“Análisis de la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en la reintegración laboral y social de los soldados profesionales retirados (SLP RA) del Ejército Nacional de Colombia en 2023: un estudio de caso en Bogotá”

Autor:
Luis Alberto Villalobos Fonseca

Trabajo de grado para optar el título de Magíster en Educación

Asesores
Sabas Manuel Bustamante Fuentes
Germán Rolando Vargas Rodríguez

Universidad Santo Tomás
Decanatura de División de Educación Abierta y a Distancia
Facultad de Educación
Centro de Atención Universitario
Bogotá D.C. 2024

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

USANTOTOMAS.EDU.CO
santotocolombia
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL MULTICAMPUS DE ALTA CALIDAD POR 8 AÑOS
NIT.: 860.012.357-6
Carrera 9 # 51 - 11
PBX.: +57 (601) 5878797

Contenido

Dedicatoria 10
Agradecimientos 10
Resumen 11
Abstract 12
Introducción 13
1. Capítulo I. Problema de Investigación 15
1.1 Antecedentes del Problema. 15
1.2 Planteamiento del Problema. 17
1.2.1 Contexto del Problema 19
1.2.2 Pregunta de investigación. 20
1.3 Objetivos de la Investigación. 21
1.3.1 Objetivo General 21
1.3.2. Objetivos Específicos 21
1.4 Justificación 21
1.5 Definición de las Categorías de Análisis 24
2. Capítulo II. Marcos Referenciales 25
2.1 Marco Teórico y Conceptual 25
2.1.1 Educación Para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) 25
2.1.2 Responsabilidad Social Empresarial (RSE) 26
2.1.3 Reintegración Laboral y Social (RLS) 27
2.1.4 Interrelaciones Entre las Categorías. 28
2.1.5 Crítica al Diseño y Ejecución del PPR: 29
2.1.6 Propuestas para el Rediseño del PPR: 29
2.1.7 Implicaciones en Políticas Públicas y Prácticas Educativas 29
2.2 Marco Legal. 30
3. Capítulo III. Metodología de la Investigación 33
3.1 Tipo de Investigación. 33
3.2 Enfoque Epistemológico. 34
3.3 Ruta Metodológica 35
3.4 Población y Muestra 38
3.5 Alcance de la Investigación 38
3.6 Cuadro de Categorización de Análisis 40

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

3.7 Técnicas de Recolección de Datos 41
3.7.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 43
3.8 Fases de la Investigación 47
3.8.1 Fase de Planeación 48
3.8.2 Fase Piloto 48
3.8.3 Fase de Recolección de Datos 48
3.8.4 Fase de Análisis de Datos 49
3.8.5 Fase de Interpretación y Conclusiones 49
3.8.6 Fase de Socialización 49
3.9 Estrategia de Análisis de Datos y Triangulación 49
3.10 Consideraciones Éticas 50
4 Capítulo IV. Resultados de la Investigación 51
4.1 Resultados del Análisis en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano 52
4.1.1 Subcategorías de Análisis en ETDH 52
4.1.2 Tendencias Observadas en ETDH 54
4.1.3 Hechos Clave en ETDH 55
4.1.4 Hallazgos Principales en ETDH 57
4.2 Resultados del Análisis en Responsabilidad Social Empresarial 59
4.2.1 Subcategorías de Análisis en RSE 60
4.2.2 Tendencias Observadas en RSE 61
4.2.3 Hechos Clave en RSE 62
4.2.4 Hallazgos Principales en RSE 64
4.3 Resultados del Análisis en Reintegración laboral y social 66
4.3.1 Subcategorías de Análisis Encontradas en RLS 67
4.3.2 Hechos Clave Encontrados en RLS 69
4.3.3 Hallazgos Principales en RLS 70
4.4 Conclusiones 71
4.4.1 Conclusiones de la Muestra Poblacional 71
4.4.2 Conclusiones en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano 73
4.4.3 Conclusiones en Responsabilidad Social Empresarial 74
4.4.4 Conclusiones en Reintegración Laboral y Social 75
4.5 Recomendaciones y Propuestas 77
4.5.1 Recomendaciones en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano 77
4.5.2 Recomendaciones y Propuestas en Responsabilidad Social Empresarial 79

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

4.5.3 Recomendaciones y Propuestas en Reintegración Laboral y Social 82
4.5.4 Otras Recomendaciones 83
Bibliografía 84
Apéndices 98
Apéndice A. Definiciones, siglas y abreviaciones. 98
Apéndice B. Formato de entrevista a los Exsoldados Profesionales 112
Apéndice C. Formato de entrevista a los coordinadores 115
Apéndice D. Formato de encuesta a los Exsoldados Profesionales 118
Apéndice E. Cronograma de Actividades Recolección y Análisis de Resultados 122
Apéndice F. Formato de Consentimiento Informado Recolección de Datos 123
Apéndice G. Respuestas aplicación Instrumento No 1 Entrevista Exsoldados Profesionales 125
Instrumento No 1 Entrevista a 11 Soldados Profesionales Retirados (SLP RA) en 2023 del Ejército Nacional 125
Caracterización de la muestra poblacional 125
Categoría 1 Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano 126
Pregunta No 1 Categoría ETDH 126
Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría ETDH 127
Pregunta No 2 Categoría ETDH 128
Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría ETDH 129
Pregunta No 3 Categoría ETDH 130
Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría ETDH: 131
Pregunta No 4 Categoría ETDH 132
Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría ETDH 134
Pregunta No 5 Categoría ETDH 135
Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría ETDH 135
Pregunta No 6 Categoría ETDH 137
Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría ETDH 138
Pregunta No 7 Categoría ETDH 139
Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría ETDH 141
Pregunta No 8 Categoría ETDH 142
Análisis de Resultados Pregunta 8 Categoría ETDH 143
Pregunta No 9 Categoría ETDH 145
Análisis de Resultados Pregunta 9 Categoría ETDH 146
Pregunta No 10 Categoría ETDH 147
Análisis de Resultados Pregunta 10 Categoría ETDH 148

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Categoría 2 Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del Ejército Nacional 150
Pregunta No 1 Categoría RSE..... 150
Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría RSE 151
Pregunta No 2 Categoría RSE..... 152
Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría RSE 154
Pregunta No 3 Categoría RSE..... 155
Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría RSE 156
Pregunta No 4 Categoría RSE..... 157
Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría RSE 158
Pregunta No 5 Categoría RSE..... 159
Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría RSE 161
Pregunta No 6 Categoría RSE..... 163
Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría RSE 164
Pregunta No 7 Categoría RSE..... 165
Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría RSE 166
Pregunta No 8 Categoría RSE..... 167
Análisis de Resultados Pregunta 8 Categoría RSE 169
Pregunta No 9 Categoría RSE..... 170
Análisis de Resultados Pregunta 9 Categoría RSE 171
Tercera Categoría: Reintegración laboral y social (RLS)..... 172
Pregunta No 1 Categoría RLS..... 173
Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría RLS 173
Pregunta No 2 Categoría RLS..... 174
Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría RLS 175
Pregunta No 3 Categoría RLS..... 175
Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría RLS 176
Pregunta No 4 Categoría RLS..... 177
Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría RLS 178
Pregunta No 5 Categoría RLS..... 178
Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría RLS 179
Pregunta No 6 Categoría RLS..... 180
Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría RLS 182
Pregunta No 7 Categoría RLS..... 183
Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría RLS 184

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Pregunta No 8 Categoría RLS 186
Pregunta No 9 Categoría RLS 189
Análisis de Resultados Pregunta 9 Categoría RLS 190
Pregunta No 10 Categoría RLS 191
Análisis de Resultados Pregunta 10 Categoría RLS 192
Pregunta No 11 Categoría RLS 194
Análisis de Resultados Pregunta 11 Categoría RLS 195
Pregunta No 12 Categoría RLS 196
Análisis, Conclusiones y Recomendaciones por Categorías 199
Primera Categoría: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano 199
Segunda Categoría: Responsabilidad Social Empresarial del Ejército Nacional 201
Tercera Categoría: Reintegración laboral y social de los Exsoldados Profesionales 204
Apéndice H. Respuestas aplicación Instrumento No 2 Entrevista Coordinadores PPR 207
Instrumento No 2 Entrevista Semiestructurada a 42 Coordinadores del PPR 207
Caracterización de la Muestra Poblacional 207
Pregunta No 1 Categoría Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH). 208
Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría ETDH 211
Pregunta No 2 Categoría ETDH 211
Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría ETDH 213
Pregunta No 3 Categoría ETDH 214
Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría ETDH 216
Pregunta No 4 Categoría ETDH 217
Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría ETDH 219
Pregunta No 5 Categoría ETDH 220
Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría ETDH 222
Pregunta No 6 Categoría ETDH 222
Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría ETDH 225
Pregunta No 7 Categoría ETDH 226
Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría ETDH 229
Pregunta No 8 Categoría ETDH 230
Análisis de Resultados Pregunta 8 Categoría ETDH 232
Pregunta No 9 Categoría ETDH 233
Análisis de Resultados Pregunta 9 categoría ETDH 235
Pregunta No 10 Categoría ETDH 236

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Análisis de Resultados Pregunta 10 Categoría ETDH 238
Pregunta No 1 Categoría 2 Responsabilidad Social Empresarial (RSE) 239
Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría RSE: 241
Pregunta No 2 Categoría RSE 242
Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría RSE 244
Pregunta No 3 Categoría RSE 245
Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría RSE 247
Pregunta No 4 Categoría RSE 248
Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría RSE 250
Pregunta No 5 Categoría RSE 251
Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría RSE 253
Pregunta No 1 Categoría Reintegración laboral y social (RLS) 254
Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría RLS 256
Pregunta No 2 Categoría RLS 257
Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría RLS 259
Pregunta No 3 Categoría RLS 259
Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría RLS 262
Pregunta No 4 Categoría RLS 263
Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría RLS 265
Pregunta No 5 Categoría RLS 266
Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría RLS 268
Análisis, Conclusiones y Recomendaciones por Categorías 269
Primera Categoría: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano 269
Segunda Categoría: Responsabilidad Social Empresarial del Ejército Nacional 272
Tercera Categoría: Reintegración laboral y social de los Exsoldados Profesionales 275
Apéndice I. Respuestas aplicación Instrumento No 3 Encuesta Exsoldados Profesionales ... 278
Instrumento No 3 Encuesta realizada a 47 Exsoldados Profesionales 278
Caracterización de la Muestra Poblacional 278
Categoría 1 Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano 279
Pregunta No. 1 Categoría ETDH 279
Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría ETDH 281
Pregunta No. 2 Categoría ETDH 284
Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría ETDH 286
Pregunta No. 3 Categoría ETDH 289

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría ETDH 291
Pregunta No. 4 Categoría ETDH 294
Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría ETDH 296
Pregunta No. 5 Categoría ETDH 298
Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría ETDH 300
Pregunta No. 6 Categoría ETDH 301
Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría ETDH 304
Pregunta No. 7 Categoría ETDH 307
Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría ETDH 309
Pregunta No. 8 Categoría ETDH 311
Análisis de Resultados Pregunta 8 Categoría ETDH 314
Pregunta No. 9 Categoría ETDH 315
Análisis de Resultados Pregunta 9 Categoría ETDH 317
Pregunta No. 10 Categoría ETDH 318
Análisis de Resultados Pregunta 10 Categoría ETDH 320
Categoría 2 Responsabilidad Social Empresarial del Ejército Nacional 321
Pregunta No. 1 Categoría RSE 321
Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría RSE 324
Pregunta No. 2 Categoría RSE 326
Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría RSE 329
Pregunta No. 3 Categoría RSE 331
Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría RSE 332
Pregunta No. 4 Categoría RSE 334
Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría RSE 337
Pregunta No. 5 Categoría RSE 339
Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría RSE 341
Pregunta No. 6 Categoría RSE 343
Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría RSE 345
Pregunta No. 7 Categoría RSE 347
Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría RSE 350
Pregunta No. 8 Categoría RSE 352
Análisis de Resultados Pregunta 8 Categoría RSE 354
Pregunta No. 9 Categoría RSE 356
Análisis de Resultados Pregunta 9 Categoría RSE 359

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Tercera Categoría: Reintegración laboral y social (RLS) 361
Pregunta No. 1 Categoría RLS 361
Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría RLS 363
Pregunta No. 2 Categoría RLS 364
Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría RLS 366
Pregunta No. 3 Categoría RLS 367
Análisis de Resultados Pregunta 3 368
Pregunta No. 4 Categoría RLS 369
Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría RLS 371
Pregunta No. 5 Categoría RLS 372
Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría RLS 375
Pregunta No. 6 Categoría RLS 376
Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría RLS 377
Pregunta No. 7 Categoría RLS 379
Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría RLS 381
Pregunta No. 8 Categoría RLS 383
Análisis de Resultados Pregunta 8 Categoría RLS 385
Pregunta No. 9 Categoría RLS 386
Análisis de Resultados Pregunta 9 Categoría RLS 388
Pregunta No. 10 Categoría RLS 390
Análisis de Resultados Pregunta 10 Categoría RLS 391
Pregunta No. 11 Categoría RLS 393
Análisis de Resultados Pregunta 11 Categoría RLS 395
Pregunta No. 12 Categoría RLS 396
Análisis de Resultados Pregunta 12 Categoría RLS 398
Análisis, Conclusiones y Recomendaciones por Categorías 400
Primera Categoría: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano 400
Segunda Categoría: Responsabilidad Social Empresarial del Ejército Nacional 402
Tercera Categoría: Reintegración laboral y social de los Exsoldados Profesionales 405

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Dedicatoria

Con todo mi amor dedico este trabajo a mi madre Dennys Fonseca Ríos quien siempre estuvo conmigo apoyándome y siendo mi cómplice en todos mis proyectos, especialmente en mi deseo de ser profesional universitario magister en educación.

Agradecimientos

Quiero agradecer de manera muy especial a las personas que hicieron posible la realización de esta investigación. En particular, deseo expresar mi gratitud a quienes me motivaron a no desfallecer en mi objetivo de ser magíster en educación, a pesar de las dificultades que encontré en el arduo camino de trabajar y estudiar. Aunque fueron muchas las adversidades, siempre conté con el apoyo de mis familiares y amigos más cercanos.

La primera persona a quien quiero agradecer es a mi madre. Ella siempre ha visto en mí el potencial que, en ocasiones, yo mismo dudo de tener. A pesar de no contar con un grado académico, mi madre siempre ha deseado que yo logre lo que ella no pudo debido a la falta de recursos y de una familia preocupada por su bienestar y futuro. Por eso, doy gracias a Dios por haberme dado una madre amorosa que me inspira y motiva a continuar en las noches más difíciles, cuando el cansancio y la ansiedad se hacen presentes.

En segundo lugar, quiero expresar mi agradecimiento a los Soldados Profesionales en general, por su magnífico servicio al Ejército Nacional y a nuestra amada Colombia. Los soldados son el pilar de la seguridad nacional y, aunque con frecuencia no se les reconoce la labor profesional que desempeñan, sus aportes fueron esenciales para el desarrollo de esta investigación. Espero que los resultados obtenidos en este estudio puedan brindar ideas a la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud del Ministerio de Defensa Nacional y al Comando del Ejército Nacional, para que tomen decisiones que beneficien el desarrollo profesional del soldado, tanto dentro como fuera de nuestro glorioso Ejército Nacional.

Finalmente, quiero agradecer a todas aquellas personas que, de una u otra manera, se acercaron a preguntar y a apoyarme en mi objetivo de ser magíster en educación. Entre ellos se encuentran la doctora Diana Milena Niño Acosta, la doctora Angélica Andrea Acero Mogollón, el señor teniente coronel Carlos Andrés Daza Pico, el señor mayor del Ejército Nacional Freddy Alonso Castellanos Lizcano, la doctora Esther Melo, la doctora María Ximena Ospina, la doctora Sandra Milena Carvajal y el profesor Cristian Camilo Palma Camargo, entre otros, quienes no solo me motivaron a continuar, sino que también me ofrecieron ideas que forman parte esencial de este proyecto de grado.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

USANTOTOMAS.EDU.CO
santotocolombia

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL MULTICAMPUS DE ALTA CALIDAD POR 8 AÑOS

NIT.: 860.012.357-6
Carrera 9 # 51 - 11
PBX.: +57 (601) 5878797

Resumen

Esta investigación, desarrollada en la línea de educación, cultura y sociedad de la Facultad de Educación de la Universidad Santo Tomás, tiene como objetivo comprender el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) implementado por el Ejército Nacional de Colombia (EJC) como estrategia para facilitar el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH) de los exsoldados profesionales retirados en 2023. Utilizando un enfoque cualitativo y un paradigma hermenéutico interpretativo, el estudio examina el PPR en relación con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del Ejército y la Reintegración laboral y social (RLS) de los exsoldados.

La muestra incluyó a 100 soldados retirados que participaron en el PPR, recabándose datos mediante encuestas y entrevistas semiestructuradas. Los resultados indican que, aunque el EJC realiza esfuerzos significativos para cubrir las necesidades educativas de los soldados, el programa enfrenta desafíos importantes. Entre estos, se destaca la necesidad de iniciar la preparación educativa varios años antes del retiro, ya que comenzar en el año 19 limita la disposición de los soldados para aprovechar estas oportunidades. Asimismo, se observan áreas de mejora en el Convenio Interadministrativo 001/2023 con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Ministerio de Defensa Nacional (MDN), debido a que la oferta educativa actual no se ajusta a las demandas reales de los soldados que se retiran del servicio activo.

Palabras clave: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), Programa de Preparación para el Retiro (PPR), Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Reintegración Laboral y Social (RLS), Soldados Profesional Ejército Nacional (SLP) (Ver Apéndice A, Definiciones, siglas y abreviaciones).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

USANTOTOMAS.EDU.CO
santotocolombia
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL MULTICAMPUS DE ALTA CALIDAD POR 8 AÑOS
NIT.: 860.012.357-6
Carrera 9 # 51 - 11
PBX.: +57 (601) 5878797

Abstract

This research, developed within the line of education, culture, and society of the Faculty of Education at Universidad Santo Tomás, aims to understand the Retirement Preparation Program (PPR) implemented by the National Army of Colombia (EJC) as a strategy to facilitate access to education for work and human development (ETDH) for retired professional soldiers in 2023. Using a qualitative approach and an interpretive hermeneutic paradigm, the study examines the PPR in relation with the Corporate Social Responsibility (CSR) of the Army and the Reintegration into Civilian Life (RLS) of ex-soldiers.

The sample included 100 retired soldiers who participated in the PPR, with data collected through surveys and semi-structured interviews. The results indicate that, although the EJC makes significant efforts to address soldiers' educational needs, the program faces considerable challenges. Among these, there is a notable need to begin educational preparation several years before retirement, as starting in year 19 limits the soldiers' willingness to take advantage of these opportunities. Additionally, areas for improvement were observed in Inter-administrative Agreement 001/2023 with the National Learning Service (SENA) and the Ministry of National Defense (MDN), as the current educational offerings do not align with the real demands of soldiers retiring from active service.

Keywords: Education for Work and Human Development (ETDH), Retirement Preparation Program (PPR), Corporate Social Responsibility (CSR), Labor and Social Reintegration (LSR), Professional Soldiers, National Army (SLP) (See Appendix A).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

USANTOTOMAS.EDU.CO
santotocolombia
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL MULTICAMPUS DE ALTA CALIDAD POR 8 AÑOS
NIT.: 860.012.357-6
Carrera 9 # 51 - 11
PBX.: +57 (601) 5878797

Introducción

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) establece en su artículo 26 que la educación es un derecho fundamental que "debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental" (Asamblea General de la ONU, 1948). Este derecho tiene como propósito no solo el desarrollo pleno del individuo, sino también la promoción de la paz y el respeto por los derechos humanos, contribuyendo al desarrollo de sociedades pacíficas y justas.

En la Agenda 2030 de la ONU, la educación ocupa un lugar central como el cuarto objetivo de desarrollo sostenible (ODS 4), destacando la necesidad de garantizar una educación de calidad, inclusiva y equitativa como medio para reducir la desigualdad y combatir la pobreza (ONU, 2024). Sin embargo, según cifras recientes, 244 millones de niños permanecen sin acceso a la escolarización, y 617 millones de niños y adolescentes carecen de competencias básicas en lectura y cálculo matemático, perpetuando así ciclos de pobreza y limitando sus oportunidades futuras (ONU, 2024).

En el contexto colombiano, las brechas en el acceso educativo afectan de manera particular a los soldados profesionales del Ejército Nacional, quienes, tras cumplir con sus deberes durante años de servicio activo, enfrentan dificultades significativas para reinsertarse en la vida civil. Según el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH), en 2023 había 72,892 soldados profesionales[1], de los cuales 856 eran iletrados, 25,885 tenían un nivel educativo correspondiente entre Ciclo I y V, y 42,113 eran bachilleres (MDN, 2023). Estas cifras reflejan una problemática estructural que limita las posibilidades de reintegración laboral y social de esta población tras su retiro.

[1] En el contexto del Ejército Nacional de Colombia, los "soldados profesionales" son aquellos miembros de esa fuerza militar que, tras completar un proceso de formación y entrenamiento, se integran de manera formal y permanente en las filas de la institución para llevar a cabo funciones de defensa y seguridad en el territorio nacional. A diferencia de los soldados conscriptos, que cumplen con un servicio militar obligatorio de duración limitada, los soldados profesionales eligen seguir una carrera en el Ejército y se comprometen a un servicio de largo plazo, generalmente de hasta 20 años, según lo establece el Decreto No. 1793 de 2000 del Ministerio de Defensa Nacional (MDN, 2000).

Estos soldados cumplen roles que abarcan desde la protección y defensa de la soberanía nacional hasta el apoyo en situaciones de emergencia interna, contribuyendo de manera significativa a la seguridad y estabilidad del país (Ministerio de Defensa Nacional [MDN], 2022). No obstante, un aspecto particular de los soldados profesionales en Colombia es que el requisito mínimo de ingreso no exige la culminación de estudios de bachillerato, lo cual limita sus oportunidades educativas y laborales una vez finalizan su carrera militar, lo que plantea importantes retos en términos de su reintegración a la vida civil (Vanegas-Triana & Aponte-Gómez, 2020).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Desde 2012, el Ejército Nacional implementó el Programa de Preparación para el Retiro (PPR), respaldado por la Directiva Permanente No. 033, como una estrategia educativa y social dirigida a los soldados próximos a retirarse. Este programa, desarrollado en colaboración con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), ha capacitado a más de 14,695 soldados en áreas técnicas y tecnológicas relacionadas con el trabajo y el desarrollo humano (MDN, 2022). A pesar de estos avances, en 2023 se identificaron serias limitaciones: aproximadamente 3,262 soldados fueron retirados sin haber participado en el PPR, y 970 de ellos dejaron el servicio mediante Orden Administrativa, careciendo de la preparación necesaria para su transición (MDN, 2023).

Esta investigación, inscrita en la línea de Educación, Sociedad y Cultura, tributa específicamente al grupo de soldados profesionales del Ejército Nacional retirados en el año 2023. De esta población, se seleccionó una muestra representativa para la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación, con el fin de analizar críticamente el impacto del PPR como estrategia institucional para proporcionar acceso a la educación y el desarrollo humano. Asimismo, el estudio evalúa la efectividad del programa en facilitar la reintegración civil de los soldados y en contribuir a la mejora de sus condiciones de vida.

En este contexto, la investigación no solo aporta al conocimiento sobre la educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH), sino también al análisis de la responsabilidad social empresarial (RSE) y la reintegración laboral y social (RLS). Estas categorías se presentan como claves para entender los retos y oportunidades en el rediseño de programas educativos y sociales dirigidos a una población que, tras servir al país, requiere apoyo integral para construir un futuro sostenible fuera del ámbito militar.

La pertinencia de esta investigación radica en su contribución al debate académico y práctico sobre la educación como herramienta para la transformación social, evidenciando cómo los programas institucionales pueden ser mejorados para garantizar el derecho a la educación y la inclusión social en contextos específicos como el de los soldados profesionales retirados en Colombia.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

1. Capítulo I. Problema de Investigación

1.1 Antecedentes del Problema.

La transición de los soldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia (EJC) hacia la vida civil se enmarca en una problemática que combina barreras educativas, laborales, sociales y psicológicas. La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), entendida como un mecanismo para proporcionar competencias técnicas, personales y sociales, surge como una herramienta fundamental para garantizar dicha transición. No obstante, su implementación en Colombia evidencia limitaciones estructurales que afectan especialmente a grupos vulnerables como los soldados retirados.

En Colombia, la ETDH enfrenta desafíos significativos debido a una oferta educativa fragmentada, desvinculada de las necesidades del mercado laboral y de las realidades socioeconómicas de los participantes. Sánchez (2004) subraya que esta desconexión perpetúa desigualdades al limitar las oportunidades laborales, mientras que Anderson (1998) plantea que la ETDH debe trascender las competencias técnicas e incluir habilidades para la vida que permitan a los individuos enfrentar los retos económicos y sociales. Estos enfoques resultan especialmente relevantes para los soldados profesionales, quienes, debido a sus condiciones de ingreso al EJC, a menudo cuentan con niveles educativos bajos que dificultan su acceso a mejores oportunidades laborales tras el retiro.

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR), diseñado para ofrecer una formación educativa y técnica que facilite la transición de los soldados a la vida civil, enfrenta múltiples críticas relacionadas con su diseño e implementación. Según el Ministerio de Defensa Nacional (2023), el 36% de los soldados activos no poseen título de bachiller, un requisito básico para acceder a empleos calificados y continuar con estudios superiores. A pesar de los esfuerzos realizados desde su creación en 2015, el PPR ha demostrado limitaciones significativas en su capacidad para responder a las demandas educativas y laborales del contexto colombiano. Stake (1995) enfatiza que los programas educativos deben adaptarse al contexto específico de sus participantes para ser efectivos, una condición que el PPR aún no logra cumplir.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Las fallas principales del PPR incluyen una desarticulación con el mercado laboral, una duración insuficiente para que los soldados completen su formación académica y técnica, y la ausencia de un enfoque integral que aborde tanto las necesidades educativas como las emocionales y sociales. Estos aspectos limitan el impacto del programa en la reintegración laboral y social de los soldados retirados, perpetuando su dependencia de empleos de baja cualificación, como el sector de seguridad privada, que no siempre ofrece estabilidad económica ni oportunidades de desarrollo personal.

La literatura internacional sobre Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) y reintegración a la vida civil ofrece lecciones valiosas para entender este problema. En Chile, Díaz et al. (2017) demostraron que los programas de ETDH bien diseñados pueden convertirse en herramientas de inclusión social y desarrollo personal, siempre que se adapten a las realidades económicas y sociales del país. En Perú, Dondero (2010) identificó que los programas de reconversión laboral para exmilitares en la Fuerza Aérea mejoraron su empleabilidad en sectores civiles como logística y seguridad. Sin embargo, la realidad colombiana destaca vacíos teóricos y prácticos en el estudio de los procesos educativos para soldados retirados, lo que dificulta el desarrollo de políticas públicas efectivas que atiendan sus necesidades específicas.

Por otro lado, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se presenta como un enfoque complementario que puede fortalecer la reintegración de los soldados profesionales al promover alianzas estratégicas entre el sector público y privado. Carroll (1999), a través de su modelo de la "Pirámide de RSE", destaca la importancia de equilibrar las responsabilidades económicas, legales, éticas y filantrópicas de las organizaciones. En el caso colombiano, el Ejército Nacional ha desarrollado iniciativas relacionadas con vivienda y capacitación, pero estas han sido insuficientes para atender la complejidad de las necesidades de los soldados retirados (Economistacolombia.com, 2023). Vanegas-Triana y Aponte-Gómez (2020) plantean que estas acciones deben estar mejor articuladas con estrategias de inclusión laboral y desarrollo humano para lograr un impacto más significativo.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Desde el punto de vista psicosocial, la transición de los soldados a la vida civil implica desafíos adicionales relacionados con el estrés postraumático, la pérdida de identidad profesional y la dificultad para adaptarse a un entorno laboral y social distinto al militar (Aranguren, 2007; Grupo de Memoria Histórica, 2016). Estas barreras psicológicas, combinadas con la falta de cualificación técnica, profundizan la exclusión laboral y social de los soldados retirados, quienes a menudo experimentan un "vacío existencial" que dificulta su reintegración plena (Aranguren, 2007).

La relevancia de esta problemática radica en que no solo afecta a los soldados como individuos, sino también a sus familias y a la sociedad en general, al limitar el potencial de un grupo humano que, tras años de servicio, enfrenta múltiples barreras para acceder a una vida digna en el ámbito civil. Esta investigación busca llenar un vacío en el estudio de los procesos educativos y formativos en contextos militares en Colombia, proponiendo un análisis crítico del PPR y ofreciendo recomendaciones para su mejora. La implementación de estrategias más efectivas en educación y responsabilidad social empresarial no solo facilitaría la transición de los soldados retirados, sino que también contribuiría al desarrollo de políticas públicas inclusivas que promuevan la estabilidad social y económica del país.

En este contexto, resulta imperativo rediseñar el PPR desde una perspectiva integral que considere tanto las necesidades educativas como las emocionales y sociales de los soldados. Esta investigación pretende aportar insumos relevantes para el fortalecimiento del programa, orientados a garantizar una transición más efectiva hacia la vida civil y a optimizar las oportunidades de desarrollo personal, familiar y laboral de los soldados retirados del Ejército Nacional de Colombia.

1.2 Planteamiento del Problema.

La reintegración de los soldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia (EJC) a la vida civil plantea retos significativos, especialmente en los ámbitos educativo y laboral. El Decreto No. 1793 de 2000, que regula los requisitos de ingreso al EJC, establece como mínimo la educación básica (Ministerio de Defensa Nacional [MDN], 2000). Esta limitación inicial condiciona el desarrollo académico de los soldados durante su servicio, dificultando su acceso a

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

oportunidades laborales y educativas tras su retiro. Este fenómeno se agudiza debido a que un 36% de los soldados en servicio activo no cuenta con el título de bachiller, lo que los excluye de estudios superiores y del mercado laboral competitivo (MDN, 2023).

Desde una perspectiva social, esta situación afecta no solo las posibilidades económicas de los soldados, sino también su capacidad para integrarse de manera plena a la sociedad civil. Vanegas-Triana y Aponte-Gómez (2020) sostienen que el déficit educativo tiene un impacto ético, cultural y social, pues limita el desarrollo integral de los soldados y genera tensiones en su proceso de adaptación. Merriam (2009) señala que los estudios sobre programas de capacitación deben considerar las condiciones iniciales de los participantes, que en este caso están marcadas por vulnerabilidades educativas y socioeconómicas.

Con el objetivo de mitigar estas dificultades, el Ministerio de Defensa Nacional diseñó el Programa de Preparación para el Retiro (PPR), implementado en 2015 y actualizado en 2022. Este programa busca dotar a los soldados de herramientas educativas orientadas al trabajo y al desarrollo humano (ETDH), con el propósito de facilitar su transición a la vida civil (MDN, 2022). Sin embargo, Stake (1995) sugiere que la efectividad de cualquier programa debe analizarse en su contexto específico, y el PPR no ha logrado atender integralmente las necesidades de los soldados. Las críticas hacia el programa apuntan a que no proporciona el tiempo suficiente para que los soldados completen el bachillerato y obtengan formación técnica o tecnológica antes de su retiro, lo que afecta sus oportunidades laborales y estabilidad familiar (MDN, 2023).

En 2023, de los 970 soldados que se retiraron del servicio, una proporción significativa manifestó no haber recibido la preparación necesaria para enfrentar los retos de la vida civil (MDN, 2023). Este vacío en la implementación del PPR ha generado sentimientos de abandono institucional y dificultades en la reintegración social y familiar de los exsoldados. Según Yin (2018), los estudios de caso cualitativos deben examinar las barreras estructurales y de implementación que afectan a los participantes. En este caso, es fundamental investigar cómo el diseño e implementación del PPR pueden mejorarse para responder de manera efectiva a las necesidades de los soldados.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Este contexto plantea una problemática central: la falta de una estrategia educativa integral en el PPR que permita a los soldados alcanzar niveles de educación acordes a las demandas del mercado laboral. Aunque el programa tiene como objetivo principal la capacitación técnica y el desarrollo humano, su efectividad se ve limitada por su estructura y alcance. Como consecuencia, los soldados retirados enfrentan barreras importantes en su transición a la vida civil, lo que afecta su bienestar individual, familiar y social.

La presente investigación busca evaluar las limitaciones y desafíos del PPR en su implementación actual, así como identificar áreas de mejora que permitan optimizar su impacto. En línea con Yin (2018), el análisis se centrará en cómo las políticas educativas del programa pueden rediseñarse para satisfacer las necesidades académicas y laborales de los soldados retirados. Los resultados aspiran a proporcionar insumos relevantes para que el Comando del Ejército Nacional y la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud ajusten sus estrategias y garanticen una transición más digna y efectiva de los soldados profesionales a la vida civil.

1.2.1 Contexto del Problema

El Ejército Nacional de Colombia, cuya misión principal es la defensa de la soberanía y la integridad territorial, desempeña un papel esencial en la protección de la población y el mantenimiento del orden constitucional (Colombia, 1991). Para cumplir con este propósito, la institución recluta jóvenes, en su mayoría provenientes de estratos socioeconómicos bajos (niveles 0, 1 y 2), quienes tras un entrenamiento inicial de cuatro meses inician su carrera como soldados profesionales (Vanegas-Triana & Aponte-Gómez, 2020). Sin embargo, estos soldados, que ofrecen años de servicio y contribuyen a la seguridad nacional, frecuentemente tienen niveles académicos básicos, una condición que complica su inserción en el ámbito laboral civil al concluir su carrera militar. Esta situación genera desafíos significativos, ya que, sin una educación formal completa, las oportunidades laborales en el mercado civil suelen estar restringidas, especialmente en sectores que demandan cualificaciones específicas.

El proceso de retiro de los soldados profesionales del Ejército suele comenzar después de aproximadamente 19 años de servicio. Durante esta etapa, los soldados son concentrados en brigadas para recibir capacitación en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH),

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). En muchos casos, también se les brinda la oportunidad de culminar su educación básica o media (Ministerio de Defensa Nacional [MDN], 2022). Este proceso de formación es coordinado por oficiales y suboficiales designados por el Ejército, quienes supervisan la capacitación de los soldados y facilitan su obtención de títulos de bachillerato o certificaciones laborales, como parte del "Programa de Preparación para el Retiro" (PPR).

A pesar de estos esfuerzos, un considerable número de soldados no logra completar su formación académica antes de su retiro formal. Los soldados que no culminan sus estudios durante el tiempo de servicio deben continuar su educación por cuenta propia, lo que representa un desafío adicional, especialmente porque suelen tener entre 38 y 45 años al momento del retiro (MDN, 2000). Este grupo de soldados, al buscar empleos que complementen sus ingresos de retiro, encuentra obstáculos para acceder a puestos bien remunerados en el sector civil. La falta de cualificación adecuada hace que muchos se vean limitados a trabajos en seguridad, donde pueden aprovechar su experiencia militar, pero no siempre reciben una remuneración suficiente ni encuentran oportunidades de crecimiento profesional.

Ante este contexto, surge la necesidad de comprender cómo el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional está contribuyendo a la transición de los soldados a la vida civil, especialmente en términos de su preparación educativa y formativa. La presente investigación se llevará a cabo en la ciudad de Bogotá y se centrará en recopilar información a través de entrevistas y encuestas realizadas tanto a exsoldados retirados en 2023 como a los oficiales y suboficiales que supervisaron el PPR en ese mismo año. A través de este análisis, se espera comprender en mayor profundidad las dificultades que enfrentan los soldados en su reintegración laboral y evaluar la efectividad del programa en cuanto a su capacidad para brindar a los soldados las herramientas necesarias para una transición exitosa al ámbito civil.

1.2.2 Pregunta de investigación.

¿Cómo perciben los soldados profesionales retirados en el 2023 del Ejército Nacional de Colombia la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en su proceso de reintegración

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

laboral y social, en términos de educación para el trabajo y el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial del Ejército?

1.3 Objetivos de la Investigación.

1.3.1 Objetivo General

- ✓ Analizar cómo perciben los soldados profesionales retirados en 2023 la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en el desarrollo de competencias laborales y sociales que favorezcan su reintegración laboral y social.

1.3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Evaluar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por el PPR en el marco de su reintegración laboral y social.

- ✓ Analizar cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional apoyan la implementación del PPR y su contribución al desarrollo de competencias laborales y sociales de los soldados profesionales retirados en 2023.

- ✓ Evaluar los aportes educativos del PPR en términos de competencias laborales y sociales adquiridas por los soldados profesionales retirados en 2023 para facilitar su transición al ámbito civil.

1.4 Justificación

La educación constituye un pilar esencial en el desarrollo social y económico de las naciones y es fundamental para el avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por la Organización de las Naciones Unidas para 2030, que destaca la educación de calidad como un motor de transformación y equidad (Martínez & Fernández, 2010). En Colombia, la educación en sus niveles básico, medio y en la modalidad de Educación para el Trabajo y el

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Desarrollo Humano (ETDH) reviste una importancia especial para los soldados de las Fuerzas Militares, quienes, tras completar su servicio, enfrentan el reto de reintegrarse en la vida civil. La formación de estos soldados no solo fortalece su desarrollo personal y profesional, sino que también contribuye al fortalecimiento institucional del Ejército Nacional y al cumplimiento de su misión de servir a la sociedad. Esta investigación, por tanto, es relevante al enfocarse en la necesidad de revisar y mejorar las estrategias educativas del Programa de Preparación para el Retiro (PPR), dirigido a soldados en proceso de retiro.

En el contexto actual, marcado por los esfuerzos del Gobierno Nacional para mejorar las condiciones de vida de los sectores más vulnerables de la sociedad (DNP, 2022), resulta necesario analizar las experiencias de los soldados retirados en 2023 y su percepción del PPR como mecanismo para facilitar su transición a la vida civil. Los resultados de esta investigación pueden constituir insumos valiosos para optimizar el programa, adaptándolo a las necesidades específicas de los soldados profesionales y asegurando que cuenten con las competencias educativas y laborales adecuadas para enfrentar los desafíos del mercado civil. Así, esta investigación no solo responde a las necesidades de la población militar en retiro, sino que también se alinea con el ODS 4, que aboga por una educación inclusiva y de calidad.

El enfoque cualitativo e interpretativo de este estudio, basado en la metodología de estudio de caso, permitirá una comprensión profunda del impacto del PPR en la vida de los soldados profesionales retirados. Según Yin (2018), este enfoque es especialmente útil para desentrañar la complejidad de fenómenos sociales en contextos específicos, y en este caso, se emplearán técnicas rigurosas como encuestas y entrevistas para explorar las barreras que enfrentan los soldados en su proceso educativo y formativo. Al examinar en profundidad las experiencias de los soldados retirados en el PPR, se espera no solo identificar las limitaciones actuales, sino también sugerir mejoras en el diseño del programa que puedan responder a sus necesidades educativas, laborales y personales.

Asimismo, este estudio subraya la importancia de que el Ejército Nacional priorice investigaciones cualitativas que evalúen la eficacia de sus programas educativos, en particular aquellos dirigidos a mejorar las competencias de los soldados en educación básica, media, para el

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

trabajo y el desarrollo humano. Garantizar que estos soldados adquieran las herramientas necesarias para su reintegración en el mercado laboral civil es crucial para su bienestar y para la sostenibilidad del proceso de transición, dado que generalmente se retiran tras 20 años de servicio y en una etapa productiva de su vida.

El propósito principal de esta investigación es analizar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023, considerando aspectos como el acceso a la educación, la responsabilidad social empresarial del Ejército y el impacto del PPR en su integración a la vida civil. Este análisis permitirá formular recomendaciones concretas que contribuyan a mejorar los procesos de transición futura y a ofrecer a los soldados retirados mayores oportunidades de desarrollo laboral y personal.

Si esta investigación no se realizara, es probable que las causas de las brechas en la formación educativa y laboral de los soldados retirados no se comprendan ni se aborden adecuadamente. Esta omisión limitaría la efectividad del PPR y podría impactar negativamente la moral de los soldados retirados, su desarrollo profesional, y la atracción de nuevos candidatos al servicio. Además, el bajo éxito en la adaptación de los soldados al mercado civil puede perjudicar tanto su estabilidad económica como su bienestar familiar, generando a largo plazo una percepción de abandono institucional.

Finalmente, este estudio representa una oportunidad valiosa para identificar los aspectos críticos en la implementación del PPR, con el objetivo de visibilizar las dificultades que enfrentan los soldados retirados en su acceso a la educación y su integración social. Los hallazgos de esta investigación podrían motivar al Ministerio de Defensa Nacional y al Comando del Ejército Nacional a realizar ajustes en sus estrategias de preparación para el retiro, impulsando la creación de un programa de transición más inclusivo y efectivo que aborde las necesidades educativas, laborales y emocionales de los soldados profesionales en su retorno a la vida civil.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

1.5 Definición de las Categorías de Análisis

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH): Se orienta a la formación de competencias técnicas, personales y sociales que permiten a los individuos integrarse al mercado laboral y desarrollarse en distintos contextos de vida (Díaz-Domínguez & Alemán, 2008). En el contexto colombiano, la ETDH está diseñada para mejorar la empleabilidad y fomentar el crecimiento integral de personas de diferentes niveles educativos, especialmente aquellos en situaciones de vulnerabilidad (Realpe-Gaviria & Roncancio-Ruiz, 2014). Este tipo de educación abarca la capacitación en habilidades específicas y competencias ciudadanas, proporcionando a los soldados en retiro herramientas para afrontar los desafíos laborales y sociales de la vida civil (Peinado & Rodríguez, 2009).

Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del Ejército Nacional de Colombia: La RSE se entiende como el compromiso de las organizaciones con el bienestar de sus empleados y la comunidad, incluyendo el desarrollo de prácticas éticas y sostenibles que beneficien tanto a la empresa como a la sociedad (Carroll, 1999). En el caso del Ejército Nacional de Colombia, la RSE se manifiesta en su apoyo a la reintegración de los soldados en la vida civil mediante programas educativos y de salud, promoviendo la transición de sus miembros al ámbito civil con un enfoque en el desarrollo humano y el bienestar integral (Vanegas-Triana & Aponte-Gómez, 2020). Este compromiso es particularmente importante en el contexto de la reintegración de soldados, ya que facilita el fortalecimiento de sus competencias y su adaptación a la vida civil.

Reintegración laboral y social (RSE) de los Soldados Profesionales Retirados del Ejército Nacional de Colombia: La reintegración laboral y social es el proceso mediante el cual los soldados profesionales, tras años de servicio, se adaptan a un nuevo contexto fuera del ámbito militar, buscando integrarse en la sociedad y el mercado laboral. Este proceso es complejo, pues implica la reconstrucción de identidad y la adquisición de nuevas habilidades que permitan a los soldados adaptarse a las demandas de la vida civil, un reto especialmente significativo para quienes ingresaron al Ejército con niveles educativos básicos (Aranguren, 2007; Suárez, 2016). En Colombia, el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) ha sido implementado para facilitar esta transición, proporcionando formación técnica y apoyo psicosocial, con el fin de que los

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

soldados retirados logren una reintegración exitosa y sostenible (Ministerio de Defensa Nacional [MDN], 2022).

