# PROCESO DE SELECCIÓN ESCUELA MILITAR DE CADETES

**ANGEL RICARDO ROMERO MOLINA**
**AUTOR**

**LUIS GABRIEL FERRER**
**ASESOR**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**
**FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES ESTRATÉGIA Y SEGURIDAD**
**DIRECCIÓN DE POST GRADOS**
**ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD**
**BOGOTÁ D.C.**
**2014**

**Resumen**

La Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” es el Alma Mater del Ejercito Nacional en cabeza de ella está la responsabilidad de formar a los futuros oficiales quienes se encargarán del direccionamiento, entrenamiento, orden y control de las unidades militares en el territorio colombiano, responsabilidades alineadas a la misión de las Fuerzas Militares la cual se encuentra encausada a defender la soberanía Nacional, independencia e integridad territorial , dando cumplimiento al mandato constitucional , situación que se cumple mediante el desarrollo de operaciones Militares teniendo en cuenta la importancia de su misión se hace necesario proteger la integridad de la fuerza utilizando un adecuado proceso de selección de personal por parte de la escuela militar , con el fin de evitar el ingreso a la institución de personal que no cumple con el perfil requerido.

Palabras Clave**:** proceso, selección, organización, personal, poligrafía.

## Introducción

Los procesos de selección de personal son protocolos que permiten realizar un adecuado estudio, análisis y evaluación de personal que aspira ingresar a una organización, estas metodologías a través de la historia han demostrado resultados favorables y permanentemente presentan avances de acuerdo a las exigencias del momento, su aplicación se hace necesaria.  El presente escrito busca analizar la importancia de esta herramienta de elección en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.

Para obtener un buen nivel de competencia hoy en día las organizaciones, requieren profesionales que cuenten con un pensamiento prospectivo, necesario para generar nuevos escenarios que le permitan ver más allá, que tengan ciertas habilidades, destrezas, conocimiento, experticia y dominio de múltiples materias, tales como geopolítica, análisis logístico, economía, administración, cultura general, entre otros, con el único propósito de tomar decisiones, acciones correspondientes, conducentes a garantizar la integridad de las Instituciones.

Resulta oportuno conocer la historia, evolución, estado actual del proceso de selección, mediante una clara definición de este concepto, dejando entrever el beneficio que obtienen las organizaciones con la aplicación de este conjunto de actividades, en procura del cumplimiento de los objetivos trazados, evitando perjuicios para la entidad en economía de recursos y tiempo.

Una vez claro lo anterior se realiza un recuento del proceso de selección que actualmente se aplica en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”, determinando las ventajas del mismo así como las consecuencias de su mala aplicación.

Finalmente con la información recolectada de proceso de selección de la Escuela Militar de Cadetes, se puede llegar a establecer una recomendación de cómo es posible fortalecerlo mediante la aplicación de la prueba de poligrafía, para minimizar el riesgo de admisión de personal que no cumpla con el perfil y condiciones para ser Oficial del Ejército Nacional de Colombia.

**PROCESO DE SELECCIÓN ESCUELA MILITAR DE CADETES**

Historia, evolución, estado actual del proceso de selección

Durante la evolución del ser humano y en el habitual estado de lucha de supervivencia el hombre comenzó a identificar una serie de peligros y amenazas que colocaban en riesgo su propia integridad, desarrollando las primeras actividades que le permitían garantizar la realización de sus necesidades de existencia, entre ellas la selección de animales que le proporcionaran las mejores características para satisfacer sus necesidades alimenticias.

Los hombres en la inagotable lucha de obtener el control del entorno, para vivir, crecer y avanzar, requerían de asociarse con sus semejantes con el fin de multiplicar la fuerza laboral, necesaria para subsistir (cazar, pescar, cultivar) dándose cuenta que con animales podían obtener fuerza, reducción en tiempo y de mano de obra, en actividades como arado de tierra, carga pesada, transporte (buey, asno, caballo), asimismo el hombre fue visualizado como fuerza laboral, en este contexto la historia remite a la época de la esclavitud donde las grandes culturas como los griegos y romanos emplearon esta práctica.

