

**COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO
ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES**

**CAUSAS DE LA DESMOTIVACIÓN JUVENIL PARA PARTICIPAR
EN EL SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER:
MARCO ANTONIO PAREDES MACEDO**

LIMA – PERÚ

2018

INDICE

	Pag
Resumen	3
Introducción	4
CAPITULO I: INFORMACION GENERAL	5
1.1 Dependencia o Unidad (donde se desarrolla el tema)	5
1.2 Tipo de actividad (Función y puesto)	5
1.3 Lugar y Fecha	5
CAPITULO II: MARCO TEORICO	6
2.1 Campos de aplicación	6
2.2 Tipo de aplicación	6
2.3 Definición de términos	8
CAPITULO III: DEARROLLO DEL TEMA	11
3.1 Antecedentes	11
3.2 Descripción	12
3.3 Propuesta de innovación	15
CONCLUSIONES	18
RECOMENDACIONES	19
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	21
ANEXOS	
1. Informe profesional	23

RESUMEN

El trabajo de suficiencia profesional que se presenta a continuación, tiene por objetivo proponer nuevas modalidades que hagan más atractivo el Servicio Militar Voluntario con participación de otros sectores del país (Educación y Tecnología), de tal manera de difundir éstas en la población, a fin de que produzcan una motivación para la captación de jóvenes en edad de servir a la patria, lo cual incidirá en la Capacidad Operativa de la 1ra Brigada de Infantería que posee uno de los menores efectivos de tropa, teniendo que captar en otras regiones del Perú ya que los jóvenes tumbesinos no consideran atractivo el servicio militar.

El limitado presupuesto destinado al Sector Defensa y por ende al Ejército para el Servicio Militar Voluntario origina el pago de una propina que no se puede considerar como salario y que hace poco atractivo el mismo, para los jóvenes.

En el Perú, la asignación económica mensual que reciben los soldados siempre se ha encontrado considerablemente por debajo del nivel de la remuneración mínima vital.

Si el Estado tomara en consideración los nuevos roles que cumple el Ejército como integrante de las Fuerzas Armadas y que entre otros se puede mencionar su participación en Operaciones de Paz y ayuda a la población en caso de desastres naturales, obliga a mantener una Capacidad Operativa adecuada, la misma que se alcanza completando los cuadros de tropa de las Unidades de acuerdo a sus Cuadros de Organización y Equipo (COEq), para poder instruirlos y entrenarlos de acuerdo a las exigencias de los nuevos roles que desempeña el Ejército y que para paliar de alguna manera el problema de la falta de interés de los jóvenes hacia el Servicio militar, se ha propuesto que sea cubierta con horarios adecuados para jóvenes estudiantes universitarios y que vean en el servicio militar un complemento para su formación profesional y no como una pérdida de tiempo.

Palabras clave: Motivación, servicio militar y capacidad operativa.

INTRODUCCIÓN

Al cambiarse el Servicio Militar Obligatorio por el Servicio Militar voluntario se produjo una significativa reducción de presentación de jóvenes a servir en las unidades de las Fuerzas Armadas.

El problema investigado tiene que ver con las principales causas que explican la escasa participación juvenil en el Servicio Militar Voluntario (SMV), en el ámbito de la Región Tumbes, lugar donde se encuentra acantonada la 1ra Brigada de Infantería, específicamente el año 2017.

La investigación ha considerado tres capítulos: siendo el primer capítulo el que está referido a la información general. Donde se muestra una descripción general de la dependencia donde se realizó la experiencia profesional.

Aquí se ha descrito la situación problemática, en donde se resalta que, si bien es cierto el régimen de servicio militar cambió de obligatorio a voluntario, la nueva norma, que entró en vigencia desde el 1 de enero de 2000, aún presentaba rasgos propios del servicio anterior, como el empadronamiento obligatorio en los Registros de Inscripción Militar, la persistencia de la obligación de tramitar la libreta militar para obtener el documento nacional de identidad. Además, todavía se consideraban fórmulas de prestación compulsiva del servicio, a través de llamamientos extraordinarios, estas fallas se han corregido trayendo consigo menor incidencia en la voluntad de realizar el servicio militar por parte de los jóvenes. Como se ha podido verificar en estos años, desde la dación de la norma, la transición de un sistema obligatorio a uno voluntario produjo, la disminución del número de soldados, por la escasa cantidad de jóvenes que se presentaban en los lugares de alistamiento bajo esta nueva modalidad, que, por otro lado, no contemplaba incentivos que los atrajeran.

