

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

“Estrategia frente a la falta de personal de tropa servicio militar voluntario en el Ejército del Perú que trae como consecuencia la disminución en el cumplimiento de las funciones Operacionales”

Trabajo de Investigación para optar el grado de Magíster en Gobierno y Políticas Públicas

AUTOR

Moisés Roberto Rengifo Mostacero

ASESORA

Patricia Jacquelyn Balbuena Palacios

JURADO

Leonidas Lucas Ramos Morales

Rafael Alberto Miranda Ayala

LIMA – PERÚ

2018

RESUMEN

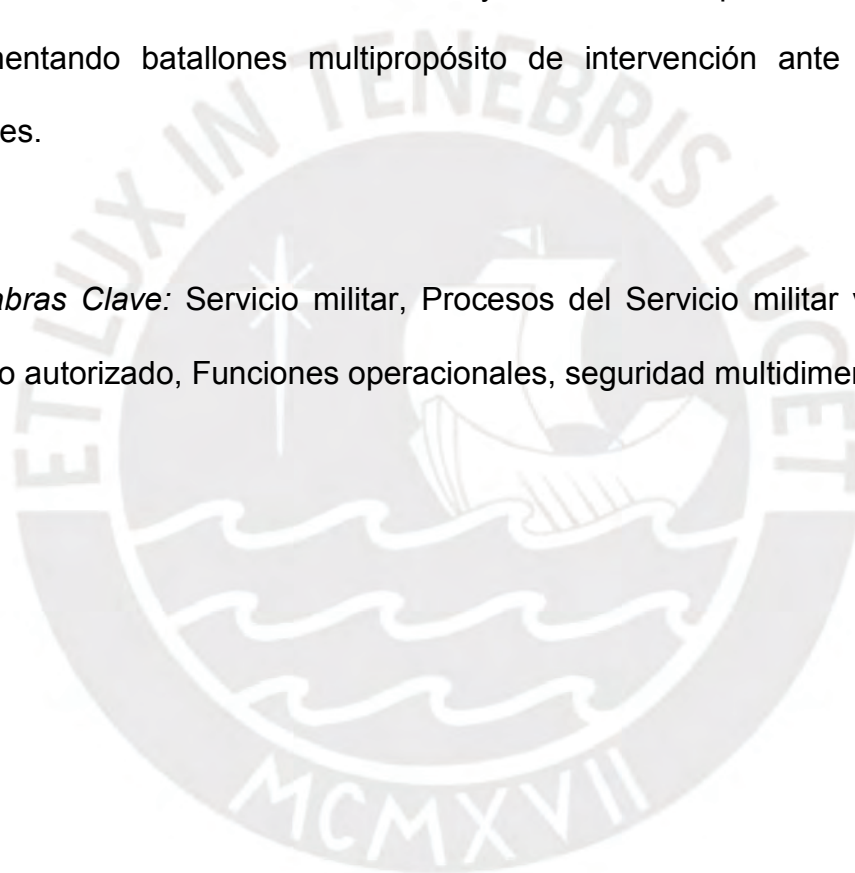
El servicio militar en el Perú es voluntario siendo una problemática de los cuarteles cuyo efecto es que estén casi vacíos y los jóvenes en edad militar en las calles incrementan la inestabilidad de seguridad ciudadana que afecta a la ciudadanía. Por tal motivo el comando del Ejército busca lograr una forma de captación entre los jóvenes en edad militar tratando de mostrarlo más atractivo para los jóvenes generalmente de escasos recursos y de zonas alejadas del país. Por lo tanto, actualmente el servicio militar voluntario disminuye por una deficiente difusión que beneficia a todos aquellos que se incorporan a filas con estudios después de realizar su servicio militar y licenciarse. La innovación del estudio radica en proponer una manera de incrementar la captación mediante un beneficio de estudios a los jóvenes.

Sin embargo, debemos tener en consideración que de esta manera se puede aumentar las funciones operacionales como la ayuda técnica frente a desastres naturales, la propuesta de mejora consiste en que a través de un sistema de becas para estudiar carreras técnicas durante el servicio militar durante uno o dos años consecutivos inclusive después de culminado el servicio hasta que termine su carrera elegida de manera exclusiva, este personal integre los batallones multipropósitos para intervenir frente a desastres naturales, dirigido a varones y damas en edad militar, teniendo en cuenta que las becas mencionadas nunca fueron propuestas a través del

Programa Nacional de Becas, que a través de convenio contribuiría a promover la captación de personal de servicio militar voluntariamente..

Llegando a la conclusión para mejorar las capacidades operacionales se necesita capacitar al personal, siendo importante conocer el escenario del riesgo y la población vulnerable, para contrarrestar las consecuencias producto de un desastre natural y actuar en primera respuesta implementando batallones multipropósito de intervención ante desastres naturales.

Palabras Clave: Servicio militar, Procesos del Servicio militar voluntario, Efectivo autorizado, Funciones operacionales, seguridad multidimensional.



ABSTRAC

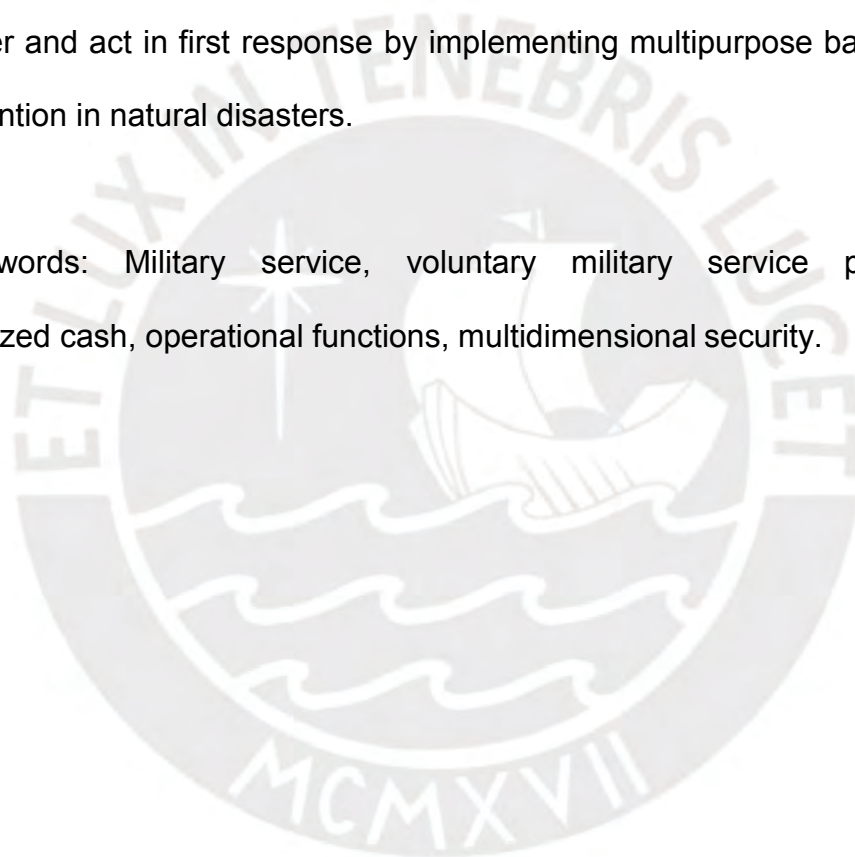
The military service in Peru is voluntary being a problem of the barracks whose effect is that they are almost empty and young people of military age in the streets increase the instability of citizen security that affects the citizenship. For this reason the Army command seeks to achieve a form of recruitment among young people of military age trying to show it more attractive to young people generally of limited resources and from remote areas of the country. Therefore, currently the voluntary military service decreases due to a poor dissemination that benefits all those who join ranks with studies after performing their military service and graduating. The innovation of the study lies in proposing a way to increase recruitment through a benefit of studies to young people.

However, we must take into consideration that in this way we can increase the operational functions such as technical assistance in the face of natural disasters, the improvement proposal consists in that through a scholarship system to study technical careers during the military service during one or two consecutive years even after the end of the service until the end of his or her chosen career exclusively, this staff integrates the multipurpose battalions to intervene in the face of natural disasters, aimed at men and women of military age, bearing in mind that the aforementioned scholarships They were proposed through the National Scholarship Program, which

through an agreement would help to promote the recruitment of military service personnel voluntarily

Arriving at the conclusion to improve the operational capacities, it is necessary to train the personnel, being important to know the risk scenario and the vulnerable population, to counteract the consequences of a natural disaster and act in first response by implementing multipurpose battalions of intervention in natural disasters.

Keywords: Military service, voluntary military service processes, authorized cash, operational functions, multidimensional security.



