



Servicio militar obligatorio: proceso de
incorporación y su importancia para la seguridad y
defensa nacionales

Jaime Raúl Martínez Llanos

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

Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"
Bogotá D.C., Colombia

TMSDN 2020
187
ES-2

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA "GENERAL RAFAEL REYES PRIETO"

MONOGRAFÍA DE GRADO

SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO: PROCESO DE INCORPORACIÓN Y SU
IMPORTANCIA PARA LA SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONALES

AUTOR: JAIME RAÚL MARTÍNEZ LLANOS

ASESOR: PH D OSCAR FELIPE BARRERA

MAESTRIA EN SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONALES

COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES

BOGOTA D.C.

2020

115148

Monografía de Grado

Servicio Militar Obligatorio: Proceso de incorporación y su importancia para la
Seguridad y Defensa Nacionales

Jaime Raúl Martínez Llanos

Maestría en Seguridad y Defensas Nacionales

Escuela Superior de Guerra

Curso de Estado Mayor CEM 2020

Ph D Oscar Felipe Barrera

Bogotá D.C.

Octubre de 2020

Resumen

Pese a los cambios que trajo la Ley 1861 de 2017 de incorporación, el Ejército Nacional presenta falencias en el proceso de selección de ciudadanos que van a prestar servicio militar en la institución, problema que se manifiesta en la dificultad de completar las cuotas de conscriptos y la renuencia de la ciudadanía al cumplimiento del deber ciudadano. Como consecuencia, la selección no es altamente selectiva, ingresando personal que ocasiona conflictos y problemas de índole disciplinaria y penal, colocando en tela de juicio la legitimidad del Ejército Nacional, desgastando a los cuadros de mando a todo nivel, que descuidan sus labores propias del arte operacional. El objetivo de este trabajo, es realizar la revisión a este proceso de incorporación, estableciendo inicialmente un marco teórico y conceptual sobre la ética del servicio militar, el contrato social, los conceptos de gestión de talento humano, incorporación y reclutamiento. Del mismo modo, se analiza el marco legal, así como la percepción de integrantes de la Fuerza que han sufrido las consecuencias de débiles procesos de incorporación. Por último, se proponen estrategias que conlleven a mejorar la calidad del Talento humano del soldado regular, logrando mitigar el impacto negativo en la legitimidad de la institución y por ende la seguridad y defensa nacional.

Palabras clave: Talento humano, reclutamiento, conscripción, incorporación, legitimidad

Abstract

Despite the changes brought by Law 1861 of 2017 of incorporation, the National Army has shortcomings in the selection process of citizens who are going to perform military service in the institution, a problem that is manifested in the difficulty of completing the quotas of conscripts and the reluctance of citizens to fulfill their citizen duty. As a consequence, the selection is not highly selective, bringing in personnel that causes conflicts and problems disciplinary and criminal problems, calling into question the legitimacy of the National Army, wearing down command cadres at all levels, who neglect their own tasks of the operational art. The objective of this work is to review this incorporation process, initially establishing a theoretical and conceptual framework on the ethics of military service, the social contract and the concepts of human talent management, incorporation and recruitment. In the same way, the legal framework is analyzed, as well as the perception of members of the Force who have suffered the consequences of weak incorporation processes. Finally, strategies are proposed that lead to improving the quality of the human talent of the regular soldier, managing to mitigate the negative impact on the legitimacy of the institution and therefore national security and defense.

Keywords: Human talent, recruitment, conscription, incorporation, legitimacy

Tabla de contenido

Introducción.....	6
Objetivo General.....	11
Objetivos específicos.....	11
Marco Metodológico.....	11
Capítulo 1. Marco Teórico y Conceptual	13
Gestión del Talento Humano.....	13
El reclutamiento.....	16
El proceso de selección.....	17
Seguridad y Defensa nacionales y Capital humano.....	18
Política de Defensa y Seguridad.....	21
Plan Estratégico Militar 2030	23
Política Ejército Nacional.....	24
Ética del reclutamiento: Servicio Militar y Sociedad.....	24
Teorías de adaptación al servicio militar.....	28
Tendencia mundial a la voluntariedad.....	31
Servicio Militar en el Mundo.....	34
Países con Servicio Militar Obligatorio.....	34
Países que están en proceso de eliminar el servicio militar obligatorio	43
Países con servicio militar voluntario.....	43
Otros países que abolieron servicio militar obligatorio.....	47
Capítulo 2. Descripción Proceso de Incorporación: Debilidades, Consecuencias e Impacto para la Seguridad y Defensa de la Nación.....	48
Breve historia de la conscripción.....	48
Criterios normativos del Servicio Militar Obligatorio	53
Resumen aspectos de la nueva ley 1861 de 2017 de incorporación.....	55
Procedimiento de inscripción, selección e incorporación	59
Debilidades del proceso.....	61
Consecuencias de un débil proceso de selección.....	68
Renuencia de la ciudadanía a querer prestar el servicio militar	69
Remisos	71

Desertores	71
Actos Suicidas	73
Delitos Comunes.....	75
Consumo de drogas	76
Conductas impropias	77
Infiltrados.....	77
Riesgo de vulneración de derechos humanos por parte del Ejército durante la incorporación.....	77
Impacto en la Seguridad y Defensa Nacionales	78
Capítulo3. Percepción, Justificación y Propuesta de Mejoramiento del Proceso de Incorporación para Mitigar el Impacto Negativo en la Seguridad y Defensa Nacionales	84
Encuesta. Análisis e interpretación de resultados.....	84
Universo.....	84
Análisis de las encuestas.....	85
Justificación.....	91
Propuesta	95
Conclusiones.....	100
Definiciones.....	102
Referencias	104

Índice de Figuras

Figura 1. Conscripción Militar por País	33
Figura 2. Servicio Militar en el Mundo	33
Figura 3. Servicio Militar en Bolivia.....	35
Figura 4. Servicio Militar en Cuba.....	39
Figura 5. Servicio Militar en Paraguay.....	40
Figura 6. Servicio Militar en México	40
Figura 7. Servicio Militar en Brasil.....	42
Figura 8. Servicio Militar en Chile.....	44
Figura 9. Servicio Militar en Ecuador	45
Figura 10. Servicio militar en Guatemala.....	45
Figura 11. Servicio Militar en Nicaragua	46
Figura 12. Servicio Militar en República Dominicana.....	46
Figura 13. Servicio Militar en Uruguay.....	46
Figura 14: Causales de Exención y de aplazamiento	60
Figura 15. Radiografía del Servicio Militar.....	72
Figura 16. Numero de presuntos suicidio Fuerzas Militares de Colombia	74
Figura 17. Retiros Soldados Regulares por varias causales año 2019.....	94

Introducción

Los desafíos del mundo actual, los nuevos escenarios políticos, los fenómenos de convergencia criminal, las políticas de gobierno referente a la modernización de sus instituciones y el rol de las fuerzas Armadas para la seguridad y Defensa nacionales han activado el Plan de Transformación del Ejército del Futuro, cuyo propósito es proyectarla para que sea una institución capaz de responder a varias responsabilidades, roles y misiones; preparándose y entrenándose para la consolidación de la paz, la lucha de las amenazas y el apoyo al desarrollo del país (Ejército de Colombia, 2107).

De dicha transformación, sale a renombre el término Soldado del Ejército del Futuro, y el cual, indudablemente incluye, al Soldado Regular que presta su servicio militar. El Ejército Nacional ha venido realizando un trabajo importante en la administración de Recursos humanos, especialmente en Oficiales, Suboficiales y Soldados Profesionales, pero se ha quedado rezagado en cuanto a los Soldados que prestan servicio militar obligatorio, lo que indudablemente influye en los resultados de eficiencia en búsqueda del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por lo mismo hoy, deberíamos plantearnos las siguientes preguntas: ¿Cuál es el impacto en la seguridad y defensa nacionales de los procesos de selección de los soldados regulares del Ejército Nacional de Colombia? ¿Será posible hacer una reforma a la Ley 1861 de 2017 de incorporación, para buscar un sistema más voluntario y altamente selectivo, apuntando a contribuir a la continuación de la profesionalización de nuestro Ejército en concordancia con los nuevos planes de transformación?

Dado el anterior contexto, lo que se quiere analizar en el presente trabajo, es el dilema de suplir los requerimientos de pie de fuerza en el Ejército nacional, usando la conscripción

obligatoria basado en Ley 1861 de 2017 o buscando una reforma que nazca de la iniciativa de las Fuerzas Militares y que permita una mayor voluntariedad y mejor proceso de selección, apuntando a seguir con los procesos de profesionalización de la Fuerza.

Ambos esquemas presentan tanto ventajas como desventajas. Sin embargo, lo que sí resulta impostergable, es reformar algunos aspectos del servicio militar en Colombia, que no suplió la ley 1861 de 2017, dado que repercuten en la legitimidad y prestigio de las Fuerzas Militares, más aún, cuando en el congreso de la República, cursa un proyecto de Ley radicado por un grupo de congresistas, por medio del cual se crea “El servicio social para la paz”, el cual modificaría el artículo 5to de la Ley 1861 de 2017 reemplazando el servicio militar para quienes opten por esta modalidad, sin que se les generen obligaciones adicionales, convirtiéndose en una causal de exoneración más y con ello, las consecuencias que se derivan, al tener menos potencial humano disponible para apoyar la Seguridad y Defensa de la Nación.

Durante el desarrollo de la investigación, nos basaremos en un marco teórico relacionado con la Gestión del talento Humano y su aporte con la Seguridad y Defensa Nacionales, la ética del servicio militar obligatorio y la relación con la sociedad, el contrato social y las teorías de adaptación del soldado a la vida militar. Igualmente, es importante conocer cómo se maneja el servicio militar en otros países y la tendencia a nivel mundial a la voluntariedad y alto nivel de selección.

Este trabajo se sitúa en el campo de administración y logística militar, teniendo en cuenta que lo pretendido es generar una propuesta de valor que apunte al mejoramiento del proceso de incorporación del personal de Soldados que presta servicio militar, garantizando una mejor selección de talento humano para la Fuerza.

La institución ha realizado enormes esfuerzos por gestionar los Recursos Humanos y, para ello, se ha basado en el modelo de la gestión humana por competencias, enfocado a los Oficiales, suboficiales, soldados profesionales y civiles, pero no se ha generado una estrategia eficaz para la incorporación y selección de nuestros soldados regulares, quienes representan el 30 % del pie de fuerza. En el año 2017 surge la ley 1861, que tuvo unos cambios sustanciales con respecto a la prestación del servicio militar y que reemplazó la ley 48 de 1993, sin embargo, no ha sido la solución definitiva a los problemas de incorporación.

Pese a toda la reglamentación vigente, el Ejército Nacional por intermedio de la Jefatura de reclutamiento, presenta una serie de problemas y de vacíos en los procedimientos, que se ponen en evidencia ante la dificultad de completar las cuotas de conscriptos y la renuencia de la ciudadanía al cumplimiento del deber ciudadano, como consecuencia, la selección no es altamente selectiva, ingresando personal que ocasiona conflictos y problemas de índole disciplinario y penal, poniendo en tela de juicio la legitimidad del Ejército Nacional y desgastando a los cuadros de mando a todo nivel que descuidan otras labores propias del arte operacional y algún momento

Según datos de la jefatura de reclutamiento, para el año 2014 existían aproximadamente 800 mil remisos (Durán, 2014) y para el 2020, pese a la nueva ley, se contabilizaba 680.000, sumado a un número significativo de desertores, lo que demostraría la dificultad para completar las cuotas de incorporación y la renuencia de los ciudadanos a cumplir con este deber legal.

Si se mejoran los procesos de selección de personal para la prestación del servicio militar, mediante la implementación de una ley de incorporación más justa y robusta, que permita disminuir la cantidad de remisos e impulse a los ciudadanos a presentarse de manera

más voluntaria, se logrará una mejor selección del talento humano, disminuyendo los problemas de deserción, de indisciplina, de inadaptabilidad, de consumo, entre otros, permitiendo incrementar la eficiencia y productividad en todos los niveles en pro del cumplimiento de los objetivos institucionales dando legitimidad y prestigio de las Fuerzas Militares.

De esta manera, es imperativo que, dentro del proceso de modernización y profesionalización del Ejército, plasmado en el direccionamiento estratégico, busque girar en el contexto de la globalización de la seguridad a nivel mundial y de los nuevos retos que tiene que asumir el país, ante los diferentes flagelos de convergencia criminal. Por lo tanto, se requiere para el mejoramiento de esta problemática, una reestructuración y cambios de procedimientos sustanciales para la prestación del servicio militar, recomendadas desde el Ejército Nacional y no desde los partidos políticos, continuando así, el camino de la profesionalización, para conseguir que la institución sea más operativa, más flexible, mejor dotada, con los mejores hombres, con voluntad de servicio y buscando la excelencia, como lo han hecho diferentes países del mundo.

Es así como, bajo el compromiso permanente con el mejoramiento continuo, siendo garantes de la Seguridad y Defensa Nacionales y a través de los conocimientos adquiridos en esta maestría, se plantea el presente trabajo el cual detalla la descripción de nuestro sistema de incorporación, se analizan sus falencias y sus consecuencias dentro la institución, generando propuestas de valor, estructurando por capítulos de la siguiente manera:

En el capítulo 1, se establece todo el marco teórico y conceptual que permitirá tener una base fuerte de teorías y conceptos relacionados con el tema de investigación. Iniciamos con los conceptos de gestión de talento humano con énfasis en el proceso de reclutamiento y

selección, relacionando estos conceptos con las políticas de Seguridad y Defensa de la Nación. Posterior hablaremos de la relación del servicio militar con la sociedad bajo la perspectiva de la ética del reclutamiento y contrato social, sin dejar de nombrar las teorías de adaptación al servicio militar para finalizar este capítulo con la tendencia mundial a la voluntariedad, dando un vistazo del servicio militar en los diferentes países del mundo.

En el capítulo 2, se describirá el proceso de incorporación actual en Colombia, se realiza una breve reseña histórica del servicio militar obligatorio, se describe y analiza el proceso de incorporación y selección de los soldados regulares en el Ejército Nacional con la base legal vigente que lo rige, se enumerarán las debilidades del proceso y sus consecuencias tomando como referencia el marco teórico estudiado, para finalizar con el impacto en la seguridad y defensa nacionales, lo cual permitirá tener una percepción correcta de la realidad presente.

En el capítulo 3, realizamos un análisis de la percepción de personal de la fuerza con experiencia en incorporación a través de una encuesta, lo que nos va a permitir darle más peso a la tesis y plantear finalmente la propuesta de mejoramiento del proceso de incorporación de los soldados regulares en el Ejército Nacional de Colombia con su respectiva justificación, con el fin de mitigar el impacto negativo en la Seguridad y Defensa Nacionales.

Objetivo General

Realizar una revisión sobre el proceso de incorporación de los soldados regulares del Ejército Nacional de Colombia con el fin de identificar estrategias de incorporación que conlleven a mejorar la calidad del Talento humano.

Objetivos específicos

1. Describir el marco teórico y conceptual del proceso de incorporación de los soldados regulares en el Ejército Nacional de Colombia.
2. Describir el proceso de incorporación de los soldados regulares en el Ejército Nacional de Colombia, identificando sus debilidades, las consecuencias e impacto para la seguridad y defensa de la Nación.
3. Medir la percepción de personal de la Fuerza frente al proceso de incorporación de los soldados regulares en el Ejército Nacional y plantear propuestas de mejoramiento que mitiguen el impacto negativo en la Seguridad y Defensa Nacionales.

Marco Metodológico.

Este trabajo logra definir dos actividades como son: la elaboración de procesos y la implantación de un nuevo modelo propuesto para la organización. Por consiguiente, la solución propuesta es un marco metodológico con una investigación de tipo descriptiva, explicativa y cuantitativa, ya que va más allá de la descripción de los conceptos, dando a conocer la intención de implementar un nuevo modelo de incorporación que permita mejorar diferentes actividades relacionadas con el talento humano en los ciudadanos que van a prestar su servicio militar.

Es descriptiva porque se describe fenómenos, situaciones, contextos y eventos. Es descriptivo porque mide, evalúa y recolecta datos sobre diversos conceptos.

Es explicativa porque va más allá de la descripción de conceptos, responde por las causas de los eventos y fenómenos que ocurren durante el proceso de incorporación.

Es cuantitativa porque permite evaluar, predecir y estimar las actitudes y comportamiento, utilizando la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar las hipótesis establecidas en el estudio.

Capítulo 1. Marco Teórico y Conceptual

Gestión del Talento Humano.

El Ejército Nacional a través del tiempo ha evolucionado en los procesos de selección del talento humano, consiguiendo avanzar en la profesionalización de sus Oficiales, Suboficiales y Soldados profesionales. Sin embargo, los Soldados Regulares han quedado un poco atrás en estos procesos de cambio, situación que deberíamos empezar a mirar, dada la importancia que estos representan en cantidad y por ser la base de los futuros cuadros de mando, futuros soldados profesionales y la futura reserva activa de primera línea en caso de ser requerida. Recordemos que los Soldados regulares representan el 30% de todo el pie de Fuerza del Ejército, cifra bastante importante que merece nuestra atención y que hace parte del talento humano, como uno de los principales activos de la institución.

Hoy en día, los asuntos de recursos humanos en el Ejército cobran una importante relevancia, hemos avanzado en los grados de Oficial, Suboficial y Soldados Profesionales, pero tal vez nos hemos quedado un poco cortos con los Soldados regulares, empezando desde sus procesos de selección e incorporación. Para entender todo el espectro, debemos empezar por definir que es la gestión del talento humano:

La Gestión del Talento, en la empresa consciente del valor de las personas, es el diferenciador clave, entre una empresa que lucha por sobrevivir, con el aporte de profesionales desmoralizados y sin futuro y la empresa líder de hoy, cuyo centro de gravedad gira en torno a personas motivadas, implicadas a su función y plenamente comprometidas a su empresa". (Talento en expansión, 2017)

La anterior definición nos ayuda a comprender, que los soldados regulares de nuestro Ejército Nacional requieren de esa motivación, que sientan que hacen parte de la mejor

organización, que se sientan realmente comprometidos con su institución, pues son ellos, el 30 % de nuestro pie fuerza, los que finalmente van a ejecutar ciertas misiones y los que aportan para fortalecer la legitimidad del Ejército.

Para Ponce, las Fuerzas Armadas son unos grandes gestores del capital humano, sin embargo, en muchas ocasiones le damos más importancia a esta gestión acuciados por la realidad de carencia de personal, que por una verdadera conciencia de la relevancia de las personas (Biosca Ponce, 2016). Al respecto, esta premisa la podemos ver reflejada en las cuotas de incorporación impuestas por el Comando Superior que, si bien obedecen a un estudio de necesidades de la Fuerza, no concuerdan con la realidad de cantidad de potencial humano disponible para seleccionar, lo que lleva a incorporar ciudadanos sin el perfil requerido ante la necesidad de completar la cuota.

Las relaciones de las organizaciones con las personas, hace unos años se consideraban antagónicas y conflictivas. La organización solo pensaba en el cumplimiento de los objetivos, en la productividad, en la eficacia, en la eficiencia, aspectos que se creían eran incompatibles con los objetivos de las personas, tales como mejores salarios y beneficios, comodidad en el trabajo, tiempo libre, desarrollo y progreso profesional y personal. Antes, la relación era del tipo ganar – perder: la organización ganaba, los empleados perdían. En la actualidad, se prefiere la solución de tipo ganar- ganar, para ello se requiere una sinergia de esfuerzos, de esta forma la organización es exitosa, competitiva y su tendencia es a crecer. (Viteri & Chica, 2012, pág. 36)

Esta tendencia de ganar ganar de las organizaciones, según Druker, “es a modificar las prácticas gerenciales, ya que además de invertir directamente en los productos y servicios, se pretende invertir también en las personas, quienes conocen y saben cómo crearlos,

desarrollarlos, producirlos y mejorarlos”. (2000). En definitiva, las personas son el más importante activo de una organización, y depende de si se les motiva y se les potencializa sus capacidades, así mismo cumplirán de forma adecuada la misión organizacional y por ende puede llevarla al éxito o al fracaso. Por este motivo es que, en las organizaciones, el capital humano ha ocupado el centro de atención principal. En el mismo sentido, el Libro Blanco de la Defensa de España, establece: “Hoy, como antaño, las personas siguen siendo el mayor valor con que cuentan las Fuerzas Armadas.... Por eso los recursos humanos son el factor más crítico de nuestra Política de Defensa” (Ministerio de Defensa Español, 2000, pág. 100)

Si bien es cierto, se han realizado auténticos y muy importantes esfuerzos por mejorar y modernizar herramientas de gestión del Talento Humano, superando y actualizando numerosos retos y auténticos problemas de manejo de personal de otras épocas, difícilmente podríamos decir lo mismo en cuanto al personal de Soldados regulares. Debemos ser conscientes de que los problemas existen y sería un buen punto de partida hacer una reflexión responsable, constructiva e intentando dar posibles soluciones, que contribuyan al mejoramiento continuo de la organización.

Como estos problemas son profundamente humanos, por tanto, necesitaríamos un enfoque netamente humano, no hay formas mecánicas o matemáticas que lo dirimiría. El Teniente Coronel Biosca Ponce, realiza una reflexión de las teorías de Pilar Jericó con respecto al talento humano, asociándola con el compromiso, siendo esta la verdadera gestión del talento, algo fundamental para las organizaciones. La relación insoluble entre el individuo y la organización. El individuo aportando su talento y su compromiso y la organización reconociéndole de una forma suficiente y adecuada, de tal manera que: “si la organización no valora, reconoce y gestiona el talento de sus individuos, lejos de generar compromiso,

generará desafección y desmotivación.” (Biosca Ponce, 2016). La gestión del talento consiste entonces, en transformar el talento individual en talento de la organización. Para conseguirlo, la organización debe conocer a sus empleados y debe conseguir atraerlos hacia sus fines.