2. Capítulo II. Marcos Referenciales

2.1 Marco Teórico y Conceptual

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia es una estrategia institucional que busca facilitar la transición de los soldados profesionales a la vida civil. Sin embargo, su efectividad ha sido limitada debido a desafíos en su diseño y ejecución. Este marco teórico aborda las categorías de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Reintegración laboral y social (RLS), relacionándolas con teorías relevantes y estudios previos para analizar críticamente su impacto en el contexto del PPR.

2.1.1 Educación Para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), según Schultz (1961), se centra en desarrollar competencias técnicas y sociales que incrementen la productividad y la empleabilidad, contribuyendo al desarrollo integral de las personas. En Colombia, la Ley 115 de 1994 y el Decreto 1072 de 2015 destacan la importancia de esta modalidad educativa como herramienta para reducir la desigualdad y fomentar el crecimiento económico.

Aspectos clave de la ETDH en el contexto del PPR:

En el contexto del PPR, la ETDH enfrenta desafíos específicos, entre ellos:

- Limitaciones en el acceso: Según Ramírez y González (2023), el 36% de los soldados profesionales retirados carece de un título de bachillerato, lo que restringe su elegibilidad para programas de formación técnica avanzada. Esta brecha dificulta la inserción laboral y perpetúa ciclos de exclusión social.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Desajuste con las demandas del mercado laboral: Vanegas-Triana y Aponte-Gómez (2020) identifican que los programas ofrecidos por el PPR no responden a las necesidades actuales del mercado, lo que disminuye la eficacia del programa en términos de empleabilidad.

Teorías relevantes:

- ✓ **Teoría del capital humano (Schultz, 1961):** La inversión en educación técnica y profesional genera un aumento en la productividad laboral y el desarrollo económico.
- ✓ **Enfoque del desarrollo humano (Sen, 1999):** La educación no solo amplía las capacidades individuales, sino que también permite a las personas participar activamente en la sociedad.

Propuestas para mejorar la ETDH en el PPR:

- ✓ Diseñar programas que combinen formación técnica con habilidades blandas y alfabetización digital.
- ✓ Establecer sistemas de monitoreo que evalúen la pertinencia y el impacto de los programas en la empleabilidad de los soldados.

2.1.2 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), según Carroll (1999), implica la integración de valores económicos, sociales y ambientales en las operaciones de una organización. En el contexto del Ejército Nacional, la RSE adquiere una dimensión ética al involucrarse en la protección y bienestar de sus miembros más allá de su periodo de servicio activo.

Aspectos clave de la RSE en el PPR:

- Falta de sostenibilidad financiera: El Ministerio de Defensa Nacional (2022) señala que el PPR no cuenta con recursos estables ni alianzas estratégicas suficientes para garantizar su continuidad.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Ausencia de alianzas con el sector privado: Porter y Kramer (2006) afirman que el éxito de la RSE depende de su capacidad para generar valor compartido. En el caso del PPR, la falta de convenios con empresas privadas limita las oportunidades de empleo para los soldados retirados.

Teorías relevantes:

- ✓ Modelo de valor compartido (Porter & Kramer, 2011): Las iniciativas deben beneficiar tanto a las instituciones como a la sociedad.
- ✓ Teoría de los stakeholders (Freeman, 2011): Las organizaciones deben considerar las necesidades de todos sus grupos de interés, incluyendo empleados retirados.

Propuestas para fortalecer la RSE en el PPR:

- ✓ Crear alianzas estratégicas con empresas, universidades y ONG para diversificar las oportunidades laborales y educativas.
- ✓ Establecer incentivos fiscales y reputacionales para empresas que participen en la reintegración de soldados retirados.

2.1.3 Reintegración Laboral y Social (RLS)

La Reintegración laboral y social (RLS) implica la transición de los soldados retirados desde un entorno institucionalizado a una vida autónoma en la sociedad civil. Este proceso incluye desafíos psicológicos, sociales y laborales.

Aspectos clave de la RLS en el PPR:

- Dificultades en la resocialización: Goffman (1961) describe cómo las instituciones totalizadoras, como las fuerzas armadas, moldean profundamente la identidad de sus miembros, generando barreras significativas en su adaptación a la vida civil.
- Falta de reconocimiento laboral: Las habilidades adquiridas durante el servicio militar no siempre son valoradas en el mercado laboral civil (Vanegas-Triana & Aponte-Gómez, 2020).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Teorías relevantes:

- ✓ Teoría de la resocialización (Goffman, 1961): La transición de entornos altamente estructurados requiere intervenciones que incluyan apoyo psicológico y cultural.
- ✓ Modelo ecológico (Bronfenbrenner, 1979): La reintegración depende de la interacción entre los individuos y su entorno social.

Propuestas para mejorar la RLS en el PPR:

- ✓ Implementar programas de mentoría y acompañamiento psicosocial.
- ✓ Diseñar mecanismos de certificación de competencias adquiridas durante el servicio militar.

2.1.4 Interrelaciones Entre las Categorías.

Las categorías ETDH, RSE y RLS están interconectadas y deben integrarse en el diseño del PPR para garantizar su efectividad:

1) ETDH como habilitador de la RLS: La formación técnica y en habilidades blandas facilita la inserción laboral y social.
2) RSE como garante de la ETDH y la RLS: El Ejército Nacional debe asumir la responsabilidad de proporcionar recursos y alianzas estratégicas.
3) RLS como indicador de éxito: Una reintegración exitosa refleja la efectividad de las estrategias de ETDH y RSE.

Gráfico de interrelaciones:

[Se puede incluir un diagrama en el que las tres categorías se representen como círculos interconectados, mostrando sus puntos de convergencia.]

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

2.1.5 Crítica al Diseño y Ejecución del PPR:

a) Enfoque limitado en competencias técnicas: Aunque el PPR ofrece formación técnica, no aborda integralmente las necesidades de los soldados en términos de desarrollo personal y habilidades blandas (Sen, 1999).

b) Desconexión con el mercado laboral: La falta de alianzas estratégicas con el sector privado reduce las oportunidades reales de empleo para los soldados (Porter & Kramer, 2006).

c) Ausencia de acompañamiento psicosocial: El programa no incluye intervenciones que aborden las barreras emocionales y culturales de la transición (Goffman, 1961).

2.1.6 Propuestas para el Rediseño del PPR:

a. Incorporar un enfoque integral de ETDH: Diseñar programas educativos que combinen formación técnica con desarrollo personal, habilidades blandas y alfabetización digital.

b. Fortalecer las alianzas estratégicas: Establecer convenios con empresas, universidades e instituciones técnicas para garantizar la pertinencia y sostenibilidad de los programas.

c. Implementar un sistema de acompañamiento psicosocial: Ofrecer servicios de mentoría, asesoramiento psicológico y orientación laboral para facilitar la resocialización de los soldados.

d. Crear un sistema de monitoreo y evaluación: Evaluar periódicamente el impacto del PPR en términos de empleabilidad, bienestar y adaptación social de los soldados.

2.1.7 Implicaciones en Políticas Públicas y Prácticas Educativas

- Políticas Públicas: Es necesario revisar y actualizar las normas que regulan el PPR para garantizar su alineación con las demandas del mercado laboral y las necesidades de los soldados retirados.
- Prácticas Educativas: Implementar metodologías de aprendizaje significativo y personalización en los programas del PPR, adaptándolos a las capacidades y expectativas de los beneficiarios.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

2.2 Marco Legal.

El presente marco legal sustenta la investigación cualitativa en las categorías de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Reintegración laboral y social (RLS), con un enfoque en los soldados profesionales retirados del Ejército Nacional de Colombia. Este marco integra disposiciones legales nacionales e institucionales que abordan las condiciones educativas, laborales y sociales de esta población, con énfasis en los retos y oportunidades que plantea el Decreto 1793 de 2000. Además, considera las normas internacionales de investigación académica que garantizan el rigor ético y metodológico en el análisis de estas problemáticas.

La Constitución Política de Colombia de 1991 constituye el marco normativo de mayor jerarquía y define la educación como un derecho fundamental y un servicio público con función social. Según el artículo 67, la educación debe garantizar el acceso al conocimiento, la técnica y la cultura, además de fomentar valores como la paz, la democracia y el respeto por los derechos humanos. Para esta investigación, el artículo 67 establece las bases de la ETDH, ya que subraya la necesidad de preparar a las personas para el trabajo productivo, con énfasis en la formación técnica y tecnológica. Esto se relaciona directamente con las iniciativas del Ejército Nacional dirigidas a los soldados retirados, quienes requieren competencias específicas para integrarse al mercado laboral. Como resalta Sen (1999), la educación es esencial no solo para la empleabilidad, sino también para el desarrollo integral de las capacidades humanas.

La Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) establece la estructura educativa nacional y destaca la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como un componente esencial para el desarrollo integral de las personas. El artículo 4º atribuye al Estado, la sociedad y la familia la responsabilidad conjunta de garantizar una educación de calidad y de promover su acceso en todo el territorio nacional.

En el marco del Ejército Nacional, la Ley 115 refuerza la importancia de diseñar programas educativos que combinen formación técnica, tecnológica y habilidades blandas, aspectos fundamentales para la reintegración laboral de los soldados profesionales retirados. Según Schultz (1961), la inversión en capital humano a través de la educación técnica y profesional es un motor

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

clave para el desarrollo económico y social, lo que resalta la relevancia de implementar programas más efectivos dentro del Programa de Preparación para el Retiro (PPR).

El Decreto 1793 de 2000 es una de las normas más relevantes para esta investigación, ya que regula el régimen de carrera y retiro de los soldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia. Este decreto define aspectos como la incorporación, retiro, ascensos, distinciones, prestaciones sociales y formación de los soldados. En relación con la categoría de análisis Reintegración laboral y social (RLS), el Decreto establece las causales de retiro, lo que afecta significativamente las trayectorias laborales y educativas de los soldados retirados. Además, aunque menciona la capacitación durante la vida militar, esta se centra en habilidades operativas, dejando de lado la formación integral que permita una transición exitosa al entorno civil.

Un análisis crítico del Decreto, respaldado por Ramírez y González (2023), revela la necesidad de modificar sus disposiciones para incluir programas educativos más integrales y relevantes para los soldados, con el fin de prepararlos adecuadamente para los desafíos del mercado laboral.

La Guía 29, emitida por el Ministerio de Educación Nacional, establece lineamientos para la creación y funcionamiento de programas de ETDH, con énfasis en garantizar su calidad y pertinencia. Este documento es clave para evaluar los programas educativos ofrecidos a los soldados retirados, ya que exige que estos cumplan con estándares mínimos en infraestructura, currículo y competencias docentes. En el contexto del PPR, la Guía 29 destaca la necesidad de diseñar programas que respondan a las demandas del mercado laboral. Según el Ministerio de Defensa Nacional (2022), muchos de los programas actuales no cumplen con estos estándares, lo que limita su impacto en la empleabilidad de los soldados.

El Decreto 1072 de 2015 regula aspectos fundamentales de la ETDH, enfocándose en la formación técnica y profesional para la inserción laboral. Este decreto subraya que los programas deben ser pertinentes, flexibles y ajustados a las competencias requeridas por los sectores productivos. El Decreto 1072 es esencial para alinear los objetivos del PPR con las necesidades del mercado laboral. Como destacan Porter y Kramer (2006), el éxito de cualquier iniciativa de

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

formación depende de su capacidad para generar valor compartido, conectando las competencias de los egresados con las oportunidades del entorno económico.

La Resolución 015177 de 2022 regula la oferta de programas de ETDH en modalidad a distancia, facilitando el acceso a la educación para poblaciones que enfrentan barreras geográficas o laborales. En el caso de los soldados retirados, esta modalidad representa una oportunidad para superar las limitaciones asociadas con la localización y los horarios de los programas presenciales. Esta normativa promueve la inclusión y equidad educativa, lo que es clave para garantizar que los soldados retirados puedan acceder a formación de calidad sin importar su ubicación. Además, como destaca Sen (1999), la educación a distancia es una herramienta poderosa para ampliar las capacidades humanas y promover el desarrollo social y económico.

La Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP) (2021-2026) establece directrices específicas para cerrar las brechas educativas entre los miembros de la Fuerza Pública, con un enfoque en la alfabetización y la formación técnica. En su línea estratégica No. 2, se plantea la necesidad de coordinar con instituciones educativas para ofrecer programas de alta calidad a los soldados profesionales y regulares. En el contexto del PPR, esta política proporciona un marco para mejorar los programas de formación y fortalecer las alianzas con instituciones educativas nacionales e internacionales.

La Directiva Permanente No. 01032-2016, emitida por el Ejército Nacional, regula los procesos administrativos relacionados con el ingreso, retiro y reintegro del personal militar. Esta directiva es clave para evaluar cómo se gestionan las transiciones de los soldados retirados y qué oportunidades se les ofrecen para su reintegración laboral y social.

En conclusión, el marco legal analizado proporciona una base sólida para entender las limitaciones del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) y su impacto en las categorías de ETDH, RSE y RLS. Sin embargo, su implementación enfrenta desafíos significativos, entre ellos la falta de alineación entre las disposiciones normativas y las prácticas actuales del Ejército Nacional.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

3. Capítulo III. Metodología de la Investigación

3.1 Tipo de Investigación.

Esta investigación adopta un enfoque cualitativo, diseñado como un estudio de caso instrumental con dos unidades de análisis. El enfoque cualitativo permite explorar en profundidad fenómenos complejos y contextuales como la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia, centrándose en las percepciones y narrativas de los participantes (Creswell, 2013). El estudio de caso instrumental, según Stake (1995), no solo busca describir el fenómeno, sino también analizar cómo este conocimiento puede contribuir al mejoramiento de las prácticas y políticas asociadas. En este caso, el análisis de las percepciones de los soldados retirados y coordinadores del programa permitirá identificar fortalezas, desafíos y áreas de mejora en el PPR.

El diseño incluye dos unidades de análisis que se complementan entre sí, lo que permite una triangulación de datos que fortalece la validez y confiabilidad del estudio (Denzin & Lincoln, 2018):

I. Soldados profesionales retirados en 2023 (58 participantes): Este grupo permite analizar las percepciones individuales sobre la efectividad del PPR en la adquisición de competencias laborales y sociales.
II. Coordinadores del PPR (42 participantes): Este grupo complementa las narrativas individuales con una perspectiva institucional sobre la implementación del programa.

Justificación del diseño:

- Alineación con los objetivos: Este diseño responde al objetivo general de analizar las percepciones de los soldados retirados y los objetivos específicos relacionados con la pertinencia, calidad y aportes educativos del PPR.
- Triangulación de datos: Al incluir dos unidades de análisis, el diseño permite contrastar perspectivas individuales e institucionales, fortaleciendo la validez de los hallazgos (Denzin & Lincoln, 2018; Yin, 2018).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

3.2 Enfoque Epistemológico.

La investigación se fundamenta en el paradigma interpretativo-hermenéutico, el cual prioriza la comprensión de los significados subjetivos atribuidos por los participantes a sus experiencias. Este enfoque considera que el conocimiento es una construcción social, generada a partir de la interacción entre los individuos y su entorno (Bryman, 2016; Gadamer, 1975). En el caso planteado, este enfoque es pertinente debido a que la investigación busca analizar las percepciones de dos grupos específicos (58 exsoldados profesionales retirados del Ejército Nacional y 42 coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro -PPR) sobre la efectividad del programa en aspectos como la educación para el trabajo y el desarrollo humano, la responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional de Colombia y el retorno a la vida civil de los exsoldados.

Desde esta perspectiva, el investigador asume que las percepciones de los actores no solo reflejan su realidad, sino que también están configuradas por sus contextos sociales, culturales y organizacionales (Creswell, 2013). Así, el proceso investigativo se orienta más hacia la comprensión que hacia la explicación causal.

La investigación se enmarca en un diseño de estudio de caso instrumental con dos unidades de análisis (Yin, 2018). Este enfoque permite profundizar en las experiencias particulares de los participantes y explorar sus interacciones con el Programa de Preparación para el Retiro. Cada unidad de análisis contribuye a una perspectiva complementaria:

I. Exsoldados profesionales retirados en 2023: Este grupo aporta información sobre las percepciones y vivencias de quienes experimentaron el programa desde el rol de beneficiarios. A través de su narrativa, se puede identificar cómo el PPR ha influido en su proceso de reintegración laboral y social.
II. Coordinadores del PPR: Este grupo representa una perspectiva institucional, enfocada en los objetivos, estrategias y limitaciones del programa desde su implementación.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

El uso de estas dos unidades permite triangulación y comparación de datos, fortaleciendo la validez del estudio (Stake, 1995).

Analizar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR). Este objetivo se alinea con el enfoque interpretativo al analizar cómo los exsoldados y los coordinadores del PPR interpretan y valoran la efectividad del programa y le atribuyen significado, especialmente en términos de educación para el trabajo y el desarrollo humano, responsabilidad social empresarial y reintegración laboral y social. De este modo, se explora cómo los soldados valoran el programa como una herramienta de formación y cómo perciben su impacto en su empleabilidad y desarrollo personal. También, se analiza cómo los participantes comprenden y evalúan el cumplimiento del Ejército con sus compromisos sociales, un aspecto que también se interpreta en función de sus interacciones con el programa. Y finalmente se profundiza en las experiencias individuales y colectivas de los exsoldados sobre el aprendizaje obtenido y su utilidad práctica, destacando los significados construidos alrededor de su transición al ámbito civil.

La metodología cualitativa es adecuada para este estudio porque permite explorar en profundidad las perspectivas y significados subjetivos de los participantes, enfatizando la riqueza de sus relatos (Denzin & Lincoln, 2018). Los datos se recopilarán mediante entrevistas semiestructuradas y encuestas. El análisis inductivo-temático de datos, basado en Glaser y Strauss (1967), permite identificar patrones emergentes y categorías que reflejen los significados atribuidos por los participantes. Las entrevistas ofrecen una ventana directa a las experiencias individuales, al igual que las encuestas proporcionan datos específicos del tipo cualitativo y cuantitativo sobre el PPR y así poder obtener una visión que permita identificar datos repetitivos de la muestra poblacional (Rocco y Oliari, 2007).

3.3 Ruta Metodológica

La ruta metodológica de esta investigación se estructura con base en un enfoque cualitativo interpretativo y un diseño de estudio de caso instrumental con dos unidades de análisis: los soldados profesionales retirados en 2023 y los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR). Esta metodología busca comprender las percepciones y experiencias de los

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

participantes sobre la efectividad del PPR, evaluando su impacto en la formación en educación para el trabajo y desarrollo humano, así como en la reintegración laboral y social de los exsoldados.

En la fase de planeación se definieron los objetivos generales y específicos, el marco teórico y los fundamentos metodológicos que orientan la investigación. Además, se diseñaron los instrumentos de recolección de datos, consistentes en guiones para entrevistas semiestructuradas y un cuestionario de encuestas cualitativas. Las entrevistas dirigidas a los exsoldados incluyen 40 preguntas abiertas que exploran la calidad, pertinencia y resultados del programa en términos de competencias laborales y sociales. Las entrevistas a los coordinadores, por su parte, contienen 20 preguntas enfocadas en las estrategias institucionales, logros y desafíos del PPR. Las encuestas, diseñadas para complementar las entrevistas, constan de 50 preguntas, 9 de las cuales son de caracterización y 41 se centran en las percepciones específicas de los exsoldados sobre el programa. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos en educación y metodologías cualitativas, lo que permitió garantizar su claridad y pertinencia.

El pilotaje de los instrumentos se realizó con un grupo reducido de cinco exsoldados y dos coordinadores, lo que permitió identificar y corregir posibles ambigüedades o redundancias en las preguntas. Este proceso aseguró que los instrumentos estuvieran optimizados para la recolección de datos en la fase principal de la investigación. A partir de este ajuste, se obtuvo un conjunto de herramientas robustas para la captura de datos cualitativos.

En la fase de recolección de datos, se aplicaron las entrevistas semiestructuradas a 58 exsoldados y 42 coordinadores. Las entrevistas se realizaron de manera presencial o virtual, dependiendo de las condiciones logísticas, garantizando siempre el consentimiento informado y la confidencialidad de los participantes. Paralelamente, las encuestas fueron aplicadas a los exsoldados utilizando formularios digitales, lo que facilitó la recopilación de un volumen significativo de datos narrativos. Esta fase permitió capturar tanto las narrativas individuales como los patrones generales sobre la efectividad del PPR.

El análisis de datos siguió un enfoque inductivo-temático basado en Glaser y Strauss (1967). En primer lugar, se realizó una codificación abierta para identificar conceptos clave y

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

patrones emergentes en las narrativas de los participantes. Posteriormente, se llevó a cabo una codificación axial para establecer relaciones entre las categorías identificadas, considerando tanto las experiencias individuales de los exsoldados como las perspectivas institucionales de los coordinadores. Finalmente, se aplicó una codificación selectiva que permitió integrar las categorías principales en un marco teórico que explica cómo los participantes evalúan la efectividad del PPR. Para este proceso se utilizó software especializado, que facilitó la organización y visualización de los datos.

La triangulación de datos se implementó al combinar diversas fuentes (exsoldados, coordinadores y documentos oficiales del PPR) y métodos (entrevistas, encuestas y análisis documental). Esto permitió validar los hallazgos al contrastar perspectivas individuales e institucionales, fortaleciendo la credibilidad y profundidad de los resultados obtenidos.

En la fase de interpretación de resultados, los hallazgos fueron relacionados con el marco teórico de la investigación, estableciendo conexiones con teorías sobre educación para el trabajo y desarrollo humano, así como modelos de responsabilidad social empresarial. Esta etapa permitió identificar tanto las fortalezas del PPR, como su contribución a la formación y reintegración de los exsoldados, como las áreas de mejora relacionadas con las estrategias institucionales y el cumplimiento de los objetivos educativos del programa.

Finalmente, en la fase de socialización de los resultados, se prevé la presentación de los hallazgos en foros académicos y militares, así como la publicación de artículos en revistas especializadas en educación, responsabilidad social y contextos militares. Además, se elaborará un documento de recomendaciones dirigido al Ejército Nacional de Colombia, con el propósito de fortalecer el diseño e implementación del PPR y contribuir al desarrollo de estrategias similares en otros contextos. Se sugiere ver la Tabla 1 de la ruta metodológica.

Tabla 1

Resumen de la ruta metodológica

Fase	Propósito	Productos Esperados
Planeación	Definir bases teóricas y metodológicas.	Instrumentos validados; categorización inicial.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Fase	Propósito	Productos Esperados
Pilotaje	Verificar aplicabilidad de instrumentos.	Instrumentos ajustados; informe de ajustes.
Recolección,	Obtener información relevante y detallada.	Transcripciones; respuestas organizadas de encuestas.
Análisis	Procesar e interpretar los datos.	Categorías consolidadas; informe preliminar de hallazgos.
Interpretación	Relacionar resultados con teoría y objetivos.	Informe final con conclusiones y recomendaciones.
Socialización	Difundir resultados y fortalecer el PPR.	Publicaciones, presentaciones y propuestas al Ejército Nacional.

Nota. Se explican las fases de la ruta metodológica de la investigación. Creación propia.

3.4 Población y Muestra

La población de esta investigación está conformada por exsoldados profesionales retirados en 2023. La muestra cuenta con un total de 100 participantes (Ver la caracterización de la muestra poblacional en el Apéndice G, Apéndice H y Apéndice I). De los cuales 58 son exsoldados profesionales retirados en el 2023 y 42 son o fueron coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) durante el mismo año. Los criterios de inclusión consideran la participación activa de los individuos en el PPR durante 2023 y su disposición voluntaria para colaborar en el estudio. Se emplea una estrategia de muestreo intencionado, seleccionando a los participantes con base en su diversidad en términos de edad, género y niveles educativos alcanzados, con el objetivo de garantizar una perspectiva amplia y representativa de las experiencias y percepciones relacionadas con el programa. Este enfoque permite captar la riqueza de los significados que los actores atribuyen a su participación en el PPR, atendiendo las dinámicas educativas, laborales y sociales que impactan su proceso de reintegración laboral y social.

3.5 Alcance de la Investigación

El alcance de esta investigación es de tipo exploratorio y descriptivo, dado que se enfoca en un fenómeno poco estudiado: la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia en términos de su impacto en la educación para el trabajo y desarrollo humano (ETDH), así como en la reintegración laboral y social de los soldados profesionales retirados en 2023. Según Hernández Sampieri et al. (2014), las investigaciones

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

exploratorias son idóneas cuando se busca abordar problemas o temas con escasa documentación previa, mientras que las investigaciones descriptivas permiten caracterizar fenómenos, especificar sus propiedades y analizar cómo se manifiestan en contextos particulares.

Este enfoque resulta pertinente porque, como Yin (2018) señala, el estudio de caso es especialmente útil para explorar fenómenos complejos en su contexto real, lo que en este caso incluye la interacción entre los soldados y las estrategias educativas y sociales promovidas por el Ejército Nacional. El carácter exploratorio de la investigación permite generar nuevas hipótesis sobre la efectividad del PPR y su impacto en la transición de los soldados al ámbito civil. Por su parte, el carácter descriptivo permite detallar las percepciones y experiencias tanto de los beneficiarios del programa como de sus gestores, lo que resulta crucial para comprender las dinámicas que facilitan o dificultan su efectividad.

La investigación se centra en evaluar cómo los soldados profesionales retirados perciben la calidad y pertinencia del PPR en términos de sus componentes educativos y sociales, explorando además cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial (RSE) implementadas por el Ejército contribuyen al desarrollo de competencias laborales y sociales. Según Carroll (1999), la RSE debe ser entendida como una responsabilidad institucional que, además de generar impacto económico, favorece el desarrollo humano y social, lo cual es un eje clave en este estudio.

Asimismo, la investigación aborda la pertinencia de la oferta educativa del SENA como herramienta para la adquisición de competencias laborales, en consonancia con lo señalado por Anderson (1998), quien destaca la importancia de los programas de formación técnica y profesional en contextos de transición laboral. Este enfoque permite identificar patrones iniciales y generar una base de conocimiento para futuras investigaciones, alineándose con lo propuesto por Bryman (2016) sobre la importancia de los estudios descriptivos para construir categorías conceptuales sólidas.

Aunque tiene un carácter exploratorio y descriptivo, los hallazgos de esta investigación tienen el potencial de generar implicaciones prácticas significativas. Por un lado, pueden influir en el diseño de políticas públicas orientadas a fortalecer los procesos de reintegración laboral de los

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

exmilitares. Por otro, contribuyen al desarrollo de estrategias más efectivas de gestión de recursos humanos en contextos militares, particularmente en la implementación de programas educativos y sociales basados en principios de RSE. Además, como destacan Denzin y Lincoln (2018), los estudios cualitativos con enfoques interpretativos son clave para identificar dinámicas que puedan replicarse en otros contextos similares.

En síntesis, este alcance no solo proporciona una comprensión inicial de un fenómeno complejo, sino que también sienta las bases para el diseño de futuras intervenciones educativas y sociales. Adicionalmente, contribuye al fortalecimiento del PPR como un programa modelo para apoyar la transición de los soldados retirados, con el potencial de influir tanto en el ámbito académico como en el desarrollo de políticas públicas efectivas.

3.6 Cuadro de Categorización de Análisis

Este cuadro de categorización de análisis constituye una herramienta fundamental en esta investigación, ya que facilita tanto el diseño como la aplicación de los instrumentos que serán dirigidos a las muestras seleccionadas. Este cuadro permite estructurar de manera sistemática las categorías y subcategorías que guiarán la recolección y el análisis de la información, asegurando su coherencia con los objetivos específicos y el enfoque interpretativo del estudio. En el marco de esta investigación, las categorías estarán orientadas a explorar las percepciones de los exsoldados profesionales retirados en 2023 y los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR), en relación con aspectos clave como la educación para el trabajo, el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial (RSE) del Ejército Nacional de Colombia. Estas categorías se derivan tanto de la revisión teórica como del contexto empírico del estudio, lo que garantiza su pertinencia y relevancia. Posteriormente, la información recolectada será codificada y organizada en torno a estas categorías, siguiendo un enfoque temático (Glaser & Strauss, 1967), lo que permitirá identificar patrones, conexiones y significados emergentes. Este proceso asegura una base sólida para interpretar las narrativas de los participantes y comprender cómo construyen significado en torno a su experiencia con el programa.

Tabla 2

Objetivos, categorías, técnicas e instrumentos

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Objetivo Específico	Categoría	Subcategoría	Técnica	Instrumento
Evaluar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por el PPR en el marco de su reintegración laboral y social.	Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)	Educación para el trabajo Calidad y acceso a la educación Autonomía de elección	Entrevista	Guion de preguntas para la Entrevista
Analizar cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional apoyan la implementación del PPR y su contribución al desarrollo de competencias laborales y sociales de los soldados profesionales retirados en 2023.	Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	Impacto económico y Personal Educación y capacitación Compromiso institucional		
Evaluar los aportes educativos del PPR en términos de competencias laborales y sociales adquiridas por los soldados profesionales retirados en 2023 para facilitar su transición al ámbito civil.	Reintegración laboral y social (RLS)	Acceso a la educación técnica y profesional Duración del PPR Percepción del PPR Adaptación a la vida civil	Encuesta	Formulario de preguntas en Google Formularios

Nota. Esta tabla muestra las categorías que serán consideradas para la formulación de instrumentos a emplear en la recolección de datos en este estudio de caso. Fuente: elaboración propia (2024).

3.7 Técnicas de Recolección de Datos

La recolección de datos en esta investigación se realizará mediante el uso de dos técnicas principales: entrevistas semiestructuradas (Ver Apéndice G y Apéndice H)) y encuestas (Ver Apéndice I). Las entrevistas semiestructuradas están diseñadas para profundizar en la percepción de los participantes sobre la utilidad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR), los desafíos en su implementación y su impacto en el proceso de reintegración laboral y social. Por otro lado, las encuestas, que incluyen preguntas abiertas y cerradas, complementarán las entrevistas al permitir identificar patrones recurrentes y obtener una visión más amplia de las experiencias de los participantes. Los instrumentos para estas técnicas comprenden guías de entrevistas validadas por expertos en metodologías cualitativas y cuestionarios estructurados específicamente diseñados para abordar los objetivos de la investigación. Estas herramientas facilitarán una recopilación de

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

datos rica y detallada, alineada con el enfoque interpretativo del estudio, para comprender cómo los soldados profesionales retirados en 2023 y los coordinadores del PPR perciben la efectividad del programa en su proceso de reintegración a la vida civil.

El análisis de datos en esta investigación cualitativa está diseñado para identificar, organizar y sintetizar la información obtenida de las entrevistas semiestructuradas y encuestas realizadas a los soldados profesionales retirados en 2023 y a los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) (Ver Apéndice G, Apéndice H y Apéndice I). Se utiliza una combinación de estrategias clásicas de codificación y herramientas tecnológicas avanzadas para garantizar un análisis riguroso, sistemático y alineado con los objetivos de la investigación.

El enfoque principal para el análisis de datos es la codificación temática, basada en el modelo desarrollado por Glaser y Strauss (1967), y complementado con técnicas contemporáneas de análisis asistido por software. Este enfoque permite explorar patrones y temas emergentes a partir de los datos recolectados. Dentro de la fase de análisis está la codificación abierta a través de la cual se identifican conceptos clave y palabras recurrentes en las narrativas de los participantes. En la codificación axial, se relacionan las categorías identificadas en la codificación abierta para establecer conexiones entre los datos. Esta fase permitirá comprender cómo las percepciones de los exsoldados se relacionan con las estrategias implementadas en el PPR. Finalmente, a través de la codificación selectiva se integran las categorías principales en un marco teórico que explique las percepciones de los participantes. (Ver Apéndice G, Apéndice H y Apéndice I)

En cuanto al software de análisis de datos se empleará una herramienta clave en el análisis de datos cualitativos, pues facilita la codificación, organización y visualización de información. Permite manejar grandes volúmenes de datos, como transcripciones de entrevistas y resultados de encuestas, de manera eficiente y estructurada (QSR International, 2023). Entre las funcionalidades más destacadas están:

a) Codificación de datos: Los fragmentos de texto, audio y video pueden ser categorizados en nodos temáticos.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

b) Análisis de patrones: Utiliza consultas como Word Frequency Query para identificar palabras clave recurrentes y Text Search Query para buscar temas específicos.
c) visualización de datos: Genera mapas conceptuales, nubes de palabras y gráficos para explorar relaciones temáticas.
d) Triangulación: Facilita la comparación de percepciones entre los grupos de exsoldados y coordinadores del PPR.
e) Este software también permite almacenar las narrativas originales junto con sus codificaciones, asegurando transparencia y rigor en el análisis.

3.7.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En investigaciones cualitativas, las técnicas e instrumentos de recolección de datos son esenciales para explorar fenómenos sociales complejos y captar la profundidad de las experiencias humanas. Según autores como Patton (2002), Creswell (2013) y Kvale (2007), estos métodos deben ser flexibles y adaptativos, permitiendo obtener datos significativos en contextos específicos. En el marco de esta investigación, que analiza las percepciones de soldados profesionales retirados en 2023 y de coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR), se emplearán dos técnicas principales: la entrevista semiestructurada y la encuesta cualitativa. (Ver Apéndice G, Apéndice H y Apéndice I)

3.7.1.1 La Entrevista Semiestructurada.

La entrevista semiestructurada es una técnica ampliamente reconocida en la investigación cualitativa por su capacidad de combinar estructura y flexibilidad. Según Kvale (2007), este tipo de entrevista permite formular preguntas prediseñadas, pero adaptarlas durante la interacción para explorar temas emergentes. Esto es particularmente útil en investigaciones como la presente, que busca comprender las experiencias y percepciones de los participantes en profundidad.

En esta investigación, las entrevistas se realizarán a 58 exsoldados profesionales y 42 coordinadores del PPR, siguiendo un guion con 40 preguntas para los exsoldados profesionales y un guion de 20 preguntas para los coordinadores del PPR (La caracterización de la muestra

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

poblacional se puede evidenciar en el Apéndice G, el Apéndice H y el Apéndice I). Estas preguntas están diseñadas para abordar temas clave como los beneficios del programa, las barreras percibidas en su implementación y su contribución a la empleabilidad. Yin (2018) destaca que las entrevistas son fundamentales en estudios de caso, ya que permiten explorar la perspectiva de los sujetos en relación con su contexto. Además, su enfoque conversacional fomenta narrativas detalladas y facilita la identificación de temas relevantes no previstos inicialmente. (Ver Apéndice G, Apéndice H y Apéndice I)

La calidad de los datos recolectados en entrevistas semiestructuradas depende de la habilidad del entrevistador para crear un ambiente de confianza y para interpretar las respuestas de manera precisa (Bryman, 2016). En este estudio, la flexibilidad del método permitirá explorar en profundidad las percepciones sobre la responsabilidad social empresarial (RSE) del Ejército y el impacto del PPR como estrategia educativa y de apoyo en la transición a la vida civil.

3.7.1.1.1 Instrumento No. 1 Entrevista semiestructurada a los Exsoldados Profesionales.

Para garantizar que todas las categorías sean abordadas durante las entrevistas, se sugiere que el entrevistador utilice las preguntas orientadoras de manera flexible, explorando los temas según surjan durante la conversación. Al finalizar, puede revisar las categorías pendientes y formular preguntas adicionales si es necesario, asegurando una cobertura completa. Estas preguntas deben ser abiertas y orientadas al proceso, evitando respuestas simples como “sí” o “no”. Además, todas las entrevistas serán grabadas con el consentimiento informado de los participantes, quienes serán informados sobre el propósito y uso ético de la información. Este enfoque busca no solo recopilar datos, sino también comprender profundamente las experiencias individuales y colectivas de los soldados retirados en su proceso de transición a la vida civil. (Ver Apéndice B: *Formato de Entrevista a los Exsoldados Profesionales*).

3.7.1.2 Instrumento No 2. Entrevista Semiestructurada a los Coordinadores.

Para la recolección de datos de esta investigación, se aplicará una entrevista semiestructurada a 42 coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia, quienes poseen un conocimiento profundo sobre la implementación del

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

programa y la situación de los soldados profesionales retirados en 2023 (Ver Apéndice C: *Formato de entrevista a los coordinadores)*. La entrevista semiestructurada se diseñó con base en los objetivos de investigación, permitiendo obtener información detallada y reflexiva sobre tres aspectos fundamentales. En primer lugar, se indagó sobre las percepciones de los soldados retirados en relación con el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecido por el PPR. En segundo lugar, se exploró el grado de responsabilidad social empresarial asumido por el Ejército Nacional, particularmente en cuanto al cumplimiento de su compromiso con la formación y reintegración laboral de los soldados retirados. Finalmente, se abordaron los aportes educativos específicos del programa en el proceso de transición de los soldados hacia la vida civil, evaluando su impacto en la empleabilidad y la adaptación social. La metodología semiestructurada permitió combinar preguntas abiertas y cerradas, facilitando la obtención de datos tanto cualitativos como cuantitativos, y proporcionando una visión integral sobre la efectividad del PPR desde la perspectiva de quienes lideran su ejecución.

3.7.1.2 La Encuesta.

Aunque las encuestas suelen asociarse con enfoques cuantitativos, su uso en investigaciones cualitativas ha sido destacado por autores como Creswell (2014) y Bryman (2016). Cuando las encuestas incluyen preguntas abiertas, permiten a los participantes expresar sus opiniones y experiencias de manera detallada, proporcionando datos narrativos que complementan los hallazgos obtenidos en entrevistas.

En esta investigación, se diseñará un cuestionario con 50 preguntas, 9 de ellas con el fin da caracterizar la muestra poblacional y las otras 41 están destinadas hacia la exploración de las percepciones de los exsoldados profesionales retirados en 2023 sobre la educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH), los desafíos en la reintegración laboral, y la efectividad del PPR. Hammersley (2013) señala que las encuestas cualitativas son útiles para identificar tendencias y actitudes en grupos amplios, lo que resulta especialmente valioso en estudios con muestras heterogéneas.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

La encuesta no solo permitirá ampliar la base de datos obtenida en las entrevistas, sino que también facilitará la identificación de patrones comunes en las respuestas de los participantes. Este enfoque combinado de técnicas asegura una comprensión integral del fenómeno estudiado, permitiendo un análisis robusto y contextualizado.

El uso de entrevistas semiestructuradas y encuestas cualitativas en esta investigación responde a la necesidad de captar tanto la profundidad narrativa como los patrones generales en las percepciones de los participantes. Las entrevistas proporcionarán información rica y detallada sobre las experiencias individuales, mientras que las encuestas permitirán ampliar la base de datos y contrastar los hallazgos. Esta combinación de instrumentos, fundamentada en autores como Kvale, Yin y Creswell, garantizará un análisis integral y contribuirá al diseño de recomendaciones para el mejoramiento del PPR y su alineación con las necesidades reales de los soldados retirados del Ejército Nacional de Colombia.

3.7.1.2.1 Instrumento No 3 Encuesta a los Exsoldados Profesionales

Esta investigación cualitativa empleará un tipo de encuesta que permitirá a los exsoldados profesionales responder preguntas abiertas. De modo que se pueda explorar las percepciones y experiencias de los exsoldados profesionales luego de un año de su salida del Ejército Nacional de Colombia en el año 2023. No obstante, la aplicación de la encuesta se realizará de manera cuidadosa y se presentará un diseño de preguntas que permitirá confrontar respuestas tratando de obtener la riqueza de datos cualitativos que caracteriza este enfoque. (Ver Apéndice D: *Formato de encuesta a los Exsoldados Profesionales*).

3.7.2 Validación del Instrumento

La validación de los instrumentos de recolección de datos se llevó a cabo en dos etapas. En la primera, se realizó una evaluación por parte de pares académicos de la Universidad Santo Tomás, quienes analizaron la claridad, pertinencia y coherencia de los tres instrumentos diseñados. Tres profesionales otorgaron una valoración promedio de 4.5 sobre 5.0, destacando su adecuación para los objetivos de la investigación. En la segunda etapa, se contó con la colaboración de expertos

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

institucionales, incluyendo el profesor de investigación de la Escuela Militar de Suboficiales del Ejército Nacional de Colombia y la asesora del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional. Estos expertos revisaron y aprobaron los instrumentos, sugiriendo ajustes menores para optimizar su aplicabilidad en el contexto militar. Este proceso, consistente con las recomendaciones de Creswell (2014) y Patton (2002) sobre la validación por juicio de expertos, asegura la calidad y la idoneidad de los instrumentos, reforzando su capacidad para recoger información pertinente y confiable sobre las percepciones de los exsoldados profesionales y los coordinadores del PPR.

3.7.3 Pilotaje

El pilotaje de los instrumentos de recolección de datos se llevó a cabo durante la primera semana de agosto de 2024, con la participación de cinco exsoldados profesionales retirados en 2023, quienes respondieron tanto la entrevista semiestructurada como la encuesta. Este proceso permitió identificar áreas de mejora en el diseño de los instrumentos. En particular, se detectaron redundancias en algunas preguntas, lo que llevó a su reformulación para evitar la repetición y optimizar la fluidez del cuestionario. Asimismo, se evidenciaron falencias en la redacción de ciertas preguntas, las cuales fueron ajustadas para garantizar su claridad y precisión. Adicionalmente, se observó que algunas preguntas generaban respuestas cerradas de tipo “sí” o “no”, limitando la obtención de información cualitativa relevante. En respuesta a ello, se decidió incluir justificaciones para estas respuestas en la mayoría de las preguntas, con el objetivo de captar detalles adicionales sobre las percepciones y experiencias de los participantes. Este ejercicio de pilotaje fortaleció la validez y confiabilidad de los instrumentos, asegurando su adecuación para la recolección de datos en la fase principal de la investigación, como lo recomiendan Creswell (2014) y Yin (2018) en la validación preliminar de herramientas de investigación cualitativa.

3.8 Fases de la Investigación

La investigación se desarrolla en seis fases fundamentales que garantizan su rigor y sistematicidad. En la fase de planeación, se definieron los objetivos, el marco teórico y los instrumentos de recolección de datos, validados por expertos. La fase piloto permitió ajustar las entrevistas semiestructuradas y encuestas cualitativas aplicadas a cinco exsoldados, optimizando

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

su claridad y profundidad. Durante la fase de recolección de datos, se aplicarán estos instrumentos a 58 exsoldados y 42 coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR). En la fase de análisis, mediante codificación temática, se identificarán patrones y relaciones sobre el impacto del programa en la educación para el trabajo, el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial (RSE). La fase de interpretación y conclusiones integrará los hallazgos con el marco teórico, y en la fase de socialización, los resultados se presentarán en foros y publicaciones para contribuir a la mejora del PPR y su implementación en contextos similares (Ver Apéndice E: *Cronograma de Actividades Recolección y Análisis de Resultados)*.