INDICE

	Pág.
Caratula	1
Resumen y abstrac	2
Índice	6
Lista de tablas	8
Lista de gráficos	8
Introducción	9
CAPÍTULO 1 : DEL PROBLEMA	
1.1 El problema y su marco teórico	13
1.1.1 Problema	13
1.1.2 Sustento del problema	13
1.1.3 Afectación al ciudadano	18
1.2 Marco teórico	19
1.3 Estado de la cuestión	23
1.3.1 Identificación de medidas adoptadas por el instituto	23
1.3.2 Medidas adoptadas	26
1.3.3 Normas vinculadas al problema	28
CAPÍTULO 2 : DE LA PROPUESTA DE MEJORA	
2.1 Causas del problema	29
2.1.1 Causa 1: Insuficiente Captación	29
2.1.2 Causa 2: Mínima retención del Personal de Tropa	31
2.1.3 Causa 3: Insuficiente presupuesto	33
2.1.4 Causa 4: Figura del árbol de problema	34
2.2 Transformación de árboles de problemas a medios	35
2.2.1 Medio 1: Suficiente captación de personal de Tropa Servicio Militar Voluntario (PTSMV)	35

2.2.2 Medio 2: Retención del personal de Tropa Servicio Militar Voluntario (PTSMV)	35
2.2.3 Medio 3: Suficiente presupuesto	35
2.2.4 Figura de medios	35
2.3 Estructura de solución	35
2.3.1 Selección de medios	35
2.3.2 Cambio innovador	36
2.3.3 Prototipo de solución	37
2.3.4 Selección del indicador para reducción del problema	38

CAPÍTULO 3: VIABILIDAD DE LA MEJORA

3.1 Matriz de costeo e indicadores para actuar dentro de las 72 horas	39
3.2 Viabilidad	39
Conclusiones	43
Recomendaciones	45
Bibliografía	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Efectivos de tropa de las instituciones armadas	13
Tabla 2: Efectivos de Personal de Tropa autorizados a captar años 2013 al 2017	15
Tabla 3: Cuadro comparativo asignación presupuestal SMT 2007, 2010, 2015...23	
Tabla 4: Captación del Ejército años 1998-2016 para el SMV	28
Tabla 5: Cuadro de Licenciamiento de Tropa Servicio Militar Voluntario (TSMV) 2012-2017.....	30
Tabla 6: Cuadro comparativo asignación presupuestal, del presupuesto institucional modificado (PIM).....	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1: Personal de tropa en las fuerzas armadas del Perú.....	13
Grafico 2: Disgregación de las funciones del Ejército con incidencia en el efectivo del SMV.....	14
Grafico 3: Causas y efectos sobre el Servicio Militar	18
Grafico 4: Probabilidad e Impacto de los Riesgos	20
Grafico 5: Factores Causales de la falta de efectivos en el SMV	27
Grafico 6: Cuadro comparativo de e Licenciamiento de TSMV 2012-2017	31

INTRODUCCIÓN

La presente investigación permite determinar uno de los problemas que actualmente está aquejando al Ejército del Perú, luego de observar las causas y las consecuencias de la estrategia frente a la falta de personal de tropa que se enrola para hacer Servicio Militar Voluntario, proponiendo como objetivo central la disminución del cumplimiento de las funciones operacionales en el Ejército del Perú. De acuerdo a su ámbito de competencia tanto en la seguridad del frente externo, interno y apoyando al desarrollo nacional.

De este modo, este estudio tiene como objetivo proponer una solución innovadora para Intervenir y participar en apoyo a la gestión de riesgos de desastres, la solución plantea incrementar la captación del personal de tropa y que estén capacitados en riesgos y desastres, con la finalidad de realizar intervenciones de primera respuesta.

La importancia de la investigación se basa en cumplir la función encomendada a las Fuerza Armadas requieren de la participación de los jóvenes peruanos en edad militar a través del Sistema Nacional de Movilización para lo cual le asiste la ley N° 29248 Ley de Servicio Militar Voluntario (SMV) vigente desde el 27 de junio del 2008.

Pero, la dación de esta nueva ley y sus modificatorias el DS N° 1146, no hacen atractivo el Servicio Militar para los jóvenes peruanos, a pesar de las

cuatro nuevas ventajas que les ofrece a comparación del antiguo sistema de Servicio Militar Obligatorio.

La insuficiencia de efectivos de tropa en los cuarteles es un factor determinante del Ejército, debido a que influye en el cumplimiento de sus funciones operacionales, teniendo en cuenta que actualmente las nuevas tendencias y roles que le han sido incrementados a las Fuerzas Armadas y por ende al Ejército, es combatir las nuevas amenazas que aqueja al Perú.

Se pudo determinar las siguientes causas:

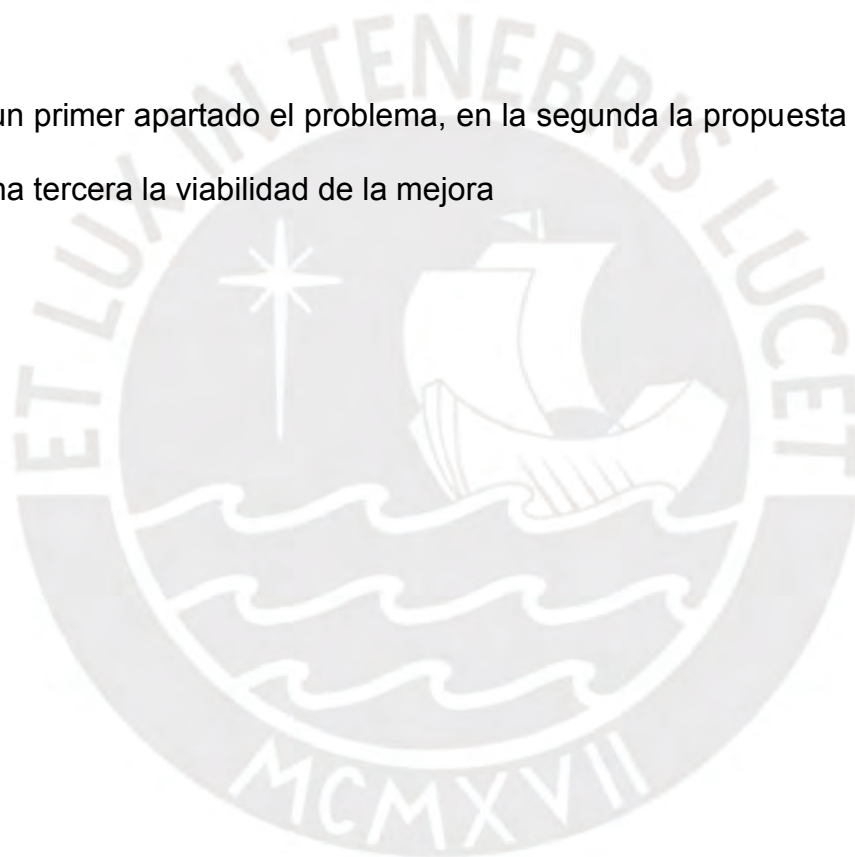
- primero es la captación que año a año viene decreciendo a tal punto que no se completa los cuadros requeridos y este problema es recurrente, con algunas estrategias los últimos años ha mejorado, sin embargo, sigue siendo insuficiente
- segundo es el licenciamiento que por ley se da luego que se cumple el tiempo que el soldado se encuentra en filas y que no permite retenerlo contra su voluntad, y
- tercero el insuficiente presupuesto que año a año está siendo disminuido lo que hace que el efectivo autorizado disminuya y no permita completar los requerimientos.
- Cuarto inadecuada difusión para la captación de los recursos humanos.
- Quinto deficiente difusión del ejército, sobre los beneficios de seguir estudios y becas.
- Sexto toda persona que presente información falsa No serán aceptados.

Es necesario proponer la innovación que motive e impulse la recuperación de los cuadros de tropa, ante la evidencia del problema de insuficiente personal de tropa del Servicio Militar Voluntario del Ejército, es mediante la creación de una (01) Batallón contra desastres naturales en la que sus integrantes serían personal capacitado en la modalidad “Previo al servicio militar voluntario”, luego de cursar estudios en carreras de tres (03) años, en una Institución Educativa Tecnológica elegible por el PRONABEC para menores de edad (16 y 17) hasta 21 años de edad, impulsándola desde el ejército toda vez que a la fecha y pese a estar aprobada con Resolución Directoral Ejecutiva N° 53 del 15 de febrero del 2015, aún no ha sido implementada, de cumplirse permitiría captar jóvenes que al terminar la secundaria y que no tiene los medios suficientes para poder acceder a estudios técnicos o superiores y surgir en la sociedad, innovando esta manera captarlos y comprometerlos con el Ejército.