En esa época existía un procedimiento donde ofrecían los esclavos, los cuales eran expuestos en plataformas rotativas, les colgaban un de cartel en el que registraban su lugar de procedencia, incluyendo su estado de salud, carácter, inteligencia, nivel de educación, información que era de relevancia para el negociante, asimismo eran mostrados al desnudo con el fin de visualizar sus cualidades o evidenciar algún defecto físico, tener conocimiento de la edad era importante.

La escogencia o selección de este personal dependía de la necesidad de los compradores para ser empleados en una labor determinada, existiendo en la época una gran diversidad, los utilizaban en las minas de plata, cobre hierro y plomo, teniendo en cuenta de la expansión del imperio romano iban agregando en sus conquistas grandes extensiones de terrenos las cuales eran otorgadas a las tropas licenciadas con el propósito de ser colonizadas y cultivadas, donde el concepto del trabajo del campo había sido contextualizado como el status de realización del ciudadano romano, de igual forma requerían gran cantidad de esclavos que eran empleados en todos los sectores productivos.

También se requerían de servicios domésticos en las familias más adineradas y prestantes del imperio romano que iban como barberos, criado principal de la casa, encargados de preparar los alimentos, asistente en labores de ayudar a vestir a su amo, de asistir invitados en las visitas, en actividades de confección de prendas de vestir, cuidado de enfermos, artesanos, si el nivel de educación del esclavo era alto podían trabajar en profesiones como contabilidad, educación y medicina, en esta parte de la historia se evidencia que se requería de seleccionar el personal situación fundamental para buscar el candidato adecuado para poder desempeñar la labor requerida y garantizando de esta forma el cumplimiento de las necesidades.

En Grecia, para la Republica debía existir una selección de las personas para desarrollar las diferentes labores teniendo en cuenta las capacidades de los individuos los que poseían el conocimiento y tenían capacidad de raciocinio debían pertenecer a la clase dirigentes Políticos (jefes, gobernadores, lideres); los que eran valientes clase militar

(soldado, combatiente, guerrero); el resto de los hombres debían ser agricultores, labradores, artesanos, comerciantes y esclavos.

Para convertirse en miembro activo del ejercito romano lo cual era una fantasía, ilusión y visión de más de uno los ciudadanos que integraban el imperio romano, constituía a largo plazo una solución desde el punto económico y de estabilidad social, este servicio al imperio era de veinte años, a cambio de esta difícil trayectoria de aventuras y lealtad al imperio recibía dinero, tierras para cultivar y unos esclavos, no obstante enlistarse en las legiones romanas era un sueño de pocos, su garantía se centraba en la calidad de sus soldados y no en la cantidad, por ello, la selección era muy rigurosa en tiempos de paz ya que en tiempos de guerra siempre se abría la mano un poco más; tenía que cumplir con un lleno de requisitos legales en el caso de los legionarios romanos debían ser ciudadanos romanos para servir al ejército, Estar legalmente censado y tener el visto bueno de las autoridades municipales (certificado de buena conducta), Ser soltero.

En cuanto a los requisitos físicos debía ser un joven entre los 16 y 20 años, con una estatura de 1,70 como mínimo, se buscaba que fuera una persona delgada pero fibrosa, debían superar las pruebas físicas (correr, saltar, nadar, etc…) demostrando que el aspirante era capaz de soportar el entrenamiento y luego desempeñarse en la guerra asimismo les realizaban exámenes médicos midiendo su capacidad visual y auditiva, si el candidato reunía los requisitos se presentaba ante las autoridades locales de su municipio con el fin de ser avalado para el servicio, luego era remitido a la capital de su provincia donde presentaba un primer examen físico, se certificaban sus documentos, y le entregaban un

stipendium (remuneración o pequeña ofrenda de dinero) consistente en unas monedas para pagar el viaje y eran enviados al cuartel general de la legión a la que habían sido adscritos.

Una vez en el cuartel general de la legión, que era su sede administrativa, los empleados militares estudiaban los documentos de los candidatos, se les practicaba un nuevo examen médico más una prueba física.  Si pasaban este trámite eran formalmente aceptados como reclutas, debían prestar juramento solemne de defender Roma contra todos sus enemigos, de guardar y hacer guardar las leyes de Roma, ya eran legionarios romanos.

