

**SOLDADOS PROFESIONALES E INFANTES DE MARINA RETIRADOS EN  
COLOMBIA: ¿AUSENCIA DE OPORTUNIDADES LABORALES?**

**MARY MILENA SUAREZ PENAGOS**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO**

**BOGOTÁ D.C. NOVIEMBRE DE 2016**

## **Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados en Colombia: ¿ausencia de oportunidades laborales?**

### **Introducción:**

El presente escrito busca generar una reflexión sobre la problemática que trae la falta de capacitación y su relación con las limitadas oportunidades laborales para los Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados de las Fuerzas Militares de Colombia. Con el fin de identificar las posibles causas de la falta de oportunidades, se abordará el papel que juega el Ministerio de Defensa Nacional así como las estrategias implementadas por este y por otra parte el rol que desempeñan los Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados en la falta de interés hacia los planes de formación que ofrecen las Fuerzas Militares.

Para el desarrollo del ensayo inicialmente se mencionarán algunas teorías o postulados relacionados con el desarrollo de personal a través de la preparación para el retiro por jubilación, la ruptura o terminación laboral y las necesidades del ser humano, para luego adentrarnos en una definición de Soldado, evolución histórica, descripción de los requisitos de incorporación, capacitaciones y cantidad aproximada de Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados de las Fuerzas Militares de Colombia. Posteriormente se revisarán las estrategias implementadas por el Ministerio de Defensa Nacional para la incorporación del personal retirado a la vida civil y se analizarán algunas situaciones que se presentan por la falta de oportunidades laborales para los Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados de las Fuerzas Militares de Colombia, como la vinculación a ejércitos privados.

Finalmente se analizarán las historias de algunos Soldados Profesionales retirados que permiten entender mejor la problemática que viven frente a una nueva situación laboral.

## ANTECEDENTES TEORICOS

### Jubilación

Luego de los postulados que trajo consigo la teoría de la administración científica, aparece la teoría de las relaciones humanas la cual da un papel preponderante al bienestar de los trabajadores, a su entorno social-familiar y que hoy en día se aplica en las organizaciones a través de la gestión del talento humano y del desarrollo de estrategias para mejorar sus condiciones laborales mientras estén activos y en la preparación para el retiro de la vida laboral o “jubilación”.

De acuerdo con lo presentado por García (2000) los principales factores a tener en cuenta en la preparación o planificación adecuada del retiro por jubilación son:

1. **Tránsito continuo desde el trabajo habitual:** Este factor se centra en la planificación de nuevas actividades, nuevos objetivos, programación conjunta con el círculo social más cercano.
2. **Habilidades personales:** Implica trabajar en el manejo de las emociones, la comunicación asertiva para prevenir problemas psicológicos como la ansiedad, la inestabilidad psicológica, entre otros.
3. **Desarrollo psicológico:** Uso de técnicas que le permitan al individuo tener mayor autocontrol, herramientas para la planificación y desarrollo de habilidades sociales.

### Preparación para la jubilación en Colombia

El artículo 262 de la Ley 100 de 1993 en el literal C contempla: “El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de

las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación.”

Posteriormente, mediante el Decreto 36 de 1998 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1998) reglamentó el componente de la preparación para la jubilación dentro de los programas de bienestar de los trabajadores, en ese sentido se encuentran iniciativas o implementaciones de organizaciones públicas y privadas como las que se enuncian a continuación y que describen la aplicación de la norma en beneficio de los colaboradores próximos a pensionarse:

- **Caja de Compensación Familiar Compensar:** Ofrece a sus afiliados (empresas) el servicio de preparación para el retiro de sus colaboradores denominado ciclo de formación psicopedagógica para el pre – pensionado el cual consiste en:

*Las empresas afiliadas, preocupadas por brindar un mejoramiento a la calidad de vida de sus colaboradores, han expresado su interés en desarrollar un proceso de formación, dirigido a las personas que se encuentran próximas a su retiro laboral, con el fin de generar espacios de reflexión y adquisición de herramientas, que les permitan comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno. El fin es orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva.*

*Dirigido a: Personas que han cumplido su etapa laboral o están próximas a pensionarse.* Caja de Compensación Familiar Compensar (s.f)

- **Comfamiliar Risaralda:** Esta Caja de Compensación cuenta con un programa llamado Seminario de Proyecto de Vida, cuyos objetivos son:

*Ofrecer a la empresa, un programa de preparación para el Retiro Laboral, que posibilite a su cliente interno capacitación para proyectarse positivamente a su Retiro y sensibilizar al trabajador próximo al Retiro Laboral con temas que le permitan estructurar un nuevo proyecto de vida.* Caja de Compensación Familiar Comfamiliar Risaralda (s.f).

- **Procuraduría General de la Nación:** Esta entidad pública ha desarrollado un Seminario Taller llamado “Preparación a la jubilación o Retiro Laboral” en cuyos antecedentes encontramos:

*...Como consecuencia de lo anterior, se facilitar un espacio de reflexión, conocimiento y análisis que permita a los participantes fortalecer su proyecto de vida y ganar elementos para adaptarse a la nueva etapa del ciclo de vida individual, familiar, social y laboral. Igualmente apoyar y ofrecer apoyo integral a las personas que se encuentran próximas al retiro laboral, para que afronten dicha situación con mayor naturalidad y con mayores elementos de análisis.* Procuraduría General de la Nación (octubre, 2014).