Siendo el instituto el encargado de la difusión y el empadronamiento a nivel nacional, pues esta forma de captación incrementaría el valor público, asimismo la innovación sería que el costo de crear Unidades con personal de tropa servicio militar con estudios técnicos no lo asumiría el Ejército, lo cual permitiría contar con una fuerza entrenada y preparada para actuar ante cualquier desastre natural y brindar el apoyo a la ciudadanía que más lo necesite, así mismo se contaría al término de su servicio militar con reservas empadronadas que estarían en condiciones de laborar en cualquier dependencia del Estado.

De esta manera se puede estructurar y determinar el problema se a utilizado el método cuantitativo, estadísticas y cuadros que se manejan en el Ejército del Perú lo que ha permitido evidenciar la falta de personal de Tropa servicio militar voluntario, lo que luego se ha corroborado con la entrevista a un experto en la está de acuerdo con la innovación y que es bastante viable por lo que se usara diseños mixtos secuenciales con énfasis cuantitativo.

En un primer apartado el problema, en la segunda la propuesta de mejora y en una tercera la viabilidad de la mejora



CAPÍTULO 1 **DEL PROBLEMA**

1.1 El problema y su marco teórico

Al ser insuficiente la cantidad de jóvenes que se presentan a cumplir el Servicio militar voluntario (SMV), las unidades del Ejército no pueden completar sus cuotas de reemplazos. Ellos hacen gala de su imaginación para cubrir sus plazas de soldados debiendo recurrir a lugares lejanos de su jurisdicción para captar nuevos conscriptos.

El ejército, para completar sus cuadros, debe desplazar a su personal para captar soldados a lugares alejados de la selva como: Caballococha, Gueppi, Estrecho, Urakuza, etc., debido a que los jóvenes de las ciudades que radican aledaño a los cuarteles, muy pocos se presentan para cumplir su obligación con la Nación.

1.1.1 Problema

Insuficiente personal de Tropa Servicio Militar Voluntario (TSMV) para el cumplimiento de las funciones operacionales en el Ejército del Perú.

1.1.2 Sustento del Problema

Las instituciones castrenses tienen como misión preparar a la fuerza y es el capital humano el que debe ser cuidadosamente seleccionado y de igual manera gozar de ciertos beneficios que los motiven con tan sublime ideal de servir a la patria, ya sea en el servicio activo o en la reserva.

Toda vez que luego de realizar su servicio militar serán ciudadanos con vastos conocimientos e ideales que guiaran en sus localidades a la población. Estando siempre con el compromiso de tomar las armas cuando el estado lo requiera frente a una amenaza externa o interna.

Los Procesos en el Servicio Militar Voluntario son los siguientes:

a. Proceso de Captación.-

Es el proceso mediante el cual se inscribe y selecciona a las personas en edad militar para que ingresen al Servicio Militar.

b. Proceso de Licenciamiento.-

Es aquel proceso en que el soldado termina su Servicio Militar, pasa a la Reserva, y retorna a la civilidad. Este hecho, está determinado por la Ley del Servicio Militar.

Efectivo Autorizado:

Es aquel número de tropa que se encuentra presupuestado y aprobada por el Pliego de Defensa para la captación del nuevo personal de tropa al SMV. El presupuesto comprende el pago de propinas, alimentación y prendas para cada nuevo soldado.

Personal de tropa:

Individuo que presta servicios en la Fuerza Armada (Marina de Guerra, Fuerza Aérea o Ejército del Perú).(Setein, A. 2009: 31-37).

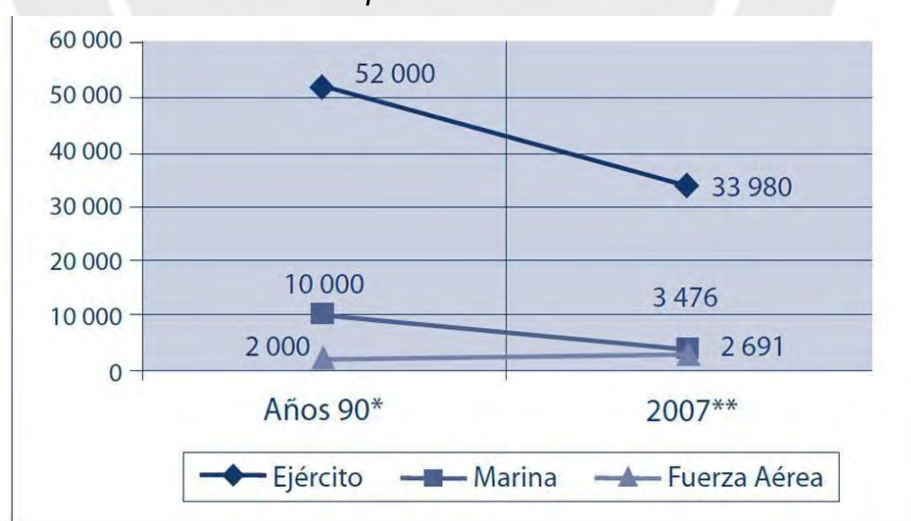
Realiza servicio acuartelado de acuerdo a la ley N° 29248 Ley del Servicio Militar durante su edad militar siendo insuficiente este personal que afecta la función operacional de mantenimiento de instalaciones reflejando el abandono de instalaciones.

Tabla 1: Efectivos de tropa de las instituciones armadas

	Año 1990		Año 2007	
	N°	%	N°	%
Ejercito	52,000	81.30	33,980	84.63
Marina	10,000	15.60	3,476	8.65
Fuerza aérea	2,000	3.10	2,691	6.70
Total	64,000	100	40,147	100

Fuente: Compendio estadístico del sector defensa, 2007

Gráfico 1: Personal de tropa en las fuerzas armadas del Perú



Fuente: MINDEF: compendio estadístico del sector defensa, 2007

Con una disminución del personal que realiza servicio militar, los activos del Ejército pierden valor por su deterioro, dañando

considerablemente el patrimonio institucional, señalado por Tamayo (2009) Primera edición.

La relación con las nuevas funciones asignadas al Ejército que tiene directa incidencia en el efectivo de personal de tropa del Servicio Militar, éstas se desagregan en once (11) nuevas.

Grafico 2: Disgregación de las funciones del Ejército con incidencia en el efectivo del SMV



Fuente: Elaboración propia, adaptada del DL N° 1137 "Ley del ejército" (2013)

Sin embargo, a pesar de haberse incrementado las funciones del Ejército, contrariamente el efectivo autorizado que se encuentra coberturado presupuestalmente ha venido disminuyendo, pese a que

cuadro maestro o efectivo requerido que maneja el Comando de personal del Ejército es de 72,466.

Tabla 2: Efectivos de Personal de Tropa autorizados a captar años 2013 al 2017

AÑO	E FEC. AUTORIZADO	E FEC. CAPTADO
2013	60000	21535
2014	60000	20047
2015	60000	22396
2016	40000	22334
2017	34100	22305

Fuente: Sub Jefatura de Administración de Personal de Tropa (SJAT) COPERRE (2017).

Dicho presupuesto comprende el pago de propinas, alimentación y prendas para cada nuevo soldado. En ese sentido, aún en el supuesto que el Ejército lograra captar un número mayor de personal al autorizado en cada llamamiento, el personal excedente no recibiría el pago de sus derechos, prendas, ni la alimentación que le corresponde por ley.

El personal de tropa del SMV recibe propinas, en una escala que depende del grado militar obtenido (COREMOVE, 2015). Un soldado que recién ingresa al Servicio percibirá doscientos cincuenta y tres soles (S/.253), mientras que un sargento en la última etapa de su servicio militar percibirá trescientos sesentaicinco soles (S/.365)

mensualmente, muy lejano de los ochocientos cincuenta soles (S/. 850) que fijó el gobierno como sueldo mínimo vital (Redacción Perú, 2016). Por lo tanto, para los jóvenes, económicamente no es rentable permanecer dos años en filas, cuando puede conseguir un trabajo mejor remunerado, aunque sea informal.

Por otro lado, la falta de personal de tropa de servicio militar (PTSMV), también es un peligro dentro de las instalaciones militares como ejemplo es la sustracción de 18 fusiles de guerra en el Batallón de Material de Guerra N° 115 en Iquitos, en el que inescrupulosos sujetos asaltaron el cuartel con la complicidad de la falta de personal que debe cubrir los servicios en los puestos de vigilancia, así mismo el Ejército del Perú, adicionalmente se le ha asignado varios predios en custodia a nivel nacional de propiedad del Ministerio de Defensa los que debe de mantener en condiciones de ser utilizados y/o empleados.

