probable es para las FFMM al 2022, generar un 30% de cupos en las escuelas de formación militar para aspirantes reservistas con la debida homologación de las materias militares, si actualmente no hay cupos garantizados para ellos; b) Qué tan probable es para las FFMM al 2022, Obtener un nivel de incentivos o prebendas (económicas y educativas) que hagan atractivo la prestación del servicio militar, si actualmente es poco atractivo para los jóvenes colombianos; c) Qué tan probable es para las FFMM al 2022, Aumentar el grado de escolaridad y nivel de tecnificación del 30% de los soldados incorporados anualmente, si actualmente se apoya al 15% del personal incorporado; d) Qué tan probable es para las FFMM al 2022, destinar el 10% del personal incorporado en la protección del medio ambiente, la atención humanitaria y en proyectos productivos a favor de la comunidad, si actualmente se destina menos del 05% a estos apoyos; e) Qué tan probable es para las FFMM al 2022, Lograr el cumplimiento en el 100% de los

planes de incorporación y definición del servicio militar de los ciudadanos, si actualmente se logra un 83% de los planes de incorporación; y f) Qué tan probable es para las FFMM al 2022, alcanzar que más del 30% del personal incorporado termine una formación laboral productiva en el SENA, si actualmente un 03% culmina su servicio militar con esta formación.

Propuestas estas hipótesis se efectúa una evaluación dentro del software SMIC por parte de los expertos con el fin de determinar las probabilidades simples, probabilidades condicionales si realización y probabilidades condicionales si no realización, analizando hipótesis vs hipótesis, teniendo en cuenta la siguiente escala de valores que permite el software

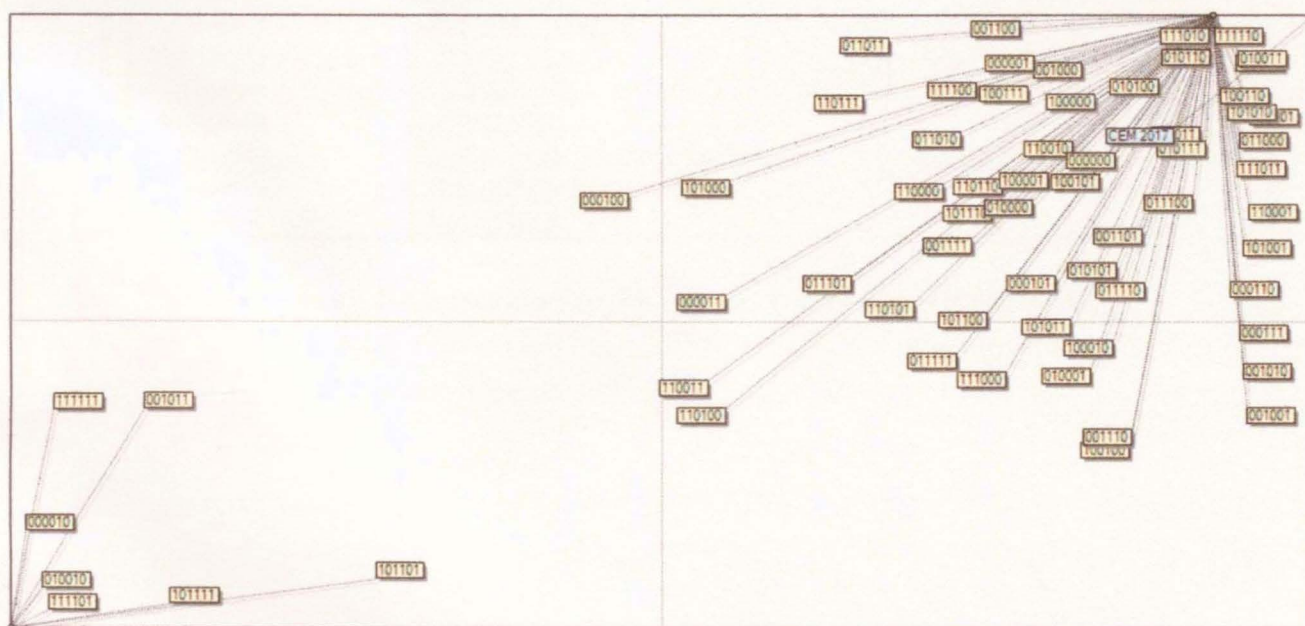
Figura No. 31. Escala de valores

MUY IMPROBABLE	IMPROBABLE	DIVIDIDO O DUDOSO	PROBABLE	MUY PROBABLE
0,1	0,3	0,5	0,7	0,9

Fuente: Elaboración Propia **Nota:** Elaboración propia a partir de análisis del grupo de trabajo (2017)

Plano de proximidades entre grupos de expertos y escenarios

Figura No. 32. Plano de proximidades entre grupos



Fuente: Elaboración Propia **Nota:** Datos importados del SMIC.

