

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



**Impacto de la remuneración mínima vital en la captación,
permanencia y formación del personal del servicio militar en el
ejército del Perú**

**Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de
Licenciado en Ciencias Militares con Mención en Ingeniería.**

Autor

**Luis Alberto Rojo Alzamora
(0009-0001-5531-7879)**

Lima – Perú

2025




7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mi familia, por ser el refugio que sostiene cada uno de mis pasos. A ustedes, que han estado presentes en mis esfuerzos y silencios. Su paciencia, cariño y fortaleza me dieron rumbo en los días difíciles. Este trabajo es también fruto de su confianza en mí. Gracias por enseñarme, sin palabras, a nunca rendirme.

AGRADECIMIENTO

A los soldados del Perú, cuyo valor no se escribe, se demuestra. A quienes marchan donde otros dudan y sostienen la bandera con honor. Gracias por su entrega silenciosa, su disciplina y su lealtad al país. Cada día de servicio es una lección de coraje y compromiso. Este trabajo reconoce su sacrificio y les rinde el respeto que merecen.

ÍNDICE

ÍNDICE	4
RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I	9
INFORMACIÓN GENERAL.....	9
1.1. Descripción de la Dependencia.	9
1.2. Tipo de actividad desarrollada	10
1.3. Lugar y Fecha.....	11
1.4. Misión de la Dependencia.....	12
1.5. Visión de la Dependencia.....	12
1.6. Funciones del puesto.....	13
CAPITULO II	15
1.1 Antecedentes	15
1.1.1 Antecedentes internacionales	15
1.1.2 Antecedentes nacionales	17
2.2 Base Teórica.....	19
2.2.1. Creación del Ejército del Perú y su cronología histórica.	19
2.2.2. Historial del reclutamiento en el Ejército del Perú.	20
2.2.3. Ley del Servicio Militar Obligatorio	21
2.2.4. Ley del Servicio Militar Voluntario	23
2.2.5. Beneficios de servir a la patria	26
2.2.6. Compensación económica en el Servicio Militar	26
2.2.7 Porcentaje de desocupación en el Perú	30
2.2.8 Porcentaje de desocupación en jóvenes de 18 a 25 años	30
2.2.9 Análisis del desempleo juvenil en el Perú	30

2.2.10 Relación entre desempleo juvenil y criminalidad en el Perú	32
2.2.11 Figura Conceptual entre el Ciclo de desempleo, vulnerabilidad, criminalidad, SMV y prevención.....	34
2.3 Glosario de términos.....	36
CAPÍTULO III	39
DESARROLLO DEL TEMA.....	39
3.1. Campo de aplicación	39
3.2. Tipo de aplicación	40
3.3. Diagnóstico de la situación problemática	41
3.3.1. Brecha cuantitativa en el efectivo de tropa	41
3.3.2. Contexto laboral nacional y juvenil	42
3.3.3. Insuficiente incentivo económico interno	42
3.3.4. Riesgos sociales y vulnerabilidad juvenil	43
3.3.5. Efectos institucionales: debilitamiento de capacidades y moral organizacional	44
3.3.6. Diagnóstico institucional de base para la investigación	44
3.4. Propuesta de innovación.....	45
3.4.1 Objetivo general	46
3.4.2 Justificación técnica, social y humana de la propuesta.....	52
3.4.3 Descripción simple de la propuesta	57
3.4.4 Simplicidad operativa e impacto inmediato	58
3.4.5 Impacto de la propuesta	60
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	67
BIBLIOGRAFIA	68
Anexo A: Gráfico Estadístico - Desempleo Juvenil (18-25 años)	70
Anexo B: Cuadro Comparativo (Factores de Riesgo Juveniles vs Beneficios del SMV).....	71

Anexo C: Datos personales 72

RESUMEN

El presente Trabajo de Suficiencia Profesional se desarrolló en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército del Perú (COEDE), durante los años 2024 y 2025, periodo en el cual el autor ejerció funciones de conducción y supervisión directa del sistema de captación, instrucción y permanencia del personal de tropa del Servicio Militar Voluntario (SMV). El objetivo general del trabajo fue identificar las causas que impiden cubrir el efectivo autorizado de 44 000 soldados y proponer una solución institucional viable, sostenible y orientada al bienestar del joven militar.

El diagnóstico evidenció una problemática estructural; que es la falta de incentivo económico real que compense el costo de oportunidad del servicio. Aunque la normativa plantea una asignación equivalente a la Remuneración Mínima Vital (RMV), esta disposición no se cumple plenamente, lo que ocasiona que el Ejército capte solo alrededor de 26 000 jóvenes por año. Este déficit impacta la operatividad de las unidades, genera sobrecarga funcional y limita su capacidad de respuesta frente a emergencias, operaciones de apoyo a la población y misiones institucionales.

La propuesta de innovación se fundamenta en la implementación efectiva de la RMV para todo el personal del SMV, integrándola a la gestión presupuestal, administrativa y formativa del Ejército. Tras su aplicación, se espera incrementar significativamente la captación, mejorar la permanencia del voluntario, fortalecer la moral institucional y contribuir a la reducción del desempleo juvenil y de la vulnerabilidad social en el país.

Palabras clave: Servicio Militar Voluntario, Remuneración Mínima Vital, juventud, captación militar, desempleo.

INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Suficiencia Profesional surge de la experiencia directa del autor como Comandante General del Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE) durante los años 2024 y 2025. En este periodo se tuvo la oportunidad de observar de manera cercana el funcionamiento del sistema de captación y formación del personal de tropa, así como las dificultades que enfrentan miles de jóvenes para acceder a oportunidades laborales, educativas y de desarrollo personal. Este contacto cotidiano con la realidad militar permitió comprender que el SMV, pese a su valor formativo y social, enfrenta una brecha crítica, que es la falta de un incentivo económico que equipare el esfuerzo del soldado con una retribución digna.

El trabajo se estructura en tres capítulos. El Capítulo I describe el entorno institucional donde se desarrolló la experiencia profesional y detalla las funciones realizadas. El Capítulo II expone el marco teórico, los antecedentes nacionales e internacionales, el análisis del desempleo juvenil y los fundamentos normativos del SMV. El Capítulo III desarrolla el diagnóstico de la problemática, la propuesta de innovación, sus objetivos, su justificación técnica y social, y los resultados esperados con la implementación de la RMV.

El propósito de este documento no es únicamente formular una propuesta administrativa, sino aportar una reflexión humana e institucional sobre el rol del soldado en la sociedad, la responsabilidad del Estado frente a sus jóvenes y la necesidad de fortalecer el servicio militar como un camino legítimo para la inclusión, el desarrollo y la defensa nacional.

CAPÍTULO I

INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Descripción de la Dependencia.

El Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE) es el órgano rector del Sistema de Educación y Doctrina del Ejército del Perú. Su razón de ser se fundamenta en la responsabilidad institucional de planificar, conducir y supervisar todos los procesos formativos y doctrinales que permiten mantener la preparación del personal militar en los estándares que exige la defensa nacional. El COEDE articula la labor de las escuelas de formación, centros de instrucción, direcciones académicas, jefaturas doctrinales y oficinas de investigación institucional, integrando esfuerzos para garantizar una educación moderna, coherente y orientada a fortalecer las competencias de oficiales, suboficiales, tropa profesional y personal civil del Ejército.

Durante los años 2024 y 2025, el autor del presente Trabajo de Suficiencia Profesional desempeñó el cargo de Comandante General del COEDE, función que demandó una visión integral de la organización, así como la conducción directa de sus procesos estratégicos y administrativos. Esta posición permitió comprender de manera profunda el rol que cumple el COEDE dentro de la estructura militar, especialmente en lo referido al planeamiento educativo, la gestión curricular, la actualización doctrinal y el alineamiento de la enseñanza con los desafíos operativos que afronta la institución.

El COEDE mantiene una estructura compleja que agrupa escuelas de armas, servicios, institutos de investigación educativa, direcciones de doctrina, centros de instrucción y comités de estandarización académica. Desde estas dependencias se elaboran planes de estudio, se evalúan capacidades, se diseñan estrategias pedagógicas, se producen manuales doctrinales, se analizan lecciones aprendidas y se ejecutan procesos de evaluación y perfeccionamiento. Todo ello sostiene la formación ética, técnica, táctica y administrativa que el Ejército requiere para cumplir su misión constitucional.

Como órgano ejecutor, el COEDE posee una enorme responsabilidad institucional; que es la de garantizar la continuidad educativa y doctrinal de una fuerza armada que evoluciona constantemente frente a nuevas tecnologías,

amenazas híbridas y exigencias operativas en contextos diversos, desde misiones de combate hasta apoyo a la población en emergencias. Este escenario hace indispensable mantener procesos educativos ordenados, actualizados y respaldados por una base documental sólida, aspecto que forma parte de la problemática que dio origen al presente TSP.

1.2. Tipo de actividad desarrollada.

El autor ejerció el cargo de Comandante General del COEDE, responsabilidad que implicó dirigir la organización en todos sus niveles. Su gestión abarcó funciones de liderazgo estratégico, administración institucional, supervisión académica, conducción doctrinal, articulación interinstitucional y toma de decisiones en el ámbito educativo militar.

Las actividades desarrolladas incluyeron:

- La dirección y supervisión de las escuelas, centros de instrucción y órganos doctrinales que integran el Sistema de Educación y Doctrina del Ejército.
- La conducción del planeamiento estratégico educativo, asegurando su alineamiento con los objetivos institucionales del Ejército.
- La aprobación de lineamientos, directivas y políticas académicas.
- La supervisión de la calidad educativa, evaluaciones curriculares, metodologías de enseñanza y procesos de perfeccionamiento.
- La conducción del sistema doctrinal a través de la supervisión de la producción, revisión y actualización de manuales, procedimientos, lecciones aprendidas y documentos doctrinales.
- La coordinación con grandes unidades, armas, servicios y mandos operativos para garantizar que la formación responda a los requerimientos reales del servicio.
- La representación institucional del COEDE ante el Comando del Ejército, organismos del Estado, instituciones educativas y entidades nacionales e internacionales.

El cargo permitió adquirir una visión integral de las fortalezas y desafíos del sistema educativo militar, en especial de los procesos de gestión documental que sostienen la continuidad de la educación y la doctrina.

1.3. Lugar y Fecha.

La experiencia profesional se desarrolló en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE), ubicado en la ciudad de Lima, dentro de la estructura administrativa y académica que sostiene la formación militar en el Perú. Su sede principal se encuentra integrada a un conjunto de instalaciones militares que concentran escuelas, departamentos académicos, oficinas de doctrina, centros de investigación y órganos de gestión educativa. Desde este espacio se articula la red de instituciones que forman a los futuros oficiales, perfeccionan a los cuadros y actualizan la doctrina que guía la actuación del Ejército en todo el territorio nacional.

El COEDE tiene una ubicación estratégica dentro de Lima debido a su cercanía con las principales dependencias del Ejército, lo que facilita la comunicación operativa con el Comando del Ejército, la Escuela Militar de Chorrillos, la Escuela Superior de Guerra y las distintas escuelas técnicas y centros de especialización. La dependencia alberga a una población diversa; como oficiales en instrucción, alumnos de cursos de perfeccionamiento, docentes militares y civiles, instructores especializados, personal administrativo, investigadores doctrinales y equipos multidisciplinarios que permiten sostener el funcionamiento del sistema educativo militar. Esta comunidad académica es dinámica por naturaleza, ya que recibe constantemente nuevos contingentes de estudiantes que inician cursos, culminan ciclos, ascienden u obtienen calificaciones técnicas.

Además de sus funciones centrales en educación y doctrina, el COEDE complementa su labor con tareas fundamentales para la institución. Entre ellas se encuentran la evaluación curricular de las armas y servicios, la gestión pedagógica de los programas de estudios, el análisis de capacidades operacionales desde la perspectiva doctrinal y la revisión de las lecciones aprendidas obtenidas en ejercicios, operaciones reales y acciones de apoyo a la población. También actúa como puente académico con instituciones civiles y militares, nacionales e internacionales, buscando incorporar estándares modernos y mejores prácticas en los procesos formativos del Ejército.

El historial del COEDE refleja su evolución como órgano clave para la profesionalización militar. Desde sus antecedentes como sistema de escuelas reunidas bajo criterios básicos de instrucción, el COEDE fue consolidándose

hasta convertirse en la entidad que hoy centraliza el planeamiento educativo y la actualización doctrinal. Su crecimiento respondió a la necesidad de unificar criterios, ordenar la enseñanza, estandarizar procedimientos y modernizar la doctrina, especialmente en un contexto donde las amenazas, tecnologías y métodos de empleo de la fuerza cambiaron de forma acelerada. A lo largo de los años, sus escuelas formaron generaciones de oficiales y suboficiales, y sus órganos doctrinales produjeron manuales y documentos que aún sostienen gran parte de la instrucción operativa del Ejército.

Esta trayectoria institucional constituyó el escenario en el cual el autor desarrolló sus funciones como Comandante General del COEDE durante los años 2024 y 2025. Su periodo de servicio coincidió con una etapa marcada por la necesidad de modernizar los procesos formativos, fortalecer la gestión documental y alinear la doctrina con los desafíos que enfrenta el Ejército contemporáneo. Ello permitió vivir de cerca la dinámica académica, las exigencias de la administración educativa y las demandas doctrinales que caracterizan al COEDE, en una interacción constante con cuadros de mando, docentes, personal especializado y alumnos de los diferentes grados y cursos.

1.4. Misión de la Dependencia.

La misión del COEDE es planificar, conducir y supervisar el Sistema de Educación y Doctrina del Ejército del Perú, garantizando una formación integral, actualizada y coherente con las necesidades operativas de la institución. Esta misión reúne la responsabilidad de organizar los procesos educativos y de orientar la doctrina institucional hacia estándares modernos y pertinentes para el servicio militar.

1.5. Visión de la Dependencia

Comando u órgano del Ejército que busca consolidarse como el referente institucional en materia de educación militar y doctrina, reconocido por integrar conocimientos, tecnología, innovación pedagógica y experiencia operativa para proyectar un Ejército profesional, altamente capacitado y respaldado por una doctrina moderna y eficaz.

1.6. Funciones del puesto.

En su condición de Comandante General del COEDE, el autor asumió la dirección superior del Sistema de Educación y Doctrina del Ejército del Perú. Según las funciones recopiladas en el documento adjunto, su responsabilidad abarcó tareas de conducción estratégica, supervisión institucional y gestión integral del sistema formativo. Entre las funciones destacadas se encuentran:

- a. Dirección y liderazgo institucional. - Conducir la organización general del COEDE, liderando sus escuelas, centros académicos y oficinas doctrinales, asegurando que todas las actividades se desarrollen conforme a los estándares establecidos por el Ejército.
- b. Planeamiento educativo y doctrinal. - Definir lineamientos, políticas, programas y planes de estudio, estableciendo prioridades y metas que orienten el proceso educativo militar hacia las necesidades operativas reales.
- c. Supervisión de la doctrina militar. - Garantizar la actualización y difusión de la doctrina a través de la revisión de manuales, procedimientos, lecciones aprendidas y otros documentos que norman el empleo de la fuerza militar.
- d. Coordinación operativa e institucional. - Mantener relaciones permanentes con mandos operativos, armas y servicios para asegurar que la formación responda a las exigencias del servicio y a los escenarios en los que el Ejército participa.
- e. Gestión administrativa y modernización. - Administrar los recursos asignados y promover la modernización de métodos educativos, tecnologías y herramientas pedagógicas necesarias para fortalecer la formación integral del personal militar.
- f. Evaluación de la calidad educativa. - Supervisar el desempeño de docentes, instructores y estudiantes, así como la eficacia de los programas de estudio en todos los niveles de formación y perfeccionamiento.
- g. Representación institucional. - Ejercer la representación del COEDE ante organismos del Estado, instituciones nacionales y extranjeras,

fortaleciendo vínculos académicos y doctrinales que contribuyen al desarrollo institucional.