Entre tanto en la Edad Media los oficios, las labores eran de carácter hereditario pasaba de los padres a los hijos situación que limitaba el proceso de selección del personal , con posibilidad de acceder a desempeñarse en la actividad, contexto que desarrollo y evoluciono el trabajo perfeccionado por los artesanos No obstante, los pensadores del momento manifestaron de relevancia valorar las capacidades y aptitudes del ser humano donde se debía proporcionar una formación requerida acorde con sus tendencias, vocaciones y habilidades.

Igualmente cuando la sociedad empezó a evolucionar con los nuevos inventos como la maquina a vapor, electricidad como fuente de energía, la imprenta, tecnificación y avance en los campos con el arado de tierras, desarrollo en los transportes ( automóvil, locomotora, barco), explotación y producción petrolera,  industria textil, industria metalúrgica donde se da transformación del hierro en acero, estos aspectos revolucionaron los procesos productivos y evolucionaron el trabajo estructuralmente, creando  organizaciones industriales y grupos laborales, se hizo evidente y necesario ser más Competente para lo

cual era preciso contar con las primeras acciones enfocadas a brindar seguridad, dando importancia al concepto de administración del riesgo mediante una adecuada selección de personal, con poder de acción en todos los campos teniendo en cuenta las exigencias del mundo actual, donde se requiere de altos estándares de excelencia. Esto debe incrementar en el valor de las organizaciones, brindando oportunidad de mejorar calidad y exigencia con que se realizan los procesos y procedimientos, hallar modos de hacerlos mejor o de adicionar más valor para el cliente.

Para obtener un buen nivel de competencia hoy en día las organizaciones en el siglo XXI requieren de profesionales que cuenten con un pensamiento prospectivo necesario para generar nuevos escenarios que le permitan ver más allá, que tengan ciertas habilidades, destrezas, conocimientos, peritaje y dominio de múltiples materias, con el único propósito de tomar decisiones y acciones correspondientes (estrategias) garantizando en todo momento la integridad de determinada organización.

En el ejercicio de las diferentes disciplinas no se puede perder de vista el manejo efectivo del riesgo, es un requisito fundamental para la actualidad, teniendo en cuenta que el riesgo es un compañero permanente se debe asumir con responsabilidad la administración del mismo con el fin de manejarlo o mitigarlo, así mismo en cualquier ambiente se debe identificar, valorar, calcular y a través de la adecuada estrategia con el propósito de lograr los objetivos trazados, mas aun en estos tiempos donde lo importante es lograr el desarrollo y evolución de las organizaciones las cuales deben ser competentes, efectivas, transparentes, productivas, proporcionando economía y optimización de todos

los recursos aporta la organización en aras de brindar un bien o servicio para suplir las necesidades del cliente.

Las organizaciones indistintamente de su estructura, dimensión y objetivo pasan la difícil labor de obtener el mejor manejo de los recursos que disponen, donde, los más importantes son los económicos, materiales, tecnológicos y humanos. Los recursos humanos tendrían la responsabilidad de administrar los otros recursos disponibles para poder alcanzar los objetivos prestablecidos.

La efectividad funcionamiento y producción máxima de las empresa, dependerá de que cada posición que exista dentro de la misma, esté ocupada por la persona mejor calificada para desempeñarla; se debe contar con un proceso de selección de personal que logre al mayor número de personas a fin de ser sometidas a la prueba de selección establecida, con el objetivo de encontrar el más adecuado según los requisitos del puesto de trabajo.

De igual manera se hace necesario de un punto de partida y comienza con la definición de proceso de selección de personal: Se denomina como el conjunto de medidas o acciones ordenadas cuyo fin es realizar una adecuada provisión de personal (suministro, escogencia, clasificación, elección) dentro de este proceso, pasos o instancias se puede determinar dentro de los aspirantes cual es el más adecuado, dando cumplimiento a los requisitos de admisión establecidos, para realizar la labor requerida y con estos juicios de valor los directivos pueden tomar la decisión acertada y dar el aval de ingreso a un nuevo miembro a la organización.

La selección de personal es un proceso transcendental para las firmas, compañías, asociaciones, agrupaciones, sociedades, corporaciones, entidades, instituciones, fundaciones, establecimientos, organizaciones, de tipo nacional o internacional porque es una de las principales maneras como se cimientan, construyen, edifican, crecen y se proyectan a sí mismas. Tanto la escogencia apropiada del recurso humano, como la adecuada formación que les permita estar preparados para los desafíos del momento situación que puede dar la permanencia o desaparición de una organización.