Figura No. 33: Histograma de la Probabilidad de los escenarios

Una vez calificado el software arroja este plano de proximidades en el cual podemos analizar las diferentes probabilidades que se presenten como escenarios que modifiquen el sistema, donde se presentan 64 escenarios posibles, entendiendo que la combinación de las 6 hipótesis crea un escenario.

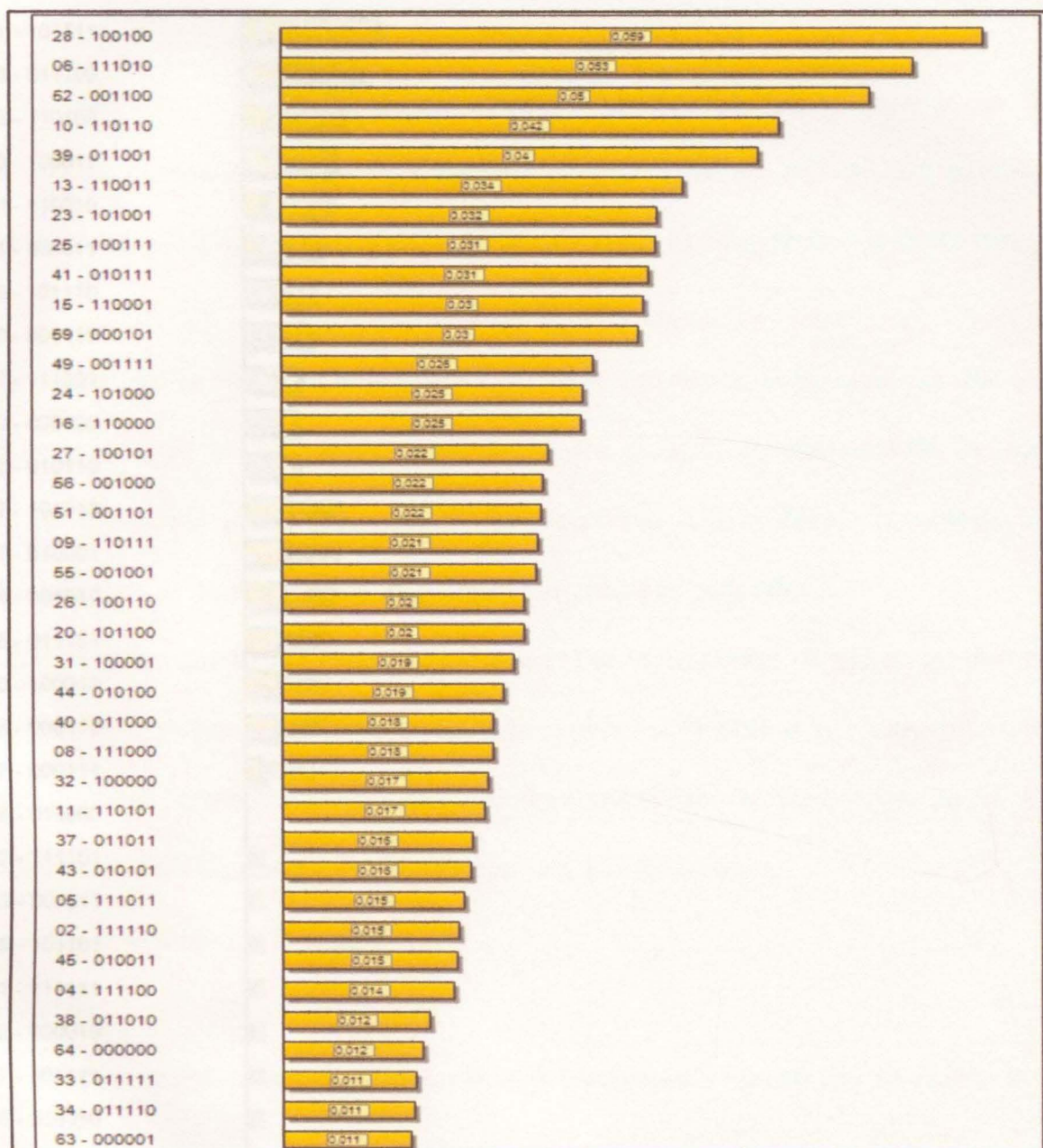
En el escenario se ubican en el cuadrante número 4 que nos indica que su probabilidad de cumplimiento de las hipótesis es muy baja, y en el cuadrante numero 2 tenemos 57 escenarios con posibilidades de cumplimiento de algunas de las hipótesis, teniendo en cuenta que cero significa el no cumplimiento de la hipótesis y por el contrario 1 es el cumplimiento de la hipótesis. El escenario ideal es que los seis dígitos sean 111111 que significa el cumplimiento de las 6 hipótesis y el menos deseado es 000000 que significa que ninguna hipótesis se cumple.