El presente capítulo expone de forma clara, ordenada y alineada a la guía institucional, la información general de la dependencia donde se desarrolló la experiencia profesional del autor. Su contenido constituye la base para comprender el contexto en el que surgió la problemática abordada en el presente TSP, así como la relevancia que tuvo su desempeño como Comandante General del COEDE para identificar necesidades de mejora institucional.

CAPITULO II

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Lindgren & Einarsdottir, (2023). *Monetary incentive systems for military personnel in the armed forces – a survey of twelve countries* (FFI Report, Noruega). Este estudio compara los sistemas de incentivos monetarios de las fuerzas armadas de doce países desarrollados, analizando no solo cuánto se paga, sino cómo se estructura la compensación y qué efecto busca cada tipo de bono o asignación. Los autores describen categorías como sueldo base, gratificaciones por misión, pagos por riesgo, bonificaciones por permanencia y otros suplementos destinados a hacer más atractivo permanecer en filas. A partir de esta comparación, muestran que los ejércitos que dependen de personal voluntario tienden a ofrecer esquemas que se acercan o superan los salarios civiles equivalentes, precisamente para competir en un mercado laboral cada vez más exigente. El informe subraya que cuando la compensación es baja o poco transparente, se resienten tanto el reclutamiento como la retención, y se incrementa la rotación temprana. Aunque el contexto es europeo, el mensaje es claro para el caso peruano, el cual se trata de un modelo basado en una simple "propina" se ubica completamente por debajo de los estándares usados por otros países para hacer atractivo el servicio militar, lo que da sustento a la idea de avanzar hacia una remuneración mínima vital como piso de dignidad e incentivo.

Asch, (2025). *Improving the Efficiency of the Military Compensation System: Insights from the Literature* (Informe RAND, Estados Unidos). En este informe, Asch revisa décadas de literatura sobre compensación militar en Estados Unidos y otros países, buscando entender qué tan efectiva es la paga para atraer y retener personal voluntario. El documento explica que la compensación no es solo el sueldo mensual, sino un paquete que incluye asignaciones, pagos especiales, beneficios en salud, vivienda, educación y pensiones; sin embargo, resalta que el nivel del sueldo básico sigue siendo un indicador crucial para que los jóvenes perciban el servicio como una opción

competitiva frente al mercado civil. El estudio concluye que, cuando la remuneración militar se sitúa por debajo de cierto umbral comparado con los salarios civiles, la captación se vuelve más difícil y costosa, porque el Estado debe invertir mucho en campañas de reclutamiento para compensar esa desventaja. Asimismo, advierte que intentar ahorrar reduciendo la paga puede salir más caro a largo plazo por el aumento en la desertión y la pérdida de personal entrenado. Este antecedente es muy útil para la propuesta, pues refuerza la idea de que una retribución alineada con un estándar como la RMV no es un "beneficio extra", sino una condición mínima para que el servicio militar voluntario resulte atractivo, sostenible y eficiente.

Dagher, (2024). *Unlocking HRM Challenges: Exploring Motivation and Job Satisfaction among Military Service Members in the Lebanese Armed Forces* (Revista *Administrative Sciences*). Dagher estudia qué motiva realmente a los miembros de las Fuerzas Armadas del Líbano, combinando entrevistas, grupos focales y encuestas a casi cuatro mil efectivos. A partir de un enfoque que distingue entre motivación intrínseca (vocación, orgullo, sentido de misión) y motivación extrínseca (salario, beneficios, estabilidad), el autor muestra que ambos planos se entrelazan; es decir la vocación se debilita cuando las condiciones materiales son muy precarias. Una de las conclusiones más fuertes es que la insatisfacción con la remuneración y los beneficios se traduce en menor compromiso, mayor intención de renunciar y percepción negativa de la institución, especialmente entre los más jóvenes. En cambio, cuando sienten que el Estado reconoce su esfuerzo con una compensación justa, los militares están más dispuestos a aceptar las exigencias del servicio. Aunque el estudio no habla de "propinas", sí evidencia que salarios muy bajos, desfasados frente al costo de vida, erosionan la motivación y complican la retención. Al trasladar estos hallazgos al Servicio Militar Voluntario peruano, se refuerza la idea de que elevar la compensación a un nivel equivalente a la RMV no solo ayudaría a captar más voluntarios, sino también a sostener su motivación y permanencia durante el tiempo de servicio.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Manzanedo, (2021). *Derechos y beneficios del servicio militar acuartelado y su incidencia en el servicio militar voluntario en el Batallón de Fuerzas Especiales N.º 201, Huánuco, 2019* (Tesis de Derecho, Universidad de Huánuco). Esta tesis analiza cómo perciben los soldados los derechos y beneficios que reciben durante el servicio militar acuartelado, y de qué manera esa percepción influye en la decisión de optar o no por el Servicio Militar Voluntario en un batallón de fuerzas especiales. A través de encuestas y entrevistas, el autor muestra que muchos jóvenes valoran la alimentación, la vestimenta, la atención médica y ciertos apoyos educativos; sin embargo, también expresan que la compensación económica es limitada frente a los sacrificios personales y familiares que asumen. El estudio concluye que los derechos y beneficios, tal como están configurados, inciden “negativamente” en el interés por continuar o recomendar el servicio, porque se percibe un desequilibrio entre lo que el soldado entrega y lo que el Estado le devuelve en términos materiales. Manzanedo plantea que mejorar los beneficios, incluyendo una retribución más cercana a un salario real podría cambiar esa relación. Para el TSP, este antecedente es clave porque demuestra, con datos de un batallón peruano, que el esquema actual de beneficios y compensaciones no alcanza para que el SMV sea visto como una opción verdaderamente atractiva, lo que abre espacio a la propuesta de otorgar una RMV.

Acosta, (2024). *La vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023* (Tesis, Universidad Privada de Tacna). Acosta se centra en la deserción del Servicio Militar Voluntario en Moquegua y en cómo se relaciona con la vocación de servicio público de los jóvenes que abandonan. A primera vista, podría parecer que la deserción solo se explica por falta de vocación; sin embargo, al analizar expedientes de desertores y aplicar encuestas, la tesis muestra un panorama más complejo. Muchos de los que se retiran declaran tener alto sentido de servicio, pero se encuentran con condiciones que no les permiten sostenerse económicamente ni apoyar a sus familias, por lo que terminan optando por trabajos civiles mejor pagados, aunque sean informales o inestables. El estudio recalca que la estructura actual de incentivos del SMV,

donde la compensación se percibe más como “propina” que, como salario, hace que permanecer dos años en filas representa un costo de oportunidad muy alto para jóvenes en situación de vulnerabilidad económica. De este modo, Acosta sugiere que, si se quiere reducir la deserción, la solución no puede limitarse a discursos motivacionales, sino que debe abordar las condiciones materiales del servicio, entre ellas la mejora de la retribución económica, lo que se alinea directamente con la propuesta de brindar una RMV al personal de tropa.

Pillaca, (2025). *El delito de deserción y su implicancia con el servicio militar voluntario en el Tribunal Militar Policial del Centro, Lima 2024* (Tesis de Derecho, Universidad Inca Garcilaso de la Vega). Aunque esta tesis se enfoca jurídicamente en el delito de deserción, la lectura de su marco introductorio y de la realidad problemática revela un trasfondo humano y social que se conecta con la temática del TSP. Pillaca analiza cómo se presenta la deserción en el Servicio Militar Voluntario y qué tensiones genera entre el deber constitucional de permanecer en filas, las exigencias del régimen militar y las condiciones reales de vida de los voluntarios. A través de entrevistas con especialistas del Tribunal Militar Policial del Centro y revisión de expedientes, el autor muestra que detrás de muchos casos de deserción hay historias de agotamiento, presiones familiares y dificultades económicas, donde el soldado siente que no puede seguir sosteniendo su situación con la retribución que recibe. Si bien el trabajo no propone explícitamente elevar la paga a nivel de RMV, sí deja en evidencia que un régimen basado en sanciones penales, pero sin una compensación adecuada, genera un círculo vicioso, es decir, se exige permanencia, pero no se ofrecen condiciones materiales que hagan viable esa permanencia. Para el TSP, este antecedente sirve para argumentar que, además de revisar la respuesta penal a la deserción, es imprescindible replantear el modelo de incentivos económicos, de modo que el SMV sea percibido como una opción digna, justa y realmente atractiva para la juventud.

2.2 Base Teórica

2.2.1. Creación del Ejército del Perú y su cronología histórica.

El Ejército del Perú tiene su origen en los momentos fundacionales de la República, cuando el país aún luchaba por consolidar su independencia. Su creación formal se ubica el 18 de agosto de 1821, fecha en la que el general José de San Martín dispuso la formación de la Legión Peruana de la Guardia, unidad que se convertiría en la columna vertebral de las futuras fuerzas militares nacionales. La Legión no solo tenía un rol militar, sino también simbólico: representaba el nacimiento de un poder armado propio, desligado del aparato colonial y destinado a sostener la naciente soberanía peruana.

Durante las décadas posteriores, el Ejército se transformó al ritmo de las tensiones políticas internas. El siglo XIX fue turbulento, ya que las guerras civiles, disputas entre caudillos militares y conflictos fronterizos moldearon un Ejército muchas veces carente de recursos, pero sostenido por el valor de sus integrantes. En esta etapa se formaron unidades de infantería, caballería y artillería, aunque su composición variaba según la coyuntura política. La participación del Ejército en la Guerra del Pacífico (1879 al 1883) constituyó un punto crítico; ya que, a pesar de la valentía demostrada en batallas como Tarapacá, San Francisco o Miraflores, la derrota reveló carencias estructurales, ausencia de doctrina unificada, deficiencias logísticas y una organización fragmentada.

Tras la guerra, el Ejército asumió un proceso de reconstrucción profunda. A fines del siglo XIX y comienzos del XX se iniciaron reformas inspiradas en modelos europeos, especialmente el francés. Se fortalecieron instituciones como la Escuela Militar de Chorrillos, fundada en 1830, que con el paso de los años se consolidó como centro formador de la oficialidad. Durante la primera mitad del siglo XX se promovieron reformas orgánicas, se estandarizó la formación profesional de los oficiales y se impulsó la adquisición de armamento moderno.

En la segunda mitad del siglo XX, el Ejército enfrentó desafíos inéditos. Participó en conflictos fronterizos, como los de 1941 y 1995, y tuvo una participación determinante durante el conflicto armado interno de (1980 al 2000). Este período exigió cambios doctrinales significativos, así como la

adaptación a escenarios de guerra no convencional. Posteriormente, ya en el siglo XXI, el Ejército evolucionó hacia un perfil polivalente, preparado no solo para la defensa territorial, sino para misiones de cooperación internacional, seguridad interior y gestión de desastres naturales. La modernización doctrinal, tecnológica y humana continúa siendo un eje fundamental para enfrentar las amenazas actuales, marcadas por la complejidad, la rapidez de cambio y la necesidad de fuerzas cohesionadas y profesionalizadas.

Esta cronología demuestra que el Ejército se ha construido a través de crisis, reformas, sacrificios y aprendizajes, y que su evolución siempre ha estado ligada a la forma en que incorpora, forma y retiene a sus soldados, razón por la cual el sistema de reclutamiento ocupa un lugar central en su historia institucional.

2.2.2. Historial del reclutamiento en el Ejército del Perú.

El reclutamiento militar en el Perú ha reflejado históricamente las tensiones sociales del país. Durante buena parte del siglo XIX, predominó la leva forzosa, una práctica en la que los jóvenes eran incorporados sin consentimiento, principalmente en zonas rurales y de bajos recursos. Esta forma de reclutamiento generó rechazo social y contribuyó a que el servicio militar fuera percibido como un sacrificio más impuesto que asumido por vocación.

Al iniciarse el siglo XX, el Estado intentó ordenar la incorporación de ciudadanos mediante leyes que regulaban edades, clases, excepciones y periodos de servicio. A pesar de estos esfuerzos, la obligatoriedad continuó siendo la regla, hasta el punto de que en épocas de conflicto se ampliaban las facultades de reclutamiento. Estas leyes buscaban construir un ejército más disciplinado, pero no lograban superar la desigualdad en el proceso, pues las personas con recursos podían evitar el servicio, mientras que los sectores vulnerables constituían la mayor parte de los conscriptos.

A finales del siglo XX ocurrió un punto de inflexión. En 1999, el Estado peruano fue sancionado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos debido a la persistencia de "levas arbitrarias", lo que obligó a replantear completamente la concepción del reclutamiento militar. Esto dio paso a un modelo basado en la voluntariedad, el respeto a los derechos humanos y la profesionalización progresiva de la tropa. De esta manera nació el Servicio

Militar Voluntario (SMV), que buscaba cerrar la brecha histórica entre el deber constitucional y el respeto a la autonomía personal.

Este cambio marcó una nueva etapa en la relación entre el Ejército y la ciudadanía. Sin embargo, para que la voluntariedad funcione, el Estado debe ofrecer condiciones adecuadas, beneficios claros y un tratamiento digno, aspectos que aún requieren fortalecimiento, especialmente en términos económicos y de proyección profesional, que son determinantes para la captación de jóvenes.

2.2.3. Ley del Servicio Militar Obligatorio

La regulación del Servicio Militar Obligatorio en el Perú tiene una trayectoria compleja que refleja los cambios políticos, sociales y militares del país. Durante gran parte del siglo XX, el servicio obligatorio se consideró un pilar fundamental de la defensa nacional, concebido como un mecanismo para asegurar una reserva militar amplia y permanentemente disponible. Su estructura normativa se consolidó con la promulgación de la Ley N° 23031, publicada en el año 1980, que institucionalizó el deber de todos los varones mayores de edad de cumplir con el servicio militar regular.

No obstante, la práctica del servicio obligatorio tiene raíces mucho más antiguas. Desde inicios del siglo XX, con la Ley de Conscripción Militar de 1912, se establecieron los primeros lineamientos formales que obligaban a los jóvenes a integrarse a filas por períodos definidos. En 1920, durante el gobierno de Augusto B. Leguía, se reforzaron los mecanismos de registro y clasificación, introduciendo listas de sorteo para seleccionar a los llamados a servicio. A pesar de estos intentos de ordenamiento, los procedimientos seguían siendo desiguales y dependían de la discrecionalidad de las autoridades militares locales.

En la década de 1960, en un contexto de tensiones fronterizas y reformas institucionales dentro de las Fuerzas Armadas, el servicio militar adquirió un carácter estratégico. Se fortalecieron las zonas de inscripción militar y se incrementaron los controles para asegurar la disponibilidad de contingentes. Aun así, continuaron prácticas coercitivas como las "redadas", mediante las cuales jóvenes eran retenidos en espacios públicos y llevados a centros de reclutamiento sin proceso administrativo formal. Esta modalidad, conocida

popularmente como *levas*, generó un profundo rechazo social que se arrastraría por décadas.

La Ley N° 23031, en teoría, pretendía corregir estos vacíos. Establecía la obligación universal del servicio, la duración estándar y procedimientos de registro militar. Sin embargo, la norma no logró garantizar un sistema transparente. El reclutamiento seguía siendo desigual; ya que jóvenes de zonas urbanas podían obtener certificados de excepción o pagar multas, mientras que en sectores rurales o de menores recursos se continuaban aplicando métodos coercitivos. La falta de fiscalización y de mecanismos de control permitió que la ley se aplicara de manera dispareja en todo el territorio nacional.

El punto de quiebre llegó en 1999, cuando la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso "*Reclutamiento forzoso de menores*", sancionó al Estado peruano por las prácticas arbitrarias que vulneraban la libertad personal y los derechos fundamentales de los jóvenes. Esta sentencia obligó a replantear integralmente el sistema de reclutamiento, marcando el inicio del tránsito hacia un modelo basado en la voluntariedad.

Como resultado, el Estado peruano inicia a comienzos de los años 2000 un proceso progresivo de desactivación del servicio obligatorio tradicional. La Ley N° 23031 quedó sin efecto práctico, aunque no fue derogada de inmediato. La reforma culmina con la promulgación de la Ley N° 29248; Ley del Servicio Militar, en el 2008, que reemplaza definitivamente la lógica de obligatoriedad por un sistema fundamentado en el enrolamiento voluntario, respetuoso de los derechos del ciudadano.