No obstante, hace unos años se viene haciendo atractivo este servicio a la patria, otorgando la llamada Beca 18 a los jóvenes que realizan el servicio militar previa administración de un examen, sin embargo, esto no es tan atractivo en provincias ya que es en la ciudad de Lima donde se encuentran las Universidades más

prestigiosas que han firmado convenio con el Estado (PRONABEC). Esto hace que en provincias y sobre todo en las más alejadas, siga siendo un problema álgido el que no se presenten jóvenes voluntarios, como es el caso de la 1ª Brigada de Infantería que no llega ni a mil en su efectivo de tropa, siendo 600 efectivos el promedio anual, con el agravante que los comandos deben enviar a reclutar a jóvenes voluntarios de las zonas de la selva en su mayoría, con todos los problemas administrativos que esto conlleva, así como de bienestar.

El segundo capítulo está referido al marco teórico, en torno al tema o problema escogido sobre la línea de investigación seleccionada. Finalmente se incluye, en este capítulo, la definición de términos.

El tercer capítulo está referido al desarrollo del tema, donde se presenta la propuesta de innovación consistente en que, es importante promocionar un servicio militar más atractivo adecuando los horarios de instrucción a los horarios de los jóvenes que estudian educación superior y sobre todo clasificándolos de acuerdo a la unidad donde sirven.

Por otro lado, se tiene conocimiento de casos de jóvenes, especialmente de bajos recursos, que decidieron por su cuenta enrolarse en el Ejército para mejorar sus condiciones de vida (alimentación, estipendio mensual, etc.).

Finalmente se han formulado las conclusiones y recomendaciones.

Es evidente que por su diseño explicativo trata de ser un aporte a un problema que afecta directamente a la Seguridad y defensa nacional, el mismo que es de responsabilidad del Estado y que el Ejército viene tratando de solucionar con el esfuerzo de todos sus integrantes.

CAPITULO I: INFORMACION GENERAL

1.1 Dependencia o Unidad

Este trabajo de investigación se ha desarrollado en la 1ra Brigada de Infantería – Tumbes

Misión de la 1ra Brigada de Infantería

Administrar la preparación de la fuerza para cumplir con los planes de operaciones vigentes.

Visión de la 1ra Brigada de Infantería

Tener una brigada persuasiva reconocida he integrado a la sociedad

Funciones del Ejecutivo de la Cía Com N° 1

- a. Es el principal asesor del comandante en asuntos relacionados a tareas de servicio, mando y administración.
- b. Su función principal es la dirección y coordinación del trabajo del Estado Mayor de la Unidad (EMU) y del Estado Mayor Especial (EME), siendo responsable del cumplimiento de sus deberes y funciones en relación a la administración de la Unidad.
- c. Dirigir la Oficina Administrativa de la Unidad y, como tal, es el único responsable de su control y funcionamiento.
- d. Centraliza las gestiones del EMU, supervisa la documentación, examina y confronta mensualmente los libros y registros y antes de presentarlos ante el Comandante les pone el “es conforme”, haciéndose responsable desde ese momento de su exactitud.
- e. Supervisa que el Oficial de personal mantenga el efectivo de la Unidad. Presentando recomendaciones al comandante para tal efecto.
- f. Supervisar la instrucción centralizada de Telemática que se imparte en la Unidad.
- g. Participar y asesorar en la producción de inteligencia técnica de comunicaciones.

- h. Supervisar las acciones de control y seguridad.
- i. Supervisar los ejercicios de telemática a nivel GU conducidos por la Compañía de Comunicaciones.

1.2 Tipo de actividad

Capitán de comunicaciones en la situación militar de retiro. Ejecutivo de la Cía Com N° 1 “Stte José Olaya Balandra”, año 2002.

En el año que desempeñe el cargo de Ejecutivo de la Cía Com N° 1, se vivieron días de crisis de personal, toda vez que ese año se licenció el último contingente captado durante el Servicio Militar Obligatorio, las Unidades de Tumbes no contaban con personal lo cual conllevó a que se adopten medidas de emergencia para la captación ya que no había personal ni para los servicios básicos de las Unidades, debiendo ser cubierto, estos, por personal de Técnicos y Sub Oficiales, en muchos casos.

Entre otras medidas, se enviaban comisiones de Oficiales, Técnicos o Sub Oficiales a otras Regiones, sobre todo a la Selva, con la finalidad de que promuevan la captación de personal y trasladándolos desde lugares alejados a sus respectivas guarniciones.

1.3 Lugar y Fecha

Tumbes, 02 de diciembre del 2017

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Campos de aplicación

El presente trabajo corresponde al área de investigación: Sistema de personal del Ejército, cuya línea de investigación corresponde a selección de personal. De manera general la selección de personal es un proceso mediante el cual una empresa o una entidad que reemplaza al área de recursos humanos de una compañía se encarga de elegir a los empleados ideales para uno o varios puestos de trabajo. Conoce por qué el reclutamiento de personal es importante para encontrar a los candidatos perfectos.