Histograma de probabilidad de los escenarios (conjuntos de expertos)



Fonte: Elaboración Propia. Nota: Datos Importados SMIC

Figura No. 33. Histograma de la Probabilidad de los escenarios

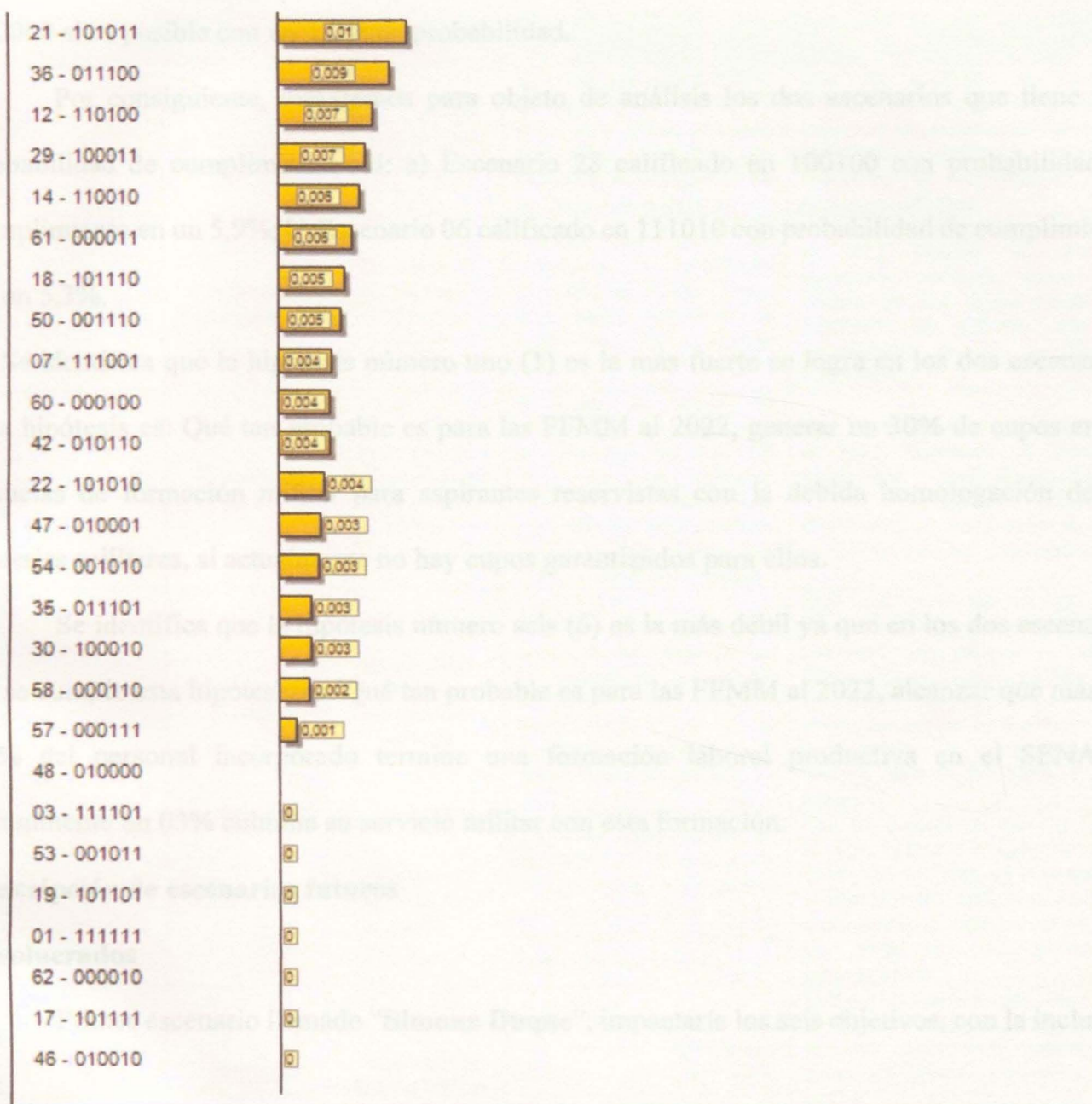


Fuente: Elaboración Propia **Nota:** Datos importados SMIC.

Fuente: Elaboración Propia Nota: Datos importados SMIC.

En el histograma podemos encontrar la probabilidad de posibilidad de cumplimiento de los escenarios proyectados en el plano de probabilidades, podemos analizar: a) Que el escenario 01

Figura No. 33. Continuación Histograma de la Probabilidad de los escenarios



Fuente: Elaboración Propia **Nota:** Datos importados SMIC.

En el histograma podemos encontrar el porcentaje de posibilidad de cumplimiento de los escenarios arrojados en el plano de proximidades, podemos analizar: a) Que el escenario 01

calificado en 111111 no es posible con 0 % de probabilidad; b) Que el escenario 64 calificado en 000000 si es posible con un 1,2% de probabilidad.

Por consiguiente, tomaremos para objeto de análisis los dos escenarios que tiene más probabilidad de cumplimiento así: a) Escenario 28 calificado en 100100 con probabilidad de cumplimiento en un 5,9%; b) Escenario 06 calificado en 111010 con probabilidad de cumplimiento en un 5,3%.