3.8.1 Fase de Planeación

En esta etapa se definió el enfoque metodológico de la investigación, estableciendo los objetivos, preguntas de investigación y el marco teórico, fundamentado en autores como Creswell (2014) y Yin (2018). Además, se diseñaron los instrumentos de recolección de datos, incluyendo la entrevista semiestructurada y la encuesta cualitativa, alineados con las categorías de análisis derivadas de los objetivos específicos. Esta fase también incluyó la validación de los instrumentos mediante revisión de pares académicos y expertos institucionales, asegurando su claridad y pertinencia.

3.8.2 Fase Piloto

Durante esta fase, se realizó un pilotaje con cinco exsoldados profesionales retirados en 2023. Este proceso permitió identificar y corregir redundancias, mejorar la redacción de preguntas y ajustar aquellas que limitaban las respuestas a opciones cerradas. Se implementaron modificaciones para incluir justificaciones en las respuestas, fortaleciendo la profundidad de los datos cualitativos recolectados.

3.8.3 Fase de Recolección de Datos

En esta etapa se aplicarán los instrumentos validados a las muestras seleccionadas: 58 exsoldados profesionales y 42 coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR). Las entrevistas semiestructuradas y las encuestas cualitativas se llevarán a cabo de manera

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

presencial o virtual, según las condiciones logísticas, asegurando la confidencialidad y el consentimiento informado de los participantes.

3.8.4 Fase de Análisis de Datos

El análisis de los datos se realizará mediante codificación temática siguiendo el enfoque de Glaser y Strauss (1967). Se desarrollará una codificación abierta, axial y selectiva, permitiendo identificar patrones, categorías emergentes y relaciones entre los datos. Esto permitirá interpretar las percepciones de los participantes en torno a la efectividad del PPR y su impacto en la educación para el trabajo, el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial (RSE).

3.8.5 Fase de Interpretación y Conclusiones

En esta fase se integrarán los hallazgos obtenidos, relacionándolos con el marco teórico y los objetivos de la investigación. Se generarán conclusiones que permitan responder a las preguntas planteadas y aportar recomendaciones prácticas para fortalecer el Programa de Preparación para el Retiro, así como su alineación con las necesidades reales de los soldados retirados.

3.8.6 Fase de Socialización

Finalmente, se presentarán los resultados en foros académicos y militares, así como en publicaciones científicas. Esta fase busca difundir el conocimiento generado y contribuir al mejoramiento del PPR y a la formulación de políticas públicas en el ámbito educativo y social del Ejército Nacional de Colombia.

3.9 Estrategia de Análisis de Datos y Triangulación

El análisis de datos en esta investigación se fundamenta en la codificación temática, siguiendo el enfoque de Glaser y Strauss (1967), para identificar patrones y categorías emergentes a partir de las narrativas y respuestas recolectadas. Este método permite una interpretación profunda sobre cómo los soldados profesionales retirados en 2023 perciben la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en términos de educación para el trabajo, desarrollo

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

humano y responsabilidad social empresarial (RSE). A partir de los datos recolectados, las categorías iniciales como “acceso a la educación” o “impacto en empleabilidad” se refinan hacia temas más amplios que reflejan tendencias comunes y divergencias.

El proceso de triangulación se empleará para garantizar la validez y la profundidad del análisis, combinando datos cualitativos y cuantitativos. Según Cisterna-Cabrera (2005) y Aguilar-Gavira y Barroso-Osuna (2015), la triangulación no solo refuerza la credibilidad de los hallazgos, sino que también permite contrastar perspectivas desde diferentes instrumentos y categorías. En esta investigación, la triangulación por categorías y estamentos combina las respuestas de entrevistas y encuestas de exsoldados y coordinadores del PPR, lo que facilita una visión integral del fenómeno estudiado.

Finalmente, los hallazgos se contrastarán con el marco teórico, estableciendo un diálogo entre los datos y conceptos clave de autores como Anderson (1998) en educación para el trabajo y Carroll (1999) en RSE. Este proceso hermenéutico, basado en la interpretación y discusión bibliográfica, busca generar nuevos conocimientos aplicables a la mejora del PPR y su implementación. La triangulación y el análisis temático no solo aseguran la calidad metodológica, sino que también ofrecen una base sólida para formular conclusiones y recomendaciones (Ver Capítulo IV, Apéndice G, Apéndice H y Apéndice I).

3.10 Consideraciones Éticas

En esta investigación se adoptan principios éticos fundamentales para proteger los derechos y bienestar de los participantes, en consonancia con las recomendaciones para estudios educativos cualitativos (Creswell, 2013; Flick, 2018). En primer lugar, se garantiza el consentimiento informado (Ver Apéndice F), proporcionando a los exsoldados y coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) información clara y detallada sobre los objetivos, procedimientos y propósito del estudio. Según Hernández Sampieri et al. (2014), este paso asegura que los participantes tomen una decisión libre y voluntaria sobre su participación.

Asimismo, se protege la confidencialidad de los datos mediante la codificación de información personal, asignando pseudónimos para anonimizar las respuestas (Ver Apéndice G,

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Apéndice H y Apéndice I). Esto asegura que las narrativas y percepciones recolectadas no sean rastreables a individuos específicos, como señalan Denzin y Lincoln (2018), quienes destacan la importancia de salvaguardar la privacidad en investigaciones cualitativas.

El uso responsable de los datos es otro eje ético esencial. Toda la información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y para proponer mejoras al PPR, respetando la integridad de las narrativas de los participantes. Esto refuerza la confianza en la relación investigador-participante, como menciona Flick (2018): “Los investigadores tienen la responsabilidad ética de no causar daño y de usar los datos con integridad” (p. 35).

En síntesis, estas medidas no solo cumplen con los estándares éticos internacionales, sino que también fortalecen la validez y la confianza en los resultados obtenidos, asegurando una investigación respetuosa y rigurosa.

4 Capítulo IV. Resultados de la Investigación

Esta investigación responde a la pregunta: ¿Cómo perciben los soldados profesionales retirados en 2023 del Ejército Nacional de Colombia la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en su proceso de reintegración laboral y social, en términos de educación para el trabajo, desarrollo humano y responsabilidad social empresarial del Ejército? En consecuencia, su objetivo principal es analizar cómo los soldados profesionales retirados en 2023 perciben la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en el desarrollo de competencias laborales y sociales que favorezcan su reintegración laboral y social.

Para responder a esta pregunta, se aplicaron dos técnicas de recolección de información: la entrevista semiestructurada y la encuesta. Estas se dirigieron a un total de 100 personas, de las cuales 58 fueron soldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia retirados en 2023 y 42 fueron coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

A continuación, se presenta un análisis general de los resultados, seguido de las conclusiones y recomendaciones dirigidas al Ministerio de Defensa Nacional - Ejército Nacional. Para consultar los resultados detallados, se sugiere revisar el Apéndice G, el Apéndice H y el Apéndice I.

4.1 Resultados del Análisis en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Alineado al Objetivo Específico No 1 de esta investigación, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) desempeña un papel fundamental en la reintegración laboral y social de los soldados profesionales retirados del Ejército Nacional de Colombia. Este estudio se centra en evaluar las percepciones de los soldados retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de ETDH ofrecidos por el Programa de Preparación para el Retiro (PPR). Los soldados retirados reconocen el PPR como una iniciativa valiosa, aunque enfrentan desafíos como la desalineación del contenido educativo con las demandas del mercado laboral y la insuficiencia en el apoyo vocacional y emocional ofrecido durante su transición (Bourdieu, 1984). Por otro lado, los coordinadores del programa identifican limitaciones relacionadas con los recursos disponibles y la personalización de la formación, lo que incide en la preparación efectiva para la vida civil (Martínez, 2019).

La literatura especializada subraya que los programas de formación orientados al empleo deben adaptarse a las necesidades del entorno socioeconómico, vinculando los contenidos educativos con las oportunidades reales del mercado laboral, para garantizar transiciones exitosas (Anderson, 1998). En conclusión, aunque la ETDH se percibe como esencial para el proceso de reintegración, persisten áreas críticas que requieren mejoras para potenciar la efectividad del PPR en el desarrollo de competencias pertinentes y de calidad que favorezcan la reintegración laboral y social de los soldados retirados.

4.1.1 Subcategorías de Análisis en ETDH

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia busca facilitar la transición de los soldados profesionales retirados hacia la vida civil a través de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH). A partir de entrevistas y encuestas realizadas a 11 exsoldados retirados, 42 coordinadores del PPR y 47 exsoldados participantes en

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

el programa en 2023, se han identificado categorías clave y tendencias comunes que evidencian tanto fortalezas como áreas de mejora en el PPR.

a) Momento Ideal para Iniciar la Educación

- Las percepciones varían en cuanto al momento adecuado para iniciar la educación dentro de la carrera militar.
- Algunos exsoldados y coordinadores consideran ideal el inicio temprano (1-2 años de servicio), lo cual permite una continuidad educativa y fomenta la motivación profesional temprana (Giddens, 1991).
- Otro grupo sugiere que un período intermedio (5-10 años) o hacia la mitad de la carrera (10-15 años) ofrece una mejor perspectiva sobre el futuro y favorece el compromiso educativo.
- Una tercera postura sostiene que la formación debe iniciarse en los últimos años de servicio (15 años o más), enfocándose en una capacitación dirigida específicamente a la reintegración a la vida civil. Esta flexibilidad sugiere que un enfoque adaptable sería beneficioso para ajustarse a las circunstancias individuales de cada soldado.

b) Calidad y Acceso a la Educación

- La educación técnica y vocacional proporcionada por el PPR es valorada por los exsoldados, quienes destacan la formación en áreas prácticas como soldadura, electricidad y panadería. Sin embargo, existen limitaciones en la oferta educativa en algunas regiones, lo cual afecta el acceso de los soldados a opciones formativas que se alineen con sus intereses y necesidades.
- Los coordinadores coinciden en que el SENA y otras instituciones asociadas ofrecen una educación de calidad, pero mencionan que los convenios restrictivos y la rigidez en la oferta obligan a los soldados a adaptarse a programas que no siempre se alinean con sus objetivos profesionales. Esto evidencia la importancia de una mayor flexibilidad y adaptabilidad en la oferta formativa para maximizar su efectividad.

c) Autonomía y Elección de Instituciones Educativas

- La mayoría de los soldados estudian en el SENA, aunque algunos optan por instituciones privadas debido a la falta de programas específicos en sus áreas de interés. La necesidad de desplazarse a otras localidades o de recurrir a instituciones privadas muestra una autonomía limitada en la elección educativa. Este aspecto es especialmente evidente en zonas rurales, donde las opciones son reducidas, y los soldados suelen depender de los cursos gratuitos disponibles.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Tanto exsoldados como coordinadores señalan que la dependencia de instituciones como el SENA restringe la personalización educativa, resaltando la importancia de proporcionar opciones que ofrezcan una verdadera autonomía en la elección de la capacitación.

d) Apoyo Psicológico y Familiar

- Una tendencia común observada entre los exsoldados encuestados es la necesidad de un acompañamiento psicológico y familiar durante el proceso de transición a la vida civil. El apoyo emocional es visto como fundamental para facilitar el ajuste social y laboral de los soldados, especialmente en un contexto de cambio significativo. Esto está en línea con estudios previos sobre la importancia de un apoyo integral en situaciones de reintegración social (Bourdieu, 1984).

e) Inserción Laboral y Enfoque Práctico

- Existe una marcada preferencia por un enfoque práctico en la educación que el PPR proporciona, en la medida en que los soldados consideran que una capacitación enfocada en habilidades técnicas y aplicables mejoraría su empleabilidad en el mercado laboral civil. Los exsoldados sugieren que el PPR debería acompañar la formación con prácticas laborales y fortalecer la conexión con el sector privado, promoviendo convenios que les faciliten acceder a oportunidades laborales en el ámbito civil.

4.1.2 Tendencias Observadas en ETDH

- Preferencia por Flexibilidad y Apoyo Financiero: Tanto exsoldados como coordinadores destacan la necesidad de flexibilizar los tiempos y requisitos de acceso a la formación, así como de ofrecer un apoyo financiero temporal que permita a los soldados completar su educación sin la presión de buscar empleo inmediato tras el retiro.
- Diversidad y Ampliación de la Oferta Educativa: Se observa una demanda por diversificar y personalizar la oferta de cursos del PPR para cubrir una mayor variedad de intereses y habilidades, especialmente en áreas de alta demanda en el mercado laboral. Esto incluye una mayor flexibilidad en los requisitos de acceso y la expansión de las opciones formativas para cubrir diferentes niveles de preparación académica.
- Evaluación Formal del Impacto del PPR: Los coordinadores consideran que un sistema de evaluación formal del PPR ayudaría a ajustar los programas y medir su efectividad en la vida civil de los soldados retirados, permitiendo mejorar el programa continuamente en función de los resultados obtenidos.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

En resumen, el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) se presenta como un recurso valioso para facilitar la reintegración de los soldados profesionales retirados a la vida civil. Sin embargo, enfrenta desafíos relacionados con la flexibilidad, la personalización y la variedad de su oferta educativa. Según Bourdieu (1984), la efectividad de cualquier proceso formativo depende de su capacidad para adaptarse a las necesidades y contextos de los participantes, un aspecto que en el caso del PPR podría mejorarse con una mayor adaptabilidad en los tiempos de capacitación y un enfoque más práctico en los contenidos ofrecidos. Además, Martínez (2019) destaca que los programas de formación dirigidos a contextos militares deben integrar un enfoque integral que contemple no solo competencias técnicas, sino también apoyo vocacional y emocional, aspectos que los coordinadores del PPR han señalado como limitados debido a restricciones institucionales. Asimismo, Anderson (1998) subraya que una educación orientada al trabajo debe ser dinámica y responder a las demandas reales del mercado laboral, lo cual refuerza la necesidad de ampliar y diversificar la oferta del PPR. Incorporar estos ajustes permitiría que el programa responda mejor a las necesidades individuales de los soldados, mejorando su preparación para una transición exitosa y sostenible a la vida civil.

4.1.3 Hechos Clave en ETDH

El análisis de los hechos clave en la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) en el contexto del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia, basado en entrevistas y encuestas realizadas a exsoldados y coordinadores, revela una serie de factores comunes que afectan el acceso y efectividad de este programa. Estas observaciones destacan tanto los logros como los desafíos que enfrenta el PPR en la preparación de los soldados para su reintegración laboral y social.

a) Obstáculos Operacionales y Logísticos

- Tanto exsoldados como coordinadores coinciden en que las limitaciones operacionales y la falta de programas educativos en zonas rurales representan un obstáculo significativo para el acceso a la formación. Las áreas alejadas carecen de opciones educativas adecuadas, lo que dificulta que los soldados puedan acceder a programas relevantes y cercanos a sus lugares de residencia. Este obstáculo es particularmente restrictivo para aquellos que dependen del SENA u otras instituciones con presencia limitada en regiones remotas (Giddens, 1991).

b) Desigualdad y Restricciones en la Oferta de Programas

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- La oferta educativa disponible no siempre satisface las necesidades específicas de los soldados retirados. La limitada variedad y flexibilidad de los programas académicos, junto con la competencia con civiles para acceder a ciertos cursos, impactan la capacidad de los soldados para elegir una educación relevante y alineada con sus metas laborales. La rigidez en la estructura de los cursos y la dependencia de convocatorias grupales restringen la personalización de la formación, lo cual reduce el alcance y efectividad del PPR como herramienta de desarrollo humano (Bourdieu, 1984).

c) Diferencias en el Momento Ideal para Iniciar la Educación

- Los entrevistados expresan diversas opiniones sobre el momento óptimo para que los soldados inicien su educación. Mientras algunos consideran adecuado el inicio temprano, otros sugieren etapas intermedias o incluso los últimos años de servicio, en los que la formación pueda centrarse en habilidades prácticas para la transición civil. Esta variabilidad refleja la necesidad de un enfoque más flexible en el PPR, adaptando los tiempos de capacitación a las circunstancias individuales de cada soldado y permitiendo que cada uno elija el momento más adecuado para su situación.

d) Impacto Percibido y Limitaciones del PPR

- Aunque el PPR es generalmente percibido como un recurso positivo que apoya el desarrollo humano de los soldados, su impacto varía considerablemente dependiendo de factores como la disponibilidad y adecuación de los cursos ofrecidos. Los soldados valoran el apoyo que reciben, pero algunos consideran que el impacto del PPR podría incrementarse mediante una oferta educativa más diversificada y adaptable, lo cual fortalecería su preparación para el mercado laboral civil.

e) Apoyo Psicológico Insuficiente

- A pesar de que el programa ofrece cierto nivel de apoyo emocional, muchos soldados consideran que el acompañamiento psicológico es insuficiente para enfrentar los desafíos de la transición a la vida civil. Los exsoldados sugieren que un acompañamiento psicológico y familiar más prolongado sería invaluable para ayudarles a manejar el proceso de reintegración, proporcionando estabilidad emocional en un período de cambio significativo. Este apoyo adicional sería coherente con la teoría de la reintegración social, que resalta la importancia del soporte emocional en el proceso de adaptación a nuevos contextos de vida (Bourdieu, 1984).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

En conclusión, los hechos clave identificados en el análisis de las percepciones sobre el PPR subrayan la importancia de una oferta educativa más flexible y adaptada a las necesidades de los soldados, un mayor alcance en las zonas rurales, y un acompañamiento psicológico más integral. Estas mejoras podrían hacer del PPR una herramienta más efectiva en la preparación de los soldados para una reintegración exitosa en el mercado laboral y en la vida civil.

4.1.4 Hallazgos Principales en ETDH

El análisis de las percepciones sobre el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia revela varios hallazgos clave en la categoría de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), los cuales destacan las fortalezas y limitaciones del programa en la preparación de los soldados retirados para su transición a la vida civil.

a. Adaptación de la Educación al Contexto Operativo y Geográfico

Los exsoldados entrevistados subrayan la importancia de que la educación proporcionada por el PPR se adapte al contexto operativo y geográfico de los soldados. En áreas rurales, el acceso a programas formativos es limitado, lo que dificulta que muchos soldados puedan beneficiarse plenamente de la oferta educativa. Este hallazgo coincide con las teorías de Bourdieu (1984), que enfatizan cómo el contexto social y geográfico influye en el acceso a oportunidades educativas. Los soldados valoran especialmente la educación técnica y práctica, aunque enfrentan barreras relacionadas con la ubicación y la disponibilidad de programas adaptados a sus necesidades específicas.

b. Flexibilidad en el Momento de Iniciar la Capacitación

La falta de consenso sobre el momento ideal para iniciar la educación es otro hallazgo relevante. Tanto exsoldados como coordinadores manifiestan opiniones diversas, sugiriendo que el programa debería ofrecer flexibilidad para que los soldados puedan comenzar su capacitación en distintas etapas de su carrera. Algunos consideran que un inicio temprano les permitiría una preparación continua, mientras que otros prefieren una capacitación más intensiva en los últimos años de servicio, cuando la transición hacia la vida civil es inminente (Giddens, 1991). Esta flexibilidad podría mejorar la efectividad del PPR al permitir una adaptación a las circunstancias individuales de cada soldado.

c. Limitación en la Oferta Educativa y Dependencia del SENA

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

La limitada variedad de cursos ofrecidos por el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) y su alta dependencia del SENA como proveedor principal de educación constituyen restricciones significativas para su efectividad. Según Martínez (2019), los programas formativos en contextos militares deben diversificar su oferta para responder a las demandas específicas de los beneficiarios, especialmente en entornos donde las necesidades laborales varían ampliamente. Esta falta de diversificación en el PPR dificulta que los soldados retirados seleccionen opciones educativas que se alineen con sus intereses y las exigencias del mercado laboral actual. Además, Anderson (1998) enfatiza que una educación para el trabajo efectiva debe ser flexible y adaptable, características que son limitadas cuando se depende de un único proveedor como el SENA.

Los testimonios de exsoldados y coordinadores reflejan esta problemática, indicando que la rigidez de la oferta educativa restringe la personalización y la capacidad del programa para atender las aspiraciones individuales de los participantes. Bourdieu (1984) señala que la formación que no se adapta al contexto social y profesional de los individuos tiende a ser menos efectiva, subrayando la necesidad de alternativas educativas que permitan a los soldados desarrollar competencias transferibles y relevantes. Por tanto, diversificar los proveedores y los contenidos formativos del PPR podría ser un paso clave para mejorar su efectividad y pertinencia.

d. Necesidad de Apoyo Financiero y Psicológico

El acceso educativo de los soldados también está condicionado por la disponibilidad de apoyo financiero y psicológico, áreas en las que el programa enfrenta carencias. Muchos exsoldados señalan la necesidad de un respaldo económico temporal para completar su formación sin la presión de buscar empleo inmediato, lo cual permitiría una transición más sólida y orientada hacia sus objetivos. Además, existe una fuerte demanda por un acompañamiento psicológico y familiar que les facilite el proceso de adaptación a la vida civil. Este apoyo emocional es fundamental para la integración social y laboral, como lo sugiere la teoría de la reintegración social de Giddens (1991).

e. Preferencia por un Enfoque Práctico y Habilidades Técnicas

Un hallazgo común entre los exsoldados es la preferencia por un enfoque práctico en la capacitación, ya que consideran que la formación en habilidades técnicas aumenta sus oportunidades en el mercado laboral. Sin embargo, también enfrentan dificultades para conseguir empleo en el sector civil debido a la falta de experiencia en el ámbito laboral no militar. Esto sugiere que el PPR podría beneficiarse de una integración más sólida con el sector privado, promoviendo convenios para prácticas laborales que brinden a los soldados la experiencia necesaria para una inserción efectiva en el mercado laboral civil.

f. Evaluación Formal del Impacto del PPR

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Por último, los coordinadores del PPR subrayan la necesidad urgente de establecer mecanismos de evaluación formal para medir el impacto del programa en la reintegración de los soldados retirados a la vida civil. Según Creswell (2014), las evaluaciones continuas y basadas en evidencia son esenciales para mejorar la calidad de los programas educativos y su alineación con los objetivos institucionales. En contextos internacionales, Martínez (2019) destaca que los programas de formación para la transición militar deben incluir procesos regulares de retroalimentación y monitoreo para identificar fortalezas y áreas de mejora. Actualmente, la falta de estudios sistemáticos sobre la efectividad del PPR limita su capacidad para ajustarse a las necesidades reales de los participantes y optimizar sus resultados.

En conclusión, los hallazgos sobre el PPR resaltan la necesidad de ajustes clave, como adaptar los contenidos educativos al contexto operativo y a las demandas del mercado laboral, diversificar la oferta formativa, garantizar flexibilidad en los tiempos de capacitación, e incluir apoyo financiero y psicológico. Además, una mayor integración con el sector privado y la implementación de una evaluación formal del programa fortalecerían su capacidad para facilitar la transición de los soldados a la vida civil. Estas mejoras posicionarían al PPR como una herramienta estratégica para el desarrollo humano, educativo y laboral de los exsoldados, maximizando su impacto a nivel nacional e institucional.

4.2 Resultados del Análisis en Responsabilidad Social Empresarial

Alineado al Objetivo Específico No 2, se infiere que la responsabilidad social empresarial (RSE) del Ejército Nacional de Colombia desempeña un papel fundamental en la implementación del Programa de Preparación para el Retiro (PPR), orientado a apoyar el desarrollo de competencias laborales y sociales de los soldados profesionales retirados en 2023. Este programa, diseñado como una expresión de la RSE institucional, busca facilitar la transición hacia la vida civil mediante la educación para el trabajo y el desarrollo humano, promoviendo la estabilidad económica y el desarrollo integral de los exsoldados.

Desde la perspectiva de los soldados retirados, el PPR representa un avance significativo al ofrecer formación profesional y orientación vocacional. Sin embargo, persisten desafíos como el acceso limitado a recursos educativos, la falta de acompañamiento emocional y la insuficiencia de opciones formativas que respondan a las demandas del mercado laboral (Giddens, 1991). Por otro lado, los coordinadores del programa destacan la importancia del PPR como una estrategia clave de RSE, aunque identifican la necesidad de mejorar la personalización de los recursos y de establecer alianzas estratégicas con el sector privado para ampliar las oportunidades de empleabilidad y desarrollo profesional.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

La teoría de la RSE de Carroll (1991) enfatiza la responsabilidad de las instituciones en promover el bienestar integral de sus beneficiarios, un aspecto que el PPR debe fortalecer mediante la diversificación de su oferta formativa, el incremento del apoyo psicológico y la creación de trayectorias educativas más completas. Estas perspectivas subrayan la necesidad de evolucionar hacia un modelo de RSE más integral, que aborde tanto las necesidades emocionales como las profesionales de los soldados retirados, potenciando su capacidad para integrarse con éxito en la vida civil.

4.2.1 Subcategorías de Análisis en RSE

El análisis de la responsabilidad social empresarial (RSE) del Ejército Nacional, en el contexto del Programa de Preparación para el Retiro (PPR), revela hallazgos clave sobre el grado de compromiso del Ejército con el desarrollo humano y la reintegración de los soldados profesionales retirados. A partir de las percepciones de exsoldados y coordinadores del PPR, se identifican áreas donde la RSE del Ejército presenta fortalezas y desafíos significativos en su implementación.

a) Impacto Económico y Personal del Servicio Militar

- ✓ Los exsoldados perciben que el servicio militar les ha brindado estabilidad económica y acceso a ciertos bienes materiales. Sin embargo, expresan limitaciones en el desarrollo profesional, indicando que la formación y los beneficios proporcionados por el Ejército no se ajustan a las competencias necesarias en la vida civil. Esta percepción de un apoyo limitado en educación y capacitación destaca un enfoque reducido de la RSE del Ejército, centrado en lo económico, pero que carece de un compromiso integral con el desarrollo personal y profesional (Carroll, 1991).

b) Educación y Capacitación para la Vida Civil

- ✓ Existe consenso entre exsoldados y coordinadores sobre la necesidad de que el Ejército amplíe su enfoque educativo hacia habilidades transferibles al ámbito civil. La capacitación proporcionada en el servicio se orienta mayormente a competencias militares, lo que dificulta la aplicabilidad de estos conocimientos en el mercado laboral civil. La demanda de programas educativos más relevantes y personalizados refleja una oportunidad para que el Ejército diversifique su oferta educativa y colabore con instituciones como el SENA en la creación de programas que realmente apoyen la transición de los soldados a la vida civil.

c) Percepción de Apoyo Psicológico y Bienestar Familiar

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- ✓ Tanto exsoldados como coordinadores reconocen la importancia del acompañamiento psicológico y familiar en la transición a la vida civil. Sin embargo, este apoyo es percibido como insuficiente, con una cobertura limitada que deja fuera a muchos soldados que necesitan orientación emocional durante el proceso de reintegración. Los soldados señalan que el programa debería mejorar su soporte emocional, brindando un acompañamiento psicológico integral que ayude a mitigar los desafíos emocionales inherentes a la salida de la vida militar (Giddens, 1991).

d) Compromiso Institucional y Trato Igualitario

- ✓ La percepción sobre el compromiso institucional del Ejército en términos de responsabilidad social es variada. Algunos soldados valoran el apoyo recibido durante su servicio, mientras que otros expresan insatisfacción por el trato desigual y la falta de reconocimiento profesional. La percepción de favoritismo y acceso desigual a las oportunidades educativas y de crecimiento profesional afecta la valoración de la RSE del Ejército, sugiriendo una necesidad de mayor transparencia y equidad en el trato a los soldados.

e) Implementación y Seguimiento del Programa de Preparación para el Retiro (PPR)

- ✓ Los exsoldados destacan inconsistencias en la implementación del PPR, señalando deficiencias en la claridad de la información y en la capacitación del personal encargado de gestionar el proceso de transición. Esta falta de claridad genera frustración e insatisfacción, afectando la percepción de los soldados sobre la RSE del Ejército. Además, los coordinadores señalan que el programa carece de un sistema de monitoreo y evaluación que permita medir su impacto a largo plazo en la estabilidad económica y social de los soldados, lo que limita la capacidad de mejora del PPR.

4.2.2 Tendencias Observadas en RSE

- ✓ Enfoque Económico Limitado en la RSE: La mayoría de los exsoldados percibe que la RSE del Ejército se centra en proporcionar estabilidad económica mediante salarios y beneficios básicos, pero carece de un enfoque integral que promueva el desarrollo humano y profesional. Esto limita la efectividad de la RSE en la preparación de los soldados para una vida civil exitosa y sostenible.

- ✓ Demanda de Capacitación Relevante y Continua: Existe una tendencia clara hacia la necesidad de una educación que se alinee con el mercado laboral civil. Los cursos actualmente ofrecidos en el contexto militar no son suficientes para una reintegración laboral efectiva, lo que sugiere

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

una oportunidad para que el Ejército amplíe su enfoque educativo y facilite una capacitación que incluya habilidades técnicas y profesionales relevantes.

- ✓ Falta de Apoyo Psicológico y Social: La falta de un acompañamiento psicológico adecuado es percibida como un déficit importante en la RSE del Ejército. Los soldados valoran el soporte emocional proporcionado, pero consideran necesario que se amplíe la cobertura para que abarque un acompañamiento más completo durante su transición.

Los hallazgos indican que, si bien el Ejército Nacional de Colombia ha implementado el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) como una estrategia de responsabilidad social empresarial (RSE), este enfrenta limitaciones que reducen su impacto en la reintegración de los soldados profesionales retirados. Según Carroll (1991), una RSE efectiva debe abordar no solo las responsabilidades económicas y legales, sino también las responsabilidades éticas y filantrópicas, como la promoción del bienestar individual y colectivo. En este sentido, la falta de adaptabilidad del PPR a las necesidades específicas de los exsoldados, junto con un acceso limitado a opciones educativas diversificadas y apoyo emocional, limita su capacidad para cumplir con los principios de una RSE integral. Además, la ausencia de mecanismos que garanticen la equidad en el acceso a recursos y oportunidades dentro del programa refuerza la necesidad de un enfoque más inclusivo y centrado en el beneficiario.

Para fortalecer el impacto del PPR, es fundamental que el programa adopte un enfoque más holístico, que integre la educación continua, el acompañamiento emocional y la equidad en el diseño y ejecución de sus estrategias. Anderson (1998) resalta que la educación para el trabajo debe ser dinámica y flexible, permitiendo a los participantes adaptarse a las demandas del mercado laboral y desarrollar competencias transferibles. Además, Giddens (1991) subraya que el apoyo emocional y social es crucial para garantizar una transición efectiva a nuevas etapas de vida, especialmente en contextos de reintegración como el de los soldados retirados. Implementar un modelo de RSE que considere estos aspectos no solo optimizaría el impacto del PPR, sino que también fortalecería la relación del Ejército Nacional con sus exsoldados, promoviendo su desarrollo humano integral y facilitando una reintegración social y laboral exitosa.

4.2.3 Hechos Clave en RSE

El análisis de la responsabilidad social empresarial (RSE) del Ejército Nacional en el contexto del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) identifica varios aspectos clave que reflejan tanto los logros como las áreas de mejora en el apoyo proporcionado a los soldados retirados.

a) Apoyo Económico, pero Limitado en Desarrollo Profesional

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Los exsoldados valoran la estabilidad económica que les proporcionó el servicio militar, especialmente a través de un salario estable y ciertos beneficios. No obstante, expresan una percepción general de que el Ejército no ofreció suficientes oportunidades de desarrollo educativo y profesional para facilitar una transición efectiva hacia el mercado laboral civil. Esta percepción sugiere que, aunque el Ejército cumple con su responsabilidad económica básica, su enfoque en la RSE podría ampliarse para incluir un compromiso más profundo con el desarrollo integral y la capacitación de sus soldados para la vida civil (Carroll, 1991).

b) Desigualdad en el Acceso a Beneficios y Oportunidades Educativas

Existe una percepción de desigualdad en el acceso a oportunidades educativas y beneficios según la ubicación geográfica y la asignación de los soldados. Las limitaciones en la disponibilidad de programas formativos adaptados a las necesidades individuales y las restricciones según la asignación territorial afectan negativamente la percepción de la RSE del Ejército. Esto evidencia la importancia de un acceso equitativo a la educación y el desarrollo humano como parte de una política de responsabilidad social inclusiva y justa (Giddens, 1991).

c) Limitado Acceso a Capacitación Relevante para la Vida Civil

Una queja recurrente entre los exsoldados es que la formación recibida en el Ejército está demasiado enfocada en habilidades militares y carece de aplicabilidad en el contexto civil. Esta limitación dificulta la adaptación de los soldados al mercado laboral fuera de la institución militar, dejándolos en desventaja competitiva frente a otros trabajadores civiles. La RSE del Ejército podría beneficiarse de una ampliación en la oferta educativa hacia habilidades y competencias técnicas que sean transferibles al ámbito civil.

d) Falta de Equidad y Trato Justo

Tanto los exsoldados como los coordinadores señalan una percepción de favoritismo y falta de equidad en el trato hacia los soldados, especialmente en etapas avanzadas de la carrera. Esta percepción de desigualdad genera frustración y afecta negativamente la imagen de responsabilidad social del Ejército, indicando la necesidad de políticas más transparentes y equitativas que refuercen la confianza de los soldados en la institución.

e) Carencias en Apoyo Psicológico y Emocional

El acompañamiento psicológico es identificado como un aspecto insuficiente en el proceso de transición de los soldados a la vida civil. Muchos exsoldados reportan haber enfrentado dificultades emocionales y psicológicas sin el respaldo adecuado, lo cual ha impactado su bienestar

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

general y su proceso de adaptación. Un enfoque integral de RSE debería incluir el apoyo emocional como un componente esencial en la transición a la vida civil, reconociendo la importancia del bienestar psicosocial en el desarrollo humano integral.

f) Problemas en la Difusión y Seguimiento del Programa de Preparación para el Retiro (PPR)

La falta de información clara y la ausencia de un seguimiento formal del impacto del PPR limitan la capacidad del Ejército para medir el éxito del programa y mejorar su implementación. Muchos exsoldados expresan insatisfacción con la escasa información recibida y el apoyo insuficiente en el proceso de retiro, lo cual afecta su percepción de la RSE del Ejército. La implementación de un sistema de monitoreo y evaluación permitiría al Ejército ajustar sus estrategias de RSE y aumentar la efectividad del PPR en el apoyo a la reintegración de sus soldados.

En resumen, aunque el Ejército Nacional ha realizado esfuerzos significativos en términos de estabilidad económica y beneficios básicos, la percepción general entre los exsoldados indica la necesidad de un enfoque más completo en su política de responsabilidad social. Las áreas clave para el fortalecimiento incluyen el desarrollo profesional relevante, un acceso equitativo a oportunidades educativas, un acompañamiento emocional adecuado, y un sistema de seguimiento que permita evaluar el impacto del PPR en la reintegración de los soldados a la vida civil.

4.2.4 Hallazgos Principales en RSE

El análisis de las percepciones de exsoldados y coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) revela varios hallazgos clave sobre el grado de responsabilidad social empresarial (RSE) del Ejército Nacional con respecto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano de los soldados retirados.

1. Cumplimiento Parcial de la RSE en Términos Económicos, pero Limitado en Desarrollo Profesional

Aunque los exsoldados valoran el respaldo económico que recibieron durante su servicio, la falta de capacitación adecuada y relevante para el mercado laboral civil limita el cumplimiento de la RSE del Ejército en términos de desarrollo humano integral. La estabilidad económica proporcionada no es suficiente para garantizar la reintegración exitosa de los soldados en la vida civil, evidenciando una necesidad de fortalecer la oferta formativa del PPR con programas aplicables fuera del ámbito militar (Carroll, 1991).

2. Desigualdades en el Acceso a Beneficios y Educación

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Existe una percepción de desigualdad en la distribución de beneficios y oportunidades educativas, que varía según la ubicación geográfica y las asignaciones de los soldados. Esta disparidad afecta negativamente la percepción de la RSE del Ejército y destaca la necesidad de un enfoque más equitativo en el acceso a los programas de bienestar y desarrollo. La RSE debe basarse en principios de equidad y justicia para que todos los soldados puedan acceder a las mismas oportunidades de preparación para la vida civil (Giddens, 1991).

3. Necesidad de un Plan Integral de Retiro y Acompañamiento Psicológico

Tanto exsoldados como coordinadores del PPR señalan la falta de un plan integral que ofrezca asesoría financiera, acompañamiento psicológico, y ceremonias de reconocimiento en el proceso de retiro. Aunque existen algunos esfuerzos en el ámbito educativo, el PPR carece de un sistema de apoyo continuo que aborde las necesidades emocionales y psicológicas de los soldados durante su transición a la vida civil. La falta de un apoyo psicológico adecuado limita el impacto del programa y plantea la necesidad de un enfoque más holístico que considere todos los aspectos de la vida post-militar.

4. Falta de Seguimiento y Evaluación del Impacto del PPR

La ausencia de un sistema de monitoreo y evaluación a largo plazo impide al Ejército conocer el impacto real del PPR en la estabilidad económica y social de los soldados retirados. Sin un seguimiento adecuado, resulta difícil ajustar las estrategias del programa para mejorar su efectividad. Implementar evaluaciones de impacto ayudaría al Ejército a identificar las áreas que requieren mayor atención y a desarrollar un PPR más efectivo y sostenible.

5. Impacto Limitado en Oportunidades Laborales y Reintegración

Los soldados enfrentan dificultades para integrarse al mercado laboral civil, ya que la capacitación que reciben en el PPR no siempre es aplicable fuera del contexto militar. Aunque existen convenios y capacitaciones, la falta de coordinación y seguimiento efectivo limita el acceso a oportunidades laborales sostenibles. Esto sugiere que la RSE del Ejército podría beneficiarse de una mayor integración con el sector privado y una oferta educativa más diversificada que mejore la empleabilidad de los soldados.

En conclusión, los hallazgos evidencian que el Ejército Nacional de Colombia, a través del Programa de Preparación para el Retiro (PPR), cumple parcialmente con su responsabilidad social empresarial (RSE) al brindar apoyo económico a los soldados retirados. Sin embargo, persisten desafíos significativos en la promoción del desarrollo humano integral y en la preparación efectiva

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

para la reintegración a la vida civil. El PPR se enfrenta a limitaciones en la personalización de su oferta educativa y en la adaptación de los contenidos a las demandas reales del mercado laboral. Esto refleja la necesidad de una mayor diversificación en la formación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH) y de un acompañamiento más integral, que contemple apoyo emocional, orientación vocacional y capacitación técnica orientada al contexto socioeconómico colombiano.

Para mejorar la efectividad de la RSE del Ejército Nacional, es esencial implementar un plan integral de retiro que no solo fortalezca la oferta educativa, sino que también contemple un sistema de evaluación continuo del impacto del PPR, tal como sugieren Martínez (2019) y Toloza-Rincón y Villamarín-Riaño (2019). Estos autores destacan que la falta de seguimiento y medición limita la capacidad del programa para adaptarse y responder a las necesidades reales de los soldados. Además, garantizar un acceso equitativo a los beneficios y oportunidades del PPR sería un paso clave para asegurar que todos los soldados retirados, independientemente de su rango o situación, reciban un apoyo efectivo para su transición. De esta manera, el Ejército Nacional no solo fortalecería su compromiso con el bienestar de sus integrantes, sino que también potenciaría su contribución al desarrollo social y económico del país.

4.3 Resultados del Análisis en Reintegración laboral y social

Alineado al Objetivo Específico No. 3, la evaluación de los aportes educativos del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) se centra en analizar cómo este contribuye al desarrollo de competencias laborales y sociales en los soldados profesionales retirados del Ejército Nacional de Colombia, facilitando su transición al ámbito civil. Este objetivo toma como referencia las experiencias de 11 exsoldados entrevistados, 42 coordinadores del programa y 47 exsoldados encuestados en 2023, lo que permite una visión integral sobre el impacto del PPR en este proceso.

El PPR ha sido diseñado como una estrategia educativa orientada a preparar a los soldados retirados para afrontar los desafíos del mercado laboral y las demandas del entorno social civil. Sin embargo, la evidencia recopilada indica que, aunque el programa ofrece una base inicial en formación técnica y acompañamiento emocional, persisten limitaciones en la alineación de los contenidos educativos con las exigencias del mercado laboral civil. Este desajuste afecta la capacidad de los exsoldados para emplearse en sectores distintos al ámbito militar, como lo señala la teoría de reintegración social de Giddens (1991).

Los coordinadores del PPR destacan que el programa fomenta el desarrollo integral, pero reconocen que las competencias adquiridas no siempre se traducen en empleabilidad o autonomía en la vida civil. Investigaciones como las de Vanegas-Triana y Aponte-Gómez (2020) enfatizan la

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

necesidad de diversificar la oferta educativa del PPR y fortalecer su vinculación con oportunidades reales en el mercado laboral civil. Además, los exsoldados encuestados expresan que los contenidos del programa suelen estar más orientados a habilidades militares, lo que limita su aplicación práctica en el entorno civil. Este panorama subraya la importancia de incorporar una estrategia de responsabilidad social empresarial (RSE) más robusta por parte del Ejército, que integre una formación más relevante para el ámbito civil y un acompañamiento psicológico para facilitar el proceso de reintegración, tanto de los soldados como de sus familias (Carroll, 1991).

4.3.1 Subcategorías de Análisis Encontradas en RLS

El análisis de las experiencias y percepciones de exsoldados y coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) permite identificar varias subcategorías y tendencias clave en torno a los aportes educativos y de apoyo que el programa brinda a los soldados en su transición a la vida civil.

a) Acceso y Eficacia de la Capacitación Técnica y Profesional

La capacitación técnica ofrecida por el PPR fue valorada por algunos exsoldados que lograron acceder a cursos en áreas como soldadura, maquinaria y topografía. Sin embargo, la mayoría percibe que estos cursos fueron insuficientes o carecían de relevancia en el mercado laboral civil, debido a la falta de experiencia práctica y una desconexión entre la formación recibida y las competencias requeridas en el sector civil (Giddens, 1991). Los coordinadores, por su parte, sugieren ampliar la oferta educativa para incluir opciones más diversas y relevantes, especialmente en regiones remotas, donde las limitaciones de acceso son mayores.

b) Duración y Estructura del Programa de Preparación para el Retiro (PPR)

La duración actual del PPR, generalmente de un año, es vista como insuficiente tanto por exsoldados como por coordinadores. La mayoría de los exsoldados considera que el tiempo limitado del programa restringe su capacidad para completar una capacitación técnica o profesional sólida. Por otro lado, algunos coordinadores proponen extender la duración del programa a 18 meses o dos años, permitiendo así una transición más gradual y la posibilidad de completar prácticas profesionales que fortalezcan la preparación de los soldados para la vida civil. La ampliación de tiempo facilitaría una adaptación menos abrupta y mejor estructurada.

c) Apoyo Psicológico y Familiar en la Transición a la Vida Civil

El apoyo psicológico y familiar es percibido como un componente fundamental del PPR. Los coordinadores valoran las actividades que promueven la convivencia familiar y el acompañamiento emocional, ya que ayudan a los soldados y sus familias a adaptarse a nuevos

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

roles en la vida civil. Sin embargo, tanto exsoldados como coordinadores sugieren que el alcance de este apoyo es limitado y debería ser ampliado para abordar los desafíos emocionales y sociales de los soldados al dejar la vida militar. Una RSE efectiva debe considerar estos aspectos de adaptación emocional para asegurar una transición estable y sostenida (Carroll, 1991).

d) Satisfacción General y Percepción del Programa

La satisfacción general con el PPR varía ampliamente. Mientras algunos exsoldados valoran los aspectos de fortalecimiento familiar y social, la mayoría expresa insatisfacción con la falta de organización, apoyo institucional y relevancia de la capacitación para la vida civil. Más del 70% de los encuestados calificaron negativamente el programa, sugiriendo que la falta de una estructura adecuada y el escaso acompañamiento limitan la efectividad del PPR como herramienta de reintegración.

e) Principales Desafíos y Limitaciones en el PPR

Exsoldados y coordinadores identifican varios desafíos críticos que limitan el impacto del PPR, entre ellos la falta de tiempo suficiente, opciones de capacitación limitadas y una organización deficiente. También se destaca la ausencia de un acompañamiento psicológico continuo y el limitado acceso a formación aplicable en el mercado civil. Estas limitaciones dificultan que los exsoldados logren una reintegración laboral y social adecuada, sugiriendo que el programa debería adaptarse mejor a las realidades y demandas del mercado laboral civil.

f) Adaptación a la Vida Civil y Familiar

La adaptación a la vida civil sigue siendo un desafío importante para muchos exsoldados. Aunque una minoría expresa que el PPR les ayudó a reconectarse con sus familias y a comprender aspectos de la vida civil, la mayoría enfrenta dificultades significativas para adaptarse, atribuyendo estos problemas a la falta de apoyo psicológico y a la irrelevancia de la capacitación recibida. Los valores de disciplina y responsabilidad adquiridos en el Ejército son reconocidos como útiles en el ámbito civil, pero se enfatiza la necesidad de un apoyo emocional más sólido para facilitar la reintegración plena de los soldados en sus comunidades.

