



EL IMPACTO DE LA PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL
MILITAR PRIVADO DE LA LIBERTAD EN EL POSCONFLICTO

MIGUEL ANTONIO BELTRAN CHACON

ENSAYO DE GRADO

DR. LUIS EDUARDO GAMA DIAZ

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Bogotá, D.C.

2015



EL IMPACTO DE LA PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL
MILITAR PRIVADO DE LA LIBERTAD EN EL EJÉRCITO EN EL POSCONFLICTO

ENSAYO DE GRADO

TENIENTE CORONEL MIGUEL ANTONIO BELTRAN CHACON

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Bogotá, D.C.

2015



EL IMPACTO DE LA PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL
MILITAR PRIVADO DE LA LIBERTAD EN EL EJÉRCITO EN EL POSCONFLICTO

ENSAYO DE GRADO

TENIENTE CORONEL MIGUEL ANTONIO BELTRAN CHACON

DR. LUIS EDUARDO GAMA DIAZ

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Bogotá, D.C.

2015

INTRODUCCION

Durante el tiempo que he permanecido detenido he podido evidenciar que los diferentes militares que se encuentran detenidos en los diferentes centros de reclusión del país, son personas con familias que presentan muchas necesidades, la gran mayoría sin tener un sueldo con que sustentarlas, pero con una fe y un deseo grande de salir adelante; y es así como se puede observar que un gran porcentaje de la población detenida se encuentra estudiando carreras técnicas, pregrados, diplomados y especializaciones en diferentes centros de educación como son el Sena, la Universidad Militar, la Universidad gran Colombia, la escuela de ingenieros entre otras.

Como administrador del talento humano he querido buscar la forma más adecuada para ser un medio por el cual, sino son todos la gran mayoría puedan llegar a solucionar la difícil situación económica por la que atraviesan en esta situación. Para ello es importante tener en cuenta que hacemos parte de una institución que es llamada “la empresa más grande del país” la cual podría beneficiar a muchos militares privados de la libertad en un posible posconflicto.

Como administradores y líderes del talento humano es importante que nosotros reconozcamos que contamos con un personal altamente calificado para ocupar los diferentes cargos con los que cuenta la fuerza, adicionalmente es la oportunidad para que la institución castrense reconozca el sacrificio que han hecho los grandes héroes que se encuentran detenidos por entregar su vida en cumplimiento del servicio en beneficio de una institución y de un país.

Es necesario que nosotros como administradores del talento humano veamos al personal detenido como una gran oportunidad laboral y no como un problema institucional o una manzana podrida, por el contrario ser partícipe de la resocialización que deben tener el personal privado de la libertad del cual hablan las normas y leyes de nuestro país y así poder satisfacer las necesidades que tienen cada uno de estos héroes de la patria y sus familias.

Nosotros como administradores del talento humano y orgánicos de la empresa más grande del país debemos buscar estrategias laborales que busquen cada día el mejoramiento de la calidad, la productividad y la satisfacción del cliente dentro de cualquier organización y es aquí donde

engrana la participación de nuestro personal detenido con la finalidad y el ánimo de garantizar el éxito en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El ejército nacional cuenta con varias direcciones que a su vez cuentan con varias dependencias, cargos y oficinas en las instalaciones del comando del ejército sin tener en cuenta las instalaciones de las divisiones, brigadas y batallones que se conforman también por diferentes dependencias, donde se desempeñan abogados, administradores de empresa, contadores, ingenieros y muchas tecnologías entre otras, todas estas ocupadas por una gran cantidad de personal de militares activos soldados profesionales y civiles de planta y por contrato de prestación de servicios. Nosotros como administradores debemos contar con la competencia y el perfil que lleven a su equipo de trabajo a participar en un ambiente laboral que estimule el compromiso y la participación y que más que hacerlo vinculando a nuestro personal que se encuentra o se encontró de tenido por acción del mismo conflicto armado. Es por eso que considero que los líderes necesitamos desarrollar iniciativas laborales en pro del fortalecimiento del desempeño de nuestros hombres, por lo cual a través de este ensayo de tipo expositivo se pretende cuestionar lo siguiente:

¿Cuál es la razón por la que debo utilizar el talento humano del personal militar privado de la libertad en el ejército nacional en el pos conflicto?

Tengo que enfatizar que un ser humano que se encuentra en una situación apremiante o difícil si se le da la mano y se le ayuda y más por su institución que lo vio crecer puede desarrollar todo su potencial y una gran capacidad laborar en esta organización, siendo esta una forma de alcanzar los objetivos propuestos, mejorando el buen nombre de nuestra institución y la calidad de vida de nuestros hombres y familias que pasan por esta situación tan difícil.

El mando debe reconocer que ha fallado con todos su subalternos que se encuentran privados de la libertad y que debe intentar construir una mejor calidad de vida para nuestros hombres, resolviendo cualquier obstáculo que se presente, satisfaciéndolas necesidades de nuestro entorno a corto y mediano plazo de pendiendo de los valores y principios con que se cuente como buenos administradores del talento humano.

En el presente ensayo podremos evidenciar varios conceptos y puntos de vista que van a mostrar más afondo la importancia de contratar a nuestro personal de militares detenidos en el ejército nacional.

UTILIZACION DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL DETENIDO EN EL EJÉRCITO NACIONAL EN EL POSCONFLICTO

El talento humano

La administración del talento humano consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también el control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo. Según Idalberto Chiavenato la administración del Talento Humano se convierte en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos ¿Cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es siempre un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento la persona debe poseer algún diferencial competitivo que lo valore. Hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales como son el conocimiento, la habilidad, el juicio y la actitud. (Gestión del talento humano 3ª, 2009, Pág. 49, 50).

Según el artículo publicado por FABIA manifiesta que la real academia española de la lengua dice que el talento humano se refiere a las personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; según esta afirmación podríamos decir que la persona es inteligente cuando entiende, comprende y tiene la capacidad de pensar, tiene la capacidad de resolver cualquier problema que se le presente dado que tiene las habilidades, las destrezas y la experiencia necesaria para ello. La persona es apta cuando puede trabajar u operar competentemente en una actividad o cargo debido a su nivel de conocimiento, capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación. Juan Carlos Cuevas en su página virtual Psicología y Empresa se refiere a que el talento humano se debe entender como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, que implica saber (conocimiento), querer (compromiso) y poder (autoridad);

debemos entender que cuando se habla de conocimiento se está hablando de la posesión de sabiduría, inteligencia, creatividad, razonamiento que lo conocemos como competencias cognitivas, todas estas competencias las adquirimos mediante el estudio y la experiencia adquirida en nuestra vida, cuando se habla de compromiso nos debemos referir a las actitudes, el temperamento, personalidad y esfuerzo que despliega, esto se refiere a las competencias personales, cuando hablamos de poder nos referimos a los valores, la decisión que tengamos y la capacidad personal que tenemos para hacer las cosas y cumplir las metas, son conocidas como las competencias ejecutivas o de liderazgo. El talento humano es la suma de saber hacer las cosas, querer hacer las cosas y estar seguro de poder hacer las cosas.

El talento humano es uno de los principales elementos que se deben tener en cuenta en una empresa o institución y en el ejército nacional de Colombia no debe ser la excepción ya que esta es una empresa que se ha desarrollado con una visión evolutiva, sostenible y sustentable y que debe tener políticas de responsabilidad social asumiendo compromisos de gestión sensibles a las necesidades de los miembros que hacen parte de la institución, que lo han entregado todo por su país y que en estos momentos han sido privados de la libertad por acciones del mismo conflicto armado. Actualmente la institución debe considerar que estos hombres felices van a ser bien productivos en la institución.