El objetivo aquí es dar una breve mirada al proceso de incorporación, que favorece el trabajo multidisciplinario y permite conocer el quehacer de las demás disciplinas que intervienen en los procesos de la entidad, aras del cumplimiento de los objetivos trazados por la organización y la optimización de sus recursos.

Así mismo, el ingreso o admisión de una persona a la organización, que no cuente con educación, formación, habilidad y experiencia adecuada se constituye en perjuicio para cualquier entidad en economía de recursos y tiempo, situación de relevancia, razón por la cual las empresas deben contar con un adecuado proceso de selección o admisión de personal, que evite dejar al azar la incorporación del talento humano.

En primera instancia, para hacer una correcta selección de personal es importante conocer el perfil y exigencias del cargo, datos que deben ser proporcionados por la entidad, avalados por el jefe del área que presenta la necesidad, significa entonces que una vez que se tenga claridad de lo que se quiere, es relevante hacer pública la convocatoria.

La invitación debe ser clara, precisa y concisa, en este mismo orden debe contar con tiempos razonables que permita a los posibles candidatos o aspirantes al cargo, recopilar información, realizar los exámenes requeridos por la organización, a todo lo anterior se suma  información correspondiente al cargo como tal, donde se entra a definir, rango salarial, lugar de trabajo, ubicación geográfica de sitio de trabajo, área en la cual se va a desempeñar , periodo de prueba y exigencias específicas del cargo.

Una vez publicado el requerimiento en los medios de comunicación adoptados por la entidad o entregado a una bolsa de empleo, se da inicio a la etapa de preselección de candidatos, paro lo cual la entidad a cargo de este proceso debe contar con personal profesional y altamente capacitado que permita una evaluación puntual a cada uno de los aspirantes, generando una preselección sólida y con márgenes bajos de error,  en este orden de ideas se puede citar que en la preselección los posibles candidatos que no cuenten con idoneidad, perfil y condiciones establecidas para el cargo sean excluidos del proceso.

Técnicas de selección de personal utilizado por la Escuela Militar de Cadetes

Teniendo en cuenta que la Escuela Militar de Cadetes “José María Córdova” es el Alma Mater del Ejército Nacional de Colombia y que en cabeza de ella está la responsabilidad de formar a los futuros Oficiales quienes se encargarán del direccionamiento, entrenamiento, orden y control de las Unidades Militares a lo largo y ancho del territorio Colombiano en aras de salvaguardar vida, honra y bienes de los ciudadanos  y dando cumplimiento a la misión constitucional, se presenta una breve reseña

histórica con el fin de documentar el porqué de las características esenciales, que debe tener un candidato aspirante a Oficial del Ejército Nacional de Colombia.

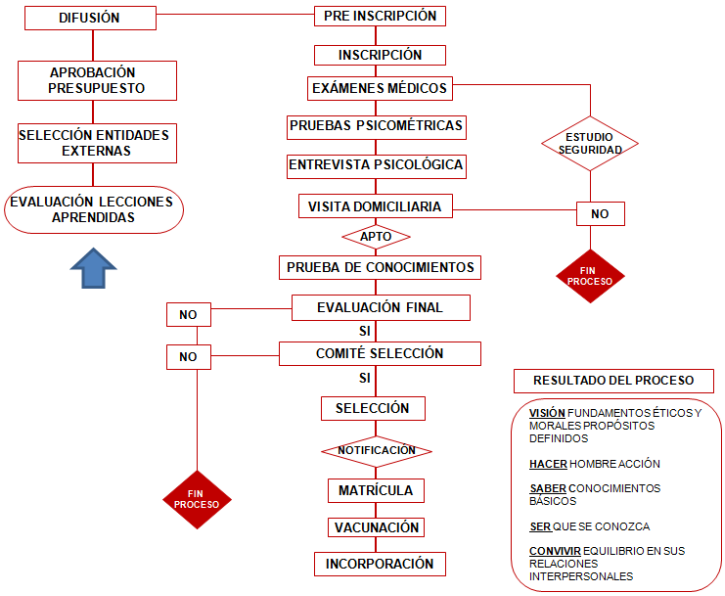
La primera Escuela Militar "De la Nueva Granada" fue fundada y dirigida por el Teniente Coronel Don José Ramón de Leyva el 26 de noviembre de 1810, se creó para la formación de Oficiales que comandaran tropas en las Campañas de la Guerra de Independencia, su plan de instrucción fue aprobado mediante Decreto No. 38 del 10 de diciembre de 1810, gracias a su labor y entrega a la academia en 1812 fue ascendido al grado de General y Comandante General de Armas de Santafé de Bogotá, se desempeñó como maestro de Ciencias Militares y Arte de la Guerra, era motivo de admiración por parte del personal que comando y lidero, fue fusilado en el año 1816 a manos de tropas de la Corona española que se encontraban en la reconquista al mando del pacificador Pablo Morillo.