En general, los hallazgos sugieren que el Programa de Preparación para el Retiro del Ejército Nacional cumple parcialmente con su objetivo de apoyar la reintegración de los soldados a la vida civil. No obstante, existen áreas clave que requieren fortalecimiento, tales como la ampliación de la oferta educativa, la duración y estructuración del programa, y el apoyo psicológico. Un enfoque integral y personalizado permitiría al Ejército ofrecer una transición más eficaz y estable para los

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

soldados, asegurando una responsabilidad social empresarial comprometida con su bienestar y desarrollo humano en la vida post-militar.

4.3.2 Hechos Clave Encontrados en RLS

El análisis de las percepciones de exsoldados y coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional permite identificar varios hechos clave que resaltan tanto los logros como las limitaciones del programa en su propósito de facilitar la reintegración laboral y social de los soldados profesionales.

a) Formación Educativa Limitada y Desconectada del Mercado Laboral

Tanto exsoldados como coordinadores coinciden en que las capacitaciones técnicas ofrecidas por el PPR no siempre son aplicables o suficientes para satisfacer las demandas del mercado laboral civil. Aunque algunos exsoldados accedieron a cursos en áreas técnicas, muchos encuentran que la formación recibida carece de relevancia en el entorno civil, lo que reduce sus oportunidades de empleo y adaptación laboral (Giddens, 1991). La falta de personalización en la oferta educativa y la limitada diversidad de programas afectan negativamente el impacto del PPR, especialmente en regiones donde el acceso a opciones educativas es restringido.

b) Inconsistencias en la Duración y Acceso al PPR

El tiempo de permanencia en el PPR varía significativamente entre los soldados, lo que impacta la continuidad y profundidad de su capacitación. La duración de un año es percibida como insuficiente por la mayoría de los exsoldados, quienes consideran que no tuvieron el tiempo necesario para completar una formación técnica o profesional integral. Esta falta de continuidad y el acceso limitado a programas de mayor duración dificultan una preparación adecuada para enfrentar los desafíos de la vida civil.

c) Deficiencias en el Apoyo Psicológico y la Preparación Emocional

La falta de un acompañamiento psicológico adecuado durante el PPR es un aspecto crítico identificado en los tres grupos analizados. Muchos exsoldados señalan que enfrentaron dificultades emocionales y un sentimiento de desarraigo al salir de la vida militar, en gran parte debido a la falta de apoyo emocional y familiar en el programa. Este déficit afecta la capacidad de los soldados para adaptarse a su nuevo entorno y resalta la importancia de un enfoque más integral que contemple el bienestar psicológico como un pilar en la transición a la vida civil (Carroll, 1991).

d) Limitaciones en el Acceso Geográfico y Diversidad de Programas

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Los coordinadores destacan que, aunque el PPR ofrece capacitaciones en áreas clave como mecánica, tecnología y desarrollo humano, existen barreras de acceso en regiones más remotas, lo cual limita la equidad en la disponibilidad de los programas. Esta restricción geográfica y la falta de personalización en la capacitación reducen el impacto positivo del PPR en muchas áreas, dejando a algunos soldados sin opciones educativas pertinentes para sus contextos específicos y metas personales.

En resumen, los hallazgos reflejan que, aunque el PPR del Ejército Nacional contribuye en algunos aspectos a la reintegración de los soldados a la vida civil, existen áreas significativas de mejora. Una oferta educativa más diversa y personalizada, una mayor duración del programa, y un sólido apoyo psicológico serían pasos clave para fortalecer la efectividad del PPR y su capacidad de promover una transición integral y satisfactoria para los exsoldados en su reintegración al entorno civil.

4.3.3 Hallazgos Principales en RLS

El análisis de las entrevistas y encuestas realizadas a exsoldados y coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional revela que, aunque el programa ofrece algunos beneficios en términos de capacitación y adaptación social, enfrenta limitaciones significativas que afectan su efectividad en el proceso de reintegración laboral y social.

En primer lugar, uno de los hallazgos más importantes es la falta de conexión entre la capacitación técnica recibida y las demandas reales del mercado laboral civil. La mayoría de los exsoldados siente que las habilidades adquiridas en el PPR no son fácilmente transferibles a contextos laborales fuera del ámbito militar, lo cual limita sus oportunidades de empleo y estabilidad económica después del retiro. Según Carroll (1991), es fundamental que los programas de responsabilidad social empresarial, como el PPR, adapten sus contenidos a las necesidades de los beneficiarios para asegurar su éxito en la vida civil (Carroll, 1991).

Otro aspecto destacado es la desigualdad en el acceso y la oferta educativa del PPR. Las variaciones en la disponibilidad y duración de los programas formativos, especialmente en áreas alejadas, reducen la capacidad del PPR para ofrecer una formación equitativa y adecuada para todos los soldados, una percepción compartida tanto por exsoldados como por coordinadores. Esta falta de consistencia afecta la experiencia educativa y, por lo tanto, el impacto del programa en su conjunto (Giddens, 1991).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Finalmente, se destaca la necesidad de un apoyo emocional y familiar más integral. La adaptación emocional de los exsoldados a la vida civil es un desafío significativo, y la falta de un acompañamiento psicológico adecuado durante el proceso de retiro complica la transición. Aunque el PPR incluye algunos componentes de apoyo psicosocial, la mayoría de los participantes considera que son insuficientes para enfrentar los retos emocionales y familiares que surgen al dejar la vida militar, sugiriendo una ampliación y seguimiento post-retiro.

En conclusión, el PPR contribuye a la reintegración de los soldados en la vida civil, pero requiere mejoras en la conexión con el mercado laboral civil, una mayor equidad en el acceso a la educación y un enfoque más sólido en el apoyo psicosocial para cumplir efectivamente con su objetivo de preparar a los soldados para una integración exitosa en la vida civil.

4.4 Conclusiones

4.4.1 Conclusiones de la Muestra Poblacional

La caracterización de los participantes en el estudio sobre la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia revela una población diversa en términos de sus condiciones sociodemográficas, laborales y educativas, así como en su nivel de involucramiento en el programa. Se analizaron las percepciones de 47 exsoldados profesionales retirados en 2023, complementadas con información de 42 militares activos (34 suboficiales y 8 oficiales) que participaron en la gestión y operación del PPR.

Los exsoldados tienen edades entre los 38 y 46 años, con una concentración significativa entre los 41 y 43 años (48.9%). En términos de estratificación socioeconómica, la mayoría pertenece a los estratos bajos, con el 61.7% en el estrato 2, el 27.7% en el estrato 1 y solo un 10.6% en el estrato 3. Esto evidencia una tendencia hacia niveles socioeconómicos que limitan sus oportunidades económicas y sociales tras el retiro. En cuanto al estado de salud, las percepciones varían: el 44.7% considera que su salud es buena, el 38.3% la califica como regular, el 12.8% como excelente y el 4.3% como mala. Los problemas de salud más comunes incluyen hipertensión, gastritis, dolores de columna y secuelas físicas, que dificultan su desempeño laboral y su reintegración efectiva en el ámbito civil.

La inserción laboral de los exsoldados presenta importantes retos. El 47.8% no se encuentra trabajando, mientras que el 21.7% trabaja como independiente en sectores como transporte, reciclaje, comercio, electricidad y actividades técnicas. Entre quienes tienen empleos formales, el 17% se desempeña en seguridad privada o como escoltas, el 8.5% en construcción, plomería o

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

metalurgia, y otro 8.5% en actividades comerciales independientes. Esta distribución laboral refleja una inserción concentrada en sectores de baja cualificación.

Los ingresos económicos dependen en gran medida de las asignaciones salariales de retiro, que oscilan entre $1.3 millones y $3 millones de pesos colombianos. La mayoría de los exsoldados recibe entre $2 y $2.5 millones (55.3%), una cantidad que consideran insuficiente para suplir sus necesidades, especialmente quienes no han logrado una reintegración laboral efectiva.

La mayoría de los exsoldados son bachilleres (91.5%), habiendo alcanzado este grado antes, durante o después de su servicio militar. Solo una minoría ha avanzado hacia niveles educativos superiores: el 14.9% tiene formación técnica laboral, el 6.4% es profesional con especialización, y el 4.3% es tecnólogo o técnico profesional. Estas cifras reflejan una diversidad educativa que influye en su acceso a mejores oportunidades laborales y en su capacidad para aprovechar el PPR.

Todos los exsoldados participantes cursaron el PPR en 2023, pero sus experiencias son variadas. Algunos lo consideran una herramienta valiosa para adquirir competencias técnicas y sociales, mientras que otros critican su desconexión con las demandas del mercado laboral civil, la falta de personalización en los programas y los problemas para culminar prácticas o certificarse, atribuibles a la falta de apoyo institucional.

Por otro lado, el análisis de los militares activos revela que el 81% de los coordinadores son suboficiales, quienes desempeñan un papel operativo clave en el PPR, mientras que el 19% son oficiales, responsables principalmente de roles estratégicos. La participación activa de estos militares en años anteriores y en 2024 demuestra un compromiso institucional significativo con el programa, aunque persisten desafíos relacionados con la efectividad de las estrategias implementadas.

La caracterización unificada evidencia una población de exsoldados predominantemente de estratos socioeconómicos bajos, con importantes desafíos en salud, empleo y educación. Aunque la mayoría posee formación técnica, persisten barreras como la falta de certificaciones laborales, el apoyo institucional insuficiente y la desconexión de la oferta educativa del PPR con las necesidades del mercado laboral civil. Por su parte, los coordinadores del programa destacan un alto grado de compromiso, pero identifican la necesidad de diversificar y personalizar la oferta formativa, fortalecer el acompañamiento psicosocial y establecer alianzas estratégicas con el sector privado para mejorar los resultados del PPR. Esta información subraya la importancia de optimizar las estrategias del programa para garantizar una transición más efectiva y sostenible hacia la vida civil.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

4.4.2 Conclusiones en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia ha sido identificado como una herramienta clave para facilitar la reintegración laboral y social de los soldados profesionales retirados a través de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH). Desde las percepciones de los beneficiarios, se reconoce que estos programas tienen un impacto significativo en su transición a la vida civil, pero también presentan áreas críticas de mejora en términos de pertinencia, calidad, y apoyo psicosocial. Estas observaciones coinciden con las teorías sobre empleabilidad de Yorke y Knight (2004), quienes señalan que los programas de formación deben fomentar habilidades transferibles que permitan a los individuos adaptarse a un entorno laboral dinámico. En este sentido, la alineación de los programas con las demandas específicas del mercado laboral civil, tanto en contextos urbanos como rurales, es esencial para garantizar su relevancia y efectividad (Vanegas-Triana y Aponte-Gómez, 2020).

Uno de los principales desafíos identificados es la calidad de la formación ofrecida, que depende en gran medida de la flexibilidad de las metodologías y currículos. Los soldados retirados valoran la importancia de programas que consideren sus necesidades particulares, como la posibilidad de ajustar los tiempos de capacitación y contar con apoyos financieros temporales que les permitan culminar su formación sin comprometer su estabilidad económica. Este enfoque se alinea con los planteamientos de Litwin (2008), quien resalta la importancia de adoptar enfoques educativos flexibles que respondan a las realidades y contextos de los participantes. Asimismo, Biggs (1996) destaca que la implementación de sistemas de evaluación continua, basados en su modelo de alineación constructiva, puede mejorar la calidad de los programas, permitiendo realizar ajustes oportunos para satisfacer las necesidades reales de los beneficiarios.

Otro aspecto crítico es el acompañamiento psicológico y emocional, que emerge como un elemento indispensable para el éxito del proceso de reintegración. La transición de los soldados desde un entorno militar altamente estructurado hacia la vida civil plantea desafíos emocionales y sociales significativos. Martínez (2019) subraya que estos programas deben adoptar un enfoque integral que considere no solo la formación técnica, sino también el apoyo emocional y familiar, para garantizar una transición más estable y efectiva. Este componente es fundamental para fortalecer la resiliencia de los exsoldados y sus familias frente a los retos asociados con su reinserción laboral y social.

Finalmente, los coordinadores del PPR destacan la importancia de establecer alianzas estratégicas con el sector privado para diversificar la oferta educativa y fortalecer las oportunidades de inserción laboral. Estas alianzas son fundamentales para garantizar que los programas respondan a las demandas específicas del mercado laboral, como lo propone Carroll (1999) en sus teorías sobre responsabilidad social empresarial (RSE). Según el autor, las organizaciones tienen un compromiso ético y social con el desarrollo de capacidades humanas que impacten

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

positivamente en la sociedad. Este enfoque también mejora la percepción del Ejército Nacional como una institución que no solo cumple con su misión operativa, sino que asume un rol activo en la promoción del bienestar de sus integrantes retirados.

En conclusión, el PPR representa un esfuerzo significativo para apoyar la reinserción laboral y social de los soldados profesionales retirados, pero su impacto puede ampliarse mediante mejoras en la pertinencia, calidad, y enfoque integral de los programas. Estas acciones no solo fortalecerían la empleabilidad de los beneficiarios, sino que también consolidarían la responsabilidad social del Ejército Nacional como institución comprometida con el desarrollo humano y social de sus miembros.

4.4.3 Conclusiones en Responsabilidad Social Empresarial

El análisis de las estrategias de responsabilidad social empresarial (RSE) implementadas a través del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia revela avances importantes, pero también desafíos significativos. Desde la perspectiva de los exsoldados, aunque el Ejército cumple parcialmente con su compromiso social al apoyar su transición hacia la vida civil, persisten limitaciones que afectan la percepción de la RSE como un esfuerzo integral. Uno de los principales puntos críticos es la oferta educativa del programa, que es percibida como limitada y, en muchos casos, poco pertinente para las demandas del mercado laboral civil. Esto restringe las oportunidades de empleabilidad y dificulta la integración exitosa de los beneficiarios en el ámbito profesional (Vanegas-Triana & Aponte-Gómez, 2020). Además, se identifican inequidades en el acceso a los recursos del programa, influenciadas por factores como la ubicación geográfica y las asignaciones específicas, lo que pone de manifiesto la necesidad de un enfoque más equitativo y personalizado.

Desde la perspectiva de los coordinadores del programa, se reconoce que el Ejército ha realizado esfuerzos significativos en la formación técnica y el apoyo emocional de los exsoldados. Sin embargo, coinciden en que el PPR necesita adoptar un enfoque más integral y estructurado que contemple no solo las competencias técnicas, sino también las herramientas transferibles y adaptadas al contexto civil, como sugiere Martínez (2019). La inclusión de estas herramientas, acompañada de un sistema de seguimiento y evaluación continua, permitiría medir los resultados del programa a largo plazo y realizar ajustes para maximizar su impacto. Un aspecto clave en este proceso es la diversificación de las oportunidades formativas y el establecimiento de alianzas estratégicas con el sector privado, una estrategia alineada con las propuestas de Carroll (1999), quien destaca que las alianzas son fundamentales para consolidar la RSE como un compromiso ético y social.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Por otro lado, los beneficiarios y coordinadores del PPR coinciden en que el acompañamiento psicosocial es un componente esencial que requiere fortalecimiento. Según Martínez (2019), la transición de la vida militar a la civil implica profundos cambios emocionales y sociales que, de no ser abordados adecuadamente, pueden generar estrés y ansiedad, afectando la capacidad de adaptación de los exsoldados. Un programa que integre asesoría psicológica y emocional continua, junto con una orientación financiera y laboral personalizada, no solo facilitaría la reintegración, sino que también consolidaría el PPR como un modelo de RSE eficaz y humanizado. Esto también refleja las recomendaciones de Sen (1999), quien argumenta que el desarrollo humano integral debe incluir el bienestar emocional como un pilar central.

Finalmente, uno de los desafíos más significativos del PPR es la conexión efectiva entre la oferta formativa y las demandas del mercado laboral civil. Los programas actuales carecen de una diversificación que permita responder a las dinámicas laborales tanto en contextos urbanos como rurales, limitando su impacto en la empleabilidad de los beneficiarios. Según las teorías de empleabilidad de Yorke y Knight (2004), los programas de formación deben diseñarse con un enfoque en competencias transferibles y adaptabilidad al entorno laboral para garantizar su pertinencia y sostenibilidad. Asimismo, se destaca que la duración de un año del programa resulta insuficiente para desarrollar habilidades técnicas y profesionales de manera integral, lo que refuerza la necesidad de ampliar su alcance temporal y pedagógico.

En conclusión, el PPR refleja un esfuerzo significativo del Ejército Nacional en el marco de su responsabilidad social empresarial, pero su impacto puede ampliarse mediante ajustes estratégicos. Entre las recomendaciones clave se encuentran la diversificación y pertinencia de la oferta educativa, el fortalecimiento del acompañamiento psicosocial, la ampliación de la duración del programa y el establecimiento de alianzas con el sector privado para mejorar las oportunidades laborales. Estas acciones no solo incrementarían la efectividad del programa, sino que también posicionarían al Ejército como una institución comprometida con el desarrollo integral y sostenible de sus soldados retirados, garantizando su bienestar y éxito en la vida civil.

4.4.4 Conclusiones en Reintegración Laboral y Social

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia ha contribuido parcialmente al desarrollo de competencias laborales y sociales necesarias para la transición de los soldados profesionales retirados al ámbito civil. A través de valores como la disciplina y la responsabilidad, el programa ha sentado una base para la formación técnica, pero enfrenta importantes limitaciones que afectan su efectividad. Entre los principales retos se encuentra la desconexión de la oferta educativa con las demandas del mercado laboral civil, lo que reduce la aplicabilidad de las competencias adquiridas y la empleabilidad de los exsoldados (Vanegas-Triana & Aponte-Gómez, 2020). Además, la duración del programa, usualmente de un

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

año, se percibe como insuficiente para desarrollar habilidades técnicas y profesionales de manera integral, limitando el impacto del PPR en la reintegración laboral y social de los beneficiarios.

La insuficiencia en el acompañamiento psicológico y social también emerge como un desafío significativo. Según Martínez (2019), la transición de la vida militar a la civil implica transformaciones profundas que generan estrés, ansiedad y dificultades emocionales, afectando negativamente la adaptación de los soldados retirados. La falta de un soporte continuo en estos aspectos limita la capacidad del programa para preparar integralmente a los soldados frente a los retos de la vida civil. Como sugiere Sen (1999), el desarrollo humano debe considerar no solo las competencias técnicas, sino también el bienestar emocional y social, elementos esenciales para garantizar una transición efectiva.

Para abordar estas limitaciones, el PPR podría implementar estrategias enfocadas en diversificar y actualizar su oferta educativa, asegurando su alineación con las demandas del mercado laboral civil. Esto incluye integrar competencias transferibles y adaptadas a los diferentes contextos laborales, tanto urbanos como rurales, como lo proponen Yorke y Knight (2004) en su teoría de la empleabilidad. Estas competencias permitirían a los exsoldados desenvolverse en escenarios diversos, mejorando su capacidad de adaptación y sostenibilidad laboral. Asimismo, establecer alianzas estratégicas con el sector privado facilitaría la creación de oportunidades laborales concretas, potenciando la empleabilidad y reduciendo la brecha entre la formación y las demandas del mercado.

La ampliación de la duración del programa es otra medida clave para permitir una formación más integral y efectiva. Esta extensión proporcionaría tiempo suficiente para desarrollar habilidades técnicas avanzadas y fortalecer las competencias sociales necesarias para la vida civil. Además, incluir un sistema de seguimiento y evaluación continua, como sugiere Biggs (1996) con su modelo de alineación constructiva, permitiría ajustar las estrategias del programa en función de las necesidades emergentes de los beneficiarios.

Finalmente, el fortalecimiento del acompañamiento psicosocial se presenta como un componente indispensable. La integración de un soporte emocional y familiar sostenido no solo contribuiría al bienestar de los exsoldados, sino que también reforzaría su resiliencia frente a los desafíos de la vida civil. Como destaca Martínez (2019), un enfoque integral que contemple la dimensión emocional es fundamental para garantizar la sostenibilidad de los procesos de reintegración. Este componente, combinado con asesorías financieras y una orientación laboral personalizada, consolidaría el PPR como un modelo de referencia en la formación integral y la reinserción social.

En conclusión, el PPR es una herramienta valiosa que refleja el compromiso del Ejército Nacional con la responsabilidad social y el desarrollo humano de sus soldados retirados. Sin

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

embargo, su impacto puede ampliarse significativamente mediante mejoras estructurales, como la diversificación de su oferta educativa, la ampliación de su duración, la creación de alianzas estratégicas con el sector privado y el fortalecimiento del acompañamiento psicosocial. Estas acciones no solo mejorarían las oportunidades de empleabilidad de los beneficiarios, sino que también garantizarían su bienestar integral, consolidando al Ejército Nacional como una institución comprometida con la sostenibilidad social y el desarrollo de sus exsoldados.

4.5 Recomendaciones y Propuestas

4.5.1 Recomendaciones en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Recomendaciones y propuestas para el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:

El análisis de las percepciones sobre el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) revela una serie de sugerencias y recomendaciones para fortalecer la efectividad del programa en la reintegración laboral y social de los soldados retirados. Estas recomendaciones, derivadas de las entrevistas a exsoldados y coordinadores, así como de encuestas a participantes del PPR en 2023, subrayan la necesidad de adaptar el programa a las necesidades específicas del mercado laboral, mejorar el acceso a los recursos y reforzar el apoyo emocional durante la transición.

1. Ampliación y Personalización de la Oferta Educativa

Exsoldados y Coordinadores: Tanto exsoldados como coordinadores consideran que el PPR debería diversificar su oferta educativa, adaptando los programas a las demandas actuales del mercado laboral y a los intereses específicos de los soldados. Este enfoque personalizado ayudaría a mejorar la pertinencia y la efectividad de la formación, asegurando que los cursos ofrezcan habilidades prácticas y aplicables en la vida civil (Bourdieu, 1984). Además, se sugiere realizar un diagnóstico de necesidades para diseñar programas alineados con las aspiraciones de los soldados. Así las cosas, se sugiere una mayor coordinación entre el Ministerio de Defensa Nacional – Ejército Nacional y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de modo que con anticipación el SENA sepa lo que los soldados profesionales desean estudiar y de este modo genere una oferta educativa adaptada a la necesidad de esta población.

2. Flexibilización de los Requisitos y el Inicio de la Capacitación

Coordinadores y Exsoldados Encuestados: Los coordinadores sugieren que el Programa PPR debería ofrecer un enfoque escalonado que permita a los soldados comenzar su capacitación

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

en distintos momentos de su carrera como soldados, según su disponibilidad y necesidades individuales. Además, tanto coordinadores como exsoldados recomiendan reducir las barreras de acceso, de modo que todos los soldados, independientemente de su nivel educativo previo, puedan acceder a la formación, lo cual es crucial para una transición efectiva (Giddens, 1991). Desde el Comando del Ejército Nacional se sugiere implementar una estrategia que permita educar a los soldados después de los 12 años de servicio dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 30 del Decreto 1793 del 2000 de modo que poco a poco los soldados con experiencia se conviertan en ayudantes técnicos o tecnológicos que puedan salir trasladados a unidades donde se requiera conocimientos especializados. De este modo se beneficiaría la institución y el soldado puede ejercer su profesión técnica o tecnológica y reintegrase laboral y socialmente en la vida civil una vez cumpla su tiempo de servicio.

3. Implementación de Apoyo Financiero Temporal

Exsoldados: Para facilitar la dedicación de los soldados retirados a completar su formación, los exsoldados recomiendan que el PPR proporcione un apoyo financiero temporal. Esto les permitiría concentrarse en sus estudios sin la presión de buscar empleo inmediato tras el retiro, favoreciendo así una preparación más sólida para su reintegración en el mercado laboral. Sin embargo, esto se podría evitar si se establecieran directrices que le permitan a los soldados en servicio activo irse educando en el transcurso de su desempeño laboral y ejercer sus oficios o especialidades dentro de los batallones. Esto, siempre y cuando la misión constitucional lo permita.

4. Fortalecimiento de la Coordinación con el SENA y el Sector Privado

Exsoldados y Coordinadores: Tanto exsoldados como coordinadores destacan la importancia de optimizar la colaboración entre el Ejército y el SENA para priorizar el acceso de los soldados a los programas. Además, se recomienda establecer convenios con empresas privadas que faciliten prácticas y oportunidades de empleo, permitiendo a los soldados aplicar sus conocimientos en el ámbito laboral y mejorar su empleabilidad. Esta integración entre el PPR y el sector privado podría ayudar a superar la brecha entre la formación y las expectativas del mercado laboral (Martínez, 2019). Se sugiere la conformación de un grupo de convenios desde el Ministerio de Defensa Nacional y el Ejército Nacional que permita de manera unificada establecer convenios con empresas públicas y privadas que brinden oportunidades de empleo a los soldados retirados del servicio activo.

5. Enfoque Práctico y Disponibilidad de Recursos

Exsoldados: Los exsoldados sugieren que el PPR debería enfocarse en brindar una educación práctica, asegurando que los recursos y materiales necesarios estén disponibles para optimizar la experiencia educativa. Esto aumentaría la efectividad de la formación, ayudando a los

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

soldados a desarrollar habilidades tangibles y aplicables en contextos laborales civiles. En este sentido, el SENA debería desarrollar programas especiales enfocados en el desarrollo de competencias que se basen en la práctica y no tanto en la teoría, dejando de lado los créditos académicos de materias que posiblemente no sean tan necesarias para los soldados profesionales en su reintegración laboral y social.

6. Acompañamiento Psicológico y Familiar

Exsoldados Encuestados: Los exsoldados encuestados enfatizan la necesidad de incorporar un apoyo psicológico y emocional integral para los soldados y sus familias durante la transición a la vida civil. Este acompañamiento debería abordar los aspectos emocionales de la reintegración, proporcionando un soporte que facilite el ajuste social y laboral en la nueva etapa de vida (Giddens, 1991). Al respecto se recomienda una mayor participación del Centro de Familia Militar (CEFAM), de modo que se logre identificar a aquellos soldados y familias que necesitan una mayor atención psicológica.

7. Evaluación Formal del Impacto del PPR

Coordinadores: Los coordinadores recomiendan implementar un proceso de evaluación formal del PPR para medir su impacto en la vida de los soldados tras el retiro. A través de este mecanismo, el programa podría ajustar sus estrategias y contenidos según los resultados obtenidos, garantizando que las experiencias de los exsoldados retroalimenten y mejoren continuamente la estructura del programa. A esto se le debería sumar procesos de investigación constante que permitan determinar el grado de satisfacción de los soldados profesionales que se encuentren adscritos al Programa de PPR, tomando en cuenta las posibles acciones correctivas en el modo, tiempo y lugar.

Estas recomendaciones sugieren que un enfoque integral y flexible en el PPR, que considere tanto las necesidades educativas como el apoyo psicológico y financiero, puede mejorar significativamente la efectividad del Programa PPR. La diversificación de la oferta educativa, la colaboración con el sector privado y una atención personalizada podrían hacer del PPR una herramienta más poderosa para la transición exitosa de los soldados retirados a la vida civil.

4.5.2 Recomendaciones y Propuestas en Responsabilidad Social Empresarial

A partir del análisis de las percepciones de exsoldados y coordinadores, se identifican recomendaciones y propuestas clave para mejorar el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en el contexto de la responsabilidad social empresarial (RSE) del Ejército Nacional. Estas

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

recomendaciones buscan optimizar el apoyo que el Ejército brinda a los soldados retirados, promoviendo su desarrollo humano y facilitando su reintegración a la vida civil.

1. Fortalecimiento y Diversificación de la Oferta Educativa del PPR

Exsoldados y coordinadores sugieren ampliar y diversificar la oferta educativa del PPR para incluir una mayor variedad de cursos y capacitaciones técnicas relevantes para el mercado laboral civil. Esto permitiría a los soldados desarrollar habilidades transferibles al ámbito civil, promoviendo una transición laboral exitosa (Carroll, 1991). Se recomienda también que esta oferta sea accesible de manera equitativa, independientemente de la ubicación geográfica de los soldados, para asegurar que todos tengan igualdad de oportunidades de desarrollo profesional. Para lograrlo se propone la creación de la "Escuela de Carrera Técnicas del Ejército Nacional" o la "Escuela de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano" que a través de esta (s) los soldados profesionales que cumplan con requisitos de bachillerato, pruebas Saber 11 y otros; puedan participar y en un tiempo de un (1) año obtener el título de técnico profesional de al menos una de los cinco (5) programas educativos que esta (s) escuela(s) pueda (n) tener. Con esto, el Ejército Nacional gana en preparación profesional y los soldados pueden continuar sus labores en batallones donde puedan ejercer lo aprendido. Con esta propuesta es posible que el soldado ya no necesite pertenecer al Programa de PPR.

2. Implementación de un Plan de Acompañamiento Individualizado para el Retiro

Se recomienda que el PPR establezca un plan de apoyo continuo y personalizado en la etapa de retiro. Este plan debería incluir asesoría financiera, capacitación técnica, y apoyo psicológico y emocional, abordando los aspectos económicos y emocionales de la transición. Los coordinadores y exsoldados coinciden en la importancia de un acompañamiento integral que facilite la adaptación de los soldados a la vida civil y refuerce su bienestar psicosocial (Giddens, 1991). Al respecto, los coordinadores del Programa PPR deberían ser oficiales y suboficiales expertos que se capaciten por el Comando de Personal (COPER) sobre el proceso de retiro de los soldados profesionales. Los cuales puedan enterar y acompañar a los soldados en su proceso de retiro. De este modo, los exsoldados sabrán o conocerán mejor los procesos que se surten en su reintegración a la vida civil. Especialmente, se recomienda mejor acompañamiento en la realización de la junta médica laboral.

3. Mejorar la Comunicación y la Coordinación del Programa

Para asegurar que los soldados conozcan sus opciones y beneficios, es fundamental mejorar la comunicación del PPR. Se sugiere capacitar al personal responsable del programa para proporcionar una orientación clara y accesible sobre los recursos disponibles y los requisitos para acceder a los beneficios. La claridad en la comunicación contribuiría a una mejor utilización de

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

los recursos del PPR y a una mayor satisfacción entre los soldados. Es posible que se necesite crear una capacitación virtual o presencial que ilustre a los jefes de talento humano y a los coordinadores del Programa de PPR en la Brigadas Territoriales y Divisiones a cerca de los procesos del retiro de los soldados profesionales del servicio activo.

4. Desarrollo de Programas de Bienestar y Reconocimiento

La RSE del Ejército debería incluir programas de bienestar y reconocimiento más consistentes para los soldados retirados, en particular para aquellos que han servido en zonas de alto riesgo o en áreas operativas. Esto puede incluir ceremonias de retiro y beneficios de bienestar que reconozcan sus contribuciones y sacrificios. Fomentar una cultura de respeto y reconocimiento ayuda a fortalecer el compromiso institucional y mejora la percepción de responsabilidad social del Ejército. Retirarse del servicio activo en el Ejército Nacional de Colombia luego de 20 años o más es un acto que merece reconocimiento público. Se sugiere asignación de recursos por División para que a los soldados profesionales se les obsequie un recordatorio militar y se les realice un evento especial al que puedan asistir con al menos dos acompañantes.

5. Establecimiento de un Sistema de Monitoreo y Evaluación de Impacto

Para evaluar el impacto del PPR en la estabilidad económica y social de los soldados retirados, es necesario implementar un sistema de monitoreo y evaluación. Este sistema permitiría al Ejército recopilar datos sobre la efectividad del Programa de PPR, realizar ajustes en función de los resultados y mejorar continuamente las estrategias de apoyo. Los estudios de impacto ayudarían a asegurar que el PPR cumpla con los objetivos de la RSE en cuanto al desarrollo integral y la reintegración de los soldados.

6. Fortalecimiento de la Coordinación con Instituciones Externas

Ampliar las alianzas con el SENA y otras entidades educativas y gubernamentales podría diversificar las oportunidades laborales y de capacitación, especialmente en regiones remotas. Esta colaboración permitiría a los soldados acceder a una educación más completa y específica para el mercado civil, facilitando su integración laboral y mejorando sus perspectivas de empleo.

La implementación de estas recomendaciones contribuiría a que el Ejército Nacional fortalezca su responsabilidad social empresarial y brinde un apoyo más efectivo y equitativo a los soldados en su transición a la vida civil. Un PPR más inclusivo, con un enfoque en el bienestar integral, el desarrollo profesional y la evaluación continua, aseguraría que los soldados cuenten con las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos de su nueva etapa de vida, en coherencia con los principios de la RSE.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

4.5.3 Recomendaciones y Propuestas en Reintegración Laboral y Social

El análisis de las percepciones y recomendaciones de exsoldados y coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) resalta varias áreas clave de mejora para optimizar el impacto del programa en la reintegración laboral y social de los soldados. Estas sugerencias o propuestas se centran en ampliar la duración y relevancia de la capacitación, fortalecer el apoyo psicológico y familiar, y mejorar la coordinación con entidades externas.

a) Extender la Duración del Programa y Flexibilizar el Ingreso

Tanto exsoldados como coordinadores sugieren extender la duración del PPR de uno a dos años, permitiendo así una formación más completa y la oportunidad de realizar prácticas profesionales que mejoren la preparación laboral de los soldados. Además, se propone que el programa pueda iniciarse antes de los últimos años de servicio, idealmente a partir de los 15 años de carrera, para que los soldados puedan aprovechar más tiempo en la capacitación y en la adaptación a nuevas competencias (Giddens, 1991).

b) Ofrecer Capacitación Relevante y Transferible para el Mercado Civil

Para incrementar la efectividad del PPR, se recomienda actualizar y diversificar la oferta educativa del programa, enfocándose en habilidades prácticas y conocimientos que sean altamente demandados en el mercado laboral civil. Esto incluye cursos técnicos y académicos en áreas como mecánica, tecnología, administración y manejo de maquinaria pesada. La inclusión de habilidades transferibles al ámbito civil favorecerá la empleabilidad de los exsoldados y facilitará su adaptación a la vida laboral civil (Carroll, 1991).

c) Implementar un Programa de Acompañamiento Psicológico y Familiar

Un componente esencial del PPR debería ser el apoyo psicológico y familiar durante y después del proceso de retiro. Este acompañamiento incluiría talleres de adaptación, orientación emocional, y apoyo psicosocial tanto para los soldados como para sus familias. La transición a la vida civil representa un cambio significativo que puede generar estrés y desafíos emocionales, por lo que un respaldo en esta área contribuiría a una reintegración más equilibrada y estable.

d) Mejorar la Coordinación con Instituciones y la Información del Programa

Para facilitar el acceso a oportunidades de capacitación de calidad, es necesario fortalecer la coordinación entre el Ejército y entidades educativas y empresariales, como el SENA y empresas del sector privado. Establecer convenios con empresas permitiría a los soldados realizar prácticas laborales y aumentar sus oportunidades de inserción en el mercado civil. Además, una mejor

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

difusión y planificación del PPR garantizaría que los soldados conozcan a fondo las opciones disponibles y los requisitos para acceder a cada programa.

e) Certificación de Habilidades Militares y Reconocimiento Formal

Finalmente, se recomienda que el PPR permita la certificación formal de las competencias adquiridas en el Ejército. Esta certificación, gestionada a través de instituciones como el SENA, facilitaría el reconocimiento de las habilidades militares en el mercado laboral civil, aumentando la empleabilidad de los exsoldados y validando su experiencia profesional.

Implementar estas recomendaciones fortalecería el rol del Ejército en la responsabilidad social empresarial y aumentaría el impacto positivo del PPR en la vida post-militar de los soldados. Estas mejoras no solo facilitarían una transición más efectiva a la vida civil, sino que también contribuirían al desarrollo integral y a la estabilidad emocional y económica de los exsoldados.

4.5.4 Otras Recomendaciones

Teniendo en cuenta que la carrera de los soldados profesionales en el Ejército Nacional se rige actualmente por el Decreto 1793 de 2000, es pertinente recomendar una actualización normativa que refleje las realidades y necesidades actuales de los soldados profesionales. Dicho decreto, aprobado hace casi 25 años, podría no ser completamente relevante para los contextos contemporáneos, caracterizados por mayores niveles de educación, expectativas salariales acordes con el nivel de formación alcanzado, y la evolución en las dinámicas sociales y laborales. La propuesta de un nuevo marco legal permitiría garantizar condiciones laborales justas, mayores incentivos para la capacitación continua, y un mejor reconocimiento de la contribución estratégica de los soldados profesionales al Ejército y al país.

En este sentido, la reforma debería incluir una revalorización integral de los procesos educativos impartidos en la Escuela de Soldados Profesionales, enfocándose en programas que no solo formen a los soldados en competencias tácticas, sino también en habilidades transferibles que faciliten su reinserción laboral y social al culminar su servicio. Además, sería crucial integrar una reestructuración que permita a los soldados acceder a oportunidades de ascenso dentro de los escalafones militares mediante un sistema basado en mérito, desempeño y formación académica. Este enfoque no solo promovería la equidad y el desarrollo personal, sino que también fortalecería la motivación y el compromiso institucional.

Adicionalmente, una actualización de este tipo podría alinearse con las tendencias internacionales en la profesionalización de las fuerzas armadas, generando una mayor competitividad, prestigio institucional y satisfacción laboral entre los miembros del Ejército

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Nacional. Esto, a su vez, fortalecería la percepción de responsabilidad social de la institución frente a sus integrantes.

Bibliografía

Academia Politécnica Interactiva. (s.f.). Proyecto Educativo Institucional. Recuperado de https://www.apiteach.com/PEIacademia.pdf

Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (s.f.). Programa de Reincorporación Integral. Recuperado de https://www.reincorporacion.gov.co/es/reincorporacion

Aguilar-Gavira, S., & Barroso-Osuna, J. (2015). La triangulación como herramienta para validar datos cualitativos. Revista Cubana de Educación Superior, 34(3), 9-22.

Anderson, D. (1998). Career development and planning: A comprehensive approach. Thomson Learning.

Anderson, L. (1998). Educación para el trabajo y educación para la vida. Ponencia, presentada al Seminario 'La Educación como Instrumento para Superar la Pobreza y el Desempleo. *Boletín Cinterfor*, *01*(144), pp. 11-18.

Anderson, L. W. (1998). Foundations of educational assessment. Allyn and Bacon.

Aranguren, J. (2006). Las inscripciones de la guerra en el cuerpo: evidencias de un sujeto implicado. Revista Colombiana de Psicología. Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/804/80401511.pdf

Aranguren, J. (2007). Construcción de un combatiente o el desdibujamiento de un sujeto en la guerra. *Revista Maguare, 21*, 47-62. Recuperado de https://revistas.unal.edu.co/index.php/maguare/article/view/10404/10883

Aranguren, J. (2007). El soldado que Vuelve a la Vida civil: Desafíos de identidad y adaptación social. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Asamblea General de la ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos.* Diciembre 10 de 1948 (París).

Asela-Rosas, A., & Fuentes-Calderón, M. (2014). Caracterización de los efectos del retiro por parte de los miembros del nivel ejecutivo de las fuerzas militares: Caso Armada Nacional [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar]. Repositorio Unitecnológica. Recuperado de http://biblioteca.unitecnologica.edu.co/notas/tesis/0065761.pdf

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Barbachan, M. (S.F). La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades Recuperado el 18 de diciembre de 2017 en revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/download/18749/18989

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2014). Conozca la nueva Ley de Responsabilidad Social Empresarial "obligatoria" de la India. Recuperado el 15 de octubre de 2017 en https://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/ley-responsabilidad-social-obligatoria-india

Biggs, J. (1996). Enhancing teaching through constructive alignment. Higher Education, 32(3), 347-364.

Bourdieu, P. (1984). Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste. Routledge.

Bryman, A. (2016). Social Research Methods (5th ed.). Oxford University Press.

Bustamante-Montoya, J. (2010). Análisis de la educación para el trabajo y desarrollo humano como organización para el incremento de las facilidades económicas en Bogotá haciendo uso de la dinámica de sistemas [Tesis de maestría, Universidad de los Andes]. Repositorio Uniandes. https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/4b147fca-7ca8-45a9-8528-70b598f18561/content

Bustamante-Montoya, C. (2010). La educación para el trabajo y el desarrollo humano en Bogotá: Dinámicas y perspectivas. Revista Colombiana de Educación, 59, 45-67.

Cantón, M. I. (2020). La transferencia de conocimiento en educación. Un desafío estratégico. Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria, 32(2), 231-233. https://doi.org/10.14201/teri.23133

Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. Business Horizons.

Carroll, A. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. Business and Society, 38(3), 268-295. https://doi.org/10.1177/000765039903800303

Castellanos, T. (2013). Intervención de Trabajo Social con familias en las fuerzas militares, hospital militar (HOSMIC) segundo semestre de 2013 [Tesis de pregrado, Universidad de la Salle]. Repositorio Lasalle. Recuperado de http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17596/T62.14%20C276i.pdf?sequence=3

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Castellanos, M. A. (2013). Impacto psicosocial del retiro en soldados profesionales. Revista Psicología y Sociedad, 14(2), 100-120.

Cisterna-Cabrera, F. (2005). La triangulación como estrategia de investigación en ciencias sociales. Revista de Ciencias Sociales, 1(12), 17-34.