Hoy en día un empleado normal para mantenerse en una empresa no espera solo la remuneración económica que recibe cada mes sino también depende de un salario emocional y que se conjuga con las recompensas emocionales que recibe a cambio de la prestación de su servicio. De la misma forma los militares privados de la libertad esperan ser tenidos en cuenta para recibir una recompensa emocional a cambio de su arduo trabajo por tantos años en la institución conjugando esto con una remuneración económica como empleados activos de la institución castrense.

Desde esta perspectiva se pretende hacer una reflexión acerca del empleo del talento humano del personal militar detenido, ya que la institución como tal tiene la obligación moral de reconocer a sus subalternos el arduo trabajo que realizaron en pro de Colombia y de la institución, es así como deben preocuparse por las necesidades de cada uno de ellos y de sus familias. Es decir

este personal necesita una motivación y esta debe ser dada a través de la contratación laboral como empleados en la institución militar, de esta forma el podrá demostrar sus capacidades intelectuales obtenidas durante su reclusión, sus destrezas, habilidades, su profesionalismo y responsabilidad en su trabajo. Erika Viviana manifiesta que en el mundo empresarial de hoy las organizaciones están conformados por varios departamentos como son producción, ventas, mercadeo, publicidad, gerencia, entre otros y que estos equipos se encuentran conformados por personas pensantes, actuantes, imaginativas e innovadoras que buscan constantemente el crecimiento de la entidad como de sí mismos, estas personas se caracterizan por el compromiso, los valores, la moral y la confianza que desde su formación se han inculcado y lo transmiten a su entorno familiar y luego empresarial para la sociedad en general y hacia la comunidad local con la finalidad de mejorar cada día la calidad de vida de toda la comunidad (Importancia del Talento Humano en la empresa de hoy, 2012). Lo mismo ocurre en nuestra institución, contamos con varios departamentos o dependencias y con los hombres detenidos que cuentan con todas las capacidades, cualidades y valores mencionados anteriormente, que pueden ocupar estos cargos y desempeñarse con lujo de detalles para lograr el éxito de la institución en beneficio de toda la comunidad.

Los centros de reclusión penal militar y el personal militar detenido

Es indispensable que en nuestro siguiente análisis hablemos de los centros de reclusión militar ya que este tema es uno de los más importantes porque nos orienta y nos involucra para tener una mayor claridad de lo que es y para que fueron creados y las diferentes actividades que se realizan en estos lugares.

Los centros de reclusión penal militar según el artículo 27 de la ley 65 de 1993 son centros de reclusión especiales donde los miembros de la fuerza pública cumplirán la detención preventiva o la condena impuesta por las autoridades judiciales por acciones del conflicto armado interno presentado en nuestro país. Según el artículo 40 del código penal militar dice también que la pena de prisión consiste en la privación de la libertad personal y se cumplirá en un establecimiento carcelario militar o policial en la forma provista por la ley (Ley 1407, 2010, pág. 6). Estas normas nos dan a entender que el personal militar tiene un régimen especial carcelario donde los militares que hayan cometido faltas en acciones del servicio podrán ser reclusos en estos lugares especiales

el tiempo que sea necesario ya sea durante el proceso de la investigación adelantado por el ente acusador o por una sentencia condenatoria de alguna entidad judicial.

Según el artículo “Evolución del fuero militar carcelario” manifiesta que sobre este tema la corte constitucional se ha pronunciado en la sentencia C-394 de 1995 donde reconoce los centros de reclusión militar no como un privilegio sino como una prudente medida de seguridad, afirmación que es ratificada en la sentencia T-153 de 1998 (Escuela Superior de Guerra, CIPREC, 6 de Agosto del 2013) y no es para más porque el personal de la fuerza pública como los miembros del ejército nacional correrían peligro al ser detenidos en cárceles normales con el personal que ellos mismos capturaron.

El primer centro de reclusión fue creado mediante decreto 775 de abril 30 de 1974, con la finalidad de recluir a los miembros de las fuerzas militares que hayan infringido el código penal o de justicia penal militar ubicado en tolemaida. El ejército de Colombia cuenta actualmente con 8 centros de reclusión militar como son el del Batallón de policía militar No 13 General Tomas Cipriano de Mosquera en Bogotá, Batallón de artillería No 13 General Fernando Landazábal Reyes en Bogotá, Batallón de Comunicaciones No 1 Manuel Murillo Toro en Facatativá, Batallón de Ingenieros No 4 General Pedro Nel Ospina en Bello (Antioquia), Batallón de Apoyo y servicios para el Combate No 16 Teniente William Ramírez Silva en Yopal (Casanare), Batallón de Apoyo y servicios para el combate No 10 Cacique UPAC en Valledupar, Batallón de apoyo y servicio para el combate No 7 Antonia Santos en Apiay (meta), Batallón de ingenieros No 2 General Francisco Vergara Velasco en Malambo (atlántico).

Según Pahola Herrera estudiante de la especialización del procedimiento penal constitucional y justicia penal de la universidad militar nueva granada nos dice que la misión de los centros de reclusión militar es la de administrar el sistema penitenciario y carcelario, garantizando el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, la detención precautelativa, la seguridad, la atención social y el tratamiento penitenciario de la población reclusa en el marco de los derechos humanos (el sistema P.A.S.O. en el centro de reclusión militar de tolemaida, 2014. Pág. 5). De esto podemos concluir que a pesar de ser un sitio especial de reclusión con unas características especiales diferentes a las de cualquier cárcel civil se está cumpliendo con la misión

instaurada de los centros de reclusión y que está alineada con las normas y leyes del estado colombiano ya que se cumple con la pena privativa de la libertad y con un tratamiento penitenciario.

Al observar con detenimiento las normas y las características de los centros de reclusión militar podemos determinar que no cualquier persona puede llegar y ser recluidos en estos sitios, el personal recluido en los diferentes centros de reclusión deben cumplir unas características especiales y la principal es la de ser militar activo o ser militar en buen uso de su retiro y sin importar su grado jerárquico como oficiales, suboficiales y soldados; otra característica es que los delitos por los que se encuentre siendo investigado o por los que haya sido condenados tiene que estar relacionados con el servicio en desarrollo de operaciones militares. Permittiéndonos entender que los militares que están inmersos en delitos como el narcotráfico, tráfico de armas y violaciones entre otros no son, llevados a estos centros de reclusión

Según la periodista Gina Mórelo, en su artículo “El País detrás de las rejas”, en las cárceles civiles de todo el país se encuentran recluidos 240 militares, distribuidos de la siguiente forma: 81 en la regional central, 59 en la regional de occidente, 32 en la regional noroeste, 29 en la regional oriente, 20 en la regional viejo caldas y 19 en la regional norte, los delitos más comunes que comenten los militares son el homicidio, concierto para delinquir, hurto, tráfico de estupefacientes, porte de armas y concusión. (El tiempo, país detrás de las rejas, 2015)



Foto No 1 funcionarios públicos detenidos en cárceles civiles en el 2014.
Fuente: (el Tiempo)