Un proceso que permite identificar a candidatos potenciales, ya que, la selección de personal se inicia con el lanzamiento de la convocatoria donde se anuncia el o los puestos de trabajo disponibles. A partir de esto se reciben los CV de los candidatos. Haciendo un paralelo con la selección de personal en el Ejército, se podría decir que la convocatoria es durante el inicio del llamamiento y es muy importante porque si bien es cierto no se les solicita curriculum vitae, a los jóvenes voluntarios, es ahí donde se toma un primer contacto y se puede extraer información muy importante que puede servir para ubicar al hombre indicado en el puesto adecuado.

El proceso de selección de personal permite elegir entre los postulantes a aquellos que más se ajusten a las demandas del puesto laboral, para luego pasar al siguiente paso: la entrevista.

Es mediante la entrevista que realiza el jefe de personal que se puede conocer si el candidato a soldado tiene antecedentes que puedan perjudicar su permanencia en filas.

Sin el proceso inicial de la fase de reclutamiento de personal, cualquier persona podría pasar a la entrevista, aun cuando ni siquiera cuente con los requisitos mínimos del puesto. Esto haría perder tiempo valioso a la compañía, de ahí su importancia. De la misma manera, se podría reclutar a un joven que pudiera ocasionar problemas administrativos al Ejército o poner en riesgo la seguridad nacional.

2.2 Tipo de aplicación

La aplicación de este trabajo es de tipo administrativo ya que el campo de personal es uno de los más importantes, dado que la administración de personal, desde la selección de este sobre todo en una época que la captación es reducida debido a la condición voluntaria de la ley.

Es importante citar lo que señala Abad (2008) en el informe anual de la Defensoría del Pueblo 2008, sobre los “lineamientos para la reforma militar hacia un modelo voluntario”:

La alternativa era un cambio profundo, lo cual exigía empezar a discutir qué tipo de fuerzas armadas requería el Perú de cara al siglo XXI.

Qué se promovía con unas fuerzas armadas profesionales y, en ese contexto, un servicio voluntario.

En esa dirección se ubica la propuesta de un servicio voluntario. Para introducirlo debe diseñarse necesariamente un servicio atractivo, pues de lo contrario no podrá contarse con el personal requerido.

Adicionalmente, el plazo de dos años previsto por la ley para el servicio, resulta excesivo y contradice la tendencia contemporánea. Si se buscaba diseñar un servicio militar atractivo, hubiera sido mejor reducir el plazo a un año, y permitir su ampliación sólo si la persona lo desea. Por lo demás, tampoco se precisa el monto de la asignación económica ni de la gratificación.

Señala claramente considerandos sobre un servicio voluntario dentro de un servicio profesional y sobre todo atractivo para la juventud.

La seguridad y la defensa nacional exigen contar con capital humano para hacer frente a una serie de amenazas presentes o futuras, posibles, probables o ciertas y es el Servicio Militar el instrumento para lograrlo.

El haber cambiado, mediante ley, la acción coercitiva para servir la patria, por la condición voluntaria de la misma, no se ha generado el interés suficiente de los jóvenes para que se presenten a reclutamiento para cubrir las necesidades que demandan las unidades del Ejército.

El problema radica en explicar a qué se debe la ausencia de la juventud en las instituciones castrenses, particularmente en el Ejército, materializada en un elevado número de plazas del servicio activo no cubiertas.

La captación de Jóvenes al Servicio Militar Voluntario en el Perú constituye un problema crucial, pues se encuentra articulada con la escasa participación ciudadana para servir a la patria participando no solo en la Defensa Nacional sino también en el Desarrollo Nacional durante dos (02) años; así mismo se articula con el desempleo juvenil, que al no estar capacitados para ninguna tarea (termine o no la educación secundaria) no encuentran futuro para superar la difícil situación socioeconómica y cultural que atraviesan sus familias.

La gravedad de la situación no afecta por igual a las tres Armas, encontrándose mediatizada por el nivel de urbanismo del país y por la naturaleza de nuestro territorio, donde las tres regiones naturales definen, de algún modo, la cantidad de jóvenes que desean participar en el Servicio Militar Voluntario.

Según el Banco de Desarrollo de América Latina (2016), el Perú está mejor posicionado que muchos países de la región en materia laboral, sin embargo aún tiene muchos retos por delante.

De acuerdo al documento, tres de cada cinco jóvenes (esto es el 60%) que egresan de secundaria en el Perú consiguen su primer empleo casi inmediatamente, pero este suele ser de mala calidad, porque la mayoría se ubica en el sector informal.

Solo el 17% de los jóvenes que salen del colegio y encuentra trabajo tiene un contrato formal. Esto quiere decir que solamente el 10% de egresados de secundaria en nuestro país logra un contrato laboral escrito y se integra a las filas de la formalidad cada año.

Solo el 10% de jóvenes que egresan de secundaria encuentra empleo formal (25 de octubre del 2016). Gestión, p.1.