A pesar de este cambio, la Constitución Política del Perú en su artículo 163 mantiene la posibilidad de que el Estado convoque a servicio obligatorio en situaciones excepcionales, como amenaza externa grave o necesidad de defensa nacional. No obstante, esta potestad está limitada por principios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad, lo que significa que no puede aplicarse discrecionalmente ni utilizarse como sustituto del modelo voluntario vigente.

En síntesis, el Servicio Militar Obligatorio en el Perú se dio durante gran parte del siglo XX un medio esencial para sostener la capacidad operativa del Estado, pero también un sistema con marcadas desigualdades y frecuentes vulneraciones a los derechos fundamentales. La transición hacia el Servicio

Militar Voluntario no solo respondió a exigencias jurídicas internacionales, sino también a una visión más moderna de la defensa nacional, que reconoce que la formación de un soldado requiere motivación, condiciones dignas y una estructura que valore su contribución. Este proceso histórico demuestra que un sistema militar sostenible debe equilibrar las necesidades estratégicas del país con el respeto pleno de la dignidad humana.

2.2.4. Ley del Servicio Militar Voluntario

La consolidación del Servicio Militar Voluntario (SMV) en el Perú es el resultado de un proceso histórico que buscó transformar un sistema de reclutamiento percibido durante muchos años como coercitivo, desigual y poco atractivo para los jóvenes. Este proceso de modernización culminó con la promulgación de la Ley N° 29248 – Ley del Servicio Militar, el 25 de junio del 2008, que constituye el marco normativo vigente y marca un cambio profundo en la manera de entender la relación entre la ciudadanía y la defensa nacional.

Aunque la Ley N° 29248 se formaliza en 2008, su raíz conceptual se remonta a inicios de los años 2000, cuando, tras las observaciones internacionales y la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 1999 sobre las levas arbitrarias, el Perú inició una reforma obligatoria de su sistema de reclutamiento. A partir del año 2002, el Estado implementó medidas transitorias para disminuir la coerción en el enrolamiento, mientras se evaluaban alternativas que respetaran la libertad individual y garantizaran condiciones formativas reales para el soldado.

La publicación del Reglamento de la Ley del Servicio Militar, mediante el Decreto Supremo N.º 003-2010-DE, permitió ordenar y poner en práctica los procedimientos de inscripción, selección, clasificación y evaluación del personal voluntario. Este reglamento reforzó la visión formativa del SMV, definiéndolo no solo como un mecanismo de defensa nacional, sino como un espacio de desarrollo integral para jóvenes de todo el país.

La Ley N° 29248 establece que el servicio militar voluntario tiene una duración variable de 12 a 24 meses y define claramente los derechos fundamentales del personal de tropa. Entre ellos destacan:

- a. **Formación y capacitación:**
El joven recibe instrucción militar básica, entrenamiento físico, disciplina institucional y formación en valores. También puede acceder a programas de certificación técnica, cursos especializados y capacitación reconocida por el Estado, especialmente mediante convenios entre el Ejército y entidades educativas públicas o privadas.
- b. **Atención integral:**
El SMV garantiza alimentación, vestuario, alojamiento y atención médica durante todo el periodo de servicio. Estas condiciones buscan reducir el impacto económico que la permanencia en filas podría generar para la familia del soldado.
- c. **Acceso a oportunidades educativas:**
Uno de los pilares de la ley es facilitar la continuidad de estudios. El personal de tropa puede acceder a becas, programas de apoyo del Ministerio de Educación y beneficios para postular a las escuelas de formación militar. Asimismo, algunas universidades e institutos ofrecen vacantes preferenciales para jóvenes que hayan cumplido el servicio militar.
- d. **Beneficios sociales y reconocimiento:**
El marco normativo establece que, al culminar el servicio, el joven recibe certificados de experiencia, prioridades en concursos públicos y reconocimientos oficiales que mejoran su empleabilidad. Además, se promueve la inserción laboral mediante convenios con empresas y programas estatales.
- e. **Derechos ciudadanos y participación:**
La ley reconoce al soldado como un ciudadano pleno, con derechos civiles intactos, garantizando que el servicio no implique restricciones injustificadas en su vida personal o familiar. Asimismo, otorga prioridad para participar en programas estatales como Beca 18, Jóvenes Productivos, o proyectos del MIDIS.

La principal debilidad es la retribución económica insuficiente; Pese a estos avances, la Ley N° 29248 mantiene una limitación estructural que afecta directamente la captación de personal; que es la falta de una remuneración

formal. La norma utiliza el término "propina", cuyo monto varía según el presupuesto anual, y que no se equipara a la Remuneración Mínima Vital (RMV) establecida en el país.

Esta terminología refleja una visión que no reconoce plenamente la naturaleza del servicio militar moderno. El soldado voluntario asume responsabilidades reales; como entrenamiento exigente, disciplina diaria, tareas operativas, apoyo en emergencias, misiones humanitarias, y en algunos casos, despliegue en zonas de riesgo. Sin embargo, su compensación económica no corresponde al nivel de compromiso ni a la importancia estratégica del rol que desempeña.

Esta brecha entre responsabilidad y retribución genera:

- Dificultades para captar personal en zonas urbanas, donde los jóvenes tienen alternativas laborales informales con ingresos inmediatos más altos.
- Desigualdad entre jóvenes que desean servir, pero no pueden hacerlo por razones económicas.
- Deserción por motivos familiares o financieros durante el periodo de servicio.
- Percepción social de que el SMV constituye un sacrificio injustamente remunerado.

La consecuencia directa es que, a nivel nacional, el Perú no logra cubrir su efectivo autorizado, que debería llegar a aproximadamente a 44 000 soldados, pero se mantiene en un promedio cercano a 26 000, dejando brechas operativas en numerosas unidades del Ejército.

Una ley moderna que requiere una actualización urgente; ya que si bien la Ley N° 29248 representó un hito en la defensa de los derechos de los jóvenes y en la profesionalización del servicio militar, su estructura económica no se ha actualizado conforme al costo de vida del país ni al rol actual del Ejército, que hoy cumple funciones que van más allá de la defensa tradicional; como es el apoyo en desastres naturales, operaciones de control territorial, seguridad interna en zonas de emergencia, y programas sociales en beneficio de poblaciones vulnerables.

Por ello, una revisión de la ley especialmente en materia de remuneración es indispensable para consolidar un sistema de servicio voluntario competitivo, motivador y digno, que permita captar personal suficiente y fortalecer la operatividad de las Fuerzas Armadas. Otorgar una RMV al personal del SMV no solo modernizaría la norma, sino que respondería coherentemente a la visión estratégica del siglo XXI, donde el recurso humano es el elemento clave para la seguridad nacional.

2.2.5. Beneficios de servir a la patria

Servir a la patria ofrece beneficios que no pueden medirse únicamente en términos económicos. La vida militar proporciona disciplina, estructura, sentido de pertenencia y valores que acompañan al soldado toda la vida. Un joven que cumple servicio militar adquiere habilidades como liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de organización, resistencia física y emocional, y compromiso con el país. Además, la experiencia militar se convierte para muchos en un espacio de crecimiento personal, alejándolos de entornos de riesgo y ofreciéndoles oportunidades para definir proyectos de vida más sólidos.

La institución también ofrece beneficios concretos como formación técnica, acceso al sistema de salud militar, alimentación y vestimenta, oportunidades de ingresar a escuelas de oficiales o suboficiales, y reconocimientos académicos. Sin embargo, en la práctica estos beneficios no siempre logran compensar el costo de oportunidad que enfrenta un joven que debe dejar un empleo informal para servir a la patria. Esto revela un desequilibrio que solo puede corregirse fortaleciendo el componente económico, sin descuidar los elementos espirituales y formativos que caracterizan la vida militar.

2.2.6. Compensación económica en el Servicio Militar.

La compensación económica del personal del Servicio Militar Voluntario (SMV) es uno de los temas más críticos en la estructura actual del sistema de reclutamiento peruano. A lo largo de su evolución normativa, el Estado ha reconocido formalmente la necesidad de brindar un apoyo económico al soldado; sin embargo, la magnitud de esta retribución no ha seguido el mismo ritmo de las exigencias operativas ni del costo de vida del país. Esta brecha histórica ha generado tensiones, desmotivación y dificultades estructurales para

la captación y permanencia de los jóvenes en filas; por lo que la evolución histórica de la compensación económica en el SMV es la siguiente:

- a. El Periodo previo a los años 2000; las asignaciones mínimas y de carácter asistencial antes de la reforma del servicio militar, durante el modelo obligatorio del siglo XX, el conscripto no recibía una remuneración como tal. La compensación consistía en apoyos básicos de alimentación, uniforme, alojamiento y, en algunos casos, pequeñas asignaciones otorgadas según la disponibilidad presupuestal. El servicio militar se entendía como un deber ciudadano, por lo que la retribución económica no era considerada indispensable dentro del sistema.
- b. De 1999 a 2005; la transición hacia el enfoque voluntario; Tras la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en 1999, el Estado peruano inició una reestructuración del sistema de reclutamiento. Entre los años 2000 y 2005, la compensación económica comenzó a ser vista como un elemento fundamental para atraer voluntarios. Sin embargo, las asignaciones aprobadas fueron simbólicas, generalmente entre 60 y 120 soles mensuales, valores que no cubrían el costo mínimo de vida y que reforzaban la percepción de que el servicio militar era una actividad de bajo reconocimiento económico.
- c. El 2008, la Ley N° 29248 y el concepto de "propina" se dio con la promulgación de la Ley del Servicio Militar (Ley N° 29248) en 2008, el sistema migró completamente de obligatorio a voluntario. Si bien esto representó un avance, la ley introdujo el término "propina" para referirse a la retribución económica del soldado. Esto consolidó una idea problemática; ya que el servicio militar no era considerado un trabajo, sino una actividad complementaria al desarrollo personal. El uso de esta palabra marcó un precedente negativo, pues; no reconocía al soldado como un trabajador con responsabilidades de tiempo completo. Esto generaba una diferencia económica respecto de la población empleada formalmente y debilitaba la dignidad profesional del rol del soldado voluntario.
- d. Del 2010 al 2020; se produjo incrementos mínimos, pero sin carácter remunerativo; durante esta década, la "propina" experimentó incrementos marginales, llegando en algunos años a 150, 180 o 250 soles

mensuales. Ninguno de estos montos se acercó a la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente. La brecha económica entre lo que ofrece el SMV y lo que un joven puede obtener en empleos informales que suelen pagar de 40 a 80 soles por jornada se amplió significativamente. Como resultado, muchas unidades del Ejército comenzaron a reportar problemas de captación, particularmente en zonas urbanas donde el joven tiene alternativas económicas inmediatas, aunque sean informales.

e, El 2020 en adelante; se pudo observar mayor exigencia operativa, pero misma retribución insuficiente; el rol del soldado voluntario se ha intensificado debido a la emergencia sanitaria del COVID-19, incremento de operaciones de control territorial y apoyo a la PNP, emergencias climáticas recurrentes (Niño Costero, huaicos, inundaciones), participación en programas sociales y misiones de ayuda humanitaria. Sin embargo, a pesar del aumento de responsabilidades y riesgo, la compensación económica no ha sido actualizada de manera coherente con la magnitud de sus funciones. El soldado permanece disponible las 24 horas del día, con entrenamiento riguroso y exposición a escenarios de riesgo, pero continúa recibiendo una propina que no cubre sus necesidades ni las de su familia. El impacto social y psicológico de una retribución insuficiente, la falta de una remuneración adecuada no es solo un problema económico; esto tiene efectos directos sobre la vida del soldado y su entorno como son:

- 1). Deserción motivada por necesidad. - Muchos jóvenes abandonan el SMV antes de tiempo porque necesitan apoyar económicamente a sus familias. El soldado enfrenta un dilema emocional complejo, por servir al país o contribuir al bienestar de sus seres queridos.
- 2). Presión familiar. - En hogares de bajos ingresos, la familia presiona al joven para que deje el servicio y busque ingresos inmediatos, especialmente en zonas donde la informalidad es la única alternativa.

- 3). Afectación de la autoestima. - La percepción social de que el soldado “no gana nada” genera una desvalorización del servicio militar. Muchos jóvenes sienten que su esfuerzo y sacrificio no son reconocidos por el Estado.

- 4). Dificultad para proyectarse a futuro. - Con una propina insuficiente, el soldado no puede ahorrar, apoyar a su familia ni construir un proyecto personal sostenible. Esto viene a ser una brecha entre responsabilidad y retribución, el servicio militar es una actividad de alta exigencia física, emocional y operativa. El soldado diariamente:
 - Entrena.
 - Cumple guardias nocturnas.
 - Participa en operaciones reales.
 - Responde a emergencias nacionales.
 - Protege áreas sensibles del territorio.

No obstante, su compensación económica no refleja ese nivel de compromiso. Esta desigualdad entre lo que da y lo que recibe afecta directamente la captación y permanencia en el SMV.

Hacia un nuevo modelo de retribución basada en dignidad, la evidencia acumulada demuestra que el sistema actual necesita una actualización urgente. La propuesta de otorgar una Remuneración Mínima Vital (RMV) al soldado voluntario no solo es una medida de justicia, sino una condición esencial para:

- Mejorar la captación de personal.
- Fortalecer la moral institucional.
- Profesionalizar a la tropa.
- Reducir la vulnerabilidad social de los jóvenes.
- Impulsar la igualdad de oportunidades en el acceso al SMV.

La retribución económica digna es un pilar que sostiene la legitimidad, la sostenibilidad y la eficacia del servicio militar moderno.

2.2.7 Porcentaje de desocupación en el Perú

El contexto socioeconómico del país es un factor determinante para comprender el atractivo del SMV. El Perú mantiene tasas de desempleo que fluctúan entre 6 % y 8 %, dependiendo de la zona geográfica y el periodo analizado. Sin embargo, el verdadero problema no es el desempleo abierto sino la informalidad laboral, que supera el 70 % de la población económicamente activa. Esta realidad coloca a millones de peruanos en trabajos inestables, mal remunerados y sin beneficios.

En este escenario, el SMV podría convertirse en una alternativa de estabilidad para los jóvenes, siempre que la retribución se ajuste mínimamente a las condiciones del mercado. La ausencia de una RMV dentro del SMV impide que esta opción se perciba como realista para quienes deben priorizar la subsistencia propia o familiar.

2.2.8 Porcentaje de desocupación en jóvenes de 18 a 25 años

La situación es aún más compleja entre los jóvenes. Las tasas de desocupación juvenil superan el 9 %, pero si se considera el subempleo y el empleo informal, la cifra real de jóvenes que no logran insertarse adecuadamente en el mercado laboral supera el 40 %. Esto significa que casi la mitad de los jóvenes del país se encuentra en condiciones de fragilidad económica y con pocas oportunidades de desarrollo profesional.

Esta franja etaria coincide con la edad de captación para el SMV. Sin embargo, cuando la compensación económica es insuficiente, los jóvenes prefieren alternativas informales donde, aunque ganen poco, obtienen ingresos inmediatos. Equilibrar esta ecuación requiere ofrecer una RMV que permita al SMV competir justamente con el mercado laboral informal.

2.2.9 Análisis del desempleo juvenil en el Perú

El análisis de la tasa de desempleo juvenil en el Perú durante los últimos tres años muestra una tendencia sostenida que revela las dificultades que enfrenta la población entre 14 y 24 años para incorporarse al mercado laboral formal. Como se observa en el gráfico, en el año 2023 el desempleo juvenil se ubicó alrededor del 10,6 %, cifra que ya evidenciaba una situación de

vulnerabilidad en este sector de la población. En el 2024, lejos de reducirse, este indicador se incrementó hasta aproximadamente 11,6 %, reflejando un deterioro en las oportunidades laborales para los jóvenes y un mayor desajuste entre la demanda de empleo y la oferta real disponible. Para el 2025 la tasa descendió ligeramente a 11,3 %, pero aun así se mantuvo por encima de los niveles registrados a inicios del período, confirmando que la situación del empleo juvenil continúa siendo frágil y altamente inestable.