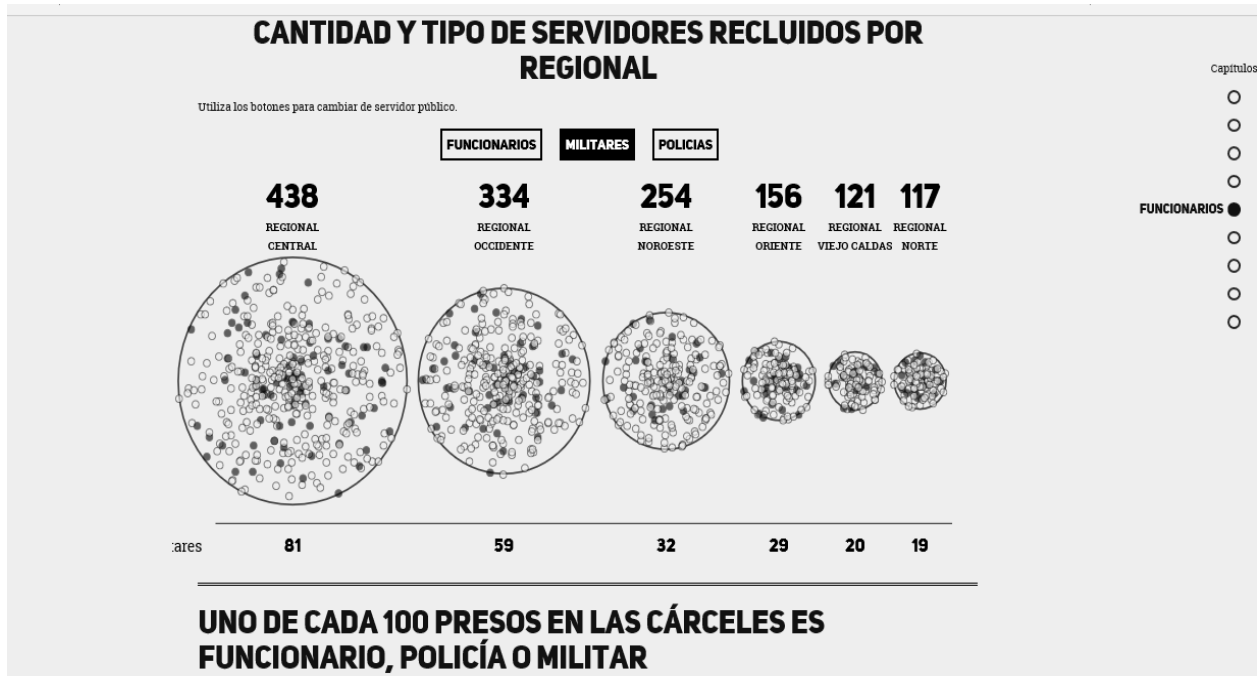


Foto No 2 Militares detenidos en cárceles Civiles por regional, 2015
Fuente: (el Tiempo)

El militar privado de la libertad como cualquier interno de una cárcel civil tendrá la posibilidad de redimir la pena por trabajo, estudio o enseñanza, esto es un privilegio que tiene todo interno y con el único fin de la resocialización a su vez recibir en contraprestación un abono de pena adicional con el que pueda reducir el tiempo efectivo de privación de la libertad. Según el artículo 79 de la ley 1709 del 2014 dice que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la protección especial del estado y que todos tienen el derecho a trabajar como medio terapéutico con fines de resocialización, en el artículo 84 de la misma ley manifiesta que entiéndase por programas de trabajo todas aquellas actividades dirigidas a redimir pena que sean realizadas por las personas privadas de la libertad. En el artículo 97 de la misma ley redención de pena por estudio manifiesta que el juez de ejecución de penas y medidas de seguridad concederá la redención de pena por estudio a los condenados a pena privativa de la libertad. Se le abonará un día de reclusión por dos días de estudio. (Ley 1709 del 2014)

Juan Pablo Uribe en su comentario a la sentencia 35.767 manifiesta que el mecanismo de rebaja de pena aludido no es hoy más que un privilegio del que gozan unos pocos reclusos en Colombia, que ello se debe en principio al conocido hacinamiento en los penitenciarios del país y

que por problemas de capacidad solo algunos internos pueden realizar actividades tendientes a obtener la redención. (Rebaja de pena por vía de redención: ¿derecho o beneficio?, 2012, pág. 154). Pero caso contrario pasa en los centros de reclusión militar ya que todos tienen la posibilidad de redimir la pena por trabajo o por estudio, y es ahí donde encontramos que una gran mayoría de militares privados de la libertad en los diferentes centros de reclusión se encuentran redimiendo pena por estudio, preparándose en especializaciones, pregrados, carreras técnicas, tecnológicas y diplomados.

Según datos suministrados por la Jefatura Jurídica Integral, actualmente el ejército nacional cuenta con un total de 2.072 militares privados de la libertad en los diferentes centros de reclusión a nivel nacional y 240 militares se encuentran detenidos en cárceles ordinarias por diferentes delitos a los del servicio. Según la Dirección del Centro de Reclusión Penal Militar No 13 de puente Aranda de estos 2.072 militares privados de la libertad 135 se encuentran recluidos aquí y de esos 135 militares recluidos 100 están estudiando carreras profesionales y 15 están estudiando carreras tecnológicas. Demostrando que el 85.1% de los militares detenidos en este centro de reclusión se encuentran estudiando.

N o		ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO PM 13														TOTAL
		CARRERAS PROFESIONALES														
		CR	TC	MY	CT	TE	ST	SM	SP	SV	SS	CP	CS	C3	SLP	
01	Relaciones Interna			02	12	05		01	03	02		02				27
02	Adminis. empresas		03	08	10	11	02			02	01	03	01			41
03	Contaduría publica			01		01		01								03
04	Ingenie. Industrial			01												01
05	Derecho			03	03	03				01		03				13
06	Ingenie. Civil				03	02				01	01	01		01		09
07	Esp. Alta gerencia	01	02	03	03	04										13
08	Sistema Gestión de Riesgo		02		01	02										05
09	Gerencia Integral de Obras	01	01	02	01	02										07
10	Docencia universitaria	01	03	07	12	12										35
TOTAL		03	11	27	45	42	02	02	03	06	02	09	01	01		154

Foto No 3 Militares privaos de la libertad que estudian carreras profesionales
Fuerte:(CMP)



PERSONAL DE MILITARES PRIVADOS DE LA LIBERTAD DEL CMP 13 QUE SE ENCUENTRAN ESTUDIANDO



N o	CARRERAS TECNEOLOGICAS	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO PM 13														
		CR	TC	MY	CT	TE	ST	SM	SP	SV	SS	CP	CS	C3	SLP	TOTAL
01	Sistema gestión de Calidad			02		03										05
02	Derechos Humanos		02		05	01				01		01				10
	TOTAL		02	02	05	04				01		01				15

Foto No 4 Militares privados de la libertad que estudian carreras Tecnológicas
Fuente:(CMP)

Se debe tener en cuenta que de los 135 militares privados de la libertad en este centro de reclusión penal militar, varios de estos se encuentra estudiando varias carreras al tiempo tanto profesionales como tecnologías, por eso al sumar las tablas nos dan un total de 169 personas estudiando. Esto demuestra el compromiso y las ganas de progresar de nuestro personal militar detenido.

El ejército nacional y sus dependencias

En este tercer punto a tratar es importante resaltar la importancia, funciones y obligaciones del ejército nacional en el manejo del personal militar detenido de acuerdo a las condiciones y características de su entorno, planeando en buscar mejorar las difíciles situaciones y las necesidades por las que atraviesa el personal militar detenido. Como en la gran mayoría de los países del mundo, Colombia cuenta con un ejército dispuesto para defender la soberanía de nuestro país como está escrito en la constitución política de Colombia. Según la página virtual del ejército nacional nos dice que la historia de nuestro ejército nacional se remonta antes de la independencia

con nuestros aborígenes hasta nuestros días e inicia con los sueños de libertad. (Centro de Estudios Históricos del ejército. Ejército nacional). La organización del ejército y las unidades militares corresponden a las armas creadas desde sus orígenes o bien formadas posteriormente de acuerdo a las exigencias propias en el cumplimiento de la misión.

Actualmente el ejército nacional dentro de su organización interna está estructurado en jefaturas y estas a su vez en Direcciones, las cuales cumplen misiones asignadas de acuerdo a las necesidades de la fuerza.