Para Chiavenato, la gestión del talento humano consiste en: “La planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, en medida que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo” (2003, pág.122). Aunado a lo anterior, siendo las personas el principal activo de las organizaciones, estas deberían ser más conscientes y estar más pendientes de ellas, es decir, procurar que el individuo alcance sus objetivos individuales a la par que la organización. Para el mismo autor, los objetivos de la gestión de personas deben contribuir a la eficacia organizacional a través de:

1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
2. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
3. Administrar el cambio. Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones. (Chiavenato, Gestión del talento Humano, 2003, pág. 10)

Ahora bien, para poder atraer el mejor talento humano a una organización, existen unos procesos de gran importancia para el cumplimiento de los objetivos mencionados: el reclutamiento y la selección.

El reclutamiento

Para Chiavenato, el reclutamiento es “Un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la

organización” (2003, pág. 95) y ese reclutamiento trae unos fines, según Simon, Dolan, Valle, Jackson y Schuler, (2007, pág. 109) se pueden concretar en:

- Determinar las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, partiendo de la información suministrada por la planificación de recursos humanos y el análisis de los puestos de trabajo.
- Suministrar el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo costo para la organización.
- Aumentar la tasa de éxitos en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva calificación.

Según los anteriores criterios, al lograr atraer el mayor número de potenciales candidatos, mayor las probabilidades de seleccionar personas que cumplan con el perfil deseado y que se desempeñen de la mejor forma dentro de la organización.

El proceso de selección

Ahora bien, ya teniendo los potenciales candidatos en el proceso de reclutamiento, pasamos a la selección del personal, definido como “el proceso para escoger, entre los candidatos reclutados, a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.” (Chiavenato, 1999, pág. 21). Por lo tanto, escoger lo adecuado, repercute en la productividad y economía de la organización, viéndose reflejados en los siguientes indicadores establecidos por Chiavenato (1999, pág. 26):

- Rapidez del nuevo empleado para integrarse y adaptarse a sus funciones.
- Mejoramiento del potencial humano.
- Reducción de la rotación del personal.

- Mayor rendimiento y productividad.
- Mejoramiento en las relaciones humanas.
- Menor inversión y esfuerzo en capacitación, debido a la mayor facilidad para aprender.

Estas ventajas que nos traen los indicadores de Chiavenato, son en gran parte gracias al proceso de selección y, una buena medida para evaluar el rendimiento de este proceso, es lo que ha definido el autor como cociente de selección, utilizando la siguiente fórmula:

$$\text{C.S.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de candidatos admitidos} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ de candidatos examinados}}$$

N° de candidatos examinados

Lo que nos da entender la fórmula, es que a medida que el cociente de selección disminuye, aumenta su eficiencia y su selectividad, es decir, mientras más candidatos logremos examinar, más posibilidades de éxito tendremos en la selección, pues tendremos un amplio abanico de posibilidades para seleccionar lo que más se acople a las necesidades de la organización.

Seguridad y Defensa nacionales y Capital humano

Reclutamiento y selección, dos términos que se relacionan con la Seguridad y Defensa nacionales y Capital Humano. Por una parte, se aborda desde la perspectiva de la profesionalización de la fuerza para fortalecer su legitimidad y por otro lado está, que en ausencia de la misma, los actores o amenazas desestabilizadoras al orden gubernamental, aprovechan la disminución de confianza para proponen cambios y reformas que podrían afectar la Seguridad y Defensa de la Nación.

Hoy, más que en cualquier otro momento, la profesionalización militar debe generar grandes cambios en los modelos tradicionales de las Fuerzas Armadas, pero esos cambios deben nacer de la misma institucionalidad. Al respecto, Núñez y Amador, establece:

La necesidad de un mayor grado de especialización y formación, junto con una nueva concepción de la Defensa Nacional y la cooperación internacional, requiere una gestión diferente de los recursos humanos que incluya los procesos de captación, selección, formación y adiestramiento y por otra parte, atienda a las necesidades de motivación, cohesión y confianza indispensables para el afrontamiento de todas las misiones (1997).

Del mismo modo, Suanzez afirma que el futuro de las Fuerzas Armadas y la calidad de su aportación al bienestar de los ciudadanos depende mucho más de las personas que de los presupuestos de defensa. “mucho más. Podría decirse, sin exagerar, que sólo depende de lo primero” (2010). De esta forma, la gestión del Talento Humano, se convierte en pieza clave para la Defensa nacional: “contar con una adecuada política para formar, entrenar y retener el capital humano es indispensable para garantizar capacidades operativas de las Fuerzas Armadas” (Motta, 2019).

Estas capacidades operativas, de acuerdo al autor, constituyen beneficios productivos que se colocan a disposición del Estado, que acompañada con los otros activos tangibles e intangibles, permite la Defensa Nacional, considerada como un bien de naturaleza pública, esencial para la supervivencia de la nación. Si bien es cierto, que la actualización del equipamiento militar y la inversión en nuevas tecnologías son imprescindibles para la seguridad y Defensa de una nación, también es cierto que el capital humano, incluso los

soldados de más bajo rango, si no son integrados adecuadamente a estos propósitos, causaría un desbalance operacional. (Motta, 2019).

Es por ello que la gestión del talento y la inversión en el capital humano cobran particular importancia cuando hablamos de Defensa Nacional.....”¿De qué sirve tener militares técnicamente calificados pero carentes de valores sanmartinianos: honestos, honorables, disciplinados, comprometidos y prudentes, respetuosos de las leyes y derechos de los habitantes y dispuestos a cumplir con el deber de defender la nación, la libertad y la unión nacional?” (Motta, 2019). Estos valores, son los debemos pregonar y defender... los que nos legitima como institución, los que nos permite ganarnos la confianza y respaldo de los ciudadanos y los que tienen que ser puestos en práctica desde el más alto al más bajo rango militar.

En la era industrial, los ejércitos eran de masas, con baja calificación y muy numerosos. Hoy día, la especialización y la escasez son la norma. Por esta razón, toda política que promueva explotar al máximo el potencial de cada integrante de las fuerzas militares redundará en la obtención de un valor agregado concreto y en la optimización de los recursos disponibles. (Motta, 2019)

Las anteriores teorías, nos permite corroborar, que el principal activo del Ejército Nacional es su capital humano y, aquellos jóvenes que ingresan a prestar el servicio militar, hacen parte de ese capital que, siendo bien seleccionados y posteriormente bien entrenados, no solo aportarán durante el año de su servicio, si no que pueden ser retenidos para seguir la carrera de las armas, ya sea como soldados profesionales, suboficiales u oficiales.

Los líderes militares debemos entender, que de la base de estos soldados que prestan servicio militar, saldrá el insumo que continuará dando réditos para seguridad y Defensa de la

nación, ya sea como integrante de las Fuerzas Militares, como miembros de la reserva activa o como civiles que aporten a la sociedad. De lo bien o mal que haya resultado su proceso en el servicio militar, y de su buena selección y entrenamiento dependerá en gran medida su aporte al crecimiento de la nación, satisfaciendo necesidades tanto en lo público como en lo privado. Ahora bien, debemos señalar que la gestión del Talento Humano es considerada como clave dentro de las líneas de Política de Seguridad y Defensa por nuestros líderes militares y tomadores de decisión política. En la siguiente sección enunciaremos esas proyecciones y políticas, dando enfoque en la situación de los soldados profesionales y regulares.

Política de Defensa y Seguridad

La Política de Seguridad y Defensa PSD Para la Legalidad, el Emprendimiento y la Equidad, se constituye como la hoja de ruta con la que el Gobierno actual, junto con sus Fuerzas militares y Policía, pretende contrarrestar las amenazas y desafíos de seguridad estableciendo los intereses y objetivos del Estado Colombiano, mediante el desarrollo de siete objetivos estratégicos. Uno de esos objetivos es garantizar la protección, profesionalización y bienestar de los miembros de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, fortaleciendo los procesos de incorporación y la permanencia del personal, el plan de carrera y el manejo de la reserva activa. (Ministerio de Defensa Nacional, 2019).

Igualmente, se presentan en este documento siete líneas de política, que representan las acciones sobre las cuales el sector Defensa focalizará su intervención para el logro de los objetivos estratégicos. A continuación me permito nombrar unos párrafos de esta política relacionada con la profesionalización de las Fuerzas Militares y la búsqueda de la innovación para la vinculación de personal.

Por una parte, vamos a hablar de la política de fortalecimiento institucional, eficiencia y bienestar vital para la ejecución de la de la Defensa y Seguridad, la cual exige altos niveles de eficiencia, eficacia, austeridad, transparencia, alineación, control y sinergia en el sector. Para lograrlo, se fortalecerá y modernizará la institucionalidad civil, al tiempo que se impulsarán los procesos de transformación de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. Para tal efecto, se emprenderán las siguientes iniciativas estratégicas:

- Numeral 6.2.6.6. Innovar en sistemas de vinculación de miembros de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional. Esto quiere decir, que no podemos ser estáticos, debemos siempre buscar nuevas y mejores alternativas desde la misma institucionalidad.
- Numeral 6.2.6.9. Hacia la profesionalización total de las Fuerzas Militares. Para avanzar en la profesionalización de las Fuerzas Militares, es decir, en la transición de soldados regulares a soldados profesionales, se desarrollarán estudios técnicos y se construirá y comenzará a implementar una hoja de ruta para tener en 10 años unas Fuerzas Militares cien por ciento (100%) profesionales (Ministerio de Defensa Nacional , 2019, págs. 80-81). Es decir, esta transición en teoría, ya debería estar ejecución, sin embargo hay fuerzas políticas que parecieran estar tomando la iniciativa.

Al haber resaltado estos apartes de la máxima Política de Seguridad y Defensa, se deja claro que para el Ejecutivo, reviste una gran importancia continuar con el proceso de profesionalización de las Fuerzas Militares y para ello, se requiere del estudio de propuestas innovadoras para la vinculación de soldados a las Fuerzas militares, por lo que el presente trabajo de grado va en la misma vía de esas intenciones

Plan Estratégico Militar 2030

A parte de la políticas de Seguridad y Defensa y, en la misma vía de las mismas, el Plan Estratégico Militar 2030 (PEM 2030) proyecta una serie de objetivos estratégicos para que las Fuerzas Militares en conjunto puedan afrontar los nuevos retos y desafíos que se presentan actualmente. Estos objetivos parten de un ejercicio de prospectiva, donde se establece una valoración a escenarios futuros, permitiendo entrever las dinámicas a las que las Fuerzas Militares deben adaptarse, como la evolución de los grupos armados organizados al margen de la ley y su articulación con redes transnacionales del crimen organizado (Fuerzas Militares de Colombia, 2015). Partiendo de estas necesidades, se postula la siguiente visión a 2030 de las Fuerzas Militares de Colombia:

Las Fuerzas Militares del 2030, en el marco de la normatividad, son una institución íntegra, con hombres y mujeres idóneos, entrenados, capacitados y actualizados. Fortalecida en el trabajo conjunto, coordinado, interagencial y combinado. Moderna en equipos y tecnología, con capacidad disuasiva, interoperable y exitosa en más de un escenario en forma simultánea; contribuyendo con sus capacidades al crecimiento de la nación y siendo referentes internacionales en el mantenimiento de la paz global. (Fuerzas Militares de Colombia, 2015)

Ahora bien, de esta proyección a futuro de las Fuerzas Militares se desprenden los objetivos estratégicos, en el cual uno de ellos resalta la importancia de la gestión del talento humano de la siguiente forma: “La Visión de las Fuerzas Militares al 2030 enmarcada en el Plan Estratégico, hace especial énfasis en el factor humano. En ésta se busca que la institución sea íntegra, y que esté conformada por hombres y mujeres motivados, idóneos, capacitados, entrenados, actualizados, y respetuosos de los Derechos Humanos” (Fuerzas Militares de Colombia, 2015, pág. 25)

Política Ejército Nacional

Asumiendo la visión de las Fuerzas Militares al 2030, los desafíos del mundo actual, los nuevos escenarios políticos y los fenómenos de convergencia criminal han activado el plan de transformación del Ejército del futuro, cuyo propósito es proyectarlo para que sea una institución capaz de responder a varios desafíos, roles y misiones; preparándose y entrenándose para la consolidación de la paz, la lucha de las amenazas y el apoyo al desarrollo del país (Ejército de Colombia, 2107).

Dentro del Direccionamiento estratégico del Ejército Nacional, en pro de continuar con esa transformación, se plantea el desarrollo de varias líneas fundamentales, para materializar esos cambios. Una de ellas es “Atraer y retener el mejor talento de la sociedad civil, el cual será formado de acuerdo a los niveles de profesionalización requeridos (oficiales, suboficiales, soldados) definidos en el modelo de gestión humana por competencias.” (Ejército Nacional, 2018). De aquí, se hace necesario resaltar el especial énfasis en el factor humano.

Ética del reclutamiento: Servicio Militar y Sociedad

Para entender la importancia del servicio militar para el país, tenemos que empezar por describir la esencia del ser soldado en Colombia y el objetivo del servicio militar obligatorio:

El soldado es la esencia y la esperanza de su país, por cuánto constituye el sostén de la democracia y del bienestar del ciudadano que esta representa. Hay que recordar que los soldados de Colombia luchan por defender y mantener la soberanía, la independencia e integridad territorial con el fin de generar un ambiente de paz, seguridad y desarrollo que, garantice el orden constitucional de la nación. El objetivo principal del servicio militar obligatorio no era que los jóvenes aprendieran instrucción militar, lo importante es tener una valorada función social y una identidad nacional,

amor a la patria, valores éticos y una sólida formación moral, pero fundamentalmente el respeto a la familia y ser buenos ciudadanos. (Bautista, 2017)

La definición anterior, resalta la esencia del soldado en Fuerzas Militares de Colombia dando cumplimiento a lo mandado en la nuestra constitución nacional, resaltando que el servicio militar va más allá de la instrucción militar, dando especial importancia a la función social, acrecentando los valores patrios y ayudando a construir una identidad nacional. No en vano del Doctor Fernando Antonio Vargas describe que “El soldado está dispuesto al sacrificio más alto, el más sublime y humano de todos: dar su vida en el cumplimiento de su misión, que es la protección del pueblo colombiano, de ese pueblo en el que nacieron y al que pertenecen” (2018).

El servicio militar obligatorio, lejos de constituir una carga pública injustificada, representa una expresión de solidaridad y compromiso ciudadano con la defensa del orden jurídico, la institucionalidad, la soberanía, la integridad territorial y los derechos de las personas. Adicionalmente en la práctica juega un papel protagónico en la política de defensa y seguridad nacional. Los soldados se han convertido en el más noble servidor nacional (Bautista, 2017, pág. 27)

El espíritu de la Defensa de la nación, se inculca y se impregna en la sociedad civil por intermedio del servicio militar, es aquí donde se involucra la ciudadanía con las políticas de Seguridad y Defensa “uniéndose así el pueblo y el Estado” (Molina, 1996, pág. 22). Resaltemos una célebre frase del Señor General Alberto José Mejía: “Una patria sin Ejército no puede ser soberana y un Ejército sin soldados no puede servir a esa patria”.

Acompaña las teorías anteriores del Servicio militar, jurisprudencias de la Corte Constitucional, donde se legisla con respecto a que la prestación del servicio es una forma de

responsabilidad social que mantiene la conexidad entre la sociedad civil y el Estado. “Es una satisfacción del compromiso que el ciudadano adquiere como partícipe de los fines sociales. Solo una inhabilidad manifiesta, o una incompatibilidad grave e inminente, pueden justificar una omisión en su prestación”. (Rincón, Chávez, & Muñoz Sonia, 2005)

Consecuentemente a lo anterior, existe una relación estrecha entre el servicio militar y la sociedad, para entenderla, necesitamos partir de la pregunta: ¿Qué responsabilidad podrían tener los ciudadanos para servir a sus estados prestando el servicio militar?

Proyectando la respuesta, empezamos citando al Oficial Roberth A. Heinlein, que luego de su carrera naval en Estado Unidos, se convirtió en un exitoso escritor de ciencia ficción, cuya novela “Starchips Troopers” (Tropas del espacio) publicada en 1959, destacó la conexión del servicio militar y la sociedad. La novela, narrada en primera persona, recuerda la decisión de enlistarse o no al servicio militar por el lapso de dos años, cuando este cumple la mayoría de edad. Finalmente, decide enlistarse en las Fuerzas Militares y termina convertido en un respetado y talentoso oficial militar de carrera, para lo cual escribe: “Requerimos que cada persona que desee ejercer control sobre el estado apueste su propia vida y la pierda si es necesario para salvar la vida del estado”. (1959). Con esta premisa, el autor quiere plasmar su idea, de que el contrato social requiere que todos los ciudadanos sirvan al estado de alguna forma, una de ellas es a través del servicio militar.

En el mismo sentido, el centro de ética Militar de King’s College London, aduce que bajo las circunstancias correctas, el reclutamiento puede tener beneficios militares definidos y algunos beneficios sociales. (Baker, 2019)

Sin embargo, actualmente existen algunos cuestionamientos del servicio militar que se centran en la libertad individual y en la justicia de los que prestan el servicio militar. Los que

defienden la primera teoría, claramente en contra del servicio, aducen que no es permisible que se le fuerce a alguien a prestar servicio militar en contra de su voluntad. Para el segundo caso, los que están a favor, no es permisible que los que no presten, reciban los beneficios de la seguridad sin arriesgar ni dar nada a cambio.

En consecuencia, el reclutamiento satisface un deber moral que reside en todos los ciudadanos para garantizar la seguridad de la Nación, debido a que todos los ciudadanos se benefician de la seguridad que provee el Estado, deberían estar dispuestos a jugar su papel, y de ser necesario, arriesgar sus vidas, para contribuir con la defensa de la Nación y de sus intereses nacionales. Por consiguiente, la conscripción juega un papel importante en la construcción de nación. A través del servicio militar obligatorio, se reúnen ciudadanos de diferentes razas, diferentes regiones, diferentes antecedentes, conformando una identidad común a través de un compromiso compartido de servir a sus conciudadanos.

Por otro lado, los críticos señalan que la conscripción no garantiza que todos los ciudadanos cumplan con su deber moral, argumentan que el reclutamiento casi nunca se aplica de manera equitativa a todos los ciudadanos. En la práctica, la carga del reclutamiento recae con mayor peso sobre las clases económicas más bajas, ya que las clases acomodadas tienen recursos que les permiten “mover influencias” para hacer que sus jóvenes eviten el servicio militar. (Baker, 2019)

En todo caso, la obligación de prestar el servicio militar en Colombia se fundamenta en el enunciado normativo de que “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.” (Ley 1861 de 2017, 2017). Bajo este marco legal, podría considerarse que:

El Estado tiene el derecho de garantizar su propia seguridad y que, por lo tanto, las personas tienen la obligación de prestarlo; lo que debe establecerse es cómo pueden las personas cumplir tal obligación dentro de un Estado social de derecho como el colombiano, en el cual la autonomía y las objeciones de conciencia tienen estrecha relación con la dignidad humana.” (Vázquez & Téllez, 2017)

Teorías de adaptación al servicio militar

Luego de resaltar la relación del servicio militar y la sociedad, es importante conocer las teorías de adaptación al servicio militar, ya que estando dentro de las Unidades militares, los jóvenes seleccionados para prestar servicio militar, vivencian un cambio drástico en sus hábitos y comportamientos. El éxito de una buena adaptación, se debe en parte a todo el proceso previo de selección. Si se realiza una mala selección, es más difícil la adaptación que será directamente proporcional a su comportamiento.

Con referencia a lo anterior, García de la Cruz, plantea: “Adentrándonos en el entorno militar, las Fuerzas Armadas deben acoger a los jóvenes y transformarlos en soldados. El problema se plantea cuando ese proceso no se produce de la forma más adecuada, tal y como parecen demostrar algunos trabajos realizados en este sentido” (1987, pág. 174).

En efecto, si el proceso de selección no es el más adecuado, el transformar, ya en filas, a estos ciudadanos es más difícil ya que se les dificulta la adaptación a la vida militar. Y es que en la actualidad, la juventud pareciera tener un sistema de valores diferentes a los que representa la institución militar, entre ellos disciplina y autoridad, dificultando el trabajo para los cuadros de mando. Al respecto, Alvira y Canteras establece que la actitud negativa que ante el servicio militar obligatorio viene adoptando la juventud es perfectamente comprensible y puede derivar en problemas de adaptación: la mayor frustración no proviene de la

obligatoriedad o de la ruptura biográfica, sino del sentimiento de inutilidad de lo que se hace y de los espacios y tiempos muertos existentes durante el servicio militar obligatorio. (Citada por Millares, 2001, pg. 174). Los recién incorporados, sienten tensión, sobre todo en la fase de adaptación, en parte provocado por el choque brusco de situaciones que enfrenta y, para lo cual, no llega estructurado, colocando ciertas barreras que dificultan el proceso. En cuanto a eso, Delgado establece que:

Dentro de la fase de adaptación a la que se ve sometida el individuo tras su ingreso en el servicio militar obligatorio se produce una toma de contacto con la nueva situación, caracterizada por una desorientación debida a la ambigüedad con que es percibida la estructura global del Ejército: el recluta ve en el Ejército un grupo de jóvenes que le rodean en todo momento y una serie de jefes de los que reciben órdenes. (Citada en Millares, 2001, pág. 175)

Por consiguiente, el soldado se verá sometido a una gran exigencia militar y los cuadros de mando esperarán que se adapte rápidamente y de una forma adecuada, de lo contrario podrían aparecer diferentes alteraciones psicopatológicas y conductuales. Estudios realizados en España, según Llaquet y Quiroga, llegan a la conclusión de que “el medio militar puede originar con gran frecuencia una serie de trastornos adaptativos, entre los que predominan fundamentalmente las alteraciones del ánimo, emociones y conducta. (citado por Millares, 2001, pág. 177)

De acuerdo con Escudero (1962), los factores que impiden la adaptación del recluta, son entre otras, la falta de incentivos y la presentación de circunstancias imprevistas en la vida del acuartelamiento. Por lo contrario, factores que favorecen la adaptación son:

- Conformidad y actitud favorable respecto a la disciplina y autoridad.