Así mismo para la época de 1814 en la Republica de Antioquia el presidente dictador Juan del Corral da inicio a una Escuela Militar de Rionegro, instituto militar del cual hizo parte como cadete Jose María Córdova, quien posteriormente se graduó de Subteniente, en el transcurso de 1848 bajo mandato del General Tomas Cipriano de Mosquera abren un Colegio Militar, estando de presidente Manuel Murillo Toro el 28 de septiembre de 1865 reinicio con una Escuela Politécnica y el Colegio Militar en el sector de la Candelaria, para la época de julio de 1880 estos dos centros educativos se transformaron en la Escuela de Ingeniería.

Cobra importancia para el siglo XIX la Escuela Militar durante la administración de Rafael Núñez, sin embargo, las actividades de formación y capacitación en temas militares se ven afectadas por las constantes contiendas políticas, que con llevan a una guerra civil, ocasionando el cierre de mencionado centro educativo militar en 1895. En la administración de Miguel Antonio Caro se busca apoyo de una misión Francesa para la nueva estructuración y formación de cadetes en el claustro militar que tuvo que ser cerrado por la Guerra que propusieron los liberales, ya en el siglo XX existiendo voluntad de conciliación después de la Guerra de los mil días, el General Rafael Reyes promueve nuevamente en 1907 la escuela militar con apoyo de misiones Chilenas , funcionó en las instalaciones de San Diego 1915-1942, claustro donde capacitaron y formaron oficiales para afrontar la Guerra del Perú, finalmente en 1942 sufre su último movimiento hasta nuestro días en instalaciones construidas y ubicadas en Calle 80 No. 38-00 (Rionegro, Bogotá).

De acuerdo a lo anterior, se hace un recuento del proceso de incorporación a la Escuela Militar de Cadetes. (Ver figura 1).

*Figura 1. Proceso de Selección.*




*Fuente. Jefatura de Educación y Doctrina*

Evaluación de lecciones aprendidas: En esta fase se busca que las oficinas de incorporación presenten falencias y fortalezas presentadas en incorporaciones pasadas, en relación con este tema la Fuerza apoya la estructura de este trabajo determinando necesidades de personal de acuerdo a planta aprobada, presupuesto aprobado, profesiones requeridas, así como el aporte del análisis de problemas que han tenido con selecciones anteriores, tales como inconsistencias en pautas publicitarias utilizadas para la convocatoria, calidad de los profesionales, limitaciones presupuestales, problemas que se presentaron con las entidades que colaboran en la elaboración de exámenes de admisión.

Selección de Entidades Externas: Como pudo observarse en el párrafo anterior esta parte del proceso es resultado de un análisis, que busca determinar mejores opciones de centros médicos, garantes de la salud de los aspirantes, dadas las condiciones anteriores

minimizar riesgos en el ingreso de personal enfermo o con limitaciones físicas que una vez incorporado será obligación del Estado asumir los costos y restricciones laborales que estas generen.

Aprobación Presupuestal: En el proceso hay que tener en cuenta los costos y gastos que causan la selección de personal, por lo que la exactitud del ante proyecto de presupuesto no solo es obligatorio si no fundamental. Este debe contemplar temas como, gastos de funcionamiento, pasajes y viáticos para el personal que realiza visitas domiciliarias y apoyo especializado a entrevistas en Unidades apartadas, cancelación de pautas publicitarias (televisión, radio y prensa), dinero necesario para cumplimiento del proceso.