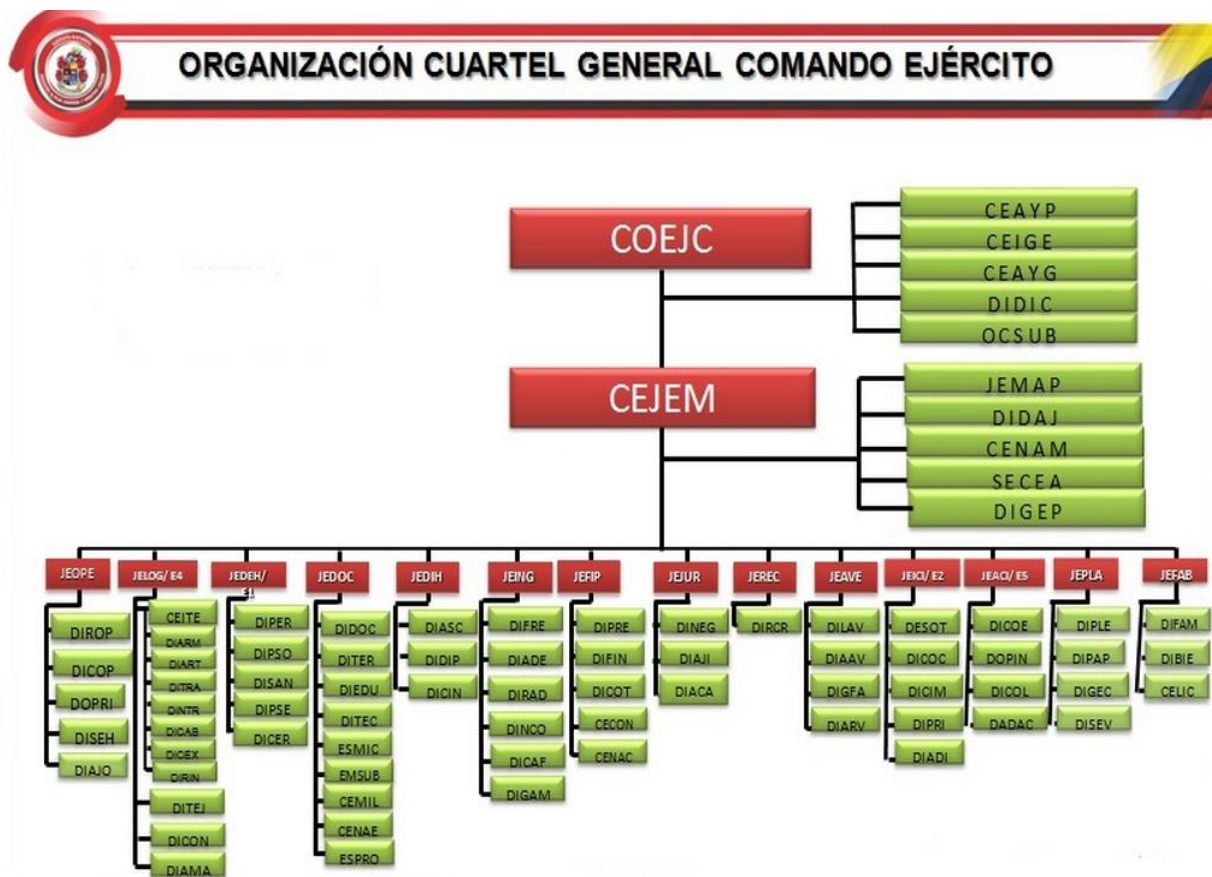


Foto No 5 organigrama del ejército nacional
Fuente:(Ejército nacional)

Jefatura Jurídica Integral: tiene como función integrar las líneas de acción de la política DDHH y DIH del ministerio de defensa y el comando superior en el ejército nacional, también

genera mecanismos jurídicos en pro de la defensa del personal militar, institucional y del estado. De la misma forma diseña estrategias que permitan consolidar la defensa jurídica integrar de la fuerza.

Organización:

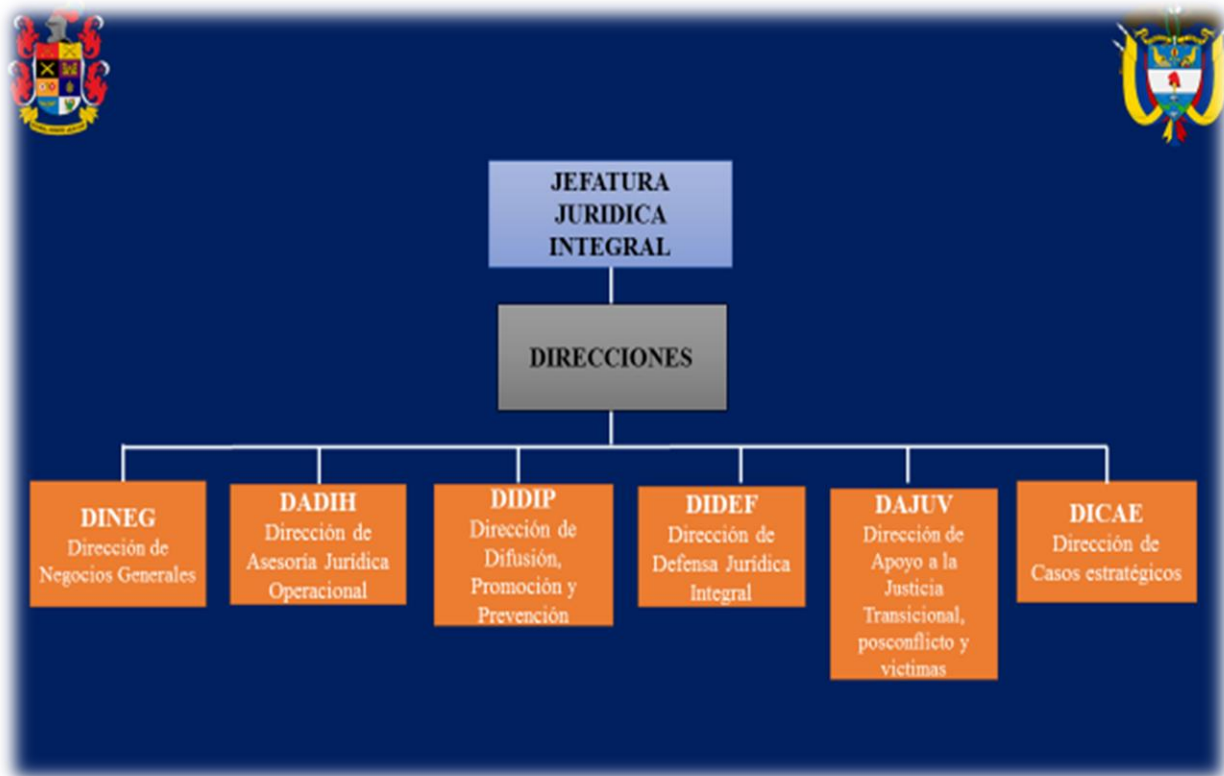


Foto No 6 organigrama de la Jefatura Jurídica Integral
Fuerte:(Ejército nacional)

Jefatura de educación y Doctrina del ejército Nacional de Colombia (JEDOC): tiene como función fortalecer procesos de educación e instrucción, entrenamiento, reentrenamiento y capacitación; formar líderes, reestructurar los programas de instrucción, implementar la educación de acuerdo al proyecto educativo de las fuerzas armadas PEFA y actualizar la doctrina con base en lecciones aprendidas

Organización:

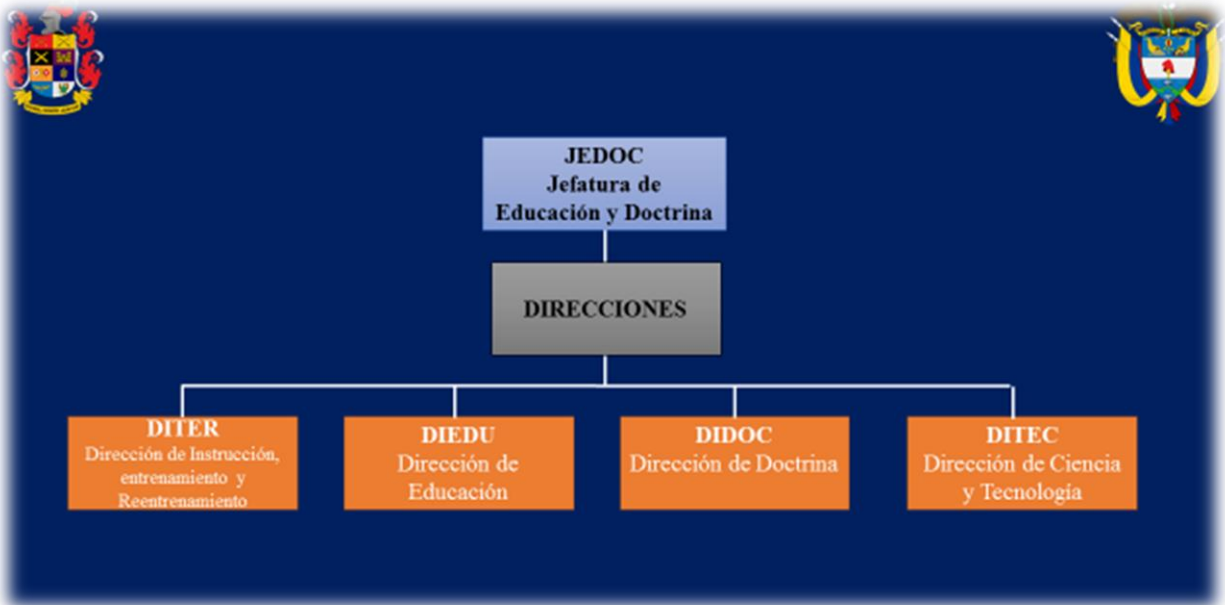


Foto No 7 organigrama de la JEDOC

Fuente:(Ejército nacional)

Jefatura de Desarrollo Humano: encargada de desarrollar procesos de administración y gestión de personal tendientes a optimizar el talento humano con el fin de facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Organización:

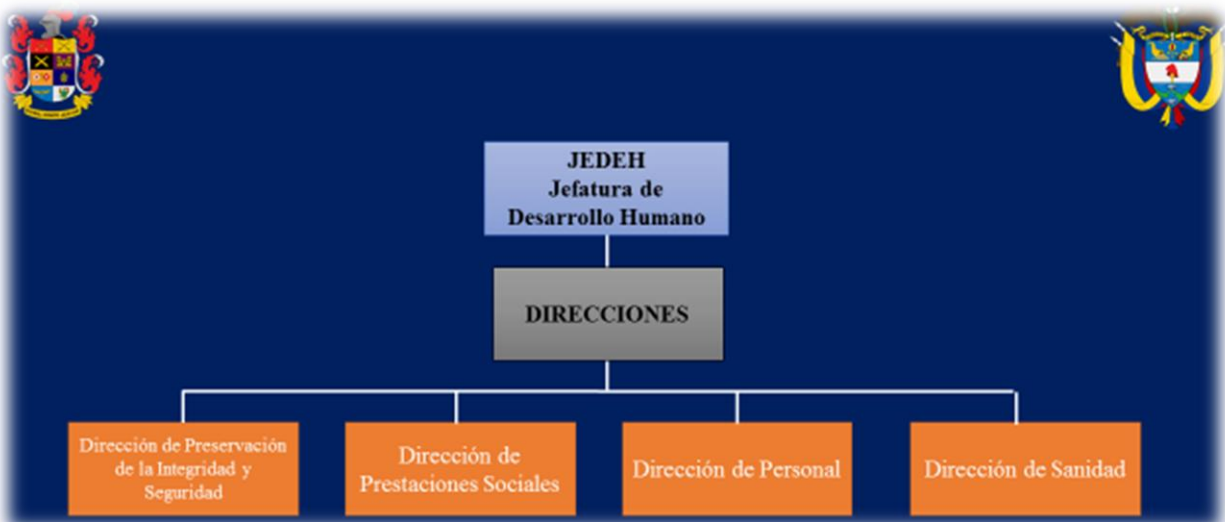


Foto No 8 Organización de la JEDEH

Fuente:(Ejército nacional)

Jefatura de Operaciones: encargada de asesorar y mantener informado al comandante del ejército y al jefe del estado mayor en todo lo relacionado con las operaciones militares que se adelantan en el territorio nacional

Organización:



Foto No 9 Organización de la JEOPE

Fuente:(Ejército nacional)

Jefatura Logística: mediante el planeamiento, la adquisición de bienes y servicios y la operación logística integrada, garantiza a los hombres y unidades del ejército la capacitación de combate en el teatro de operaciones. Realiza la administración pormenorizada, necesaria y oportuna de los recursos requeridos por las tropas para su normal funcionamiento en tiempo de paz.

Jefatura de Reclutamiento: direcciona y emite políticas concernientes a los procesos de incorporación del personal que ingresa a la fuerza, el servicio militar obligatorio y la correspondiente definición de la situación militar, en cumplimiento de la ley.

Jefatura financiera y presupuestal: Direcciona el desarrollo integral de las áreas presupuestal, contable, financiera y de tesorería. A través de procesos dinámicos y transparentes, orientados a garantizar la asignación óptima y la administración de los recursos que posibiliten el

cumplimiento de la misión, dentro del marco axiológico, normativo y estratégico del ejército nacional.

Jefatura de Ingenieros: encargada del direccionamiento de las capacidades tácticas y técnicas del arma en la ejecución de tareas de movilidad, contramovilidad, supervivencia y trabajos generales de ingenieros en apoyo a las unidades de maniobra durante el desarrollo de operaciones militares, fortaleciendo el ejercicio de la responsabilidad social del ejército en la gestión ambiental, prevención y atención de desastres, desminado humanitario, obras de infraestructura para la fuerza y en los planes de desarrollo a nivel nacional.

Organización:

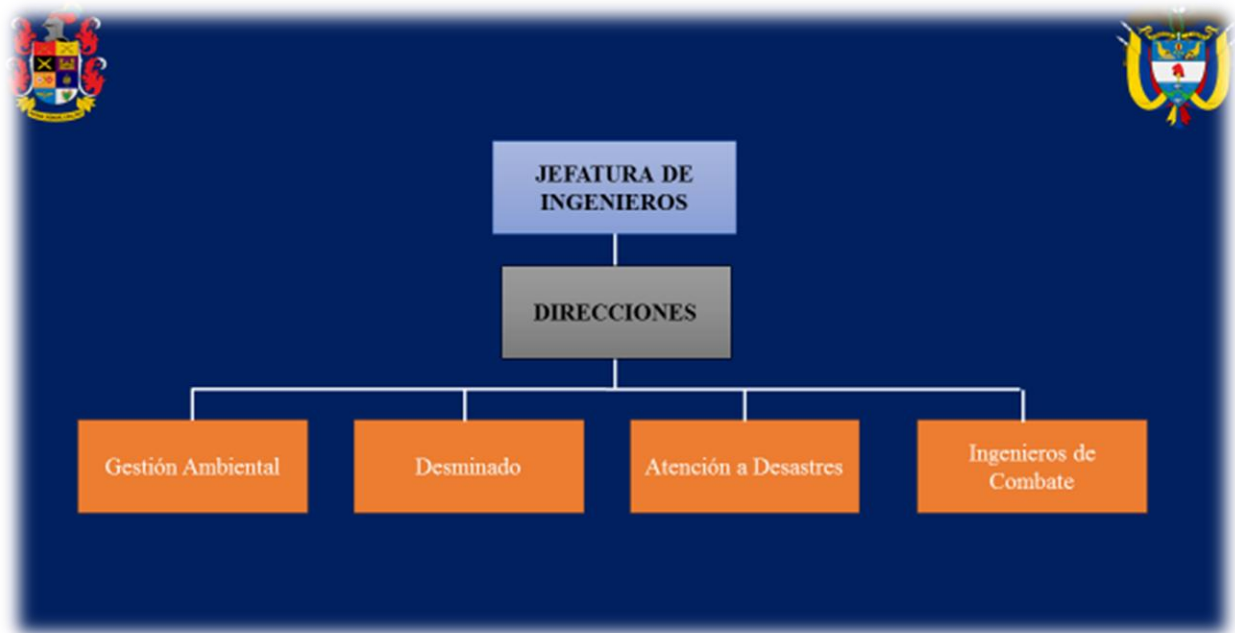


Foto No 10 Organización de la Jefatura de Ingenieros

Fuente:(Ejército nacional)

Jefatura de Acción Integral: encargada de planear y desarrollar programas de acción integral, que incrementen el liderazgo y la moral de las tropas, consolide nuestra legitimidad ante la población civil y disminuya la voluntad de lucha de los terroristas.

Organización:



Foto No 11 Organización de la Jefatura de Acción Integral
Fuerte:(Ejército nacional)

Jefatura de Inteligencia y Contrainteligencia:

Organización:



Foto No 12 Organización de la Jefatura de Inteligencia y Contrainteligencia
Fuerte:(Ejército nacional).

De la misma forma el ejército nacional se encuentra conformado por divisiones, brigadas, batallones y escuelas de formación y cada una de ellas compuestas por dependencias y secciones que colaboran en el correcto funcionamiento de la unidad militar.

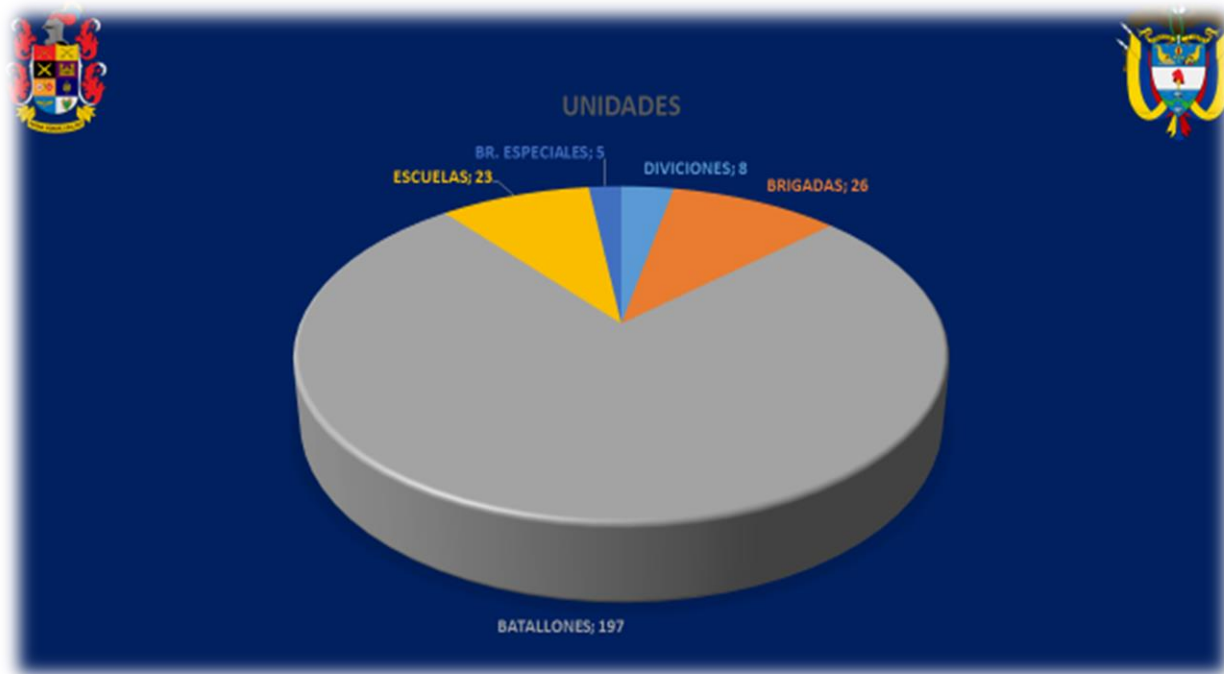


Foto No 13 Total Unidades Militares en Colombia
Fuerte:(Ejército nacional)

Adicionalmente cada batallón cuenta con otras dependencias como son los casinos, las tiendas de los soldados y los ranchos de tropa, todas estas dependencias se convierten en áreas laborales, donde se encuentra personal militar y civil trabajando, algunos con mucha o poca experiencia ya que por lo general algunos de estos cargos son ocupados por personal militar que trabaja por un tiempo de dos años y posteriormente son trasladados para otras unidades.

Debemos tener en cuenta que el personal militar vinculado laboralmente en el ejército nacional tiene unas funciones y responsabilidades constitucionalmente, como es participar en la defensa de la independencia nacional y de las instituciones.(artículo 216, capítulo 7, constitución política de Colombia, 1991).. Esto quiere decir que entregar hasta su vida por defender la soberanía nacional y es así como cada oficial suboficial y soldado trabajan incondicionalmente porque todo el pueblo colombiano disfrute de una paz.

También debemos recordar que el personal militar labora las 24 horas sin descanso, bajo diferentes situaciones de clima adversos, por montañas, valles, llanuras, selvas que hacen parte de nuestro territorio nacional. El personal militar en muchas ocasiones no ven nacer sus hijos y en muchas oportunidades no ven morir sus padres, todo por cumplir la orden constitucional que le impone el estado y por amor a su patria.

El ejército nacional tiene obligaciones con el personal militar vinculado como empleados públicos de un estado y estas obligaciones son las que cualquier empleado de una empresa civil tiene. Según el decreto 2400 de 1968 en su Capítulo II, en el artículo 7, manifiesta que los empleados tienen derecho a percibir puntualmente la remuneración que para el respectivo empleo fije la ley, a recibir capacitación adecuada para el mejor desempeño de sus funciones y para participar en los concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio, a participar de los programas de bienestar social que para sus servidores establezca el estado, a gozar estímulos de carácter moral o pecuniario, a disfrutar de vacaciones anuales remuneradas y al reconocimiento y pago de prestaciones sociales, a obtener los permisos y licencias, todo de acuerdo con las disposiciones legales y reglamento que regulen la materia. (Decreto 2400, 1968).

Considerando todo esto y como motivación de nuestros subordinados y siendo esto un tema muy importante dentro del manejo de nuestro personal, Al observar estas normas y decretos nos podemos dar cuenta que en su gran mayoría se cumplen con el personal que hace parte o que labora en esta institución castrense, pero hay una obligación de la que no se habla en estas normas y es la obligación moral que debe tener la institución con aquellos hombres que entregaron su vida en cumplimiento de la constitución política, que han sacrificado su familia, sus hijos, sus padres por mantener la soberanía de este estado, que estuvieron en situaciones adversas bajo la lluvia, el calor recorriendo todo el vasto territorio colombiano y hoy se encuentran detenidos en los diferentes centros de reclusión de todo el país. Los líderes y gerentes de esta organización no se pueden olvidar de estos hombres y sus familias que lo dieron todo por su nación, debe existir una responsabilidad moral y de ayuda sobre estas personas que hacen parte o hicieron parte del ejército.