- Autoconciencia de cambios favorables ocurridos en la personalidad del individuo desde su ingreso en la vida militar.
- Incentivos positivos que la vida militar le ofrece y que no poseía en la vida civil (motivación)
- Sentimientos de que el servicio militar obligatorio haya despertado su sentido de superación y nuevas aspiraciones.
- Conformidad y actitud favorable respecto a la duración del servicio militar obligatorio.
- Conducta positiva, manifestada por la aceptación de las normas del grupo

En contraste, Moreno (1986), luego de hacer un estudio con Soldados de su país, encontró cincuenta (50) factores propios de la vida militar como justificadores de problemas adaptativos, entre los cuales están:

- Relativos a compañeros: bromas, novatadas, rechazo al grupo y la no aceptación por parte de los compañeros.
- Vida en la Unidad: sentimientos de inutilidad e incompreensión de las normas, exceso de guardias, temor a las maniobras y falta de actividades.
- Disciplina Militar: arrestos, malos tratos, falta o exceso de disciplina, trato desconsiderado y ascensos injustificados.
- Personales: falta de dinero, abandono de la actividad laboral, aumento del consumo de alcohol y drogas, sentimientos de pérdida de identidad, incapacidad para el desempeño de la función en el destino y falta de relaciones sexuales.
- Medio social: ausencia de permisos y falta de contacto familiar.

- Otros factores como la falta de intimidad y la obligación a participar en actividades que pueden ser incompatibles con la concepción de sí mismo.

Estos factores, que resultan en la adaptabilidad o inadaptabilidad del Soldado en la vida militar, son los que vamos a tener en cuenta más adelante, para generar propuestas de mejoramiento en el proceso de selección.

Tendencia mundial a la voluntariedad y alta selección

La prestación del servicio militar ha sufrido cambios drásticos en los últimos años a nivel mundial. El primer país que decidió cambiar el servicio militar obligatorio por el servicio profesional fue Inglaterra. Según Vázquez & Téllez, “hoy siguen siendo dos las causas para que los Estados cambien la forma de conscripción: la primera, es la búsqueda de eficiencia militar mediante la profesionalización del soldado y, la segunda, el rechazo de la juventud ante el proceso de selección del soldado que usualmente se realiza de manera inequitativa” (2017, pág. 13). Inequidad o injusticia, que ya habíamos hablado en partes anteriores, que son causa de desmotivación de la ciudadanía.

El autor del artículo “Del servicio militar obligatorio a la voluntariedad”, coloca como ejemplo a países que realizaron transición a la profesionalización, sin que este haya menoscabado la Defensa y su Seguridad Nacional, por lo contrario su contribución a la efectividad. (Vázquez & Téllez, 2017)

Si bien es cierto, hoy en día algunos países todavía mantienen el sistema de reclutamiento obligatorio, la gran mayoría de los países lo ha reemplazado por fuerzas voluntarias o altamente selectivas con un sistema de incentivos alto. Hoy en día, solo veintisiete (27) países mantiene el servicio militar obligatorio, otros cuarenta (40) países mantiene el sistema de reclutamiento activo pero involucra menos del 20% del grupo de edad

de la población haciéndola altamente selectiva, ciento nueve (109) países transformaron el servicio en voluntario y dieciocho (18) no cuentan con fuerzas armadas.

La menor incidencia de las conscripciones forzadas parece no sólo estar determinada por factores geopolíticos como el fin de la Guerra Fría, sino también por la evolución misma de las características de la defensa y seguridad modernas, ya que las Fuerzas Militares son cada vez más dependientes de la alta tecnología y la potencia económica de los países y menos dependientes de la disponibilidad de ciudadanos susceptibles de ser enlistados. Desde este punto de vista, “gastar” uno o dos años de la fuerza laboral de cada generación podría incluso ser contrario a los intereses de defensa de un país (La Voz, 2014)

En esta misma vía, la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF), considera que lo óptimo sería crear un Ejército de profesionales, bien mantenido y con los incentivos claros, mientras el resto de la sociedad debería pagar para sostenerlo. (Dinero, 2014)

En las figuras 1 y 2 encontramos dos fuentes que nos grafican la situación del servicio militar en el mundo. El primero nos da cuenta de los países que mantienen la conscripción obligatoria, los que la mantienen pero para menos del 20% del grupo de edad, los que la tienen voluntaria y los que planean removerla. En la Figura 2, solo nos identifica la cantidad de países que permanece con servicio militar obligatorio.

Figura 1. Conscripción Militar por País



Fuente: mapchart.net, 2017

Figura 2. Servicio Militar en el Mundo



Fuente: CIA World Factbook, 2020

La conscripción está hoy día en declive, ya que la calidad volvió a tomar predominancia y la creciente sofisticación de la guerra moderna demanda cada vez más un nivel de pericia y profesionalismo que es más fácil de alcanzar en una fuerza totalmente voluntaria. (Baker, 2019). Sin embargo, cada país se conserva el derecho legal de ejercer reclutamiento obligatorio en caso de que las circunstancias lo ameriten y esté en amenaza la Defensa y Seguridad nacional. El énfasis de las políticas de defensa en el mundo, están basadas en la profesionalización de sus Fuerzas Militares. “No obstante lo anterior, es pertinente precisar que aunque el servicio militar se determine voluntario, la obligatoriedad de prepararse para la defensa debe ser conservada por el Estado. (Vázquez & Téllez, 2017)

Servicio Militar en el Mundo

Para poder brindar recomendaciones y propuestas acertadas, en lo que respecta al Servicio Militar, es importante analizar la situación particular de cada país, si bien es cierto, cada nación tiene problemas de seguridad y amenazas diferentes, es posible tomar como referencias diferentes sistemas. A continuación, vamos a describir algunos países:

Países con Servicio Militar Obligatorio

Armenia.

Tiene servicio militar obligatorio durante dos años para hombres de 18 a 27 años. (Herrera, 2019)

Austria.

Tiene un servicio militar obligatorio para todos los ciudadanos varones sin discapacidad de hasta 35 años de edad. Desde 2006, el período de servicio ha sido de seis meses. Los objetores de conciencia pueden unirse al servicio civil (llamado Zivildienst) durante nueve meses. Una participación de 10 meses en el Servicio Memorial del Holocausto

de Austria, el Servicio Social de Austria o el Servicio de Paz de Austria se considera equivalente al servicio civil. (Herrera, 2019)

Azerbaiyán.

Tiene un servicio militar obligatorio para todos los hombres con capacidades que tengan al menos 18 años de edad. El servicio militar dura 18 meses para aquellos sin educación superior y 12 meses para aquellos con educación superior. (Herrera, 2019)

Bielorrusia.

Tiene un servicio militar obligatorio para todos los hombres capacitados desde los 18 hasta los 27 años. El servicio militar dura 18 meses para aquellos sin educación superior y 12 meses para aquellos con educación superior. (Herrera, 2019)

Bermudas.

Aunque es un territorio de ultramar del Reino Unido, todavía mantiene el servicio militar obligatorio para su fuerza local. Los hombres entre las edades de 18 y 32 años son elegidos por sorteo para servir en el Regimiento de las Bermudas por un período de 38 meses. Sin embargo, el compromiso es solo a tiempo parcial. Cualquiera que se oponga a ello tiene derecho a que su caso sea escuchado por un tribunal de exención. (Herrera, 2019)

Bolivia.

Figura 3. Servicio Militar en Bolivia



Fuente: Dionadio, 2016

Chipre.

Tiene servicio militar obligatorio para todos los hombres grecochipriotas entre las edades de 17 y 50 años. Además, a partir de 2008, todos los hombres pertenecientes a los grupos religiosos de armenios, latinos y maronitas, también sirven en su servicio militar. (Herrera, 2019)

Corea del norte.

El reclutamiento ocurre en Corea del Norte a pesar de la ambigüedad con respecto a su estatus legal. Los hombres son reclutados universalmente, mientras que las mujeres se someten a un reclutamiento selectivo. Tiene lugar a los 17 años y el servicio termina a los 30. Los hijos de las élites políticas están exentos del reclutamiento, al igual que las personas de castas consideradas malas. (Herrera, 2019)

Dinamarca:

Como se describe en la Constitución de Dinamarca, el país tiene un servicio obligatorio para todos los hombres sin discapacidades. El servicio normal es de cuatro meses, y normalmente es atendido por hombres de 18 a 27 años. Los hombres daneses generalmente recibirán una carta alrededor de la fecha en que cumplen 18 años, preguntándoles cuándo termina su educación actual (si la hay) y algún tiempo después, dependiendo de cuándo, recibirán un aviso sobre cuándo asistir a la oficina de borradores para ser evaluados física y psicológicamente. (Herrera, 2019)

Egipto.

Tiene un programa de servicio militar obligatorio para hombres entre las edades de 18 y 30 años. El reclutamiento se pospone regularmente para los estudiantes hasta el final de sus estudios, siempre que presenten su solicitud antes de que cumplan 28 años. A la edad de 30

años, un hombre es considerado no apto para unirse al ejército y paga una multa. Los hombres sin hermanos, o aquellos que apoyan económicamente a los padres, están exentos del servicio.

(Herrera, 2019)

Emiratos Árabes.

Comenzaron su requisito de servicio nacional en septiembre de 2014. Esta es la primera vez que los EAU requieren un servicio nacional obligatorio. Es obligatorio que todos los ciudadanos varones mayores de 18 años y menores de 30 años se presenten al servicio militar. Los residentes masculinos extranjeros no están obligados a servir en el servicio militar. (Herrera, 2019)

Finlandia.

Tiene servicio militar obligatorio para hombres de una duración mínima de cinco meses y medio (165 días); dependiendo de la posición asignada: aquellos entrenados como oficiales o suboficiales sirven durante 11 meses y medio (347 días), las tropas especializadas sirven durante ocho y medio (255 días) u 11 meses y medio. (Herrera, 2019)

Irán.

Tiene un servicio militar obligatorio para los hombres que comienza a los 18 años. La duración del servicio militar es normalmente de 24 meses, pero también puede variar según algunas condiciones y circunstancias. Hay un servicio militar de 24 meses en general, 22 meses para áreas desfavorecidas y 20 meses para áreas limítrofes; Hay dos meses para la educación militar. Hay excepciones para aquellos que no pueden servir debido a problemas de salud física o mental o discapacidades. (Herrera, 2019)

Israel.

Es obligatorio que todos los hombres y mujeres, al cumplir 18 años, presten servicio militar. Los hombres realizan un servicio militar por un periodo de tres años y las mujeres un servicio de 21 meses; ambos con la posibilidad de ser contratados, si es que el Ejército los requiere, por un periodo de unos años o de por vida. Solo una vez terminado el servicio militar, pueden empezar la universidad. (Vázquez & Téllez, 2017)

Singapur.

Después de que Singapur obtuviera su independencia soberana como nación isla-ciudad, la Ley NS (Enmienda) se aprobó el 14 de marzo de 1967, en virtud de la cual todos los ciudadanos varones sin discapacidad de al menos 18 años de edad estaban obligados por ley a cumplir 24 meses de servicio nacional obligatorio en las Fuerzas Armadas de Singapur, la Fuerza de Policía de Singapur o la Fuerza de Defensa Civil de Singapur para defender y proteger al país como un deber nacional sagrado y honorable por encima de uno mismo. (Herrera, 2019)

Suiza.

El servicio militar para los hombres suizos es obligatorio de acuerdo con la Constitución Federal, e incluye 18 o 21 semanas de entrenamiento básico (según la categoría de la tropa), así como cursos anuales de actualización de tres semanas hasta varios días de servicio que aumentan con el rango (245 días para particulares). (Herrera, 2019)

Tailandia.

La Ley del Servicio Militar establece que todos los ciudadanos varones de Tailandia están obligados a servir en el ejército al cumplir los 21 años de edad. Los estudiantes de secundaria tienen la opción de inscribirse en el Cuerpo de Entrenamiento de Oficiales de Reserva de tres años durante Matthayom 4–6 (es decir, Grado 10–12). (Herrera, 2019)

Túnez.

El servicio militar obligatorio se aplica a todos los ciudadanos de 20 a 35 años. Los que participan en programas de educación superior o formación profesional antes de su redacción militar pueden retrasar el servicio hasta que hayan completado los programas. La duración del servicio militar es de un año. (Herrera, 2019)

Turquía.

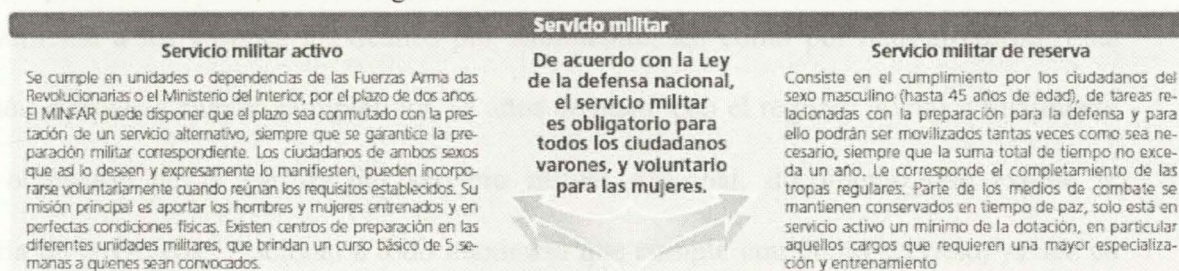
El servicio militar obligatorio se aplica a todos los ciudadanos varones de 20 a 40 años (con algunas excepciones). Aquellos que participan en programas de educación superior o formación profesional antes de su redacción militar pueden retrasar el servicio hasta que hayan completado los programas o hayan alcanzado cierta edad, según el programa (por ejemplo, 29 años de edad para títulos universitarios). La duración del servicio militar básico varía. (Herrera, 2019)

Ucrania.

Las opciones son la capacitación de oficiales de reserva durante dos años (ofrecida en universidades como parte de un programa que significa no tener que unirse al ejército) o un servicio regular de un año. En Ucrania, una persona no podía ser reclutada después de cumplir 27 años hasta su reciente conflicto con Rusia. (Herrera, 2019)

Cuba

Figura 4. Servicio Militar en Cuba



Fuente: Dionadio, 2016

El Salvador.

Tiene carácter obligatorio para todos los varones y se realiza en todo el territorio nacional por un periodo de 18 meses. (Dionadio, 2016)

Paraguay

Figura 5. Servicio Militar en Paraguay



Fuente: Dionadio, 2016

México.

Figura 6. Servicio Militar en México



Fuente: Dionadio, 2016

En México, según las políticas de registro y obtención de la Cartilla del Servicio Militar Nacional (SMN), la obligación de prestar el servicio militar nacional comprende exclusivamente a los varones mexicanos por nacimiento, así como por naturalización. Esta obligación comienza cuando cumplen los 18 años de edad, con el registro inicial y finalmente con la obtención de la cartilla del servicio militar nacional, documento que expide la Secretaría de la Defensa Nacional a todo mexicano que cumple con dicho servicio, ya sea en

México o en el extranjero. La obligación termina el 31 de diciembre del año en que los varones mexicanos cumplen 40 años de edad. (Vázquez & Téllez, 2017).

A partir de 2011, todos los hombres que cumplan 18 años de edad deben registrarse para el servicio militar durante un año, aunque la selección se realiza mediante un sistema de lotería que utiliza el siguiente esquema de color: quien atraiga una bola negra debe servir como un "reservista de disponibilidad", es decir, no debe seguir ninguna actividad y obtener su tarjeta de alta al final del año. (Herrera, 2019)

Corea del sur.

Mantiene el servicio militar obligatorio a causa de la guerra que mantiene con Corea del Norte desde hace setenta años. Sin embargo, el Gobierno surcoreano usa un sistema de puntos para determinar si las condiciones físicas y psíquicas de los posibles reclutas les hacen aptos para el entrenamiento militar. (Portero, 2020). Corea del Sur tiene un servicio militar obligatorio de 21 meses en el ejército e infantería de marina, 23 en la marina y 24 meses en fuerza aérea y servicio civil especial. No hay alternativas para los objetores de conciencia, excepto el encarcelamiento. En general, con muy pocas excepciones, la mayoría de los hombres de Corea del Sur sirven en el ejército. (Herrera, 2019)

Noruega.

Noruega tiene un servicio militar obligatorio de 19 meses para hombres y mujeres entre las edades de 19 (18 en tiempo de guerra) y 44 (55 en el caso de oficiales y suboficiales). El tiempo de reclutamiento real es de seis meses para la guardia local y 12 meses para el ejército regular, la fuerza aérea y la marina. En octubre de 2014, Noruega extendió el servicio militar obligatorio a las mujeres. (Herrera, 2019)

Países con Servicio Militar obligatorio altamente selectivo

Brasil.

Figura 7. Servicio Militar en Brasil



Fuente: Dionadio, 2016

Los hombres en Brasil deben cumplir 12 meses de servicio militar después de cumplir 18 años. Si bien por ley se requiere que todos los varones sirvan, numerosas excepciones hacen que el servicio militar se limite de facto principalmente a los voluntarios, con un promedio de entre el 5 y el 10% de los que se inscriben para el servicio sean reclutados. Muy a menudo, el servicio se realiza en bases militares lo más cerca posible del hogar de la persona. (Herrera, 2019)

Rusia.

El sistema de reclutamiento fue introducido en la Rusia imperial por Dmitry Milyutin el 1 de enero de 1874. A partir de 2008, la Federación de Rusia tiene un borrador obligatorio de 12 meses. Según Herrera (2019), algunos ejemplos de cómo las personas evitan ser reclutados son:

- ❖ Estudiar en una universidad o lugar similar. Todos los estudiantes de tiempo completo están libres del servicio militar obligatorio, pero pueden ser reclutados después de graduarse (o si abandonan).
- ❖ Obtener un certificado médico que demuestre que una persona no es apta para el servicio.
- ❖ Tener más de dos hijos.

Países que están en proceso de eliminar el servicio militar obligatorio

Grecia.

Desde 2009, Grecia tiene un servicio militar obligatorio de nueve meses para los hombres en el Ejército y 12 meses para la Marina y la Fuerza Aérea. Algunos tienen derecho a un servicio reducido debido a razones familiares serias (familias monoparentales, padres que sirven en el ejército, etc.). Aunque Grecia está desarrollando un sistema militar profesional, continúa aplicando el servicio militar obligatorio de 9 meses. (Herrera, 2019)

Taiwán.

La República de China ha tenido un servicio militar obligatorio para todos los hombres desde 1949. También se exigió a las mujeres de las islas periféricas de Fuchien que desempeñaran una función de defensa civil, aunque este requisito se ha eliminado desde el levantamiento de la ley marcial. (Herrera, 2019)

Países con servicio militar voluntario

Francia.

Francia abandera el debate: abolió el reclutamiento militar obligatorio en 1997, pero el presidente Macron lo trajo de vuelta en 2019 con un programa piloto que combina servicio militar con un voluntariado para adolescentes. Desde junio de 2019, adolescentes franceses de ambos sexos entre quince y dieciséis años viajan a otra región del país y pasan dos semanas uniformados. Cantan el himno nacional todas las mañanas y aprenden primeros auxilios, a leer mapas y coordenadas, y a responder a distintas situaciones de emergencia como ataques terroristas o desastres naturales. El objetivo de este plan, que incluye la prohibición del uso de internet, es que los jóvenes socialicen entre ellos y tengan nuevas experiencias en entornos separados de sus familias y amigos habituales. Con esta propuesta, Macron busca también

desarrollar el patriotismo entre los más jóvenes, así como fomentar la cohesión social y acercar nuevos puntos de vista a todos los ciudadanos. (Herrera, 2019)

Argentina.

El servicio militar tuvo obligatoriedad desde comienzos del siglo XX hasta que en 1994, mediante decreto del Poder Ejecutivo Nacional, luego, se suspendió el servicio militar obligatorio remplazándolo por un sistema de tropas voluntarias y profesionalizadas. En rigor, la ley anterior no fue derogada; solo se dejó sin efecto sine die la convocatoria a conscriptos, quedando abierta la posibilidad de reclutamiento obligatorio para un eventual caso de emergencia. En el nuevo esquema, solo quienes deseen enrolarse en las fuerzas armadas (FF. AA.) y tengan entre 18 y 26 años de edad, sean varones o mujeres, formarán parte del Ejército, la Armada o la Fuerza Aérea. (Vázquez & Téllez, 2017)

Chile.

Figura 8. Servicio Militar en Chile

Servicio militar				
Tiene carácter obligatorio para todos los varones, y voluntario para las mujeres, que hayan alcanzado los 18 años de edad; con una duración máxima de dos años. El cupo de conscriptos es determinado por el Presidente, conforme a los requerimientos efectuados por las Fuerzas Armadas.				
	Aspirantes		Ingresos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2015	19.666	4.928	12.311	1.011
2016	20.260	5.655	11.802	1.520

Los Soldados de la Tropa Profesional son jóvenes provenientes del Servicio Militar y Reservistas, que ingresan a la planta de la institución con grado de soldado y marino, por un periodo de 5 años no renovables, para servir en las diferentes ramas de las Fuerzas, pudiendo posteriormente ingresar, si las necesidades institucionales así lo requieren.

En el caso del Ejército, al término del tercer año pueden optar por ingresar a la Escuela de Suboficiales a través de un curso especial, egresando al año como Clase.