Se identifica que la hipótesis número uno (1) es la más fuerte se logra en los dos escenarios, esta hipótesis es: Qué tan probable es para las FFMM al 2022, generar un 30% de cupos en las escuelas de formación militar para aspirantes reservistas con la debida homologación de las materias militares, si actualmente no hay cupos garantizados para ellos.

Se identifica que la hipótesis número seis (6) es la más débil ya que en los dos escenarios no se cumple esta hipótesis es: Qué tan probable es para las FFMM al 2022, alcanzar que más del 30% del personal incorporado termine una formación laboral productiva en el SENA, si actualmente un 03% culmina su servicio militar con esta formación.

Descripción de escenarios futuros

Involucrados

Primer escenario llamado “**Simona Duque**”, impactaría los seis objetivos, con la inclusión de:

Escenario 28 calificado en 100100 con probabilidad de cumplimiento en un 5,9%, En este escenario el actor no impactaría el objetivo ni la hipótesis 2, 3, 5,6. , aunque los actores y variables continuarían su interacción y presencia.

Figura No. 34. Cuadro Análisis primer escenario (Simona Duque).

N	Escenario 28 Valoración	Actores	Variables	Objetivos	Hipótesis
1	1	Comando de Educación y Doctrina	Homologación de la formación militar	Generar que más del 30% de cupos en las escuelas de formación militar sea para aspirantes reservistas con la debida homologación de las materias militares	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, generar un 30% de cupos en las escuelas de formación militar para aspirantes reservistas con la debida homologación de las materias militares.
2	0	Comando de Reclutamiento	Incentivar al ciudadano a prestar servicio militar	Obtener un nivel de incentivos o prebendas (económicas y educativas) que hagan atractivo la prestación del servicio militar	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, Obtener un nivel de incentivos o prebendas (económicas y educativas) que hagan atractivo la prestación del servicio militar, si actualmente lo es los jóvenes colombianos.
3	0	Población civil	Promueve la profesionalización del servicio militar	Aumentar el grado de escolaridad y nivel de tecnificación de más del 30% de los soldados incorporados anualmente para mejorar los estándares de calidad en el cumplimiento de la misión	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, Aumentar el grado de escolaridad y nivel de tecnificación del 30% de los soldados incorporados anualmente, si actualmente se apoya al 15% del personal incorporado.
4	1	Ministerio de Defensa	Apoyo a las tareas de estabilidad nacional	Destinar más del 10% del personal incorporado en la protección del medio ambiente, la atención humanitaria y en proyectos productivos a favor de la comunidad	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, destinar el 10% del personal incorporado en la protección del medio ambiente, la atención humanitaria y en proyectos productivos a favor de la comunidad, si actualmente se destina menos del 05% a estos apoyos.
5	0	COFFMM	Proyecto de reforma ley 48/93	Lograr el cumplimiento en el 100% de los planes de incorporación y definición del servicio militar de los ciudadanos incentivando la prestación del servicio	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, Lograr el cumplimiento en el 100% de los planes de incorporación y definición del servicio militar de los ciudadanos, si actualmente se logra un 83% de los planes de incorporación
6	0	SENA	capacitación complementaria	Alcanzar que más del 30% del personal incorporado termine una formación laboral productiva en el SENA	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, alcanzar que más del 30% del personal incorporado termine una formación laboral productiva en el SENA, si actualmente un 03% culmina su servicio militar con esta formación.

Fuente: Elaboración Propia **Nota:** Elaboración propia a partir de análisis del grupo de trabajo (2017)

Construcción de escenario de futuro 1:

Simona Duque

Este año 2022 no ha sido un año muy favorable para el Ejército Nacional en los procesos de incorporación y definición del servicio militar obligatorio en el país. Aunque el Ejército Nacional sigue manteniendo altos niveles de percepción favorable entre la población (Informe Gallup), se obtuvo una tasa de cumplimiento en los planes de incorporación inferior al 85%, se ha encontrado que la prestación de este servicio a la patria no es muy atractiva para la población joven del país, entre otras causas es que no se brindan incentivos o prebendas (económicas o educativas) satisfactorias. Afortunadamente se ha logrado que más del 30% de los reservistas hayan logrado homologar sus cursos de instrucción y entrenamiento militar en las escuelas de formación de las FFMM del país, sin embargo no se ha aumentado el grado de escolaridad y nivel de tecnificación de más del 30% de los soldados incorporados anualmente para mejorar los estándares de calidad en el cumplimiento de la misión, pero se han hecho grandes esfuerzos por parte del ministerio de defensa en destinar más del 10% del personal incorporado en la protección del medio ambiente, la atención humanitaria y en proyectos productivos a favor de la comunidad mostrando un alto grado de interés en el cumplimiento de misiones de consolidación y estabilización en el pos acuerdo, lamentablemente las coordinaciones con el SENA para la capacitación complementaria no ha permitido Alcanzar que más del 30% del personal incorporado termine una formación laboral productiva.