Desarrollo laboral en el posconflicto

En este cuarto punto que vamos a referirnos al posconflicto. Según la universidad del rosario el Postconflicto es el periodo de tiempo que sigue a la superación total o parcial de los conflictos armados. Puede entenderse como un concepto de un único atributo: la reducción del número de homicidios relacionados con el conflicto por debajo de un umbral determinado, que le otorga o le niega el estatus de conflicto activo (Experimentos sobre reconciliación política en Colombia, universidad del rosario).

En el marco del conflicto armado en Colombia, durante estos últimos días se está visualizando en nuestro país lo que se ha llamado el posconflicto o el fin del conflicto y esto se da después de la firma de los acuerdos de paz, un conflicto interno que lleva más de 50 años en el cual se han presentado la muerte y el asesinato de muchas personas inocentes como culpables, este proceso de paz ha sido impulsado por el presidente de Colombia Juan Manuel Santos donde lo interesante de este proceso es que se ha incluido la verdad, reparación, reconocimiento de las víctimas, justicia transicional, reformas constitucionales y políticas, proyectos y reformas económicas y sociales, dejación de armas, reintegración a la vida civil de excombatientes ilegales y cese del fuego entre otros. Lo nuevo de este proceso es que el personal de las fuerzas militares que se encuentre vinculado en procesos penales por combates podrá entrar a hacer parte de este proceso de paz si se postulan y cumplen con la verdad y reparación entre otras exigencias hechas por el gobierno nacional.

Según Caracol Radio en un fuerte discurso de defensa sobre el posible postconflicto el presidente Juan Manuel Santos manifestó que habrá beneficios jurídicos para los militares, manifiesta que los militares deben tener la seguridad de que aquí no habrá situación de que nuestros soldados irán a la cárcel mientras que los guerrilleros están por la calle (Caracol Radio, junio 2013). En varias oportunidades y alocuciones hechas por el señor presidente en diferentes escenarios ha manifestado los diferentes beneficios que tendrán los militares detenidos, de igual manera el fiscal general Montealegre hablando del mismo tema se ha referido a penas alternativas como lo manifestó en la W Radio donde dijo que los militares y policías que estén detenidos con ocasión del conflicto podrían obtener algún tipo de beneficio mientras purgan las penas. (La W

Radio Fuerzas militares Tendrían Penas Alternativas en el Posconflicto, junio 24 de 2015). Las penas alternativas a las que se refiere el fiscal general de la nación son sistemas penitenciarios abiertos, sistemas semi cerrados, sistemas de trabajo diurno y arresto nocturno, libertad durante la semana y el fin de semana. Dando la posibilidad al personal militar que esta privado de la libertad de obtener un empleo con la finalidad de mantener a sus familias.

Al escuchar sobre el tema tenemos que tener la preocupación de como quedaran los antecedentes de los militares que estén de tenidos o que hubieran estado detenidos que ya hubieran pagados sus penas, pues para nadie es desconocido que una persona que ha estado detenida en una cárcel le queda sus antecedentes penales los cuales pueden ser consultados por cualquier buscador en internet, inri que le queda a cualquier persona que salga de una cárcel lo que dificultaría la consecución de un empleo sin importar todos los estudios que haya realizado, a esto se le suma la edad con la que sale después de pagar una condena, lo que lo obligaría a concursar con jóvenes recién egresados de las universidades.

Según el artículo “oportunidades de empleo para ex convictos” escrito por Chris Blank manifiesta que los ex-delincuentes se enfrentan a un desafío de enormes proporciones en la búsqueda de empleo. Los ex-convictos que tiene habilidades comerciales ya sea antes o durante el encarcelamiento tienen una oportunidad mucho mejor de encontrar un trabajo. Sin embargo puede ser necesario aceptar recortes salariales y puestos de trabajo de nivel inferior con el fin de poner un pie en la puerta. (eHow en español, cultura y ciencia, oportunidades de empleos para ex-convictos). Según el DANE la tasa de desempleo en Colombia a la fecha está en 9,1% de una población de 48.365.603, (DANE, 16 de octubre 2015). Ante la falta de estadísticas sobre la cantidad de liberados que acceden a un empleo estas muestran la realidad que si para una persona hoy no es fácil conseguir trabajo para las personas que han estado detenidas es mucho más difícil porque la sociedad tiende a estigmatizarlos, excluyéndolos.

Al analizar todo lo tratado en este tema con el personal de militares detenidos y el porcentaje de los mismos que durante su cautiverio se han preparado tanto como profesional como técnicamente y al ver las dificultades que se pueden presentar en el momento de obtener un trabajo por el inri que se tiene al presentar antecedentes judiciales en sus hojas de vida, el ejército nacional

tiene una gran responsabilidad moral en ayudar a satisfacer las necesidades de estos héroes de la patria y de sus familias que lo han dado todo por su país y a su vez el ejército puede satisfacer sus necesidades de planta laboral al contratar un personal de militares con experiencia tanto en las áreas de combate y ahora como profesionales, técnico o tecnólogo en otras áreas altamente competitivos quienes podrán obtener los mejores resultados en materia de calidad y desempeño.

Ahora vamos a realizar un análisis de los puestos de trabajo con los que posiblemente cuenta las diferentes jefaturas del comando del ejército, las divisiones, las brigadas, los batallones y las escuelas que podrían ser ocupadas por los militares que están o estuvieron privados de la libertad y que aprovecharon su tiempo de detención para prepararse intelectualmente tanto técnica como profesionalmente con la finalidad de satisfacer sus necesidades.

N o	UNIDAD	CARRERAS PROFESIONALES					ESPECIALIZACIONES				TECNOLOGIAS		
		DERE CHO	ADM. EMP RE	CONT ADUR IA	ING. CIVIL	RELA C. INTER	ALTA GERE NC	DOCE UNIV ERCIT	SISTE. GEST. RIESG	GER. INTEG. OBRAS	DERCH HUMA NOS	SIST. GEST. CALID	CONST EN GUAD
01	Jefatura Jurídica	X									X		
02	Jef. Educac y Doct	X				X		X					
03	Jef. Desarr. Human	X	X	X			X					X	
04	Jef. Operaciones	X											
04	Jef. Reclutamiento	X		X								X	
06	Jef. Financ y Presu	X		X									
07	Jef. logística	X	X	X			X		X			X	
08	Jef. De Ingenieros	X		X	X				X	X			X
09	Jef. Acción integral	X				X							
10	Jef. Intel. y Contra	X				X							
11	Divisiones (8)	X	X	X							X	X	
12	Brigadas (26)	X	X	X							X	X	
13	Batallones (193)	X	X	X							X	X	
14	Escuelas (23)	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	Brig. Especial (26)	X	X	X							X	X	

Foto No 14 Tabla de Posibles Empleos en el Ejército
Fuerte:(Ejército nacional)

Al observar el cuadro podemos observar que las profesiones posiblemente más requeridas podrían ser en primer lugar el Derecho, la segunda, contaduría, la tercera administración de empresas, la cuarta relaciones internacionales y la quinta ingeniería civil, no queriendo decir esto que por obtener menos puntos es la menos importante, debemos tener en cuenta la cantidad de

direcciones con las que cuentan las jefaturas ya que podría suceder que la profesión con menos puntaje puede ser la que más mano de obra requiera, a hora se tiene que tener en cuenta también la cantidad de Divisiones, brigadas, batallones y escuelas ya que esto incrementa la cantidad de talento humano que se requiere para el correcto funcionamiento de estas unidades.