## **Ruptura laboral**

Anteriormente se abordó el retiro por jubilación, sin embargo es necesario aclarar que las personas cambian de empleo o deciden retirarse de las organizaciones antes de cumplir con el tiempo de jubilación, razón por la cual se aborda el término ruptura laboral y que para el presente escrito describe la situación de muchos Soldados Profesionales e Infantes de Marina que se retiran de la institución antes de cumplir con el requisito de tiempo para la asignación de retiro o jubilación.

Gómez Mejía, Balkin y Cardy (como se citó en Garcia 2009) definen la ruptura laboral como:

*La salida de un empleado de la organización, lo cual tiene implicaciones tanto para los empleados como para la misma organización. La ruptura laboral se puede dar de manera voluntaria o involuntaria, dependiendo de quien tome la iniciativa de dar por terminado el contrato. La ruptura laboral voluntaria se produce cuando el empleado toma la decisión de retirarse de la empresa, ya sea por motivos personales, porque ha conseguido un mejor empleo, o se encuentra desmotivado en la empresa, entre otras. Este tipo de ruptura se puede clasificar, a su vez, en abandono, que puede presentarse por la insatisfacción del empleado dentro de la organización, lo que conlleva a buscar nuevas ofertas laborales; y la jubilación que se da al final de la vida profesional y generalmente está orientada por la empresa.*

### **Necesidades del ser humano (Teoría de las necesidades de Maslow)**

Las acciones de los seres humanos surgen para satisfacer una necesidad, para el caso concreto se aborda las teorías de las necesidades de Maslow como una forma de representar las diferentes motivaciones que tienen los individuos (Soldados Profesionales e Infantes de Marina) para vincularse laboralmente, ya sea por satisfacción de necesidades de realización personal, suplir demandas económicas, reconocimiento, entre otros.

La teoría de las necesidades propuesta por Abraham Maslow representada a través de la Pirámide de Maslow presentada por López (2005), clasifica en 5 categorías las principales necesidades de los seres humanos:

- 1.** Necesidades fisiológicas: Están directamente relacionadas con la función biológica del ser humano, encontramos en esta categoría la necesidad de respirar, comer, beber agua, dormir, refugiarse y sexo.

2. Necesidades de seguridad: Cuando las necesidades fisiológicas han sido suplidas en su mayoría, surgen otras necesidades relacionadas con la estabilidad, dentro de esta categoría se encuentra la necesidad de ingresos o recursos, empleo, seguridad física, salud, entre otros.
3. Necesidades de amor, afecto y pertenencia: Es necesario que las otras dos categorías (fisiológicas y de seguridad) se satisfacen en gran manera, aparece la necesidad de sentir aceptación o afinidad en un grupo social, o de unirse a otra persona.
4. Necesidades de estima: Son las necesidades que orientan a la autoestima, el reconocimiento, el logro y el respeto por y hacia los demás. En su teoría Maslow señaló que dentro de las necesidades de estima se encuentran las necesidades inferiores que contemplan el respeto de los demás, estatus, fama, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad. Por otra parte, se encuentran las necesidades superiores que tratan del auto respeto, confianza, competencia, logro, libertad e independencia.
5. Necesidades de auto-realización: Están ubicadas en el punto más alto de la jerarquía; y trata de la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona realmente nació para hacer.

### **Marco histórico de la evolución de la definición de soldado**

Para abordar la problemática laboral de los Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados en Colombia es necesario conocer el significado de la denominación “Soldado”, así como el origen y la evolución que ha tenido dicho concepto hasta lo que conocemos hoy como Soldado Profesional en Colombia.

De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española - RAE (s.f), algunos de los significados que puede tener la palabra “Soldado” se refieren a:

- Persona que sirve en la milicia.
- Militar sin graduación.
- Persona que es esforzada o diestra en la milicia.
- Persona que mantiene algo, sirve a algo o a alguien, o es partidaria de algo o de alguien.

En relación con la evolución que ha tenido la profesionalización de los Soldados en nuestro país destaco el recuento presentado por el Comando de Reclutamiento del Ejército Nacional de Colombia (2013):

1. 1819 - ... *mediante la Ley Marcial del 28 de Julio, convocó a las armas a todos los varones entre los 15 y los 40 años para que se presentaran en sus respectivos pueblos con el fin de consolidar la lucha emancipadora que culminó con la independencia de cinco naciones latinoamericanas.*
2. 1821 - "El 28 de Agosto de 1821 el Congreso de la República decretó la orden de conscripción de los ciudadanos para el servicio militar desde los 16 hasta los 50 años."
3. 1923 - "...el Congreso decretó la obligación del servicio militar para todos los ciudadanos entre 19 y 45 años, edad que se modificó después."
4. 1945 - "...se promulga la Ley 1 del Servicio de Reclutamiento, reglamentada mediante Decreto N 2200 de 1946"



5. 1993 - "La Ley 48 de 1993, rige el Servicio de Reclutamiento del Ejército Nacional de Colombia y se reglamenta mediante el decreto 2048 del mismo año."