Segundo escenario llamado “Santander”, impactaría los seis objetivos, con la inclusión de:

Escenario 06 calificado en 111010 con probabilidad de cumplimiento en un 5,9%. En este escenario el actor no impactaría el objetivo ni la hipótesis 4 y 6. Aunque los actores y variables continuarían su interacción y presencia.

Figura No. 35. Cuadro Análisis Segundo escenario (Santander)

N.	escenario 06	Actores	Variables	Objetivos	Hipótesis
1	1	Comando de Educación Doctrina	homologación de la formación militar	Generar que más del 30% de cupos en las escuelas de formación militar sea para aspirantes reservistas con la debida homologación de las materias militares	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, generar un 30% de cupos en las escuelas de formación militar para aspirantes reservistas con la debida homologación de las materias militares
2	1	Comando de Reclutamiento	incentivar al ciudadano a prestar servicio militar	Obtener un nivel de incentivos o prebendas (económicas y educativas) que hagan atractivo la prestación del servicio militar	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, Obtener un nivel de incentivos o prebendas (económicas y educativas) que hagan atractivo la prestación del servicio militar, si actualmente lo para los jóvenes colombianos.
3	1	población civil	promueve la profesionalización del servicio militar	Aumentar el grado de escolaridad y nivel de tecnificación de más del 30% de los soldados incorporados anualmente para mejorar los estándares de calidad en el cumplimiento de la misión	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, Aumentar el grado de escolaridad y nivel de tecnificación del 30% de los soldados incorporados anualmente, si actualmente se apoya al 15% del personal incorporado.
4	0	Ministerio de Defensa	Apoyo a las tareas de estabilidad nacional	Destinar más del 10% del personal incorporado en la protección del medio ambiente, la atención humanitaria y en proyectos productivos a favor de la comunidad	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, destinar el 10% del personal incorporado en la protección del medio ambiente, la atención humanitaria y en proyectos productivos a favor de la comunidad, si actualmente se destina menos del 05% a estos apoyos.
5	1	Comando FFMM	Proyecto de reforma ley 48/93	Lograr el cumplimiento en el 100% de los planes de incorporación y definición del servicio militar de los ciudadanos incentivando la prestación del servicio	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, Lograr el cumplimiento en el 100% de los planes de incorporación y definición del servicio militar de los ciudadanos, si actualmente se logra un 83% de los planes de incorporación
6	0	SENA	capacitación complementaria	Alcanzar que más del 30% del personal incorporado termine una formación laboral productiva en el SENA	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, alcanzar que más del 30% del personal incorporado termine una formación laboral productiva en el SENA, si actualmente un

N.	escenario 06	Actores	Variables	Objetivos	Hipótesis
					03% culmina su servicio militar con esta formación.

Fuente: Elaboración Propia **Nota:** Elaboración propia a partir de análisis del grupo de trabajo (2017)

Construcción de escenario de futuro 2:

Santander

Este año 2022 ha sido un año muy favorable para el Ejército Nacional en los procesos de incorporación y definición del servicio militar obligatorio en el país. Aunque el Ministerio de Defensa Nacional no ha cumplido, ni se han hecho grandes esfuerzos en destinar más del 10% del personal incorporado en la protección del medio ambiente, la atención humanitaria y en proyectos productivos a favor de la comunidad, mostrando poco grado de interés en el cumplimiento de misiones de consolidación y estabilización en el pos acuerdo. Sin embargo, el comando de las fuerzas militares ha logrado llegar al cumplimiento en los planes de incorporación en un 100%, encontrado que la prestación de este servicio a la patria se ha visto más atractivo para la población joven del país, debido a que el comando de reclutamiento ha logrado obtener un nivel de incentivos o prebendas (económicas o educativas) satisfactorias

Por lo anterior, dentro de las filas del personal incorporado se ha logrado aumentar el grado de escolaridad y nivel de tecnificación de más del 30% de los jóvenes incorporados anualmente, mejorando los estándares de calidad en el cumplimiento de tareas asignadas, en este momento el ejército nacional ha permitido capacitar laboralmente a los futuros reservistas para con el fin de regresarlos como ciudadanos altamente productivos para sus familia y la sociedad, mediante el convenio con el SENA alcanzando más del 30% del personal incorporado con una formación laboral en carreras técnicas y tecnológicas a fines a la seguridad y el medio ambiente, al mismo tiempo el comando de educación y doctrina ha logrado incentivar un proyecto de vida en los

reservistas cumpliendo con el ingreso y asignación de más del 30% de cupos en las escuelas de formación militar con su respectiva homologación de las materias militares.

Escenario ideal llamado “Córdova”, impactaría los seis objetivos, con la inclusión de: Escenario 06 calificado en 111111 con probabilidad de cumplimiento en un 0,0%. En este escenario debería el actor impactar el objetivo y la hipótesis 1, 2, 3, 4, 5, y 6. Siendo este escenario al cual se deben proyectar las estrategias de cada actor.