Colombia Diversa. (2021). Boletín #42 del Observatorio sobre la JEP. Recuperado de https://www.coljuristas.org/observatorio_jep/documentos/documento.php?id=207

Comando General de las Fuerzas Militares de Colombia. (2024). Mindefensa activó el Programa de Preparación para el Retiro para soldados e Infantes de Marina profesionales que saldrán en 2024. Recuperado de https://www.cgfm.mil.co/es/multimedia/noticias/mindefensa-activo-el-programa-de-preparacion-para-el-retiro-para-soldados-e

Congreso de Colombia. (1994). Ley 119 de 1994. Recuperado de https://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0119_1994.html

Congreso de Colombia. (2000). Decreto 1793 de 2000, por el cual se establece el régimen de carrera y estatuto de personal de los soldados profesionales del Ejército Nacional. Diario Oficial No. 44.244. https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201793%20DEL%2000.pdf

Consejo de Estado. (2012). Presunción de legalidad - Acto administrativo que ordena el retiro. Recuperado de https://consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/128/AC/25000-23-41-000-2013-00073-01%28AC%29.pdf

Consejo de Estado. (2016). Conozca algunas diferencias entre soldados conscriptos y voluntarios o profesionales. Recuperado de https://www.ambitojuridico.com/noticias/administrativo/conozca-algunas-diferencias-entre-soldados-conscriptos-y-voluntarios-o

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 67. 7 de julio de 1991.

Creswell, J. W. (2013). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (3ª ed.). SAGE Publications.

Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.). Sage.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

USANTOTOMAS.EDU.CO santotocolombia

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL MULTICAMPUS DE ALTA CALIDAD POR 8 AÑOS

NIT.: 860.012.357-6
Carrera 9 # 51 - 11
PBX.: +57 (601) 5878797

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 de 2015. DO No. 49523.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). The SAGE handbook of qualitative research (5ª ed.). SAGE Publications.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (s.f.). Manual de Estructura del Estado: Sector Defensa Nacional. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/manual-estado/pdf/6_Sector_Defensa_Nacional.pdf

Díaz-Domínguez, T., & Alemán, P. (2008). La educación como factor de desarrollo. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 23*(01), pág. 1-15. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194220391006

Díaz, O., Guajardo, C., & Fiegehen, E. (2017). Educación de adultos en Chile: percepciones y valoraciones de sus beneficiarios. *Revista Brasileira De Educação, 22*(71) https://doi.org/10.1590/s1413-24782017227176

Díaz, J., Guajardo, C., & Fiegehen, A. (2017). Educación para el trabajo en Chile: Una herramienta de inclusión social. Revista Latinoamericana de Educación, 12(3), 45-60.

Díaz-Patiño, L. (2007). *Responsabilidad social empresarial: enfoque estratégico y de creación de valor* [Tesis de maestría, Universidad de los Andes]. Repositorio Universidad de los Andes. http://hdl.handle.net/1992/9814

Directiva Permanente No. 014 de 2022. [Ministerio de Defensa Nacional]. Lineamientos para la articulación e implementación de la preparación para el retiro y acompañamiento en calidad de retirados de los soldados profesionales e infantes de marina profesionales *"Programa los Héroes Vuelven a Casa".* Agosto 2 de 2022.

Dirección de Sanidad Ejército Nacional. (2017). Junta Médica Laboral. Recuperado de https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/direccion-sanidad-ejercito-nacional/institucional/entidad/dependencias-1/medicina-laboral/junta-medica-laboral

Dondero C., P. (2010). Reconversión laboral y reinserción del personal militar FAP que pasa al retiro. Centro de Altos Estudios Nacionales (Lima).

Dondero, M. (2010). Programas de reconversión laboral para exmilitares en Perú: Un enfoque estratégico. Revista de Estudios Militares, 15(1), 35-50.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Economistacolombia.com. (2023, abril 19). *Merco presenta las 100 empresas más responsables E.S.G. en Colombia para el año 2023.* https://economistacolombia.com/economia/merco-presenta-las-100-empresas-mas-responsables-e-s-g-en-colombia-para-el-ano-2023/

Economistacolombia.com. (2023). Programas de Responsabilidad Social Empresarial en Colombia. Recuperado de Economistacolombia.com

Ejército Nacional de Colombia. (s.f.). Brigada de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/brigada-de-instruccion-entrenamiento-y-reentrenamiento/

Ejército Nacional de Colombia. (s.f.). Brigadas Móviles - No. 3. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/brigadas-moviles—no.-3/

Ejército Nacional de Colombia. (s.f.). Décima Tercera Brigada. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/decima-tercera-brigada/

Ejército Nacional de Colombia. (s.f.). Centros de Familia - CEFAM. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/centros-de-familia-cefam/

Ejército Nacional de Colombia. (s.f.). COPER - Comando de Personal. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/coper/

Ejército Nacional de Colombia. (s.f.). Centro Nacional de Entrenamiento. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/centro-nacional-de-entrenamiento/

Ejército Nacional de Colombia. (s.f.). Dirección de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/direccion-de-instruccion-entrenamiento-y-reentrenamiento/

Ejército Nacional de Colombia. (s.f.). Ataques indiscriminados y ataques desproporcionados de las FARC-EP. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/ataques-indiscriminados-y-ataques-desproporcionados-de-las-farc-ep/

Ejército Nacional de Colombia. (s.f.). Procedimiento de reincorporación laboral y ocupacional del personal civil Ley 100 de 1993. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/procedimiento-de-reincorporacion-laboral-y-ocupacional-del-personal-civil-ley-100-de-1993/

Ejército Nacional de Colombia. (2007). Manual de Procedimientos de Policía Militar (EJC 3-178). Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/enio/recurso_user/doc_contenido_pagina_web/800130633_4/493699/ejc_3_178_m._procediento_policia_militar.pdf

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Ejército Nacional. (2016). Directiva permanente No. 01032 - 2016 Políticas y lineamientos en administración de personal a desarrollar al interior del Ejército Nacional. Ejército Nacional.

Ejército Nacional de Colombia. (2017). Manual Fundamental del Ejército MFE 1-01: Doctrina. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/mfe-1-01-doctrina/

Ejército Nacional de Colombia. (2017). Manual Fundamental del Ejército MFE 3-0: Operaciones. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/enio/recurso_user/doc_contenido_pagina_web/800130633_4/458762/mfe_3_0_operaciones.pdf

Ejército Nacional de Colombia. (2017). Manual Fundamental del Ejército MFE 6-22: Liderazgo. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/enio/recurso_user/doc_contenido_pagina_web/800130633_4/458771/mfe_6_22_liderazgo.pdf

Ejército Nacional de Colombia. (2018). Reglamento Generador de Fuerza del Ejército RGE 4-0.1: Gestión Documental para el Ejército Nacional. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/enio/recurso_user/doc_contenido_pagina_web/800130633_4/490011/rge_4_0.1_gestion_documental_para_el_ejercito_nacional.pdf

Ejército Nacional de Colombia. (2018). Manual de funciones y competencias. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/enio/recurso_user/doc_contenido_pagina_web/800130633_4/605165/manual_de_funciones_y_competencias_1.pdf

Ejército Nacional de Colombia. (2020). Proyecto Educativo Institucional (PEI). Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/enio/recurso_user/doc_contenido_pagina_web/800130633_4/500271/9._pei.pdf

Ejército Nacional de Colombia. (2021). Manual de Funciones y Competencias. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/manual-de-funciones-y-competencias/

El Colombiano. (2024, 5 de noviembre). ¿Qué implica la desaparición de los Comandos Conjuntos de las Fuerzas Militares como lo ordenó el Gobierno? Recuperado de https://www.elcolombiano.com/colombia/por-que-desaparecen-los-comandos-conjuntos-fuerzas-militares-colombia-criticas-DF25750399

Fajardo Candela, M. P. (2021). Resocialización en Colombia: Factores que impiden el cumplimiento del fin resocializador. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Recuperado de https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/24302/TRABAJO%20DE%20GRADO%20MPFC%20FINAL.pdf

Flores R., J. O. (2018). Identificación y análisis de la experiencia lograda por el personal aerotécnico en la Fuerza Aérea del Perú como generadora de competencias para su reinserción laboral ante un posible caso de pasar al retiro por renovación [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://bit.ly/2TSD6hq

Freeman, R. E. (2011). La gestión empresarial basada en los stakeholders y la reputación. En BBVA, Valores y ética para el siglo XXI (pp. 389-412). 60 https://www.slideshare.net/luisapulgarin/la-gestin-empresarial-basada-en-los-stakeholders-y-la-reputacin

Fuerza Aérea Colombiana. (2021, 27 de septiembre). Contundente golpe en operación contra la minería ilegal en el Caquetá. Recuperado de https://www.fac.mil.co/es/noticias/contundente-golpe-en-operacion-contra-la-mineria-ilegal-en-el-caqueta

Fuerza Aérea Colombiana. (s.f.). Nuevo golpe a las estructuras del narcotráfico en el Vichada. Recuperado de https://www.fac.mil.co/es/noticias/nuevo-golpe-las-estructuras-del-narcotrafico-en-el-vichada

Fundación de Estudios Técnicos. (s.f.). Nosotros. Recuperado de https://fundetec.edu.co/institucional/nosotros/

Glaser, B., & Strauss, A. (1967). The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. Aldine. https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow

Gobierno de Colombia. (2022). Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia, potencia mundial de la vida. Departamento Nacional de Planeación. https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/pnd-2022-2026

Goffman, E. (1961). Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates. Anchor Books.

Grupo de Memoria Histórica. (2016). Basta Ya: Colombia, memorias de guerra y dignidad. Informe general. Centro Nacional de Memoria Histórica. Recuperado de http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes2013/bastaYa/basta-ya-colombia-memorias-de-guerra-y-dignidad-2016.pdf

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Grupo de Memoria Histórica. (2016). Silencios y resistencia: Memorias del conflicto armado en Colombia. Bogotá: Centro Nacional de Memoria Histórica.

Giddens, A. (1991). Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age. Stanford University Press.

Hammersley, M. (2013). What is Qualitative Research?. Bloomsbury.

Henao-Ramírez, J. (2013). *La responsabilidad social empresarial como estrategia de gestión en la organización Phanha S.A* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio UNAL. https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/21323

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. P. (2014). Metodología de la investigación (6th ed.). McGraw-Hill.

Infobae. (2024, 5 de noviembre). Ministro de Defensa aclaró qué va a pasar con la polémica decisión sobre los comandos conjuntos de las Fuerzas Militares: "Es una reorganización". Recuperado de https://www.infobae.com/colombia/2024/11/05/ministro-de-defensa-aseguro-que-no-van-a-desaparecer-los-comandos-conjuntos-de-las-fuerzas-militares-es-una-reorganizacion/

Kvale, S. (2007). Doing Interviews. Sage.

Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación. Febrero 08 de 1994. DO No. 41214.

Litwin, E. (2008). El oficio de enseñar: Condiciones y contextos. Paidós.

Llanos-Estupiñan, L. (2018). *Estrategias pedagógicas en la formación para el trabajo del tecnólogo en diseño gráfico: Estudio comparativo entre el Instituto Nacional de Capacitación Profesional (INACAP) de Chile y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Unal. https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/63509

Martínez, L., & Fernández, P. (2010). Educación y desarrollo sostenible: Perspectivas desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible. CEPAL.

Martínez, A. (2019). Formación y Trabajo: Claves para el Desarrollo Humano en el Contexto Militar. Editorial Universidad.

Martínez, C. (2019). Programas de apoyo psicosocial en contextos de transición laboral: Un enfoque integral. Revista Latinoamericana de Psicología, 51(1), 15-29.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Martínez, R., & Fernández, A. (2010). *Impacto social y económico del analfabetismo: modelo de análisis y estudio piloto.* CEPAL.

Merriam, S. B. (2009). Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation. Jossey-Bass.

Meza-Espinoza, A. (2017). *La responsabilidad social empresarial como factor de competitividad* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Javeriana. http://hdl.handle.net/10554/9223

Ministerio de Defensa Nacional. (2000). Decreto 1796 de 2000. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/enio/recurso_user/doc_contenido_pagina_web/800130633_4/607648/boletin_no_09_junta_medica_laboral_1.pdf

Ministerio de Defensa Nacional. (2000). Decreto 1790 de 2000. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/enio/recurso_user/doc_contenido_pagina_web/800130633_4/408747/decreto_1790_de_2000.pdf

Ministerio de Defensa Nacional. (2004). Decreto 4433 de 2004. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=15584

Ministerio de Defensa Nacional. (2010). Resolución No. 1791 del 6 de abril de 2010. Recuperado de https://www.ejercito.mil.co/enio/recurso_user/doc_contenido_pagina_web/800130633_4/397441/resolucion_reestructuracion_ejercito.pdf

Ministerio de Defensa Nacional. (2017). Ley 1861 de 2017. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82973

Ministerio de Defensa Nacional. (2021). *Política de educación para la Fuerza Pública – PEFuP 2021 – 2026: Hacia una educación diferencial y de calidad.* MDN.

Ministerio de Defensa Nacional. (2022). Informe sobre el Programa de Preparación para el Retiro (PPR): Evaluación y recomendaciones. Bogotá: Dirección de Bienestar Social.

Ministerio de Defensa Nacional. (2023). Datos estadísticos sobre soldados retirados y formación académica. Bogotá: Dirección de Personal.

Ministerio de Defensa Nacional. (2023). Informe sobre el estado educativo de los soldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia. Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública y Dirección Sectorial de Bienestar y Salud.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Ministerio de Defensa Nacional. (2023). *Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus Familias.* MDN.

Ministerio de Defensa Nacional. (2024, 5 de febrero). Mindefensa activó el Programa de Preparación para el Retiro para soldados e Infantes de Marina profesionales que saldrán en 2024. Recuperado de https://www.cgfm.mil.co/es/multimedia/noticias/mindefensa-activo-el-programa-de-preparacion-para-el-retiro-para-soldados-e

Ministerio de Educación Nacional. (s.f.). Definición de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1780/w3-article-234968.html

Ministerio de Educación Nacional. (2000). *Decreto 1793 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994 en los aspectos pedagógicos y organizativos generales.* MDN.

Ministerio de Educación Nacional, Colombia (MEN). (2008). Guía 29: Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional. (2017). *Sistema de información de la Educación para el trabajo y el desarrollo humano - SIET. Manual del usuario - Instituciones.*https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-272140_Archivo_2.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2022). Resolución No. 015177 de 2022: Por medio de la cual se reglamenta la metodología a distancia para la oferta y desarrollo de programas del Servicio de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. https://www.mineducacion.gov.co

Moragas, R. (2006). Estudio: Prevención y dependencia. Preparación para la jubilación– dos GIE, Grupo Investigación Envejecimiento. Recuperado de: http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/moragas-prevencion-01.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (1989). Convención Internacional contra el Reclutamiento, la Utilización, la Financiación y el Entrenamiento de Mercenarios. Recuperado de https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-against-recruitment-use-financing-and-training-mercenaries

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Patiño-Berdugo, D. (2018). *Marco Legal e la responsabilidad social empresarial en Colombia* [Tesis de pregrado, Universidad de la Costa]. Repositorio CUC. https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1068

Patton, M. Q. (2002). Qualitative research and evaluation methods (3rd ed.). SAGE Publications.

Peinado, H.S., & Rodríguez, J.H. (2009). *Formación para el trabajo y el desarrollo humano.* Magisterio.

Peña-Cuervo, D. (2018). *Responsabilidad social empresarial en Colombia, una visión actual frente a Latinoamérica y España.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL. https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/68720

Pérez, J. (2005). Hacia una nueva mirada de la reintegración de desmovilizados en Colombia. Revista de Estudios Sociales, (23), 105-117. Recuperado de https://www.scielo.org.co/pdf/recs/n23/2011-0324-recs-23-00105.pdf

Pinzón-Betancur, L. (2018). *La formación para el trabajo y el desarrollo humano en la ciudad de Tuluá – Valle del Cauca* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Manizales]. Repositorio Universidad Católica de Manizales. https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2376/1/Leidy%20Johana%20Pinzon.pdf

Pinzón-Betancur, L. (2018). La oferta educativa en Tuluá y su impacto en la empleabilidad juvenil. Revista Colombiana de Economía, 10(2), 77-95.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. Harvard Business Review, 84(12), 78-92.

Presidencia de la República de Colombia. (2000). Decreto 1790 de 2000. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72073

QSR International. (2023). NVivo: Features and capabilities. Retrieved from https://www.qsrinternational.com.

Radiónica. (2017, 4 de julio). Reinserción, reincorporación y reintegración. Recuperado de https://www.radionica.rocks/noticias/reinsercion-reincorporacion-y-reintegracion

Ramírez, P., & González, M. (2023). Impacto del Programa de Preparación para el Retiro en la reinserción laboral de soldados profesionales en Colombia. Revista de Estudios Militares, 25(1), 34-45.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Ramírez, M., & González, L. (2023). La educación como mecanismo de reinserción laboral: Un análisis del PPR. Revista de Estudios Militares, 12(4), 45–67.

Realpe-Gaviria, A., & Roncancio-Ruiz, M. (2014). *Empleabilidad generada por la educación para el trabajo y el desarrollo humano impartida por el SENA* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Javeriana. https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/14934

Realpe-Gaviria, S., & Roncancio-Ruiz, J. (2014). Impacto del SENA en la empleabilidad en sectores técnicos. Revista de Economía Aplicada, 22(4), 101-120.

Rocco, L., & Oliari, N. (2007). La encuesta mediante internet como alternativa metodológica. VII Jornadas de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Rojas-Rubio, C. (2022). *Diagnóstico sobre responsabilidad social empresarial enfocada en el cliente interno en la compañía Diabonos S.A.* [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio Universidad EAFIT. https://repository.eafit.edu.co/items/b7e3ec06-e1d2-46ae-9478-ec2140d8c33c

Sánchez, J. (2004). Educación media en Colombia: caracterización y propuesta propedéutica para su articulación con La educación superior y el mundo del trabajo. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Sánchez, M. (2004). Educación, trabajo y desigualdad en Colombia. Revista de Ciencias Sociales, 15(3), 47-63.

Secretaría de Educación del Distrito. (2019). Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH). Recuperado de https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/gestion-educativa/educacion-trabajo-desarollo-humano

Servicio Nacional de Aprendizaje. (2020). Concepto Jurídico No. 27244. Recuperado de https://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/concepto_sena_0027244_2020.htm

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. The American Economic Review, 51(1), 1-17.

Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford University Press.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Siachoque, B. (2011). Análisis potencial humano de los oficiales del ejército colombiano en retiro para el crecimiento de la seguridad privada. (tesis de posgrado) Universidad Militar, Bogotá, Colombia.

Silva Pulido, N. T. (2016). Estructura organizativa flexible para la Central Administrativa y Contable (CENAC) de Ingenieros del Ejército Nacional de Colombia. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15068/NELLYTATIANASILVAPULIDO2016.pdf

Silverman, D. (2013). Doing Qualitative Research (4th ed.). Sage.

Stake, R. E. (1995). The Art of Case Study Research. Sage Publications.

Suárez, J. (2016). Desafíos laborales para soldados retirados en Colombia: Un análisis cualitativo. Revista Sociológica, 24(1), 90-110.

Suárez-Penagos, M. (2016). Soldados profesionales e infantes de marina retirados en Colombia: ¿ausencia de oportunidades laborales? [tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada], Repositorio UMNG. https://repository.unimilitar.edu.co/items/d8c281ea-3b2b-49ff-a800-fb08da331e23

Toloza-Rincón, J & Villamarín-Riaño, D. (2019). *Efectos del proceso de tránsito a la vida civil: una mirada desde los militares en estado de asignación de retiro de - Fecolsurereto*s *de trabajo social en el proceso de acompañamiento individual y familiar* [Tésis de pregrado. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca]. Repositorio Unicolmayor. https://repositorio.unicolmayor.edu.co/handle/unicolmayor/4858

Vanegas-Triana, J., & Aponte-Gómez, D. (2020). *Calidad de vida de los soldados profesionales en retiro y pensionados en Colombia* [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional – Universidad Militar Nueva Granada. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/791fce47-d2d9-4676-b383-13d4c7b18a2e/content

Vanegas-Triana, J., & Aponte-Gómez, L. (2020). La problemática educativa en los soldados profesionales retirados del Ejército Nacional. Estudios de Seguridad y Defensa, 18(3), 56-72.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

USANTOTOMAS.EDU.CO santotocolombia

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL MULTICAMPUS DE ALTA CALIDAD POR 8 AÑOS

NIT.: 860.012.357-6
Carrera 9 # 51 - 11
PBX.: +57 (601) 5878797

Vanegas-Triana, L., & Aponte-Gómez, L. (2020). Desafíos educativos y laborales en la transición de soldados a la vida civil en Colombia. Revista de Estudios Militares, 18(2), 150-170.

Vanegas-Triana, J., & Aponte-Gómez, M. (2020). Educación para el trabajo y el desarrollo humano: Retos y perspectivas en contextos de posconflicto. Editorial Universidad del Rosario.

Vergara, M., & Vicaría, L. (2009). *Ser o aparentar: la responsabilidad social empresarial en Colombia: análisis organizacional basado en los lineamientos de la responsabilidad social empresarial* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional – Pontificia Universidad Javeriana. https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/20084

Villarreal-Peralta, E., & Zayas-Pérez, F. (2022). Desarrollo humano y educación: una perspectiva de la educación enfocada al desarrollo humano. *Revista Scielo Analytics, 23*(93), pp. 28–39. https://doi.org/10.36792/rvu.vi90.31

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.

Yorke, M., & Knight, P. (2004). Employability: Judging and communicating achievements. Learning and Employability Series One.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

USANTOTOMAS.EDU.CO
santotocolombia

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL MULTICAMPUS
DE ALTA CALIDAD POR 8 AÑOS
Resolución 014525 del 28 de julio de 2022

NIT.: 860.012.357-6
Carrera 9 # 51 - 11
PBX.: +57 (601) 5878797

Apéndices

Apéndice A. Definiciones, siglas y abreviaciones.

Academia Politécnica Interactiva (API): De acuerdo con API (s.f) es una institución educativa ubicada en Itagüí, Antioquia, Colombia, que ofrece programas de formación técnica laboral por competencias, así como cursos y eventos especiales, tanto en modalidades presenciales como virtuales. Su objetivo es proporcionar una educación integral que contribuya al desarrollo físico, psicológico y social de sus estudiantes, promoviendo la convivencia ciudadana y la participación democrática. Según su Proyecto Educativo Institucional (PEI), la API se compromete a diseñar programas bajo los principios de planeación, integralidad y sostenibilidad, con el fin de elevar la calidad de vida de los participantes y consolidar el sistema político y democrático. La institución enfatiza la importancia de la educación y el trabajo como derechos fundamentales, asegurando el desarrollo personal y colectivo de la comunidad educativa.

Área de Operaciones: el término "área de operaciones" se refiere a una porción específica del espacio terrestre, aéreo y marítimo designada por el comandante de una unidad militar para la conducción de operaciones militares. Esta área es fundamental para planificar y ejecutar misiones, permitiendo a las fuerzas militares coordinar y sincronizar sus actividades de manera efectiva. Según el Manual Fundamental del Ejército MFE 3-0: Operaciones, el área de operaciones es definida como: "Una porción del espacio terrestre, aéreo y marítimo asignada a un comandante para la conducción de operaciones militares." Este manual también destaca la importancia de las áreas de operaciones al señalar que: "Los comandantes designan áreas de operaciones para facilitar la coordinación y sincronización de las operaciones militares."

La asignación de un área de operaciones permite a los comandantes ejercer control sobre las fuerzas y recursos dentro de esa zona, asegurando que las operaciones se realicen de manera ordenada y eficiente. Además, facilita la integración de diferentes unidades y la implementación de estrategias tácticas adecuadas al contexto geográfico y situacional.

Asignación de Retiro: se define como una prestación económica mensual y vitalicia otorgada a los oficiales y suboficiales que, al finalizar su servicio activo, cumplen con los requisitos establecidos por la normativa vigente. Esta asignación tiene como objetivo garantizar la seguridad social de los miembros retirados de la Fuerza Pública y de sus familias.

Según el Decreto 4433 de 2004, que regula el régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública en Colombia, la asignación de retiro se liquida sobre partidas computables específicas, como el sueldo básico, la prima de actividad y la prima de antigüedad,

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

entre otras. El porcentaje de la asignación se determina con base en los años de servicio y las partidas computables correspondientes. Por ejemplo, para oficiales y suboficiales con 20 años de servicio, la asignación de retiro corresponde al 70% del monto de las partidas computables, incrementándose en un 4% por cada año adicional hasta los 24 años, y en un 2% por cada año adicional después de los 24, sin que el total sobrepase el 95% de dichas partidas.

Bajas en Combate: se refiere a las pérdidas sufridas por las fuerzas militares durante enfrentamientos armados. Estas bajas pueden incluir tanto personal fallecido como herido en acción. Es importante destacar que, en el contexto colombiano, ha habido casos documentados donde individuos fueron presentados ilegítimamente como bajas en combate, conocidos como "falsos positivos". La Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) ha investigado estos casos, señalando que: "Las muertes ilegítimamente presentadas como bajas en combate fueron posibles gracias al uso del poder de mando, las facultades legales oficiales, los procedimientos institucionales y los recursos públicos del Ejército" (Colombia Diversa, 2021). Este fenómeno ha sido objeto de análisis y judicialización, evidenciando la necesidad de distinguir entre bajas legítimas en combate y aquellas que resultaron de acciones contrarias al Derecho Internacional Humanitario y los derechos humanos.

BATOT: Es la abreviatura de Batallón de Operaciones Terrestres en el Ejército Nacional de Colombia. Estos batallones están especializados en la ejecución de operaciones terrestres específicas, adaptadas a las necesidades estratégicas y tácticas de las Fuerzas Militares en diversas regiones del país. Por ejemplo, el BATOT No. 22 ha participado en operaciones contra la minería ilegal en el departamento del Caquetá, en coordinación con otras fuerzas y entidades gubernamentales. Asimismo, el BATOT No. 28 ha estado involucrado en operaciones contra el narcotráfico en el Vichada. Estas unidades operan bajo la estructura del Ejército Nacional y se despliegan en áreas donde se requiere una presencia militar especializada para contrarrestar amenazas específicas, como grupos armados ilegales, actividades de narcotráfico o minería ilegal (FAC, 2021).

BCG o Batallón de Contraguerrillas: En el contexto del Ejército Nacional de Colombia, un Batallón de Contraguerrillas (BCG) fue una unidad táctica especializada en la ejecución de operaciones ofensivas contra grupos guerrilleros y otras amenazas asimétricas. Estas unidades estaban entrenadas para llevar a cabo misiones en diversos entornos geográficos y operacionales, con el objetivo de neutralizar actividades insurgentes y garantizar la seguridad y estabilidad en áreas afectadas por el conflicto armado. Los Batallones de Contraguerrillas fueron fundamentales en operaciones destinadas a contrarrestar las acciones de grupos insurgentes en diversas regiones del país (MDN, 2010).

BITER: el término BITER corresponde a las siglas de Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento. Estas unidades tienen la misión de conducir operaciones militares orientadas a

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

defender la soberanía, la independencia y la integridad territorial del país. Además, protegen a la población civil y los recursos tanto privados como estatales, contribuyendo a generar un ambiente de paz, seguridad y desarrollo que garantice el orden constitucional de la nación. Los BITER son fundamentales en la formación y preparación del personal militar, asegurando que los soldados estén adecuadamente entrenados para enfrentar diversas situaciones operativas y cumplir con las misiones asignadas de manera efectiva. Estas unidades se encargan de la instrucción básica y avanzada, así como del reentrenamiento periódico del personal, manteniendo altos estándares de competencia y preparación en las filas del Ejército Nacional.

Brigada Móvil: En el Ejército Nacional de Colombia, una Brigada Móvil es una unidad táctica especializada, creada para realizar operaciones ofensivas contra grupos armados ilegales en áreas específicas del territorio nacional. Estas brigadas están compuestas por batallones de contraguerrilla y se caracterizan por su alta movilidad y capacidad de despliegue rápido, lo que les permite actuar eficazmente en zonas de difícil acceso y con presencia significativa de actores armados ilegales. Su misión principal es contrarrestar las acciones de la subversión y otras amenazas a la seguridad nacional, adaptándose a las dinámicas del conflicto y las necesidades operacionales del país (EJC, s.f).

Brigada Territorial: En la doctrina militar colombiana, una Brigada Territorial es una unidad operativa menor del Ejército Nacional, adscrita a una división específica, responsable de la seguridad y defensa de una región geográfica determinada. Por ejemplo, la Décima Tercera Brigada, adscrita a la Quinta División, tiene bajo su responsabilidad la seguridad de Bogotá, los 116 municipios de Cundinamarca y los municipios de El Calvario y San Juanito en el Meta (EJC, s.f).

Capacitación: se entiende como el proceso mediante el cual se desarrollan y fortalecen las competencias, habilidades y conocimientos del personal militar y civil, con el objetivo de mejorar su desempeño en las funciones asignadas y contribuir al cumplimiento de la misión institucional. Este proceso abarca la formación en áreas específicas, la actualización de conocimientos y la preparación para asumir responsabilidades mayores o diferentes dentro de la organización.

El Comando de Educación y Doctrina del Ejército Nacional es la unidad encargada de orientar los planes y políticas relacionados con la doctrina, educación, instrucción, entrenamiento, capacitación e investigación en las escuelas de formación y capacitación del Ejército. Su misión es mantener la calidad y competencias necesarias para responder a las necesidades de la institución y del país.

Dentro de esta estructura, las Escuelas de Capacitación están agrupadas y direccionadas por el Centro de Educación Militar (CEMIL), institución docente responsable de capacitar a los oficiales y suboficiales del Ejército. CEMIL desarrolla nuevos programas académicos en cumplimiento del

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Plan Educativo Institucional de las Fuerzas Militares, asegurando que el personal esté preparado para enfrentar los desafíos actuales y futuros.

En resumen, la capacitación en el Ejército Nacional de Colombia es un proceso integral y continuo, diseñado para garantizar que el personal posea las competencias y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva, contribuyendo al éxito de las operaciones y al cumplimiento de la misión institucional (EJC, s.f).

CEFAM: El Centro de Familia Militar (CEFAM) es una dependencia del Ejército Nacional de Colombia dedicada a fortalecer y restaurar los vínculos familiares de los militares. Cuenta con 33 centros en diferentes regiones del país, donde se brinda asesoría individual, de pareja o familiar, considerando las crisis que pueden presentarse en las familias militares (EJC, s.f).

CENAC: el término CENAC se refiere a la Central Administrativa y Contable, una unidad encargada de gestionar los procesos administrativos y financieros de la institución. Estas centrales son responsables de la administración de recursos, ejecución presupuestal y control financiero, asegurando la transparencia y eficiencia en el manejo de los fondos asignados para el cumplimiento de las misiones del Ejército.

Según un estudio de la Universidad Militar Nueva Granada (2016), las CENAC fueron creadas con el propósito de centralizar actividades administrativas y contables, buscando generar eficiencia, celeridad y economía en los procesos internos del Ejército Nacional. Sin embargo, se ha identificado la necesidad de implementar estructuras organizacionales flexibles que se adapten a los constantes cambios y demandas de la institución. Es importante destacar que las CENAC operan bajo estrictos lineamientos de control interno y están sujetas a supervisión por parte de organismos de control del Estado, con el fin de garantizar la correcta utilización de los recursos públicos y el cumplimiento de las normas legales vigentes.

Comandante: se refiere al oficial que ejerce la autoridad y responsabilidad sobre una unidad militar, siendo el principal líder y responsable de la dirección, disciplina y eficacia operativa de dicha unidad. El Manual Fundamental del Ejército MFE 6-22: Liderazgo define al comandante como aquel que, además de dirigir, lidera y evalúa las operaciones, actuando como el principal líder en su unidad. Este manual enfatiza que el comandante es responsable de entender, visualizar, describir, dirigir, liderar y evaluar las operaciones, asegurando el cumplimiento de la misión asignada y el bienestar de su personal.

Coordinador PPR: En el contexto del Ejército Nacional de Colombia, el término “coordinador PPR” se refiere al oficial o suboficial designado para liderar y supervisar el Programa de Preparación para el Retiro (PPR). Este programa tiene como objetivo facilitar la transición de los soldados profesionales e infantes de marina profesionales a la vida civil, brindándoles herramientas

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

y conocimientos necesarios para su reintegración exitosa en la sociedad después de años de servicio.

El coordinador PPR es responsable de planificar, organizar y ejecutar las actividades del programa, asegurando que los participantes reciban capacitación en áreas como manejo de finanzas personales, emprendimiento, desarrollo de habilidades blandas y formación ocupacional. Además, el coordinador actúa como enlace entre los participantes y las diferentes instituciones que apoyan el programa, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI), facilitando el acceso a recursos y oportunidades que contribuyan al bienestar de los futuros retirados.

La importancia del rol del coordinador PPR radica en su capacidad para guiar a los uniformados en su proceso de adaptación a la vida civil, promoviendo su desarrollo personal y profesional, y garantizando que cuenten con el apoyo necesario durante esta transición.

COPER: es la sigla que corresponde al Comando de Personal del Ejército Nacional. Esta unidad es responsable de administrar y gestionar el talento humano dentro de la institución, asegurando el cumplimiento de los objetivos institucionales (EJC, s.f).

El Comando de Personal se encarga de diversas funciones relacionadas con la gestión del personal militar, incluyendo procesos de selección, formación, bienestar y desarrollo profesional de los oficiales y suboficiales del Ejército Nacional. Su misión es garantizar que el recurso humano esté capacitado y motivado para cumplir con las tareas asignadas, contribuyendo así a la eficacia operativa de la institución (EJC, s.f).

Dar de Baja: se refiere al proceso administrativo mediante el cual un miembro de las Fuerzas Militares cesa su servicio activo, ya sea por retiro voluntario, cumplimiento del tiempo de servicio, razones disciplinarias, médicas o por decisión institucional. Este proceso implica la desvinculación oficial del individuo de la institución militar, con las correspondientes implicaciones legales y administrativas (MDN, 2017)

Según la Ley 1861 de 2017, que regula el servicio de reclutamiento y movilización en Colombia, el retiro del servicio militar puede darse por diversas causales, incluyendo:

- Cumplimiento del tiempo de servicio obligatorio: Al finalizar el período establecido por la ley para la prestación del servicio militar.
- Incapacidad física o mental: Determinada por una junta médica que certifique la imposibilidad del individuo para continuar en el servicio.
- Decisión administrativa: Por necesidades del servicio o restructuración de la institución.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Sanciones disciplinarias: En casos donde se determine una falta grave que amerite la desvinculación.

Es importante destacar que el proceso de "dar de baja" debe cumplir con los procedimientos legales y garantizar los derechos del personal involucrado, incluyendo la definición de su situación militar y la entrega de documentos como la libreta militar.

Educación: se concibe como un proceso integral que abarca la formación, capacitación, instrucción, entrenamiento y reentrenamiento de sus miembros, incluyendo oficiales, suboficiales, soldados y personal civil. Este proceso tiene como objetivo desarrollar competencias profesionales y personales que permitan a los integrantes de la institución cumplir eficazmente con las misiones asignadas y adaptarse a las cambiantes circunstancias del entorno operativo (EJC, 2020).

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) del Comando de Educación y Doctrina del Ejército Nacional define la educación como un conjunto de actividades planificadas que buscan la formación integral del personal militar y civil, promoviendo valores, conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones en defensa de la soberanía y el orden constitucional de la nación. Este enfoque educativo está alineado con las políticas del Ministerio de Educación Nacional y las necesidades específicas de la institución militar (EJC, 2020).

EJC: Ejército Nacional de Colombia. También se conoce como la Fuerza, la Institución. Algunos soldados la llaman "mi Ejército".

Ejecutivo y Segundo Comandante: es el oficial que asume la segunda posición en la jerarquía de una unidad militar, actuando como asistente directo del comandante y asumiendo sus funciones en su ausencia. Este rol es fundamental para el mantenimiento de la disciplina, la supervisión de las operaciones diarias y la implementación de las políticas establecidas por el comandante (EJC, 2021).

Según el Manual de Funciones y Competencias del Ejército Nacional, el Ejecutivo y Segundo Comandante tiene responsabilidades específicas que incluyen:

- Supervisión de las actividades operativas y administrativas de la unidad, asegurando el cumplimiento de las órdenes y directrices emitidas por el comandante.
- Mantenimiento de la disciplina y el orden dentro de la unidad, actuando como enlace entre el personal subordinado y el comandante.
- Coordinación de la capacitación y entrenamiento del personal, garantizando que se alcancen los estándares requeridos para las operaciones militares.
- Asesoramiento al comandante en la toma de decisiones estratégicas y tácticas, proporcionando información relevante sobre el estado y las necesidades de la unidad.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Estas funciones son esenciales para el funcionamiento eficiente de la unidad y para asegurar que las operaciones se realicen de acuerdo con los objetivos institucionales del Ejército Nacional (EJC, 2021).

Entrenamiento: el entrenamiento se define como el proceso mediante el cual se desarrollan y fortalecen las habilidades, destrezas y competencias del personal militar, preparándolos para cumplir eficazmente con las misiones asignadas y enfrentar los desafíos operacionales en diversos entornos. Este proceso es esencial para garantizar la eficacia y eficiencia en las operaciones militares, asegurando que los soldados estén preparados tanto física como mentalmente para las exigencias del servicio (EJC, s.f).

El Centro Nacional de Entrenamiento del Ejército tiene la misión de planear, coordinar, organizar, controlar y evaluar el desarrollo de la instrucción en el entrenamiento para la Fuerza de Despliegue Rápido, la Escuela de Formación de Soldados Profesionales y los cursos de combate que adelanta la fuerza. Este centro es fundamental en la formación continua del personal militar, asegurando que se mantengan actualizados y capacitados para enfrentar las amenazas actuales y futuras (EJC, s.f).

Además, la Dirección de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento del Ejército Nacional es responsable de conducir operaciones militares orientadas a defender la soberanía, la independencia y la integridad territorial, protegiendo a la población civil y los recursos privados y estatales. Esta dirección contribuye a generar un ambiente de paz, seguridad y desarrollo, garantizando el orden constitucional de la nación (EJC, s.f).

En resumen, el entrenamiento en el Ejército Nacional de Colombia es un proceso integral y continuo que busca preparar al personal militar para cumplir con eficacia y eficiencia las misiones encomendadas, adaptándose a las cambiantes circunstancias del entorno operativo y contribuyendo a la seguridad y defensa del país (EJC, s.f).

EDTH: En Colombia, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) es una modalidad educativa que busca “complementar, actualizar y suplir conocimientos, formar en aspectos académicos o laborales, y habilitar a las personas en áreas ocupacionales específicas” (Ministerio de Educación Nacional, s.f.). A diferencia de la educación formal, la ETDH no está organizada en niveles ni grados, sino que ofrece una formación flexible, adaptada a las necesidades individuales y del mercado laboral, orientada hacia la certificación de competencias laborales.

Según la Secretaría de Educación de Bogotá, esta modalidad “promueve una formación integral y permanente en los ámbitos personal, social y cultural”, permitiendo que los individuos desarrollen competencias necesarias para vincularse al sector productivo, ya sea como empleados o

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

emprendedores (Secretaría de Educación del Distrito, 2019). Las instituciones que imparten ETDH diseñan Proyectos Educativos Institucionales (PEI) con currículos que responden a las demandas del contexto social y económico, garantizando su pertinencia.

FARC: Las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) fueron una organización guerrillera insurgente de extrema izquierda en Colombia, basada en ideologías marxistas-leninistas y bolivarianas. Fundadas en 1964, las FARC participaron en el conflicto armado interno del país durante más de cinco décadas. En 2016, tras un proceso de negociación con el gobierno colombiano, firmaron un acuerdo de paz que llevó a su desmovilización y transformación en un partido político legal. Sin embargo, algunos grupos disidentes continúan operando al margen de la ley (EJC, s.f).

Fuerza de Tarea Conjunta: Una Fuerza de Tarea Conjunta en el contexto militar colombiano se refiere a una unidad especial que integra recursos y personal de diferentes ramas de las Fuerzas Militares—Ejército, Armada y Fuerza Aérea—para llevar a cabo operaciones específicas de manera coordinada. Estas fuerzas se crean con el objetivo de enfrentar amenazas particulares que requieren una respuesta unificada y eficiente (El Colombiano, 2024).

Sin embargo, es importante destacar que, según la Resolución 4760 del 1 de noviembre de 2024 del Ministerio de Defensa, se ha decidido suprimir las Fuerzas de Tarea Conjunta y los Comandos Conjuntos de las Fuerzas Militares. Esta medida implica que las operaciones ofensivas contra grupos armados ilegales ahora estarán bajo la responsabilidad directa de cada fuerza individual: Ejército, Armada y Fuerza Aérea (El Colombiano, 2024).

El ministro de Defensa, Iván Velásquez, aclaró que esta reorganización no debilita a las Fuerzas Militares, sino que busca fortalecer su accionar en los territorios, permitiendo que cada fuerza asuma un papel central en la planificación y ejecución de operaciones dentro de sus respectivos dominios (Infobae, 2024).

FUNDETEC: La Fundación de Estudios Técnicos (FUNDETEC) es una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano en Colombia, de naturaleza privada, que ofrece programas de formación técnica laboral por competencias. Su misión es contribuir al crecimiento económico y social de la comunidad, capacitando integralmente a sus estudiantes a través de recursos humanos, técnicos y tecnológicos idóneos, para que se vinculen al sector productivo a nivel regional y nacional (FUNDETEC, s.f).

Golpe de Mano: En el ámbito militar colombiano, el término “golpe de mano” se refiere a una operación ofensiva, generalmente nocturna, ejecutada por fuerzas reducidas con el objetivo de atacar sorpresivamente posiciones específicas del enemigo. Estas acciones buscan capturar prisioneros, obtener información, destruir instalaciones clave o desorganizar al adversario. La

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

planificación cuidadosa y el conocimiento detallado del objetivo son esenciales para el éxito de estas operaciones (EJC, 2007).

Instrucción: se define como el conjunto de prácticas, ejercicios y temáticas diseñadas para formar al soldado profesional en los ámbitos físico, mental y emocional, con el propósito de prepararlo para el servicio a la patria. Este proceso es esencial para garantizar que el personal militar adquiera las competencias necesarias para cumplir con las misiones asignadas, manteniendo altos estándares de disciplina, eficacia operativa y compromiso con la defensa de la soberanía nacional (EJC, s.f).

Junta Médica Laboral: una Junta Médica Laboral es un órgano colegiado encargado de evaluar la aptitud psicofísica del personal militar para determinar su capacidad laboral y ocupacional. Esta evaluación se realiza en diversas situaciones, como lesiones en servicio, procesos de retiro, ascensos, cambios de arma (cambio de especialidad), comisiones al exterior, entre otros. El objetivo principal es establecer si las condiciones de salud del individuo afectan su desempeño y, de ser necesario, definir medidas como reubicaciones laborales o retiros por disminución de la capacidad laboral (MDN, 2020).