Este comportamiento no debe analizarse únicamente como un dato estadístico, sino como un síntoma de un problema más profundo; lo que quiere decir que los jóvenes enfrentan cada vez mayores barreras de acceso al empleo digno, formal y estable. El mercado laboral peruano se caracteriza por altos niveles de informalidad, empleos temporales y condiciones precarias que no permiten a los jóvenes proyectarse profesionalmente. Esta realidad hace que, incluso cuando no figuran como “desempleados”, una gran proporción de ellos se encuentre subempleada o trabajando sin ningún tipo de protección social. Por ello, la tasa de desempleo juvenil debe interpretarse como un indicador que subestima la verdadera magnitud del problema.

En este contexto, el Servicio Militar Voluntario (SMV) podría constituir una alternativa real para brindar a los jóvenes formación, disciplina, estabilidad y un horizonte de oportunidades. Sin embargo, la capacidad de atracción del SMV depende directamente de las condiciones económicas ofrecidas. En un país donde un joven puede obtener ingresos inmediatos en el sector informal, aunque sean precarios, resulta poco probable que opte por incorporarse al servicio militar si la retribución que recibe es una “propina” sin valor equivalente a un salario.

Por ello, la propuesta de otorgar una Remuneración Mínima Vital (RMV) a los integrantes del SMV adquiere una relevancia estratégica. Una RMV permitiría que la decisión de servir a la patria no represente un sacrificio económico desproporcionado, sino una opción competitiva frente al mercado laboral. Además, contribuiría a captar a una parte de esta población juvenil que actualmente enfrenta desempleo o subempleo, ofreciéndoles una experiencia formativa que puede influir positivamente en su futuro. Al mismo tiempo, esto permitiría cerrar la brecha histórica entre el efectivo autorizado y el efectivo real

del Ejército, fortaleciendo las capacidades operativas de las unidades militares en todo el territorio nacional.

En síntesis, los niveles de desempleo juvenil evidenciados en los últimos años justifican plenamente la necesidad de modernizar el sistema de incentivos del SMV. La RMV no solo es un reconocimiento al esfuerzo y sacrificio del soldado voluntario, sino también una política pública coherente con la realidad socioeconómica del país, capaz de atraer talento joven, fortalecer el servicio militar y contribuir al desarrollo humano y social del Perú.

2.2.10 Relación entre desempleo juvenil y criminalidad en el Perú.

La relación entre el desempleo juvenil y el incremento de la criminalidad en el Perú constituye uno de los fenómenos sociales más estudiados por especialistas en seguridad, economía y políticas públicas. Esta conexión no debe interpretarse como una causalidad directa pues no todo joven sin empleo delinque, sino como un entramado de factores estructurales donde la falta de oportunidades laborales funciona como un catalizador de riesgos, especialmente en sociedades con altos niveles de informalidad y desigualdad como la peruana. Desde el enfoque criminológico, la exclusión económica juvenil es considerada un "factor de vulnerabilidad" que aumenta la probabilidad de contacto con actividades ilícitas, no porque los jóvenes sean violentos por naturaleza, sino porque el entorno limita sus posibilidades de desarrollo legítimo.

En el Perú, los jóvenes de 18 a 25 años enfrentan de manera persistente tasas de desempleo superiores al promedio nacional, sumado a un subempleo que supera el 40 %, lo que significa que casi la mitad de esta población se encuentra atrapada en empleos precarizados o, directamente, sin empleo. Este escenario impacta en dos dimensiones críticas; la primera es económica, porque el joven carece de ingresos estables para sostener sus necesidades básicas; y la segunda es psicológica, porque la ausencia de oportunidades genera frustración, pérdida de expectativa de futuro y, en muchos casos, un sentimiento de marginación frente al sistema. Estas condiciones son justamente las que, desde la teoría de la "ventaja criminal comparativa", hacen que las actividades ilícitas parezcan, para algunos jóvenes, una alternativa rápida para obtener ingresos inmediatos.

La criminalidad organizada y las pandillas locales se alimentan precisamente de este segmento vulnerable. Diversos informes policiales muestran que una proporción considerable de detenidos por delitos violentos como robos agravados, sicariato, extorsiones, micro comercialización de drogas y tráfico de bienes robados corresponde a personas menores de 30 años, muchas de ellas sin empleo formal previo. Esto evidencia la existencia de un mercado delictivo que recluta mano de obra juvenil disponible, aprovechando la falta de opciones laborales estables. Desde la sociología criminal, esto se explica a través del concepto de "oportunidad diferencial"; es decir los jóvenes acceden a aquello que el entorno les ofrece, y cuando el entorno lícito es precario o insuficiente, las estructuras criminales llenan ese vacío.

La relación entre desempleo y criminalidad también puede analizarse desde el enfoque comunitario. Los barrios donde el desempleo juvenil es más alto tienden a registrar mayores niveles de violencia, extorsión y microtráfico. Esto no significa que el desempleo sea la única causa, pero sí es un elemento que debilita el tejido social, afecta la sensación de pertenencia y crea entornos donde la delincuencia puede operar sin contrapesos. La falta de oportunidades laborales puede derivar en la adopción de estilos de vida asociados al riesgo, donde la norma social se sustituye por códigos informales impuestos por organizaciones criminales. La pérdida de arraigo laboral es también pérdida de identidad social.

En este contexto, el Servicio Militar Voluntario (SMV) aparece como un mecanismo estatal con capacidad de intervenir en este ciclo negativo. El SMV ofrece disciplina, estructura, identidad institucional y un entorno seguro que contrarresta la influencia de los grupos delictivos. Formar parte del Ejército permite al joven acceder a un espacio donde se rescatan valores como el trabajo, el respeto, la cooperación, la resiliencia y la responsabilidad frente a los demás. Sin embargo, para que el SMV sea realmente competitivo contra el atractivo inmediato que un joven encuentra en la economía informal e incluso en actividades ilícitas, se requiere que las condiciones económicas sean suficientes para que servir a la patria no represente una pérdida financiera.

Aquí cobra relevancia la propuesta de otorgar una Remuneración Mínima Vital (RMV) a los jóvenes que se integran al SMV. Desde la perspectiva económica, la RMV reduciría el costo de oportunidad que hoy empuja a los

jóvenes a rechazar el servicio militar. Desde la perspectiva social, impediría que la falta de ingresos sea un factor que los acerque al delito. Y desde la perspectiva de seguridad, convertiría al SMV en una verdadera política de prevención, canalizando la energía, el tiempo y el potencial de los jóvenes hacia un entorno formativo y disciplinado, lejos del alcance de las organizaciones criminales.

Además, la RMV tendría un impacto indirecto pero profundo en la inhibición del crimen juvenil. Un joven con estabilidad económica, con entrenamiento, con identidad institucional y con oportunidades reales de desarrollo personal, es menos propenso a involucrarse en actividades delictivas. En ese sentido, el SMV con RMV no solo ayudaría al joven que se incorpora, sino también a las comunidades de donde provienen, generando un entorno más sólido y menos vulnerable a la violencia y a la delincuencia.

En conclusión, el desempleo juvenil y la criminalidad en el Perú mantienen una relación estrecha que no puede ser ignorada por las políticas de seguridad. **A mayor desempleo, mayor vulnerabilidad; a mayor vulnerabilidad, más posibilidades de captación por redes ilícitas.** Frente a ello, fortalecer el Servicio Militar Voluntario mediante una Remuneración Mínima Vital es una estrategia que articula defensa, desarrollo social y seguridad ciudadana. No solo mejora la captación de tropa y contribuye a cerrar la brecha de efectivos del Ejército, sino que actúa como un mecanismo preventivo que orienta a los jóvenes hacia una vida disciplinada, digna y útil para el país, reduciendo los factores que alimentan la criminalidad.

2.2.11 Figura Conceptual entre el Ciclo de desempleo, vulnerabilidad, criminalidad, SMV y prevención

A continuación, se presenta un modelo conceptual que explica cómo interactúan los factores sociales y económicos que afectan a la juventud peruana, y de qué manera el Servicio Militar Voluntario (SMV), fortalecido con mejores condiciones económicas, puede interrumpir este ciclo de riesgo:

- a. **Desempleo juvenil.** - El ciclo inicia con la falta de oportunidades laborales formales para los jóvenes de 18 a 25 años. La ausencia de ingresos estables crea inseguridad económica, limita el acceso a educación o

capacitación y debilita la proyección de un futuro profesional. Este escenario provoca que muchos jóvenes se sientan marginados del sistema productivo y esto conduce a:

- b. **Vulnerabilidad social.** - Cuando un joven no logra insertarse en el mercado laboral, aumenta su nivel de vulnerabilidad. La inestabilidad económica reduce su autoestima, incrementa la frustración social y disminuye su sentido de pertenencia. Esta etapa está marcada por incertidumbre, presión familiar y la búsqueda urgente de alternativas que permitan cubrir necesidades básicas, ya que esto abre la puerta a:
- c. **Exposición a la criminalidad.** - La vulnerabilidad genera un terreno fértil para la captación por redes delictivas. Estas organizaciones ofrecen ingresos rápidos y un aparente "camino alternativo" para obtener recursos económicos. En barrios donde predominan el desempleo y el subempleo, la criminalidad se convierte en una opción tangible para jóvenes sin soporte institucional. Pero este ciclo puede ser intervenido por:
- d. **El Servicio Militar Voluntario (SMV).**- Aparece como una ruta legítima y formativa para los jóvenes. Ofrece disciplina, estabilidad, identidad institucional, estructura, capacitación y oportunidades reales de desarrollo personal. Cuando se realizan mejoras especialmente económicas, como una Remuneración Mínima Vital el SMV se vuelve competitivo frente a opciones laborales precarias o ilegales. Generando:
- e. **Prevención social y fortalecimiento institucional.** - Un SMV fortalecido interrumpe el ciclo de riesgo, transformándolo en un ciclo de crecimiento. El joven desarrolla habilidades, encuentra un propósito, contribuye a su familia y se siente valorado. Desde una perspectiva de seguridad, cada joven que ingresa al SMV y encuentra un camino digno representa un joven menos vulnerable a la delincuencia, contribuyendo a la estabilidad y cohesión social del país.

2.3 Glosario de términos.

COEDE – Comando de Educación y Doctrina del Ejército

El COEDE es el órgano encargado de dirigir, supervisar y actualizar todos los procesos formativos y doctrinarios del Ejército del Perú. Desde esta dependencia se planifican los planes de estudio, la capacitación y las normas que orientan el empleo de la fuerza. Su tarea es asegurar que cada soldado, oficial y suboficial reciba una formación acorde a los desafíos actuales. Es, en esencia, la columna vertebral educativa de la institución. Su misión garantiza la continuidad y modernización del pensamiento militar peruano.

SMV – Servicio Militar Voluntario

El SMV es el sistema mediante el cual jóvenes peruanos se incorporan al Ejército por decisión propia, con la finalidad de servir al país y recibir formación militar, técnica y social. Su duración va de 12 a 24 meses y ofrece beneficios como alimentación, salud, educación y proyección profesional. Representa una oportunidad para miles de jóvenes que buscan disciplina, estabilidad y una alternativa frente al desempleo. Es un pilar en la renovación constante de las unidades militares. Además, cumple un rol social al integrar a jóvenes en situación de vulnerabilidad.

RMV – Remuneración Mínima Vital

La RMV es el salario mínimo legal que el Estado establece para garantizar que ningún trabajador formal perciba ingresos inferiores a un nivel básico de subsistencia. En el Perú, funciona como referencia para medir el poder adquisitivo real y las condiciones dignas de empleo. En el contexto militar, recibir una RMV permitiría que el soldado voluntario sostenga a su familia y continúe su instrucción sin presiones económicas. Es un estándar de justicia laboral. Su implementación en el SMV busca dignificar el servicio y hacerlo competitivo frente al mercado informal.

ZRM – Zonas de Reclutamiento y Movilización

Las ZRM son los organismos encargados de registrar, clasificar y seleccionar a los jóvenes que desean incorporarse al SMV. También gestionan la movilización del personal hacia las diferentes unidades operativas. Su labor

conecta a la ciudadanía con las Fuerzas Armadas y garantiza un proceso ordenado y transparente de captación. Desempeñan un papel estratégico porque regulan la distribución de contingentes a nivel nacional. Constituyen el primer contacto del voluntario con la institución militar.

MINDEF – Ministerio de Defensa del Perú

Es el organismo del Poder Ejecutivo responsable de formular, dirigir y ejecutar las políticas nacionales de defensa, asegurando el funcionamiento articulado del Ejército, la Marina y la Fuerza Aérea. Supervisa la gestión administrativa, operativa y presupuestal de las instituciones armadas. Además, vela por la modernización, profesionalización y capacidades estratégicas de las Fuerzas Armadas. Emite normas, directivas y lineamientos para regular el SMV. Su rol garantiza que los recursos asignados para la defensa se utilicen de manera responsable y eficiente.

INEI – Instituto Nacional de Estadística e Informática

El INEI es la entidad encargada de producir información estadística oficial del país, necesaria para planificar políticas públicas y tomas de decisiones. Sus informes laborales permiten entender el desempleo juvenil, la informalidad y las tendencias del mercado laboral. Esta información es clave para interpretar por qué los jóvenes dudan en incorporarse al SMV. Sus estadísticas sirven como base técnica del diagnóstico del TSP. El INEI es una fuente confiable y de carácter nacional.

Deserción Militar

La deserción es el acto mediante el cual un soldado abandona el servicio sin autorización, interrumpiendo su obligación militar. Generalmente ocurre por motivos económicos, familiares o presiones externas que el voluntario no puede manejar. Desde el ámbito jurídico, la deserción puede ser sancionada, pero detrás de cada caso suele existir una situación humana de vulnerabilidad. En el SMV, este fenómeno se relaciona directamente con la falta de incentivos económicos adecuados. Es un indicador crítico del funcionamiento real del sistema de reclutamiento.

Efectivo autorizado

Corresponde al número total de soldados que el Ejército está habilitado a tener en servicio según planificación operativa y presupuesto anual. Representa la capacidad ideal necesaria para cubrir misiones, entrenamientos y tareas de seguridad interna o apoyo a la población. Cuando el efectivo real no alcanza el autorizado, las unidades operan con personal reducido, lo que limita su preparación. Esta brecha es uno de los principales problemas identificados en el TSP. Su cumplimiento depende directamente de la capacidad de captación del SMV.

Informalidad laboral

La informalidad es una condición en la que una persona trabaja sin contrato, sin seguridad social, sin estabilidad y sin derechos laborales garantizados. En el Perú afecta a más del 70 % de la población económicamente activa y golpea especialmente a los jóvenes. La informalidad ofrece ingresos inmediatos, pero no un proyecto de vida. Para muchos, esta alternativa compite directamente con el SMV. Entender este fenómeno es clave para justificar la implementación de la RMV como incentivo militar.

CAPÍTULO III

DESARROLLO DEL TEMA

“Impacto de la Remuneración Mínima Vital en la Captación, Permanencia y Formación del Personal del Servicio Militar Voluntario del Ejército del Perú”

3.1. Campo de aplicación.

El presente trabajo se desarrolla dentro del ámbito administrativo, formativo y operativo del Comando de Educación y Doctrina del Ejército del Perú (COEDE), órgano rector encargado de planificar, supervisar y dirigir los procesos educativos, doctrinarios y de capacitación del personal militar. Durante los años 2024 y 2025, periodo en el cual el autor desempeñó funciones como Comandante General del COEDE, fue posible identificar con claridad los desafíos estructurales que enfrenta la institución para captar, retener y formar al personal de tropa que ingresa al Servicio Militar Voluntario (SMV).

El campo de aplicación no se limita únicamente a las escuelas o centros de instrucción, sino que abarca el sistema completo de reclutamiento y formación militar, desde la inscripción inicial del joven en las Zonas de Reclutamiento y Movilización (ZRM), hasta su distribución en unidades operativas, su proceso de instrucción básica, las actividades de especialización y su permanencia durante el tiempo de servicio.