Figura No. 36. Cuadro Análisis tercer escenario (Córdoba)

N.	Escenario 01	Actores	Variables	Objetivos	Hipótesis
1	1	Comando de Educación y Doctrina	Homologación de la formación militar	Generar que más del 30% de cupos en las escuelas de formación militar sea para aspirantes reservistas con la debida homologación de las materias militares	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, generar un 30% de cupos en las escuelas de formación militar para aspirantes reservistas con la debida homologación de las materias militares, si actualmente no hay cupos garantizados para ellos.
2	1	Comando de Reclutamiento	Incentivar al ciudadano a prestar servicio militar	Obtener un nivel de incentivos o prebendas (económicas y educativas) que hagan atractivo la prestación del servicio militar	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, Obtener un nivel de incentivos o prebendas (económicas y educativas) que hagan atractivo la prestación del servicio militar, si actualmente lo es para los jóvenes colombianos.
3	1	Población civil	Promueve la profesionalización del servicio militar	Aumentar el grado de escolaridad y nivel de tecnificación de más del 30% de los soldados incorporados anualmente para mejorar los estándares de calidad en el cumplimiento de la misión	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, Aumentar el grado de escolaridad y nivel de tecnificación del 30% de los soldados incorporados anualmente, si actualmente se apoya al 15% del personal incorporado.
4	1	Ministerio de Defensa	apoyo a las tareas de estabilidad nacional	Destinar más del 10% del personal incorporado en la protección del medio ambiente, la atención humanitaria y en proyectos productivos a favor de la comunidad	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, destinar el 10% del personal incorporado en la protección del medio ambiente, la atención humanitaria y en proyectos productivos a favor de la comunidad, si actualmente se destina menos del 05% a estos apoyos.

N.	Escenario 01	Actores	VARIABLES	Objetivos	Hipótesis
5	1	Comando de FF.MM	proyecto de reforma ley 48/93	Lograr el cumplimiento en el 100% de los planes de incorporación y definición del servicio militar de los ciudadanos incentivando la prestación del servicio	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, Lograr el cumplimiento en el 100% de los planes de incorporación y definición del servicio militar de los ciudadanos, si actualmente se logra un 83% de los planes de incorporación
6	1	SENA	capacitación complementaria	Alcanzar que más del 30% del personal incorporado termine una formación laboral productiva en el SENA	Qué tan probable es para las FFMM al 2022, alcanzar que más del 30% del personal incorporado termine una formación laboral en el SENA, si actualmente un 03% culmina su servicio militar con formación.

Fuente: Elaboración Propia **Nota:** Elaboración propia a partir de análisis del grupo de trabajo

(2017)

Construcción de escenario de futuro ideal:

Córdoba

Este año 2022, ha sido un año altamente satisfactorio y favorable para el Ejército Nacional en los procesos de incorporación y definición del servicio militar obligatorio en el país. Lo que es más importante es que el Ministerio de Defensa Nacional ha cumplido, se han destinado más del 10% del personal incorporado en la protección del medio ambiente, la atención humanitaria y en proyectos productivos a favor de la comunidad, mostrando un alto grado de interés en el cumplimiento de misiones de consolidación y estabilización en el pos acuerdo, decididamente el comando de las fuerzas militares ha logrado llegar al cumplimiento en los planes de incorporación en un 100%, encontrado que la prestación de este servicio a la patria se ha visto altamente atractivo para la población joven del país, debido a que el comando de reclutamiento ha logrado obtener un nivel de incentivos o prebendas (económicas o educativas) satisfactorias, con lo anterior dentro de las filas del personal incorporado se ha logrado aumentar el grado de escolaridad y nivel de

tecnificación de más del 30% de los jóvenes incorporados anualmente, mejorando los estándares de calidad en el cumplimiento de la misión asignada, en este momento el ejército nacional ha logrado capacitar laboralmente a los futuros reservistas para con el fin de regresarlos como ciudadanos altamente productivos para sus familia y la sociedad, mediante el convenio con el SENA alcanzando más del 30% del personal incorporado con una formación laboral en carreras técnicas y tecnológicas a fines a la seguridad y el medio ambiente, al mismo tiempo el comando de educación y doctrina ha logrado incentivar un proyecto de vida en los reservistas cumpliendo con el ingreso y asignación de más del 30% de cupos en las escuelas de formación militar con su respectiva homologación de las materias militares.

Figura No. 37. Cuadro estrategias.