1.1.3 Afectación al ciudadano

No se identificó.

1.2 Marco teórico

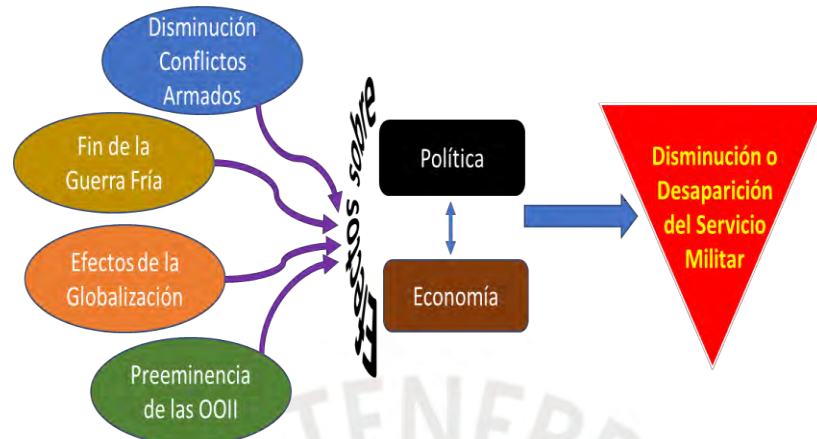
Basadre Gromman, J. (sf) se refiere a la labor de la Misión Militar Francesa y a la instrucción impartida en la Escuela Militar de Aplicación de Chorrillos, señala:

“En todas partes donde late un corazón por el amor a la patria, donde hay un ciudadano que alberga el patriotismo en el pecho, allí existe un soldado, y para que ese soldado sepa ir por el camino de la gloria, sepa vencer es preciso que se instruya y aprenda porque la milicia es una ciencia y hay que aprenderla”.

“En la Escuela Militar de Chorrillos se educó y preparó oficiales y tropa. En su seno comenzaron a ponerse en práctica los primeros reglamentos tácticos con carácter propio y de adaptación técnica, pues hasta entonces las evoluciones y maniobras de las diversas armas se ajustaban a ordenanzas y reglamentos españoles, muchas veces caprichosamente aplicados...” (p. 2308).

La reducción de los efectivos de tropa en las organizaciones militares ha sido una constante a nivel mundial. A pesar de que cada Estado ha presentado características propias para tal reducción, en general ésta se encuentra estrechamente relacionada al invariable recorte de los presupuestos militares llevados a cabo durante dos décadas (Vizcardo, 2013).

Grafico 3: Causas y efectos sobre el Servicio Militar



Fuente: Elaboración propia

Sí bien es cierto, las presiones de la turbulencia económica, las crisis financieras, y la incertidumbre, mundiales presionaron para llevar a cabo tales recortes y poner en práctica el postulado económico de que perpetuamente los recursos son escasos para tantas necesidades (Zavala, 2008); lo cierto es que, la decisión política se habría basado en estudios que redefinieron el siglo XXI (Clarke, 2005).

La influencia de la globalización se ha hecho sentir también en la sociedad y sus valores debido a que ésta se ha transformado en una sociedad consumista, egoísta, y materialista (Greenspan, 2007) (Zheng, 2006). El impacto en la sociedad se ha extendido a sus dirigentes políticos y en consecuencia a la política mundial, la cual no avizora grandes conflictos bélicos (Baylis, 2005). Movimientos humanistas y pacifistas lograron su mayor momento de apogeo

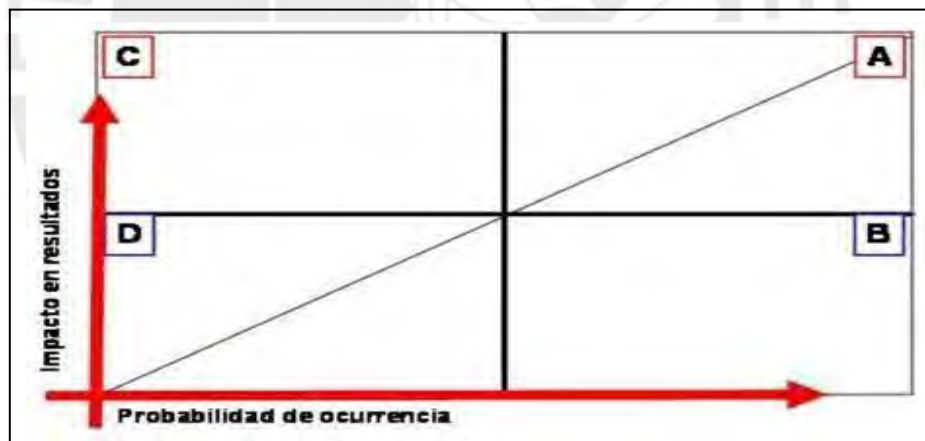
después de la Guerra Fría, como resultado final de la interacción de aspectos sociales, tecnológicos, políticos, y económicos, los ciudadanos del siglo XXI no desean realizar en el Servicio Militar (Robinson, 2004).

La tendencia al aborrecimiento del Servicio Militar a nivel mundial, e inclusive su necesidad y eliminación total, fue detenida abruptamente después de los atentados del 9/11 en la ciudad de Nueva York. La principal potencia del mundo sufrió los efectos del terrorismo global por hechos perpetrados por la agrupación terrorista Al Qaeda en territorio estadounidense, por primera vez en su historia. La respuesta de los Estados Unidos fue el ataque a Afganistán, lo que demandó una profunda revisión de la influencia del Servicio Militar respecto a la Seguridad Nacional. El llamado a todos los reservistas estadounidenses fue seguido por Reino Unido, Francia, Rusia, y otros países europeos, quienes también atravesaban la implementación de políticas públicas para reducir los efectivos militares, particularmente de tropa.

Siendo un llamamiento y consecuente aumento del efectivo de tropa para el Servicio Militar determinó el reacomodo de los presupuestos nacionales en favor del sector Defensa en todos los países que recurrieron a tal decisión (Asch, 2002) (Ashcroft, 2012).

Aunque el empleo de recursos económicos presenta una importancia capital, lo cierto es que los Estados organizan sus fuerzas de seguridad de acuerdo con sus objetivos y necesidades (Angulo, 2015), comprendiendo también las modalidades del Servicio Militar (conscripción o servicio militar voluntario) basados en hacer frente a los riesgos más urgentes que se desprenden de las amenazas percibidas, cuya fuente de análisis depende de la interacción de la probabilidad e impacto sobre la sociedad y sus objetivos nacionales.

Grafico 4: Probabilidad e Impacto de los Riesgos



Fuente: Cabinet, O. (2010, Oct 17). A Strong Britain in an Age of Uncertainty: The National Security Strategy. London, UK.

La figura anterior muestra la necesidad de conocer en primer lugar las amenazas concernientes, y luego verificar el impacto que generaría en contrastación con la probabilidad de ocurrencia. En cualquiera de las formas, no existirá un solo patrón definido debido a

que cada Estado presenta sus propias necesidades, objetivos, y características particulares.

1.3 Estado de la cuestión

1.3.1 Identificación de medidas adoptadas por el instituto:

La reciente Política de defensa y seguridad del 2017, establece tres dimensiones fundamentales: Garantizar la soberanía, independencia, protección para garantizar la seguridad interna, contribuyendo con la política y alcanzar niveles de desarrollo sostenible, que contribuyan a garantizar la Seguridad Nacional.

Estas dimensiones se ajustan al concepto de Seguridad Multidimensional; sin embargo, el Ejército no ha sabido hacer comprender a los directores políticos que la Seguridad Nacional es un bien inalienable para los peruanos, y que si contara con sus efectivos completos sería capaz de vigilar las fronteras que hoy son fácilmente vulneradas y traspasadas por grupos al margen de la ley; proteger el medio ambiente de los casos de depredación de los bosques y la minería ilegal; apoyar el desarrollo en económico y social brindando seguridad y trabajos de ingeniería; o apoyar en los desastres naturales de impacto catastrófico, a parte de las tareas tradicionales de Defensa que normalmente conduce. Esta situación de falta de efectivos promoverá la consolidación de bolsones paralelos de poder al Estado, particularmente en la región

amazónica casi olvidada y que no cuenta con vigilancia permanente.

El Comandante General del Ejército Otto Guibovich (2009) propuso cambiar el sistema actual de reclutamiento de tropas por el de “reenganche”, que consiste en retener a los mejores soldados de la fuerza operativa para darles la oportunidad de hacer carrera militar. El objetivo del cambio de sistema significaba poseer un ejército más pequeño, pero al mismo tiempo más moderno, operativo y profesional, mucho menos burocrático, en concordancia con las nuevas corrientes de organización militar de un mundo signado por el avance arrollador de la tecnología, lo que se conoce como Equipos Inteligentes de Combate (EIC).