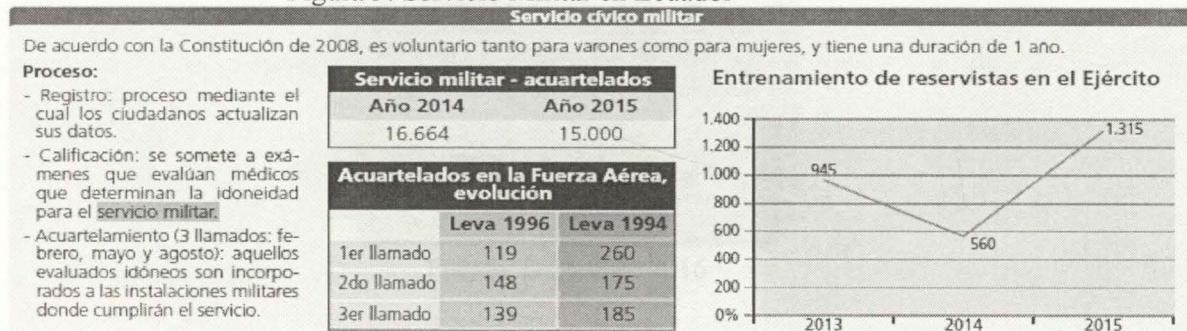
Fuente: Dionadio, 2016

En Chile, la nueva modalidad de servicio militar, vigente desde abril de 2006, propende por satisfacer los requerimientos anuales de soldados conscriptos de las fuerzas armadas, inicialmente con jóvenes voluntarios, voluntariedad en principio, y de no lograrse

esto, establece que se completen los cupos faltantes con jóvenes no voluntarios, obligatoriedad en subsidio, seleccionados a través de un proceso de sorteo bajo condiciones de justicia, transparencia y debidamente comunicado. El nuevo sistema de reclutamiento dejó sin efecto la obligación que tenían los jóvenes de concurrir a inscribirse para el servicio militar. En remplazo de tal obligación, dispone la aplicación de un sistema de inscripción automática en los registros militares una vez cumplen los 18 años de edad, mediante la transferencia de datos que realiza el Registro Civil e Identificación a la Dirección General de Movilización Nacional; esta última debe publicar y difundir anualmente, en abril, la respectiva base de conscripción para el año, conformada por los integrantes del citado Registro Militar y por los jóvenes disponibles del año anterior. (Vázquez & Téllez, 2017)

Ecuador.

Figura 9. Servicio Militar en Ecuador



Fuente: Dionadio, 2016

Guatemala.

Figura 10. Servicio militar en Guatemala



Fuente: Dionadio, 2016

Nicaragua.

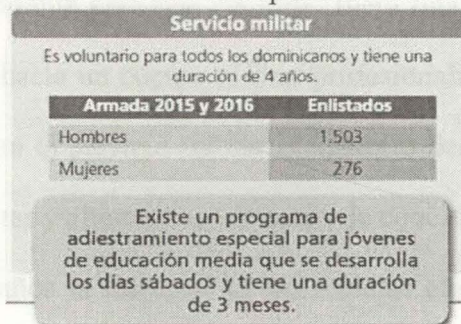
Figura 11. Servicio Militar en Nicaragua



Fuente: Dionadio, 2016

República Dominicana

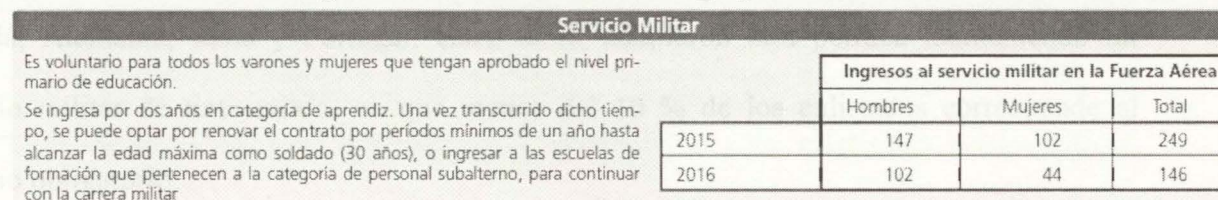
Figura 12. Servicio Militar en República Dominicana



Fuente: Dionadio, 2016

Uruguay

Figura 13. Servicio Militar en Uruguay



Fuente: Dionadio, 2016

Marruecos.

Marruecos eliminó el servicio militar obligatorio a partir del 31 de agosto de 2006, sin embargo, esta ley ha sido revisada en 2018, lo que conducirá a la reintroducción del servicio militar obligatorio cuando el Parlamento vote la ley. (Herrera, 2019)

España.

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 247/2001 de 9 de marzo, a partir del 31 de diciembre de 2001, suspendió la prestación del servicio militar obligatorio. En España fue especialmente importante el movimiento insumiso, una corriente antimilitarista de desobediencia civil que nació a finales de los años 70 y que plantaba cara al reclutamiento forzoso. En total, 1.670 hombres terminaron en la cárcel por negarse a prestar el servicio, pero su reivindicación fue muy importante para que “la mili” fuera finalmente eliminada en 2001. Y es que el cambio de modelo hacia un cuerpo militar profesionalizado se debía, en parte, al despertar de voces que criticaban el servicio militar obligatorio desde varios puntos de vista. (Portero, 2020). El servicio militar y alternativo (objeción de conciencia) tuvo una duración de nueve meses y en los últimos años la mayoría de los reclutas eligieron realizar un servicio alternativo, en lugar de militar. (Herrera, 2019)

Otros países que abolieron servicio militar obligatorio

Francia, Bélgica, Gran Bretaña, Luxemburgo, Japón, Australia, Estados Unidos y Canadá, Alemania, Italia y Portugal, entre otros, adoptaron otra política manteniendo un servicio militar de tinte mixto, en que menos del 10 % de los enlistados corresponde al servicio obligatorio.

Capítulo 2. Descripción Proceso de Incorporación: Debilidades, Consecuencias e Impacto para la Seguridad y Defensa de la Nación.

Breve historia de la conscripción

La idea o empleo del sistema de reclutamiento militar data de tiempos antiguos, sin embargo, lo que se pretende en esta sección, es realizar una breve reseña histórica de la conscripción, partiendo desde la época del surgimiento del Estado moderno entre los siglos XV y XVI, con uno de los mayores exponentes del renacimiento como fue Nicolás Maquiavelo, que con sus aportes teóricos y políticos dio paso a la modernidad, defendiendo a la República como la mejor forma de gobierno, mencionando que esta debería tener de unas instituciones fuertes capaces de defenderla: “Jamás nadie organizó una república o un reino sin advertir que los mismos que los habitaban tenían que salvaguardarlos con las armas.” (Vázquez & Téllez, 2017).

Durante esta época, luego de la paz de Westfalia, se inició con un proceso de profesionalización de los Ejércitos europeos, que hasta ese momento todavía era dominado por mercenarios. Es entonces, cuando Francia se convirtió en la potencia hegemónica de Europa y bajo el liderazgo de Napoleón Bonaparte, a principios del siglo XIX, se dio impulso a la construcción de enormes Ejércitos de conscriptos, dada su necesidad de igualar la calidad de las fuerzas profesionales de sus oponentes, optando por equiparar la calidad por cantidad, reclutando a millones de franceses, en lo que se conoció como movilización en masa. “Esta ventaja en la cantidad de hombres le dio a Napoleón una ventaja tal, que la mayoría de las grandes potencias lo siguieron rápidamente e introdujeron ellas mismas la conscripción.” (Baker, 2019)

Ya remontándonos a la época del nacimiento de nuestra Nación, la obligatoriedad del servicio militar no ha sido la excepción. En el año de 1811, cuando se proclama la

Constitución de Cundinamarca, se consagró en uno de sus acápite de Deberes del Ciudadano, la prestación del servicio militar, estableciendo que: “Todo ciudadano desde la edad de quince años, hasta la de cuarenta y cinco, para gozar de los derechos de tal, deberá inscribirse en la lista militar de la Nación” (García, 2002, pág. 343).

Para el 1819 el Libertador Simón Bolívar, mediante la Ley Marcial del 28 de Julio, convocó a las armas a todos los varones entre los 15 y los 40 años para que se presentaran en sus respectivos pueblos con el fin de consolidar la lucha emancipadora (Prensa Ejército, 2013).

Uno de los más grandes ejemplos de amor a la patria, lo dio Simona Duque Rincón Alzate, ofrendando a todos sus hijos a la causa libertadora, acto heroico que influyó significativamente en otras familias de la región, representando para el Ejército Patriota un aumento en la cantidad de hombres dispuestos a combatir. (Gómez de Ocampo, 2016 Pág. 178). En merecido homenaje realizado a esta mujer, dentro de la Evolución Histórica del Servicio de Reclutamiento y Control Reservas del Ejército Nacional, las Fuerzas Militares manifestaron:

No se puede terminar este estudio sin rendir un justo y merecido homenaje a quien se le puede llamar La madre de los ejércitos de Colombia; a quien todos, en todas las épocas, debemos recordar y honrar con respeto y admiración. Qué historia tan sublime la de esta heroína con un patriotismo tan acendrado, que no puso en duda, siendo viuda y de avanzada edad, en hacer entrega generosa de todos sus hijos para que sirvieran a la patria. (Prensa Ejército, 2013)

Después de la consolidación de la independencia, el 28 de agosto de 1821 el Congreso de la República ratificó la orden de conscripción de los ciudadanos para el servicio militar,

aumentando la edad desde los 16 hasta los 50 años. Para la Constitución de 1886, se recogieron todos aquellos principios sobre organización militar que se venían dando luego de la independencia, plasmándolo en el Título XVI, el cual nombraba todo lo concerniente al servicio militar.

A principios del Siglo XX, reclutar alcanzó su apogeo en la Segunda Guerra Mundial, donde la mayoría de las grandes potencias emplearon la conscripción como un medio para poblar los inmensos ejércitos necesarios para llevar a cabo dicho conflicto. (Baker, 2019). Colombia no era la excepción, para esa época se vivía una situación de violencia e inestabilidad, creando la necesidad de promulgar la ley primera de 1945, ley que enmarcaba las normas rectoras del servicio militar obligatorio y movilización en el Ejército Nacional, la Armada Colombiana y la Fuerza Aérea, colocando un tiempo de servicio de 36 meses así como multas para infractores y remisos. (Prensa Ejército, 2013)

En 1993 se crea la Ley 48, la cual nació de la interpretación de la Constitución de 1991, derogando la Ley primera de 1945, trayendo como novedad la instauración del servicio militar para la mujer colombiana en tareas de apoyo logístico, administrativo, social, cultural, ecológico y del medio ambiente y el servicio como Auxiliar de Policía Bachiller de doce (12) meses. En esta ley, el servicio militar obligatorio tendría una duración de doce (12) a veinticuatro (24) meses.

En mencionada ley se establecía que los varones mayores de 18 y hasta los 28 años debían prestar el servicio militar obligatorio (art. 20), incorporándose bajo cuatro (4) modalidades de servicio: bachiller, auxiliar de policía, campesino, y regular. Esta clasificación implicaba diferencias temporales en la prestación del servicio según los soldados fueran o no bachilleres y pertenecieran al área urbana o rural, con la consecuencia de que quienes no

tuvieran bachillerato debían prestar servicio por más tiempo y podían destinarse a actividades diferentes a las de los bachilleres; pues el artículo 13 pár. 1 de la ley 48 de 1993 establecía que los bachilleres debían ser instruidos para la realización de labores de bienestar social y la preservación del medio ambiente. Mientras que los soldados regulares al tener en teoría más tiempo de preparación en las filas de las Fuerzas Militares estarían en capacidad, después de los soldados voluntarios, de estar a cargo de las situaciones peligrosas y de alto riesgo, situaciones que solo en último lugar los soldados bachilleres y campesinos asumirían. (Escobar, 2019)

Posterior a la promulgación de la 48 de 1993, durante el gobierno de César Gaviria (1994 – 1998), se crea la figura del soldado voluntario, soldados que luego de prestar su servicio obligatorio, decidían libremente quedarse en las filas del Ejército, recibiendo a cambio una bonificación superior al salario mínimo legal vigente, logrando con ello mayor motivación y mayor nivel de compromiso.

Sin embargo, fue bajo el gobierno de Andrés Pastrana Arango (1998-2002), donde se dieron los primeros pasos para una profesionalización, promulgando el Estatuto del Soldado Profesional, estableciendo bases firmes en cuanto a formación, entrenamiento, seguridad social y otros aspectos:

Además, aumentó el número de soldados profesionales de unos 20.000 al comenzar su gobierno a cerca de 56.000 al finalizar el mismo. Pastrana ante los problemas de orden público que se presentaban a lo largo del territorio nacional, adelantó lo que se conoció como el Plan 10.000, en el que ése número de soldados bachilleres conscriptos era reemplazado cada año por igual cantidad de soldados profesionales. El argumento válido desde el punto de vista de efectividad militar, era

que los profesionales eran mucho más efectivos que los bachilleres, quienes ni siquiera podían ser enviados a combatir. (Rincón, Chávez, & Muñoz, 2005)

Este Plan 10.000, dio origen a la directiva 0200 de 1998, donde se daban las lineamientos para incorporar soldados profesionales año tras año, hasta completar una planta de aproximada de 32000 hombres.

Durante los dos gobiernos de Álvaro Uribe Vélez (2002 – 2010), bajo la política de Seguridad Democrática, se continuaron los esfuerzos de profesionalización de las Fuerzas, a través de la reducción de la cantidad de soldados bachilleres y el aumento de los soldados profesionales, trayendo consigo resultados muy favorables que, junto con la articulación de otros elementos, facilitaron el desarrollo de acciones ofensivas, que debilitaron los grupos terroristas, recuperando el orden y la seguridad en todo el territorio nacional.

En el primer gobierno de Juan Manuel Santos (2010 – 2014), se generó una expectativa enorme frente a la promesa de una posible eliminación del servicio militar obligatorio, luego de una eventual firma del Acuerdo de paz entre el estado Colombiano y la guerrilla de las FARC. El acuerdo se llevó a cabo, pero la eliminación del servicio militar no. En cambio, durante su segundo gobierno (2014 – 2018) se impulsó y promovió un proyecto de ley que buscaba unificar el servicio militar, plasmando mayores incentivos durante y después del cumplir con el servicio, contemplando posibilidades a quienes se declarasen objetores de conciencia. Dicho proyecto se materializó en el año 2017 con la ley 1861, que tuvo unos cambios sustanciales con respecto a la prestación del servicio militar y que reemplazó la ley 48 de 1993, sin embargo no ha sido la solución definitiva a los problemas de incorporación.

Criterios normativos del Servicio Militar Obligatorio

Los criterios normativos confieren el soporte jurídico a la presente investigación, la cual se apoya principalmente en la Constitución Nacional, las leyes y normas que rigen las Fuerzas Militares para el servicio Militar y la gestión del talento humano implementada en el Ejército nacional.

En la Constitución política de Colombia, la concepción del Estado social de derecho, impone especial atención en la relación que debe tener el Estado, el ordenamiento jurídico y sus asociados, plasmando en el artículo segundo los fines esenciales del Estado:

Servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo (Constitución Política de Colombia 1991, Art 2)

Igualmente, nuestra Carta Magna establece en el artículo 216, que “todos los colombianos están obligados a tomar las armas cuando las necesidades públicas lo exijan para defender la independencia nacional y las instituciones públicas” (Constitución Política de Colombia, 1991). En el Artículo 217 de la Constitución Política de Colombia reza que:

“La Nación tendrá para su defensa unas Fuerzas Militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Las Fuerzas Militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional. La Ley determinará el sistema de reemplazos en las Fuerzas Militares, así como los ascensos, derechos y

obligaciones de sus miembros y el régimen especial de carrera, prestacional y disciplinario, que les es propio.” (1991)

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha creado jurisprudencia, entre las cuales define que el servicio militar es “una obligación superior que se deriva del deber genérico impuesto a todos los nacionales respecto del sostenimiento y defensa de la soberanía, la guarda de las instituciones y el mantenimiento del orden público.” (Servicio Militar - Obligatoriedad, 1995). Esta naturaleza jurídica que establece la Corte, ratifica ese deber de los ciudadanos de contribuir al mantenimiento del orden público mediante su prestación temporal del servicio en beneficio de la comunidad.

Al respecto, Rincón, Chávez, & Muñoz, definen el servicio militar como: “una manera de participar del ciudadano corriente en la tarea de asegurar la convivencia pacífica de los habitantes del territorio colombiano. Siendo ello así, su esencia implica el ejercicio de la solidaridad ciudadana en un servicio especial e impostergable que requiere, en todos los tiempos la sociedad (Rincón, Chávez, & Muñoz Sonia, 2005).

El precepto constitucional expuesto en el artículo 216 y 217, de la obligación de tomar las armas para defender la independencia nacional y las instituciones públicas se desarrolla dentro del marco jurídico de la actual ley 1861 de 2017, que reemplazo a la antigua ley 48 de 1993, reglamentando el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización, estableciendo en su artículo cuarto, el deber constitucional de servir a la patria al cumplir la mayoría de edad para contribuir y alcanzar los fines del estado:

“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.” (Ley 1861 de 2017)

Por otro lado, existen múltiples normas y jurisprudencias que tienen su origen en Sentencias de la Corte Constitucional relacionadas con el servicio militar obligatorio y la objeción de conciencia. Si bien es cierto, estas sentencias ratifican la obligatoriedad del servicio militar, también es cierto que dichos pronunciamientos constitucionales describen los principales escenarios problemáticos de aplicación legal, lo que permite identificar las anomalías más frecuentes en los procedimientos de incorporación y definición del servicio militar, así como de aquellos en los que se reivindica el derecho a la objeción de conciencia. (Defensoría del Pueblo, 2014)

La citación de las anteriores normas nos permite aclarar, que lo que se plantea en el presente trabajo, no es la abolición del servicio militar, sino por el contrario resaltar que la Constitución lo consagra, siendo ratificada en diferentes oportunidades por las altas Cortes, como una obligación de los colombianos en defensa de unos nobles ideales.

Resumen aspectos de la nueva ley 1861 de 2017 de incorporación

La Ley 1861 de 2017 por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización, se encuentra establecida y organizada de la siguiente manera:

Título I. Del servicio de reclutamiento y movilización. Establece finalidad, organización, autoridades de reclutamiento y sus respectivas funciones.

Título II. De la situación militar. Describe la obligatoriedad para la prestación del servicio militar y establece los procedimientos para su definición.

Título III. Aplazamientos. Enumera siete causales de aplazamiento del servicio militar.

Título IV. Tarjetas de reservista y provisional militar.

Título V. Derechos, prerrogativas y estímulos, del conscripto al momento de su incorporación, durante la prestación del servicio militar ya l término del mismo.

Título VI. De las infracciones y sanciones

Título VII. Movilización y control reservas.

Título VIII. Disposiciones varias. En este aparte se resalta la proyección del componente social del servicio militar obligatorio y el trámite de la objeción de conciencia.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el objetivo principal del presente trabajo se centra en la importancia del proceso de selección del mejor talento humano para la prestación del servicio militar, nos centraremos en enunciar los artículos más relevantes en esta materia así:

Artículo 5o. Finalidad. Corresponde al Servicio de Reclutamiento y Movilización planear, organizar, dirigir y controlar la definición de la situación militar de los colombianos e integrar a la sociedad en su conjunto en la defensa de la soberanía nacional, así como ejecutar los planes de movilización del potencial humano, que emita el Gobierno nacional para coadyuvar en el deber de protección a las personas residentes en Colombia, el servicio de seguridad y de cumplimiento de los fines esenciales del Estado. (Ley 1861 de 2017)

Artículo 11. Establece la obligación de todo Varón colombiano de definir la situación militar como reservista desde su mayoría de edad hasta los 50 años.

Artículo 12. Enumera diecisiete (17) causales de exoneración del servicio militar obligatorio, entre la que se destacan los ciudadanos que se declaren objetores de conciencia. Causal que más adelante hablaremos de manera más extensa.

Artículo 13. Establece la duración del servicio militar obligatorio de dieciocho (18) meses para regulares y doce (12) meses para bachilleres, sin embargó, un fallo de la corte unificó recientemente la permanencia en filas, sin distinción, de doce (12) meses.

Artículo 16. Establece que por lo menos el 10% del personal incorporado por cada contingente prestará servicio ambiental.

Artículo 17. Los responsables de la inscripción de los ciudadanos para definir su situación militar son las autoridades de Reclutamiento y Movilización, diferente a la anterior ley que recaía esta responsabilidad en el ciudadano.

Artículo 18. El personal inscrito se someterá a tres evaluaciones de aptitud psicofísica practicadas por oficiales de sanidad o profesionales de la salud al servicio de las fuerzas.

Artículo 22. Establece la posibilidad de ingresar al servicio militar por el procedimiento de sorteo entre los conscriptos aptos si existe el potencial humano suficiente y disponible, situación que en los últimos años no se ha dado.

Artículo 23. Establece la concentración e incorporación entre los conscriptos aptos.

Artículo 26. El inscrito que no ingrese a filas deberá pagar una contribución ciudadana si no se encuentra dentro de los exonerados.

Artículo 34. Se establecen seis (6) causales de aplazamiento para la prestación del servicio militar, dentro de las cuales es importante anunciar la relacionada con los ciudadanos que se encuentren matriculados o cursando estudios de educación superior. Igualmente, en esta causal nos vamos a detener más adelante, teniendo en cuenta que es una de las que más representan disminución de personal para el proceso de selección. En uno de los párrafos de mencionado artículo, se establece que la definición de la situación militar no será requisito para obtener ningún título educativo, a diferencia de la anterior ley, lo que flexibiliza ciertos elementos en beneficio del ciudadano.