Difusión: Hacer coordinaciones con la Dirección de Acción Integral del Ejército, la Oficina de Acción Integral de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", para la estructuración de las campañas publicitarias, queden alineadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Comando del Ejército Nacional de Colombia, analizando estructuración, diseño y desarrollo de nuevas estrategias publicitarias para la convocatoria de aspirantes a Oficial.

Pre-inscripción: este paso debe ser realizado por el aspirante a través de la página web www.esmic.edu.co, sitio donde encuentra el formulario que actúa como primer filtro del proceso, teniendo en cuenta que los datos deben estar dentro de rangos establecidos de lo contrario no dejará terminar el proceso de pre-inscripción, al terminar el

diligenciamiento el sistema aporta un PDF para ser remitido a la Escuela quien revisará y publicará un recibo de pago de inscripción por el mismo medio.

Inscripción: al presentar documento de identidad y recibo de pago cancelado el aspirante recibe un código con el que se identificará durante el proceso, en este mismo orden recibe dos carpetas las cuales deberá entregar debidamente diligenciadas, una con la ficha médica, centro donde debe realizar los exámenes, pruebas psicométricas y otra con documentos que acreditarán estudios, resultados prueba ICFES, datos personales y familiares.

Exámenes médicos: los aspirantes asisten a los centros médicos previamente aprobados y los resultados son evaluados por dos instancias militares: Oficina de incorporación y Dirección de Sanidad Militar de Ejército, esta última determina si el aspirante es Apto o No. Este paso es el segundo filtro, teniendo en cuenta que del resultado de las pruebas médicas se determina si el aspirante continúa o no en el proceso de selección.

Pruebas Psicométricas: son pruebas de personalidad, aptitud mental, evaluación de la satisfacción familiar, análisis e interpretación, técnicas que se realizan en aras de medir las capacidades mentales del aspirante y que cuenta con el perfil necesario para ser Oficial. Así mismo se puede determinar patrones psicosociales que puedan afectar la población militar tales como: histeria, depresión, desviación psicopática, paranoia, esquizofrenia, hipomanía e introversión social entre otros.

Entrevista Psicológica: entrevista con psicólogos de la Escuela Militar de Cadetes o de zona de reclutamiento, quienes evalúan el comportamiento del aspirante frente a varios escenarios, la intensión de esta prueba es valorar al aspirante y verificar si cumple el perfil psicológico requerido. En esta parte del proceso se vuelve a definir si el participante continúa.

Visita domiciliaria: Realizada por personal del área de trabajo social o por un Oficial, quienes verifican aspectos como: ambiente familiar, convivencia, entorno familiar, contexto social que vive de acuerdo a la información proporcionada en la hoja de datos (cotejo), aspecto financiero (se analiza por ser candidatos a cargos de responsabilidad fiscal).

Estudio de Seguridad: realizado por personal de Inteligencia, se hace con el fin de evitar suplantaciones, ingreso de personal vinculado a grupos armados al margen de la Ley, narcotraficante, terrorista y/o que tengan nexos directos o indirectos con estos,

Pruebas de conocimiento: se realizan de acuerdo a la profesión requerida por la Fuerza, por lo tanto solo aplica para personal que aspira ingresar al Cuerpo Administrativo o al Cuerpo de Justicia Penal Militar. Estas buscan medir la preparación académica en el área en la que se van a desempeñar.

La evaluación final: consolidación y análisis de las carpetas entregadas por los aspirantes, para la evaluación, sumatoria de su puntaje y clasificación para determinar aspirantes con opción de ingreso.

Comité de selección: conformado por el Comité de incorporación, Director y Subdirector de la Escuela Militar de Cadetes, quienes determinan según puntajes y consideraciones adicionales que de acuerdo a su evaluación generen riesgo para la institución, allí se toma la decisión de autorizar matrículas de personal seleccionado.

Selección: con el aval de quienes conforman el comité se elabora la lista definitiva de códigos de los aspirantes que superaron el total de requisitos para el ingreso a la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova".

Matrícula: se realiza la cancelación total de obligaciones financieras las cuales comprenden; derechos de matrícula, derechos complementarios, fondo mantenimiento, fondo permanencia, bienestar, material didáctico, equipo de cadete, lavado semestre, vacunas, curso de segunda lengua (Berlitz).