Sin embargo, esta reingeniería institucional presentó un grave inconveniente presupuestal y de derechos laborales. El contar con tropa profesional no era compatible con las propinas. El soldado profesional demanda un sueldo y las prestaciones sociales que por ley se exige. Un sueldo, aunque sea el mínimo vital, fue desechado por el Gobierno Central debido a que rompía el equilibrio presupuestal, al otorgarle al ejército un mayor presupuesto para equiparse y entrenarse mejor, así como para pagar remuneraciones decorosas.

A partir del año 2012, la DGPP del MEF, comenzó a llevar a cabo reformas para fortalecer el presupuesto público en lo que se refiere a su gestión. Desde ese año, se implementaron diversas iniciativas e instrumentos para que el seguimiento del presupuesto fuera más eficaz, eficiente y transparente. A pesar de los esfuerzos realizados, el ejército no logró ponerse a la par con sus necesidades presupuestales debido a que no le fue posible demostrar las inversiones que necesitaba para la captación del personal de tropa, lo que generó una constante e importante disminución en el presupuesto para el Servicio Militar Tropa (SMT):

Tabla 3 Cuadro comparativo asignación presupuestal SMT 2007, 2010, 2015

AÑO	PIA	PIM
2007	3,768,000	4,301,759
2010	4,910,832	6,287,359
2015	2,960,339	3,301,017

Fuente: Adaptado de la Consulta Amigable del MEF 2017

Estas disminuciones en recursos sí bien son consecuentes con la filosofía del Presupuesto por Resultados, son a la misma vez incongruentes con la presente situación. Por un lado, el Acuerdo Nacional, en su Novena Política para ampliar bases del Servicio Militar se ha tratado de incorporar diferentes tareas como las Rondas Campesinas, Rondas Urbanas, etc., al Servicio Militar; sin embargo, estas iniciativas no han tenido mayor impacto en el presupuesto de Defensa, y frente a los continuos problemas que

presenta el ejército por falta de personal y los constantes recortes presupuestales, no existe al año 2017 una propuesta de solución institucional o ministerial, agravándose el problema de déficit de personal debido a las nuevas tareas que se le ha misionado al ejército.

1.3.2 Medidas adoptadas

Acceso a de todo PTSMV en el último semestre del servicio militar a la capacitación en los Centros de Educación Técnica Productivo (CETPRO) de las diferentes brigadas, se les capacita en Soldadura eléctrica metálica, Electricidad domiciliaria, zapatería, mecánica, carpintería y sastrería, costura e hilandería, oficios u actividades que les permite desempeñarse en la actividad económica del país. El Ejército cuenta con 24 Centros Tecnológicos Productivos. Relacionado con tres dimensiones fundamentales: Garantizar la soberanía, independencia y protección de los intereses nacionales. En cumplimiento al derecho y beneficio que tiene el PTSMV el Ejército del Perú firmo un convenio Interinstitucional con el Sistema de Integral de Salud del Ministerio de Salud (MINSA) a fin que el PTSMV tenga acceso a este beneficio y sea atendido en cualquier establecimiento de salud del MINSA a nivel nacional.

El Comando del Ejército para optimizar que el personal de jóvenes ciudadanos que se encuentren en edad de prestar servicio militar conozcan las bondades y benéficos que se les ofrece, lleva a cabo campañas de difusión a nivel nacional en diferentes programas de televisión, espacios radiales y medios escritos que apuestan por valorar el trabajo de las FFAA y los que la componen; asimismo, se aprovecha la difusión del SMV en plazas y calles de las diferentes ciudades del país; aprovechando las ceremonias cívicas patriotas, izamientos de los domingos y feriales locales. Coincidiendo con la propuesta del Comandante General del Ejército Otto Guibovich (2009) de cambiar el sistema actual de reclutamiento de tropas por el de “reenganche”, que consiste en retener a los mejores soldados de la fuerza operativa para darles la oportunidad de hacer carrera militar.

En los procesos de admisión en diferentes escuelas de formación militar (EMCH, ETE) se viene dando las facilidades al personal que se encuentra realizando el SMV lo que está permitiendo el ingreso de este personal, cumpliendo con los incrementos que le corresponden que son: el pago del 50% en la inscripción, incremento del 20% en la nota final y el pago del 50% del monto de garantía por ingreso (3 UIT). Relacionado con las reformas para fortalecer el presupuesto público en lo

que se refiere a su gestión. Desde ese año, se implementaron diversas iniciativas e instrumentos para que el seguimiento del presupuesto fuera más eficaz, eficiente y transparente. Acceso a la evaluación de la BECA 18, para obtener una beca integral en una universidad o instituto superior estatal o privada a nivel nacional, la cual se logra de acuerdo a los requisitos y la evaluación correspondiente por meritocracia.

1.3.3 Normas vinculadas al problema

- ✓ El DL N° 1137 “Ley del Ejército del Perú” estableció que el ordenamiento jurídico.
- ✓ Constitución Política del Estado del Perú del 21 de octubre de 1993.
- ✓ Ley N° 29248, “Ley del servicio militar Voluntario” del 2008. Modificada con Decreto Ley N° 1146.
- ✓ Decreto Supremo N° 003-2013-DE “Aprueban Reglamento de la Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar” del 03 de junio del 2013.

CAPÍTULO 2

DE LA PROPUESTA DE MEJORA

2.1 Causas del problema

El problema identificado tiene que ver con el insuficiente personal de Tropa Servicio Militar Voluntario para el cumplimiento de sus funciones operacionales en el Ejército del Perú; sin embargo, existen diversos hechos que presentan una relación directa con el problema; todos estos se aglutinan en tres (03) factores causales, que son: la Insuficiente captación, no retención del Personal de tropa servicio militar voluntario (PTSMV), y el Insuficiente presupuesto para el proceso de captación.

Grafico 5: Factores Causales de la falta de efectivos en el SMV



Fuente: Elaboración propia, 2017

2.1.1 Causa 1: Insuficiente captación

Durante la captación, se inscribe y selecciona a las personas en edad militar para que ingresen al Servicio Militar, sin embargo se realiza en forma deficiente en el Ejército y presenta dos problemas básicos: Primero la cantidad

autorizada a captar, que depende del presupuesto, y Segundo, de los atractivos y beneficios que pueda ofrecer el SMV en comparación a oportunidades del mercado laboral, tal como se aprecia en la Tabla N° 3

Tabla 4: Captación del Ejército años 1998-2016 para el SMV

AÑO	TOTAL CAPTADO	TIPO SERVICIO
1998	20,984	Servicio Militar Obligatorio
1999	21,435	
2000	12,540	Servicio Militar Voluntario
2001	12,795	
2002	14,820	
2003	14,535	
2004	14,376	
2005	14,835	
2006	14,639	
2007	14,351	
2008	15,844	
2009	14,158	
2010	15,616	
2011	15,163	
2012	18,635	Servicio Militar Voluntario + Incentivo Beca 18 Modalidad FFAA
2013	21,535	
2014	20,047	
2015	22,396	
2016	22,334	

Fuente: comando de reservas y movilización del ejército (COREMOVE) 2017

Del año 2000 hasta el año 2011, el Ejército logró captar ciento setenta y tres mil seiscientos setenta y dos efectivos (173,672), con un promedio de catorce mil cuatrocientos setenta y tres efectivos (14,473) para el Servicio Militar

Voluntario, muy lejos de la cifra requerida de ochenta mil efectivos para ese periodo.