Durante las décadas de los 80 y 90 se evidenció que la iniciativa del servicio militar voluntario no era suficiente para solucionar los problemas de seguridad del país, ya que el número de soldados que prestaba el servicio militar o soldados regulares era muy superior a los soldados voluntarios y que los resultados de las operaciones militares no eran los esperados, lo que trajo como consecuencia que a finales de los 90 y principios del año 2000, algunos senadores consideraran la modernización y el fortalecimiento de las Fuerzas Militares. Germán Vargas Lleras (citado por Esteban, 2010) declaró:

*...en las circunstancias que vive el país se hace necesario, ahora más que nunca, el fortalecimiento de las fuerza militares y la profesionalización de los soldados. Es por eso que vengo insistiendo desde hace varios años en algunos proyectos que buscan no solo los anteriores objetivos, sino revolucionar la carrera militar, reorientar el marco legal de las instituciones castrenses y redefinir los conceptos de defensa y seguridad nacional. La iniciativa define al soldado profesional como aquel que, después de haber prestado el servicio militar sea seleccionado y voluntariamente desee ingresar al contingente de soldados profesionales. Este podrá permanecer hasta los 35 años, edad máxima en que sería considerado apto para desarrollar labores del servicio. Así mismo, gozarán de todas las prestaciones y prerrogativas que hoy tiene la Fuerza Pública; los actos heroicos que realicen serán ampliamente reconocidos, al igual que podrán beneficiarse de las recompensas que el Gobierno Nacional estime, lo cual hoy está prohibido.*

Luego de 15 años de creado el cargo de soldado voluntario, el Gobierno Nacional mediante el Decreto - Ley 1793 de 2000 por el cual se expide el Régimen de Carrera y el Estatuto del Personal de Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares define a un Soldado Profesional como:

*Los soldados profesionales son los varones entrenados y capacitados con la finalidad principal de actuar en las unidades de combate y apoyo de combate de las fuerzas militares, en la ejecución de operaciones militares, para la conservación, restablecimiento del orden público y demás misiones que le sean asignadas.*

### **Requisitos para incorporación como Soldado Profesional**

Para la incorporación como Soldado Profesional o Infante de Marina de las Fuerzas Militares de Colombia es necesario cumplir los requisitos establecidos por la fuerza dentro de los cuáles se encuentran los indicados por el Ejército Nacional de Colombia (2012):

- *Ser colombiano.*
- *Inscribirse en el respectivo distrito militar.*
- *Ser soltero, sin hijos y no tener unión marital de hecho, certificado expedido únicamente en notaria publica con 45 días de vigencia.*
- *Ser mayor de 18 años y menor de 24 años.*
- *Acreditar como mínimo quinto grado de educación básica o en su defecto presentar ante el comando de la fuerza un examen de conocimientos básicos. Ser reservista de primera clase de contingente anterior o último contingente y presentar*

*certificado de excelente conducta expedido por el comandante de la unidad a la cual perteneció.*

- *Reunir las condiciones psicofísicas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes para el personal de las fuerzas militares.*
- *Obtener concepto favorable en la entrevista psicológica.*
- *Nota: no podrán ingresar a la escuela de formación de soldados profesionales aquellos soldados que hayan sido retirados por mala conducta o disposición de la fuerza.*

## **Formación o instrucción**

La formación o instrucción que reciben los Soldados Profesionales e Infantes de Marina en Colombia está a cargo de la Escuela de Soldados Profesionales – ESPRO, entidad que imparte entre otros los siguientes cursos: lancero, paracaidista, rastreo, francotirador, asalto aéreo, explosivos. Para profundizar en la labor que desarrolla la ESPRO y en los cursos que ofrecen, haré referencia a publicación de Saumeth (2015) en la página de Infodefensa en donde se señala:

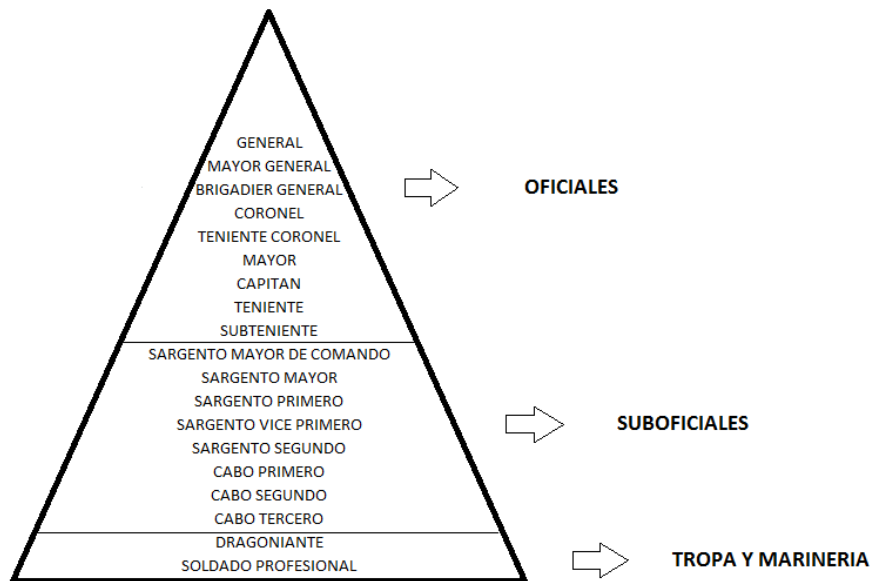
*El Ejército de Colombia ha anunciado la incorporación de 2.074 nuevos soldados profesionales una vez finalizado el proceso de instrucción y entrenamiento del curso de soldados profesionales N° 50 adelantado en la Escuela de Soldados Profesionales ESPRO.*