Artículo 42. En este artículo también encontramos una flexibilización de la norma, ya que permite al sector público y a las empresas privadas contratar o emplear ciudadanos que no hayan definido su situación militar.

Artículo 44. Enumera diez derechos y prerrogativas del conscripto que deberían motivarlo para la prestación del servicio militar, entre la que se destaca la bonificación mensual hasta por el 30% del salario mínimo mensual vigente, dotación de vestidos civiles y bonificación de un salario mínimo al momento de su licenciamiento, permisos, disfrute de beneficios con entidades de convenio, capacitación, tarifas de telefonía y tiquetes aéreos más económicos, entre otros.

Artículo 45. Enuncia nueve (9) derechos y prerrogativas al término de la prestación del servicio militar como cómputo de cesantía, pensión de jubilación de vejez, pensión de invalidez, asignación de retiro y prima de antigüedad en los términos de la ley, descuentos en escuelas de formación y Escuelas de la Fuerza Pública, líneas de crédito especiales con el ICETEX, fondo agrario, entre otros.

Artículo 46. Establece las infracciones y sanciones a los ciudadanos que no cumplan con su deber de definición del servicio militar.

Artículo 64. Da instrucciones para implementar un componente social del servicio militar obligatorio orientado a la protección de los Derechos Humanos y la construcción de condiciones para erradicar la violencia, a través del desarrollo de actividades que promuevan la salud, educación, protección ambiental, atención de desastres naturales y antrópicos, así como las demás encaminadas a estos fines.

Artículo 77, 78, 79 y 80. Indica el procedimiento de objeción de conciencia al servicio militar obligatorio, competencia, atribuciones y términos, tema que será analizado más adelante en el presente trabajo.

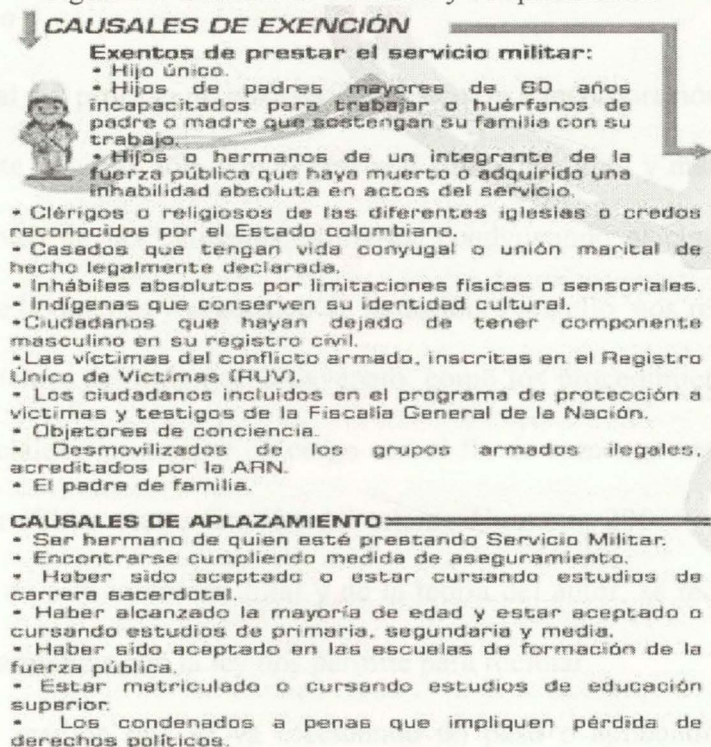
Procedimiento de inscripción, selección e incorporación

El actual procedimiento de incorporación en Colombia, se encuentra descrito en la ley 1861 de agosto de 2017 y el decreto 977 del 7 de junio del 2018, estipulando unos pasos de los cuales hemos destacado los siguientes:

1. De acuerdo al Parágrafo 5° del artículo 17 de la ley 1861 de 2017, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional Solicitan las cuotas de personal para su incorporación a la Dirección de Reclutamiento del Ejército, previo análisis de necesidades.
2. Posterior, las Fuerzas Militares y la Policía nacional, a través el Ministerio de Defensa Nacional solicita al Ministerio de Hacienda la planta de soldados. Artículo 2.3.1.4.2.4 Decreto 977 de 2018.
3. Paralelamente, La Organización de Reclutamiento y Movilización efectúa el registro inicial de los colombianos que en dicho periodo estén llamados a definir su situación militar, una vez hayan cumplido la mayoría de edad de acuerdo con lo estipulado en el artículo 17 de la ley 1861 de 2017. Para el registro inicial, la organización se apoya:
 - En los colegios, para que informen a los estudiantes su deber de definir su situación militar
 - En la Registraduría Nacional del Estado Civil, quien proporciona la información de los colombianos que cumplan la edad militar en el año siguiente.

4. El ciudadano por su parte completará la información al momento de la inscripción para definir su situación militar. Artículo 2.3.1.4.3.1. Decreto 977 de 2018.
5. Si el ciudadano no presenta ninguna exención de ley o aplazamiento, se citará para realizar una evaluación psicofísica, para establecer si es apto o no apto para prestar el servicio militar. En la siguiente gráfica, encontramos las causales de exención y aplazamiento:

Figura 14: Causales de Exención y de aplazamiento



Fuente: Jefatura de Reclutamiento, <https://www.reclutamiento.mil.co>

6. Si el ciudadano es apto se cita a concentración para ser incorporado.
7. Artículo 22 de la ley 1861, habla del procedimiento de sorteo entre los conscriptos aptos, el cual depende del potencial humano disponible y las necesidades de reemplazos en las Fuerzas Militares.

8. El día de la concentración, el conscripto ingresa a filas para la prestación del servicio militar al contingente y a la Unidad que corresponda. Art 23 ley 1861
9. El inscrito que no ingrese a filas y sea clasificado, deberá pagar una contribución ciudadana, especial y pecuniaria al Tesoro Nacional. Artículo 26°. Ley 1861.
10. Los aplazados se les dará una tarjeta provisional y se presentarán en tiempo posterior a definir su situación militar.

Debilidades del proceso

La intención final del proceso de inscripción, selección e incorporación es lograr que el Ejército Nacional, cuente año tras año, con el personal suficiente, apto y más capaz, para ser incorporado a filas dentro de las Unidades Militares, coadyuvando al cumplimiento de la misión constitucional de la defensa y seguridad de la nación. Para ello, nos referimos a una de las teorías del reclutamiento, definida por Chiavenato, como los procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales para ocupar un cargo con el fin de aumentar la tasa de éxitos en el proceso de selección (Chiavenato, Gestión del talento Humano, 2003). Ahora bien, para lograr el cumplimiento de esta intención final y de la teoría del autor, se requiere seguir con todo el protocolo y herramientas que la ley nos permite para reclutar.

Sin embargo, a medida que se va efectuando un paso o aplicando un filtro en el proceso de incorporación, la cantidad de potencial humano se ve cada vez más disminuida. A continuación describiremos el paso a paso:

1. En primer lugar, se realiza un registro inicial por parte la Organización de Reclutamiento y Movilización de acuerdo a datos que le suministra en primera instancia la Registraduría Nacional. Según datos del DANE, cerca de tres millones

de personas de sexo masculino se encuentran en el rango de edad de entre 18 y 24 años, los que serían los potenciales inscritos (2019).

2. Pero con el registro inicial el comando de Reclutamiento no hace mucho, pues son los ciudadanos los que deben realizar y completar la inscripción voluntaria. Aquí es donde se nos presenta el primer filtro o disminución de potencial humano.
3. Luego que los ciudadanos de manera voluntaria hayan completado su inscripción, tendríamos que restar los exentos de ley y aplazados, convirtiéndose en un segundo filtro o disminución de potencial humano.
4. De los inscritos, que no presenten ninguna exención o aplazamiento, se debe esperar a que los mismos asistan a la cita para la evaluación psicofísica. Los que cumplan la cita quedarán como remisos. Este sería el tercer filtro o disminución de potencial humano.
5. De los que cumplen la cita y se evalúan psicofísicamente, tocaría esperar cuántos de ellos serán declarados aptos por el personal médico para ingresar a filas, alcanzando un cuarto filtro o disminución de potencial humano.

Se asume que luego de generado este proceso, habría una cantidad suficiente de potencial humano para seguir al siguiente paso, el cual sería la selección, definida como “el proceso para escoger, entre los candidatos reclutados, a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.” (Chiavenato, 1999, pág. 21)

Sin embargo, este precepto, para el caso del reclutamiento militar, es muy difícil de cumplir, pues prácticamente todo el personal declarado apto es el que finalmente es incorporado a las filas del Ejército Nacional, dado las bajas posibilidades de potencial humano

suficiente y disponible para poder seleccionar, lo que repercute en consecuencias negativas para la institución. En últimas podríamos decir, que el proceso de reclutamiento e incorporación se da, más no el de selección. Ahora bien, el análisis se centraría entonces en cuáles serían las debilidades del proceso que permiten que no haya suficiente potencial humano para la selección, a continuación nombramos unas:

1. La nueva ley 1861 de 2017 no ha logrado atraer al ciudadano a presentarse o inscribirse de manera voluntaria para definir su situación militar. Si bien, la ley define que el servicio militar obligatorio es un deber constitucional y el registro inicial lo realiza la organización de reclutamiento y movilización, son los ciudadanos los que deben completar la inscripción. Es decir, que si no se completa la inscripción, no se podría sancionar. Solo se puede sancionar a los inscritos que no se presenten a la cita de concentración adquiriendo la calidad de remisos. Al respecto, un artículo de la revista de la Universidad de Santo Tomás, se refiere a lo siguiente:

Las autoridades militares solo tienen entonces la facultad de solicitar el documento de identificación al ciudadano para inscribirlo, sin que ello implique en esa primera instancia la posibilidad de retenerlo para resolver su situación militar, cosa que solo podrá ejecutarse una vez el ciudadano ha sido previamente examinado y declarado apto para su prestación y este se rehúse, con lo cual se le declara remiso y a partir de tal circunstancia, está en posibilidad de ser compelido a cumplir con la obligación. Si no es obligatorio presentarse a definir la situación militar y las autoridades solo pueden inscribir al ciudadano por suerte del azar para que sea imperiosa su presentación, el servicio no es en realidad obligatoria sino opcional (Vázquez & Téllez, 2017).

Lo anterior denota una clara debilidad, pues, aunque la ley define el servicio militar como obligatorio, no hay herramientas eficaces por parte de la autoridad militar para dar cumplimiento a tal fin, pues son los ciudadanos los que en últimas toman la decisión de completar la inscripción.

2. Cuando el ciudadano se inscribe, la gran mayoría, se encuentra inmerso dentro de una causal de exención de ley o de aplazamiento. Una de las exenciones más difíciles de identificar con claridad son los que se declaran objetores de conciencia, dada la dificultad de determinar efectivamente si una persona es ciertamente objetor de conciencia, de hecho los que han argumentado ser objetores por razones éticas o religiosas, en todos los casos el Ejército ha respondido favorablemente a las solicitudes. (El Espectador, 2018)

Por otro lado, dentro de las causales de aplazamiento más comunes son la de estar matriculado o cursando estudios de educación superior. Por resolución del Ministerio de educación Nacional, la educación superior en Colombia comprende los programas Técnicos Profesionales, programas tecnológicos y programas profesionales universitarios. Estos programas, sobre todo los de tipo técnico, son ciertamente accesibles, muchas entidades prestan este tipo de educación y requieren de poca inversión, incluso el SENA, los ofrece de forma gratuita, por lo que se convierten en una opción muy viable y al alcance de muchos jóvenes, que al estar inscritos o estar cursando alguno de estos programas, logran ser aplazados y posteriormente resolverían su situación militar sin mayores dificultades, en la mayoría de los casos, siendo una causa considerable de disminución de potencial humano para el proceso de selección.

3. El último filtro del proceso de reclutamiento se da en los exámenes psicofísicos.

Escudero (1962) define los objetivos de estos exámenes como la revisión física efectuada por un médico, que determina si el recluta tiene alguna enfermedad que le impida la correcta realización de todas las funciones que se le determinaran en un futuro inmediato. Por su parte, la selección psiquiátrica trata de conseguir dos objetivos:

- a. Evitar el ingreso en filas de aquellos individuos predispuestos a desarrollar un episodio de enfermedad mental durante su permanencia en el servicio militar obligatorio, y sobre todo, bajo la presión de un conflicto bélico.
- b. Evitar el ingreso en filas de aquellos individuos que sean difíciles de adaptar a la vida militar o que puedan presentar trastornos de la conducta que supongan un perjuicio para el cumplimiento de la misión.

Si bien es cierto, que el procedimiento de selección para prestar servicio militar obligatorio no se basa en las exigencias de un puesto de trabajo en particular, ya que la selección para ser Soldado se hace para ubicarlos a todos para cumplir diversas y variadas funciones, si debemos tener en cuenta la importancia que radica evaluar su inteligencia, ya que el soldado no sólo se limitará a cumplir órdenes si no adquirir nuevas destrezas técnicas y militares que requieren gran capacidad de asimilación (Millares, 2001)

Finalmente, luego de aplicar los tres filtros, primero, lograr que se inscriban y presenten voluntariamente; segundo, exenciones y aplazamientos y tercero, evaluación psicofísica, el potencial humano disponible para seleccionar disminuye dramáticamente. En la siguiente tabla se muestra el esfuerzo de incorporación que realizaron dos Unidades, en

tiempos distintos, desde tres meses antes del día de la citación para la realización del primer examen médico:

Tabla 1

Comparación esfuerzo de Incorporación Unidades Ejército Nacional

Unidad (Ley de incorporación)	DIM30 (Ley 48 de 1993)	BASPC7 (Ley 1861 de 2017)	Promedio de las dos Unidades
Cuota de incorporación	306	145	226
Citados	1200	1500	1350
Realizan presentación	370	480	425
Exentos de Ley	40	60	50
Aplazados por estudios	100	140	120
No aptos	150	210	180
Ciudadanos aptos al final del proceso	80	70	75
Conscriptos Faltantes	226	75	151

Nota. Fuente: Trabajo de Grado Santiago García 2015 y elaboración propia

La anterior tabla, compara los resultados del esfuerzo de incorporación de dos Unidades del Ejército Nacional. La primera, bajo la ley 48 de 1993 y la segunda, con la ley 1861 de 2017.

El primer análisis que reviste la tabla, es que luego de compararlas, la diferencia numérica entre una ley y la otra no es muy relevante, es decir, el cambio de la ley no hizo más eficiente el proceso, en otras palabras, el problema de completar la cuota de incorporación en las fechas estipuladas se mantiene con una ley y la otra.

El segundo análisis, nos permite constatar el esfuerzo de incorporación desde las citaciones que se logran hacer a los ciudadanos para que se presenten a la Unidad Militar,

hasta los que quedan finalmente aptos el día que fueron citados. Para ello, se sacó el promedio de las dos Unidades con los datos que a continuación se describen.

Para incorporar 226 hombres, cuota de personal impuesta por el comando superior, se logran citar 1350 ciudadanos. De esta cantidad, solo cumplen la cita en el día y hora estipulada 425, es decir el 31% de los citados. De los que se presentan, 50 son exentos de ley y 120 aplazados, lo que representa un 45% del total de los que realizan presentación y otros 180, es decir, el 40%, resultan no aptos por exámenes médicos o psicológicos. Finalmente, solo el 15% de los que cumplen la cita resultan aptos, lo que significa que solo tendríamos el 28% de la cuota de incorporación. esto quiere decir que de 226 hombres solo se logran incorporar 75 el día de la citación. El otro 72% restante, o sea, los 151 que faltan, se deben incorporar bajo la modalidad de “compelación”, lo cual consiste en que las unidades militares salen a las calles en busca de aquellos que no cumplieron con la citación, para persuadirlos a que se trasladen a las unidades militares.

Si llevamos los anteriores datos y los comparamos con cifras macro, podríamos decir que, si el Ejército Nacional requiere incorporar anualmente 90.000 soldados regulares, se supondría, que tendríamos inicialmente un potencial de población aproximada de 3.000.000 entre los 18 y 24 años según cifras del DANE. A esta cifra le restamos 700.000 remisos, reduciendo el potencial a 2.300.000. Aplicando los porcentajes del ejercicio de la tabla 1 y, suponiendo, que logremos citar a la mitad de ellos, 1.150.000 ciudadanos, de los cuales se presentaría el 31%, es decir, 356.500. De los que se presentan, descontaríamos el 85% de exentos, aplazados y no aptos por exámenes médicos o psicológicos, quedando 53.475. Si la cuota era 90.000 ¿Dónde estarían los 37.000 faltantes? Con esto corroboramos, que el Ejército nacional no se selecciona... escasamente logra reclutar... pero ¿A qué costo?

El anterior análisis demostraría que, pese a toda la reglamentación vigente, el Ejército Nacional por intermedio del Comando de reclutamiento, presenta una serie de problemas y falencias estructurales, operacionales y de vacíos en los procedimientos, que se ponen en evidencia ante la dificultad de completar las cuotas de conscriptos por la renuencia de la ciudadanía al cumplimiento del deber ciudadano.

Consecuencias de un débil proceso de selección

La selección de un ciudadano para ser soldado de la patria, debe considerarse como de muy alto valor para la organización, por tanto, se debe cumplir con un perfil mínimo que normalmente se identifica en los exámenes físicos y psicológicos, proceso que reviste en la importancia de poder identificar aquellos conscriptos capaces de someterse a ambientes muy diferentes al que venían viviendo y que van a incidir directamente en el estado emocional del joven que va a hacer parte de la institución. Castellanos coincide con nuestro pensamiento de que:

En primera instancia, la organización insuficiente en el proceso de selección de personal para el Batallón, dirigido por la Zona de Reclutamiento, ha incidido notablemente en la expresión de diversas problemáticas, tales como abandono del servicio o desertión, comportamientos agresivos, dificultades de adaptación, consumo de SPA, conductas auto lesivas, entre los más comunes; (2013)

Otros teóricos han encontrado diferentes grados de alteración o aparición de manifestaciones externas en los soldados tiempo después de ser incorporados. Longley (citado en Escudero, 1962) ha observado en soldados los siguientes síntomas de desadaptación:

- Falta de aptitudes para mantener relaciones amistosas, presentándose aislamiento o actividades paranoides.

- Inseguridad con apariencia furtiva, ideas de persecución o prejuicio, quejas, mentiras, inconstancia en su trabajo o visitas habituales a la enfermería.
- Creciente falta de orgullo profesional manifestado en el descuido en la vestimenta.
- Desinterés, pobreza en la expresión y atención disminuida.
- Preocupación excesiva, mirada triste o síntomas graves de ansiedad y depresión.

A todos estos síntomas de inadaptación, Maurice y Giret (citados en Hernández-Juárez, 1987) añaden:

- Crisis excito motrices.
- Conductas de ruptura: fugas, ausencias ilegales y deserciones.
- Manifestaciones heteroagresivas.
- Conductas de alcoholización.
- Intentos de suicidio

A continuación, hablaremos de estas conductas que los soldados son susceptibles de tomar y que se hace más frecuentes en la medida que el proceso de selección hay sido débil.

Renuencia de la ciudadanía a querer prestar el servicio militar

A parte de ser una debilidad dentro del proceso de incorporación, la renuencia de la ciudadanía a querer prestar el servicio militar, puede ser, en parte, como consecuencia a la misma flexibilidad y vacíos de procedimiento de la Ley.

Lo anterior, repercute negativamente a esa falta de convicción por parte de los ciudadanos a acercarse a resolver su situación militar, inicialmente por una cultura de evasión a las normas y por otro lado, por la creencia o pensamiento de que la prestación del servicio es solo para unos pocos, de que es una pérdida de tiempo y que de una u otra forma, la libreta no

es mayor requisito para estudio o trabajo y que, en últimas, se la terminarán otorgando. Dicho pensamiento o creencia, influye incluso, en los que terminan incorporados a filas.

Al respecto, Millares encontró en su tesis doctoral que: “El soldado, la mayor parte de las veces, obligado a ingresar en el Ejército, siente una sensación de “tiempo perdido” que en muchos casos deriva en frustración (2001)

En el mismo sentido, Cordero describe que el servicio militar se ha entendido por varios autores como un espacio de socialización masculina, especialmente de sectores con menos recursos económicos, espacio en el cual se le da prioridad al número de soldados, más que a la especialización de los mismos (Cordero, 1989). De igual forma, para Vázquez y Téllez, el servicio militar en Colombia es inequitativo así:

Siendo únicamente los ciudadanos de escasos recursos los obligados a entregar su vida por los demás, sin más opciones que las de eludir el servicio o esperar que sus propias deficiencias físicas le permitan evitarlo. Desde el punto de vista político, el Estado no ha creado condiciones para que los ciudadanos convivan en paz y el servicio militar es un estado latente de riesgo para la vida de los soldados; y desde el punto de vista jurídico, tampoco el Estado ha logrado que el servicio militar se preste igualitariamente por todos sus ciudadanos, y sigue siendo un servicio militar obligatorio para las clases menos favorecidas (2017)

En últimas, pareciera que no es prioridad para los jóvenes resolver con prontitud su situación militar y no existen herramientas reales que persuadan a los ciudadanos a acercarse a los cuarteles. Cuando lo hacen, buscan la forma de ser exentos o aplazados, entre las modalidades más exteriorizadas, se encuentra la objeción de conciencia o la del ingreso a estudios de educación superior.

Remisos

Según el Atlas Comparativo de la Seguridad y Defensa en América Latina (RESDAL) el número de remisos para mayo de 2017 ascendía a 941.507 personas. (2017). Sin embargo, posterior a la nueva ley y con la implementación de jornadas especiales para resolver la situación de los remisos, bajo requisitos bastante flexibles, por cierto, el Comando de Reclutamiento y Control de Reservas del Ministerio de Defensa todavía calculaba unos 700.000 remisos.