Desde el año 2012 hasta el 2016, periodo en que se aplicó incentivos para al Servicio Militar Voluntario como Modalidad FFAA, el incremento se hizo evidente habiendo captado un total de ciento cuatro mil novecientos cuarentaisiete efectivos (104,947), a un promedio de captación de veinte mil novecientos ochentainueve efectivos (20,989) por año; sin embargo, a pesar del incremento de 42% de captación, ésta cantidad sigue siendo insuficiente, debido a que si el personal de tropa autorizado a captar es de 60,000 (para ese periodo) y en su etapa más alta el Ejército sólo logró captar 22,396, aun existiría un déficit de personal de 37,604 efectivos. Es decir que aún hace falta completar un 62.67% de lo requerido según Tabla 1. Efectivos de Personal de Tropa autorizados a captar años 2013 al 2017

2.1.2 Causa 2: Mínima retención del Personal de tropa

El Licenciamiento es el proceso que se produce luego de haber cumplido su Servicio Militar, es decir que el soldado deja de ser personal militar y pasa a ser personal civil pasando a conformar la reserva del Ejército; este proceso constituye otro hecho de disminución de los efectivos del

Ejército, tal como se aprecia en la tabla N° 4 Cuadro de licenciamiento de TSMV 2012-2017

Tabla 5: Cuadro de Licenciamiento de Tropa Servicio Militar Voluntario (TSMV) 2012 - 2017

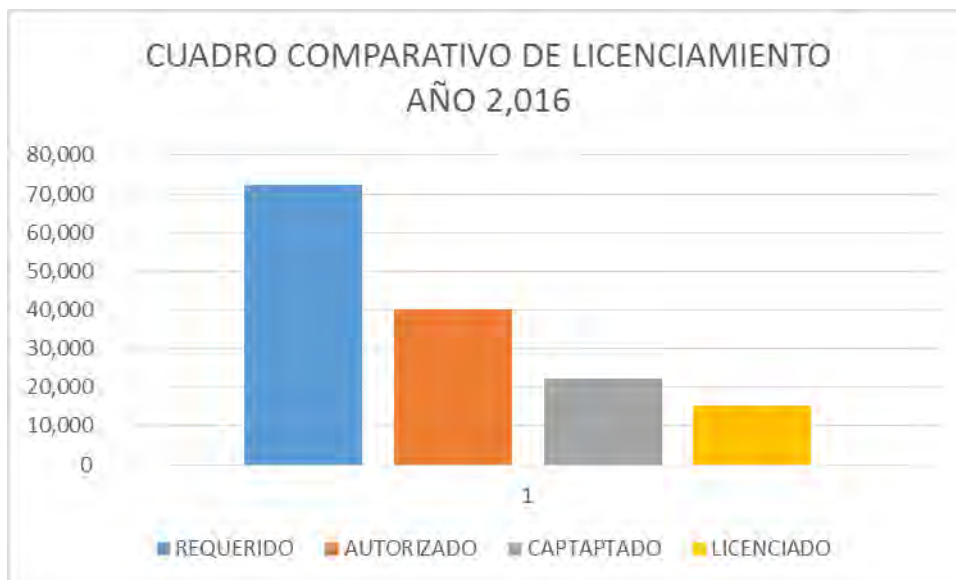
AÑO	CANTIDAD
2012	8378
2013	11244
2014	11270
2015	3623
2016	15166
2017	4162

Fuente: Sub Jefatura de Tropa (SJAT) – COPERE 2017.

Llevándose a cabo normalmente dos licenciamientos por cada año. A veces, cuando por necesidades de Seguridad Nacional, los licenciamientos pueden suspenderse temporalmente; sin embargo, apenas desaparecida la causa, se procederá de acuerdo a Ley. En algunas oportunidades, se ha dado el caso que se han producido hasta tres licenciamientos en un año, con el daño significativo para el mantenimiento del número de personal de tropa. A fin de ver la situación de licenciamiento y sus efectos, analizaremos la Tabla N° 5 Cuadro comparativo de licenciamiento de TSMV 2012-2017, solamente con datos del año 2016, según el detalle siguiente:

AÑO	REQUERIDO	AUTORIZADO	CAPTAPTADO	LICENCIADO
2.016	72,466	40,000	22,334	15,166

Grafico 6 Cuadro comparativo de e Licenciamiento de TSMV 2012-2017



Fuente: Elaboración Propia 2017

Como se puede observar en el ejemplo del año 2016, el personal licenciado constituyó el sesentaisiete (67%) del personal captado, sin incluir al personal captado que fue dado de baja por mala captación, bajas de combate, y bajas administrativas. Esta situación de por sí grave, se incrementa porque no es significativo el número de TSMV que decide retener su baja, acción conocida como “reenganche”, y que le permite continuar con el servicio activo por diversos periodos.

2.1.3 Causa 3: Insuficiente Presupuesto

Para el presente caso, se denominará presupuesto a la cobertura presupuestal asignada y que se encuentra aprobada por el Pliego de Defensa, para la captación del nuevo personal de tropa al SMV. Este presupuesto da como resultado el Personal Autorizado a captar, y que ha sido, según la Tabla N°1 de sesenta mil (60,000) efectivos para el

periodo del año 2013 al 2015. De cuarenta mil (40,000) para el año 2016, y de treinta y cuatro mil cien (34,100) para el año 2017. El presupuesto que permite autorizar el efectivo a captar comprende el pago de propinas, la alimentación, y las prendas de vestir. Este presupuesto, no cubre la necesidad del efectivo requerido de tropa SMV por el Ejército, y además ha venido disminuyendo sustancialmente.

Tabla 6: Cuadro comparativo asignación presupuestal, del presupuesto institucional modificado (PIM)

Instituto Armado	2009	2010	2011 ⁴³		TOTAL
Ejército peruano	27,281 ⁴⁴	30,849	Personal SMV	24,200	84,529
			Personal reenganchado	2,199	
			TOTAL	26,399	
Marina de Guerra del Perú	2,773	3,129	Personal SMV	2,387	9,512
			Personal reenganchado	1,223	
			TOTAL	3,610	
Fuerza Aérea del Perú	1,481	1,972	Personal SMV	1,049	5,092
			Personal reenganchado	590	
			TOTAL	1,639	
TOTAL	31,535	35,950	31,648		99,133

Fuente: Anuarios Estadísticos del Sector Defensa de los años 2009, 2010 y 2011

Elaboración: Defensoría del Pueblo

2.1.4 Figura de árbol de problema



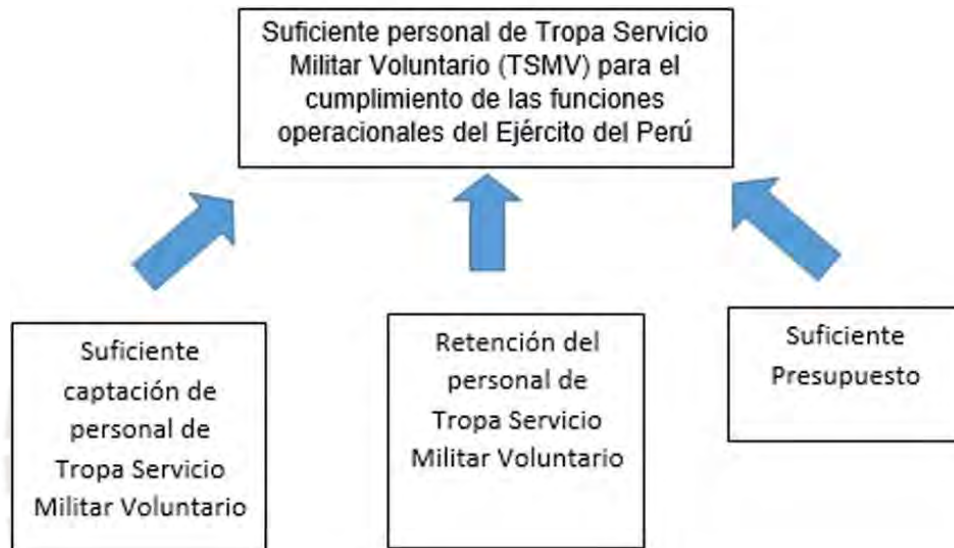
2.2 Transformación de árboles de problemas a medios

2.2.1 Medio 1: Suficiente captación de personal de Tropa Servicio Militar Voluntario (PTSMV)

2.2.2 Medio 2: Retención del personal de Tropa Servicio Militar Voluntario (PTSMV)

2.2.3 Medio 3: Suficiente presupuesto

2.2.4 Figura de medios



2.3 Estructura de solución

2.3.1 Selección de medios

Los medios que sirven para lograr el Objetivo central son los siguientes:

1. Suficiente captación de personal de tropa servicio militar voluntario.
2. Retención del personal de tropa servicio militar voluntario.
3. Suficiente presupuesto.

2.3.2 Cambio innovador

1. Mejorar la calidad de vida del personal de tropa servicio militar, a través de la capacitación por institutos técnicos financiado por PRONABEC. Así mismo integren batallones contra desastres naturales para beneficiar a la población damnificada.
2. Adecuado hábitos y prácticas de deportivas, en educación física. Existencia de infraestructura adecuada, con la instalación de campos de entrenamiento e instrucción.
3. Reducir los gastos por capacitación de personal de tropa SMV, a fin de incrementar el nivel atención a la población, teniendo como fin último contribuir ante desastres naturales.

Fines para alcanzar:

1. Creación de 01 Batallón con la capacidad de actuar ante Desastres Naturales en la que sus integrantes serian personal capacitado en la modalidad "Previo al servicio militar voluntario".
2. Después de cursar estudios en carreras de tres (03) años, en una Institución Educativa Tecnológica elegible por el PRONABEC para menores de edad (16 y 17) hasta 21 años de edad.
3. Reducir los gastos por capacitación de personal de tropa SMV, a fin de incrementar el nivel atención a la población,

teniendo como fin último contribuir ante desastres naturales.