Así como observamos la cantidad de militares profesionales que pueden ser contratados como mano de obra en el ejército, se puede hacer el análisis del talento humano tecnológico que puede requerir la fuerza y es así como vemos que en primer lugar se encuentra el sistema de gestión de calidad, en segundo puesto esta los derechos humanos y por ultimo las construcciones en guadua, de la misma forma que sucede en las carreras profesionales puede suceder en las tecnológicas que la última tecnología podría ser la más requerida por la cantidad de direcciones de las diferentes jefaturas y la cantidad de Divisiones, brigadas, batallones y escuelas.

Las especializaciones que podemos encontrar en el cuadro nos dan una visión más amplia del deseo de algunos militares privados de la libertad en prepararse mejor lo que podría mejorar su condición de vida y de la misma forma le daría a las jefaturas con sus direcciones y Divisiones, brigadas, batallones y escuelas que los contrataran un mejor prestigio y mejores resultados en la misiones que se impongan. Es así que al hacer el análisis podemos observar que las más requeridas serian en primer lugar estarían alta gerencia y sistema de gestión del riesgo y por último la docencia universitaria la cual tiene un valor muy importante en las escuelas de formación.

CONCLUSIONES

El resultado de este estudio nos demuestra que los centros de reclusión militar son lugares especiales donde un militar que ha sido privado de su libertad puede llegar a pagar su condena o a estar recluso en el proceso de investigación, que a estos lugares no llegan todos si no llegan los militares que cumplen unos requisitos especiales.

El estudio nos refleja que el personal militar privado de la libertad en los diferentes centros de reclusión tienen la posibilidad de redimir la pena ya sea por trabajo o por estudio no como se presenta en las cárceles civiles, que es un lujo poder redimir la pena, de esta forma en los centros de reclusión militar si se cumple con la resocialización del personal detenido y es así como se puede observar que el 81,1% del personal militar detenido en el Centro de Reclusión Penal Militar de la Pm 13 están estudiando una carrera profesional una especialización o una tecnológica.

Podemos ver que actualmente el ejército nacional no desarrolla ningún mecanismo que ayude a nuestros militares detenidos a solucionar las necesidades tan apremiantes que presentan en el sostenimiento de sus familias, produciendo esto desmotivación en el personal interno, rencor hacia la institución al sentirse abandonado por la misma que lo formó y lo vio crecer.

A su vez hemos podido evidenciar que el ejército cuenta con la capacidad de contratar al personal militar que está detenido o estuvo detenido y que durante su cautiverio se prepararon tanto profesional como tecnológicamente ya que cuenta con muchas vacantes que podrían ser ocupadas por este personal, esto mejoraría el nivel de vida de nuestros militares privados de la libertad y de sus familias y a su vez la institución se vería beneficiada al incorporar en su nómina a un personal con excelentes características profesionales las cuales se verán reflejadas en la productividad y en mejoramiento continuo de los procesos.

En definitiva a través de este ensayo hemos podido demostrar que el ejército nacional se convierte en una ficha clave en el posconflicto, beneficiando a la gran mayoría del personal militar que ha tenido que estar privado de su libertad siendo sindicados o condenados, culpables o inocentes pero que entregaron toda su vida en beneficio de un país y una institución. Es el momento que lo fuerza le retribuya a este personal todo el sacrificio realizado dándole la oportunidad de desempeñarse laboralmente y profesionalmente en la instrucción. Por eso he desarrollado el presente ensayo para que todos los líderes y gerentes que dirigen la empresa más grande de Colombia se concienticen de la responsabilidad moral que tienen sobre el personal de detenidos que tuvieron bajo su mando.

REFERENCIAS

Talento humano (2015). SENA. Obtenido de
<http://talentohumanosena.galeon.com/>

Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano 3ª, Pág. 49, 50. Obtenido de
http://www.academia.edu/4913081/142Gestion4Del2Talento7Humano2Chiavenato_3Th

FABA (2013). Talento Humano. Obtenido de
<http://talentohumanofaba2013.blogspot.com.co/2013/03/definicion-de-talento-humano.html>

Cuevas, J.C. (16 de Diciembre del 2010). Psicología y Empresa. El Talento Humano y las Competencias. Obtenido de
<http://psicologiayempresa.com/el-talento-humano-y-las-competencias-conceptos.html>

Salazar. A. (18 de Julio del 2013). De gerencia.com. Talento humano espejo empresarial. Obtenido de <http://www.degerencia.com/articulo/talento-humano-espejo-empresarial>

Barreto, E. V. (18 de Mayo del 2012). Blogspot.com. Importancia del Talento humano Empresa de Hoy. Obtenido de <http://erikavivianabarreto.blogspot.com.co/>

Ley 1407. (2010). Artículo 40, pág. 6. Obtenido de
https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/legislacion/l_20100831_04.pdf

CIPREC. (6 de agosto 2013). Escuela superior de Guerra. Evolución del Fuero Carcelario. Obtenido de
http://www.esdegue.mil.co/cmhm/sites/default/files/evolucion_fuero_carcelario.pdf

Colprensa. (23 de Enero 2011). El País. Reclusiones para los militares en Colombia en el ojo del huracán. Obtenido de

<http://www.elpais.com.co/elpais/judicial/noticias/reclusiones-para-militares-en-colombia-estan-en-ojo-del-huracan>

Herrera. P. (agosto del 2014). Universidad Militar Nueva Granada. Comentarios al sistema P.A.S.O. a implementar en el centro de reclusión de tolemaida. Pág. 5. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co:8080/bitstream/10654/12564/1/EL%20SISTEMA%20P.A.S.O.%20EN%20EL%20CENTRO%20DE%20RECLUSION%20MILITAR%20DE%20TOLEMAIDA.pdf>

Mórolo. G. (2015) El tiempo. El país detrás de las Rejas. Obtenido de <http://www.eltiempo.com/multimedia/infografias/carceles-y-presos-de-colombia/14739475>

Ley 1709 (2009). Artículo 79. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56484#55>

Uribe J.P. (2012). Publicaciones eafit. Rebaja de Pena por vía de redención ¿Derecho o Beneficio? Pág. 154. Obtenido de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/nuevo-foro-penal/article/viewFile/1913/1923>

Ejército Nacional. (2015). Organigrama. Jefaturas. Obtenido de <http://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=253757>

Constitución Política de Colombia. (1991). Capítulo 7. Artículo 216. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

Decreto 2400. (Septiembre 19 de 1968). Capítulo II. Artículo 7. Los empleados tienen derecho. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1198>

Universidad del rosario. (2015). Jurisprudencia. Experimentos sobre reconciliación política de Colombia. Obtenido de <http://www.urosario.edu.co/jurisprudencia/jurisprudencia-reconciliacion/ur/Postconflicto/>

Caracol Rodio (Junio del 2013). No dejare que militares estén presos mientras guerrilleros van libres por la calle. Obtenido de http://caracol.com.co/radio/2013/05/09/nacional/1368103680_895829.html

La W Radio (24 de Junio del 2015). Fuerzas militares tendrán penas alternativas en el posconflicto. Obtenido de <http://www.wradio.com.co/noticias/judicial/fuerzas-militares-tendrian-penas-alternativas-en-el-posconflicto/20150624/nota/2821830.aspx>

Blank.C. (2015). eHow. Cultura y ciencia. Oportunidades de empleo para ex-convictos. Obtenido de http://www.ehowenespanol.com/oportunidades-exconvictos-sobre_136681/

DANE. (16 de Octubre del 2015). Indicadores. Tasa de desempleo. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/>