La problemática se extiende por todo el territorio nacional, afectando tanto a unidades ubicadas en zonas urbanas donde la competencia con el mercado informal es más fuerte, como a aquellas situadas en regiones altoandinas, amazónicas o de frontera, donde la captación depende en gran medida de las condiciones económicas locales. Además, durante las visitas administrativas y operativas realizadas entre enero de 2024 y diciembre de 2025, se constató que la insuficiente captación no solo compromete la formación militar, sino también la capacidad de respuesta ante emergencias naturales, operaciones de apoyo a la Policía Nacional, tareas de seguridad interna y misiones de asistencia humanitaria.

Por lo tanto, el campo de aplicación abarca:

- Los procesos administrativos de inscripción, selección, clasificación y asignación de contingentes.
- Los aspectos operativos que dependen directamente de contar con unidades completas y bien entrenadas.
- La gestión educativa y doctrinaria, que requiere un flujo constante y suficiente de personal para garantizar la continuidad de los programas formativos.
- El bienestar del soldado, que constituye un componente esencial para la permanencia y el rendimiento dentro de las filas; ya que la propuesta formulada en este trabajo tiene alcance nacional y aplica transversalmente a todas las unidades del Ejército, independientemente de su ubicación geográfica, su tamaño o su función operativa.

3.2. Tipo de aplicación

El presente trabajo corresponde a una aplicación administrativa, propositiva, dado que surge de la observación directa de un problema real identificado durante el ejercicio profesional del autor y plantea una solución innovadora orientada a mejorar el funcionamiento del Servicio Militar Voluntario.

El enfoque administrativo implica el análisis del sistema de gestión del recurso humano militar, considerando procesos como:

- Planificación del personal.
- Captación y selección de voluntarios.
- Distribución de contingentes en unidades operativas.
- Supervisión del cumplimiento de políticas institucionales.
- Evaluación del impacto de los incentivos en la permanencia del soldado.

Por otro lado, el carácter propositivo radica en que el estudio no se limita a describir la problemática, sino que presenta una propuesta concreta y viable, como la implementación efectiva de la Remuneración Mínima Vital (RMV) como incentivo económico principal para fortalecer el SMV.

Este trabajo también tiene un componente social, debido a que sus efectos trascienden lo estrictamente militar. La propuesta permite que miles de

jóvenes puedan acceder a una alternativa de empleo formal, estable y con beneficios complementarios; contribuye a disminuir el desempleo juvenil; reduce la vulnerabilidad social en zonas de riesgo; y ofrece a muchos jóvenes una oportunidad real de crecimiento personal, académico y profesional.

Asimismo, se enmarca en un enfoque formativo, ya que el SMV no solo cumple una función de defensa nacional, sino que también actúa como un espacio donde el joven adquiere disciplina, liderazgo, resiliencia, valores éticos, habilidades técnicas y sentido de pertenencia institucional. La propuesta fortalece esta dimensión formativa al garantizar las condiciones materiales necesarias para que el voluntario pueda concentrarse plenamente en su instrucción.

Finalmente, se trata de una propuesta con alcance estratégico, pues su implementación contribuye a mejorar la operatividad del Ejército, optimizar el empleo del recurso humano y reforzar la legitimidad de la institución frente a la sociedad peruana. Su impacto es directo en la moral del soldado, en la capacidad operativa de las unidades y en la estabilidad social del país, al integrar a jóvenes que, de otra manera, quedarían expuestos al desempleo, la informalidad y los riesgos asociados a entornos delictivos.

3.3. Diagnóstico de la situación problemática

Durante las actividades de supervisión, gestión y dirección del Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE) en 2024 y 2025; años en los que el autor ejerció como Comandante General, se han detectado con claridad una serie de deficiencias estructurales que afectan la captación, la formación y la permanencia de personal voluntario en el Servicio Militar Voluntario (SMV). Este diagnóstico se sustenta tanto en la experiencia institucional como en datos y tendencias recientes del mercado laboral en el Perú.

3.3.1. Brecha cuantitativa en el efectivo de tropa

El Ejército tiene autorizadas aproximadamente 44 000 plazas para tropa voluntaria. Sin embargo, el SMV actualmente moviliza cerca de 26 000 jóvenes. Esto evidencia una brecha de 18 000 vacantes, lo que implica que las unidades funcionan con poco más del 50 % de su capacidad. Esta carencia se traduce en:

- Sobrecarga de funciones para el personal existente.
- Dificultad para completar pelotones o secciones.
- Complicaciones para cumplir planes de instrucción básicos y misiones regulares.
- Problemas de rotación frecuente, lo que afecta la estabilidad y cohesión de las unidades.

Este déficit deja al Ejército en una situación crítica, por la proyección operativa, la cobertura territorial, la capacidad de respuesta ante emergencias y la preparación a largo plazo se ven limitadas por la falta de personal.

3.3.2. Contexto laboral nacional y juvenil.

La informalidad y desempleo como competencia directa es uno de los factores externos más determinantes para explicar la brecha en captación es la realidad del mercado laboral juvenil en el país. Las cifras recientes del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) muestran que:

En el periodo 2022 al 2024, la tasa de empleo informal en el país se mantiene alta, alrededor del 71 % de la población ocupada.

Los jóvenes representan un grupo con alta vulnerabilidad; ya que muchos de ellos trabajan en el sector informal, con ingresos inestables, sin protección social, sin seguridad de continuidad laboral, lo que los impulsa a buscar alternativas inmediatas. Según un informe reciente, cerca del 75 % de jóvenes ocupados lo hacen en condiciones de informalidad.

La precariedad del empleo informal elimina los beneficios clásicos del empleo formal como estabilidad, prestaciones, proyección laboral y convierte la oferta del mercado informal en una competencia directa para el SMV.

Estas condiciones estructurales del mercado laboral generan una presión competitiva intensa; ya que un joven puede preferir trabajos informales o informales de corto plazo en lugar de comprometer 12 o 24 meses al servicio militar, ya que la compensación actual del SMV (propina simbólica) no resulta atractiva frente a ingresos inmediatos, aunque inestables.

3.3.3. Insuficiente incentivo económico interno

Una causa interna central del problema identificado en los años 2024 al 2025 es la persistente deficiencia en la compensación económica del soldado

voluntario. Pese a que la normativa prevé una asignación, en la práctica esta se entrega como una “propina” simbólica, con montos que resultan insuficientes para sostener un estilo de vida digno, cubrir necesidades personales, apoyar a la familia o ahorrar para el futuro.

Este incentivo limitado genera varias consecuencias como:

- Muchos jóvenes descartan incorporarse al SMV desde un inicio, considerando que el sacrificio de tiempo y esfuerzo no se compensa adecuadamente.
- Los que ingresan, a menudo abandonan antes de completar su periodo de servicio, en búsqueda de oportunidades económicas más “flexibles”.
- La moral y la motivación del personal se ven afectadas; la percepción de que su aporte no es valorado económicamente debilita el sentido de pertenencia.
- Las familias, al no ver un beneficio económico real, presionan para que el joven abandone el servicio y contribuya al ingreso familiar.

En síntesis: la actual compensación económica representa un obstáculo estructural para la captación y retención de personal voluntario, debilitando la sostenibilidad del SMV como fuente confiable de tropa.

3.3.4. Riesgos sociales y vulnerabilidad juvenil

En el Perú contemporáneo, los jóvenes enfrentan una doble vulnerabilidad; una es la falta de empleo formal y la informalidad generalizada. Esta situación incrementa los riesgos sociales, como la dependencia económica, la deserción educativa, el subempleo, la migración interna, y, en algunos casos, la vinculación con economías informales de riesgo o con dinámicas de delincuencia.

El SMV, históricamente, tenía el potencial de absorber a parte de esta población joven vulnerable, ofreciéndoles estructura, disciplina, formación y sentido de pertenencia. Pero la insuficiente compensación económica convierte el SMV en una opción poco atractiva, impidiendo que cumpla su rol social. De esta forma, miles de jóvenes quedan fuera del sistema formal, sin

protección social, sin estabilidad, y con alto riesgo de caer en situaciones precarias.

Esto no solo representa una falla institucional, sino una pérdida de oportunidad para el país; ya que es un recurso humano joven, motivado y potencialmente formable, que podría fortalecer la defensa nacional y contribuir al desarrollo social, que queda invisibilizado.

3.3.5. Efectos institucionales: debilitamiento de capacidades y moral

organizacional

La carencia de efectivos adecuados tiene consecuencias directas en la operatividad, la formación y la misión institucional del Ejército como:

- a. La Moral degradada; donde la falta de reconocimiento económico y social erosiona el sentido de pertenencia y compromiso.
- b. Inestabilidad en las unidades; por las frecuentes licencias prematuras, rotación elevada, necesidad de contratar reemplazos constantes.
- c. Reducción de calidad formativa; ya que se cuenta con personal inestable, los procesos de instrucción se ven truncados, lo que afecta la pericia, la disciplina y la cohesión.
- d. Limitación operativa; en las misiones de emergencia, apoyo civil, protección de la soberanía y despliegues pueden verse comprometidos por la falta de personal completo.

En consecuencia, la institución se ve conducida a operar por debajo de su capacidad real, reduciendo su eficacia y poniendo en riesgo su rol estratégico para el país.

3.3.6. Diagnóstico institucional de base para la investigación

Este diagnóstico resultado de la experiencia directa en el COEDE, combinado con el análisis del contexto social y laboral del país; que constituye el punto de partida de la presente investigación. Define claramente el problema y la brecha estructural entre la fuerza autorizada y la fuerza real del SMV, cuyos síntomas son visibles institucionalmente, pero cuyas causas se encuentran tanto en factores internos como es la compensación insuficiente; como externos que vienen a ser el mercado informal, desempleo juvenil, vulnerabilidad social.

Entender este diagnóstico es clave para justificar una propuesta de innovación que no solo reformule la política de compensaciones, sino que reoriente la función social del Ejército, integrando el SMV como una herramienta real de inclusión juvenil, de estabilidad social y de fortalecimiento institucional.

3.4. Propuesta de innovación.

La propuesta central de este trabajo consiste en garantizar que el Estado cumpla de manera plena, sostenida y uniforme la asignación económica equivalente a la Remuneración Mínima Vital (RMV) para todos los jóvenes que se incorporan al Servicio Militar Voluntario (SMV). Aunque este principio está reconocido en disposiciones legales emitidas durante los últimos años, su cumplimiento ha sido parcial y desigual entre unidades, generando una brecha entre lo que la norma establece y lo que el soldado recibe realmente.

Implementar la RMV no se limita a incrementar un monto de pago; esto implica reconocer la dignidad del soldado, su esfuerzo diario, su disposición permanente y su contribución real a la seguridad y estabilidad nacional. Con esta medida, el servicio militar deja de ser percibido como un sacrificio económico y se convierte en una alternativa laboral, formativa y socialmente valiosa, capaz de competir con la informalidad y de posicionarse como un espacio de desarrollo integral para los jóvenes del país.

La propuesta surge de una observación directa realizada durante los años 2024 y 2025, periodo en el que el autor desempeñó funciones como Comandante General del COEDE. En ese tiempo se evidenció que la principal barrera para captar y retener personal no era la falta de interés en la vida militar, sino la ausencia de un incentivo económico que permitiera al joven sostenerse sin afectar sus responsabilidades familiares. A partir de esta constatación, la implementación de la RMV se plantea como una política de innovación institucional que atiende un problema estructural sin necesidad de modificar la orgánica del Ejército ni crear nuevas dependencias.

La medida tiene un carácter transformador porque redimensiona la experiencia del voluntario; le ofrece estabilidad económica, le permite proyectar un futuro posible y le otorga un reconocimiento tangible por el servicio que presta al país. Al mismo tiempo, fortalece la capacidad operativa del

Ejército, aumenta su prestigio institucional; refuerza el vínculo con la sociedad, al demostrar que el Estado está dispuesto a valorar de manera justa a quienes protegen la nación.

3.4.1 Objetivo general

Fortalecer el sistema de captación, formación y retención del personal de tropa mediante la implementación efectiva de la Remuneración Mínima Vital (RMV), contribuyendo a elevar la calidad del servicio militar, dignificar el rol del soldado voluntario y ampliar el impacto social del SMV en los jóvenes del país.

Este objetivo general no solo apunta a mejorar los indicadores internos del Ejército, sino también a impactar positivamente en tres dimensiones fundamentales:

- a. La dimensión humana, que busca que el soldado reciba una compensación que refleje su esfuerzo, su tiempo y su disposición permanente. La RMV permite que el joven pueda concentrarse en su formación sin preocuparse por la presión económica familiar. Esto se traduce en autoestima elevada, motivación y sentido de pertenencia.
- b. La dimensión formativa; ya que un soldado económicamente estable puede aprovechar con mayor profundidad las oportunidades que ofrece el SMV; como cursos técnicos, instrucción militar, liderazgo, disciplina, actividades físicas, valores institucionales y experiencias que forjan carácter. La calidad de la formación mejora porque el joven está en condiciones emocionales y materiales para recibirla plenamente.
- c. La dimensión institucional y social; ya que cuando el SMV se convierte en una opción competitiva frente al mercado informal, las unidades logran completar su efectivo autorizado, fortaleciendo la operatividad militar. Además, el Estado contribuye a reducir el desempleo juvenil, disminuir la vulnerabilidad social y prevenir la delincuencia, integrando a miles de jóvenes a un sistema disciplinado, ordenado y con oportunidades de crecimiento.

Objetivo específico 1: Aumentar la captación del SMV hasta cubrir las 44000 plazas autorizadas, superando la cifra actual aproximada de 26 000. Esta

brecha de 18 000 voluntarios no es solo una estadística; ya que representa pelotones incompletos, compañías con dotación reducida y unidades operativas que deben cumplir misiones con menos personal del previsto. En la práctica, esto se traduce en sobrecarga para los soldados presentes, fatiga operativa y dificultades para sostener programas de entrenamiento de manera adecuada.

Históricamente, desde la entrada en vigencia de la Ley N.º 29248 en 2008, el sistema de reclutamiento pasó del modelo obligatorio a uno voluntario. Si bien esto significó un avance en términos de respeto a los derechos humanos, también implicó la necesidad de ofrecer incentivos reales para que los jóvenes optaran por el SMV. La experiencia de los últimos quince años muestra que mantener el concepto de “propina” como retribución económica ha sido insuficiente para atraer el volumen de voluntarios que el Ejército requiere, especialmente en un contexto donde la informalidad laboral ofrece ingresos inmediatos, aunque precarios (INEI, 2024).

Asegurar el pago de una Remuneración Mínima Vital (RMV) al personal del SMV convierte el servicio en una alternativa competitiva dentro del mercado laboral juvenil. No se trata solo de cumplir una norma, sino de enviar un mensaje claro; el tiempo del soldado tiene valor y el Estado está dispuesto a reconocerlo. Bajo esta lógica, la estrategia de captación ya no dependería únicamente de campañas informativas o vocacionales, sino de una combinación de vocación y racionalidad económica. Un joven que ve en el SMV la posibilidad de servir a su país y, al mismo tiempo, obtener un ingreso formal equivalente a la RMV, estará mucho más dispuesto a incorporarse y recomendar la experiencia a su entorno.

El objetivo de completar las 44 000 plazas autorizadas no es un número abstracto, sino una meta con repercusión directa en la operatividad del Ejército, en la seguridad ciudadana y en las oportunidades de desarrollo de miles de jóvenes que hoy se encuentran desempleados o atrapados en trabajos informales. La implementación de la RMV, por tanto, se plantea como la palanca principal para convertir el SMV en una opción real de captación masiva, ordenada y sostenida en el tiempo.

Objetivo específico 2: Reducir la deserción y mejorar la permanencia del personal en instrucción durante el periodo de servicio es uno de los problemas silenciosos que más afectan al SMV. Muchos jóvenes se incorporan con entusiasmo, pero a los pocos meses solicitan su baja o, en casos extremos, abandonan la unidad sin culminar el ciclo de instrucción. Al analizar las causas, se observa que una de las principales es la necesidad económica; ya que la propina actual no permite al soldado sostener a su familia ni cubrir sus propias necesidades básicas, lo que genera una presión progresiva para que abandone el servicio y busque un ingreso mayor en la economía informal.