*La formación y capacitación de los nuevos soldados se dio durante un periodo de 14 semanas, en las cuales los participantes fueron alta y constantemente instruidos en técnicas y tácticas de combate de encuentro, emboscada, patrullaje, contraemboscada,*

*tiro de precisión, puntero rastreador, navegación terrestre, comunicaciones y enfermeros de combate, así como en derechos humanos y en derecho internacional humanitario*

Los Soldados Profesionales e Infantes de Marina se ubican en la base de escala jerárquica de los rangos existentes en las Fuerzas Militares como se muestra en la siguiente representación piramidal:

Figura 1. *Representación de la estructura jerárquica de los grados militares en el Ejército Nacional*



Fuente: Elaboración del autor con información de la página del Ejército Nacional

Algunos medios de comunicación cuentan con información de la nómina del Ministerio de Defensa Nacional tal como lo menciona la Revista Diálogo (2012), el presidente Juan Manuel Santos asistió a un acto académico el 23 de mayo de 2012 en el que destacó que “Las Fuerzas Militares y de Policía en Colombia se incrementaron de 300.000 a 446.000 hombres entre 2001 y 2012.

Por otra parte y considerando lo publicado por el Periódico el Nuevo Siglo (2014) en el que hace referencia al informe suscrito por el Ministerio de Defensa Nacional el cual menciona el incremento del pie de fuerza entre 2013 y 2014, relacionando la cantidad de uniformados en grado de Oficiales, Suboficiales y Soldados. Tomo el siguiente aparte de la publicación que trata de los Soldados Profesionales: "Según las estadísticas del Ministerio de Defensa, se incorporaron entre enero de 2013 y el mismo mes de 2014 un total de 24.869. Es decir que a comienzos del año pasado había 164.785 soldados y para este año 189.654".

Los Soldados Profesionales e Infantes de Marina activos cuentan con programas de formación previas al retiro, sin embargo la problemática se presenta con los Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados. Según información suministrada por nómina de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, la suma de los Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados en Colombia por cumplimiento de tiempo de servicio, asciende a 6.200 hombres (Cifras del año 2005 hasta agosto de 2016) como se indica a continuación:

Tabla 1. *Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados lapso 2005- agosto de 2016*

<b>SOLDADOS PROFESIONALES E INFANTES DE MARINA - INGRESO EN LA NOMINA DE LA CAJA DE RETIRO DE LAS FUERZAS MILITARES</b>	
<b>AÑO</b>	<b>N° SOLDADOS</b>
2005	39
2006	114
2007	63
2008	115
2009	301
2010	476
2011	804
2012	896
2013	121
2014	1087
2015	1700
2016(Ene-Ag)	484
<b>TOTAL</b>	<b>6200</b>

Fuente: Nómina de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares

Figura 2. Representación anual de Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados en Colombia



Fuente: Elaboración de la autora basado en información suministrada por la División de Nomina de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares.

A partir de esta información se puede interpretar que:

- En el año 2013 se presenta una reducción en el número de Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados; esta reducción se presentó por una estrategia implementada por el Ministerio de Defensa Nacional para la capacitación y adaptación a la vida civil que se mencionará más adelante lo que implica unos meses más de vinculación, por lo que para el año 2014 la cifra del personal retirado es muy superior al promedio general del periodo en estudio.
- En términos generales la situación de dificultad para mejorar las opciones laborales sería para los 6200 hombres retirados hasta el momento, exceptuando a los beneficiados por

los procesos de capacitación que realiza el Ministerio de Defensa Nacional en convenio con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

### **Medidas adoptadas por el Ministerio de Defensa Nacional.**

Hacia el año 2011 se presentaba cierta inconformidad e incertidumbre en los Soldados Profesionales e Infantes de Marina que para este mismo año cumplieron o estaban próximos a cumplir con el requisito de tiempo de servicio para retiro de la institución. Este inconformismo se fundamentaba en que el valor a recibir como asignación de retiro no era suficiente para cubrir sus obligaciones económicas, y que no contaban con una formación diferente a temas relacionados con la guerra, por lo que preferían continuar en la vida militar, tal como lo relata la declaración citada por el noticiero Noticias Uno (2011) “Cuando nosotros nos vayamos a la civil, yo lo estoy pensando porque es que nosotros no vamos a tener una capacidad académica, lo único que nos enseñaron acá, la guerra y no más”.

En este sentido el Ministerio de Defensa Nacional ha venido desarrollando estrategias que permitan mitigar la incertidumbre en caso de retiro, esta iniciativa se encuentra contemplada en la Resolución 3206 del 21 de abril de 2014 “Por la cual se conforma un Comité de Trabajo para el Diseño y Ejecución de iniciativas Laborales y el Apoyo a Proyectos de Emprendimiento para los miembros de la Fuerza Pública en retiro”.