El número de egresados es de unos 400,000 alumnos anuales (según el último censo escolar del 2015), por lo que estamos hablando de solo unos 40,000 jóvenes que cada año se suman al sector formal. (Diario Gestión 25/10/2016).

El desempleo o sub empleo pasa a constituir un grave problema para el país, al que se puede sumar el hecho que algunos de ellos se puedan dedicar a actividades ilícitas (delincuencia urbana, abigeato, contrabando, narcotráfico, terrorismo, etc.)

Todo lo mencionado anteriormente se ha podido resolver solo en la Ciudad de Lima, no obstante el problema sigue en las regiones más alejadas del país, con el agravante que suceda esto en aquellas guarniciones militares que tienen por misión preservar la soberanía territorial.

2.3 Definición de términos

Adiestramiento militar

Capacitación que se imparte en las Bases, Unidades y Dependencias de las FFAA mediante el desarrollo de programas de Instrucción y Entrenamiento.

Apto

El que posee capacidad orgánica, síquica y funcional para integrar un instituto de las Fuerzas Armadas en la situación de actividad.

Capacidades de las Fuerzas Armadas

Son el conjunto de habilidades de liderazgo, comando y conducción de operaciones sustentados en medios humanos y materiales cuya calidad asegura el cumplimiento de la misión. Es el entrenamiento, equipamiento y, cualidades físicas y morales que debe poseer la fuerza y sus integrantes para ser eficientes en el cumplimiento de la misión.

Defensa Nacional

Es el conjunto de previsiones y acciones que adopta el gobierno permanentemente, para permitir la supervivencia y permanencia del Estado, incluyendo su integridad, unidad y facultad de actuar, con autonomía en lo interno y libre de toda subordinación en lo externo, posibilitando que el proceso de Desarrollo se realice en las mejores condiciones; es decir que permitan al Estado alcanzar y mantener los Objetivos Nacionales.

Desarrollo Nacional

Es el proceso de creación, ampliación o incremento racional y sostenido de las condiciones económicas, psicosociales, políticas y militares que permitan alcanzar crecientes niveles de Bienestar General.

Edad militar

Periodo comprendido entre los 18 hasta los 45 años de edad, durante el cual están sujetos a obligaciones relacionadas al Servicio Militar.

Incentivo

Lo que mueve a realizar alguna cosa

Inapto

El que presenta enfermedad, lesión o mala conformación física que lo incapacita para ser integrante de un instituto de las Fuerzas armadas, en la situación de actividad.

Infracción

Trasgresión, conculcación de una ley o norma. Acción u omisión sancionada con una pena.

Inscrito

Todo peruano que ha cumplido con registrarse en la oficina de reclutamiento para cumplir con sus obligaciones militares.

Ley

Regla y norma constante e invariable de las cosas, nacida de sus propias cualidades. Precepto dictado por la autoridad en que se manda o prohíbe alguna cosa.

Reserva

Parte del Ejército o Armada de una nación, que no está en servicio activo, pero que puede ser movilizada. Cuerpo de tropa que no toma parte en una campaña o batalla hasta que se considera necesario.

Reservista

Militar que pasa a la reserva

Sanción

Estatuto o Ley. Acción de dar validez a un estatuto o Ley, un Jefe de Estado. Pena establecida por la Ley. Castigo por una acción mal hecha. Aprobación o legitimización de un acto, uso o costumbre.

Seleccionado

El peruano apto que reúne las condiciones idóneas para ocupar puestos en unidades o reparticiones del Instituto que lleva a cabo la selección.

Servicio acuartelado

Personal militar que permanece en el interior de las instalaciones militares mientras dura su servicio militar.

Servicio en el activo

Es aquel que se presta en la forma real y efectiva en las bases, unidades y reparticiones de las FFAA. También se le conoce como servicio en filas.

Servicio en la reserva

Es aquel que se presta mediante asistencia a periodos de instrucción y entrenamiento.

Servicio no acuartelado

Personal militar que presta servicio militar permaneciendo en las instalaciones militares solamente en horas de trabajo.

Servicio Militar Voluntario

Acción o efecto de servir en forma voluntaria. Estado de la persona que está prestando sus funciones. Periodo de permanencia voluntaria en el Ejército.

CAPITULO III: DESARROLLO DEL TEMA

El Perú es, en la actualidad, es uno de los pocos países de la región que ha adoptado el modelo voluntario de Servicio Militar, lo cual ocasiona un problema en las diferentes Unidades del Ejército, en el ámbito de personal, durante mi experiencia en la Primera Brigada de Infantería de Tumbes puede observar un déficit en el total de efectivos de tropa, insuficientes para el cumplimiento de su misión constitucional; lo que me llevó a desarrollar el presente trabajo constitucional.