Desde la perspectiva de gestión de personal, cada deserción implica una pérdida doble. Por un lado, la inversión realizada en instrucción básica se diluye; por otro, la unidad queda nuevamente incompleta y debe reiniciar procesos de adaptación con nuevos contingentes. A lo largo de los años, especialmente entre 2010 y 2023, este fenómeno ha limitado la consolidación de batallones estables y ha dificultado el desarrollo de planes de entrenamiento de mediano plazo, esenciales para construir cohesión, disciplina y nivel técnico en la tropa (MINDEF, 2022).

Otorgar la RMV al personal del SMV contribuye directamente a disminuir la deserción. Cuando el soldado percibe que su esfuerzo se traduce en un ingreso justo, su decisión de permanecer en filas ya no se ve confrontada diariamente por la urgencia económica. La familia también percibe que la permanencia del joven en el Ejército no es un "costo", sino una fuente legítima de ingresos y desarrollo. Esta combinación de reconocimiento económico y respaldo familiar se traduce en una mayor estabilidad del contingente.

Además, la permanencia sostenida favorece la maduración profesional del soldado; es por esto que un joven que completa sus 12 o 24 meses de servicio pasa de ser un recluta en formación a un elemento con experiencia, capaz de asumir roles de liderazgo básico, apoyar la instrucción de nuevos contingentes y aportar en misiones reales. Con ello, se cierra un círculo virtuoso; de menos deserción, más experiencia acumulada en la tropa y mejor rendimiento de las unidades.

Objetivo específico 3: Incrementar la motivación y el compromiso institucional del soldado voluntario son variables intangibles pero determinantes

para el funcionamiento del Ejército. Un soldado que se siente valorado, respetado y justamente retribuido desarrolla un vínculo de lealtad con la institución que va más allá del cumplimiento mínimo del deber. Por el contrario, cuando percibe que su esfuerzo no es reconocido, su actitud tiende a la indiferencia, lo que se refleja en disciplina laxa, bajo rendimiento y apatía ante las tareas diarias.

En las últimas décadas, la literatura sobre liderazgo militar y gestión del talento en las Fuerzas Armadas ha destacado la importancia de alinear los incentivos materiales con los valores institucionales. **Autores como Wong (2000) y Snider (2005) señalan que la cohesión y la moral dependen tanto del ejemplo de los mandos como de la percepción de justicia organizacional por parte del personal subalterno.** En el caso peruano, exigir al soldado disponibilidad permanente, esfuerzo físico intenso y exposición a escenarios de riesgo, sin una retribución acorde, genera una disonancia que termina afectando su compromiso.

La implementación de la RMV se convierte en una señal concreta de reconocimiento. El soldado entiende que el Estado no solo le demanda disciplina y sacrificio, sino que también está dispuesto a garantizarle condiciones dignas. Esto refuerza su orgullo de pertenecer al Ejército, incrementa su disposición a cumplir órdenes con mayor entrega y fortalece la cohesión de grupo. En términos prácticos, un contingente motivado responde mejor a la instrucción, se esfuerza más en cada ejercicio y desarrolla un sentido de camaradería que impacta directamente en la eficacia operativa.

A nivel simbólico, la RMV eleva el estatus del soldado voluntario ante su familia y su comunidad. Deja de ser visto como alguien que "pierde tiempo" en el cuartel para convertirse en un trabajador del Estado que aporta al hogar y se forma al mismo tiempo. Esta revalorización social refuerza el compromiso institucional y ayuda a que más jóvenes consideren el SMV como una opción honorable y beneficiosa.

Objetivo específico 4: Contribuir a disminuir el desempleo juvenil, proporcionando empleo formal e inmediato es uno de los problemas más persistentes en la realidad peruana contemporánea. Informes recientes del INEI muestran que la tasa de desempleo entre jóvenes es sistemáticamente superior

a la del promedio nacional, y que una proporción considerable de quienes logran emplearse lo hacen en condiciones de informalidad, sin contrato, sin seguro y sin estabilidad (INEI, 2024). Esta situación se ha mantenido, con variaciones, desde al menos la segunda década del siglo XXI, intensificándose tras los efectos económicos de la pandemia de COVID-19.

El SMV tiene la capacidad de convertirse en una válvula de alivio para este problema estructural. Al ofrecer ingreso equivalente a la RMV, alojamiento, alimentación, atención de salud y formación, el Ejército brinda a miles de jóvenes una oportunidad de empleo formal inmediato, sin requisitos complejos ni largos procesos de selección como los que se exigen en el sector privado. Esta accesibilidad es clave para quienes provienen de contextos de pobreza, deserción escolar o falta de redes de contacto laborales.

Desde una perspectiva macro, si el Ejército logra captar los 18 000 jóvenes adicionales para completar el efectivo autorizado, estaría absorbiendo una fracción significativa del contingente juvenil desempleado. Este impacto no resuelve el problema estructural del mercado laboral, pero sí contribuye a reducir la tasa de desempleo juvenil y, sobre todo, a brindar una experiencia formativa que mejora la empleabilidad futura del soldado. Al licenciarse, el joven no solo habrá percibido ingresos, sino que contará con certificaciones, disciplina y habilidades valoradas por empleadores civiles.

En términos de política pública, el SMV con RMV se inserta dentro de las estrategias de inclusión laboral juvenil, complementando programas como "Jóvenes Productivos" o "Beca 18". La diferencia es que el SMV combina empleo, formación y servicio al país en un solo espacio, lo que le otorga un valor agregado que pocas iniciativas pueden ofrecer.

Objetivo específico 5: Reducir la vulnerabilidad social y la exposición a entornos delictivos, ofreciendo una alternativa digna de desarrollo.

La vulnerabilidad social de la juventud peruana no se expresa únicamente en cifras de desempleo o informalidad. También se refleja en la exposición cotidiana a entornos marcados por violencia, pandillaje, micro comercialización de drogas y otras actividades ilícitas que se han expandido en zonas urbanas y periurbanas en las últimas décadas (Rospigliosi, 2016). Los

jóvenes que no estudian ni trabajan, o que se encuentran atrapados en empleos precarios, son especialmente susceptibles a estas dinámicas.

El SMV, cuando cuenta con condiciones económicas y formativas adecuadas, puede funcionar como un muro de contención frente a estos riesgos. Ofrece un entorno disciplinado, supervisado, reglamentado y orientado a valores como el respeto, la responsabilidad y el servicio. Un joven que ingresa al Ejército se aleja, al menos durante el tiempo de su servicio, de contextos donde la violencia y el delito son cotidianos, y se inserta en una comunidad donde se refuerza el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo.

La RMV es la pieza que permite que esta alternativa sea realmente digna y sostenible. Sin un ingreso adecuado, incluso los jóvenes que valoran la disciplina militar se ven obligados a regresar a los mismos entornos de riesgo de los que intentan salir. Con una retribución justa, el SMV se convierte en un proyecto de vida temporal, pero seguro; ya que el soldado puede ahorrar, ayudar a su familia, mantenerse alejado de influencias nocivas y prepararse para un futuro más estable.

Desde una perspectiva de seguridad ciudadana, esto significa que cada joven que opta por el SMV y encuentra allí una opción de desarrollo representa un joven menos expuesto a la captación por bandas delictivas. La propuesta, por tanto, no solo fortalece al Ejército, sino que contribuye indirectamente a la reducción de factores de riesgo asociados a la delincuencia juvenil.

Objetivo específico 6: Fortalecer las capacidades operativas del Ejército, garantizando unidades completas y mejor entrenadas; esto confluyen en una meta institucional de fondo; que es la de fortalecer las capacidades operativas del Ejército del Perú. La defensa nacional, la respuesta ante desastres naturales, el apoyo a la Policía Nacional en estados de emergencia y la participación en operaciones de paz requieren unidades con dotación completa, bien instruidas y con alta cohesión interna.

Cuando las unidades trabajan con menos personal del autorizado, se ven obligadas a multiplicar funciones, reducir la frecuencia de ciertos entrenamientos o priorizar tareas urgentes en detrimento de la formación continua. A lo largo de los últimos años, en especial durante episodios de emergencias climatológicas y sanitarias, se ha visto cómo la demanda externa

hacia el Ejército crece, mientras la capacidad interna para atenderla se ve limitada por la falta de tropa.

La implementación de la RMV como incentivo estructural para el SMV tiene un efecto directo en este problema: al completar las 44 000 plazas autorizadas y reducir la deserción, las unidades contarían con los efectivos necesarios para cumplir sus planes de campaña, programas de instrucción y misiones específicas. Ello permitiría:

- Mantener rutinas de entrenamiento más exigentes y completas.
- Establecer roles especializados dentro de las compañías, aprovechando talentos y habilidades particulares.
- Mejorar la rotación en guardias y servicios, reduciendo el desgaste físico y mental del personal.
- Responder con mayor rapidez y eficacia ante emergencias a nivel nacional.

Un Ejército con tropa completa y motivada no solo es más fuerte en términos militares, sino también más confiable a ojos de la ciudadanía. La presencia de soldados bien entrenados en tareas de apoyo a la población como en huaicos, inundaciones o campañas de ayuda social, refuerza el vínculo entre la institución y la sociedad. De este modo, fortalecer las capacidades operativas del Ejército mediante el SMV con RMV no es un beneficio exclusivo de la organización, sino un aporte al conjunto del país.

3.4.2 Justificación técnica, social y humana de la propuesta

- a. Impacto económico directo en el soldado. - La implementación plena de la Remuneración Mínima Vital (RMV) para el personal del Servicio Militar Voluntario representa un punto de inflexión en la vida del joven que decide servir a la patria. Durante décadas especialmente entre los años 2000 al 2020 el soldado voluntario recibió una compensación simbólica que, aunque buscaba aliviar algunos gastos básicos, no lograba cubrir ni de manera mínima las necesidades económicas propias de un adulto en etapa de formación. Esta situación se agudizó con el aumento del costo de vida en los últimos diez años, periodo en el cual la RMV fue reajustada, pero la compensación del SMV no siguió esa misma progresión.

Otorgar la RMV permitiría al joven contar, por primera vez en la historia del sistema voluntario, con una base económica real que le permita sostener su estadía en filas. Con un ingreso estable, el soldado podría apoyar en casa, cubrir gastos personales, enviar una parte del dinero a su familia o incluso ahorrar para estudios o emprendimientos posteriores. Esto impacta directamente en su autoestima, ya que el joven percibe que su esfuerzo es reconocido y que su tiempo tiene un valor concreto para el Estado.

Además, un soldado que no vive en precariedad puede absorber de manera más eficiente la instrucción militar. La preocupación por el sustento diario frecuente en los soldados de los últimos años es sustituida por la motivación y el compromiso. De esta manera, la RMV no solo cumple una función económica, sino también una función emocional; que brinda estabilidad, genera orgullo, y fortalece la identidad militar del joven que se incorpora a filas.

- b. Aumento de la captación y reducción del desempleo juvenil. - La propuesta también tiene un fundamento técnico relacionado con el mercado laboral juvenil. El Perú enfrenta, desde aproximadamente el año 2015, una tendencia constante de desempleo juvenil que oscila entre 8 % y 12 %, acompañada de una informalidad que supera el 40 %. En este contexto, el Ejército se convierte en una institución capaz de absorber de manera ordenada y formativa a miles de jóvenes que no encuentran oportunidades laborales dignas.

Si se lograra captar los 18 000 jóvenes adicionales necesarios para alcanzar el efectivo autorizado de 44 000 integrantes, la tasa de desempleo juvenil descendería de 9.4 % a alrededor de 8.6 %, una reducción técnicamente significativa que impactaría directamente en la estabilidad social del país. Significa que miles de jóvenes que hoy se encuentran sin empleo entrarían a un sistema formal que les brinda ingresos, formación y oportunidades educativas.

El SMV, fortalecido con una RMV, se convierte así en un regulador natural del mercado de trabajo juvenil. No compite con empleos precarios ni informales, sino que ofrece una opción real, digna y atractiva para quienes buscan estabilidad. Esta absorción tiene un efecto directo en la economía familiar y local, y contribuye a reducir las tensiones sociales asociadas al desempleo y al subempleo.

- c. Prevención social y reducción de la delincuencia juvenil. - La relación entre desempleo juvenil y criminalidad ha sido evidente en el Perú en los últimos veinte años. Las estadísticas policiales revelan que un alto porcentaje de delitos violentos involucra a personas menores de 30 años, muchas de ellas sin empleo estable. La falta de oportunidades, sumada a la presión económica, genera un terreno propicio para que organizaciones delictivas capten jóvenes mediante ofertas engañosas o ingresos inmediatos.

En este escenario, el Servicio Militar Voluntario cuando cuenta con una RMV se convierte en un mecanismo eficaz de prevención social. La vida militar ofrece disciplina, estabilidad, estructura, sentido de pertenencia y un entorno libre de influencias delictivas. Un joven que vive en un cuartel, que recibe instrucción, alimentación, formación técnica y un ingreso digno, queda fuera del alcance directo de actividades ilícitas.

Más aún, el SMV ofrece un canal saludable de desarrollo personal que contrarresta la tendencia a la desocupación, la frustración o la búsqueda de alternativas rápidas que pueden conducir al delito. Al mejorar la compensación económica, el Ejército no solo fortalece su capacidad operativa, sino que contribuye activamente a reducir la delincuencia juvenil, elevando la seguridad en los barrios y comunidades de procedencia de los voluntarios.

- d. Fortalecimiento del proyecto de vida del voluntario. - El servicio militar moderno no solo proporciona entrenamiento físico y disciplina; ofrece también herramientas para que el joven redefina su proyecto de vida. Desde 2010, las Fuerzas Armadas han fortalecido los convenios educativos, los programas de capacitación técnica y los beneficios para postular a escuelas de formación, con el objetivo de que el SMV sea una plataforma de crecimiento sostenible.

Cuando el soldado recibe una RMV, la experiencia militar deja de ser un sacrificio económico y se convierte en un puente hacia nuevas oportunidades. El ingreso digno le permite proyectarse con claridad: estudiar una carrera técnica, prepararse para ingresar a la Escuela Militar o de Suboficiales, iniciar un emprendimiento al licenciarse o reintegrarse al mercado laboral con habilidades reforzadas.

La vida militar le otorga valores que acompañan toda la vida; como liderazgo, resiliencia, trabajo en equipo, disciplina emocional y compromiso con la comunidad. Con un respaldo económico coherente, estas herramientas pueden transformarse en un proyecto vital sólido, especialmente para jóvenes que provienen de entornos vulnerables.

- e. Impacto directo en la operatividad del Ejército. - La falta de tropa en las unidades militares genera sobrecarga, desequilibrios operativos y limitaciones en el cumplimiento de roles estratégicos. Cuando el Ejército no alcanza su efectivo autorizado, se producen brechas en la instrucción, en la rotación del personal y en la capacidad de respuesta ante emergencias y al asegurar la RMV y aumentar la captación, el Ejército fortalecería de manera significativa:
 - o La instrucción militar básica, al contar con secciones y pelotones completos.

- La operatividad diaria, evitando sobrecargar a los mismos soldados con múltiples funciones.
- La capacidad de despliegue, especialmente en zonas de emergencia por desastres naturales.
- El clima institucional, ya que el personal percibe que su trabajo es valorado y respetado.

Un Ejército con 44 000 soldados voluntarios completamente instruidos representa una institución más sólida, más profesional y más confiable para el país.

- f. Modernización y legitimidad institucional. - Implementar la RMV no solo tiene impacto operativo y social; también tiene un valor simbólico profundo. Representa la voluntad del Estado de reconocer la dignidad del servicio militar y la importancia estratégica de contar con soldados motivados, responsables y debidamente retribuidos.

En los últimos quince años, las Fuerzas Armadas han buscado modernizar sus procesos de instrucción, doctrina y administración. Sin embargo, ningún cambio institucional puede consolidarse si no se atiende al recurso humano que sostiene la estructura operacional. La remuneración justa es el cimiento sobre el cual descansa la profesionalización del Ejército.