Novedoso en la organización:

1. Impulsándola desde el Ejército pese a estar aprobada con Resolución Directoral Ejecutiva N° 53 del 15 de febrero del 2015, y que aún no ha sido implementada.
2. Captar jóvenes que al terminar la secundaria y que no tiene los medios suficientes para poder acceder a estudios técnicos o superiores, darles la oportunidad de surgir en la sociedad, innovando esta manera la captación, comprometiéndolos con el Ejército.
3. El instituto será el encargado de la difusión y el empadronamiento a nivel nacional, pues esta forma de captación incrementaría el valor público, asimismo la innovación sería que el costo de crear Unidades con personal de tropa servicio militar con estudios técnicos no lo asumiría el Ejército.

2.3.3 Prototipo de solución.

1. Difusión y el empadronamiento a nivel nacional
2. Los jóvenes en edad militar que al terminar la secundaria, puedan cursar estudios en carreras de tres (03) años, en una Institución Educativa Tecnológica elegible por el PRONABEC.

3. Creación de 01 Batallón contra Desastres Naturales con estudios técnicos cuyos costos no lo asumiría el Ejército.

Matriz de innovación

Medio involucrado	Cambio innovador para lograr el	¿Responsable del cambio?	¿Qué actividades son necesarias para el cambio?			
1 Suficiente captación de personal tropa servicio militar voluntario	1 Difusión y el empadronamiento	(COREMOVE)	<table border="1"> <tr><td>1 Captación</td></tr> <tr><td>2 Entrenamiento</td></tr> <tr><td>3 Crear Btn</td></tr> </table>	1 Captación	2 Entrenamiento	3 Crear Btn
1 Captación						
2 Entrenamiento						
3 Crear Btn						
2 Retención del personal de tropa servicio militar voluntario	2 Elegir el instituto tecnológico	Convenios	<table border="1"> <tr><td>1 Convenio con IET</td></tr> <tr><td>2 Compromiso que para tener título realice SMV</td></tr> <tr><td>3 Brindar sus conocimientos a la población</td></tr> </table>	1 Convenio con IET	2 Compromiso que para tener título realice SMV	3 Brindar sus conocimientos a la población
1 Convenio con IET						
2 Compromiso que para tener título realice SMV						
3 Brindar sus conocimientos a la población						
3 Suficiente presupuesto	3 Estudiar 3 años	Joven	<table border="1"> <tr><td>1 Servicio militar</td></tr> <tr><td>2 Titularse</td></tr> <tr><td>3 Servir con valores a la sociedad</td></tr> </table>	1 Servicio militar	2 Titularse	3 Servir con valores a la sociedad
1 Servicio militar						
2 Titularse						
3 Servir con valores a la sociedad						

2.3.4 Selección del indicador para reducción del problema:

1. Reducir las necesidades básicas insatisfechas del personal de tropa servicio militar voluntario.
2. Se reduce en 60% el Porcentaje de incumplimiento de las funciones operacionales del ejército en el año 4.
3. Se reduce en un 30% en el año 1, discapacidad juvenil debido a estar estudiando en un instituto tecnológico de la zona.
4. Implementación de un nuevo batallón de atención en desastres naturales.
5. 60% de jóvenes captados se incorporan al programa de PRONABEC.

CAPÍTULO 3

VIABILIDAD DE LA MEJORA

3.1 Matriz de costeo e indicadores para actuar dentro de las 72 horas

Equipo	Cant.	Costo hr	Cant hr	días	Total
Volquetes	4	S/ 97.34	12	3	14,016.96
Excavadora	1	S/ 123.12	12	3	4,432.32
Cargador frontal	1	S/ 71.47	12	3	2,572.92
Tractores a oruga	1	S/ 97.90	12	3	3,524.40
Camión tract remol	2	S/ 114.16	12	2	2,739.84
Camioneta	1	S/ 25.40	12	3	914.40
Total					28,200.84

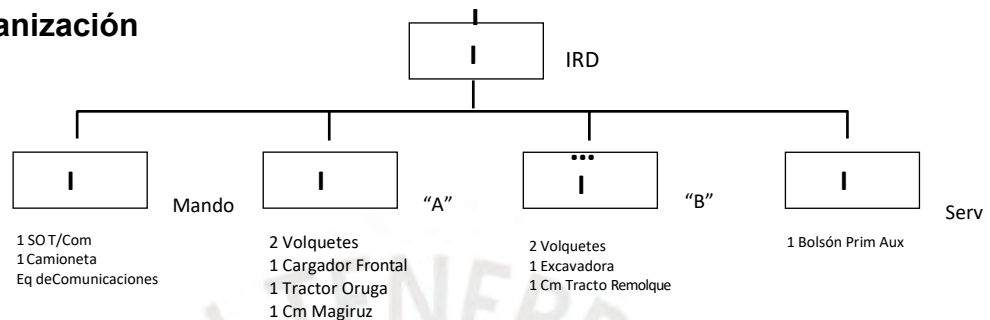
3.2 Viabilidad

El proyecto es factible desde el punto de vista técnico, económico, social, institucional y ambiental señalada en la entrevista al Crl EP Iván Rojas Rodríguez. Comunicación personal, 2017.

Se pretende innovar un Batallón para atender desastres naturales que cuente de manera permanente con materiales, recursos y personal para cumplir su misión durante las primeras setenta y dos (72) horas de ocurrido el siniestro, los mismos que a continuación se indican:

En una Intervención Rápida como una compañía se requiere:

Organización



Personal:

- Tres (03) Oficiales (01 Superior y 02 Subalternos).
- Ocho (08) Técnicos y Sub Oficiales operadores de equipo de ingeniería (4 volquetes, 1 excavadora, 1 cargador frontal, 1 tractor a orugas, 1 camión tracto remolque).
- Un (01) Técnico ó Sub Oficial chofer de vehículo menor (Camioneta).
- Un (01) Técnico Mecánico de Equipo de Ingeniería.
- Un (01) Sub Oficial Operador de comunicaciones.
- Un (01) Sub Oficial Enfermero militar.
- Nueve (09) TSMV ayudantes de operadores y mecánicos de equipo de Ingeniería.

Logística

Ingeniería (Equipos del Comando de Apoyo al desarrollo Nacional):

- Cuatro (04) Volquetes (D-2: 05gls x 12 hrs trabajo x 3 días x 4 uu)
- Una (01) Excavadora sobre Orugas. (D-2: 08gls x 12 hrs trabajo x 3 días)
- Un (01) Cargador Frontal. (D-2: 05gls x 12 hrs trabajo x 3 días)

- Un (01) Tractor a Orugas. (D-2: 07gls x 12 hrs trabajo x 3 días)
- Un (01) Camión Tracto Remolcador. (D-2: 05gls x 12 hrs trabajo x 2 días)

SCOME:

- Un (01) Teléfono satelital. Valor anual
- Cuatro (04) equipo de Radio portátil Motorola hasta 16 Km de alcance.

Material de Guerra: (Equipos de las Unidades)

- Una (01) Camioneta del COADNE. (D-2: 06gls x 3 días)
- Un (01) Camión remolque Magiruz de la IIDE (D-2: 05gls x 12 hrs trabajo x 2 días).

SINTE:

- Dos (02) Carpas de Comando.
- Veinticuatro (24) camas portátiles.
- Setenta y dos (72) Raciones de campaña envasada.
- Mil seiscientos noventa y ocho (1698) Galones de Combustible.

SINTE:

- Un (01) bolsón de primeros auxilios tipo sección.
- Equipos de protección personal (EPP)

Costos de Operación (Sin considerar combustible y operadores):

- Cuatro (04) Volquetes

(12 hrs trabajo x S/. 97.34 costo opn/h x 3 días x 4 uu = S/. 14,016.96)

- Una (01) Excavadora sobre Orugas.

(12 hrs trabajo x S/. 123.12 costo opn/h x 3 días = S/. 4,432.32)

- Un (01) Cargador Frontal.

(12 hrs trabajo x S/. 71.47 costo opn/h x 3 días = S/. 2,572.92)

- Un (01) Tractor a Orugas.

(12 hrs trabajo x S/. 97.90 costo opn/h x 3 días = S/. 3,524.40)

- Dos (02) Camión Tracto Remolcador.