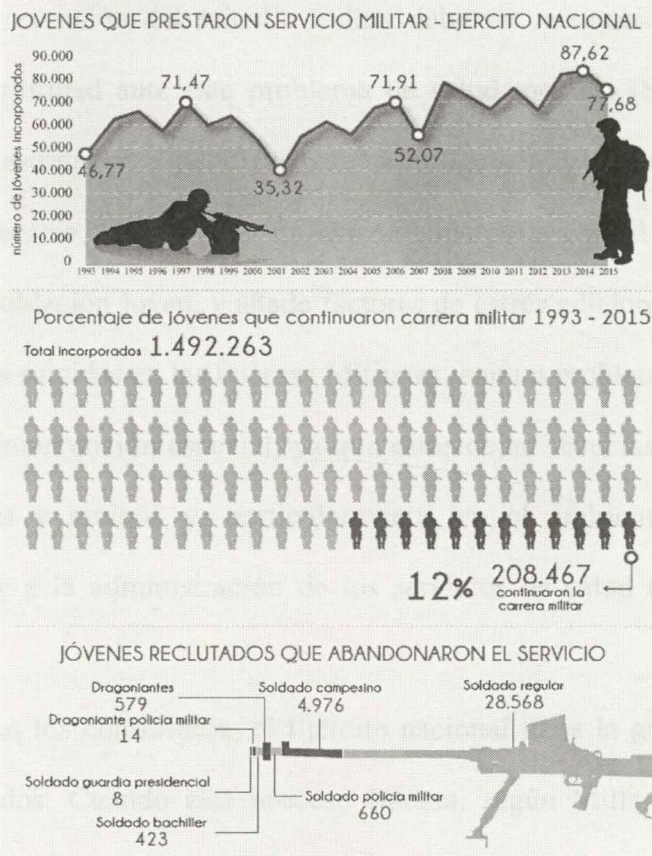
Ahora bien, teniendo en cuenta cifras del DANE, con respecto a que aproximadamente se encuentran 3.000.0000 de jóvenes de sexo masculino entre los rangos de edad de 18 a 24 años, resulta la cantidad de remisos una cifra bastante preocupante y que corresponde al 21% de ese segmento de la población, lo que demostraría a la postre que existen falencias de fondo en el proceso de incorporación que permite llegar a estas altas cifras.

Desertores

Una vez realizado el proceso e incorporados a filas, existen otras cifras que demostrarían las debilidades del proceso, siendo estas las del número desertores. A continuación, mostraremos lo que llamó la revista *Semana una radiografía del servicio militar en Colombia*:

Figura 15. Radiografía del Servicio Militar

En las recientes dos décadas, según cifras oficiales, 1.402.209 jóvenes prestaron el servicio militar obligatorio. De ellos, 35.237 lo abandonaron, solo el 12 % continuaron la carrera militar, y cerca de 800.000 colombianos se encuentran en situación de remisos. Esta es una radiografía del servicio militar desde 1993.



Fuente: Revista Semana, 2015

De acuerdo a las anteriores cifras, desde 1993 hasta al año 2015, se presentaron 35.228 desertores, lo que promedia 1600 desertores al año, representando un 2,5% de los incorporados. Pareciera una cifra menor, pero deja de serlo, cuando estos representan problemas administrativos, jurídicos y penales, convirtiéndose una carga para las unidades, para la administración de personal de la Fuerza y para la justicia penal militar, que ve rebosada su capacidad de operar eficientemente en este tipo de delitos. Esto sin contabilizar, los que en muchas ocasiones, se ausentan del servicio por periodos de tiempo y no son reportados por las unidades, dado el riesgo de ser sancionados o señalados por la elevada cifra de deserciones.

Actos Suicidas

Según la Organización Mundial de la Salud en su informe *Prevención del Suicidio: un imperativo mundial*, la prevención del suicidio militar debe ser reconocido mundialmente y establece una máxima prioridad ante este problema de salud mental (STO-TR-HFM-218, 2017), para ello plantea estrategias específicas para su mitigación, y es que en la mayoría de países incluyendo a Colombia, “el servicio militar se superpone con el período de mayor riesgo de suicidio en la población joven, y añade factores de estrés adicionales.” (Castellanos, 2013). Por tanto, los actos suicidas en las Fuerzas Militares, son un problema que ha requerido y sigue requiriendo una intervención especial, ya que estos dejan secuelas muy amplias, que trascienden a familiares y amigos y, particularmente, en el ambiente militar afecta a compañeros, superiores y a la administración de los servicios de salud (Espitia & Rincón, 2017).

Luego de recibidos los conscriptos, el Ejército nacional tiene la gran responsabilidad de convertirlos en soldados. Cuando este proceso fracasa, según Millares, “se desarrollan situaciones depresivas en los soldados, dando lugar a acontecimientos traumáticos que en casos extremos pueden dar lugar a actos suicidas” (2001). Para el mismo autor, existen tres formas de actos suicidas:

- Suicidio consumado (conduce a la muerte)
- Suicidio frustrado (situación en la que el sujeto queda en una situación de gravedad mortal)
- Intento de suicidio (se sorprende al sujeto cuando se dispone a realizar el hecho).

Los anteriores actos suicidas, no incluyen aquellos soldados, que no buscan la muerte de forma inmediata, sino que su intención es manipular con la idea de la muerte propia, buscando con esto, otros fines, tales como estimación, consideración, chantajes, simulación,

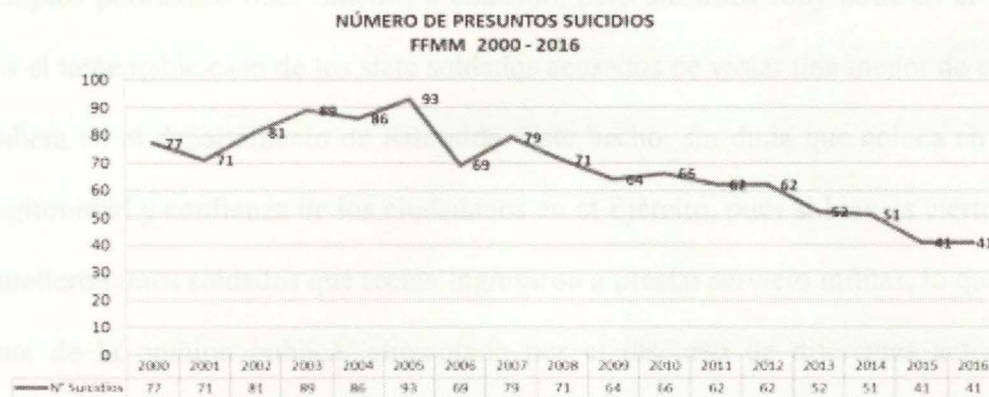
entre otros, (Millares, 2001) incluso buscando con ello, una excusa psicológica para evadir el servicio.

Al respecto, Graiño analizó estos actos suicidas que se producen durante el tiempo de servicio en filas, llegando a la conclusión de que muchos de los soldados tenían cuadros psicopatológicos antes de su incorporación y que, pese a todo, habían ingresado al Ejército (1987). Si bien es cierto, estas conductas suicidas no son fáciles de detectar, si es imperioso que la prevención del suicidio se inicie con los procedimientos de preselección y debe ser complementada con la prevención para identificar, intervenir y remitir a personas potencialmente suicidas (Espitia & Rincón, 2017).

En esta misma perspectiva, en el libro *Psychiatric Services*, se especifica hacer una revisión previa relacionada con procesos de selección, para identificar aspirantes con factores de riesgo que permita prevenir esta conducta auto-lesiva al interior de las Fuerzas Militares (Bodner, Iancu, Sarel, & Einat, 2007).

En Colombia, de acuerdo con información suministrada por la Dirección General de Sanidad Militar y expuesta en la tesis de Maestría, *La prevención del suicidio en las Fuerzas Militares de Colombia*, se encontró que del 2000 al 2016 se presentaron 1.155 casos de suicidio con un promedio de 67,9 por año. En la figura 16, se observa una disminución de suicidios en los últimos años, sin embargo, las cifras siguen siendo altamente significativas (Espitia & Rincón, 2017).

Figura 16. Numero de presuntos suicidio Fuerzas Militares de Colombia



Fuente: DGSM (2017)

Frente a la gráfica anterior, hay que tener en cuenta que los datos corresponden a los suicidios consumados y no los suicidios frustrados, ni los intentos de suicidios, que en últimas trae iguales consecuencias para las familias y la institución, pues estas representarían, en el caso de los frustrados, la recuperación médica por los daños causados y, en el caso de los intentos de suicidio, el tratamiento psicológico y seguimiento para que el suicidio finalmente no se consuma. Si a lo anterior le sumamos la responsabilidad que le cabría al Estado, pues este debe garantizarle su vida y la integridad desde el primer momento que se incorpora a filas, así este haya sido como consecuencia de un mal proceso de selección, las consecuencias son aún mayores.

Delitos Comunes

Los Soldados Regulares son propensos a cometer delitos, muchos de ellos antes de ingresar al Ejército han estado en ambientes difíciles y agresivos, incluso, un porcentaje de los que logran ingresar, ya habían incurrido en delitos violentos antes de sumarse al Ejército. Desafortunadamente, delitos tales como homicidios, extorsiones, tráfico de estupefacientes, hurtos, delitos sexuales, entre otros, son cometidos de manera aislada e individual por muchos de estos jóvenes que han sido producto de un mal proceso de incorporación.

Ejemplos podríamos traer muchos a colación, pero sin irnos muy atrás en el tiempo, recordemos el lamentable caso de los siete soldados acusados de violar una menor de edad del pueblo Embera en el departamento de Risaralda. Este hecho, sin duda que coloca en tela de juicio la legitimidad y confianza de los ciudadanos en el Ejército, pues si bien es cierto que el acto lo cometieron unos soldados que recién ingresaron a prestar servicio militar, lo que queda en la mente de la opinión pública, alimentado por el discurso de diferentes actores con intereses políticos, es que fueron los miembros de la Fuerzas Militares, a quienes se les confió el uso de las armas del estado y aprovechándose de ello, cometieron un grave delito y violación a los Derechos Humanos, como producto del desconocimiento de la obligación del Estado de respetar la vida, la integridad y salud de los colombianos.

Consumo de drogas

Estudios han demostrado que el consumo de drogas no inicia en el servicio militar. Uno de estos trabajos, es el realizado por Fuertes, el cual indica que el 17.8% de los soldados incorporados nunca habían consumido, el 44.8% lo había hecho de forma habitual y el 37.5% consumía algún tipo de sustancia tóxica habitualmente. Los resultados de este estudio demuestran que el servicio militar obligatorio poco tiene que ver con la iniciación en el consumo de este tipo de sustancias, sin embargo durante el servicio si se incrementa el consumo (Millares Muñoz, 2001).

De igual forma, estos estudios también divulgan que las consecuencias del consumo se derivan en la poca o nula adaptación que puedan tener los incorporados, en la salud deteriorada de los mismos, incrementando la ansiedad, la tristeza y la depresión. En conclusión, estos jóvenes se convierten en problemas potenciales para sus comandantes.

Conductas impropias

Otra de las consecuencias de un mal proceso de selección, es la inadaptabilidad del conscripto al ambiente militar, causando problemas de comportamiento y disciplina, haciendo que el comandante tome gran parte de su tiempo tratando de solucionar o enderezar este tipo de conflictos.

Un ejemplo claro de conductas impropias que generaron pérdida de confianza y legitimidad en la institución, fue la de los Soldados que protagonizaron la escena de maltrato animal, lanzando un perro por los aires causándole la muerte y eso sin nombrar muchos otros hechos de indisciplina que en ocasiones se viven al interior de las Unidades Militares.

Infiltrados

Datos estadísticos de contrainteligencia del Ejército da cuenta que el 69% de casos de infiltrados corresponden a Soldados Regulares. Uno de los casos mas sonados, fue la del ex Soldado Luis Carrillo que apareció en un video divulgado en redes acompañado de miembros del ELN, luego de robar material de guerra de una Unidad Militar en el departamento de Arauca.

Riesgo de vulneración de derechos humanos por parte del Ejército durante la incorporación

Una Unidad Militar o un Distrito, bajo la presión del cumplimiento de la cuota de incorporación se ve obligado a “compeler”. Con respecto a esta práctica la Defensoría del Pueblo aduce:

La Defensoría del Pueblo nota con preocupación que en el desarrollo de las compilaciones se conducen ciudadanos a cuarteles o distritos militares por largos periodos de tiempo con el propósito no solo de obligarlos a inscribirse, sino de someterlos a exámenes, y si resultan aptos incorporarlos inmediatamente a las filas.

Esta situación tiene como consecuencia la vulneración de derechos fundamentales como la libertad de circulación, la libertad personal y el debido proceso” (Defensoría Delegada para los Asuntos Constitucionales y Legales, 2014, pág. 26)

Si bien, el término de *compeler* se declaró constitucional de acuerdo con la sentencia C-879 de 2011 de la Corte Constitucional, este se limita a que:

La única comprensión de ‘compeler’ (obligar a alguien, por fuerza o autoridad, a que haga lo que no quiere) es que quien no haya cumplido la obligación de inscribirse para definir su situación militar, sólo puede ser retenido de manera momentánea mientras se verifica tal situación y se inscribe, proceso que no requiere ningún formalismo y que se agota precisamente con la inscripción. Por lo tanto, no puede implicar la conducción del ciudadano a cuarteles o distritos militares y su retención por autoridades militares por largos períodos, con el propósito no sólo de obligarlo a inscribirse, sino de someterlo a exámenes y, si resulta apto, finalmente incorporarlo a filas” (Sierra, 2011)

Por consiguiente, en la práctica, la aplicación estricta de la sentencia no se cumpliría, pues la Unidad o Distrito en aras de cumplir la cuota de incorporación, se ve obligado a conducir al ciudadano al Distrito para practicarle exámenes y, si resulta apto, persuadirlo a que finalmente se incorpore, lo que en definitiva constituye una vulneración a los derechos fundamentales.

Impacto en la Seguridad y Defensa Nacionales

Como pudimos darnos cuenta, en el capítulo anterior se describieron las consecuencias de un proceso de selección deficiente, de una ley laxa y con vacíos de procedimiento, que hacen que el servicio militar obligatorio sea visto por la mayoría de la ciudadanía como una

pérdida de tiempo, buscando de cualquier forma su evasión y por ende dificultando los procesos de reclutamiento y selección, conllevando a los Distritos y Unidades incorporar a filas a jóvenes que realmente no cumplen con el perfil requerido para ser Soldado del Ejército Nacional y con las consecuencias que ello implica.

Y es que nuestros soldados regulares representan el 30% del pie de fuerza de nuestro Ejército, una suma para nada despreciable, por lo que las posibilidades de que alguno de estos hombres golpee la legitimidad y confianza que los ciudadanos tienen para con la institución, aumenta considerablemente. Ahora bien, este 30% del pie de fuerza, está casi todo el tiempo en contacto directo con los ciudadanos bajo la supervisión de cuadros de mando, mientras tanto, los Soldados Profesionales, que es el otro gran porcentaje de personal en el Ejército, se encuentran en su gran mayoría para las operaciones militares.

Es entonces, cuando cobra valor la labor del Soldado Regular, en ocasiones estos son más visibles que los mismos soldados profesionales, pues mientras que estos últimos se encuentran preparando el combate o directamente bajo el fuego del enemigo, son los soldados regulares los que están en las bases, en los retenes, en las ciudades, en las carreteras, con más contacto y visibles por la ciudadanía.

Al lesionar la legitimidad y confianza que tiene la ciudadanía en su Ejército, como consecuencia de una mala conducta de alguno de estos hombres que está presentando servicio militar, puede llegar a convertirse en una amenaza a la seguridad y defensa nacionales si se cometen de forma reiterada, pues se convierte en el discurso perfecto para seguir alimentando los argumentos de diferentes actores que quisieran acabar con las institucionalidad y desestabilizar un gobierno. Además, la ciudadanía identifica y señala la falta o delito del

militar, sin distinguir si es soldado regular, soldado profesional o cuadro de mando... militar es militar y punto.

Ahora la pregunta se centraría en cómo estas afectaciones golpean la legitimidad y confianza en la institución y su impacto en la Seguridad y Defensa de la Nación. Ochoa Ayala, en su trabajo académico relacionado con la confianza y legitimidad en la crisis institucional de México, aborda diferentes teorías, una de ellas es la expuesta por Max Weber, la cual menciona que el Estado tiene el monopolio del uso de la fuerza, y a partir de lo anterior se configura su legitimidad para mantener el orden vigente. Es decir, más allá del uso de la Fuerza, el Estado tiene que abordar conceptos más profundos y modernos sobre confianza y legitimidad que le permitan mantener el orden real y legítimo. (Ochoa, 2017)

Para Linz (1987) “la legitimidad implica la convicción de que ese régimen y sus instituciones son las mejores, por ello los miembros de una sociedad otorgan o retiran legitimidad día a día.”. Vaya entonces la importancia de que nuestros hombres, incluidos los que prestan el servicio militar obligatorio, se desempeñen de la mejor forma, pues de su actuar depende en gran parte la legitimidad y confianza de los colombianos en sus instituciones y por ende, de los regímenes políticos lo que podría provocar amplios movimientos que desafiarán al Estado y entrar en una crisis de gobernabilidad.

De acuerdo a Barrientos: “Una democracia será legítima y estable en la medida que sus instituciones muestren un buen desempeño. ...el desempeño global del régimen mantendrá estable la legitimidad del sistema político a lo largo del tiempo.” (2011). El autor resalta la importancia de la legitimidad y confianza de un estado generando gobernabilidad o inestabilidad para mantener la democracia.

Nuestros actores políticos y tomadores de decisiones así lo han entendido y por eso lo plasman en sus políticas de seguridad y defensa. El gobierno actual no ha sido la excepción y por ello establece:

Esta política responde a las amenazas y a los desafíos de seguridad, desde un nuevo enfoque multidimensional y con el fin de fortalecer la legitimidad estatal y el régimen democrático, el respeto por los derechos humanos y la construcción de legalidad. Con esa perspectiva, se busca preservar y potenciar los intereses nacionales ante actores foráneos, al tiempo que promover la cohesión de la sociedad colombiana. (Política de Defensa y Seguridad para la Legalidad, el Emprendimiento y la equidad, 2019).

Lo anterior demuestra la importancia que se le da al fortalecimiento de la legitimidad que busca preservar los intereses nacionales y combatir las amenazas por intermedio de acciones bajo el postulado de respeto por los derechos humanos. Por eso, un soldado mal seleccionado y mal direccionado, que en algún momento pueda cometer actos o delitos tales como violaciones, robos, homicidios, tráfico de armas, tráfico de estupefacientes, entre otros, son un potencial golpe a la legitimidad y confianza a las instituciones y por ende a las políticas de Defensa y Seguridad Nacionales. Por eso es ratificado en la política de Seguridad y Defensa, como una de las iniciativas estratégicas en este documento: la interacción entre el soldado con el ciudadano como la mejor oportunidad de comunicación, creando confianza y fortaleciendo la legitimidad institucional.

Rivera, en su trabajo académico *Oportunidades de mejora en la legitimidad de las Fuerzas Militares: análisis y propuestas*, nos hace entender que un elemento fundamental en la estrategia es la legitimidad, convirtiéndose en el centro de gravedad de la acción del Estado. (2019) Recordemos que fue la legitimidad y confianza de la población, la que inclinó la

balanza a nuestro favor en esa lucha estratégica entre las fuerzas insurgentes y el Estado. Sin embargo, hechos lamentables y graves como la violación colectiva de una menor indígena Embera por parte de soldados regulares u otros no tan graves, como aquel militar que lanzó al vacío a un perro en Nariño, cometiendo un acto de maltrato animal, hace que se vaya perdiendo esa legitimidad y confianza ganada.

Las Fuerzas Militares de Colombia, en las Encuestas de Opinión, siempre han mantenido un alto nivel de favorabilidad y aceptabilidad, pero sondeos recientes demuestran una caída abrupta de apoyo por parte de la ciudadanía:

De acuerdo a la medición de junio, la imagen positiva de las FF. MM. es del 48 %, es decir, cayó en 37 puntos respecto de los resultados de la misma encuesta publicados en abril, cuando marcó 85 %. La nueva cifra, por supuesto, llama la atención si se tiene en cuenta que la imagen favorable de los militares se ha mantenido por encima del 58 %, un número que, según los registros de Gallup, se dio en agosto de 2019. (El Espectador, 2020)

Estas cifras, alarmantes en el desplome de la opinión favorable de las fuerzas Militares, han sido en parte, por esas acciones delincuenciales y actos cuestionables, realizados por los soldados regulares que prestando el servicio militar contribuyen con esta pérdida de confianza y des legitimización.

Al respecto Barnes, aduce que la legitimidad militar en Occidente responde a parámetros de la modernidad, como son: “(1) el respeto a los valores democráticos y a la democracia como forma de gobierno, (2) la protección de los derechos humanos (DD.HH.) y (3) la búsqueda del Estado social de derecho como forma de organización suprema.” (1996). Por consiguiente, podríamos afirmar que el cumplimiento a estos parámetros por parte de la

institución militar y sus miembros, concede la legitimidad de las operaciones militares en tiempos de paz y de guerra y, por ende, el apoyo público que se convierte tanto en un requisito como en una medida de esa legitimidad militar. (Ochoa, 2017).

Estos problemas de legitimización y confianza de las instituciones en Colombia, alimentan la generación y profundización de los conflictos sociales y políticos y por ende una amenaza a la seguridad y defensa de la nación.