Además, otorgar la RMV fortalece la legitimidad institucional al transmitir un mensaje claro a la sociedad; de servir a la patria es un acto valioso y reconocido, no un sacrificio económico. Esto mejora la percepción pública, aumenta la confianza ciudadana y fortalece el vínculo entre población y Fuerzas Armadas.

3.4.3 Descripción simple de la propuesta

La propuesta consiste en implementar de manera plena y sostenida la Remuneración Mínima Vital (RMV) para todo el personal del Servicio Militar Voluntario (SMV) del Ejército del Perú, conforme a lo establecido en la normativa vigente y a las necesidades actuales de la institución. Esta medida, aunque sencilla en su formulación, implica una actualización estructural del tratamiento económico hacia el soldado voluntario, reconociendo su rol como un integrante fundamental de la defensa y de la cohesión social del país.

Aunque el debate sobre mejorar la compensación económica del SMV ha estado presente desde el año 2008, cuando se promulgó la Ley N° 29248 – Ley del Servicio Militar, los avances reales en el aspecto retributivo han sido limitados. Recién a partir del 2015, y con mayor fuerza entre 2020 y 2023, surgieron diversas disposiciones administrativas que plantearon equiparar la asignación a un monto cercano a la RMV; sin embargo, estas medidas no han sido aplicadas de forma uniforme ni han alcanzado su plenitud debido a restricciones presupuestales y criterios administrativos.

La propuesta plantea, de manera clara y directa, que el Estado cumpla íntegramente el mandato de otorgar la RMV al soldado voluntario, y que este beneficio sea incorporado sin excepciones en todas las unidades y zonas de reclutamiento. Para ello, se requieren cuatro acciones concretas:

- a. **Actualización de las directivas presupuestales del sector Defensa.**
Es necesario que el Ministerio de Defensa ajuste sus proyecciones financieras y reasigne partidas para garantizar que, desde el año fiscal siguiente a la aprobación de la medida, cada soldado voluntario reciba el monto íntegro de la RMV. Esta actualización puede programarse para incorporarse dentro del ciclo presupuestal anual, usualmente elaborado entre julio y octubre de cada año, lo que permite asegurar su aplicación para el ejercicio siguiente.

- b. **Adecuación de los procedimientos administrativos en las Zonas de Reclutamiento.**
Las Zonas de Reclutamiento y Movilización (ZRM), así como las Unidades de Incorporación, deben actualizar sus protocolos internos para

garantizar que el pago de la RMV se entregue desde el primer mes de incorporación.

Este proceso incluiría capacitación administrativa, adecuación de registros y estandarización de formatos, sin alterar la estructura orgánica ni los sistemas de captación existentes.

- c. Supervisión y fiscalización del cumplimiento de la disposición legal
- Se requiere establecer un mecanismo permanente de supervisión, que puede ser asumido por la Inspectoría del Ejército o por un órgano de control administrativo, garantizando que cada unidad cumpla con el pago de la RMV sin retrasos ni variaciones entre regiones. Esta supervisión podría realizarse trimestralmente, permitiendo corregir desajustes en tiempo real y asegurando transparencia institucional.

- d. Integración del beneficio en los procesos de bienestar, formación y licenciamiento

El pago de la RMV no debe entenderse solo como un ingreso mensual, sino como un componente integral del bienestar del soldado. Por ello, se plantea que el beneficio se articule con:

- Programas de ahorro para estudios al licenciamiento.
- Bonificaciones adicionales por cursos calificados o misiones especiales.
- Incentivos para la continuidad educativa a través de convenios con institutos, universidades o programas estatales.
- Registros formales que permitan que el tiempo de servicio cuente como experiencia laboral certificada.

De esta forma, la RMV no solo fortalece el presente del soldado, sino también su futuro laboral y académico.

3.4.4 Simplicidad operativa e impacto inmediato

La propuesta de implementar de manera plena la RMV para el personal del Servicio Militar Voluntario destaca por una característica que la convierte en una decisión estratégica altamente viable; por su simplicidad operativa. No requiere modificar la estructura orgánica del Ejército, crear nuevas oficinas ni

ejecutar reformas administrativas complejas. Su aplicación se sostiene sobre procesos que la institución ya domina desde hace décadas, tales como los pagos mensuales al personal, el registro de beneficiarios, la supervisión administrativa y la fiscalización interna.

En otras palabras, no se trata de inventar un nuevo sistema, sino de fortalecer uno existente y hacerlo coherente con las necesidades actuales del país y de los jóvenes que deciden servir. Esta simplicidad ofrece una ventaja decisiva; ya que los efectos de la medida se perciben de manera casi inmediata, tanto en la captación como en la retención y en la calidad de la formación militar.

- a. La captación vendría a ser el impulso inmediato hacia el efectivo autorizado ya que desde hace varios años el Ejército enfrenta una brecha importante entre el personal que requiere para operar plenamente y el número de jóvenes que logra captar. Mientras el efectivo autorizado alcanza los 44 000 integrantes, la captación real no supera los 26 000. Esta diferencia no se debe a falta de interés en la vida militar, sino a un factor económico decisivo; y es que la propina actual no resulta competitiva frente a ingresos informales que los jóvenes pueden obtener en sus localidades.

Una RMV cambia radicalmente este panorama. Convertiría al SMV en una opción económicamente atractiva y socialmente respetada, capaz de competir con el mercado informal sin sacrificar la formación y la estabilidad que el Ejército ofrece. La RMV permitiría alcanzar el efectivo autorizado en un periodo corto, pues muchos jóvenes que antes descartaban el servicio por razones económicas lo considerarían ahora como una alternativa viable para su desarrollo personal, familiar y profesional.

- b. La Retención; vendría a ser la permanencia voluntaria y reducción de la desertión; ya que este es uno de los problemas que se observa con mayor frecuencia en las unidades militares, está motivada por necesidad económica. Muchos jóvenes ingresan motivados, pero a los pocos meses se ven obligados a licenciarse anticipadamente o desertar para apoyar a sus familias o buscar ingresos que la propina no les permite generar. Este fenómeno afecta la continuidad de la instrucción y obliga a las unidades

a iniciar repetidos ciclos de entrenamiento con nuevos contingentes, disminuyendo la eficiencia institucional.

La RMV cambia esa dinámica. Un soldado con ingresos dignos permanece en filas porque sabe que puede atender sus responsabilidades personales sin abandonar su proceso formativo. La presión económica, que históricamente ha sido un factor de abandono, desaparece. La permanencia voluntaria se transforma en una decisión serena y sostenible, lo que genera estabilidad en las unidades y permite completar adecuadamente los planes de instrucción.

- c. La Calidad institucional vendría a ser la formación sólida y motivación real, es decir la calidad del entrenamiento militar depende directamente de la estabilidad emocional y económica del soldado. Un joven preocupado por su situación familiar, por deudas o por la falta de recursos para cubrir necesidades básicas, difícilmente puede concentrarse en sus actividades diarias de instrucción, guardia o estudio. El estrés económico afecta su rendimiento físico, su motivación y su capacidad de absorber conocimientos técnicos y tácticos.

Al recibir una RMV, el soldado entra en un estado de mayor tranquilidad emocional, lo que le permite enfocarse plenamente en el entrenamiento físico, el desarrollo de habilidades militares, la formación en valores y la construcción de disciplina personal. El efecto acumulativo se refleja en unidades más cohesionadas, con mejor nivel de instrucción, mayor sentido de pertenencia y un clima institucional saludable.

A su vez, los instructores pueden trabajar con grupos más estables, sin la constante rotación que genera la desertión por motivos económicos. Esto eleva la calidad del entrenamiento y fortalece la profesionalización de la tropa.

3.4.5 Impacto de la propuesta.

La implementación efectiva de la Remuneración Mínima Vital (RMV) para el personal del Servicio Militar Voluntario (SMV) no solo corrige una brecha económica puntual, sino que reordena el sistema en su conjunto. Su impacto se despliega de manera simultánea en el soldado, en su familia, en el mercado

laboral juvenil, en la seguridad ciudadana y en la operatividad del Ejército del Perú, convirtiéndose en una medida de alcance estructural y no simplemente remunerativo.

En primer lugar, el efecto más visible se da en la vida cotidiana del soldado voluntario. Durante años, la compensación económica se ha mantenido en el nivel de una "propina", muy por debajo del costo de vida y lejos de los montos establecidos por la propia legislación para el personal de tropa acuartelado, que debería partir de un piso equivalente a la RMV fijada por el Estado. Al cumplir efectivamente con ese estándar, el joven deja de ser un servidor en condición económica precaria para convertirse en un trabajador del Estado con un ingreso reconocido, capaz de cubrir necesidades básicas, apoyar a su familia e incluso planificar ahorros mínimos. Esta transformación económica repercute de inmediato en su autoestima, en la percepción de justicia con respecto a su esfuerzo y en su disposición a cumplir con disciplina y profesionalismo las exigencias del servicio militar.

En segundo lugar, el impacto se proyecta al entorno familiar y comunitario. La mayoría de los jóvenes que se incorporan al SMV provienen de sectores vulnerables, donde el ingreso de un miembro del hogar puede marcar la diferencia entre seguir en un ciclo de carencias o iniciar un proceso de mejora gradual. Cuando el soldado recibe solo una propina, la familia tiende a ver el servicio como un sacrificio económico; en cambio, al percibir la RMV, el hogar incorpora un ingreso estable, formal y predecible, lo que contribuye a aliviar deudas, mejorar la alimentación y sostener gastos educativos de hermanos menores o del propio voluntario.

La decisión de servir deja de generar tensión entre el deber patriótico y la necesidad económica, y se convierte en una opción racionalmente sostenible. En el plano del mercado laboral juvenil, la propuesta tiene un alcance igualmente significativo. Los datos recientes muestran que el desempleo general en el país se mueve en un rango cercano al 6 al 8 %, pero el verdadero problema está en la informalidad, que supera el 70 % de la población ocupada.

Entre los jóvenes de 18 a 25 años, la situación es más crítica; ya que el desempleo abierto se ubica alrededor del 9 al 11 %, y, si se incluye el subempleo

y el empleo informal, la proporción de jóvenes que no logran insertarse de manera adecuada en el mercado laboral supera el 40 %.

En ese contexto, completar las 44 000 plazas autorizadas del SMV, frente a las aproximadamente 26 000 que actualmente se ocupan, significaría absorber a 18 000 jóvenes adicionales, reduciendo de manera concreta la tasa de desempleo juvenil y ofreciendo una alternativa formal e inmediata a quienes hoy se ven empujados a la informalidad o al "subempleo de supervivencia".

Este impacto laboral se enlaza directamente con la dimensión de seguridad ciudadana. Los análisis desarrollados en el marco teórico muestran que el desempleo y la informalidad incrementan la vulnerabilidad de los jóvenes frente a redes delictivas, que ofrecen ingresos rápidos en actividades como el robo, la extorsión o la micro comercialización de drogas. Al posicionar al SMV como una opción económica competitiva con RMV, alimentación, salud y formación técnica, el Estado introduce un mecanismo de prevención social que permite sacar a miles de jóvenes del campo de influencia de la criminalidad y reorientarlos hacia un entorno regulado, disciplinado y formativo. El efecto no solo se observa en el soldado, sino en los barrios y comunidades de los que proviene, donde disminuye la presión de riesgo asociada a la desocupación juvenil.

En el ámbito institucional, el impacto general de la propuesta es igualmente profundo. El diagnóstico elaborado en el COEDE muestra que el Ejército opera con una brecha permanente entre el efectivo autorizado (44 000) y el efectivo real de tropa (26 000), lo que significa unidades incompletas, sobrecarga de tareas, dificultades para sostener programas de instrucción y limitaciones para responder a emergencias, apoyo en el orden interno y desastres con la flexibilidad y cobertura deseables. Al lograr cubrir las plazas mediante un incentivo económico sólido, se completan secciones, compañías y batallones, se reparte de forma más equilibrada la carga de trabajo, se fortalecen los planes de entrenamiento y se incrementa la capacidad de despliegue en escenarios de apoyo a la población, defensa territorial o cooperación con otras instituciones del Estado.

La propuesta también tiene un impacto directo en la moral y en la cohesión interna. Cuando la retribución económica es insuficiente, se alimentan percepciones de injusticia, desmotivación y deserciones prematuras; en cambio, la RMV envía un mensaje claro de reconocimiento de parte del Estado y la percepción que valora el riesgo que asume el soldado en entrenamientos, maniobras y operaciones de apoyo a la autoridad civil. Esto se traduce en mayor compromiso, mayor disposición a cumplir normas y horarios, menor inclinación a abandonar el servicio y una cultura interna mucho más sólida, donde el esfuerzo encuentra un correlato tangible en la compensación que se recibe.

En el plano formativo, el impacto general se expresa en la calidad del capital humano que el Ejército aporta al país. Un voluntario que cuenta con estabilidad económica puede aprovechar de forma realista los cursos técnicos, los programas de capacitación y los convenios educativos asociados al SMV. Y al culminar su servicio, no solo ha generado ingresos, sino que retorna a la vida civil con certificaciones, hábitos de disciplina, liderazgo, trabajo en equipo y un horizonte profesional más claro, ya sea para continuar en la carrera militar o para insertarse en el sector civil. De esta forma, el SMV con RMV se convierte en una escuela de ciudadanía y productividad, y no solo en un periodo de servicio obligatorio o precario.

Finalmente, el impacto general se refleja en la relación entre Fuerzas Armadas y sociedad. Implementar de manera sostenida la RMV en coherencia con la legislación vigente y con los principios de dignidad del trabajo refuerza la imagen de un Estado que cumple su palabra y que trata con justicia a quienes arriesgan su integridad en defensa del país. Esto fortalece la legitimidad del Ejército, mejora la confianza ciudadana y proyecta una institución moderna, profesional y alineada con estándares internacionales de trato al personal de tropa.

En síntesis, la propuesta de cumplir efectivamente la RMV para el SMV no es una medida aislada ni de impacto limitado. Reorganiza el equilibrio entre servicio y retribución, contribuye a cerrar brechas de empleo juvenil, opera

como barrera preventiva ante la delincuencia, fortalece la operatividad del Ejército y mejora el vínculo entre la institución castrense y la sociedad peruana. Es, en términos generales, una decisión que articula defensa nacional, justicia social y desarrollo humano en una sola política concreta.

CONCLUSIONES

1. La principal causa del déficit de personal en el Servicio Militar Voluntario es la falta de una compensación económica digna. Aunque la normativa vigente reconoce el derecho a recibir un monto equivalente a la Remuneración Mínima Vital, en la práctica los voluntarios continúan percibiendo una propina simbólica que no compensa el tiempo completo, la disciplina y las responsabilidades que asumen durante su servicio. Esta brecha económica constituye el núcleo estructural del problema de captación y permanencia.
2. El análisis del desempleo juvenil confirma que el SMV podría convertirse en una herramienta nacional de inclusión social. Con tasas superiores al 9 % y niveles de informalidad que superan el 40 %, miles de jóvenes carecen de oportunidades estables. El Ejército absorbe solo una fracción de este grupo, principalmente porque la retribución actual no resulta atractiva frente a las actividades informales que, aunque precarias, generan ingresos inmediatos.
3. El déficit de 18 000 soldados afecta directamente la operatividad del Ejército. La falta de personal limita las capacidades de instrucción, sobrecarga a los efectivos existentes, reduce la disponibilidad para operaciones en zonas de emergencia y debilita la moral institucional. Este impacto es visible en todas las Zonas de Reclutamiento y en las unidades operativas del país.
4. La implementación efectiva de la RMV representa una solución viable, inmediata y de alto impacto. Su aplicación no requiere reestructuraciones orgánicas ni modificaciones doctrinarias complejas. Es una medida administrativa que fortalece simultáneamente la captación, la retención, la motivación y la disciplina, creando un círculo virtuoso que mejora tanto el bienestar del soldado como el rendimiento de la institución.
5. El SMV, fortalecido con una RMV, se convierte en un mecanismo preventivo frente a la delincuencia juvenil. Un joven con ingresos dignos, disciplina y acompañamiento institucional se aleja naturalmente de entornos de riesgo. La vida militar aporta estructura, sentido de

pertenencia, identidad y valores que contribuyen a disminuir indicadores de vulnerabilidad social.