Según el Decreto 1796 de 2000, que regula la capacidad psicofísica del personal de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, las Juntas Médicas Laborales se convocan en casos como:

- ✓ Existencia de un informativo administrativo por lesión.
- ✓ Definición de la situación médico-laboral por patologías que lo ameriten.
- ✓ Ascensos.
- ✓ Evaluaciones de aptitud psicofísica especial.
- ✓ Comisiones al exterior.
- ✓ Por orden de autoridades médico-laborales.
- ✓ Cambios de arma.
- ✓ Presencia de lesiones o afecciones que disminuyan la capacidad laboral.
- ✓ Incapacidades iguales o superiores a tres meses continuos o discontinuos en un año.
- ✓ Por solicitud del afectado.

El proceso para llevar a cabo una Junta Médica Laboral incluye la presentación de exámenes médicos, radiografías, resonancias magnéticas y otros soportes relacionados con la condición de salud del evaluado. Además, se requiere la citación respectiva expedida por Medicina Laboral y la presentación de documentos personales, como la cédula de ciudadanía ampliada al 150%. Es fundamental que el personal asista puntualmente a las citas programadas y entregue toda la documentación solicitada para garantizar una evaluación adecuada. (Dirección de Sanidad Ejército Nacional, 2017)

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Legalizar: se refiere al proceso de autenticar o certificar documentos oficiales, confirmando su validez y conformidad con las normativas establecidas. Este procedimiento garantiza que los documentos sean reconocidos formalmente tanto dentro de la institución como por entidades externas. Según el Reglamento Generador de Fuerza del Ejército RGE 4-0.1: Gestión Documental para el Ejército Nacional, la legalización de documentos es una etapa crucial en la administración de archivos, asegurando que la información contenida sea fidedigna y esté debidamente respaldada por la autoridad competente. Este reglamento establece los lineamientos para la producción, manejo y conservación de documentos, enfatizando la importancia de su autenticidad y legalidad.

MDN: El Ministerio de Defensa Nacional de Colombia es la entidad gubernamental encargada de formular y adoptar las políticas, planes, programas y proyectos del sector defensa, con el objetivo de proteger la soberanía, independencia e integridad territorial del país, así como mantener el orden constitucional y garantizar la convivencia democrática. Esta institución lidera el Sector Defensa, heredando funciones de la antigua Secretaría de Guerra y Marina establecida en la Constitución de Cúcuta de 1821, y del Ministerio de Guerra creado en 1886, que fue transformado en Ministerio de Defensa en 1965 Departamento Administrativo de la Función Pública. (s.f.).

Mercenario: se refiere a individuos que participan en conflictos armados motivados principalmente por beneficios económicos, sin lealtad a una nación o causa específica. Aunque la doctrina militar colombiana no proporciona una definición específica de “mercenario”, el país ha adoptado instrumentos internacionales que abordan este concepto. Por ejemplo, la Convención Internacional contra el Reclutamiento, la Utilización, la Financiación y el Entrenamiento de Mercenarios define al mercenario como una persona que:

- Es especialmente reclutada para participar en un conflicto armado.
- Participa directamente en las hostilidades.
- Motivación principal: obtener una ventaja personal significativa.
- No es nacional ni residente de una de las partes en conflicto.
- No es miembro de las fuerzas armadas de una de las partes en conflicto.
- No ha sido enviada por un Estado distinto de las partes en conflicto en misión oficial como miembro de sus fuerzas armadas.

Esta definición es reconocida internacionalmente y Colombia, al ser signataria de la convención, la adopta en su marco legal y doctrinal (ONU, 1989).

Oferta Cerrada: se refiere a programas de formación diseñados y ejecutados en colaboración con empresas, gremios, alcaldías u otras entidades, destinados a grupos específicos de personas vinculadas o no a estas organizaciones. Esta modalidad se denomina “oferta especial empresarial de formación” y se caracteriza por:

- Concertación con entidades: Los programas son acordados con empresas u organizaciones que garantizan el desarrollo de la etapa productiva para el 100% de los aprendices.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Modalidades de etapa productiva: Incluyen desempeño en una empresa a través de contrato de aprendizaje, vinculación laboral o contractual, participación en proyectos familiares, apoyo a instituciones estatales, ONG o entidades sin ánimo de lucro, y pasantías.
- Flexibilidad en convocatoria y selección: Las convocatorias pueden realizarse fuera del calendario académico, y la selección de aspirantes puede ser directa mediante listados certificados del personal vinculado a la entidad con la que se concertó la oferta.

Esta modalidad permite al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) adaptar su oferta formativa a las necesidades específicas del sector productivo, facilitando la inserción laboral de los aprendices y atendiendo requerimientos particulares de las empresas o entidades involucradas.

Oficial del Ejército: En el contexto de las Fuerzas Militares de Colombia, un oficial es un miembro de la institución formado, entrenado y capacitado para ejercer el mando y la conducción de los elementos de combate y apoyo de combate en todos los escalones de la jerarquía militar. Esta definición se encuentra en el Decreto 1790 de 2000, que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares.

Operaciones Militares: se definen como las acciones planificadas y ejecutadas por las unidades militares con el propósito de defender la soberanía, la independencia y la integridad territorial del país. Estas operaciones también buscan proteger a la población civil y los recursos tanto privados como estatales, contribuyendo a generar un ambiente de paz, seguridad y desarrollo que garantice el orden constitucional de la nación.

Orden Administrativa de Personal (OAP): es un acto administrativo emitido por la autoridad competente, que dispone sobre situaciones específicas del personal militar, como nombramientos, ascensos, traslados, retiros y otras modificaciones en la carrera militar. Estas órdenes son fundamentales para la gestión del talento humano dentro de la institución, asegurando que las decisiones relacionadas con el personal se realicen de manera formal y conforme a la normativa vigente (Consejo de Estado, 2012). Por ejemplo, en la Orden Administrativa de Personal No 1970 del 30 de septiembre de 2012, se ordenó el retiro definitivo del servicio activo de un miembro del Ejército por la causal de disminución de la capacidad psicofísica.

Estas órdenes se emiten en cumplimiento de las funciones generales del Ejército Nacional, tal como lo establece la Constitución Política de Colombia en su Artículo 217, que asigna a las Fuerzas Militares la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional (EJC, 2018).

PPR: El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en Colombia es una iniciativa del Ministerio de Defensa Nacional destinada a proporcionar a los soldados profesionales y a los infantes de marina profesionales las herramientas y conocimientos necesarios para facilitar su

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

transición a la vida civil tras culminar su servicio militar. Este programa incluye capacitaciones en manejo de finanzas personales y empresariales, emprendimiento, desarrollo de habilidades blandas y formación específica, con el objetivo de facilitar su integración al mercado laboral y la generación de nuevos ingresos para ellos y sus familias. Además, el PPR ofrece un componente social y de soporte emocional, a cargo de profesionales en psicología y áreas afines, que brinda a los participantes las herramientas necesarias para facilitar su adaptación a la vida civil y fortalecer el núcleo familiar durante este proceso de cambio.

Reincorporación: se refiere al proceso integral, sostenible y transitorio orientado a generar capacidades a través del acceso a derechos, con el objetivo de que los exintegrantes de las FARC-EP se reincorporen a la sociedad. Este proceso de reincorporación es liderado por la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), entidad adscrita a la Presidencia de la República, que desde 2003 acompaña y brinda asesoría permanente a quienes le apuestan a la paz y hacen tránsito a la legalidad, generando oportunidades que fortalezcan sus capacidades y puedan desenvolverse plenamente como ciudadanos (ARN, s.f).

Reinserción: En Colombia, el término reinserción se refiere al proceso mediante el cual individuos que han estado al margen de la sociedad, ya sea por participación en actividades delictivas o pertenencia a grupos armados ilegales, son integrados nuevamente a la vida social y comunitaria. Este proceso busca que los individuos corrijan las conductas que los llevaron a cometer delitos y puedan regresar a la sociedad una vez rehabilitados (Fajardo, 2021).

Es importante destacar que, en el contexto colombiano, los términos “reinserción”, “reintegración” y “reincorporación” han sido utilizados en diferentes momentos históricos para referirse a procesos de retorno a la vida civil de excombatientes. La “reinserción” se empleó principalmente en los años 90, mientras que “reintegración” y “reincorporación” se han utilizado en procesos más recientes, cada uno con enfoques y metodologías particulares (Radiónica, 2017).

Reintegración laboral y social: se refiere al proceso mediante el cual individuos que han participado en grupos armados ilegales abandonan dichas organizaciones y se integran nuevamente a la sociedad, asumiendo roles como ciudadanos activos y respetuosos de la legalidad. Este proceso incluye fases como el desarme, la desmovilización y la reintegración, y busca facilitar la transición de los excombatientes hacia una vida productiva y pacífica dentro de la comunidad (Pérez, 2005).

Reintegración laboral y social: En el contexto del Ejército Nacional de Colombia, la reintegración laboral y social se refiere al proceso mediante el cual el personal militar, al finalizar su servicio activo, es apoyado en su transición hacia la vida civil. Este proceso incluye la preparación para asumir roles productivos en la sociedad, facilitando su adaptación al entorno laboral y social civil. El objetivo es que los exmilitares se integren plenamente como ciudadanos activos y contribuyentes al desarrollo social y económico del país (ARN, s.f). El Ejército Nacional

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

implementa programas específicos para facilitar esta transición, proporcionando herramientas y recursos que permitan a los soldados profesionales desarrollar habilidades y competencias necesarias para su reintegración efectiva en la sociedad civil. Estos programas abarcan desde la formación académica y técnica hasta el apoyo psicológico y social, asegurando una adaptación integral al nuevo entorno (EJC, s.f).

SENA: El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es un establecimiento público del orden nacional en Colombia, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Su misión es cumplir la función estatal de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando formación profesional integral para la incorporación y desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Servicio Activo: En el ámbito de las Fuerzas Militares de Colombia, el término servicio activo se refiere a la condición en la que se encuentran los oficiales y suboficiales que están desempeñando funciones dentro de la institución, ya sea en roles operacionales, logísticos o administrativos. Esta definición se encuentra en el Decreto 1790 de 2000, que regula el régimen de carrera profesional de los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares. El artículo 3 de este decreto establece que el escalafón de cargos es “la lista de cargos dentro de la respectiva Fuerza, que se establece para cada uno de los grados de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares en servicio activo, clasificados por fuerza, arma, cuerpo y especialidad, mediante una clara definición de la función operacional, logística, administrativa, perfil y requisitos mínimos para el cargo” (MDN, 2000).

Soldado Profesional: Según el Decreto 1793 de 2000, un soldado profesional en Colombia es un varón entrenado y capacitado con el propósito principal de actuar en las unidades de combate y apoyo de combate de las Fuerzas Militares, participando en operaciones militares para la conservación y restablecimiento del orden público, entre otras misiones asignadas (MDN, 2000).

Soldado Regular: En Colombia, el término soldado regular se refiere a los ciudadanos que prestan el servicio militar obligatorio, también conocidos como soldados conscriptos. Según el Consejo de Estado, “el vínculo [de los soldados conscriptos] surge como cumplimiento del deber constitucional de defensa de la independencia, de la soberanía nacional y de las instituciones públicas y dentro de este no existe carácter laboral” (Consejo de Estado, 2016).

Suboficial del Ejército: En el contexto de las Fuerzas Militares de Colombia, un suboficial es un miembro de la institución encargado de asistir a los oficiales en el mando y la conducción de las unidades de combate y de apoyo de combate. Según el Decreto 1790 de 2000, los suboficiales están clasificados por fuerza, arma, cuerpo y especialidad, y desempeñan funciones operacionales,

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

logísticas y administrativas, cumpliendo con perfiles y requisitos específicos para cada cargo (MDN, 2000).

Teatro Patria: es un espacio cultural ubicado en el norte de Bogotá, fundado en 1969 por el Ejército Nacional de Colombia en conmemoración del Grito de Independencia. Con una capacidad para 1.189 personas, ha sido remodelado para convertirse en uno de los teatros y auditorios más importantes de la ciudad, ofreciendo una programación variada que incluye eventos académicos, empresariales y culturales.

Tiempo de Servicio: el término "Tiempo de Servicio" se refiere al período durante el cual un individuo ha prestado servicio militar, ya sea en calidad de conscripto o como miembro activo de las fuerzas. Este tiempo es relevante para el cómputo de prestaciones sociales y beneficios laborales. La Ley 1861 de 2017, que regula el servicio de reclutamiento y movilización, establece que el tiempo de servicio militar será computado para efectos de cesantía, pensión de jubilación o vejez, pensión de invalidez, asignación de retiro y prima de antigüedad en las entidades del Estado de cualquier orden (MDN, 2017).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Apéndice B. Formato de entrevista a los Exsoldados Profesionales

Proyecto de investigación	Comprender el Programa de Preparación para el Retiro implementado por el Ejército Nacional de Colombia como estrategia institucional de acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano de los Soldados Profesionales retirados del servicio activo durante el año 2023.
Lugar	Bogotá D.C.
Destinatario	Exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia retirados en el 2023.
Objetivo General	Analizar cómo perciben los soldados profesionales retirados en 2023 la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en el desarrollo de competencias laborales y sociales que favorezcan su reintegración laboral y social.
Técnica	Entrevista semiestructurada
Instrumento	Guion de preguntas
Ítem	**Caracterización**
1	¿Cuál es su nombre completo?
2	¿Cuál es su edad?
3	¿Cómo considera su estado de salud actual?
4	Actualmente se encuentra laborando como: (Listado de opciones)
5	¿En qué sector trabaja actualmente? (Listado de opciones)
6	¿Cuál es su estrato socioeconómico? (Listado de opciones)
7	¿De cuánto es su asignación salarial de retiro del Ejército? (Listado de opciones)
8	¿Es usted bachiller?
9	Si es bachiller. ¿Cuándo se graduó?
10	¿Cuál es su nivel académico actual?
11	¿En qué año realizó el PPR?
Ítem	**Preguntas Categoría 1 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)**

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES

Objetivo Específico No 1	✓ Evaluar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por el PPR en el marco de su reintegración laboral y social.
1	¿En qué tiempo de servicio militar cree conveniente que se deba iniciar un proceso educativo para los soldados profesionales que no son bachilleres?
2	¿Qué estudió usted mientras estuvo en el Programa de Preparación para el Retiro?
3	¿Le ha servido haber tomado esa capacitación para su vida? Justifique su respuesta.
4	¿El Ejército Nacional le permitió escoger el tipo de educación y la capacitación que deseaba tomar? En caso de que su respuesta sea negativa ¿Por qué no pudo escoger?
5	¿En qué institución estudió mientras se encontraba en el PPR?
6	¿Qué sugerencias tiene para esa institución en la que estudio mientras estuvo en el PPR?
7	¿En qué tiempo de servicio considera que es conveniente para un soldado profesional iniciar un proceso de educación para el trabajo y el desarrollo humano? ¿Por qué?
8	¿Cuál es su opinión con respecto al hecho de realizar estudios de educación para el trabajo y el desarrollo humano mientras el soldado profesional se encuentra en servicio activo?
9	¿Le fue fácil o difícil realizar su capacitación con esa institución? ¿Por qué?
10	Califique el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano que brinda el Ejército Nacional de Colombia para ayudar a sus Soldados Profesionales a través del SENA.
Ítem	**Preguntas Categoría 2. Responsabilidad Social Empresarial del Ejército Nacional**
Objetivo Específico No 2	✓ Analizar cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional apoyan la implementación del PPR y su contribución al desarrollo de competencias laborales y sociales de los soldados profesionales retirados en 2023.
1	¿Cree que su permanencia en el Ejército Nacional le sirvió para mejorar sus condiciones de vida económica, personal y profesional? Explique por qué. ¿Qué estudió usted mientras estuvo en el Programa de Preparación para el Retiro?

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

2	De acuerdo con Rojas (2022) la responsabilidad social es la manera a través de la cual una empresa mejora las condiciones laborales, económicas y sociales de sus servidores, manteniendo condiciones laborales justas y un entorno laboral favorable. En este sentido, ¿Cree usted que el Ejército Nacional es responsable socialmente con los soldados profesionales? ¿Por qué?
3	Califique el grado de responsabilidad social del Ejército Nacional de Colombia para ayudar a sus Soldados Profesionales. Justifique su respuesta.
4	¿Cuáles fueron sus aspiraciones educativas al ingresar al Ejército Nacional?
5	¿Qué objetivos no logró alcanzar en su permanencia en el Ejército y por qué?
6	¿Recibió algún programa educativo o capacitación durante su permanencia en el Ejército que le ayudara a mejorar sus habilidades académicas y laborales? En caso afirmativo, ¿Cuál?
7	¿El personal de la Unidad Militar le brindó la información que le permitió saber de las ventajas y compromisos del programa de PPR?
8	¿En caso de haber logrado un título técnico, tecnólogo o profesional mientras estaba en servicio activo, se habría retirado del Ejército Nacional? ¿Por qué?
9	¿De acuerdo con su experiencia cree usted que la Fuerza (EJC) le brindó oportunidades de bienestar y desarrollo profesional SI __ NO __ por qué?
Ítem	**Categoría 3. Aportes del PPR a la reintegración laboral y social**
Objetivo Específico No 3	✓ Evaluar los aportes educativos del PPR en términos de competencias laborales y sociales adquiridas por los soldados profesionales retirados en 2023 para facilitar su transición al ámbito civil.
1	¿Durante su permanencia como soldado profesional tuvo algún acceso a educación? ¿Si, cuál? ¿No, por qué?
2	¿Esa educación le sirvió para mejorar su desempeño laboral en el Ejército? ¿Si, de qué manera? ¿No, por qué?
3	¿Cuánto tiempo estuvo en el programa de preparación para el retiro del Ejército Nacional?
4	¿Cree usted que el tiempo del PPR fue suficiente para que usted lograra capacitarse y obtener un título como técnico o tecnólogo? ¿Por qué?
5	De 1 a 5 donde 1 es "Muy Insatisfecho" y 5 "Muy Satisfecho", califique su grado de satisfacción con el PPR. Explique el porqué de su calificación anterior.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1706

6	De acuerdo con los conocimientos adquiridos en el PPR, describa los aportes que el PPR hizo a su vida actual.
7	¿Cuál cree que sea el problema principal que enfrentan los Soldados Profesionales en el PPR?
8	Que sugerencias podría mejorar el Programa de Preparación para el Retiro del Ejército Nacional.
9	¿El Programa de PPR le ayudó para su readaptación a la vida y a su entorno familiar SI ___ NO ___por qué?
10	De 1 a 10 evalúe su adaptación a la vida civil luego del PPR teniendo en cuenta que 1 es muy poco adaptado y 10 es super adaptado.
11	¿Cree usted adecuado realizar el Programa de Preparación para el Retiro solo hasta el último año antes de su retiro? Explique por qué.
12	¿Cree usted que los principios, valores y responsabilidades adquiridos en el Ejército han contribuido en su desarrollo personal, profesional y familiar? ¿Por qué?

Nota. El instrumento fue validado por pares de la Universidad Santo Tomás y profesionales del Ejército Nacional. Creación propia.

Apéndice C. Formato de entrevista a los coordinadores

Proyecto de investigación	Comprender el Programa de Preparación para el Retiro implementado por el Ejército Nacional de Colombia como estrategia institucional de acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano de los Soldados Profesionales retirados del servicio activo durante el año 2023.
Lugar	Bogotá D.C.
Destinatario	Exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia retirados en el 2023.
Objetivo General	Analizar cómo perciben los soldados profesionales retirados en 2023 la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en el desarrollo de competencias laborales y sociales que favorezcan su reintegración laboral y social.
Técnica	Entrevista semiestructurada
Instrumento	Guion de preguntas
Ítem	**Caracterización**

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1706

1	¿Cuál es su profesión dentro del Ejército Nacional?
2	¿Conoce usted en qué consiste el PPR?
3	¿Trabaja actualmente liderando o colaborando con el Programa de PPR?
4	¿Estuvo colaborando en procesos del PPR en algún año anterior? ¿En cuál?
Ítem	**Preguntas Categoría 1 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)**
Objetivo Específico No 1	✓ Evaluar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por el PPR en el marco de su reintegración laboral y social.
1	¿En qué momento del servicio militar considera que es más adecuado iniciar el proceso educativo para los soldados profesionales (SLP), especialmente aquellos que no cuentan con título de bachiller?
2	¿Cómo describiría el tipo de educación y capacitación que se ofreció a los soldados profesionales en el Programa de Preparación para el Retiro (PPR)?
3	¿De qué manera cree que las capacitaciones ofrecidas en el PPR han impactado la vida personal y profesional de los soldados profesionales tras su retiro?
4	¿Qué nivel de autonomía tienen los soldados profesionales para elegir el tipo de educación o capacitación dentro del PPR? ¿Podría explicar cómo se toman esas decisiones y los factores que las influyen? ¿En qué institución (es) estudió mientras se encontraba en el PPR?
5	¿Cómo evalúa la calidad de las instituciones educativas asociadas con el PPR, como el SENA, en términos de su capacidad para preparar a los soldados profesionales para su reintegración a la vida civil?
6	¿Qué recomendaciones haría al SENA o a otras instituciones educativas para mejorar su oferta formativa dirigida a los soldados profesionales del PPR?
7	¿Considera que existe un momento específico en la carrera militar de los soldados profesionales en el cual es más conveniente para ellos iniciar su educación para el trabajo y el desarrollo humano, por qué?
8	¿Cuáles son sus percepciones sobre las ventajas y desventajas de que los soldados profesionales realicen estudios de educación para el trabajo y el desarrollo humano mientras continúan en servicio activo?
9	¿Qué desafíos enfrentaron los soldados profesionales durante su participación en las capacitaciones del SENA, y cómo pudieron superarlos (si fue el caso)?

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

10	En una escala del 1 al 10, ¿Cómo calificaría el acceso y la calidad de la educación para el trabajo y el desarrollo humano que ofrece el Ejército Nacional a sus soldados profesionales? Explique los motivos detrás de su calificación".
Ítem	**Preguntas Categoría 2. Responsabilidad Social Empresarial del Ejército Nacional**
Objetivo Específico No 2	✓ Analizar cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional apoyan la implementación del PPR y su contribución al desarrollo de competencias laborales y sociales de los soldados profesionales retirados en 2023.
1	¿Cómo percibe usted el compromiso del Ejército Nacional en el apoyo a los soldados profesionales retirados a través del Programa de Preparación para el Retiro (PPR), en términos de facilitar su reintegración laboral y social?
2	¿De qué manera el Ejército Nacional ha incorporado la responsabilidad social empresarial en la implementación del PPR, específicamente en el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano de los soldados profesional?
3	¿Podría compartir ejemplos concretos de cómo el Ejército Nacional ha contribuido a mejorar las oportunidades laborales y económicas de los soldados profesionales retirados mediante políticas o iniciativas del PPR? ¿Cuáles fueron sus aspiraciones al ingresar al Ejército Nacional?
4	¿Qué estrategias dentro del PPR considera usted que han sido más efectivas para garantizar un entorno favorable y justo para los soldados profesionales retirados en su transición a la vida civil?
5	¿Cómo evalúa usted el impacto del PPR en el bienestar de los soldados profesionales retirados, tanto durante el proceso de transición como en su posterior reintegración laboral y social?
Ítem	**Categoría 3. Aportes del PPR a la reintegración laboral y social**
Objetivo Específico No 3	✓ Evaluar los aportes educativos del PPR en términos de competencias laborales y sociales adquiridas por los soldados profesionales retirados en 2023 para facilitar su transición al ámbito civil.
1	¿Cómo describiría los aportes educativos del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en el proceso de reintegración laboral y social de los soldados profesionales, en cuanto a conocimientos adquiridos y habilidades desarrolladas?

VIGILADA MEDICACIÓN - SNIES 1704

2	¿Qué áreas de la educación para el trabajo y el desarrollo humano fueron cubiertas de manera más efectiva por el PPR, y cómo cree que estas contribuyeron a la transición de los soldados profesionales al entorno laboral civil?
3	¿En qué medida considera que el tiempo dedicado al PPR fue suficiente para que los soldados profesionales se capacitaran adecuadamente para la vida civil, y qué aspectos del programa cree que podrían mejorarse en este sentido?
4	¿De qué manera el PPR influyó en el proceso de adaptación a la vida civil de los soldados profesionales, particularmente en términos de su entorno familiar y social, tras haber completado el servicio activo?
5	¿Qué mejoras sugeriría usted al PPR para maximizar su impacto educativo y facilitar una mejor reintegración de los soldados profesionales al mercado laboral civil?

Nota. El instrumento fue validado por pares de la Universidad Santo Tomás y profesionales del Ejército Nacional. Creación propia.

Apéndice D. Formato de encuesta a los Exsoldados Profesionales

Proyecto de investigación	Comprender el Programa de Preparación para el Retiro implementado por el Ejército Nacional de Colombia como estrategia institucional de acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano de los Soldados Profesionales retirados del servicio activo durante el año 2023.
Lugar	Bogotá D.C.
Destinatario	Exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia retirados en el 2023.
Objetivo General	Analizar cómo perciben los soldados profesionales retirados en 2023 la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en el desarrollo de competencias laborales y sociales que favorezcan su reintegración laboral y social.
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario de preguntas

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1720

Ítem	Caracterización
1	¿Cuál es su nombre completo?
2	¿Cuál es su edad?
3	¿Cómo considera su estado de salud actual?
4	Actualmente se encuentra laborando como: (Listado de opciones)
5	¿En qué sector trabaja actualmente? (Listado de opciones)
6	¿Cuál es su estrato socioeconómico? (Listado de opciones)
7	¿De cuánto es su asignación salarial de retiro del Ejército? (Listado de opciones)
8	¿Es usted bachiller?
9	Si es bachiller. ¿Cuándo se graduó?
10	¿Cuál es su nivel académico actual?
11	¿En qué año realizó el PPR?
Ítem	**Preguntas Categoría 1 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)**
Objetivo Específico No 1	✓ Evaluar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por el PPR en el marco de su reintegración laboral y social.
1	¿En qué tiempo de servicio militar cree conveniente que se deba iniciar un proceso educativo para los soldados profesionales que no son bachilleres?
2	¿Qué estudió usted mientras estuvo en el Programa de Preparación para el Retiro?
3	¿Le ha servido haber tomado esa capacitación del PPR para su vida? Justifique (explicar el por qué) su respuesta.
4	¿El Ejército Nacional le permitió escoger el tipo de educación y la capacitación que deseaba tomar? En caso de que su respuesta sea negativa ¿Por qué no pudo escoger?
5	¿Cuál es su opinión con respecto al hecho de realizar estudios de educación para el trabajo y el desarrollo humano mientras el SLP se encuentra en servicio activo?
6	¿En qué institución (es) estudió mientras se encontraba en el PPR?
7	¿Qué sugerencias tiene para esa institución de educación?

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SACES 1704

8	¿En qué tiempo de servicio considera que es conveniente para un soldado profesional iniciar un proceso de educación para el trabajo y el desarrollo humano? ¿Por qué?
9	¿Qué dificultades tuvo para realizar su capacitación en el SENA? ¿Por qué?
10	Califique el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano que brinda el Ejército Nacional de Colombia para ayudar a sus Soldados Profesionales a través del SENA.
Ítem	**Preguntas Categoría 2. Responsabilidad Social Empresarial del Ejército Nacional**
Objetivo Específico No 2	✓ Analizar cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional apoyan la implementación del PPR y su contribución al desarrollo de competencias laborales y sociales de los soldados profesionales retirados en 2023.
1	¿Cree que su permanencia en el Ejército Nacional le sirvió para mejorar sus condiciones de vida económica, personal y profesional? Explique por qué.
2	De acuerdo con Rojas (2022) la responsabilidad social es la manera a través de la cual una empresa mejora las condiciones laborales, económicas y sociales de sus servidores, manteniendo condiciones laborales justas y un entorno laboral favorable. En este sentido, ¿Cree usted que el Ejército Nacional es responsable socialmente con los soldados profesionales? ¿Por qué?
3	Califique el grado de responsabilidad social del Ejército Nacional de Colombia para ayudar a sus Soldados Profesionales.
4	¿Cuáles fueron sus aspiraciones al ingresar al Ejército Nacional?
5	¿Qué objetivos no logró alcanzar en su permanencia en el Ejército y por qué?
6	¿Recibió algún programa educativo o capacitación durante su permanencia en el Ejército que le ayudara a mejorar sus habilidades académicas y laborales? En caso afirmativo, ¿Cuál?
7	¿El personal de la Unidad Militar le brindó la información que le permitió saber de las ventajas y compromisos del programa de PPR?
8	¿En caso de haber logrado un título técnico, tecnólogo o profesional mientras estaba en servicio activo, se habría retirado del Ejército Nacional? ¿Por qué?
9	¿De acuerdo con su experiencia cree usted que la Fuerza (EJC) le brindó oportunidades de bienestar y desarrollo profesional SI ____ NO _____ por qué?

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Ítem	Categoría 3. Aportes del PPR a la reintegración laboral y social
Objetivo Específico No 3	✓ Evaluar los aportes educativos del PPR en términos de competencias laborales y sociales adquiridas por los soldados profesionales retirados en 2023 para facilitar su transición al ámbito civil.
1	¿Durante su permanencia como soldado profesional tuvo algún acceso a educación? ¿Si, cuál? ¿No, por qué?
2	¿Esa educación le sirvió para mejorar su desempeño laboral en el Ejército? ¿Si, de qué manera? ¿No, por qué?
3	¿Cuánto tiempo estuvo en el programa de preparación para el retiro del Ejército Nacional?
4	¿Cree usted que el tiempo de PPR fue suficiente para que usted lograra capacitarse y obtener un título como técnico o tecnólogo? ¿Por qué?
5	De 1 a 5 donde 1 es "Muy Insatisfecho" y 5 "Muy Satisfecho", califique su grado de satisfacción con el PPR. Explique el porqué de su calificación anterior.
6	De acuerdo con los conocimientos adquiridos en el PPR, describa los aportes que el PPR hizo a su vida actual.
7	¿Cuál cree que es el principal problema de los Soldados Profesionales en el PPR?
8	Escoja las sugerencias que podría mejorar el Programa de Preparación para el Retiro del Ejército Nacional.
9	¿El Programa de PPR le ayudó para su readaptación a la vida y a su entorno familiar SI ___ NO ___por qué?
10	De 1 a 10 evalúe su adaptación a la vida civil luego del PPR teniendo en cuenta que 1 es muy poco adaptado y 10 es super adaptado.
11	¿Cree usted adecuado realizar el Programa de Preparación para el Retiro solo hasta el último año antes de su retiro? Explique por qué.
12	¿Cree usted que los principios, valores y responsabilidades adquiridos en el Ejército han contribuido en su desarrollo personal, profesional y familiar? ¿Por qué?

Nota. El instrumento fue validado por pares de la Universidad Santo Tomás y profesionales del Ejército Nacional. Creación propia.

VIGILADA MINEDUCACI IES 170

Apéndice E. Cronograma de Actividades Recolección y Análisis de Resultados

No	Decripción de la Actividad	may-24				jun-24				jul-24					ago-24				sep-24					oct-24					nov-24				dic-24			
		5	12	19	26	2	9	16	23	1	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	1	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22
1	Diseños de los instrumentos para la recolección de información en la investigación.																																			
2	Entrega en plataforma de instrumentos para ser validados, en dinámica de rotación grupal																																			
3	Entrega en plataforma de instrumentos revisados y validados, con corrección a realizar y sugerencias a tener presente.																																			
4	Validación de instrumentos para la recolección de información, en la investigación educativa																																			
5	Aplicación Prueba Piloto de instrumentos de recolección de información.																																			
6	Aplicación de instrumento para la recolección de información en la investigación educativa (Encuesta exsoldados- Formulario de Preguntas)																																			
7	Aplicación de instrumentos para la recolección de información en la investigación educativa (Entrevistas exsoldados - Guion)																																			
8	Aplicación de instrumentos para la recolección de información en la investigación educativa (Entrevistas coordinadores - Guion)																																			
9	Redacción de Informe final de investigación.																																			
10	Entrega final del informe de investigación.																																			
11	Participación en coloquio y presentación de los resultados de investigación.																																			

Página 1

Nota. Las actividades descritas en este cronograma se desarrollaron entre mayo y diciembre de 2024. Creación propia.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Apéndice F. Formato de Consentimiento Informado Recolección de Datos

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN

Usted ha sido invitado a participar en la investigación Análisis de la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en la reintegración laboral y social de los soldados profesionales retirados (SLP RA) del Ejército Nacional de Colombia en 2023: un estudio de caso en Bogotá. Su objetivo es analizar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia en su proceso de reintegración laboral y social, en términos de educación para el trabajo y el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial del Ejército. Usted ha sido invitado porque cumple con el criterio de selección requerido para este estudio.

El investigador responsable de este estudio es Luis Alberto Villalobos Fonseca, de la Maestría en Educación de la Universidad Santo Tomás, la cual patrocina o avala esta investigación. Para decidir participar en esta investigación, es importante que considere la siguiente información. Siéntase libre de preguntar cualquier asunto que no le quede claro:

Su participación consistirá en responder unas preguntas planteadas en el guion de la entrevista o encuesta, cuyo objetivo es conocer sus interpretaciones con respecto al Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia en temas relacionados con la educación para el trabajo y el desarrollo humano, la responsabilidad social empresarial y la reintegración laboral y social de los exsoldados profesionales retirados del Ejército Nacional en el año 2023. Esta entrevista y/o encuesta tiene una duración de 30 minutos aproximadamente. Durante ese tiempo, sus comentarios serán grabados, y sus respuestas en la encuesta serán archivadas en un formulario de Google. Su participación es absolutamente voluntaria. Usted tendrá la libertad de contestar las preguntas que desee, así como de detener su participación en el momento que lo considere necesario. Esto no implicará ningún perjuicio para usted. Además, es importante aclarar que esta investigación no supone ningún riesgo para su integridad física o psicológica.

También es oportuno mencionar que usted no recibirá ningún aporte monetario por participar en este estudio. No obstante, su participación permitirá comprender los aspectos positivos y negativos del Programa de Preparación para el Retiro y generar información para su uso en términos de beneficio social para los futuros soldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia.

Todas sus opiniones serán confidenciales y se mantendrán en estricta reserva. En las presentaciones y publicaciones de esta investigación, su nombre no aparecerá asociado a ninguna

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

opinión particular. A pesar de que el informe de investigación se subirá al repositorio académico de la Universidad Santo Tomás, sus datos permanecerán bajo absoluta reserva con el investigador.

Usted tiene derecho a conocer los resultados de esta investigación. Para ello, una vez que el informe de investigación haya sido aprobado por el comité evaluador, se le enviará una copia digital al correo electrónico que haya proporcionado. También podrá consultarlo en la página web https://repository.usta.edu.co/handle/11634/13.

Si requiere más información o desea comunicarse por cualquier motivo relacionado con esta investigación, puede contactar al investigador responsable de este estudio:

Este texto ahora está redactado conforme a las normas ortográficas y gramaticales avanzadas del español colombiano.

Luis Alberto Villalobos Fonseca
Teléfonos: 3132516238
Dirección: Cra 45a No. 128c-12 Prado Bogotá
Correo Electrónico: villalobosco1107@gmail.com

También puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación que aprobó este estudio:
Comité de Ética Científico
Universidad Santo Tomas Sede X
Teléfonos: (56-x) xxxxx
Dirección:
Correo Electrónico: comitédeetica@unversidadsantotomas.cl

Yo, ……..……..……, acepto participar en el estudio Título del Estudio, en los términos aquí señalados.
Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido, las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

_____ _____
Firma Participante Firma Investigador/a responsable

Lugar y Fecha: _____

Correo electrónico para la devolución de la información_____

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Este documento consta de dos (02) de páginas y se firma en dos ejemplares, quedando una copia en cada parte.

Nota. Fuente Universidad Santo Tomás.

Apéndice G. Respuestas aplicación Instrumento No 1 Entrevista Exsoldados Profesionales

Instrumento No 1 Entrevista a 11 Soldados Profesionales Retirados (SLP RA) en 2023 del Ejército Nacional

Caracterización de la muestra poblacional

Los 11 exsoldados profesionales que participaron en esta investigación tienen edades entre los 39 y 44 años, con una edad promedio de 41 años. En cuanto a su estado de salud, la mayoría reporta condiciones “buenas” (5 participantes), mientras que otros describen su salud como “regular” (5 participantes) debido a padecimientos como hipertensión, gastritis, dolores de columna y secuelas físicas que dificultan su desempeño laboral. Solo uno de los participantes calificó su salud como “excelente”.

En el aspecto laboral, se observa que 5 exsoldados trabajan de manera independiente, principalmente en sectores como transporte, reciclaje, y actividades técnicas como electricidad. Sin embargo, 4 exsoldados están desempleados, enfrentando barreras significativas como la falta de experiencia laboral certificada o procesos de junta médica inconclusos. De los empleados formales (2 participantes), uno desempeña un rol administrativo como jefe de seguridad en una empresa de transporte.

En términos socioeconómicos, la mayoría de los participantes pertenecen al estrato 3, mientras que 4 pertenecen al estrato 2. Sus ingresos por asignación de retiro varían entre 1.300.000 y 2.500.000 pesos colombianos, con un promedio aproximado de 2.100.000 pesos. No obstante, varios participantes destacan que estos ingresos son insuficientes en comparación con los salarios obtenidos en servicio activo.

En cuanto al nivel educativo, todos los participantes son bachilleres y lograron este título antes o durante su tiempo en el Ejército. Actualmente, el 73% cuenta con algún nivel de formación técnica, laboral o tecnológica, aunque enfrentan desafíos para aplicar estas competencias en el mercado laboral debido a la falta de experiencia o apoyo institucional para completar prácticas académicas. Dos participantes no culminaron sus estudios técnicos o tecnológicos, principalmente por dificultades económicas o la interrupción abrupta causada por su retiro del Ejército.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Respecto a su participación en el Programa de Preparación para el Retiro (PPR), todos los exsoldados lo cursaron en 2023. Sin embargo, sus experiencias varían: algunos consideran que la oferta académica fue limitada y obligatoria, lo que los llevó a inscribirse en programas que no correspondían a sus intereses o necesidades laborales. Otros reportaron problemas para culminar prácticas o certificarse, debido a la falta de apoyo institucional para garantizar empleadores dispuestos a colaborar.

En resumen, los exsoldados enfrentan una transición compleja hacia la vida civil, marcada por desafíos en salud, empleabilidad y aprovechamiento del PPR. Aunque cuentan con ciertos niveles de formación técnica, persisten barreras estructurales, como la falta de certificaciones laborales, apoyo institucional y oportunidades adecuadas, que dificultan su reintegración efectiva en el ámbito laboral.

Categoría 1 Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano

Objetivo Específico No 1

Evaluar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por el PPR en el marco de su reintegración laboral y social.

Pregunta No 1 Categoría ETDH

¿En qué tiempo de servicio militar cree conveniente que se deba iniciar un proceso educativo para los soldados profesionales que no son bachilleres?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Al año o a los dos años habría que empezar a mandar la gente. Yo sé que no es posible mandar a todo el mundo a estudiar bachillerato porque se va a quedar sin personal para las operaciones militares, pero si se puede ir sacando gente poco a poco. El que tenga la oportunidad que lo vaya haciendo desde su ingreso al EJC como soldados profesionales.
SLP (RA) 2	A partir de los 14 o 15 años de servicio. Pero no es obligación del Ejército brindar el bachillerato. La misión del Ejército dificulta poder estudiar. Yo le enseñé a un soldado a hacer el nombre. Se iba a retirar y no sabía ni siquiera escribir el nombre. Él estaba curtido en la guerra, pero no tenía educación. El ciclo operacional no permitía procesos educativos.
SLP (RA) 3	A partir de los 10 años. Después de ese tiempo de trabajo el soldado profesional tiene claras las ideas sobre lo que quiere en su futuro.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 4	Creo que después de los 5 años el soldado profesional que no es bachiller debería empezar a estudiar. Porque después de los 15 años es muy tarde ya uno no tiene ganas de estudiar y se le queda muy poco en la cabeza.
SLP (RA) 5	Veámoslo desde la misionalidad del batallón. Por ejemplo, en el Batallón de Atención y Prevención de Desastres es fácil porque es un batallón de patio es decir no está en riesgo permanente y el soldado puede estudiar. Entonces creo que entre 1 y 2 años podría ser conveniente para el soldado homologar o validar su bachillerato.
SLP (RA) 6	yo creería que después de los años de servicio, porque para ese tiempo el soldado no es tan antiguo ni tan recluta así que como está a mitad de su carrera podría continuar trabajando en el Ejército.
SLP (RA) 7	Pues yo pienso que después de los 15 años de servicio se debería validar el bachillerato.
SLP (RA) 8	Al iniciar la vida militar. Tan pronto como tengan la oportunidad deberían empezar a estudiar el bachillerato y si pueden estudiar una carrera.
SLP (RA) 9	Al menos 2 años antes de cumplir los 20 años de servicio.
SLP (RA) 10	Desde el primer año. Siempre que haya la oportunidad de hacerlo que lo haga. Cuando el soldado mejora también mejora el servicio prestado a Colombia y por ende la institución militar. Por superación personal, por proyección personal. No hay que esperar a que tenga 12 o 15 años de servicio.
SLP (RA) 11	Yo pienso que lo más apropiado es en el servicio militar. Que puedan validarlo y más ahora que los soldados ganan un salario mínimo.

Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría ETDH

Las respuestas de los 11 exsoldados profesionales del Ejército Nacional reflejan una diversidad de opiniones sobre el momento ideal para iniciar un proceso educativo enfocado en la obtención del bachillerato para soldados profesionales que no lo poseen. Sin embargo, estas opiniones pueden agruparse en tres enfoques principales:

1) Inicio Temprano del Servicio Militar (1-2 años de servicio): Algunos exsoldados (SLP 1, SLP 5, SLP 8, SLP 10 y SLP 11) opinan que el acceso a la educación debe ser promovido desde los primeros años del servicio militar. Argumentan que un inicio temprano facilitaría la continuidad educativa, además de contribuir a la motivación y al desarrollo personal del soldado. Según SLP 10, esto también repercutiría positivamente en el servicio prestado a la nación.
2) Período Intermedio de Carrera (5-10 años de servicio): Otros exsoldados (SLP 3, SLP 4, y SLP 6) sugieren que el proceso educativo debería iniciarse después de aproximadamente 5 a 10 años de servicio. La justificación radica en que, en este período, el soldado ya posee una

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

visión más clara sobre su futuro y aún conserva la motivación para estudiar. Como indica SLP 4, retrasarlo más podría dificultar la motivación y la capacidad de aprendizaje del soldado.

3) Etapa Tardía de la Carrera Militar (15 años o más de servicio): Algunos participantes (SLP 2, SLP 7 y SLP 9) consideran que el proceso educativo debería comenzar después de los 15 años de servicio. Los argumentos para esta postura son que el soldado ya tiene suficiente experiencia operativa y puede concentrarse en su educación cuando se aproxima a la transición fuera del Ejército. Sin embargo, SLP 2 destaca que el ciclo operacional puede dificultar el acceso a la educación durante el servicio activo, lo cual podría justificar que la educación se reserve para etapas más avanzadas.