Según entrevista concedida por la Doctora Diana Quintero Cuello – Ex Viceministra de Defensa para la Estrategia y la Planeación, el Ministerio de Defensa Nacional realizó un programa de preparación para el retiro de los Soldados Profesionales e Infantes de Marina, este programa consiste en capacitar a los uniformados en tres etapas:

1. Desarrollo personal: Consiste en brindar asesoría psicológica, charlas para preparar a los uniformados para la convivencia en el núcleo familiar, orientación vocacional
2. Formación académica: Luego de determinar la vocación, se revisan los estudios que ha adelantado el Soldado Profesional o Infante de Marina, para así complementar su formación. Para ello se cuenta con convenio con el SENA, en 29 ciudades del país.
3. Vida productiva: Vinculación a la vida laboral, orientación en la elaboración de hojas de vida, presentación de entrevistas, entre otros.

Este programa se lleva a cabo de manera presencial, tiene una duración estimada de 8 meses y se realiza cuando el Soldado Profesional o Infante de Marina lleva 19 años de servicio, el propósito de esta capacitación es proveer al soldado de herramientas para complementar sus ingresos pues con la asignación de retiro no sobrepasa un valor estimado de \$900.000 mensuales. Quintero (s.f)

Dentro de las actividades emprendidas por el Ministerio de Defensa Nacional, se encuentran convenios suscritos con el SENA, tal como lo narra noticia emitida por el periódico el Nuevo Día (2013) en el cual hace referencia al convenio que ofrece una formación técnica dirigida a los militares (Soldados Profesionales e Infantes de Marina), que estén próximos al retiro de la institución por cumplir más de 20 años de servicio.

Vemos casos como el de 52 Soldados Profesionales e Infantes de Marina que se han capacitado en el SENA en diferentes áreas (salud ocupacional, refrigeración, mecánica y electricidad) en el departamento del Cesar, con el fin de prepararse para el retiro, como lo describe noticia publicada en la página del SENA (2015) y que en uno de sus apartes narra la experiencia de un Soldado Profesional que terminó su formación tecnológica:



*Jeison Arturo Jiménez ha pasado los últimos 22 años de su vida cargando un fusil y vestido de camuflado. A siete meses de culminar su etapa de soldado en el Ejército Nacional no sufre mucho por lo que hará después de retirarse pues tomó la decisión de formarse para tener conocimientos más allá del oficio militar.*

*Este soldado, que adelantó el Tecnólogo en Salud Ocupacional, confesó que el cambio de vida que tendrá cuando salga de las filas del Ejército será **"muy diferente y por eso uno se tiene que acoplar a la sociedad"**. Sin embargo está esperanzado en que, con la formación recibida, podrá salir adelante.*

***"Lo mejor que puede hacer un militar es seguir estudiando para que, cuando venga el cambio, pueda estar preparado"**, comentó este soldado oriundo de Caucasia, Antioquia, quien desde hace cuatro años está adscrito al Batallón de Ingenieros N° 10 de la Décima Brigada del Ejército, con sede en Valledupar.*

El informe de gestión del año 2015 presentado por la Jefatura de Planeación y Transformación del Ejército Nacional indica que para ese mismo año 1592 Soldados Profesionales con entre 19 y 20 años de servicio se encuentran preparándose en el SENA para el retiro.

Adicional a ello el Ministerio de Defensa Nacional a través de la Dirección de Educación se encuentra adelantando las gestiones necesarias para incrementar el nivel de escolarización de los Soldados Profesionales, tal como lo describe en el mismo informe en el cual indica que 396 Soldados Profesionales lograron la escolarización.

Tabla 2. *Soldados en programa de escolarización*

CICLO	ESCOLARIZACION
Ciclo 1	68
Ciclo 2	170
Ciclo 3	90
Ciclo 4	58
Ciclo 5	10
TOTAL	396

Fuente: Dirección de Educación - Jefatura de Educación y Doctrina

Se podría decir que los Soldados Profesionales que cuentan con el tiempo de servicio para la asignación de retiro, ya cuentan con la ayuda del Ministerio de Defensa Nacional para capacitarse y de esa manera contar con las herramientas para la incorporación a la vida civil pues otorga instrumentos para ubicarse laboralmente; no obstante, se encuentra un grupo de personas (Soldados Profesionales e Infantes de Marina que se retiran de las Fuerzas Militares de Colombia antes de cumplir con el tiempo de servicio requerido para la asignación de retiro) para quienes la incorporación a la vida civil resulta más traumática ya que no cuentan con el respaldo o la garantía de la asignación de retiro y deben ubicarse laboralmente con prontitud, siendo la seguridad privada su principal fuente de empleo.

### **Oportunidades laborales luego del retiro**

Para ahondar en algunas de las consecuencias que genera la falta de oportunidades de desarrollo laboral para los Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados en nuestro país, se clasificará a los Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados en dos grupos: los que se incorporan a ejércitos privados y los que se quedan en Colombia.