6. La modernización del SMV fortalece la legitimidad del Ejército frente a la sociedad. Al cumplir con una retribución justa, la institución demuestra coherencia, responsabilidad y respeto por el sacrificio del soldado, reforzando su prestigio ante la ciudadanía y consolidando la confianza entre Fuerzas Armadas y población.

RECOMENDACIONES

1. Implementar de manera inmediata la Remuneración Mínima Vital para todo el personal del SMV, realizando los ajustes necesarios en las directivas presupuestales del Ministerio de Defensa y asegurando su asignación mensual sin retrasos.
2. Fortalecer el sistema de captación, incorporando campañas informativas que destaquen no solo los beneficios del SMV, sino también el nuevo incentivo económico. Estas campañas deben orientarse principalmente a zonas con alto desempleo juvenil.
3. Establecer un sistema de supervisión y control para garantizar el cumplimiento efectivo de la RMV, evitando discrepancias entre la norma y la práctica institucional. Este sistema debe ser administrado desde COEDE y articulado con las Zonas de Reclutamiento.
4. Crear alianzas estratégicas con el Ministerio de Trabajo, PRODUCE, SENATI, y diversas universidades de modo que los soldados licenciados puedan insertarse en programas de empleo, certificación técnica, universitaria y emprendimiento al concluir su servicio.
5. Incorporar programas de tutoría y orientación vocacional dentro del SMV, con el fin de que cada voluntario elabore un proyecto de vida sólido, alineado con oportunidades educativas o laborales posteriormente.
6. Modernizar los procesos de instrucción y bienestar, integrando la RMV en un modelo más amplio de dignificación del soldado que incluya infraestructura, equipamiento, apoyo psicológico y espacios formativos complementarios.

BIBLIOGRAFIA

Bolognesi, E. M. de C. F. (2022). Guía para la elaboración y presentación del Trabajo de Suficiencia Profesional. Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

CEPLAN. (2023). Informe nacional de prospectiva y mega tendencias del Perú 2030. Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.

Comando de Educación y Doctrina del Ejército. (2025). Informe de supervisión del sistema de captación del SMV 2024–2025. COEDE.

Congreso de la República del Perú. (2008). Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). Indicadores de empleo nacional 2023. INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). Informe técnico: Situación del mercado laboral en el Perú. INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). Informe técnico: Empleo juvenil en el Perú. INEI.

Ministerio de Defensa del Perú. (2022). Memoria anual del sector Defensa. MINDEF.

Ministerio de Defensa del Perú. (2023). Directiva para la gestión del Servicio Militar Voluntario. MINDEF.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). Panorama laboral juvenil 2024. MTPE.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Transiciones de los jóvenes al empleo formal en América Latina. OIT.

Rospigliosi, F. (2016). Crimen, orden y comunidad en el Perú urbano. Fondo Editorial.

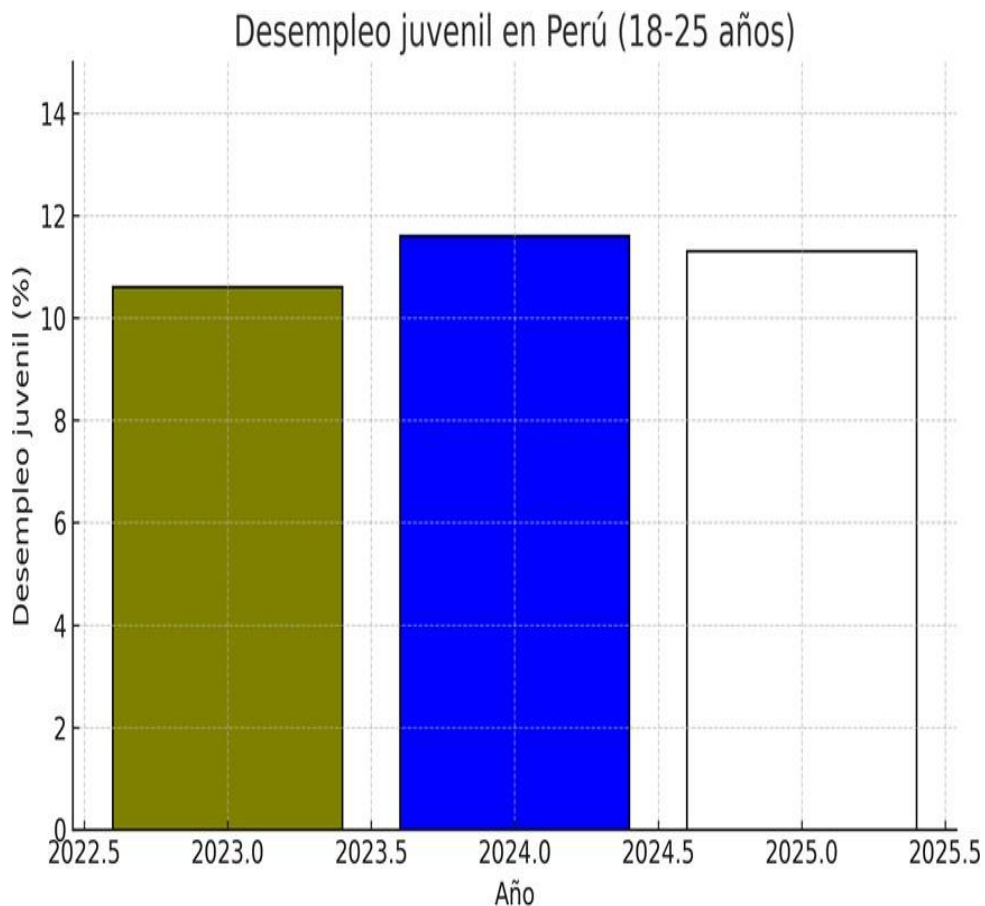
Snider, D. M. (2005). The future of the Army profession (2nd ed.). McGraw-Hill.

U.S. Army War College. (2000). Essence of leadership in the military context (L. Wong, autor). U.S. Army War College.

Yamada, G., & Montero, R. (2022). Juventud, informalidad y brechas laborales en el Perú. Universidad del Pacífico.

Anexo A: Gráfico Estadístico - Desempleo Juvenil (18-25 años)

El gráfico muestra cómo el desempleo juvenil en el Perú ha tenido variaciones moderadas en los últimos tres años, pasando de un nivel cercano al 10.6% en 2023 a un ligero incremento en 2024 y una leve reducción en 2025. Esta tendencia refleja que los jóvenes siguen enfrentando dificultades para acceder a empleos estables, aunque existe una pequeña mejora reciente. La comparación permite visualizar que, pese a los esfuerzos, la situación laboral juvenil aún requiere intervenciones más sólidas. En conjunto, el cuadro evidencia un escenario donde la vulnerabilidad económica juvenil sigue siendo un desafío nacional.



Anexo B: Cuadro Comparativo (Factores de Riesgo Juveniles vs Beneficios del SMV):

El cuadro muestra cómo los principales riesgos que afectan a los jóvenes como el desempleo, la informalidad, la presión económica o la exposición a entornos delictivos, encuentran una respuesta directa en los beneficios del Servicio Militar Voluntario. Evidencia que el SMV puede transformar vulnerabilidades en oportunidades, brindando disciplina, formación, seguridad y una alternativa económica estable. En conjunto, demuestra que el SMV no solo fortalece al Ejército, sino que también funciona como herramienta de integración social y prevención.

FACTORES DE RIESGO JUVENILES	BENEFICIOS DEL SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO (SMV)
1. Desempleo y falta de oportunidades laborales. La dificultad para acceder a empleos formales genera frustración e inestabilidad.	1. Estabilidad económica y disciplina laboral. Con RMV, el SMV se convierte en una alternativa digna y competitiva.
2. Subempleo e informalidad que obligan a los jóvenes a aceptar trabajos sin derechos.	2. Inclusión institucional: estructura clara, reconocimiento y beneficios sociales.
3. Vulnerabilidad social y presión económica familiar que aumentan decisiones de riesgo.	3. Desarrollo personal: disciplina, autocontrol y fortaleza emocional.
4. Exposición a entornos criminales o pandillas que reclutan jóvenes sin protección.	4. Entorno seguro y supervisado, libre de influencias delictivas.
5. Falta de acceso a educación técnica o superior que limita su empleabilidad.	5. Capacitación técnica, becas, convenios y acceso a escuelas militares.
6. Pérdida del sentido de pertenencia que favorece conductas antisociales.	6. Identidad institucional, orgullo y sentido de propósito.
7. Captación por redes criminales que ofrecen ingresos rápidos.	7. Ingreso económico seguro con RMV que compite con ofertas ilícitas.
8. Ausencia de proyectos de vida que lleva a decisiones impulsivas.	8. Construcción de metas, orientación y estabilidad personal.
9. Aislamiento social y poca participación cívica.	9. Integración comunitaria mediante misiones sociales y apoyo humanitario.
10. Inequidad y falta de movilidad social.	10. Movilidad social real: ingresos dignos, formación y oportunidades de ascenso.

Anexo C: Datos personales

1. DATOS PERSONALES

1.01	Apellidos y Nombres	Rojo Alzamora Luis Alberto
1.02	Grado y Arma/Servicio	Gral Div
1.03	Situación Militar	Actividad
1.04	CIP	115628400
1.05	DNI	07378096
1.06	Celular	969469335
1.07	Correo Electrónico	L_rojo_a@hotmail.com

2. ESTUDIO EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

2.01	Fecha_Ingreso de la EMCH	01/03/1986
2.02	Fecha_Egreso EMCH	01/08/1989
2.03	Fecha Alta de la EMCH	
2.04	Años de Experiencia como Oficial	36
2.05	Idiomas	Inglés - español

3. SERVICIOS PRESTADOS EN EL EJÉRCITO

N°	Año	Lugar	Unidad / Dependencia	Puesto Desempeñado
01	1989	MICULLA	G A C N° 113	OFICIAL TIRO
02	1990	MICULLA	G A C N° 113	CMDTE SECCION
03	1991	CHALLAPALCA	G A C N° 11	CMDTE SECCION
04	1991	JULIACA	G A C N° 11	CMDTE SECCION
05	1992	JULIACA	G A C N° 4	CMDTE SECCION
06	1992	HUANCANÉ	BTN I M N° 21	JEFE ESC SERVICIOS
07	1993	CHORRILLOS	S I N	ANALISTA
08	1994	BARRANCO	S I N	ANALISTA
09	1994	CHORRILLOS	ESC ART	ALUMNO
10	1995	AMPAMA	G A C N° 61	OFL TIRO BAT
11	1995	CHORRILLOS	ESC INTELIG EJTO	ALUMNO
12	1996	AMPAMA	G A C N° 61	CMDTE BATERIA
13	1997	AMPAMA	G A C N° 61	CMDTE BATERIA
14	1998	PIURA	G A C N° 111	CMDTE BATERIA
15	1998	CHORRILLOS	ESC ART	ALUMNO CURSO AVA
16	1999	PIURA	G A C N° 501	CMDTE BATERIA
17	2000	CHORRILLOS	ESC ART	INSTRUCTOR
18	2001	CHORRILLOS	ESC GUERRA	ALUMNO
19	2002	CHORRILLOS	ESC GUERRA	ALUMNO
20	2003	CHORRILLOS	EMCH	INSTRUCTOR
21	2004	CHORRILLOS	ESC ART	INSTRUCTOR
22	2005	PAPAYAL	G A C N° 112	CMDTE UNIDAD

23	2006	PAPAYAL	G A C N° 112	CMDTE UNIDAD
24	2007	SAN BORJA	OA CGE	OFL DE EM DIEDOC
25	2008	CHORRILLOS	ESC ART	INSTRUCTOR
26	2009	CHORRILLOS	ESC ART	SUB DIRECTOR
27	2010	CHORRILLOS	ESC GUERRA	JEFE DEPARTAMENTO
28	2011	CHORRILLOS	ESC GUERRA	JEFE DEP EVALUACION
29	2012	CHORRILLOS	ESC GUERRA	COORDINADOR
30	2012	SAN BORJA	DIEDOC	ALO CURSO EXTRANJ
30	2013	SAN BORJA	DIEDOC	INSTRUCTOR
31	2014	SAN BORJA	SG CGE	ASESOR
32	2015	PICHARI	CG IV DE	JEFE DEPLANE
33	2016	CHORRILLOS	ESC ART	DIRECTOR
34	2017	CHORRILLOS	ESC ART	DIRECTOR
35	2018	SAN BORJA	DEPLANE	DIRECTOR
36	2019	JACOBO DIKSON	AGRU ART F BOLOGNESI	CG AGRUP
37	2020	CHORRILLOS	ESC GUERRA	DIRECTOR
38	2021	CHORRILLOS	ESC GUERRA	DIRECTOR
39	2022	CHORRILLOS	ESC GUERRA	DIRECTOR
40	2023	SAN BORJA	JEMGE	SUB JEMGE
41	2024	CHORRILLOS	COEDE	COMANGRAL
42	2025	CHORRILLOS	COEDE	COMANGRAL

4. ESTUDIOS EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ

N°	Año	Dependencia y Periodo	Denominación	Diploma / Certificado
01	2009	EJERCITO DEL PERU	CIENCIAS MILITARES	CERTIFICADO
02	2010	EJERCITO DEL PERI	CURSO DE PROFESORES	CERTIFICADO
03	1989	ESC CMDOS	COMBATE CONTRASUBERSIVO	CERTIFICADO
04	1993	ESC PARACAIDISTA	PARACAIDISMO BASICO MILITAR	CERTIFICADO
05	1995	ESC INTELIGENCIA	BASICO DE INTELIGENCIA	CERTIFICADO
06	1994	ESC ARTILLERÍA	BÁSICO DEL ARMA	CERTIFICADO
07	1998	ESC ARTILLERIA	AVANZADO DEL ARMA	CERTIFICADO
08	2001	ESC SUP GUERRA	CCEM ESG	CERTIFICADO
09	2007	ESC SUP GUERRA	LIDERAZGO Y PLANMTO	CERTIFICADO
10	2011	VRAEM	OPCION DE PAZ Y DESARROLLO EN SEGURIDAD PARA EL VRAE	CERTIFICADO

5. ESTUDIOS DE NIVEL UNIVERSITARIO

N°	Año	Universidad y Periodo	Bachiller - Licenciado
01	2001	EMCH	LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES
02	2005	UNIVERSIDAD DE SAN PEDRO	LICENCIADO EN EDUCACIÓN

6. ESTUDIOS DE POSTGRADO UNIVERSITARIO

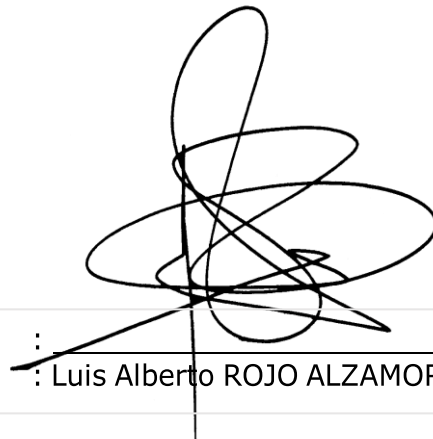
N°	Año	Universidad y Periodo	Bachiller - Licenciado
01	2009	ESCUELA DE GUERRA DE EJTO	MAESTRÍA EN CIENCIAS MILITARES
02	2017	UNIVERSIDAD CENTRUM LA CATOLICA	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

7. ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN

N°	Año	Universidad y Periodo	Bachiller - Licenciado

8. ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO

N°	Año	País	Institución Educativa	Grado/Titulo/ Diploma/Certificado
01	2012	CHILLE	ACADEMIA NACIONAL DE ESTUDIOS POLITICOS Y ESTRATÉGICOS	MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE DEFENSA Y SEGURIDAD DE LAS AMÉRICAS
02	2013	USA	COLEGIO INTERAMERICANO DE DEFENSA	CURSO SUPERIOR DE DEFENSA Y SEGURIDAD HEMISFÉRICA



Firma :
Post firma : Luis Alberto ROJO ALZAMORA