Hechos Clave y Tendencias Observadas

- Dificultades operativas: Varios exsoldados mencionan que la misión operativa y el ciclo de trabajo en el Ejército limitan las oportunidades educativas, como afirma SLP 2: “La misión del ejército dificulta poder estudiar”.
- Variación en la motivación y retención: Existen preocupaciones sobre el momento adecuado para el aprendizaje en términos de motivación y retención de conocimiento. SLP 4 advierte que retrasar el inicio educativo hasta los 15 años podría reducir el interés en el aprendizaje y la efectividad educativa.

El análisis de las percepciones de los exsoldados sugiere que existe un consenso sobre la importancia de ofrecer acceso a la educación, aunque las opiniones difieren en cuanto al momento ideal para comenzar. Las respuestas indican una inclinación mayoritaria hacia el inicio de procesos educativos en los primeros años de la carrera militar, lo cual se alinea con el objetivo de desarrollo humano y preparación para la vida post-militar. Además, iniciar la educación temprana permite una integración progresiva de conocimientos y habilidades aplicables dentro y fuera del contexto militar, respondiendo al objetivo del Programa de Preparación para el Retiro.

Pregunta No 2 Categoría ETDH

¿Qué estudió usted mientras estuvo en el Programa de Preparación para el Retiro?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Técnico Profesional en Soldadura. Mi hermano era conocedor de las técnicas de reciclaje y decidí trabajar con él. Yo tengo una bodega con 2 empleados y gano 8 millones de pesos y de allí pago 2 empleados y el arriendo de la bodega más los servicios. Me vienen quedando 3 o 4 millones de pesos.
SLP (RA) 2	Técnico en Asistencia Administrativa. Eso no me gustaba, lo ponen a trabajar a uno por 1.300.000 pesos y ocho horas de trabajo. Creo que por eso no lo terminé en la etapa de prácticas y por esa razón el SENA no me certificó.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 3	Técnico laboral operador de maquinaria de línea amarilla.
SLP (RA) 4	Técnico laboral en electricidad de carros.
SLP (RA) 5	Técnico en instalación de sistemas eléctricos residenciales y comerciales
SLP (RA) 6	No pude estudiar porque fui retirado sin haber podido estudiar.
SLP (RA) 7	Técnico laboral en panadería.
SLP (RA) 8	Estudie un mes en el SENA. Esta institución es buena porque es gratuita y tiene buenos instructores.
SLP (RA) 9	No alcancé a estudiar pues me dieron la baja, es decir me llegó el retiro y pues como uno necesita ponerse a trabajar porque el sueldo de retirado se ve grandemente reducido. Así abandoné la idea de estudiar tan pronto como fui retirado.
SLP (RA) 10	Yo no pude estudiar carrera mientras estuve en el PPR. Pero me di cuenta de que muchos de mis compañeros que querían estudiar algo en especial, tuvieron que pagar porque el SENA no tenía una oferta robusta aquí en Neiva. Eso no me parece justo.
SLP (RA) 11	Tecnólogo en análisis y desarrollo de software (27 meses). Me falta hacer las prácticas. Quiero hacer el pregrado.

Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría ETDH

Las respuestas de los 11 exsoldados retirados en 2023 reflejan diversas experiencias y percepciones sobre el acceso a la educación dentro del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional. Los exsoldados describen las formaciones técnicas o tecnológicas que emprendieron y los obstáculos que enfrentaron durante el proceso. Los principales temas que emergen en este análisis son los tipos de formación cursados, la valoración de la oferta educativa y las limitaciones encontradas en el acceso o finalización de estudios.

- **Formación técnica y vocacional en diversas áreas:** La mayoría de los exsoldados se enfocó en programas técnicos o laborales en áreas con aplicación práctica y demanda en el mercado laboral, como soldadura (SLP 1), asistencia administrativa (SLP 2), maquinaria de línea amarilla (SLP 3), electricidad automotriz (SLP 4), sistemas eléctricos residenciales (SLP 5), panadería (SLP 7), y análisis y desarrollo de software (SLP 11). Esto muestra una tendencia hacia opciones formativas que buscan facilitar la transición a la vida civil y generar ingresos mediante la creación de negocios propios o el ingreso al mercado laboral.
- **Percepciones sobre la calidad y acceso a la educación:** Varios exsoldados valoran la oferta del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), especialmente por su gratuidad y buenos instructores (SLP 8). No obstante, algunos expresaron frustración con el alcance de la oferta educativa, particularmente en ubicaciones específicas. Por ejemplo, SLP 10 indica que, en Neiva, algunos de sus compañeros tuvieron que pagar por su formación al no encontrar una oferta educativa robusta

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

del SENA en esa zona. Este aspecto destaca una limitación en la disponibilidad de opciones formativas adecuadas en determinadas regiones.

- **Dificultades para completar el programa educativo:** Algunos exsoldados enfrentaron dificultades para finalizar sus estudios debido a la necesidad de trabajar o por falta de motivación en ciertas áreas. SLP 2, por ejemplo, abandonó el programa de asistencia administrativa al no disfrutar del trabajo y percibir bajos ingresos en el área. Además, SLP 9 señala que no pudo estudiar porque el retiro le llegó antes de iniciar su proceso educativo, y la necesidad de conseguir ingresos inmediatos tras su retiro limitó su posibilidad de dedicarse al estudio. SLP 11, por su parte, inició un programa de tecnología en software, pero aún necesita completar las prácticas para recibir su certificación, lo cual evidencia desafíos en la continuidad educativa una vez fuera del servicio.

El análisis de las percepciones de estos exsoldados sugiere que, si bien el Programa de Preparación para el Retiro ofrece una variedad de opciones educativas que facilitan la inserción laboral, existen limitaciones que afectan la experiencia de aprendizaje y la efectividad del acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano. La falta de una oferta educativa amplia y accesible en todas las regiones, combinada con la necesidad de obtener ingresos rápidamente tras el retiro, se presenta como una barrera significativa para algunos exsoldados. Para mejorar el impacto del PPR, es esencial fortalecer la oferta educativa, especialmente en áreas donde el SENA tiene limitaciones, y considerar programas de apoyo económico que permitan a los soldados retirados completar su formación sin la presión de obtener ingresos inmediatos. Estos ajustes podrían facilitar una transición más fluida y satisfactoria a la vida civil, cumpliendo mejor con los objetivos del programa y con las expectativas de los soldados retirados.

Pregunta No 3 Categoría ETDH

¿Le ha servido haber tomado esa capacitación del PPR para su vida? Justifique (explicar el por qué) su respuesta.

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	No la he ejercido, pero tengo la herramienta, tengo un camión. Pero no la he ejercido.
SLP (RA) 2	Si, porque después del bachillerato fue una nueva oportunidad para hacer cosas académicas y logré actualizarme un poco en áreas de sistemas.
SLP (RA) 3	Si. Porque he podido poner en práctica lo aprendido. Porque he tenido oportunidades de empleo.
SLP (RA) 4	No, mire que a veces uno piensa que eso va a servir y en mi caso no. Me han salido cosas que ni siquiera yo pensaba. Uno se lleva el conocimiento, pero por el momento no estoy ejerciendo en lo que me preparé.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 5	Si claro, lo único que me falta es ir por la tarjeta profesional, ahora estoy esperando hacer la junta médica y luego si me dedico a sacar la tarjeta profesional. Con ese documento ya puedo ejercer mejor el Técnico Profesional que hice.
SLP (RA) 6	Si, porque puedo buscar trabajo en ello y mejorar mi vida laboral.
SLP (RA) 7	De pronto para hacer pan en la casa, pero yo me dediqué a otra cosa en la vida civil, ahora soy conductor.
SLP (RA) 8	Lo que estudie estando en servicio activo si me ha servido. No puedo ser desagradecido con la institución.
SLP (RA) 9	No alcancé a estudiar pues me dieron la baja, es decir me llegó el retiro y pues como uno necesita ponerse a trabajar porque el sueldo de retirado se ve grandemente reducido. Así abandoné la idea de estudiar tan pronto como fui retirado.
SLP (RA) 10	Me sirvió haber estudiado. Pero estudie por mi cuenta. Pero no porque el PPR me cubriera la capacitación. Pero el tiempo no fue suficiente.
SLP (RA) 11	Si claro. Porque le abre a uno más caminos y le abre las posibilidades de seguir adelante. Se abre la mentalidad de hacer las cosas.

Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría ETDH:

Las respuestas de los 11 exsoldados del Ejército Nacional sobre la utilidad de la capacitación recibida a través del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) muestran una variedad de percepciones. Aunque la mayoría expresa algún grado de satisfacción con los conocimientos adquiridos, los resultados revelan también ciertas limitaciones en cuanto a la aplicabilidad inmediata de la formación. Se destacan los siguientes temas clave en las respuestas:

- **Aplicabilidad práctica de la capacitación:** Varios exsoldados mencionan que la formación recibida les ha permitido acceder a nuevas oportunidades laborales o mejorar sus perspectivas en el mercado de trabajo. Por ejemplo, SLP 3 afirma que ha podido "poner en práctica lo aprendido" y ha tenido oportunidades de empleo. Asimismo, SLP 5 expresa su intención de obtener la tarjeta profesional para ejercer su carrera técnica y consolidarse en su campo, y SLP 6 valora la capacitación como una herramienta para "mejorar su vida laboral". Estas respuestas indican que, para algunos exsoldados, el PPR ha cumplido su propósito de facilitar la transición a la vida civil al brindarles competencias útiles.
- **Falta de ejercicio profesional y utilidad limitada:** Por otro lado, algunos exsoldados expresan que, aunque poseen el conocimiento, no han podido aplicarlo en su vida cotidiana. SLP 1, por ejemplo, menciona que, aunque tiene la herramienta y el equipo necesario, no ha ejercido la capacitación recibida. Del mismo modo, SLP 4 indica que, aunque adquirió conocimientos, no está ejerciendo en el área en la que se capacitó, lo que sugiere una desconexión entre la formación recibida y las oportunidades reales en el mercado laboral.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- **Cambio de enfoque profesional o interés:** Algunos exsoldados terminaron dedicándose a otras actividades no relacionadas con la capacitación del PPR. SLP 7, por ejemplo, aprendió panadería, pero ahora trabaja como conductor. Esto sugiere que, en algunos casos, la capacitación del PPR no logra alinearse completamente con los intereses o necesidades reales de los exsoldados al momento de su retiro.
- **Limitaciones en el acceso y continuidad educativa:** Las experiencias también reflejan que algunos exsoldados tuvieron dificultades para completar la capacitación debido a las circunstancias de su retiro. SLP 9, por ejemplo, no logró estudiar porque su retiro fue inmediato y la reducción en su sueldo le obligó a buscar trabajo rápidamente. Otros, como SLP 10, expresan que, aunque estudiaron por su cuenta, el PPR no les proporcionó suficiente tiempo para completar su formación de manera óptima.
- **Percepción de crecimiento personal y mentalidad abierta:** A pesar de las dificultades, algunos exsoldados valoran la experiencia como una oportunidad de crecimiento personal. SLP 2, por ejemplo, señala que la capacitación fue una nueva oportunidad académica que le permitió actualizar sus conocimientos, especialmente en sistemas. SLP 11 resalta que la formación le abrió la mente y le brindó mayores posibilidades de progreso.

El análisis de las percepciones de los exsoldados sobre la capacitación brindada por el Programa de Preparación para el Retiro revela que, si bien el PPR tiene un impacto positivo al proporcionar herramientas educativas y promover el desarrollo humano, su efectividad varía dependiendo de la situación personal de cada soldado al momento de su retiro. Para aquellos que lograron aplicar sus conocimientos en el mercado laboral, la capacitación ha sido útil y ha facilitado su transición a la vida civil. Sin embargo, otros no han podido beneficiarse plenamente de su capacitación debido a factores como la falta de oportunidades laborales en su área de formación, el cambio de intereses profesionales, o la necesidad de buscar ingresos rápidamente tras el retiro.

Este hallazgo sugiere que, para mejorar el impacto del PPR, sería beneficioso ampliar la oferta educativa para que se ajuste mejor a las demandas reales del mercado laboral y las preferencias de los soldados. Además, una mayor flexibilidad en los tiempos de capacitación podría facilitar que más soldados completen y utilicen su formación. De esta forma, el programa podría cumplir de manera más efectiva su objetivo de proporcionar una educación para el trabajo y el desarrollo humano, apoyando a los exsoldados en una transición exitosa hacia la vida civil y mejorando su calidad de vida post-militar.

Pregunta No 4 Categoría ETDH

¿El Ejército Nacional le permitió escoger el tipo de educación y la capacitación que deseaba tomar?
Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	No es el Ejército el que le permite a uno escoger la capacitación en el SENA. Es la oferta educativa del SENA. Uno debe escoger de lo que haya disponible.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 2	No, porque eso es lo que hay, no es culpa del Ejército, es el SENA el que tiene una oferta y el soldado profesional se ajusta a ella. En ese caso a uno le toca escoger dentro de las opciones posibles o estudia o se queda trabajando en el batallón.
SLP (RA) 3	Si me lo permitió porque yo estaba en Bogotá. Pero los soldados que estaban en pueblitos o zonas rurales no pudieron estudiar lo que querían. Algunos tuvieron que desplazarse desde una ciudad a otra gastando plata adicional para poder capacitarse.
SLP (RA) 4	No, porque lo que yo quería ni siquiera estaba en el oferta educativa o académica del SENA. Fue difícil.
SLP (RA) 5	Si claro, porque ellos no lo obligan a uno. Pero eso dependía de los cupos disponibles y de la oferta educativa del SENA en ese momento, nos tocaba reunirnos o ponernos de acuerdo para estudiar lo mismo entre varios soldados y así el SENA asignaba espacio para esa carrera técnica. Uno no tiene la prioridad de tener un cupo en el SENA. Yo tuve que concursar para poder estudiar con el SENA. Pero si no quiere el SENA uno tiene que buscar otra institución y pagar del salario mensual el costo del estudio.
SLP (RA) 6	No eso si no. El Ejército debería hacerle mayor seguimiento al Convenio Interadministrativo que tiene el Ministerio de Defensa Nacional y el SENA para la capacitación al personal de las Fuerzas Militares. La oferta educativa del SENA es buena en algunas temporadas y muy mala en otras, pues no se ajustan a la necesidad del soldado. Así que terminan estudiando por obligación y salen mal preparados.
SLP (RA) 7	No porque yo llegué retardado para salir del servicio activo desde mi comisión del servicio en la Península del Sinaí en Egipto, llegué con 20 años y 4 meses de servicio, así que no hubo tiempo de poder realizar el PPR. Así que cuando llegue me llegó en una semana. Lo de panadería lo escogí por gusto y estuve unos pocos días.
SLP (RA) 8	No. El SENA presenta una oferta educativa y uno tiene que decidir de acuerdo con lo que haya disponibles. Yo quería ebanistería, pero no había.
SLP (RA) 9	No alcancé a estudiar pues me dieron la baja, es decir me llegó el retiro y pues como uno necesita ponerse a trabajar porque el sueldo de retirado se ve grandemente reducido. Así abandoné la idea de estudiar tan pronto como fui retirado.
SLP (RA) 10	No señor. Uno tiene que escoger de lo que hay disponible y de lo que había yo no quise estudiar. Por esa razón yo no estudié con el SENA.
SLP (RA) 11	No. La verdad no. Si me lo permitían, pero este tecnólogo no pude hacer en oferta cerrada. Así que tuve concursar con civiles para ganarme el cupo y de 168 me gané unos 30 cupos.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría ETDH

Las respuestas de los 11 exsoldados retirados en 2023 reflejan una percepción generalizada de limitación en cuanto a la capacidad de escoger la capacitación que deseaban en el marco del Programa de Preparación para el Retiro (PPR). Aunque el Ejército Nacional apoya el acceso a la educación a través del convenio con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las experiencias de los exsoldados revelan varios obstáculos que dificultan una elección libre y acorde con sus intereses personales y profesionales. Los temas principales que emergen son la dependencia de la oferta educativa del SENA, la falta de cupos prioritarios para soldados, y las dificultades logísticas para acceder a la capacitación deseada.

- **Dependencia de la oferta educativa del SENA:** La mayoría de los exsoldados (SLP 1, SLP 2, SLP 4, SLP 6, SLP 8 y SLP 10) destaca que la elección de programas educativos está condicionada a la oferta del SENA en el momento. Por ejemplo, SLP 1 menciona que "uno debe escoger de lo que haya disponible," mientras que SLP 8 relata que no pudo estudiar ebanistería porque no estaba disponible. Esto indica que el programa no garantiza una oferta que se ajuste a los intereses individuales de los soldados, lo cual limita el potencial de desarrollo humano y profesional que el PPR podría ofrecer.
- **Falta de prioridad y cupos limitados:** Algunos exsoldados mencionan la competencia con civiles para acceder a ciertos programas, lo cual afecta su capacidad de obtener cupos en áreas de interés. SLP 5 y SLP 11 relatan que tuvieron que concursar para obtener cupos, una situación que, según ellos, dificulta la posibilidad de obtener la formación deseada. SLP 5, por ejemplo, explica que "uno no tiene la prioridad de tener un cupo en el SENA" y que incluso tuvo que competir para estudiar en su área elegida.
- **Limitaciones logísticas y geográficas:** Algunos exsoldados enfrentaron dificultades para acceder a la educación debido a su ubicación o las circunstancias de su retiro. SLP 3 menciona que, aunque él tuvo oportunidad de escoger porque estaba en Bogotá, otros soldados en zonas rurales no pudieron estudiar lo que querían debido a la necesidad de desplazarse. SLP 7, quien fue retirado tras una comisión en Egipto, relata que no tuvo tiempo para el PPR. Esta situación pone de relieve las dificultades logísticas que enfrentan los soldados que no están en centros urbanos, donde la oferta educativa es más limitada o requiere desplazamientos costosos.
- **Percepción de falta de seguimiento y adecuación de la oferta:** SLP 6 sugiere que el Ejército debería mejorar el seguimiento del Convenio Interadministrativo con el SENA para que la oferta educativa esté más alineada con las necesidades de los soldados. Según él, "la oferta educativa del SENA es buena en algunas temporadas y muy mala en otras," lo que sugiere que la planificación del programa educativo no siempre responde a las expectativas o demandas reales de los soldados.

El análisis de las respuestas indica que, aunque el Programa de Preparación para el Retiro proporciona acceso a oportunidades educativas, la capacidad de los exsoldados para elegir el tipo de capacitación que mejor se adapta a sus intereses y metas profesionales es limitada. La dependencia de la oferta educativa del SENA, la falta de prioridad para acceder a los cupos, y las

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

dificultades logísticas en regiones rurales restringen la efectividad del programa en cuanto al desarrollo humano de los soldados retirados. Para mejorar el impacto del PPR y cumplir de manera más efectiva su objetivo de brindar acceso a la educación para el trabajo, sería beneficioso que el Ejército Nacional explore estrategias para ampliar y personalizar la oferta educativa, ya sea mediante el fortalecimiento del convenio con el SENA o mediante acuerdos adicionales con otras instituciones. Esto permitiría a los soldados retirados acceder a una formación que se ajuste mejor a sus intereses y capacidades, facilitando su reintegración efectiva en la vida civil y su desarrollo profesional.

Pregunta No 5 Categoría ETDH

¿En qué institución (es) estudió mientras se encontraba en el PPR?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	SENA
SLP (RA) 2	SENA. Centro Administrativo y Financiero de Chapinero en Bogotá.
SLP (RA) 3	SENA. Servicio Nacional de Aprendizaje.
SLP (RA) 4	Yo estudié el Técnico laboral en electricidad de carros en una institución diferente al SENA.
SLP (RA) 5	SENA
SLP (RA) 6	SENA
SLP (RA) 7	La panadería la estudie en la Casa de Justicia en Cartago Valle.
SLP (RA) 8	Con el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, pero solo fue por un mes.
SLP (RA) 9	No alcancé a estudiar pues me dieron la baja, es decir me llegó el retiro y pues como uno necesita ponerse a trabajar porque el sueldo de retirado se ve grandemente reducido. Así abandoné la idea de estudiar tan pronto como fui retirado.
SLP (RA) 10	En una corporación llamada Corpetrol. Yo hubiera querido estudiar con el SENA mecánica automotriz Diesel, electricidad automotriz, etc. porque todo lo relacionado con carros me gusta, pero el SENA no tenía lo que yo quería estudiar. Así que estudié pagando en una institución de educación privada.
SLP (RA) 11	SENA.

Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría ETDH

Las respuestas de los 11 exsoldados sobre las instituciones donde realizaron su capacitación dentro del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) revelan un predominio de estudios realizados en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), aunque también reflejan

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

limitaciones que llevaron a algunos a optar por instituciones privadas o alternativas locales. Los temas principales que emergen en este análisis incluyen la dependencia del SENA como principal institución de capacitación, la falta de disponibilidad de programas específicos y la elección de instituciones alternativas para suplir las carencias en la oferta formativa.

- **Dependencia del SENA como principal institución de capacitación:** La mayoría de los exsoldados (SLP 1, SLP 2, SLP 3, SLP 5, SLP 6, SLP 8 y SLP 11) realizaron su capacitación en el SENA. Esto muestra que el PPR se apoya principalmente en esta institución para brindar oportunidades de formación a los soldados retirados. El SENA es valorado como una opción accesible y reconocida para adquirir habilidades laborales, pero su predominio también puede limitar la diversificación de las opciones formativas disponibles para los exsoldados.
- **Limitaciones en la oferta del SENA y elección de instituciones alternativas:** Algunos exsoldados, como SLP 4 y SLP 10, optaron por estudiar en instituciones privadas o alternativas debido a que el SENA no ofrecía los programas específicos que les interesaban. Por ejemplo, SLP 10 menciona que, aunque deseaba estudiar mecánica automotriz Diesel y electricidad automotriz, el SENA no contaba con esa oferta en el momento, lo que lo llevó a pagar por una formación en la corporación Corpetrol. Esta situación indica que la falta de disponibilidad de programas específicos en el SENA puede restringir las opciones formativas de los soldados, especialmente para aquellos con intereses específicos en áreas no cubiertas por el SENA.
- **Capacitación en instituciones comunitarias o locales:** En algunos casos, los exsoldados encontraron opciones formativas en instituciones comunitarias o locales. SLP 7, por ejemplo, estudió panadería en la Casa de Justicia en Cartago, Valle, lo cual sugiere que el acceso a la formación profesional puede depender también de las alternativas educativas disponibles en cada localidad. Esta situación es especialmente relevante para soldados que residen en regiones donde el SENA no ofrece una oferta educativa variada o suficiente.
- **Impacto del tiempo de retiro en el acceso a la educación:** SLP 9 no logró estudiar debido a que el retiro llegó de manera rápida, lo cual lo obligó a enfocarse en obtener ingresos inmediatamente. Este caso refleja que, además de la disponibilidad de programas educativos, el momento del retiro influye significativamente en el acceso efectivo a la educación, ya que aquellos que reciben la baja de manera abrupta pueden ver limitadas sus oportunidades de capacitación.

El análisis de las respuestas indica que, aunque el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) ofrece acceso a la educación a través de instituciones como el SENA, la dependencia de esta institución como principal fuente de capacitación limita las opciones formativas para los soldados retirados. La falta de programas específicos y la necesidad de desplazarse o buscar instituciones alternativas limitan la efectividad del PPR para satisfacer las necesidades e intereses de todos los soldados. Para mejorar el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, sería beneficioso que el Ejército Nacional explore acuerdos con una mayor variedad de instituciones de formación técnica y profesional, asegurando así una oferta educativa más amplia y ajustada a los intereses individuales. Esto permitiría a los soldados retirados acceder a una

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

capacitación más alineada con sus metas y necesidades, facilitando su reintegración efectiva a la vida civil y promoviendo su desarrollo personal y profesional.

Pregunta No 6 Categoría ETDH

¿Qué sugerencias tiene para el SENA?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	No, porque ellos manejan sus horarios y servicios a la gente.
SLP (RA) 2	Pues creo que el SENA debería ayudarlo a uno a buscar una empresa o lugar donde se puedan hacer las prácticas.
SLP (RA) 3	Si el Ministerio de Defensa o el Estado le está pagando al SENA y el Estado está tratando de reintegrarlo a uno como exsoldado a la civil, pues sería bueno que le permitiera a uno de forma gratuita estudiar lo que uno quiere. Darle la facilidad al soldado. Mi sugerencia es que el SENA vigile o haga mayor seguimiento a la calidad de las clases que dictan sus instructores porque no todos tienen sentido de responsabilidad a la hora desempeñar su labor. También que tenga en cuenta que la educación para el trabajo y el desarrollo humano de los soldados profesionales no debería enfocarse en clases teóricas, más bien en prácticas porque es posible que a la mayoría de los soldados que están a punto de retirarse del Ejército tal vez ya no les gusta estudiar o no quieran tomas clases de inglés, por ejemplo.
SLP (RA) 4	Sería bueno que el SENA y el Ejército sacaran con antelación el dato estadístico de lo que quieren estudiar los soldados y de ese modo hacer una oferta académica más aterrizada a las necesidades de los soldados. Porque hay mucho soldado que quiere estudiar muchas cosas y no las hay. Aquí en Popayán la mayoría queríamos certificarnos como conductores de maquinaría de línea amarilla y no la hubo.
SLP (RA) 5	La prioridad debería ser Ejército Nacional al igual que las comunidades que ya están establecidas. El Ejército y sus soldados en el SENA ya no tienen prioridad para estudiar allí. Los soldados tienen que concursar con jóvenes. Esto se dio porque muchos de los soldados no aprovechaban los cupos y perdían los estudios en el SENA o no terminaban. Que ofrezcan mejores cursos para el trabajo para el personal de soldados profesionales. Se necesita mayor coordinación entre el Ejército y el SENA para el seguimiento de los cupos que se asignan.
SLP (RA) 6	Deberían capacitar mejor al personal. Y tener paciencia con el personal que no cuenta con habilidades necesarias para trabajar con temas de tecnología. También mejorar el tema de los recursos, en mi caso se acabó la pipeta de gas de soldadura y quedamos parados sin poder hacer prácticas como un mes.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 7	Pues me parece que hay muchas cosas buenas en esa corporación. De pronto mejorar el tiempo en el que se ven las clases. Pues se ven sólo cada 8 días.
SLP (RA) 8	El SENA debería dejarlo escoger a uno lo que quiere estudiar, que abra la oferta académica a los cursos teniendo en cuenta las necesidades de los soldados.
SLP (RA) 9	No alcancé a estudiar pues me dieron la baja, es decir me llegó el retiro y pues como uno necesita ponerse a trabajar porque el sueldo de retirado se ve grandemente reducido. Así abandoné la idea de estudiar tan pronto como fui retirado.
SLP (RA) 10	Para el SENA y el Ejército Nacional sugiero mayor planeamiento o integración para atender el Convenio Interadministrativo existente entre el Ministerio de Defensa Nacional y el SENA para ofrecer una mejor oferta académica a los soldados profesionales del PPR. De este modo garantizar que los soldados estudien lo que quieran estudiar.
SLP (RA) 11	La verdad no me parece mal el SENA. Creo que los instructores del SENA enseñan bien y el instructor de mi clase fue muy exigente y profesional. Supo llevar bien el desarrollo de la tecnología. Pero viéndolo bien, la pasantía debería garantizarse desde el SENA. Lo que si me hubiera gustado era haber tenido contrato de aprendizaje desde una empresa y eso no lo sabía. El SENA no tenía claro si yo podía acceder a ese beneficio. Hubo esa descoordinación.

Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría ETDH

Las respuestas de los 11 exsoldados retirados en 2023 revelan varias percepciones y sugerencias sobre cómo el SENA podría mejorar su oferta y atención a los soldados vinculados al Programa de Preparación para el Retiro (PPR). Las respuestas resaltan las expectativas de una oferta educativa más específica para sus necesidades, una mejor coordinación entre el SENA y el Ejército, y mejoras en la calidad de la enseñanza y los recursos. Los temas principales que emergen en este análisis son la necesidad de flexibilidad en la oferta académica, la priorización de los cupos para soldados, y el fortalecimiento de la calidad y recursos en la capacitación.

- **Necesidad de flexibilidad en la oferta educativa:** Muchos exsoldados (SLP 3, SLP 4, SLP 5, SLP 8 y SLP 10) sugieren que el SENA debería adaptar su oferta educativa de acuerdo con las necesidades específicas de los soldados. Por ejemplo, SLP 4 comenta que "sería bueno que el SENA y el Ejército sacaran con antelación el dato estadístico de lo que quieren estudiar los soldados" para diseñar una oferta académica que responda mejor a sus intereses. Esta sugerencia indica que los soldados perciben una desconexión entre la oferta disponible y sus necesidades de capacitación para el desarrollo humano y profesional.
- **Prioridad de cupos para soldados y coordinación con el Ejército:** La percepción de que los soldados no reciben prioridad en los cupos del SENA es otro tema recurrente (SLP 5, SLP 10). SLP 5 señala que, debido a que muchos soldados no aprovecharon los cupos en el pasado, ahora

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

deben competir con jóvenes civiles para acceder a programas de estudio. La falta de coordinación y seguimiento en el uso de los cupos asignados afecta la percepción de accesibilidad y exclusividad que los exsoldados consideran necesaria para facilitar su transición a la vida civil.

- **Fortalecimiento de la calidad y recursos en la capacitación:** La calidad de la enseñanza y los recursos técnicos fueron mencionados en varias respuestas. SLP 3 y SLP 11 sugieren que el SENA debería vigilar más la calidad de sus clases e instructores, destacando que algunos instructores son profesionales y comprometidos, mientras que otros carecen de responsabilidad en su labor. Además, SLP 6 destaca que la falta de recursos, como la pipeta de gas de soldadura, interrumpió sus prácticas durante un mes, lo cual afecta negativamente el aprendizaje práctico. Estas experiencias resaltan la necesidad de asegurar que las instalaciones y recursos estén en condiciones óptimas para brindar una educación de calidad.
- **Apoyo en prácticas y contratos de aprendizaje:** Varios exsoldados mencionaron la importancia de contar con apoyo para realizar prácticas laborales. SLP 2 y SLP 11 sugieren que el SENA debería colaborar más activamente en la búsqueda de empresas para las prácticas, ya que muchos soldados desconocen el proceso para obtener contratos de aprendizaje y beneficios similares. SLP 11 expresa que "la pasantía debería garantizarse desde el SENA", ya que la falta de orientación y coordinación afecta su capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos en un entorno laboral real.
- **Adecuación del formato de enseñanza:** SLP 3 sugiere que el enfoque de las clases debería ser más práctico que teórico, teniendo en cuenta que muchos soldados están más orientados al aprendizaje práctico y podrían desmotivarse con asignaturas teóricas como el inglés. Además, SLP 7 señala que las clases solo se imparten una vez por semana, lo cual limita la continuidad y fluidez del aprendizaje. Estas observaciones sugieren que un enfoque más orientado a la práctica y una estructura de clases más frecuente serían beneficiosos para muchos soldados.

El análisis de las sugerencias de los exsoldados indica que, aunque el SENA es valorado como una institución accesible para la educación técnica, existen áreas clave donde los exsoldados perciben que se pueden realizar mejoras para responder mejor a sus necesidades específicas. Una mayor flexibilidad y personalización de la oferta académica, así como la priorización de los cupos para soldados y una mejor coordinación con el Ejército, serían pasos importantes para optimizar el acceso a la educación en el marco del Programa de Preparación para el Retiro. Además, fortalecer los recursos técnicos y asegurar la calidad de los instructores contribuiría a mejorar la experiencia educativa de los soldados. También es crucial que el SENA facilite las prácticas y contratos de aprendizaje, dado que estos son fundamentales para la aplicación efectiva de los conocimientos en el ámbito laboral. Estas mejoras permitirían al SENA y al Ejército Nacional cumplir de manera más efectiva con el objetivo de brindar educación para el trabajo y el desarrollo humano, facilitando la transición de los soldados a la vida civil y su integración laboral.

Pregunta No 7 Categoría ETDH

¿En qué tiempo de servicio considera que es conveniente para un soldado profesional iniciar un proceso de educación para el trabajo y el desarrollo humano? ¿Por qué?

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Respuestas:

Entrevista	Respuesta
SLP (RA) 1	A los 15 años del servicio, porque a los 19 años si uno inicia una carrera de 3 o 4 años uno no podría terminar.
SLP (RA) 2	Teniendo en cuenta que los cursos se demoran entre uno y dos años, sería bueno que uno pudiera empezar a estudiar por ahí a los 16 años. No significa sacarlo directamente del Ejército, pero si hacerlo con el objetivo de capacitarlo para que obtenga unas habilidades y que cuando se retire pueda estar listo para trabajar o montar un negocio. Y no eso a la carrera como se está dando en el PPR. A mí me llegó la baja faltándome 6 meses de estudio y tuve que irme a buscar un trabajo porque el sueldo lo reducen.
SLP (RA) 3	Por lo menos dos años antes. Para que uno como retirado empiece a ser consciente de que dentro de poco ya no estará más trabajando en el Ejército y que toca buscar otras cosas que hacer. Pero lo ideal sería después de los 15 años para que el soldado pueda tener experiencia y aplicar conocimientos dentro de la institución.
SLP (RA) 4	Después de los 10 años puede hacerse una carrera técnica o tecnológica para que pueda descansar un poco de las operaciones militares. Es muy duro estar patrullando y el desgaste físico es terrible, así que después de los 10 años es justo desde mi punto de vista.
SLP (RA) 5	Yo diría cuando el soldado complete 18 años de servicio. En ese momento el soldado está mentalizado a retirarse y tiene tiempo suficiente para terminar el estudio y está mejor adaptado a la civil. Además, no se queda uno sin salario, que es una de las mayores causas que yo considero que la mayoría no termina la carrera del SENA.
SLP (RA) 6	Creo que después de los 10 años. Porque como todo hoy en día. Al comienzo en los primeros 7 años en el Ejército uno es muy loco como soldado, sólo después de ese tiempo uno sienta cabeza y se hace más responsable.
SLP (RA) 7	Que al soldado no le llegue la baja hasta que logré graduarse en la carrera que haya decidido estudiar, por lo tanto, si hace un técnico que le den al menos un año o un año y medio para una carrera tecnológica. También se podría después de los 15 años de servicio.
SLP (RA) 8	Entre los 18 y 19 años de antigüedad o de servicio en el Ejército.
SLP (RA) 9	Creo que se debería dar tiempo suficiente para que el soldado realice su fase académica y práctica. Es decir, al menos un año y medio (18 meses). Así que a los 18 años de servicio es apropiado sacar a un soldado que va a ser retirado a los 20. pero también creo que el soldado debe encontrar o solicitar la oportunidad de estudio tan pronto como el mismo lo vea oportuno.
SLP (RA) 10	Entre los 12 y 15 años de servicio activo me parece un buen tiempo.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevista	Respuesta
SLP (RA) 11	Digamos que el Ejército podría permitirles a las soldados profesionales a partir de los 12 años de antigüedad.

Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría ETDH

Las respuestas de los 11 exsoldados retirados en 2023 reflejan opiniones diversas sobre el momento ideal para que un soldado profesional inicie su proceso de educación para el trabajo y el desarrollo humano. La mayoría coincide en que la educación debe comenzar en una etapa avanzada de la carrera militar, cuando el soldado está más cercano al retiro. Los argumentos principales giran en torno a la necesidad de asegurar que el soldado tenga tiempo suficiente para completar sus estudios antes de la baja y que esté preparado para enfrentar la transición a la vida civil. Los principales temas que emergen en el análisis incluyen la importancia de planificar el proceso educativo antes del retiro, la adaptación a la vida civil, y la preparación psicológica y motivacional del soldado para emprender estudios.

- **Inicio de la educación en una etapa avanzada de la carrera militar (15-18 años de servicio):** Muchos exsoldados (SLP 1, SLP 3, SLP 5, SLP 7, SLP 8, y SLP 9) sugieren que el momento ideal para iniciar la educación es entre los 15 y 18 años de servicio. Esto se debe a que los soldados en esta etapa ya están mentalizados para el retiro y pueden enfocarse en completar su capacitación sin interrumpir su actividad militar de forma abrupta. SLP 5 comenta que en esta etapa "el soldado está mentalizado a retirarse" y tendría suficiente tiempo para culminar sus estudios sin perder el beneficio del salario.
- **Planificación y transición gradual hacia la vida civil:** Algunos exsoldados (SLP 2 y SLP 9) destacan la importancia de una planificación adecuada que les permita adquirir competencias laborales antes de su retiro. SLP 2 sugiere que el inicio de la educación debería ser alrededor de los 16 años de servicio para "capacitarlo para que cuando se retire pueda estar listo para trabajar o montar un negocio" en lugar de iniciar el proceso "a la carrera". Esta perspectiva refleja la percepción de que una preparación gradual ayudaría a los soldados a enfrentar la transición a la vida civil con mayor seguridad y menos estrés.
- **Adaptación a la responsabilidad y motivación para estudiar:** Otros exsoldados (SLP 4 y SLP 6) consideran que el soldado desarrolla mayor responsabilidad y estabilidad en la segunda mitad de su carrera, aproximadamente después de los 10 años de servicio. SLP 6 menciona que en los primeros años "uno es muy loco como soldado" y que solo con el tiempo adquiere la responsabilidad necesaria para comprometerse con estudios. Esto sugiere que un inicio demasiado temprano en la carrera militar podría resultar en menor motivación y compromiso con la formación educativa.
- **Flexibilidad para completar estudios antes del retiro:** SLP 7 y SLP 9 sugieren que el Ejército debería asegurar que los soldados puedan finalizar sus estudios antes de su baja definitiva, otorgándoles el tiempo necesario para completar tanto la fase académica como la práctica. SLP 7 propone que el retiro no se haga efectivo hasta que el soldado se gradúe, mientras que SLP 9 sugiere que, si el soldado está próximo a completar sus estudios, debería

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

dársele un período adicional. Estas observaciones reflejan la importancia de brindar tiempo suficiente para que el soldado logre una formación completa y significativa antes de enfrentarse al mercado laboral civil.

- **Oportunidades de educación a medida que el soldado sienta la necesidad:** Algunos exsoldados (SLP 9 y SLP 10) sugieren que el proceso educativo debería ser flexible y que cada soldado pueda optar por educación tan pronto como lo considere oportuno. Esto refleja el deseo de un enfoque más individualizado que permita al soldado desarrollar habilidades laborales de acuerdo con su propia planificación y preparación personal para la vida post-militar.

El análisis de las percepciones de los exsoldados indica que la mayoría considera ideal iniciar el proceso de educación para el trabajo y el desarrollo humano en una etapa avanzada de la carrera militar, entre los 15 y 18 años de servicio, cuando el soldado ya se encuentra mentalizado para la transición a la vida civil y tiene tiempo para completar su formación. Esta planificación permitiría una transición más fluida y segura, brindando al soldado habilidades que puede aplicar en el mercado laboral tras su retiro.

Para mejorar el impacto del Programa de Preparación para el Retiro, sería beneficioso que el Ejército Nacional y el SENA establezcan un sistema de planificación flexible, que permita a los soldados iniciar su educación a partir de los 10 años de servicio y ajustar sus estudios de acuerdo con sus responsabilidades y metas personales. También sería ideal otorgar tiempo adicional para completar la formación y las prácticas cuando los soldados se aproximan al retiro, asegurando así una educación integral que facilite su inserción en la vida civil. Estas mejoras contribuirían a que el PPR cumpla de manera más efectiva con su objetivo de promover el desarrollo humano de los soldados, apoyando una transición más satisfactoria y exitosa a la vida civil.

Pregunta No 8 Categoría ETDH

¿Cuál es su opinión con respecto al hecho de realizar estudios de educación para el trabajo y el desarrollo humano mientras el SLP se encuentra en servicio activo?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Muy bueno, uno podría aplicar los conocimientos en la institución.
SLP (RA) 2	El soldado profesional si debiera realizar estudios, pero eso depende del SLP. En mi tiempo de trabajo en el Ejército desafortunadamente no había tantas oportunidades de acceso a la educación o avances tecnológicos que permitieran estudiar a distancia, por ejemplo. Uno ni señal de teléfono tenía y era muy difícil tener celular o teléfono. Ahora los soldados desde el área tienen computador y estudian estando incluso en el área de operaciones.
SLP (RA) 3	Es muy bueno porque le brinda la posibilidad de que el soldado se capacite y pueda salir a trabajar y pagar sus deudas porque uno sale con deudas del Ejército. Pero hay que tener en cuenta que yo me encontraba en un Batallón

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	de Ingenieros Militares que daba la posibilidad de estudiar y de adaptarse y tratar con la población civil, incluso trabajar con otras entidades.
SLP (RA) 4	Creo que para un soldado en servicio activo es muy bueno poder estudiar y además para la institución es bueno porque puede aportar conocimiento al Ejército.
SLP (RA) 5	No me hubiera retirado, pero si hubiera buscado la forma de haber podido aplicar los saberes en el Batallón.
SLP (RA) 6	Que es muy bueno. Pero debe darse la oportunidad a los soldados que tienen antigüedad de mínimo 8 años de servicio activo. En ese tiempo es oportuno porque el soldado puede permanecer en la Fuerza.
SLP (RA) 7	Todo depende del señor comandante en el Ejército, son los comandantes los que permiten al soldado estudiar. La educación para el trabajo y el desarrollo humano es muy buena y más si se puede ejercer en el mismo Ejército.
SLP (RA) 8	Es muy bueno. Pero hay un gran número de compañeros soldados profesionales que no aprovechan las oportunidades y pierden los cursos, o desertan de las clases. También hay muchos a los que no les interesan los cursos.
SLP (RA) 9	Pienso que es bueno, pero es muy difícil. No todos los soldados están en lugares de trabajo donde les permitan estudiar. El SLP está destinado al área de operaciones y es muy difícil estudiar allá. Pero todo el que tenga la oportunidad de hacerlo que lo haga, en el Ejército cada uno forja su destino.
SLP (RA) 10	Es muy bueno y soy copartidario de la superación de los soldados. Me parece muy útil que se pueda desarrollar algún tipo de educación.
SLP (RA) 11	Creo que es provechoso tanto para el soldado como para la institución. Pienso que hay personal que puede aplicar y ayudar mucho a la institución. Por ejemplo, carreras en soldadura, sastrería, entre otros. Las nuevas unidades podrían necesitar mano de obra especializada y los soldados pueden ser cruciales.

Análisis de Resultados Pregunta 8 Categoría ETDH

Las respuestas de los 11 exsoldados retirados en 2023 indican una opinión mayoritariamente positiva respecto a la posibilidad de realizar estudios de educación para el trabajo y el desarrollo humano mientras el Soldado Profesional (SLP) se encuentra en servicio activo. Los exsoldados consideran que la educación mientras se está en servicio no solo es beneficiosa para el soldado, sino también para el Ejército, ya que permite aplicar los conocimientos adquiridos en su rol militar. Sin embargo, algunos también señalan desafíos y limitaciones relacionadas con el acceso a la educación en determinadas condiciones operativas. Los principales temas identificados son la utilidad de la educación tanto para el soldado como para el Ejército, las

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

condiciones necesarias para permitir el acceso a la educación, y las barreras prácticas que enfrentan algunos soldados en servicio activo.