ACTORES	OBJETIVOS	Nº	ESTRATEGIAS
Comando de Reclutamiento	Obtener un nivel de incentivos o prebendas (económicas y educativas) que hagan atractivo la prestación del servicio militar	E1	Realizar convenios con empresas privadas y estatales para acceder a empleo y descuentos.
		E2	Realizar convenios con instituciones de educación superior para la obtención de becas y de acceso a educación superior.
		E3	Promover la autorización de auxilios económicos para motivar al personal que preste el servicio militar obligatorio.
Comando de Educación y Doctrina	Generar que más del 30% de cupos en las escuelas de formación militar sea para aspirantes reservistas con la debida homologación de las materias militares.	E4	Reestructuración y alineación en las materias de primero militar con primera fase de instrucción y entrenamiento.
		E5	Implementar y coordinar con las escuelas de formación militar los cupos para los reservistas que homologuen primero militar.
		E6	Presentar un proyecto de incorporación de cursos especiales en las escuelas de formación solo para personal reservista en homologación de primero militar.

ACTORES	OBJETIVOS	Nº	ESTRATEGIAS
Población Civil	Aumentar el grado de escolaridad y nivel de tecnificación de más del 30% de los soldados incorporados anualmente para mejorar los estándares de calidad en el cumplimiento de la misión.	E7	Impulsar los programas de alfabetización para el personal de iletrados
		E8	Lograr que el personal de soldados que no ha terminado el bachillerato pueda validarlo
		E9	Lograr que los soldados puedan obtener después de terminar el servicio militar obligatorio algún tipo de reconocimiento técnico (Técnico laboral de Gestión de seguridad)
Ministerio de Defensa	Destinar más del 10% del personal incorporado en la protección del medio ambiente, la atención humanitaria y en proyectos productivos a favor de la comunidad.	E10	Proyectar y generar los recursos para el cumplimiento de los objetivos de estabilidad impuestos a las fuerzas militares.
		E11	Priorizar las regiones en las cuales se debe implementar las tareas de estabilización de manera inmediata con el 10% de los soldados incorporados.
		E12	Definir los lineamientos, actividades y responsabilidades dentro de la estabilización y consolidación para los soldados que presten el servicio militar.
Comando Fuerzas Militares	Lograr el cumplimiento en el 100% de los planes de incorporación y definición del servicio militar de los ciudadanos incentivando la prestación del servicio.	E13	Promover que la reforma ley 189/2016 sea sancionada por el ejecutivo.
		E14	Promover hacia la empresa privada y estatal que el personal reservista de primera clase sea tenido en cuenta en el acceso a trabajo.
		E15	Generar estrategias de comunicación para mejorar la imagen institucional ante los jóvenes aspirantes.
SENA	Alcanzar que más del 30% del personal incorporado termine una formación laboral productiva en el SENA.	E16	Apoyar mediante la capacitación técnica laboral a los soldados que presten el servicio militar en programas afines a servicios públicos, seguridad, mantenimiento, administrativos y contables.
		E17	Validar la capacitación brindada por la institución en un técnico laboral (gestión en seguridad y vigilancia)
		E18	Aumentar los cupos para el acceso al programa agropecuario.

Fuente: Elaboración Propia **Nota:** Elaboración propia a partir de análisis del grupo de trabajo (2017)

Conclusiones

Se toma como punto de referencia el escenario número 1 Simona duque recomendando las siguientes estrategias a los actores que no cumplen con el objetivo con el fin de iniciar en este momento con la ejecución de estas prácticas y llevar el sistema a un futuro escenario deseado e ideal.

Dando respuesta a nuestra pregunta problema que motivo la presente investigación ¿Qué estrategias de carácter social y económico pueden aplicarse en el servicio militar obligatorio, los cuales permitan mejorar el impacto y la incorporación de los ciudadanos mayores de 18 años? Se puede evidenciar que el escenario córdoba con sus estrategias es la más apropiada para mejorar la percepción de la población hacia el servicio militar.

Los actores más influyentes determinados dentro de la prospectiva no están articulando de manera adecuada y conjunta esfuerzos para optimizar las herramientas que da la ley de reclutamiento, con el fin de mejorar los estándares de calidad del soldado que presta el servicio militar en educación y preparación para un individuo productivo a la sociedad.

El mejoramiento del pago de bonificación puede impactar de forma positiva la incorporación de soldados, ese pago cubriría parte de las necesidades básicas de los jóvenes que ingresan a prestar el servicio militar, pero no es un elemento fundamental.

El sistema de prebendas que tiene el Estado Colombiano para el personal que presta el servicio militar en comparación de Chile y Perú, son muy limitantes, no se realizan ningún estímulo económico de auxilios, de acceso a vivienda, el ingreso a educación superior y no se les permite el ejercicio del derecho al voto.

La posibilidad que los ciudadanos cuando ingresen al servicio militar obligatorio reciban una formación técnica por parte del SENA o de instituciones de carácter técnico, favorecerá el impacto social de la institución, aportara de manera directa al desarrollo de la sociedad e incrementara la posibilidad del acceso al trabajo especializado.

Se debe mejorar las estrategias comunicativas para llamar la atención a los ciudadanos para que presten el servicio militar, esta se logra utilizando las redes sociales, los medios radiales y escritos, el desarrollo de actividades en ciudades, centros comerciales, a través de volantes y otros medios que permitan al ciudadano, conocer los beneficios de ingresar a la fuerza.