## **Soldados Profesionales o Infantes de Marina retirados que se incorporan a Ejércitos privados**

Recientemente han dado de que hablar noticias relacionadas con el alto flujo de militares retirados que se están incorporando a ejércitos privados en diferentes países como Dubái, Afganistán y Emiratos Árabes entre otros, ejércitos a los que llegan a desarrollar funciones de vigilancia y seguridad para los pozos petroleros, motivados principalmente por el sueldo ofrecido cuyo monto es muy superior a lo que podrían ganar en Colombia siendo Soldados Profesionales o Infantes de Marina, como lo demuestra entrevista concedida por un ex Infante de Marina que pasó de las Fuerzas Militares Colombianas a un Ejército privado en Dubái, destaco el siguiente aparte de la entrevista publicada por el periódico El Colombiano (2015) en la que se indica:

*"...de la misma manera, explica que comenzó de infante de marina profesional con un sueldo de 670.000 pesos y se retiró ganando 1'800.000. "Allá voy con un sueldo de 3.500 dólares (11'000.000 de pesos colombianos). "Eso se ganan los políticos aquí", afirma Andrés".*

Con la ilusión de percibir un alto ingreso en esos países los militares emprenden la carrera para obtener un "cupo" y poder viajar, sin embargo también se han presentado casos en los cuáles el pago o las condiciones reales cuando ya se encuentran en estos países no son las prometidas, por lo que muchos desisten en las primeras vacaciones (no retornan a prestar el servicio), en este sentido se presentan casos como los reportados por el periódico el Tiempo (2011) en el cual un grupo de personas se quedaron varadas en Irak por la falta del pago.

En esta instancia se podría decir que la instrucción o capacitaciones (tácticas militares, jungla, contraguerrilla, entre otros) que reciben los uniformados cuando se encuentran activos en las Fuerzas Militares, son un trampolín para llegar a esos ejércitos privados, por lo que se podría decir que la mayor inversión en capacitación de las Fuerzas Militares se está convirtiendo en un producto exportación para los ejércitos privados.

No estoy desestimando la gran importancia que tiene este tipo de formación en los uniformados, por el contrario, dada la misión constitucional que tienen las Fuerzas Militares tal como lo indica la Constitución Política de Colombia en su artículo 217:

*La Nación tendrá para su defensa unas Fuerzas Militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Las Fuerzas Militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional (...)*

Sin embargo como lo mencioné anteriormente, la formación que reciben es un trampolín para escalar a ejércitos privados en otros países, a tal punto que los uniformados activos se están retirando para irse del país con el mismo fin, como lo muestra declaración realizada por el señor Ex Ministro de Defensa Dr. Juan Carlos Pinzón Bueno, misma que fue publicada en la página de Caracol Radio el 21 de agosto de 2012 en la cual indica:

*El Ministro de Defensa, Juan Carlos Pinzón confirmó que soldados colombianos de las Fuerzas Especiales se están vinculando a ejércitos regulares de países del medio oriente en especial Arabia. El funcionario indicó que se ha detectado que un grupo de oficiales retirados están convenciendo a los uniformados para que renuncien y viajen a Arabia Saudí y a otros países cercanos a hacer parte de los ejércitos regulares de esas naciones.*

*Dijo que en numerosos casos son engañados al ser los contratos temporales y sin mayores prestaciones sociales lo que hace que en Colombia pierdan los derechos de pensión y algunas de las garantías prestacionales. Consultado sobre la tema en Manizales el ministro lamentó que los soldados luego de ser entrenados y recibir una importante y costosa capacitación renuncien y viajen al exterior a integrar otros ejércitos. Pinzón dijo que hay que respetar las decisiones personales pero mostró su inconformismo con dicha situación. Caracol Radio (2012).*

### **Soldados profesionales e infantes de marina retirados que se quedan en el país.**

En realidad el caso de los ex militares que consiguen pertenecer a esos ejércitos es muy limitado dadas las exigencias o requisitos que deben cumplir por lo que la mayor problemática es para los Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados que se quedan en nuestro país sin mayores oportunidades laborales ni aspiraciones para mejorar su perfil y por ende su calidad de vida, o que por el contrario se retiran con la expectativa de hacer parte de esos ejércitos privados y al no lograrlo terminan perdiendo las prestaciones y las garantías de la asignación de retiro que ofrecen las Fuerzas Militares.

La labor de Soldado Profesional o Infante de Marina en Colombia de alguna manera enmarca sus perfiles profesionales a temas relacionados con seguridad, no obstante cuando se retiran de la institución no cuentan con una formación en otra disciplina por lo que al ser retirados su principal opción es vincularse con empresas de seguridad privada para desempeñar generalmente cargos de guarda de seguridad, vigilantes y en el mejor de los casos conductores, supervisores o escoltas.

Para complementar lo anteriormente expuesto, se consultaron los perfiles del personal operativo que labora para la compañía de seguridad Cooperativa Autónoma De Seguridad C.T.A Cooautonoma, empresa creada desde agosto de 2001, con agencias en las ciudades de Bogotá, Cali y Barranquilla y como lo muestra su página institucional presta los siguientes servicios: “Ofrecemos servicios de vigilancia fija y móvil, con y/o sin armas, escoltas a personas, vehículos y mercancías, medios tecnológicos que incluye monitoreo de alarmas, amparados bajo la autorización de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada”. Cooautonoma (s.f).