3.1 Antecedentes

Se pueden considerar los siguientes:

Vera (2002) “Efectos de la imagen Institucional del Ejército Peruano en el reclutamiento del personal para el Servicio Militar”. Tesis para optar el grado de Maestro en Administración. UIGV-Lima Perú, investiga el tema: “Efectos de la imagen Institucional del Ejército Peruano en el reclutamiento del personal para el Servicio Militar” en esta tesis el graduando, encuentra que existe un estereotipo muy enraizado entre la población, con respecto al Ejército, lo perciben como una institución conformada por gente muy fría, que solo se expresa por medio de monosílabos, que nunca se ríen y que son abusivos con los reclutas a quien tratan con prepotencia y abuso. Si bien es cierto que en el Ejército se han producido hechos repudiados con los peruanos integrados a filas estos han sido hechos aislados, y se han magnificado cuando han intervenido los medios de comunicación escrita o televisada quienes utilizan el escándalo como forma para incrementar sus ventas; por estos tipos de hecho los jóvenes peruanos en edad militar, y en plena vigencia de la ley del servicio militar voluntario no acuden a los llamamientos que hace principalmente el Ejército cuando realiza convocatorias públicas.

Cubas (2003): “Análisis de la ausencia de personal en los llamamientos ordinarios al Servicio Militar en el departamento de Ica”. Tesis para optar grado de Maestro en Administración. UIGV-Lima Perú.

El graduando plantea que es importante que se inicien acciones inmediatas de parte del Comando del Ejército, para poder revertir una situación muy preocupante debido a que los llamamientos ordinarios que realiza el Ejército, bajo el amparo de la ley 27178 o del Servicio Militar Voluntario, no se llega a cubrir ni el 50% de los cuadros programados; uno de los factores que tiene más relevancia es la baja propina que se percibe, prefiriendo los jóvenes en edad militar trabajar como obreros en plantas agroindustriales o de confecciones y otro aspecto es el mal trato que recibe el conscripto cuando se integra a filas.

Centeno (2005): “Deficiencias del proceso de Marketing del Ejército y su influencia en la captación de personal al Servicio Militar Voluntario. Ts. Magíster en Administración UIGV-Lima Perú. El autor tiene como propósito determinar cómo las deficiencias en el proceso de marketing, influye en la captación de personal para el Servicio Militar Voluntario (SMV) del Ejército y llega a la conclusión específica que “... las deficiencias en el proceso de marketing que emplea actualmente el Ejército no tiene la capacidad suficiente para hacer llegar a los jóvenes en edad militar, por medio de una publicidad coherente y agresivo, que tenga un fuerte componente sinérgico”.

3.2 Descripción

El mundo moderno plantea la necesidad de contar con Fuerzas Armadas cada vez más profesionalizadas, debido al desarrollo tecnológico, las nuevas pautas organizativas y los estándares de rendimiento exigidos a la inversión pública. En países como el Perú, con muchas otras prioridades identificadas como objetivos de desarrollo, resulta imposible que el Estado destine los fondos necesarios para tal fin.

El debate sobre la conveniencia del SMV fue planteado precisamente en este marco, lo que se vio reforzado por la serie de argumentos recién expuestos, a saber, que el reclutamiento obligatorio no ofrecía ninguna garantía de calidad, pues las deformaciones en su aplicación lo llevaron a recaer sobre los jóvenes

menos capacitados y con menos recursos, de modo que el Servicio no constituía una vía cierta para revertir esta situación, más allá de que un personal como éste no reunía las condiciones requeridas por una Fuerza Armada de alto rendimiento.

Aun así, pareciera que no fueron estas consideraciones lo que rodeó la decisión de hacer voluntario el Servicio Militar. La firma de la paz con el Ecuador en 1998, junto al aparente final de la guerra contrasubversiva, configuró el contexto en el que el régimen de Fujimori lanzó la iniciativa de transitar de un servicio obligatorio a uno voluntario. Sin embargo, no se puede dejar de mencionar como uno de los factores de esta decisión la persistencia y el aumento de la visibilidad pública de los malos tratos y abusos contra los reclutas, en un contexto en que el gobierno necesitaba tomar medidas “populares” para elevar su legitimidad.

Con el argumento de que se había alcanzado la paz en el ámbito interno y externo, el Poder Ejecutivo dio entonces luz verde al Congreso de la República para que elaborara un proyecto de SMV, que fue finalmente aprobado por unanimidad el 10 de junio de 1999.

Cabe también señalar que el Perú es, hasta la fecha, uno de los pocos países de la región que ha adoptado el modelo voluntario de Servicio Militar, imperante en América Latina solo en aquellas naciones que han pasado por profundos procesos de reforma e institucionalización del Sector Defensa tras regímenes militares (Argentina, Uruguay), o estados que redimensionaron sus Fuerzas Armadas como consecuencia de la finalización de conflictos internos (Nicaragua).