Capítulo 3. Percepción, Justificación y Propuesta de Mejoramiento del Proceso de Incorporación para Mitigar el Impacto Negativo en la Seguridad y Defensa Nacionales

En el capítulo anterior, dimos cuenta de las debilidades del proceso de incorporación y como esta problemática trae consecuencias para la institución, afectando la confianza y legitimidad del Ejército en detrimento de la Seguridad y Defensa de la Nación. Pues bien, en el presente capítulo, lo que pretendemos es ayudar a confirmar la hipótesis mediante una encuesta de percepción, para finalmente construir la justificación e importancia de reformar algunos aspectos del servicio militar en Colombia, específicamente reformas a la ley 1861 de 2017, estableciendo finalmente la propuesta como resultado de la investigación.

Encuesta. Análisis e interpretación de resultados

En esta sección, se realiza un análisis e interpretación de datos, como resultado de una encuesta realizada a oficiales superiores del Ejército nacional, técnica que se toma como fuente de información primaria y que ayudará a sustentar la hipótesis y lograr los objetivos planteados.

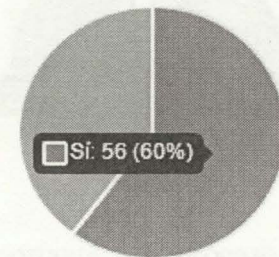
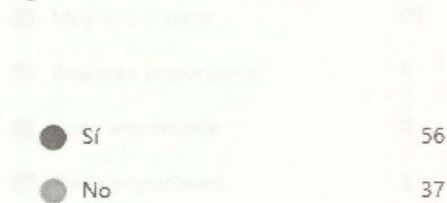
Universo

El universo está constituido por noventa y tres (93) Oficiales del Ejército Nacional, con veinte (20) años de experiencia de mando directo con soldados Regulares. Muchos de ellos han hecho parte del proceso de incorporación de Soldados regulares en los tres (3) últimos años.

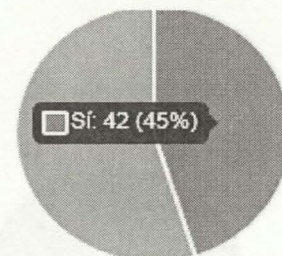
La encuesta se realiza con el fin de determinar cuáles son las falencias del proceso de incorporación y selección de Soldados Regulares en el Ejército Nacional a la luz de la nueva ley de incorporación, Ley 1861 de 2017.

Análisis de las encuestas

1. ¿Usted conoce la nueva Ley de incorporación: Ley 1861 de 2017 “Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización”?



2. En los últimos tres (3) años ¿ha hecho parte del proceso de incorporación de Soldados Regulares al Ejército Nacional, ya sea como miembro del comité de incorporación o apoyando a su Unidad en el reclutamiento de ciudadanos (conscriptos) para prestar el servicio militar?



Si bien es cierto, el universo de la muestra, son Oficiales Superiores con vasta experiencia en reclutamiento e incorporación, la encuesta cobra valor, al iniciar indagándoles acerca de su conocimiento de la nueva Ley de incorporación y, en segunda instancia, si han hecho parte del proceso luego de promulgada la misma, es decir de los últimos tres años, para lo cual el 60% de los encuestados contestaron que sí conocían la nueva ley y el 45% respondieron que hicieron parte del proceso en los últimos tres años.

3. ¿En qué medida usted considera importante, el proceso de reclutamiento y selección para el futuro desempeño de los Soldados que prestarán servicio militar en el Ejército?

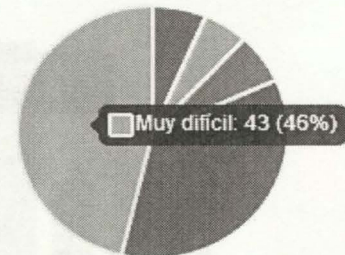
● Muy importante	91
● Bastante importante	1
● Poco importante	0
● Nada importante	1



El 98% de los encuestados considera muy importante el proceso de reclutamiento y selección para el futuro desempeño de los soldados en el Ejército Nacional.

4. ¿Cuál fácil o difícil ha sido para usted o su Unidad el cumplimiento de las cuotas de personal para incorporación?

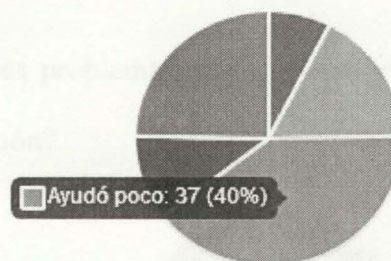
● Muy fácil	6
● Bastante fácil	5
● Normal	6
● Un poco difícil	33
● Muy difícil	43



El 43% de los encuestados coincidieron en que el cumplimiento de las cuotas de personal para incorporación es muy difícil y un 33% un poco difícil.

5. ¿En qué escala considera usted, que la nueva ley de incorporación (Ley 1861 de 2017) ayudó a disminuir la renuencia o evasión de la ciudadanía a prestar el servicio militar?

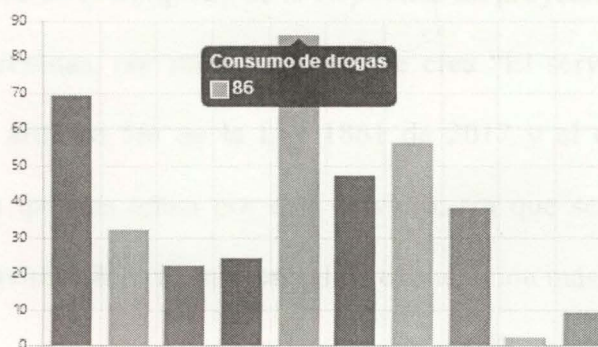
● Ayudó mucho	7
● Ayudó Bastante	16
● Ayudó poco	37
● Se mantuvo igual	10
● Empeoró	23



A esta pregunta respondió el 37% de los encuestados que la nueva ley de incorporación ayudó poco y el 25% que la nueva ley empeoró la situación de la renuencia de la ciudadanía a prestar servicio militar.

6. En su experiencia como Comandante de Soldados Regulares, señale qué tipo de problemas ha tenido que afrontar con ellos, como consecuencia de un proceso de selección deficiente.

● Deserciones	69
● Actos suicidas	32
● Actos criminales	22
● Infiltrados	24
● Consumo de drogas	86
● Conductas impropias	47
● Problemas médicos	56
● Problemas psiquiátricos	38
● Ninguno	2
● Otras	9

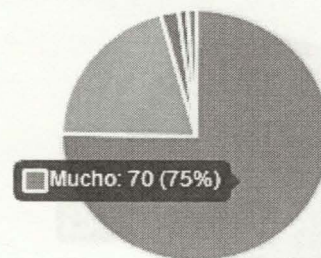


En su orden, los problemas que más han tenido que afrontar los encuestados como comandantes de soldados regulares han sido: consumo de drogas con un 86%, deserciones 69%, problemas médicos 56%, conductas impropias 47%, problemas

psiquiátricos 38%, actos suicidas 32%, infiltrados 24%, actos criminales 22%. Tan solo el 2% manifestó no haber tenido ningún problema.

7. ¿En qué medida considera usted, que los anteriores problemas, deslegitiman y hacen perder la confianza de los ciudadanos en la institución?

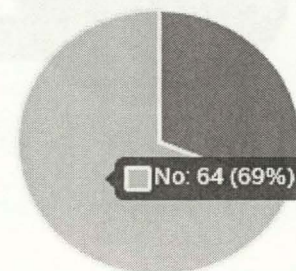
● Mucho	70
● Bastante	19
● Poco	2
● Muy poco	1
● No deslegitima	1



El 89% de los encuestados manifestaron entre mucho y bastante que los anteriores problemas deslegitiman y hacen perder la confianza de los ciudadanos en la institución.

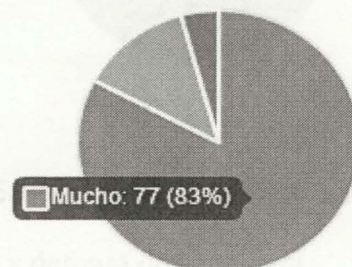
8. ¿Sabía usted, que en la actualidad cursa en el Congreso de la República un proyecto de Ley radicado por un grupo de congresistas, por medio del cual se crea “El servicio social para la paz”, modificando el artículo 5to de la Ley 1861 de 2017 y el cual reemplazaría el servicio militar para quienes opten por este servicio, sin que se les generen obligaciones adicionales, convirtiéndose en una causal de exoneración más?

● Sí	29
● No	64



9. De acuerdo con este proyecto de Ley “El servicio social para la paz”, futura causal de exoneración para quienes manifiesten su deseo de no prestar el servicio militar, considera usted que ¿podría ser una dificultad adicional para dar cumplimiento a las cuotas de incorporación?

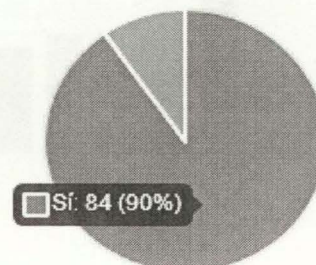
● Mucho	77
● Bastante	12
● Poco	4
● Muy poco	0
● No sería dificultad	0



El 95% de los encuestados consideran que el proyecto de Ley radicado en el Congreso de la República *El servicio social para la paz*, se convertiría en una dificultad adicional para dar cumplimiento a las cuotas de incorporación.

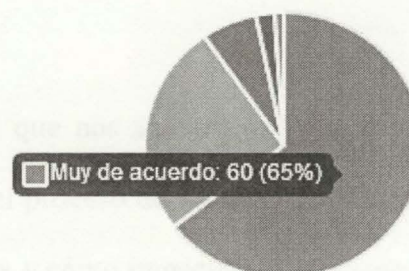
10. ¿Considera usted, que antes de ser aprobada una reforma a la Ley 1861 de 2017, esta sea analizada y consensuada con las Fuerzas Militares?

● Sí	84
● No	9



11. ¿En su opinión, la dificultad para completar las cuotas de incorporación contribuye a deteriorar la seguridad y defensa de la Nación?

● Muy de acuerdo	60
● De acuerdo	24
● Ni de acuerdo, ni en desacuer...	6
● En desacuerdo	2
● Muy en desacuerdo	1



El 90% de los encuestados consideran que la dificultad para completar las cuotas de incorporación contribuye a deteriorar la seguridad y defensa de la Nación.

12. ¿Cuáles cree usted, que podrían ser las causas de la renuencia de la ciudadanía a prestar el servicio militar y de la dificultad de completar la cuota de conscriptos?

● Ley de incorporación muy flex...	54
● Bonificación baja	41
● Falta de incentivos	48
● Falta de valores patrios en la c...	68
● Falta de equidad en la prestaci...	27
● Desinformación	23
● Falta de estrategias del Coma...	26
● Desinterés de las unidades TÁC...	6
● Falta de confianza en el Ejércit...	18
● Falta de pertenencia de la ciu...	61
● Otras	5



En su orden, las causas de la renuencia de la ciudadanía a prestar el servicio militar y de la dificultad de completar la cuota de conscriptos, ha sido considerada por los encuestados así: el 68% por falta de valores patrios, el 61% por falta de pertenencia de la ciudadanía con la

Seguridad y defensa de la Nación, el 54% por ley de incorporación muy flexible, el 48% por la falta de incentivos, el 41% por bonificación baja.

Justificación

Luego de establecer el marco teórico y conceptual que nos suministra la base para fundamentar la confirmación de la hipótesis, describimos el proceso de incorporación actual en Colombia exponiendo sus debilidades y las consecuencias y cómo impacta a la seguridad y defensa nacionales, confirmando esta percepción mediante una encuesta a oficiales superiores con experiencia en incorporación. Lo anterior, nos permite inferir que el presente trabajo se justifica y nos da una apreciación correcta de la realidad presente.

Según Gary Hamel: “En un mundo sumido en la incertidumbre y la volatilidad, las fuerzas Armadas no pueden ni deben ser una organización inmovilista que no se adapte a la situación actual, el conocido entorno VUCA.” (2016). En este mismo sentido, el Ejército Nacional debe ser proactivo frente a estos ambientes de tipo volátil, incierto, complejo y ambiguo.

Por lo mismo, los más modernos materiales y equipamientos militares son fundamentales, sin embargo, el capital humano, las personas, son el activo más importante para la Fuerza y no puede ser sometido a sistemas anticuados de gestión de personal y poco eficientes (Hamel, 2019)

Y es que el servicio militar en Colombia no es un tema que merezca una discusión menor frente a otros que afecte a la seguridad y defensa de la nación, pues hemos visto a lo largo del presente trabajo la conexidad de la Institución militar, del Estado como tal con la sociedad, a través del servicio militar, el contrato social:

Es así como al asimilar el servicio militar como un deber patriótico según la Constitución Política, su vigencia está dada por la necesidad de que todos los colombianos contribuyan a defender y mantener la independencia nacional, la integridad del territorio y el orden constitucional, cuando las necesidades públicas lo exijan. Constituye a la vez, una prestación correlativa de la protección de los derechos que la Carta Política consagra a favor de los asociados (Rincon, Chavez, & Muñoz, 2005)

Como se ha mostrado, aparte de la capacidad militar que puede proveer el servicio militar obligatorio, existen razones morales y sociales por las cuales se justifica el reclutamiento y por las cuales debería mantenerse.

Primero, se arguye que el reclutamiento satisface un deber moral que reside en todos los ciudadanos de jugar su papel para garantizar la seguridad del Estado. Debido a que todos los ciudadanos se benefician de la seguridad, pues los mismos deberían estar dispuestos a aportar a la sociedad, y de ser necesario, arriesgar sus vidas, para contribuir con la defensa del Estado y de sus intereses. También se arguye que, los ejércitos de conscriptos acercan a las fuerzas militares a la sociedad en general.

De ahí se desprende que, aparte de mantener el servicio militar, se debe estudiar y plantear propuestas para hacer unas reformas de fondo, que permita seguir por el camino de la profesionalización, ajustadas a la tendencia global y acorde a los nuevos desafíos y amenazas, más aún, cuando existen intereses políticos internos y externos que pudiesen debilitar la Institución, promoviendo reformas al servicio militar en detrimento de la Seguridad y Defensa Nacionales, tal como la propuesta por los Senadores Iván Cepeda y Gustavo Petro.

Estos legisladores, así como otro grupo de congresistas, radicaron el presente año en el Congreso de la República un proyecto de Ley, por medio del cual se crea “El servicio social para la paz”, modificando el artículo 5to de la Ley 1861 de 2017, el cual reemplazaría el servicio militar para quienes opten por esta modalidad sin que se les generen obligaciones adicionales, convirtiéndose en una causal de exoneración más para los que no deseen prestar el servicio militar obligatorio.

Ahora bien, es cierto que la ley requiere reformas de fondo que permita mejorar el proceso de selección de los ciudadanos para prestar el servicio militar, pero este proyecto de Ley estaría lejos de lograr este objetivo, pues aquí no se estaría pensando en la defensa y seguridad de la nación, por el contrario, este proyecto lo que lograría es un efecto completamente adverso, persuadiendo a los ciudadanos a no prestar el servicio militar, complicando aún más la consecución de talento humano que requiere la fuerza para contrarrestar los diversos tipos de amenazas.

Proyectos como estos, aislados, demuestran un claro interés político en detrimento del Seguridad y Defensa de la nación, los cambios deben llegar sí, bienvenidos sean, pero concertados y analizados desde diferentes perspectivas y liderados por las Fuerzas Militares, que en últimas, son las que van a seguir contrarrestando las amenazas, por lo visto, cada vez más con menos apoyo y menos herramientas.

Evidentemente, una reforma de este tipo aprobada, sin análisis, sin concertación, propiciaría aún más la renuencia de la ciudadanía a prestar el servicio militar optando por el servicio social para la paz, por ende, la expectativa de poder tener mejores soldados gracias a mejores procesos de selección, quedaría en eso, en expectativas, pues si aplicamos la fórmula

de Chiavenato, en vez de tener más candidatos, tendríamos menos y las posibilidades de éxito en la selección disminuirían.

Otra de las razones, que justifican la realización de propuestas serias en pro de mejorar los procesos de incorporación, son los altos porcentajes de retiros de la fuerza por diferentes causales, como se demuestra en la siguiente tabla:

Figura 17. Retiros Soldados Regulares por varias causales año 2019

CAUSALES DE RETIRO	4C-2018 (16.416)	1C-2019	2C-2019	3C-2019	4C-2019	TOTAL
TOTAL INCORPORADOS o vienen del 2018	16.086	13.750	15.826	13.272	16.532	75.466
APLAZAMIENTO QUE CONFIERE LA LEY 1861/17 ART. 34	52	27	7			86
CONCEPTO JURIDICO 0018 DE 1983 DESERCIÓN	995	427	440	193	72	2127
DECISION DEL COMANDANTE DE LA FUERZA	122	12	15	15		164
DESACUARTELAMIENTO QUE CONFIERE LA LEY 1861/17 ART. 71	380	116	92	32		620
EVALUACION APTITUD PSICOFISICA FINAL LEY 1861 ART. 21	627	524	633	443	126	2353
EXENCION 1448 DE 2011	53	10				63
EXONERACION QUE CONFIERE LA LEY 1861/17 ART. 12	216	129	154	74	12	585
FALLO DE ACCION DE TUTELA	10	3	7	4	5	29
HABEAS CORPUS			2	3	1	6
MALA INCORPORACION (HAB DEF SIT MILITAR ANTERIOR)	6	2	1	1		10
MUERTE	20	23	13	3	5	64
POR NO FIGURAR EN EL ACTA DE INCORPORACION	1				2	3
PRESENTACION DE DOCUMENTOS FALSOS AL INGRESO	4	1		2		7
REQUERIMIENTO DE LA JUSTICIA ORDINARIA	2					2
TIEMPO DE SERVICIO CUMPLIDO (COMO SUFRAGANTES)	4	6				10
TIEMPO DE SERVICIO MILITAR CUMPLIDO Y HABER DEFINIDO SITUACION JURIDICA	472					472
TOTAL RETIRADOS VARIAS CAUSALES 2019	2964	1280	1364	770	223	6601
TOTAL ACTIVOS	13.122	12.470	14.462	12.502	16.309	68.865

Fuente: Comando de Personal Ejército, 2020

Como podemos darnos cuenta en la tabla anterior y, según datos del Comando de Personal de Ejército, en el año 2019 se tuvieron que retirar 6.601 soldados regulares del Ejército Nacional por diferentes causales, lo que corresponde al 9,6% del total de incorporados de se mismo año, cifra que demuestra la falencia en los procesos de selección. Llama la atención, que el mayor porcentaje de retiros se da por aptitud psicofísica y deserciones, seguido por desacuarteramientos por decisión del comandante, en su mayoría por problemas de consumo, indisciplina o indicios de ser infiltrados.

Según lo expuesto y sumado a las debilidades y problemas que hemos estudiado en el presente trabajo, que redundan en la ausencia de Potencial Humano para seleccionar ciudadanos mejor calificados para convertirse en soldados de la patria, queda claramente demostrada la necesidad imperiosa de hacer una reforma de fondo a la ley 1861 de 2017, que nos permita entre otras cosas:

- Lograr que la ciudadanía entienda que tiene un compromiso con la seguridad y defensa de la nación.
- Lograr una mayor remuneración y un sistema de incentivos más atractivos para los que presten servicio militar obligatorio
- Lograr persuadir, mediante una Ley fuerte de incorporación, que los ciudadanos acudan de manera voluntaria a definir su situación militar a los Distritos Militares.
- Crear un servicio sustitutorio para el personal objetor de conciencia y personal aplazado por estudios superiores.
- Lograr la mayor voluntariedad posible y alta calidad en la selección.
- Continuar la profesionalización de la fuerza mediante una forma gradual, para conseguir que la institución sea más operativa, más flexible, mejor dotada, con los mejores hombres.