Se debe realizar el plan de programa para que el personal que preste el servicio militar se le reconozca la capacitación recibida en los Centros de Entrenamiento Básico de Brigada y Batallones de Instrucción en un programa técnico laboral que este se pueda utilizar para el ingreso a la oferta laboral.

Se debe buscar estrategias para que la intensidad horaria que recibe los soldados durante su servicio militar, se pueda homologar en la Escuela de Soldados profesionales, para aquellos reservistas que desean seguir en la carrera militar.

Colombia, Congreso de la República. (1993). Ley 42.193 "Por la cual se reglamenta el servicio de Reclutamiento y Movilización". Bogotá: Congreso de la República.

Colombia, Congreso de la República. (2017). Proyecto de Ley Número 189 de 2016 "Por la cual se reglamenta el servicio de Reclutamiento y Movilización". Bogotá: Cámara de Representantes-Comando del Ejército.

Comando de Reclutamiento del Ejército. (2013, Diciembre, 26). Historia de Colombia 1819-1821. Recuperado el 10 de abril de 2017, de <http://www.ejercito.mil.co>

Referencias

- Aguilar, F. (2016. Abril, 9). Conozca las cifras y beneficios que involucran al servicio militar en Chile. *Emol Nacional*. Recuperado el 11 de junio de 2017, de <http://www.emol.com/noticias/Nacional/2016/04/08/797082/Las-cifras-del-servicio-militar-en-Chile.html>
- Bonnet, M. J. (2014). *El Postconflicto y las posibles misiones para las Fuerzas Militares*. Bogotá: (e. E. Guerra, Ed.) Fuerzas Armadas, 8,9,10,11,12,13,14.
- Bushnell, D. (2007). *Colombia una nación a pesar de si misma*. Bogotá: Planeta.
- Cámara de Representantes. (2014). Informe de ponencia para primer debate al proyecto de acto legislativo 011 de 2014 Cámara. *Fundación seguridad y democracia*. Recuperado el 01 de junio de 2017, de http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.mostrar_documento?p_tipo=890&p_numero=011&p_consec=40355
- Carvajal, A. (2016. Enero, 12). El símbolo del soldado colombiano. Recuperado el 05 de abril de 2017, de <http://ejercito.mil.co/?idcategoria=382471>
- Colombia, Congreso de la República. (1993). Ley 48,1993 “*Por la cual se reglamenta el servicio de Reclutamiento y Movilización*”. Bogotá: Congreso de la República.
- Colombia, 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.
- Comando de Reclutamiento del Ejército. (2013. Diciembre, 26). Historia de Colombia 1819-1821. Recuperado el 30 de abril de 2017, de <http://www.ejercito.mil.co>

Comando de Reclutamiento. (1993. Diciembre, 12). Normatividad de reclutamiento. Recuperado el 7 de junio de 2017, de https://ejercito.mil.co/comando_reclutamiento/marco_legal/ley_48_1993

Comando General. (2016). *Análisis del Sistema de Reclutamiento y control de reservas*. Bogotá.

Congreso de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: La Cosa Política.

Cordero, F. (1989). Servicio Militar Obligatorio y relaciones. Nueva Sociedad Nro.104 noviembre- Diciembre, PP. 51-61.

Defensoría del Pueblo. (2014. Julio, 12). *Servicio Militar Obligatorio en Colombia*. Recuperado el 13 de mayo de 2017, de <http://www.defensoria.gov.co/public/pdf/ServicioMilitarObligatorio.pdf>

Ejército de Colombia. (1993.Diciembre, 12). Normatividad de reclutamiento. Recuperado el 7 de junio de 2017, de https://ejercito.mil.co/comando_reclutamiento/marco_legal/ley_48_1993

Ejército del Perú. (2010. Diciembre, 12). Ley 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

Galves, A. (1999). *Grandes Guerras del Siglo XIX*. Bogotá: Norma.

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

Lopez, F. (2017. Junio, 02). Ley 48 de 1993. *Comando de Reclutamiento*. Recuperado el 11 de junio de 2017, de 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 <http://es.slideshare.net/Marchantroa/nuevas-amenazas>

Ministerio de Gobierno. (2016. Febrero, 23). 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

Primer Militarismo de Perú. (2010. Diciembre, 07). 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.

Secretaria Ejercito USA. (01 de marzo de 2006). Servicio Militar en los Estado Unidos, Internancional de Resistentes a la Guerra. Recuperado el 09 de junio de 2017, de www.wri-irg.org/news/2006/usa0603-es.htm

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. (2002. Agosto, 12). *El Papel del Servicio Militar Obligatorio en las Democracias de las Américas*. Air & Space Power Journal, 1-23.

BIBLIOTECA CENTRAL DE LAS FF. MM.

"TOMAS RUEDA VARGAS"



201001312