Pero la nueva norma, que entró en vigencia desde el 1 de enero de 2000, aún presentaba rasgos propios del servicio anterior, como el empadronamiento obligatorio en los Registros de Inscripción Militar, la persistencia de la obligación de tramitar la libreta militar para obtener el documento nacional de identidad. Además, todavía se consideraban fórmulas de prestación compulsiva del servicio, a través de llamamientos extraordinarios.

La transición de un sistema obligatorio a uno voluntario produjo, asimismo, la disminución del número de soldados, por la escasa cantidad de jóvenes que se

presentaban en los lugares de alistamiento bajo esta nueva modalidad, que, por otro lado, no contemplaba incentivos que los atrajeran.

Por otro lado se tiene conocimiento de casos de menores, especialmente de bajos recursos, que decidieron por su cuenta enrolarse en el Ejército para mejorar sus condiciones de vida (alimentación, estipendio mensual, etc).

La finalidad del Servicio Militar, es la de capacitar a los peruanos en edad militar (de 18 a 30 años) en las Instituciones de las Fuerzas Armadas, en aspectos de adiestramiento militar y formación técnico-laboral, para su eficiente participación en la Defensa Nacional y en el Desarrollo Nacional, así como para disponer de reservas instruidas y entrenadas para la movilización nacional.

La actual situación favorable de crecimiento económico sostenido que atraviesa el país, así como la influencia de vivir en un mundo cada vez más globalizado ha ocasionado que el ciudadano peruano en edad para el Servicio Militar tenga otras alternativas para su desarrollo profesional lo cual se ve reflejado en la ausencia de ciudadanos voluntarios que se presentan para el Servicio Militar Voluntario (SMV) en las Fuerzas Armadas.

Asimismo el limitado presupuesto destinado para el SMV origina el pago de salarios bajos (propinas) que hacen poco atractivo el mismo para los jóvenes.

En el Perú, la asignación económica mensual que reciben los soldados siempre se ha encontrado considerablemente por debajo del nivel de la Remuneración Mínima Vital.

Los nuevos roles cívicos que cumplen las FFAA como su participación en Operaciones de Paz y ayuda a la población en caso de catástrofes, obliga a mantener una Capacidad Operativa adecuada.

El ciudadano peruano en edad Militar no ve al SMV como una opción para integrar la sociedad.

La población con necesidades básicas insatisfechas, que diariamente se enfrentan a la necesidad de sobrevivir, de pasar un día más entre frustraciones, rechazos, exclusiones sociales, desesperanzas, privaciones y rechazos, pierden radicalmente su nivel de identidad nacional, ya que al no poder solucionar las necesidades fisiológicas de la pirámide de Maslow, perderán el

interés por participar en la solución de las necesidades de seguridad, nivel social, etc.

La hipótesis de Maslow implica que hechos relevantes para el Estado como el Servicio Militar pierde sentido radicalmente a nivel de su atracción como elemento de identidad nacional, por las necesidades fisiológicas de la pirámide de Maslow.

Esto provoca, asimismo, la falta de identidad, que se trasluce posteriormente en la carencia de concientización de lo que significa el Servicio Militar tanto en forma individual como grupal. Se debe señalar que la conciencia constituye el sentimiento de cohesión de una sociedad o grupo humano, que nace y se fortalece al percatarse sus componentes de la existencia de una serie de elementos que la integran y que le dan coherencia, elementos que al ser percibidos y aceptados como una realidad, genera entre sus miembros una fuerte relación de afinidad.

Una de las consecuencias del menor asidero a servir por parte de los jóvenes en edad militar en las Fuerzas Armadas, radica en la poca motivación que se le otorga a ellos sobre todo porque la mayor parte provienen de familias de escasos recursos económicos lo cual afecta significativamente el incremento y refuerzo de la identidad nacional, ya que el acceso a determinados beneficios o su negación constante, pueden significar un acercamiento o ruptura con el Servicio Militar, pudiendo incrementar la tendencia de emigrar hacia profesiones donde sí se puedan satisfacer dichas necesidades básicas.

3.3 Propuesta de innovación

Después de un análisis comparativo con el servicio militar de otros países donde es voluntario y se busca otorgar facilidades al individuo que lo realiza para que continúe su capacitación, sea para que al terminar su servicio se integre a la población económicamente activa (PEA), o si elige seguir en la carrera castrense. Por ello es importante promocionar un servicio militar más atractivo adecuando los horarios de instrucción a los horarios de los jóvenes que estudian educación superior y sobre todo clasificándolos de acuerdo a la unidad donde sirven. Es decir, los estudiantes de ingeniería civil de Tumbes deberían ser captados por las unidades de ingeniería y así realizar sus

prácticas cuando mencionadas unidades cumplan sus funciones de participación en el desarrollo nacional; así también los estudiantes de administración, ingeniería de sistemas, contabilidad, podrían cumplir su servicio militar en el Estado Mayor de la GU. De otro lado se podría captar a estudiantes de psicología, nutrición, etc., para que sirvan en las correspondientes unidades y dependencias. Esto se deberá acompañar con el apoyo por parte del Estado en el pago (becas) para seguir sus estudios. Todo ello se debe complementar con captar jóvenes que quieran servir en unidades de combate y que permanezcan más tiempo en los cuarteles entrenándose en tareas netamente militares como infantería, artillería, etc.