Propuesta

Finalmente, las propuesta o recomendación apuntan a reformar la ley 1861 *Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización*, con el fin de que se convierta en una ley fuerte, seria, justa, equitativa, mejor remunerada y con mayores incentivos, que motive o persuada al ciudadano a presentarse voluntariamente a las Unidades

Militares para resolver su situación militar buscando con ello que pueda ser altamente selectivo. Para ello, se contemplan las siguientes reformas:

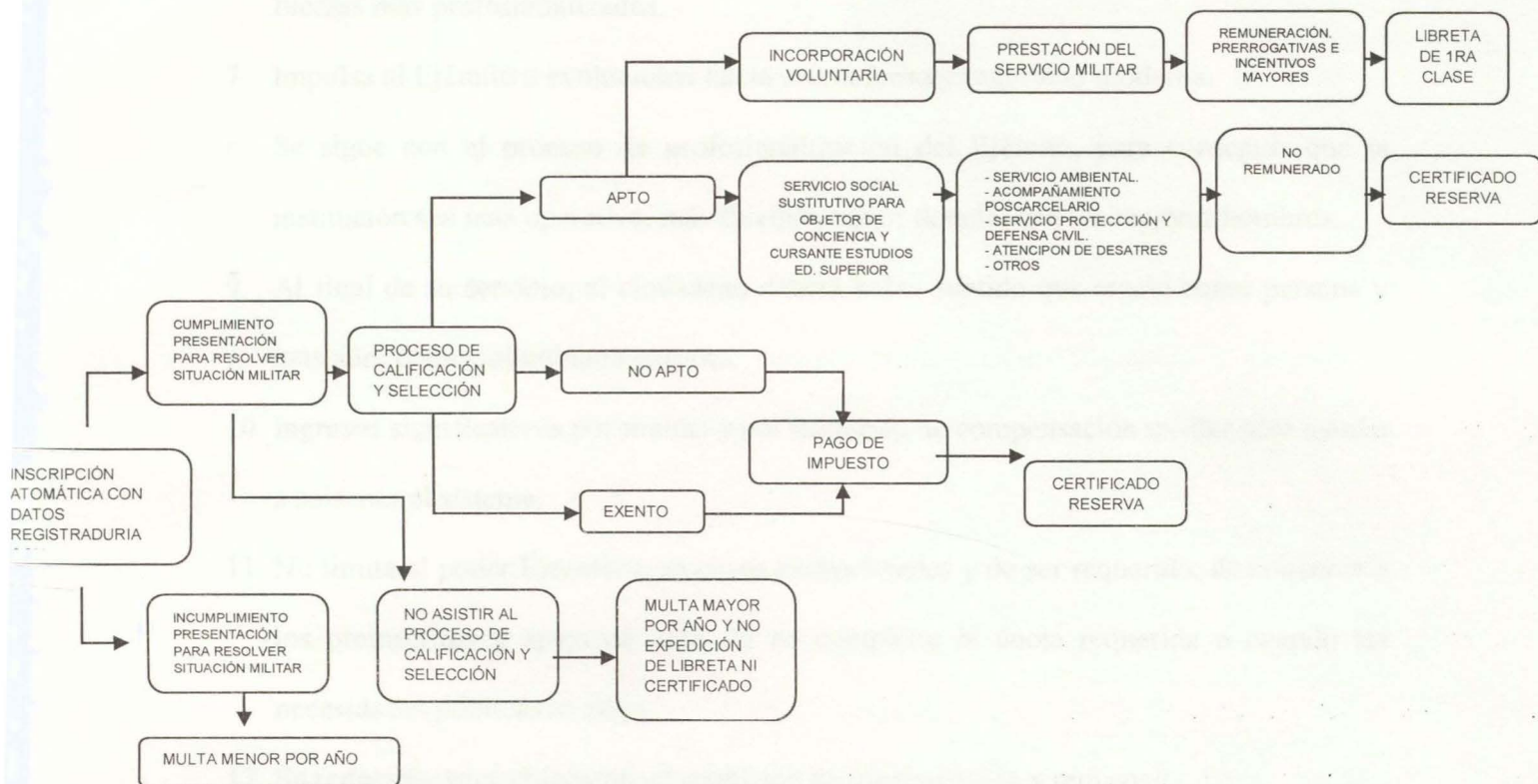
1. Inscripción automática en base a los datos que suministre anualmente la Registraduría Nacional del Estado Civil para con los que cumplan su mayoría de edad.
2. La Registraduría Nacional debe notificar a los ciudadanos que cumplan su mayoría de edad y que estén tramitando la cédula de ciudadanía, la obligatoriedad de resolver la situación militar y para ello quedarán inscritos de manera automática cuando la base de datos sea enviada al Comando de Reclutamiento. detallado al ciudadano
3. Obligatoriedad en los Colegios públicos y privados de informar a los estudiantes de último año escolar el procedimiento detallado para resolver la situación militar dejando constancia verificable.
4. Sanciones más fuertes y posibilidad de compeler al ciudadano remiso.
5. Aumento de remuneración del soldado que sea seleccionado para prestar servicio militar, teniendo como contraprestación el pago del 70% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente y la cobertura social contemplada por mandato constitucional a todo empleado público.
6. Aumento de incentivos para el personal seleccionado para prestar servicio militar obligatorio.
7. Creación de un servicio social sustitutorio para el personal que se declare objetor de conciencia y para el personal aplazado por estar cursando estudios de educación superior. Se tendrán que establecer y regular las labores sociales que tendrán que prestar en estos casos, tales como servicio ambiental, atención de desastres, entre otras, que incluyan en su etapa de inducción la importancia de construir nación, recordando

los símbolos y valores patrios. Esta modalidad de servicio no contemplaría remuneración, pero sí un mínimo de horas certificadas de su labor. De esta forma, se lograría aprovechar a este segmento de la población, (objetores de conciencia y cursantes de educación superior), para que decidan de forma voluntaria la manera que tendrán que servirle a la sociedad entre estas dos opciones:

- Prestar servicio militar Voluntario con muy buenos incentivos y beneficios.
 - Prestar servicio social sustitutivo sin remuneración.
8. Obligatoriedad de las empresas e instituciones de educación superior de exigir como requisito para continuar con sus estudios y empleo, la definición de la situación del servicio militar obligatorio o en su defecto certificación de aplazamiento o certificación de estar prestando servicio sustitutorio.
 9. Supresión del Artículo 16 de la Ley 1861 de 2017, que habla de la destinación del 10% del contingente para servicio ambiental, ya que este pasará a ser parte del servicio social sustitutivo, que será liderado por la institución.

El procedimiento propuesto se describe de manera resumida en el siguiente flujograma:

Flujograma del Procedimiento para Prestación del Servicio Militar



Ventajas de la propuesta

1. Se establece una nueva modalidad de *Servicio Social Sustitutorio*, para dos segmentos de la población, objetores de conciencia y cursantes estudios de educación superior, que siendo aptos aportarán un servicio a la sociedad.
2. Se hace la reforma a la ley 1861 de 2017, solucionando problemas estructurales y haciéndola fuerte en su contenido y cumplimiento.
3. Mayores y mejores incentivos.
4. Se logra la motivación de la ciudadanía
5. Se reducen dificultades operativas y vacíos de procedimiento.

6. Se ajusta a la tendencia global de la abolición del servicio militar obligatorio por unas fuerzas más profesionalizadas.
7. Impulsa al Ejército a evolucionar hacia una defensa y seguridad moderna.
8. Se sigue con el proceso de profesionalización del Ejército, para conseguir que la institución sea más operativa, más flexible, mejor dotada, con los mejores hombres.
9. Al final de su servicio, el ciudadano deberá haber sentido que creció como persona y más aún, como colombiano patriota.
10. Ingresos significativos por multas y por impuesto de compensación militar para ayudar a sostener el sistema.
11. No limita al poder Ejecutivo, en casos excepcionales y de ser requerido, de convocar a los preinscritos y aptos en caso de no completar la cuota requerida o cuando las necesidades públicas lo exija.
12. Se reduciría ostensiblemente el problema de los desertores y remisos.
13. Se podría reducir la cuota de incorporación al tener soldados más voluntarios y mejor seleccionados.

Desventajas de la propuesta

1. Es un proyecto que no está en curso y que, por ahora, no cuenta con el respaldo del Ejecutivo.
2. Aumento del Impacto fiscal
3. Exige de la realización de una campaña fuerte de socialización

Factores o criterios a tener en cuenta para la toma de la decisión

1. Presupuesto. ¿se contará con la cantidad de recursos económicos necesarios?
2. Aceptabilidad de la ciudadanía. ¿Al conocer el procedimiento, formas de presentación e incentivos aclararán sus dudas y dejarán atrás los temores? ¿Mayor compromiso con este deber ciudadano? ¿promulga el amor y sentido patrio?
3. Tiempo de implementación. ¿El proyecto de ley es expedito en su trámite?
4. Mejoramiento de la disciplina. ¿La propuesta ayuda al mejoramiento de la disciplina y comportamiento de los soldados en la institución? ¿Mayores elementos para encauzar la disciplina?
5. Incremento del patriotismo. ¿La propuesta busca mejorar la convicción para la prestación del servicio militar? ¿tanto el personal de la institución como todos los nacionales creen en unas mejores Fuerzas Militares?
6. Difusión. ¿La propuesta se puede difundir fácilmente? ¿Requiere medios especializados de difusión?
7. Profesionalización de la Fuerza. ¿Promueve que la fuerza sea más profesional, más operativa, más flexible, más moderna, mejor dotada, con los mejores hombres?

Conclusiones

Después de haber enunciado el problema de investigación y surtido las hipótesis, se concluye que la propuesta reúne las mejores condiciones que guían a solucionar acertadamente el problema. Es conducente porque proporciona una solución al problema planteado y produce un efecto en el cambio de mentalidad de la ciudadanía para la prestación del servicio militar, una vez se haya culminado la etapa de socialización.

La propuesta es aceptable porque involucra factores de profesionalización de la Fuerza y mejora en la calidad del talento humano promovido desde las políticas de gobierno. El presupuesto puede ser una limitante, pero mientras se argumente el mayor costo – beneficio.

Se considera factible, porque el congreso ya demostró su interés por mejorar esta problemática mediante la aprobación de la ley 1861 de 2017. Al demostrar mediante cifras, las ventajas del proyecto y, teniendo en cuenta los nuevos desafíos y amenazas a los intereses nacionales, sumadas a las nuevas tendencias a nivel mundial sobre la conscripción, tendrían la facultad y disposición de aprobar el presupuesto.

Mediante el flujograma descrito, se evidencia el procedimiento lógico y secuencial que se propone seguir para la prestación del servicio militar y unas consideraciones básicas que servirán para la estructuración del documento de la nueva Ley.

La solución seleccionada permitirá la reestructuración del actual proceso de reclutamiento e incorporación para la prestación del servicio militar, solucionando de fondo las dificultades operativas, vacíos en procedimientos, permitiendo la implantación total de la profesionalización en la institución, consiguiendo que esta sea más operativa, más flexible, más moderna, mejor dotada, con los mejores hombres y logrando la motivación de la ciudadanía para cumplimiento de este deber ciudadano.

Definiciones

Apto: Persona que posee y mantiene las condiciones indispensables de aptitud psicofísica que le permiten el cumplimiento de las actividades físicas que conlleva el servicio militar

Circunscripción Militar: Agrupación de municipios pertenecientes a la jurisdicción del Distrito Militar, bajo control y responsabilidad de un miembro del Distrito, con funciones de inscripción, información y control de reservas.

Clasificación: Es el acto mediante el cual los ciudadanos inhábiles, exentos o por falta de cupo, son eximidos legalmente para prestar el servicio militar bajo banderas, a los cuales se les imprimen los recibos de pago de cuota de compensación militar y decreto 2350.

Concentración: Acto de reunir en un lugar determinado el personal apto, designado para prestar el servicio militar obligatorio en filas, en las condiciones de tiempo, modo y lugar determinadas por la ley.

Conscripto: El inscrito para definir situación militar dentro de los términos estipulados por la ley.

Contingente: Cupo de hombres que ingresa anualmente en el servicio militar.

Distrito Militar: Organismo encargado de definir la situación militar a los ciudadanos de una jurisdicción determinada del Territorio Nacional, el cual es dependiente de una zona de Reclutamiento.

Examen De Reclutamiento: Examen médico y evaluación psicológica que se practica al conscripto para determinar su estado de aptitud o inhabilidad psicofísica para prestar el servicio militar.

Exención: Privilegio que se concede a los conscriptos para no prestar el servicio militar obligatorio por razón o causal de impedimento legal.

Infractor: El varón que, en la edad establecida por la ley, no haya cumplido con los deberes y obligaciones previstas para definir situación militar, en concordancia con la Ley 48 de 1993.

Inhabilidad Relativa Y Permanente: Impedimento psicofísico permanente que no permite al ciudadano el ingreso a prestar el servicio militar en filas.

Objeción De Conciencia: Es la negativa a acatar órdenes o leyes o a realizar actos o servicios invocando motivos éticos o religiosos.

Remiso: Ciudadano que una vez haya sido citado a concentración, no se presenta en el lugar, hora y día indicados por las autoridades de reclutamiento para ser sometido a selección e incorporación.

Tarjeta De Reservista: Documento expedido por la Dirección de Reclutamiento que comprueba haber definido la situación militar

Tarjeta Provisional: Documento militar que reemplaza la Tarjeta de Reservista por un lapso de tiempo en razón a circunstancias especiales, pero no acredita que se ha definido la situación militar.

Zona De Reclutamiento: Organismo subalterno de la Dirección de Reclutamiento, integrada por varios Distritos Militares, de acuerdo con la jurisdicción asignada a la División Territorial Militar.

Acuartelamiento: reunión o estancia de los soldados en el cuartel en prevención de una intervención inmediata

Referencias

- Baker, D.-P. (2019). *Centro de Ética Militar*. Obtenido de king's College London: <https://militaryethics.uk/es/course/key-concepts-in-military-ethics/session-16-military-and-society-2-conscription-and-the-right-to-be-different/reading-conscription>
- Barrientos, F. (2011). *Desempeño y Confianza Institucional*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3357/6.pdf>
- Bautista, C. (2017). Importancia de mantener el servicio militar obligatorio y su futuro tras el proceso de paz. Bogota D.C.
- Biosca Ponce, E. (2016). La Gestión del Talento en las FAS. Una Decisión Estratégica. *Documento de investigación 10/2016*. España: Centro de Estudios de la Defensa Nacional.
- Bodner, E., Iancu, I., Sarel, A., & Einat, H. (2007). Psychiatric Services. En *Innovations: accommodations: efforts to support special-needs soldiers serving in the Israeli Defense Forces*. Israel.
- Castellanos, C. (2013). Evaluación del impacto de un programa de intervención dirigido hacia la prevención de factores predisponentes al suicidio en la Institución Militar. Bucaramanga, Colombia: Bolivariana, Universidad Pontificia.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edición ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2003). *Gestión del talento Humano* (Seguna Edición ed.). Colombia: McGrawhill.
- Congreso de Colombia. (4 de Agosto de 2017). Ley 1861 de 2017. *Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización*. Bogotá D.C., Colombia.
- Congreso de la República. (s.f.).
- Congreso de la República. (4 de Agosto de 2017). Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y movilización. Bogota D.C., Colombia: Gaceta Congreso.
- Constitución Política de Colombia (1991).

- Constitución Política de Colombia 1991. (1991). Constitución Política de Colombia 1991.
- Corte Constitucional. (2014). Sentencia T-455 de 2014. Colombia.
- Defensoría del Pueblo. (2014). *Servicio Militar Obligatorio en Colombia: incorporación, reclutamiento y objeción de conciencia*. Bogotá D.C.
- Defensoría del Pueblo. (2014). *Servicio Militar Obligatorio en Colombia: Incorporación, reclutamiento y objeción de conciencia*. Bogotá D.C. : Imprenta Nacional de Colombia.
- Defensoría Delegada para los Asuntos Constitucionales y Legales. (2014). *Servicio Militar en Colombia: Incorporación, reclutamiento y objeción de conciencia*. Bogotá D.C. : Defensoría del Pueblo.
- Dinero. (29 de julio de 2014). *Dinero*. Obtenido de <https://www.dinero.com/pais/articulo/trae-ventajas-abolir-servicio-militar-obligatorio-colombia/199159>
- Dionadio, M. (2016). *Atlas Comparativo de la Defensa en América Latina y del Caribe* (2016 ed.). Buenos Aires: RESDAL.
- Durán, N. H. (18 de septiembre de 2014). Es irregular conducir jóvenes a guarniciones para verificar situación militar: Ejército. *El espectador*.
- Ejército de Colombia. (21 de enero de 2107). *Defensa.com*. Obtenido de <https://www.defensa.com/colombia/plan-transformacion-ejercito-colombia>
- Ejército Nacional. (2018). Plan Estratégico Institucional . Bogotá D.C. .
- El Espectador. (14 de octubre de 2018). *En Colombia usted puede argumentar objeción de conciencia y no prestar servicio militar*. Obtenido de <https://www.elespectador.com/noticias/nacional/en-colombia-usted-puede-argumentar-objecion-de-conciencia-y-no-prestar-servicio-militar/>
- El Espectador. (2 de Julio de 2020). Desplome de 85 a 48 % en la opinión favorable de las Fuerzas Militares, según Gallup Poll. *El Espectador*.
- Escobar , V. (2019). “Y usted, ¿prestaría sus hijos para la guerra?” Servicio militar obligatorio en el posacuerdo colombiano. *Diálogos de Derecho y Política*(24), 83-100.
- Escudero, J. (1962). *Influencia del servicio militar sobre la personalidad del soldado español*. Madrid: Cosano.
- Espitia, P., & Rincón, G. A. (2017). *La prevención del suicidio en las Fuerzas Militares de Colombia*. Tesis. Bogotá D.C., Colombia: Universidad del Rosario.

- Fuerzas Militares de Colombia. (2015). *Plan estrategico Militar 2030*. Bogotá.
- Garcia de la Cruz, J. (1987). Dos realidades del Servicio Militar ¿Ignoradas o encubiertas? *Debate sobre el servicio militar*. Madrid: Fundación Universidad Empresa.
- García, O. (2002). *Constitucionalismo histórico*. Bogotá: Librería del Profesional.
- Gonzalez, E. (2015). Planteamiento de los factores más relevantes que inciden en el cumplimiento del servicio militar obligatorio, para 18 municipios del Norte del departamento del Valle del Cauca. *Trabajo de grado*. Bogotá D.C.
- Graño, A. (1987). *El Libro sobre la mili*. Barcelona: Tibidabo.
- Heinlein, R. (1959). *Starship Troopers (Tropas del Espacio)*. EEUU.
- Herrera, M. (30 de Octubre de 2019). *65ymas.com*. Obtenido de ¿Qué países mantienen el servicio militar obligatorio?: https://www.65ymas.com/consejos/cual/paises-mantienen-servicio-militar-obligatorio_2706_102.html
- La Voz. (2 de mayo de 2014). *La Voz*. Obtenido de <https://www.lavoz.com.ar/politica/el-servicio-militar-obligatorio-en-decadencia-nivel-global>
- mapchart.net. (2017). *Reddit*. Recuperado el 2020, de https://www.reddit.com/r/MapPorn/comments/dagjkb/military_conscription_by_country/
- Millares Muñoz, F. (2001). Cambios emocionales y de personalidad en jóvenes que realizan el servicio militar obligatorio. *Tesis Doctoral*. Madrid.
- Millares, F. (2001). Cambios emocionales y de personalidad en jóvenes que realizan el servicio militar obligatorio. *Tesis Doctoral*. Madrid.
- Ministerio de Defensa Español. (2000). *Libro Blanco de la Defensa*. Madrid: Centro de Publicaciones.
- Ministerio de Defensa Nacional . (Enero de 2019). *Politica de Defensa y Seguridad para la Legalidad, el Emprendimiento y la equidad*. Bogotá D.C.
- Molina, F. (1996). *Quintas y servicio militar: Aspectos sociológicos y antropológicos de la conscripción*. Lleida: Pages Editors.
- Moreno, J. (1986). Aportaciones de la psiquiatría social al modelo asistencial psiquiátrico de las Fuerzas Armadas. *Comunicación en el II simposio nacional de sanidad militar*. Valencia, España.

- Motta, G. (12 de Enero de 2019). *La gestión del talento, clave para reformar la defensa nacional*. Obtenido de INFOBAE: <https://www.infobae.com>
- Muñoz, B. J. (2010). *Bioética*. Obtenido de https://www.bioeticacs.org/iceb/seleccion_temas/objecionConciencia/La_Objecion_de_Conciencia.pdf
- Núñez, & Amador. (1997). *Intervención psicológica en operaciones militares*. Madrid.
- Ochoa, M. (Octubre de 2017). *Confianza, Legitimidad y Gobierno Abierto: El Caso de México y su Crisis Institucional*. México: Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales.
- Portero, A. (19 de Abril de 2020). *El Orden Mundial*. Obtenido de El servicio militar obligatorio, la geopolítica y la cohesión nacional: <https://elordenmundial.com/servicio-militar-obligatorio/>
- Prensa Ejército. (8 de julio de 2013). *www.Fuerzasmilitares.org*. Obtenido de <http://www.fuerzasmilitares.org/notas/colombia/ejercito-nacional/3080-la-jefatura-de-reclutamiento-y-control-de-reservas-del-ejercito-conmemoro-103-anos-al-servicio-de-la-comunidad.html>
- Rincón, B., Chavéz, R., & Muñoz Sonia. (2005). *El Servicio Militar Obligatorio y el Soldado Bachiller en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional 1992 – 2001*. Bogotá D.C.
- Rincon, B., Chavez, R., & Muñoz, S. (2005). *El servicio Militar Obligatorio y el Soldado Bachilleren la jurisprudencia de la corte constitucional 1992- 2001*. Bogota D.C. : Universidad de la Sábana.
- Rivera, S. (2019). Oportunidades de mejora en la legitimidad de las Fuerzas Militares: análisis y propuestas. En C. Alvarez, M. Arroyabe, J. Ayala, J. Baeza, & D. Cañon, *Fuerzas Militaresde Colombia:nuevos roles y desafios nacionales e internacionales*. Bogotá D.C.: Fundación Konrad Adenauer,KAS, Colombia.
- Ruiz, O. (2010). *Responsabilidad del estado por daños a los conscriptos*. Obtenido de <http://vlex.com/vid/responsabilidad-conscriptos-400848926>
- Servicio Militar - Obligatoriedad, Sentencia No. T-363/95 (Corte Constitucional 14 de agosto de 1995).
- Servicio Militar - Obligatoriedad, No. T-363/95 (Corte Constitucional 14 de agosto de 1995).
- Sierra, H. (22 de Noviembre de 2011). Sentencia C-879. Bogotá: Corte Constitucional.

- Simon, L., Dolan, Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *Gestión de los recursos Humanos* (Tercer edición ed.). España: McGrawhill.
- STO-TR-HFM-218. (2017). *PRE-RELEASE: Military Suicide Prevention*. Report Prepared for NATO Leadership, OTAN, Bélgica.
- Suanzez, S. (2010). Liderazgo militar, una asignatura pendiente. *Documentos de Seguridad y Defensa*. Madrid: CESEDEN.
- Talento en expansión. (2017). *Talento en Expansión*. Obtenido de <https://talentoenexpansion.wordpress.com/gestion-de-talento/>
- Talento en expansión. (s.f.). *Talento en expansión*. Recuperado el 2020, de <https://talentoenexpansion.wordpress.com/gestion-de-talento/>
- Vazquez, D., & Tellez, R. (2017). Del servicio militar obligatorio a la voluntariedad. *Universidad Santo Tomás*, 12(1), 11-35.
- Viteri, I., & Chica, A. (2012). Propuesta de un Nuevo Modelo de Gestión Técnico Administrativo del Talento Humano y su Incidencia en la Optimización De Recursos En La Fuerza Naval. *Tesis*. Guayaquil, Ecuador.

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



201003891