Vacunación: jornada que se realiza en el dispensario médico de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", la vacunas que se aplican son influenza, fiebre amarilla, triple viral, hepatitis B, hepatitis A, varicela y Antitetánica.

Incorporación: se concluye el proceso haciendo entrega del listado oficial de cadetes matriculados a la Vicerrectoría académica de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", así mismo haciendo entrega del personal al Batallón de Cadetes No.1 (Cadetes de primer año).

Consecuencias en la organización por la aplicación de  técnicas actuales de selección de personal.

Dentro de las ventajas del proceso de selección de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" encontramos: permite a la entidad demostrar ante entes de control un método planificado y organizado que proporciona a la ciudadanía celeridad, confiabilidad y transparencia en el proceso.  En efecto  demuestra una entidad que aplica mejoramiento continuo con el propósito de obtener márgenes de calidad por encima del estándar ofreciendo al final un producto acorde a las exigencias del cliente final, que para el caso son las Unidades del Ejército Nacional de Colombia.

Se demuestra a través de los medios de comunicación las necesidades que tiene la Fuerza y con claridad cuáles van a ser los criterios de selección para el ingreso de personal, facilitando el acceso a la información relacionada con el proceso a toda la población Colombiana.

Al realizar exámenes previos a los aspirante se podrá detectar a tiempo, enfermedades laborales y limitaciones físicas, que de no ser detectados conllevan a que el sistema de salud de las Fuerzas Militares asuman costos de enfermedades no provocadas por el ejercicio de trabajos realizados bajo el mando de la organización.

Mediante el análisis que se realiza a las conductas de los aspirantes, se busca disminuir el riesgo de ingreso de personas con perfiles no apropiados para manejo de comunidades, armamento, personal, material logístico y recursos financieros.

Las consecuencias de una mala incorporación se observarían en el pago de tratamientos médicos costosos, indemnizaciones y/o pensiones por enfermedades que no fueron detectadas en el momento de hacer los exámenes médicos de rigor para su ingreso. Actos contra la integridad de la institución causados por fuga de información, venta de armamento, tráfico de influencias, apropiación de recursos del estado, contratación direccionada, en otros causados por personal que no fue evaluado a fondo en el estudio de seguridad, desconociendo posibles vínculos con organizaciones al margen de la Ley o antecedentes disciplinarios.

Recomendación para el mejoramiento de las técnicas en el proceso de selección de la Escuela Militar de Cadetes

Teniendo en cuenta que el proceso de selección para ingreso a la Escuela Militar de Cadetes "General Jose María Córdova" es un protocolo lógico, secuencial, articulado, el cual ha mostrado resultados positivos, se puede seguir implementando bajo la siguiente mejora:

Aplicación de la prueba de poligrafía la cual ha sido utilizada a nivel mundial en los procesos de selección de personal tanto para entidades privadas como públicas, es importante las ventajas que se obtienen con la prueba como comprobación de veracidad de la información suministrada por el candidato, descubrir datos que intente esconder (nexos con organizaciones al margen de la ley, enfermedades, alcoholismo, drogadicción, historial delictivo entre otros), descubrir el propósito real por el que desea ingresar a la organización

identificando factores negativos por ejemplo robo-venta de información sensible que afecta la seguridad y defensa nacional, favorecimiento o direccionamiento a través de la contratación estatal, robo y venta de material de uso privativo de las Fuerzas Militares, perpetrar acciones terrorista al interior de la fuerza, así mismo medir el grado de confiabilidad para los cargos sensibles a ocupar ( jefe de presupuesto, oficial de logística en las unidades militares, oficial de inteligencia, oficial de operaciones, comandante de unidades tipo pelotón, integrante de los Estados Mayores, asesores jurídicos operacionales).

## Conclusiones

A través de la historia  los procesos de selección han evolucionado de manera considerable con el propósito de garantizar la adecuada selección del talento humano, los primeros indicios de estos procesos selección se remontan a la clasificación de los esclavos, siendo expuestos o exhibidos en unas plataformas, donde los compradores observaban las virtudes o características de estos según el trabajo o labor que fueran a desempeñar. Posteriormente se evolucionó a las selección de personal que prestaría servicio al ejército Romano, el cual se basaba en la calidad de sus integrantes y no en la calidad.