CONCLUSIONES

1. La mayoría de jóvenes no se interesan por el Servicio Militar Voluntario, porque no satisface sus expectativas personales, sean económicas o de formación para un futuro mercado laboral posterior, además de considerarlo de duración muy prolongada. Estos, encuentran en programas financiados por el Estado, mejores expectativas económico laborales (programa pro joven) con máximo tres meses de duración e inserción segura acordada en el mundo laboral, por lo que es importante la implementación de la propuesta de innovación.
2. No existe una adecuada difusión y promoción (Beneficios) del Servicio Militar voluntario en las Instituciones educativas ni en los medios masivos de comunicación. De otro lado, la retribución del servicio militar voluntario es una propina y no un sueldo mínimo vital y la duración de dos años es considera excesiva por los jóvenes. No se debe dejar de lado que hay destrezas que se requieren en las FF AA que también se adquieren fuera de ellas por tanto quienes la poseen deben ser integrados directamente en la reserva.

RECOMENDACIONES

1. Que el Comando del Ejército impulse una masiva difusión sobre las ventajas comparativas que actualmente se encuentran en los Centros de Reclutamiento, en especial la formación técnico-profesional de sus servidores (actualizados previamente tecnológicamente con infraestructura adecuada) a través de espacios cívicos obligatorios en los medios masivos de difusión, otorgados por una nueva ley de comunicaciones. De otro lado, que se realicen las gestiones entre el Ejército y Pronabec para que en las Regiones del Perú también se suscriban convenios con Universidades de prestigio ya que solo en Lima, los jóvenes tienen acceso a las mejores, lo que ocasiona que en la capital haya más afluencia de voluntarios que en provincias. Cualquier campaña difundida sobre el particular debe ser permanente y sostenible, para darle continuidad promocional y trate de cambiar la percepción equivocada que sobre el Servicio militar poseen actualmente los jóvenes peruanos.
2. Se debe establecer alianzas estratégicas con los gobiernos locales para la promoción del SMV en sus distritos, así como para la formulación del Proyecto Educativo de los CETPRO en función de sus necesidades de desarrollo. Igualmente obtener recursos de infraestructura para los mismos. Realizando estudios para tercerizar la formación técnico laboral a entidades educativas públicas y privadas por concursos públicos selectivos a cargo del Instituto. Formar Técnicos agropecuarios impulsando la existencia de granjas y cultivos en las Unidades con una alianza estratégica educativa a cargo de los Gobiernos Regionales a través de sus gerencias de Investigación y promoción agropecuaria y sus respectivos presupuestos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad (2008). *Lineamientos para la reforma militar hacia un modelo voluntario*. Informe anual de la Defensoría del Pueblo 2008.
- Banco de Desarrollo de América Latina (2016). *Reporte de Economía y Desarrollo – RED 2016*.
- Centeno (2005): *Deficiencias del proceso de Marketing del Ejército y su influencia en la captación de personal al Servicio Militar Voluntario*. Magíster en Administración UIGV-Lima Perú.
- Cubas (2003): *Análisis de la ausencia de personal en los llamamientos ordinarios al Servicio Militar en el departamento de Ica*. Tesis para optar grado de Maestro en Administración. UIGV-Lima. Perú.
- Farfán, (2007). Tesis: *Mayor Participación de los Jóvenes en el Servicio Militar Voluntario, 2007*.
- Huilco. (2010) Tesis: *La Ley del Servicio Militar Voluntario, Según la Defensa Nacional, 2010*.
- Instituto de Defensa Legal. (2011) Libro: *Juventud y Género En Las Fuerzas Armadas Hacia El Ejercicio de Derechos Fundamentales*. Lima. Perú 2011.
- Vera (2002) *Efectos de la imagen Institucional del Ejército Peruano en el reclutamiento del personal para el Servicio Militar*. Tesis para optar el grado de Maestro en Administración. UIGV-Lima Perú.