(12 hrs trabajo x S/. 114.16 costo opn /h x 2 días = S/. 2,739.84)

- Una (01) Camioneta

(12 hrs trabajo x S/. 25.40 costo opn/h x 3 días = S/. 914.40)

El Ejército es un instrumento vital de respuesta que aporta un gran valor añadido a la actuación contra catástrofes, pudiendo destacar lo siguiente:

- a. La cadena de mando perfectamente identificada, maximiza en operaciones las diferentes actividades que se realizan donde se entrelazaran diferentes organizaciones, civiles y militares, con diferente forma de actuar y procedimientos. La unidad de mando permitirá delimitar responsabilidades y ajustar mejor las reglas de actuación.
- b. El costo de la preparación técnica estaría destinado a este batallón seria realizado por los Institutos Técnicos que tienen convenio con el PRONABEC,

CONCLUSIONES

1. La insuficiencia de captación es un factor determinante que tiene el Ejército, que solo llega al 33.5% de su efectivo total (Diario La República edición impresa del 29 marzo 2012). Lo cual influye en el cumplimiento de sus funciones operacionales, teniendo en cuenta que actualmente las nuevas tendencias y roles que le han sido incrementado a las Fuerzas Armadas y por ende al Ejército, es combatir las nuevas amenazas que aqueja al Perú.
2. La importancia en la investigación se basa en cumplir la función encomendada a las Fuerza Armadas requieren de la participación de los jóvenes peruanos en edad militar a través del Sistema Nacional de Movilización para lo cual le asiste la ley de Servicio Militar Voluntario (SMV) vigente desde el 27 de junio del 2008. Pero, la dación de esta nueva ley y sus modificatorias el DS N° 1146, no hacen atractivo el Servicio Militar para los jóvenes peruanos, a pesar de las cuatro nuevas ventajas que le ofrece a comparación del antiguo sistema de Servicio Militar Obligatorio.
3. El estudio propone una innovación para motivar e impulsar la captación mediante la creación de una (01) Batallón contra desastres naturales en la que sus integrantes estén capacitado en la modalidad “Previo al servicio militar voluntario”, luego de cursar estudios en carreras de tres

(03) años, en una Institución Educativa Tecnológica elegible por el PRONABEC para menores de edad (16 y 17) hasta 21 años de edad, impulsándola desde el ejército toda vez que a la fecha y pese a estar aprobada con Resolución Directoral Ejecutiva N° 53 del 15 de febrero del 2015, aún no ha sido implementada.

4. El servicio militar Voluntario se realizaría al terminar la secundaria que no tiene los medios suficientes para poder acceder a estudios técnicos o superiores y puedan tener una oportunidad de estudio los comprometería con el Ejército y de esta manera incrementaría el cumplimiento de las funciones operacionales en el Ejército del Perú, que de acuerdo a ley participa en la defensa y desarrollo nacional en coordinación con entidades públicas de manera técnica ante desastres naturales.

RECOMENDACIONES

1. El llamamiento se ejecutará de manera Ordinaria de reservas con fines de Instrucción y Entrenamiento.
2. Durante la fase de preparación las UU, deberán mantener una estrecha relación de coordinación con la reserva empadronada así como con las entidades estatales o privadas, a fin de realizar el empadronamiento.
3. En toda circunstancia mantendrán una estrecha relación con los Comités de Movilización, a fin de facilitar la Obtención de los Recursos Humanos y Recursos Materiales Movilizables.
4. Se deberá prever la ejecución de la captación de recursos Materiales teniendo en cuenta las modalidades señaladas en la Ley y de acuerdo a los procedimientos indicados en ésta.
5. En la fase de preparación se debe prever la ejecución de llamamiento de reservas en forma periódica para actualizar los datos de los CONR's y para orientar, instruir y entrenar al personal a fin de mantener una reserva lista para ser empleada en cualquier emergencia.
6. Las Unidades prepararan su Instrucción y Entrenamiento a fin de estar en condiciones de apoyar a las GGUU.
7. Las UU y el COREMOV en la fase de preparación y ejecución desarrollarán actividades de acción psicológica para fortalecer la voluntad de servicio militar, buscando incrementar el efectivo en nuestro personal.

BIBLIOGRAFIA

- Abrisketa, J. (2007). Blackwater: Los mercenarios y el derecho internacional. *Fundación para las Relaciones Internacionales y el Diálogo Exterior*, 1-27.
- Allison, G., & Zelikow, P. (1999). Model I: The Rational Actor. En G. Allison, & P. Zelikow, *Essence of Decision* (2nd ed., págs. 13-48). New York, United States of America: Addison Wesley Longman. doi:21-DOC-10 09
- Asch, B. (2002). Military Recruiting and Retention After the Fiscal Year 2000 Military Pay Legislation. *RAND National Defense Research Institute*, 1-12. Obtenido de www.rand.org/publications/MR/MR1532/2002, 122 pp
- Ashcroft, L. (2012). *The Armed Forces and Society: The military in Britain*. London, UK: KCMG.
- Assemblée Nationale. (2015). *Rapport D'information N°3322*. Paris: La Commission de la Défense Nationale et des Forces Armées.
- Baldwin, D. (1997). The concept of Security. *Review of International Studies*(23), 5-26. Obtenido de [https://www.princeton.edu/~dbaldwin/selected%20articles/Baldwin%20\(1997\)%20The%20Concept%20of%20Security.pdf](https://www.princeton.edu/~dbaldwin/selected%20articles/Baldwin%20(1997)%20The%20Concept%20of%20Security.pdf)
- Boëne, B. (April de 2003). La professionnalisation des armées : contexte et raisons, impact fonctionnel et sociopolitique. *Revue française de sociologie*(44), 647-693.
- Borne, K. (17 de September de 2016). *SMALL WARS JOURNAL*. Obtenido de <http://www.smallwarsfoundation.com>

- Buzan, B. (1991). Peace, Power and Security: Contending Concepts in the Study of International Relations. *Journal of Peace Research*(21), 109-125.
- Chatrian, A., & Erckmann-Chatrian. (2010). *Histoire d'un conscrit de 1813*. Paris, France: L'AUBE.
- Cohen, S. (2004). Dilemmas of Military Service in Israel: The Religious Dimension. *The Torah u-madda*, 1-27.
- Congreso de la República. (28 de junio de 2008). Ley del Servicio Militar. *El Peruano*, págs. 1-11.
- COREMOVE. (16 de Febrero de 2015). *Reserva del Perú*. Obtenido de <http://www.reservadelperu.mil.pe/index.php/prensa-coremove/noticias/item/42-servicio-militar-voluntario-la-otra-opcion-de-los-jovenes/42-servicio-militar-voluntario-la-otra-opcion-de-los-jovenes>
- Cox, M. (17 de June de 2017). *Military.com*. Obtenido de <http://www.military.com>
- EDUSCOL. (14 de Novembre de 2015). Comprendre les attentats du 13 novembre 2015. *Le Monde*, págs. 18-20. Obtenido de https://www.ac-mayotte.fr/attachments/article/657/Comprendre_les_attentats_du_13_novembre_2015.pdf
- Godoy, J. (21 de febrero de 2007). *Desde el Tercer Piso*. Obtenido de <http://www.desdeeltercerpiso.com/cat/reclutamiento-forzado/>
- Guibert, N. (19 de Juillet de 2017). Démission du chef d'état-major Pierre de Villiers, un fait sans précédent depuis 1958. *Le Monde*.

- Ivaéna, K. (27 de Diciembre de 2016). El Servicio Militar en Rusia desde adentro. *Rossiyskaya Gazeta*. Obtenido de https://es.rbth.com/multimedia/pictures/2016/12/27/el-servicio-militar-en-rusia-desde-dentro_669146
- Jakubowski, S. (2015). *L'École supérieure du Professorat et de l'Éducation Lille Nord de France*. Obtenido de <http://www.univ-lille-nord-de-france.fr/>
- Levi, M. (1996). The Institution of Conscription. (Spring, Ed.) *Social Science History*, 20(1), 133-167.
- Longuet, G. (2012). *Project de Loi de Finances*. Paris: Ministér de la Défense.
- Pazo, O. (22 de julio de 2013). *Universidad San Martín de Porres* . Obtenido de <http://www.usmp.edu.pe>
- RedacciónPerú. (01 de Mayo de 2016). *Peru.com*. Obtenido de <http://peru.com/actualidad/economia-y-finanzas/sueldo-minimo-desde-hoy-entra-vigencia-aumento-850-soles-noticia-452604>
- Robinson, B. (1 de January de 2004). An Analysis of Conscription. 1-12. Vienna, Austria.
- Soares, L. E. (2007). Public Security: Present and Future. *Estudios Avancados*, 21(56), 91-106.
- Toche, E. (2005). Servicio Militar y construcción nacional: notas sobre el origen de la institución. *Investigaciones Sociales*, IX(14), 395-409.