Con la revolución industrial los procesos sufrieron nuevos cambios, teniendo en cuenta que se crearon organizaciones industriales y grupos laborales, se hizo evidente y necesario ser más competente para aplicar a las exigencias del momento.

Actualmente el proceso de selección de la Escuela de Militar de Cadetes “General José María Córdova” aplica técnicas tales como exámenes médicos en los cuales se determina la capacidad psicofísica del personal a incorporar, entrevista adelantada por el departamento de psicología de la Escuela, visita domiciliaria, desarrollada por Oficiales Superiores y trabajadores sociales, estudios de seguridad realizados por personal de inteligencia, una vez realizadas mencionadas pruebas se realiza una reunión por parte del comité de selección, quienes verifican el proceso y determinan que personal se debe incorporar.  Dando cumplimiento al proceso establecido que les permite verificar el personal a ingresar y mitigar el riesgo de una mala incorporación.

De no aplicarse correctamente las técnicas de incorporación que posee la Escuela Militar de Cadetes, se corre el riesgo de admitir personal que no cumple con el perfil y condiciones para ser Oficial del Ejército Nacional, el proceso aplicado actualmente en la Escuela ha mostrado óptimos resultados y es posible fortalecerlo mediante la aplicación de la prueba de polígrafia.

**Bibliografía**


San Martin, Suarez & Asociados. (2008). *Pasos para una buena selección de personal*. Buenos Aires. Recuperado de www.buenosnegocios.com./notas/108-pasos-para-una-buena-selección-de-personal

Buenos negocios. (2014). *6 errores típicos en la contratación de empleados.* Recuperado de: http://www.buenosnegocios.com/notas/51-6-errores-tipicos-la-contratacion-empleados

Buenos negocios. (2014). *Claves para incorporar la primer empleado*. Recuperado de: http://www.buenosnegocios.com/notas/35-claves-incorporar-al-primer-empleado

Buenos negocios. (2014). *5 funciones clave de recursos humanos*. Recuperado de: http://www.buenosnegocios.com/notas/66-5-funciones-clave-recursos-humanos

Smith, C. (1981). *Guía para supervisores*. México. Recuperado de http://books.google.com.mx/books/about/Gu%C3%ADas_para_supervisores.html?hl=es&id=-AQ5uAAACAAJ

Benavente, J. (ND). *Como realizar eficamente una selección de personal*. Recuperado de http://www.clubmanagerspain.com/reportajes/liderazgo-y-recursos-humanos-gestion-de-personal-en-clubes-deportivos/624-como-realizar-eficazmente-una-seleccion-de%20personal.html

Echevarria, M. (2011). *Gestión de recursos humanos*. Recuperado de https://www.sites.google.com/site/549gestionderecursoshumanos/seleccion-de-personal/enlace

Nieto Salazar, S. (2008). *Elaboración de los manuales de funciones de los cargos existentes en la Industria Colombiana de Confecciones Incoco SA y de los procedimientos e instructivos que sean necesarios en los procesos de Confección (camisa) y Recursos Humanos. Recuperado de http://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=www.virtual.unal%2Fedu%2Fco%2Fcursos%2Feconomicas%2F2006862%2Flecciones%2Fcapitulo%25209%2Fcap9_f.htm&btnG=&lr=*

.

Novoa, M. (2002). *La verdad sobre los detectores de mentiras*. Revista el poligrafista internacional. (1), p. 9.

Wise, S. (2005, octubre). *La poligrafía alrededor del mundo*. Revista el poligrafista internacional. (4), p. 59.

Infante Godoy, D. (2014). *Verificación de confiabilidad en el proceso de selección para la prevención de conductas delictivas dentro de las organizaciones*. Recuperado de www.docencia.udea.edu.co/psicologia/sel_personal.html

Weihrich, H., & Koontz, H. (1994). *Administración: una perspectiva global*. McGraw-Hill.

Arias Galicia, F. (1994). *Administración de recursos humanos*. Trillas.

Blasco, R. D. (2004). Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo. *Revista Psicología*, *4*(1), 91-122.

Werther, W. B., Davis, K., Gómez, J. M., & Mendoza, A. N. (1995). Administración de personal y recursos humanos.