ANEXOS

1. Informe profesional

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI



"Alma Mater del Ejército del Perú"

**ANEXO 01: INFORME PROFESIONAL PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES**

1. DATOS PERSONALES:

1.01	Apellidos y Nombres	Marco Antonio Paredes Macedo
1.02	Grado y Arma / Servicio	Capitán / Comunicaciones
1.03	Situación Militar	Retiro
1.04	CIP	117151800
1.05	DNI	09472781
1.06	Celular y/o RPM	997437639
1.07	Correo Electrónico	Marsan08@hotmail.com

2. ESTUDIOS EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS:

2.01	Fecha ingreso de la EMCH	13/ 03 / 1990
2.02	Fecha egreso EMCH	01 / 01 / 1994
2.04	Fecha de alta como Oficial	01 / 01 / 1994
2.05	Años experiencia de Oficial	7 años 4 meses
2.06	Idiomas	Español / Ingles

3. SERVICIOS PRESTADOS EN EL EJÉRCITO

Nº	Año	Lugar	Unidad / Dependencia	Puesto Desempeñado
3.01	1994	Rioja	BCS 28	CMDTE SECC
3.02	1996	Rimac	BPM 501	CMDTE SECC
3.03	1997	Arequipa	BCOM 113	CMDTE CIA
3.04	1999	Arequipa	BCOM 113	CMDTE CIA
3.05	2000	Chorrillos	EMCH	INSTRUCTOR
3.06	2001	Chorrillos	BCOM 19	CMDTE CIA

4. ESTUDIOS EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ

Nº	Año	Dependencia y Período	Denominación	Diploma / Certificación
4.01	1995	ECOM	Curso Complementario	Curso Complementario
4.02	1998	ECOM	Curso Intermedio	Curso Intermedio
4.03				
4.04				
4.05				

5. ESTUDIOS DE NIVEL UNIVERSITARIO

Nº	Año	Universidad y Período	Bachiller - Licenciado
5.01			
5.02			

6. ESTUDIOS DE POSTGRADO UNIVERSITARIO

Nº	Año	Universidad y Período	Grado Académico (Maestro – Doctor)
6.01			
6.02			

7. ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN

Nº	Año	Dependencia y Período	Diploma o Certificado
7.01	1992	COINDE	Paracaidismo Básico
7.02	1993	COINDE	Contra subversión

8. ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO

Nº	Año	País	Institución Educativa	Grado / Título / Diploma / Certificado
8.01				
8.02				

**FIRMA
POSTFIRMA**



FOJA DE SERVICIOS



COPRE
13200200
Administrador
HCOPEB/201
01 MAY 2003

DATOS GENERALES

DNI	:	09472761	PROMOCION	:	01-ENE-1984
C.I.P.	:	117151600	PROCEDENCIA	:	EMCH-NATO
GRADO Y ARMA/ESPEC.	:	CAP COM	SIT. MILITAR	:	RETIRO
APELLIDOS Y NOMBRES	PAREDES MACEDO MARCO ANTONIO				

1. Tiempo Real y Efectivo

INICIO			TERMINO			GRADO	UNIDAD	MODALIDAD	GUARNICION	DIAS LABORADOS
DA	ME	AÑO	DA	ME	AÑO					
01	ENE	1984	31	DIC	1984	STTE	BTN CSN 38	COMTE SECC	RELA	365 Dias
01	ENE	1985	31	DIC	1985	STTE	ESC COM	ALUMNO	CHORRILLOS	365 Dias
01	ENE	1986	31	DIC	1986	STTE	BTN PM N.501	COMTE SECC	PRMAC	365 Dias
01	ENE	1987	30	JUN	1987	TTE	BTN COM N.113	COMTE CIA	ARCQUIPA	181 Dias
01	JUL	1987	31	DIC	1987	TTE	CIA COM SRV 113	COMTE CIA	ARCQUIPA	184 Dias
01	ENE	1988	31	MAY	1988	TTE	ESC COM	ALUMNO CURSO BASICO	CHORRILLOS	151 Dias
01	JUN	1988	31	DIC	1988	TTE	BTN COM N.113	COMTE CIA	ARCQUIPA	214 Dias
01	ENE	1989	31	DIC	1989	TTE	BTN COM N.113	COMTE CIA	ARCQUIPA	365 Dias
01	ENE	2000	31	DIC	2000	TTE	E MCH	INSTRUCTOR	CHORRILLOS	365 Dias
01	ENE	2001	30	ABR	2001	CAP	BTN COM N.19	COMTE CIA	CHORRILLOS	120 Dias
SUB TOTAL TIEMPO REAL Y EFECTIVO COMO OFICIAL										87 años 04 meses 00 días

2. Otros servicios

INICIO			TERMINO			MODALIDAD	GUARNICION	DIAS LABORADOS
DA	ME	AÑO	DA	ME	AÑO			
NO REGISTRA								

3. Tiempo total de servicios reconocidos para efectos pensionables

DESCRIPCIÓN	
1. TIEMPO REAL Y EFECTIVO COMO OFICIAL	87 años 04 meses 00 días
TIEMPO TOTAL RECONOCIDO AL 01/05/2003	87 años 04 meses 00 días

Observaciones

SIN NOVEDAD



O-210907868 - O+
JOSE AQUILINO FLORES HUAMAN
 Cpl Com
 Jefe del DACO de Comunicaciones