Según información suministrada por Cooautonoma, la descripción de los perfiles del personal operativo, así como el grado de escolaridad requerido para sus colaboradores son los que se relacionan en la siguiente tabla:

Tabla 3. *Distribución de cargos según perfiles*

PLANTA MISIONAL TOTAL	CIVILES	MILITARES RETIRADOS			GRADO DE ESCOLARIDAD
		SOLDADOS PROFESIONALES	SUBOFICIALES	OFICIALES	
Vigilantes o Guardas de Seguridad	45	252	5	0	BACHILLER
Supervisores	4	2	3	1	TECNICOS
Escoltas	2	0	0	0	BACHILLER
Conductores	0	1	0	0	TECNICOS
Coordinadores	0	0	2	4	PROFESIONAL

Fuente: Cooperativa Autónoma De Seguridad C.T.A Cooautonoma.

Basada en las cifras que muestra la tabla se puede concluir que los Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados son quienes ocupan la mayor cantidad de cargos operativos en la empresa consultada, cuya proporción es de 6 Soldados Profesionales retirados por cada civil que se incorpora laboralmente con la compañía.

Para conocer más a fondo las causas por las cuales no cuentan con capacitación diferente a la militar, se realizó una entrevista a algunos Soldados Profesionales e Infantes de Marina retirados

cuyo retiro se produjo antes de cumplir el tiempo de servicio. En dicha entrevista se evidenció a nivel general las siguientes razones para la falta de formación:

- Disponibilidad ya sea en tiempo o logísticos (ubicación, conectividad o acceso a internet, transporte entre otros) toda vez que dadas las condiciones de seguridad y el conflicto armado en nuestro país, los soldados deben internarse por periodos prolongados de tiempo en lugares aislados o en orden público realizando actividades de patrullaje, desmantelamiento de campamentos de procesamiento de drogas, desminado, restablecimiento del orden público o en combates con los grupos al margen de la ley, entre otros, por lo que no tienen las posibilidades de asistir a una capacitación, ni tampoco hacerlo de manera virtual.
- El hecho de que ellos se incorporaron como Soldados Profesionales con la expectativa de permanecer en la fuerza hasta lograr la asignación de retiro, sin embargo no contaban con que por otras circunstancias (situaciones familiares, condiciones de seguridad del país, incomunicación por largos periodos de tiempo, entre otros) se retiraron de la institución antes de completar el tiempo requerido.
- No tenían claridad de su orientación vocacional, por lo que no hubo interés alguno de capacitarse en alguna disciplina y al retiro su primera opción fue buscar como fuente de empleo las empresas de seguridad, en cargos en los que han permanecido la mayor parte del tiempo desde el retiro.

En uno de los casos conocidos en esta entrevista, la persona se incorporó a la fuerza luego de prestar el servicio militar como una oportunidad para alejarse de su entorno familiar y no tenía del todo claro su proyecto de vida por lo que durante el tiempo que estuvo activo no pensó en

alguna profesión o formación diferente a la que recibía, sólo tiempo después de haberse retirado empezó a encontrar su verdadera vocación, sin embargo la edad, los ingresos que recibe y la falta de formación han sido factores limitantes para comenzar a materializar su proyecto de vida.

## **Conclusiones**

El Ministerio de Defensa Nacional ha implementado medidas tendientes a mitigar el impacto de la reinserción a la vida civil para los Soldados Profesionales e Infantes de Marina próximos al retiro, sin embargo la problemática principal se presenta cuando el retiro se produce antes del cumplimiento del tiempo requerido para acceder a una asignación de retiro.

La modificación a la normatividad que trata de las partidas computables al momento de calcular el monto de la asignación de retiro, generan una alta incertidumbre en los uniformados por la disminución en sus ingresos mensuales con lo que deben tener una fuente de ingreso adicional al momento de estar retirados.

Dentro de los factores que influyen en la falta de interés de los Soldados Profesionales e Infantes de Marina por capacitarse se encuentra principalmente la falta de una orientación vocacional, o una alternativa laboral en caso de retiro.

## **Recomendaciones**

A fin de contribuir con el desarrollo personal de los Soldados Profesionales e Infantes de Marina, se debería realizar una orientación vocacional para quienes prestan su servicio militar obligatorio y a quienes manifiesten su intención de retirarse la institución antes del cumplimiento



del tiempo para la asignación de retiro, a fin de determinar las opciones laborales o de capacitación según las competencias de las personas.

Sería necesario implementar políticas públicas que ordenen a las universidades públicas asignar un número de cupos para los programas de formación, destinados a la educación de los soldados profesionales retirados antes de cumplir el tiempo asignación de retiro.

## Referencias

Caja de Compensación Familiar Comfamiliar Risaralda (s.f). *Seminario proyecto de vida*.

Recuperado de: <https://www.comfamiliar.com/servicios-2/gerontologia/1213-capacitacion.html>

Caja de Compensación Familiar Compensar (s.f). *Ciclo de formación psicopedagógica para el pre – pensionado*. Recuperado de <http://compensar.com/educacion/soyPro.aspx>

Caracol radio (agosto, 2012). *Gobierno lamenta retiro de soldados para hacer parte de ejércitos extranjeros*. Recuperado de [http://caracol.com.co/radio/2012/08/21/nacional/1345544700\\_747548.html](http://caracol.com.co/radio/2012/08/21/nacional/1345544700_747548.html)

Constitución Política de Colombia (1991). *Capítulo 7: de la fuerza pública, artículo 217*

Cooperativa Autónoma de Seguridad C.T.A COAUTONOMA. (2016). *Reseña*. Recuperado de <http://coautonoma.com/coautonomanosotros.html>

Decreto 36 de 1998 (1998, enero). *Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993*. Recuperado de [https://www.redjurista.com/documents/d0036\\_98.aspx#/viewer](https://www.redjurista.com/documents/d0036_98.aspx#/viewer)

Decreto - Ley 1793 de 2000 (2000, septiembre). *Por el cual se expide el Régimen de Carrera y el Estatuto del Personal de Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares*. Recuperado de <http://www.cremil.gov.co/?idcategoria=5801>

División de Nómina de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (2016)

Ejército de Colombia. (2016). *Informe de Gestión vigencia 2015*. Recuperado de <https://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=390055>

Ejército Nacional de Colombia (diciembre, 2013). *Reseña Histórica del Reclutamiento en Colombia*. Recuperado de <https://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=221592>

Ejército Nacional de Colombia (julio, 2012) *¿Cuáles Son Los Requisitos Para Ingresar Como Soldado profesional?*. Recuperado de <http://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=334320>

García Solarte, M. (2009). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana*. Pensamiento & Gestión. Universidad del Valle (núm. 27), (pp. 162-200).  
Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/846/4957>

García, A. J. M. (2000). *La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral*. *Anales de psicología*, 16(1), 87. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps/article/viewFile/29981/29171>

Ley 100 de 1993, artículo 262 literal C

López, C. (2005). *La jerarquía de necesidades de Abraham Maslow*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/jerarquia-de-las-necesidades-de-abraham-maslow/>

Noticiero Noticias Uno (noviembre, 2011). *Soldados a punto de pensionarse prefieren seguir en la guerra*. Recuperado de

<http://noticiasunolaredindependiente.com/2011/11/20/secciones/que-tal-esto/soldados-a-punto-de-pensionarse-prefieren-seguir-en-la-guerra/>

Periódico El Colombiano (diciembre, 2015). *De militar colombiano a mercenario en Dubái*.

Recuperado de <http://www.elcolombiano.com/colombia/de-militar-colombiano-a-mercenario-en-dubai-MD3225349>

Periódico El Nuevo Día (febrero, 2013). *Sena capacitara a militares retirados*. Recuperado de

<http://www.elnuevodia.com.co/nuevodia/actualidad/economica/171635-sena-capacitara-a-militares-retirados>

Periódico el Nuevo Siglo (abril, 2014). *Pie de fuerza aumentó en 42.000 efectivos*. Recuperado

de <http://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/4-2014-pie-de-fuerza-aumento-en-42-mil-efectivos>

Periódico el Tiempo (mayo, 2011). *Así viven los mercenarios colombianos en Emiratos*.

Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-9432330>

Procuraduría General de la Nación (octubre, 2014). *Seminario Taller «Preparación a la Jubilación o Retiro Laboral»*. Recuperado de:

<http://www.procuraduria.gov.co/iemp/Preparacion-Jubilacion.page>

Quintero, C. (s.f). *Ministerio de Defensa: Desarrollo de competencias como pilar de la RSE*

Recuperado de

[http://ezproxy.umng.edu.co:2149/gh4/BancoConocimiento/C/caso\\_mindefensa/caso\\_mindefensa.asp](http://ezproxy.umng.edu.co:2149/gh4/BancoConocimiento/C/caso_mindefensa/caso_mindefensa.asp)

Real Academia de la Lengua Española - RAE (s.f). Definición de *Soldado*. Recuperado de <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=YGQMUUy>

Resolución 3206 de 2014 (abril, 2014). *Por la cual se conforma un Comité de Trabajo para el Diseño y Ejecución de iniciativas Laborales y el Apoyo a Proyectos de Emprendimiento para los miembros de la Fuerza Pública en retiro.*

Revista Militar Digital Diálogo (mayo, 2012). *Fuerzas Armadas de Colombia aumentaron en 146.000 de 2001 a 2012.* Recuperado de <https://dialogo-americas.com/es/articles/fuerzas-armadas-de-colombia-aumentaron-en-146000-hombres-de-2001-2012>

Rincón, E., & Manuel, L. (2013). *Evolución de la asignación de retiro y prestacional del soldado e infante de marina profesional de las fuerzas militares de Colombia* (Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/4046/2/EstebanRinconLeninManuel2010.pdf>

Saumeth E. (mayo, 2015). *Colombia incorpora más de 2000 soldados profesionales a su Ejército.* Recuperado de <http://www.infodefensa.com/latam/2015/05/05/noticia-colombia-incorpora-soldados-profesionales-ejercito.html>

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (diciembre, 2015). *52 soldados tienen herramientas necesarias para afrontar su retiro.* Recuperado de <http://www.sena.edu.co/sala-de>

[prensa/escrita/Paginas/Noticias/52-soldados-tienen-herramientas-necesarias-para-afrontar-su-retiro-.aspx](#)

Vargas, G. (Diciembre ,1999- Enero, 2000). *Revista Ejercito Colombia*, (ed. 96) (pp. 34)