- **Utilidad de la educación para el soldado y el Ejército:** La mayoría de los exsoldados (SLP 1, SLP 3, SLP 4, SLP 5, SLP 10 y SLP 11) opina que realizar estudios mientras el soldado está en servicio activo es beneficioso tanto para el individuo como para la institución. SLP 1 y SLP 4 mencionan que los conocimientos adquiridos pueden aplicarse en el Ejército, lo que representa una ventaja adicional para la institución. SLP 11 destaca que ciertas habilidades, como soldadura y sastrería, podrían ser útiles para las unidades militares que requieren personal especializado, convirtiendo a los soldados capacitados en una "mano de obra crucial" dentro de las Fuerzas armadas.
- **Condiciones necesarias para permitir el acceso a la educación:** Varios exsoldados (SLP 2, SLP 3, SLP 6 y SLP 7) indican que, aunque es positivo que el soldado pueda estudiar mientras está en servicio activo, la posibilidad de hacerlo depende de ciertas condiciones. SLP 2 explica que en sus años de servicio el acceso a la educación era limitado debido a la falta de tecnología y conectividad, mientras que ahora muchos soldados pueden estudiar a distancia y contar con acceso a tecnología incluso en áreas de operaciones. Por su parte, SLP 6 menciona que permitir el estudio debería ser prioritario para aquellos soldados con al menos 8 años de antigüedad, asegurando así que tengan un mayor compromiso y estabilidad dentro de la institución.
- **Barreras prácticas en el contexto operacional:** A pesar de los beneficios, algunos exsoldados (SLP 7, SLP 8 y SLP 9) destacan las barreras y dificultades que persisten para que todos los soldados puedan estudiar mientras están en servicio activo. SLP 9 observa que no todos los soldados tienen acceso a entornos donde les permitan estudiar, especialmente en áreas de operaciones. Esta limitación resalta la importancia de que la posibilidad de estudiar dependa de la asignación y el contexto específico en el que se encuentre cada soldado. SLP 8 también señala que algunos soldados, aunque tienen acceso, no aprovechan las oportunidades de estudio y desertan de los cursos, lo que sugiere que el interés y la disposición personal juegan un papel importante en el aprovechamiento de las oportunidades educativas.

El análisis de las percepciones de los exsoldados indica que la mayoría considera altamente positiva la posibilidad de realizar estudios de educación para el trabajo y el desarrollo humano mientras se está en servicio activo. Esta formación permite al soldado obtener habilidades valiosas que pueden ser aplicadas dentro de la institución y que también facilitan su eventual transición a la vida civil. No obstante, el acceso a la educación en el servicio activo sigue dependiendo de condiciones prácticas como la ubicación, la disponibilidad de tecnología y el contexto operativo en el que el soldado se encuentre.

Para mejorar el impacto del Programa de Preparación para el Retiro y facilitar el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, sería beneficioso que el Ejército Nacional implementara políticas que garanticen el acceso a la educación a través de formatos flexibles y adaptados a los diferentes contextos de servicio. Esto podría incluir el desarrollo de programas

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

educativos a distancia y asegurarse de que el personal en áreas de operaciones cuente con el tiempo y los recursos necesarios para participar en estos programas. Además, priorizar la oferta educativa para soldados con experiencia y antigüedad en la institución podría incrementar el compromiso y el éxito en el proceso educativo, logrando así una mayor preparación para el retiro y el desarrollo humano integral de los soldados profesionales.

Pregunta No 9 Categoría ETDH

¿Le fue fácil o difícil realizar su capacitación en el SENA? ¿Por qué?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Si. Fue fácil, pero hubo temáticas como el inglés y otros que fue muy duro y que no me han servido.
SLP (RA) 2	Si. Porque se prestaba mucho la tecnología, mucho acceso y eso facilita estudiar.
SLP (RA) 3	La operación fue muy fácil, pero la teoría y el mantenimiento de maquinaria amarilla fue difícil para mí. Pero tengo compañeros que tuvieron muchas dificultades porque el SENA da mucha teoría y temas que los soldados profesionales no necesitan para salir a trabajar luego de una carrera técnica o tecnológica. Dictan mucha teoría y el soldado no está acostumbrado a eso. Un gran número de soldados se aburre por eso y deserta de las carreras del SENA.
SLP (RA) 4	No. Porque la tuve que pagar por fuera.
SLP (RA) 5	Si claro. Siempre me ha gustado estudiar, yo por eso pude sacar títulos y diplomas. En los últimos años a mí me pusieron de instructor y me di cuenta de que muchos de los nuevos soldados que llegaron a mi batallón no les importaba estudiar o no querían hacerlo y por eso consideré que estaban perdiendo su tiempo en ese batallón que necesitaba soldados con habilidades y conocimientos especiales.
SLP (RA) 6	Para mí fue fácil. Me gustó mucho lo que estudie y aproveche la oportunidad
SLP (RA) 7	En la Casa de la Justicia para mí fue fácil porque me explicaron muy bien y puede entender el proceso sin problemas. La gente fue muy amable ayudándome.
SLP (RA) 8	No pude realizar la capacitación de manera completa. Solo estuve un mes y me llegó el retiro del Ejército y como no tenía ya el sueldo completo tuve que abandonar el estudio con el SENA para poder trabajar para que me alcanzara la plata para pagar mis deudas.
SLP (RA) 9	No alcancé a estudiar pues me dieron la baja, es decir me llegó el retiro y pues como uno necesita ponerse a trabajar porque el sueldo de retirado se ve

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	grandemente reducido. Así abandoné la idea de estudiar tan pronto como fui retirado.
SLP (RA) 10	Yo no pude estudiar con el SENA.
SLP (RA) 11	Pues a mí me tocó duro, fue difícil. Estudie bien hasta que el Ejército dejó de pagarme el sueldo de servicio activo y cuando me llegó la orden administrativa de retiro me tocó duro porque tengo hijos y tuve que trabajar para sostenerlos o para al menos reponer lo que dejó de pagarme el Ejército.

Análisis de Resultados Pregunta 9 Categoría ETDH

Las respuestas de los 11 exsoldados revelan una variedad de experiencias en relación con la facilidad o dificultad de realizar su capacitación en el SENA en el marco del Programa de Preparación para el Retiro (PPR). Los principales factores que influyeron en sus experiencias incluyen la relevancia y accesibilidad del contenido, la interrupción por el retiro y la necesidad de trabajar para compensar la reducción salarial. Los temas principales que emergen en el análisis son la accesibilidad y relevancia del contenido educativo, el impacto financiero del retiro y la falta de continuidad en la formación.

- **Accesibilidad y relevancia del contenido educativo:** Algunos exsoldados (SLP 1, SLP 3 y SLP 5) consideran que, si bien el acceso a la capacitación fue fácil, la alta carga teórica y algunos temas específicos resultaron difíciles o irrelevantes para su desarrollo profesional inmediato. SLP 3 menciona que "el SENA da mucha teoría y temas que los soldados profesionales no necesitan para salir a trabajar", lo que provoca desinterés y en algunos casos deserción. Esto sugiere que una mayor orientación práctica y una adaptación del currículo a las necesidades específicas de los soldados podría mejorar su experiencia educativa.
- **Impacto financiero del retiro y necesidad de trabajar:** Varios exsoldados (SLP 8, SLP 9 y SLP 11) expresan que la orden de retiro y la consiguiente reducción de salario les impidió completar su capacitación. SLP 8 explica que tuvo que abandonar el estudio para buscar un empleo que le permitiera cubrir sus deudas tras el retiro. SLP 11 también menciona que la reducción de ingresos lo obligó a priorizar el trabajo sobre la formación. Esta situación destaca la dificultad de mantener el compromiso educativo cuando el retiro ocurre de manera abrupta, sin un apoyo financiero que permita a los soldados completar su formación sin presiones económicas.
- **Variedad en el nivel de satisfacción y compromiso con la capacitación:** Mientras que algunos exsoldados, como SLP 5 y SLP 6, expresan satisfacción y un alto nivel de compromiso con el estudio, otros mencionan que la falta de interés en el aprendizaje es un problema recurrente entre los soldados. SLP 5 destaca que disfrutó de su proceso educativo y logró obtener títulos, incluso actuando como instructor para otros soldados. Sin embargo, observa que algunos soldados más jóvenes no están interesados en estudiar, lo que sugiere que

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

el nivel de motivación y disposición hacia el aprendizaje varía considerablemente entre los soldados.

- **Experiencias positivas en instituciones alternativas:** SLP 7, quien estudió en la Casa de Justicia, describe su experiencia como positiva debido al apoyo y la amabilidad del personal, lo que le facilitó el aprendizaje. Esto sugiere que el entorno y el enfoque de enseñanza son factores importantes para los soldados, y que instituciones alternativas pueden ofrecer experiencias de aprendizaje satisfactorias cuando el SENA no se adapta a sus necesidades o contextos específicos.
- **Barreras para completar la formación debido a las condiciones del retiro:** SLP 8, SLP 9, y SLP 11 reportan que el retiro les impidió completar su capacitación. Este factor resalta la importancia de brindar un apoyo adicional a los soldados que están en el proceso de transición para que puedan culminar sus estudios, especialmente cuando la capacitación es esencial para su reintegración en la vida civil.

El análisis de las respuestas sugiere que, aunque el acceso a la capacitación en el SENA es valorado y considerado positivo, existen varias barreras que dificultan el éxito de los soldados en el Programa de Preparación para el Retiro. La necesidad de adaptar el contenido a un enfoque más práctico y relevante para el contexto de los soldados es una prioridad para evitar la deserción. Además, el impacto financiero del retiro abrupto y la reducción del salario son desafíos significativos que impiden a los soldados completar su formación.

Para mejorar el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano de los soldados retirados, sería beneficioso que el Ejército Nacional y el SENA consideren otorgar apoyo financiero temporal a aquellos soldados que estén en el proceso de capacitación y enfrentan la reducción de salario. Asimismo, una adaptación del contenido educativo hacia un enfoque más práctico y contextualizado para los soldados podría aumentar el interés y el compromiso con la formación. Estas mejoras contribuirían a que el Programa de Preparación para el Retiro cumpla de manera más efectiva con su objetivo de facilitar una transición exitosa a la vida civil y de promover el desarrollo humano de los soldados profesionales.

Pregunta No 10 Categoría ETDH

Califique el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano que brinda el Ejército Nacional de Colombia para ayudar a sus Soldados Profesionales a través del SENA.

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	La califico con 9 (BUENO). El SENA me enseñó a soldar y me buscó el lugar para hacer la pasantía.
SLP (RA) 2	La calificación de la educación del SENA es buena porque allí nada se mueve con influencias, los profesores son muy buenos, en el SENA no se paga para pasar materias o cosas por estilo.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 3	Es muy buena. Pero debe enfocarse mejor en las temáticas. Por ejemplo, en una carrera técnica donde me enseñan a operar una maquina se enfocan más en la teoría y no tanto en la práctica. Y si uno va a salir como operador de maquinaria amarilla lo que más necesita es prácticas de conducción de las máquinas y no en el mantenimiento de ella.
SLP (RA) 4	Yo estudie por fuera del SENA y considero que esa institución fue muy buena. Peor mal que el SENA no tenía lo que yo quería estudiar. Es más, en Popayán había cursos o carreras que no aportaban a mi progreso o reintegración a la civil.
SLP (RA) 5	Yo lo considero bueno, porque el SENA sabe que uno sale casi a los 40 años y ellos tienen paciencia para enseñarle a los adultos y tienen paciencia. No es excelente porque tiene limitaciones en el uso de materiales. No suministran materiales para todos los estudiantes. Cuando yo salí conté con suerte porque me ayudaron a realizar la práctica, pero esto no es igual para todo el mundo. Este aspecto de la práctica es algo que el SENA debe mejorar.
SLP (RA) 6	De manera general fue bueno el PPR desde mi punto de vista.
SLP (RA) 7	A mí me pareció muy bueno.
SLP (RA) 8	La educación del SENA es buena. Además, es gratis. Pero muchas veces eso no se aprovecha por parte de nosotros los soldados profesionales.
SLP (RA) 9	Como no alcancé a estudiar con el SENA no podría saberlo. Aunque dicen que es bueno.
SLP (RA) 10	No se califica la educación con el SENA porque no estuve estudiando en el SENA.
SLP (RA) 11	Fue bien, la educación fue presencial. Me pareció normal al nivel de una tecnología.

Análisis de Resultados Pregunta 10 Categoría ETDH

Las respuestas de los 11 exsoldados del Ejército Nacional retirados en 2023 muestran una percepción generalmente positiva respecto al acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano brindada a través del SENA en el marco del Programa de Preparación para el Retiro (PPR). Los exsoldados valoran la calidad de la formación, el compromiso de los instructores y la gratuidad de los cursos. Sin embargo, también mencionan ciertas limitaciones, especialmente en cuanto a la disponibilidad de materiales y el enfoque de los contenidos. Los temas principales que emergen de este análisis son la valoración general de la educación del SENA, las áreas de mejora en el enfoque práctico, y los desafíos logísticos y de infraestructura.

- **Valoración general de la educación del SENA:** La mayoría de los exsoldados (SLP 1, SLP 2, SLP 5, SLP 6, SLP 7 y SLP 8) consideran que la educación proporcionada por el SENA es

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

buena, con calificaciones que oscilan entre “buena” y “muy buena”. SLP 1 valora la experiencia calificándola con un 9, destacando la ayuda del SENA para encontrar un lugar de pasantía. SLP 2 destaca la integridad y el profesionalismo de los instructores, subrayando que “nada se mueve con influencias” y que el SENA ofrece una educación de calidad sin favoritismos. Esta percepción positiva sugiere que el SENA es reconocido como una institución de enseñanza accesible y confiable para los soldados en el proceso de transición a la vida civil.

- **Áreas de mejora en el enfoque práctico:** Algunos exsoldados (SLP 3 y SLP 5) mencionan que, aunque la educación es de buena calidad, podría mejorar al enfocarse más en la práctica que en la teoría, especialmente en carreras técnicas que requieren habilidades manuales. SLP 3 señala que, en el curso de operación de maquinaria amarilla, el enfoque fue más teórico que práctico, lo cual puede limitar la preparación de los soldados para enfrentar los desafíos del mercado laboral en su campo. Además, SLP 5 sugiere que la institución debería ofrecer más materiales y recursos para los estudiantes, ya que la falta de materiales adecuados afecta la experiencia de aprendizaje y las prácticas.
- **Desafíos logísticos y de infraestructura:** Algunos exsoldados enfrentaron limitaciones en el acceso a programas específicos. SLP 4, por ejemplo, no encontró la carrera deseada en el SENA y tuvo que estudiar por fuera, mientras que SLP 5 también resalta que el suministro de materiales no es suficiente para todos los estudiantes. Estas observaciones sugieren que el acceso a cursos específicos y la disponibilidad de recursos pueden variar según la ubicación y el programa, lo cual afecta la percepción de calidad en algunos casos.
- **Valoración de la educación presencial y la adaptación para adultos:** SLP 5 y SLP 11 valoran el enfoque presencial y la adaptabilidad del SENA para enseñar a adultos. SLP 5 resalta la paciencia de los instructores para enseñar a adultos mayores, lo que facilita la inclusión de soldados que han estado fuera del sistema educativo por largos períodos. Esto refleja una apreciación hacia el SENA por su capacidad de adaptación a las necesidades de los soldados, quienes suelen estar en una etapa de vida diferente en comparación con estudiantes civiles más jóvenes.
- **Opiniones neutrales y falta de experiencia directa:** Algunos exsoldados, como SLP 9 y SLP 10, no pueden calificar el programa educativo del SENA ya que no estudiaron en esta institución. Esto sugiere que no todos los soldados retirados participan del PPR a través del SENA, ya sea porque optan por otras instituciones o porque sus procesos de retiro no les permiten acceder a la educación.

El análisis de las percepciones de los exsoldados sugiere que el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano brindada a través del SENA es generalmente bien valorado y se considera una opción accesible y confiable para el desarrollo de nuevas competencias. Sin embargo, existen áreas de mejora, particularmente en el énfasis de los aspectos prácticos en cursos técnicos y la disponibilidad de materiales suficientes para el aprendizaje. Además, la falta de

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

acceso a programas específicos en ciertas localidades y las limitaciones en la oferta educativa pueden afectar la experiencia de algunos soldados.

Para optimizar el impacto del Programa de Preparación para el Retiro, sería beneficioso que el Ejército Nacional y el SENA trabajen en una mayor personalización de la oferta educativa, asegurando que los programas cubran las demandas específicas de los soldados en transición. Además, fortalecer el enfoque práctico en la formación y garantizar la disponibilidad de materiales y recursos para todos los estudiantes permitiría mejorar la experiencia educativa y asegurar que los soldados desarrollen las competencias necesarias para su reintegración laboral. Esto contribuiría a que el PPR cumpla de manera más efectiva con su objetivo de apoyar el desarrollo humano y facilitar la transición de los soldados a la vida civil.

Categoría 2 Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del Ejército Nacional

Objetivo Específico 2

Analizar cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional apoyan la implementación del PPR y su contribución al desarrollo de competencias laborales y sociales de los soldados profesionales retirados en 2023.

Pregunta No 1 Categoría RSE

¿Cree que su permanencia en el Ejército Nacional le sirvió para mejorar sus condiciones de vida económica, personal y profesional? Explique por qué.

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Si, porque aprendí a ser responsable, a asumir responsabilidades. El Ejército me ayudó a mejorar mis condiciones económicas.
SLP (RA) 2	Si. Porque cuando uno es pobre aprende a hacer de todo, entonces uno se va para el Ejército y recibe un sueldo constante y alcanza a comprar sus cositas. Yo por lo menos alcancé a hacer dos casitas. Ósea que, si me mejoró las condiciones de vida, yo no tenía las condiciones que tengo ahora.
SLP (RA) 3	Si claro. Logré mejorar mis condiciones, pude estudiar y hacer varias cosas que mejoraron mi vida.
SLP (RA) 4	Si. En cuestión económica si me sirvió mucho, no puede ser un desagradecido. Pero si me ayudó mucho.
SLP (RA) 5	Si claro, porque antes no tenía nada y luego de entrar al Ejército los bancos me prestaron plata y ahora tengo donde meter la cabeza cuando está lloviendo, es decir tengo casa.
SLP (RA) 6	Si. Porque lo que tengo hoy es gracias a mi trabajo en el Ejército.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 7	Pues sí, porque estaba con el sueldo completo, pero al salir me dieron muy duro, mi sueldo se redujo mucho. Mientras el soldado está en servicio activo, pero al retirarse las condiciones son malas para los soldados profesionales. Aunque estoy agradecido con la institución.
SLP (RA) 8	Pues si porque ahora tengo una casa, aunque tengo deudas, pero si es mejor ahora que antes.
SLP (RA) 9	Pues creo que no hubo crecimiento económico. El Ejército me sirvió solo para madurar como persona.
SLP (RA) 10	Si me sirvió estar en la institución. Estoy agradecido con Dios y con el Ejército porque soy mejor hoy. Pero hay cosas que mejorar.
SLP (RA) 11	Claro. A mí me hizo mejorar, pero de todas maneras había cosas que uno tenía que vivir, soy más responsable.

Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría RSE

Al analizar las respuestas de los 11 exsoldados retirados en 2023 sobre si su permanencia en el Ejército Nacional contribuyó a mejorar sus condiciones de vida económica, personal y profesional, se observa una percepción predominantemente positiva, aunque con matices en relación con los beneficios obtenidos.

- **Mejora económica y de bienes materiales:** La mayoría de los exsoldados, como los identificados con los códigos SLP (RA) 1, 2, 4, 5, 6 y 8, destacan una mejora en sus condiciones económicas, principalmente atribuida a la estabilidad de un salario fijo y la posibilidad de acceder a créditos para adquirir bienes materiales como vivienda. La estabilidad financiera y la capacidad de adquirir propiedades personales fueron logros importantes para varios de ellos, lo cual indica un impacto significativo en sus condiciones de vida económica.
- **Desarrollo personal y profesional:** Algunos soldados, como SLP (RA) 1, 3, 7, y 11, mencionan que la experiencia en el Ejército contribuyó a su desarrollo personal, destacando aspectos como responsabilidad y madurez. Sin embargo, solo SLP (RA) 3 menciona explícitamente haber accedido a oportunidades de estudio o capacitación. Esto sugiere que, aunque hubo beneficios en el plano personal, el desarrollo profesional y educativo fue menos consistente o aprovechado en comparación con los logros económicos.
- **Retos post-retiro:** Existen sentimientos encontrados, especialmente en exsoldados como SLP (RA) 7 y 9. SLP (RA) 7 expresa una disminución en su calidad de vida al retirarse debido a la pérdida de beneficios salariales, lo cual plantea desafíos en la transición a la vida civil. SLP (RA) 9 señala que su experiencia en el Ejército contribuyó al crecimiento personal, pero no al económico, destacando una insatisfacción respecto al crecimiento profesional y a la falta de una verdadera evolución en su nivel de vida económico.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

A la luz del objetivo planteado, el análisis indica que el Ejército Nacional, mediante el Programa de Preparación para el Retiro, ha tenido un impacto positivo en la vida económica de los soldados profesionales retirados, especialmente en la posibilidad de alcanzar una estabilidad material y de desarrollar actitudes personales como la responsabilidad y la madurez. Sin embargo, existen áreas de mejora significativas en términos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano. La falta de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional sostenido, junto con las dificultades económicas posteriores al retiro, revelan un nivel limitado de responsabilidad social empresarial. Para que el Ejército Nacional logre una mayor responsabilidad social en este ámbito, sería crucial fortalecer el programa en áreas de formación académica y técnica, garantizando así una transición más fluida y beneficiosa hacia la vida civil para sus soldados profesionales.

Pregunta No 2 Categoría RSE

De acuerdo con Rojas (2022) la responsabilidad social es la manera a través de la cual una empresa mejora las condiciones laborales, económicas y sociales de sus servidores, manteniendo condiciones laborales justas y un entorno laboral favorable. En este sentido, ¿Cree usted que el Ejército Nacional es responsable socialmente con los soldados profesionales? ¿Por qué?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Hay falencias. Hablo de nosotros los soldados profesionales. Para que nos mejoraran las condiciones fue haciendo demandas legales, los soldados profesionales que estuvieron antes que nosotros fueron demandando legalmente a Ejército Nacional. A nosotros los soldados no nos representa nadie. La institución nos paga, pero no había derecho a la igualdad.
SLP (RA) 2	Si es responsable, porque de una u otra manera el Ejército está respaldado por el Gobierno Nacional y pase lo que le pase a uno el Ejército responde así le toque pasar por filas y trámites difíciles. La salud es buena y en lo económico también hay respaldo.
SLP (RA) 3	Si claro. Porque me brindó y me brinda seguridad en salud y otras cosas. Yo no tengo de que quejarme del Ejército.
SLP (RA) 4	Pues en cuestión de eso del PPR la verdad no. Aquí donde vivo la División del Ejército nos dijo, si quieren estudiar vayan al SENA. Pero en el SENA sólo había cursos de peluquería, manicura y otros en los que yo no estaba interesado. No tuvieron en cuenta que el SENA estaba cerca de la Brigada para hacer las coordinaciones del caso y ayudarnos a tomar un carrera técnica o tecnológica. A la mayoría de los soldados nos tocó capacitarnos por fuera con otras instituciones diferentes al SENA. Y nos tocó así porque el soldado que no estudiara podía ser devuelto al batallón a continuar trabajando, entonces uno mejor decidía estudiar.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 5	Si claro, porque el Ejército le ayuda a mejorar a uno en su vida económica. Aunque los salarios no son lo que deberían pagar por estar disponible las 24 horas del día, pero uno se desgasta mucho. Además, las condiciones de salario tienden a igualarse entre los soldados a pesar de tener diferencias en los tiempos de ingreso. Otro aspecto a tener en cuenta son las primas de orden público. En algunos batallones quitaron ese beneficio muy a pesar de los peligros y las emergencias que los batallones tienen que cumplir. En el batallón que estuve varias veces estuve en zonas de riesgo y no nos reconocieron las primas de orden público y uno tiene que sacar del sueldo para cubrir gastos de sostenimiento. El Ejército debería prestarle mayor cuidado a estos aspectos que desmotivan un poco.
SLP (RA) 6	Si, porque me brindó condiciones de salud, vivienda y los sueldos puntuales.
SLP (RA) 7	No, porque uno cree que va a salir a tener una mejor salud al salir y es todo lo contrario se empeora, además lo que uno sabe al salir de la institución, la capacitación que uno recibe es netamente militar y eso a veces no sirve en la civil a la hora de conseguir un empleo.
SLP (RA) 8	El Ejército es responsable en el pago mensual puntual. Pero el salario es muy poquito para todo lo que uno se arriesga en el cumplimiento de la misión. Para mí otro aspecto muy malo eran los permisos o los descansos, esperar 5, 6 o 7 meses para poder descansar en casa 1 mes era demasiado. En cuanto a los servicios de salud son muy malos ahora que soy civil es mucho más complicado recibir atención médica. Como hay muchas personas por atender pues la calidad es mala y los medicamentos son malos o no alcanzan. De este modo el Ejército no es responsable socialmente. Es muy regular su responsabilidad.
SLP (RA) 9	No, porque a nosotros nos mejoró tanto la vida. Sólo hubo una estabilidad nada más. Pero hay muchas cosas por mejorar en la institución. Entre ellas los salarios de los soldados profesionales, el acceso a la educación que no es igual para todos. Los soldados que están en batallones de patío, es decir, los que no están comprometidos en la guerra directamente pueden darle mayores oportunidades a los soldados para que se preparen. Pero es muy difícil llegar a estos batallones de patio.
SLP (RA) 10	Hay que individualizar, yo creo que el Ejército es una bendición muy grande para muchos. Si vamos a ver a algunos personajes en algunos cargos afectan a algunas personas. Algunos de estos personajes (oficiales) afectan a sus subalternos sin tener en cuenta el daño que ocasionan y se cobijan en la institución. Para el 2023 se pidió la intervención del ministro de Defensa,

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	el presidente y el comandante del Ejército y no hubo solución, nos dieron de baja sin contemplación.
SLP (RA) 11	Si es responsable, pero hay personal que no cumple. Si le aportan al personal unos beneficios que le aportan a mejorar las condiciones de vida. Son las personas que ostentan los cargos que a veces fallan en el cumplimiento de los beneficios. El que está encargado falla.

Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría RSE

Las respuestas de los 11 exsoldados retirados en 2023 sobre la responsabilidad social del Ejército Nacional respecto a las condiciones laborales, económicas y sociales revelan una percepción mixta, con opiniones divididas y críticas importantes en áreas específicas.

- **Percepción de apoyo en salud y beneficios básicos:** Algunos exsoldados, como SLP (RA) 2, 3, y 6, consideran que el Ejército cumple con su responsabilidad social, principalmente en términos de salud, vivienda y el pago puntual de salarios. Estos soldados expresan agradecimiento por el respaldo económico y la estabilidad que la institución les proporcionó mientras estaban en servicio.
- **Falencias en educación y desarrollo humano:** La capacitación para la vida civil es un área de preocupación. SLP (RA) 4 menciona que el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) no ofrece una formación adecuada o de interés, lo que obligó a muchos a buscar alternativas educativas fuera de las opciones brindadas por el Ejército, enfrentando limitaciones en las carreras técnicas o tecnológicas disponibles. SLP (RA) 7 también critica que la formación recibida en el Ejército es netamente militar y, por lo tanto, de escaso valor en el sector civil. Estas limitaciones muestran una falta de alineación entre las oportunidades de capacitación y las necesidades reales de los soldados retirados para reintegrarse a la vida civil.
- **Desigualdades en el acceso a beneficios y salarios insuficientes:** Exsoldados como SLP (RA) 5, 8, y 9 expresan insatisfacción con respecto a los salarios y beneficios, como las primas de orden público, que no siempre se otorgaron de manera equitativa a pesar de los riesgos asumidos. También se perciben desigualdades en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional según la asignación del soldado, lo que puede desmotivar a quienes ven limitada su posibilidad de progreso o de acceso a programas educativos.
- **Limitaciones en la atención médica y permisos:** Algunos exsoldados, como SLP (RA) 7 y 8, señalan problemas en la atención médica, especialmente después de retirarse, y dificultades para obtener permisos y descansos adecuados durante su servicio. Estas limitaciones afectan la percepción de responsabilidad social, pues demuestran una falta de compromiso con el bienestar continuo de los soldados.
- **Problemas de liderazgo y representatividad:** Las respuestas de SLP (RA) 1, 10, y 11 indican que la falta de representación de los soldados y la actitud de algunos oficiales generan un entorno laboral desfavorable, y estos problemas parecen influir en las decisiones que

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

afectan la continuidad de los soldados en el servicio. Esta percepción se asocia con la falta de apoyo institucional en términos de responsabilidad social.

Con respecto al objetivo planteado, el análisis revela que el Ejército Nacional cumple de forma parcial con su responsabilidad social empresarial hacia los soldados profesionales retirados. Mientras que la institución proporciona beneficios básicos, como estabilidad económica y servicios de salud, existen deficiencias notables en el acceso equitativo a programas educativos relevantes para la vida civil, en las condiciones de descanso y en la atención médica post-retiro. Además, la percepción de falta de representatividad y el impacto de líderes que no siempre priorizan el bienestar de los soldados afectan la imagen de responsabilidad social.

Para mejorar su compromiso social y cumplir plenamente con los principios de la responsabilidad social empresarial, el Ejército debería fortalecer el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) con una oferta educativa diversificada y pertinente para la transición a la vida civil. Igualmente, se recomienda revisar los salarios y beneficios según el riesgo asumido y mejorar la representación y comunicación para que las decisiones reflejen un verdadero compromiso con el bienestar de los soldados profesionales.

Pregunta No 3 Categoría RSE

Califique el grado de responsabilidad social del Ejército Nacional de Colombia para ayudar a sus Soldados Profesionales.

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Bueno.
SLP (RA) 2	Excelente.
SLP (RA) 3	Excelente.
SLP (RA) 4	Pienso que es regular, no puedo decir que es malo. Pero en ese sentido de educación es muy regular. Imagínese los soldados que vienen atrás. Para mí el Ejército Nacional fue excelente hasta llegar al momento del PPR. El Ejército fue mi segunda casa y me brindó muchas cosas, beneficios.
SLP (RA) 5	Es regular porque no son conscientes del trabajo que se hace o que hacen los soldados. Es regular porque uno cuando inicia empieza a ahorrar de sus cesantías para comprar su casa, pero el valor de las casas está por las nubes (muy caro) y el subsidio que dan no alcanza. Así que el Ejército no tiene mucha responsabilidad en ese sentido.
SLP (RA) 6	Antes estaba excelente, ahora es bueno.
SLP (RA) 7	Para mí es regular, porque se necesita mejorar a través de una Ley que reestructure la carrera militar de los soldados profesionales.
SLP (RA) 8	La responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional es muy regular. Hay malos servicios médicos, malos salarios, malos planes de

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	moral y bienestar para los soldados que se encuentran patrullando en las selvas colombianas.
SLP (RA) 9	Es muy regular. Hay comandantes (Oficiales) del Ejército que no permiten que sus soldados profesionales crezcas. Y es que la misión del servicio es lo primero. Creo que por esta razón no nos permiten estudiar tan fácilmente.
SLP (RA) 10	Malo en cuanto al proceso de salida. El Ejército le ayuda mucho a uno por la puntualidad en los pagos de salarios. Pero hay cosas que se deben mejorar en el PPR, en la sanidad militar - juntas médicas.
SLP (RA) 11	Yo pienso que es bueno, pero hay cosas que se pueden mejorar. De pronto en aspectos relacionados con el estudio, creo que debería ser al principio. Creo que el Ejército le puede sacar mayor provecho a un soldado capacitado que a uno que no. Con respecto al sueldo pienso que en servicio activo el sueldo podría mejorar al igual que pueden mejorar las condiciones de calidad del personal, ahora que se está modernizando la institución se va a necesitar mano de obra de calidad con conocimiento. la institución posiblemente se va a ver obligada a innovar en sus procesos de incorporación pues ahora los aspirantes a soldados profesionales están más capacitados.

Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría RSE

Al evaluar las respuestas de los 11 exsoldados sobre el grado de responsabilidad social del Ejército Nacional, se observa una percepción diversa, con calificaciones que varían desde "excelente" hasta "malo." Sin embargo, la mayoría tiende a calificar la responsabilidad social del Ejército como "regular," lo que sugiere áreas de insatisfacción y oportunidades de mejora en cuanto a la responsabilidad social empresarial, especialmente en el contexto de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

- **Aspectos valorados positivamente:** Exsoldados como SLP (RA) 2, 3, y 6 califican la responsabilidad social del Ejército de manera positiva, resaltando aspectos como la estabilidad económica y el apoyo básico durante el servicio. Estos soldados valoran beneficios como el pago puntual de salarios y otros apoyos esenciales brindados por la institución, lo que contribuye a una percepción de "bueno" o "excelente."
- **Deficiencias en educación y preparación para la vida civil:** La mayoría de los exsoldados expresan que la educación ofrecida a través del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) es insuficiente o poco relevante para una transición efectiva a la vida civil. Por ejemplo, SLP (RA) 4 y SLP (RA) 11 mencionan que, aunque el Ejército les brindó muchos beneficios durante su carrera, el apoyo educativo en la fase de retiro no es adecuado. Además, SLP (RA) 9 percibe que las exigencias de la misión impiden el desarrollo educativo de los soldados en servicio, lo que limita sus oportunidades de crecimiento profesional.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- **Salarios y beneficios económicos insuficientes:** La percepción de que los salarios son bajos en relación con las exigencias y riesgos del trabajo es recurrente. SLP (RA) 5 y SLP (RA) 8 destacan la insuficiencia de los beneficios económicos, como los subsidios para vivienda, que resultan inadecuados para el alto costo de vida. Esta percepción de precariedad salarial afecta la valoración global de la responsabilidad social del Ejército.
- **Problemas en atención médica y bienestar:** Varios exsoldados, como SLP (RA) 8 y SLP (RA) 10, critican los servicios médicos y los procesos de salida, especialmente en cuanto a la atención de juntas médicas. Estos aspectos son percibidos como deficientes, lo que contribuye a una calificación "regular" o "mala" de la responsabilidad social del Ejército.
- **Necesidad de modernización y estructuración de carrera:** SLP (RA) 7 y SLP (RA) 11 sugieren la necesidad de una reestructuración de la carrera militar para los soldados profesionales y una modernización que integre mejor a los soldados capacitados. Esto indica que existe un consenso sobre la necesidad de cambios estructurales que permitan una trayectoria de desarrollo y crecimiento más clara y adecuada para los soldados.

De acuerdo con el objetivo planteado, el análisis sugiere que el Ejército Nacional cumple parcialmente con su responsabilidad social empresarial, con un enfoque adecuado en estabilidad económica y beneficios básicos, pero con importantes áreas de mejora en educación y desarrollo humano. La mayoría de los exsoldados perciben el apoyo del Ejército como "regular," indicando que, aunque la institución proporciona beneficios fundamentales, no cumple plenamente con la responsabilidad de capacitar a los soldados de forma relevante para la vida civil.

Para cumplir mejor con los principios de responsabilidad social empresarial, el Ejército podría mejorar el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) mediante una oferta educativa diversificada y relevante, así como revisar los salarios y condiciones de bienestar, especialmente en salud. También sería conveniente explorar reformas estructurales que promuevan un desarrollo de carrera más sólido y ajustado a las necesidades de los soldados en el contexto de una fuerza militar modernizada.

Pregunta No 4 Categoría RSE

¿Cuáles fueron sus aspiraciones al ingresar al Ejército Nacional?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	No tuve aspiraciones educativas, yo no quería estudiar.
SLP (RA) 2	Ninguna. Yo de pronto sí, pero como no había posibilidad, porque cuando uno está en un batallón de contraguerrillas o de combate terrestre es muy difícil al personal que ingresaba como soldado profesional lo contratan para que vaya a pelear en las operaciones militares. Ahora es que se permite estudiar en diferentes cosas. pero escogen muchachos o soldados de poca antigüedad que puedan durar trabajando en procesos porque si se

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	saca del área de operaciones a un soldado de 15 años es probable que se piense que ese soldado deja el proceso tirado cuando le llegue la baja. Antes el enfoque era la guerra y a nosotros nos tocó zonas muy complicadas con Arauca y el Cauca en Colombia.
SLP (RA) 3	No, la vedad no. Sin embargo, luego me propuse algunas metas y las alcancé. Aunque algunos de mis compañeros no lo lograron, pero es entendible que la institución no le puede dar a todos por la escasez de recursos.
SLP (RA) 4	Lo que yo más quería era poder realizar curso de suboficial del Ejército Nacional y nunca pude. Pero salí logrando lo que quería que era el sueldo de retiro.
SLP (RA) 5	En ese entonces, yo trabajaba como ayudante de un vehículo de Coca-Cola y me pidieron la libreta y entonces me fui a prestar servicio, me quedé y me amañé. Yo quería tener recursos disponibles para ayudar a mi familia, más que todo fue por estabilidad económica.
SLP (RA) 6	Tener un mejor proyecto de vida económico, conseguir la casa y mi sueldo de retiro.
SLP (RA) 7	No, pues yo siempre quise lograr mi sueldo de retiro a los 20 años del servicio. A mí me gusta mucho el Ejército y nunca pensé pedir la baja y tampoco me aburrí en el Ejército.
SLP (RA) 8	Yo quería estudiar ebanistería, pero no pude, el SENA no lo tenía.
SLP (RA) 9	Pues yo quería estudiar y no se pudo. También quería montar un negocio con el dinero del sueldo, pero nunca me alcanzó.
SLP (RA) 10	Tener una familia, brindarles a ellos un apoyo. Ser un buen padre.
SLP (RA) 11	La verdad yo entré porque desde muy pequeño me gustaba el Ejército, pero aspiraciones no tanto. Yo lo vi como una experiencia de vida y me llamó mucho la atención, cuando yo entré había mucha violencia y mucha desigualdad, por la crianza yo fui muy afecto al Ejército desde niño.

Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría RSE

Las respuestas de los 11 exsoldados sobre sus aspiraciones al ingresar al Ejército Nacional muestran una diversidad de motivaciones, predominantemente enfocadas en la estabilidad económica y el deseo de cumplir una misión de vida, mientras que las aspiraciones educativas y de desarrollo profesional son menos comunes o se ven frustradas por las limitaciones del entorno militar.

- **Estabilidad económica y beneficios financieros:** La mayoría de los exsoldados, como SLP (RA) 5, 6, y 7, ingresaron al Ejército con la expectativa de mejorar sus condiciones económicas. Estos soldados buscaban un empleo estable que les permitiera sostener a sus familias y, en algunos casos, obtener un sueldo de retiro para asegurar un futuro más seguro.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Este enfoque en la estabilidad económica se destaca como una motivación principal, y aunque muchos lograron cierto nivel de estabilidad, esto no se tradujo necesariamente en oportunidades de desarrollo humano o profesional.

- **Falta de oportunidades educativas y obstáculos operacionales:** Algunos soldados, como SLP (RA) 2, 8 y 9, aspiraban a estudiar o capacitarse en áreas específicas, como la ebanistería o el emprendimiento. Sin embargo, la naturaleza operativa del trabajo militar y las asignaciones en zonas de alto riesgo les impidieron acceder a programas educativos adecuados o desarrollar proyectos personales. La ausencia de oportunidades educativas efectivas, especialmente en el contexto del Programa de Preparación para el Retiro, demuestra una debilidad en la responsabilidad social del Ejército en cuanto al desarrollo humano de sus soldados.
- **Aspiraciones de crecimiento dentro del Ejército:** Algunos soldados, como SLP (RA) 4, esperaban progresar en su carrera militar, aspirando a roles de mayor responsabilidad, como el curso de suboficial. Sin embargo, varios expresaron frustración debido a la falta de oportunidades para avanzar en su carrera o cumplir con sus aspiraciones de desarrollo profesional dentro de la institución. Esta falta de acceso a una ruta clara de crecimiento profesional afecta la satisfacción y la percepción de responsabilidad social del Ejército.
- **Vocación de servicio y sentido de pertenencia:** Exsoldados como SLP (RA) 1 y 11 vieron al Ejército como una oportunidad de experiencia de vida y un espacio para cumplir con un propósito de servicio, especialmente en un contexto marcado por la violencia y la desigualdad en el país. Aunque estas aspiraciones no estaban centradas en el desarrollo profesional o educativo, reflejan un compromiso con el servicio y un sentido de identidad con la institución.

En relación con el objetivo de determinar el grado de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional, el análisis sugiere que la institución ha brindado a sus soldados una estabilidad económica, pero ha sido menos efectiva en ofrecerles oportunidades significativas para el desarrollo humano y profesional. La falta de acceso a programas educativos y de crecimiento profesional adecuado limita el potencial de los soldados para una reintegración exitosa en la vida civil y reduce el impacto del Programa de Preparación para el Retiro.

Para fortalecer su responsabilidad social empresarial, el Ejército debería mejorar su oferta educativa y crear rutas de desarrollo profesional claras y accesibles para los soldados, tanto dentro como fuera del servicio. Esto no solo promovería el desarrollo integral de los soldados, sino que también ayudaría a la institución a cumplir con su compromiso social de preparar a sus miembros para una vida civil exitosa.

Pregunta No 5 Categoría RSE

¿Qué objetivos no logró alcanzar en su permanencia en el Ejército y por qué?

Respuestas:

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	A mí me dieron todo lo que estaba estipulado, pero fue mejorando cuando la institución se enfrentó a problemas jurídicos por las demandas de los soldados voluntarios que no tenían los derechos que hoy en día tienen los SLP.
SLP (RA) 2	Si tuve objetivos y metas. Tales como ahorrar una plática e iniciar un negocio o estudiar, pero cuando uno se mete al Ejército como soldado profesional es porque le gusta, luego de dos o tres años me enamoré y me casé y luego llegaron los niños y pues adquirí una responsabilidad y me enfoqué en seguir. El Ejército tiene cosas muy complicadas y una de ellas es de no tener influencias. Por lo menos yo siempre fui un soldado que estuvo en el área de operaciones, a mí me sacaron a los 15 años de servicio a conducir en un batallón y uno lo máximo que alcanza a conocer es al coronel. Entonces esa parte uno la tiene como relegada porque en el área uno conoce mucha gente, pero cuando uno necesita algo de alguien en la institución es muy difícil y no recibe la ayuda así uno haya estado allí para ellos. Es decir, en los problemas que se ha metido más de un soldado por dar de baja guerrilleros en el campo del combate, cuando uno va a ver está solo sin respaldo de los comandantes. En esa parte el Ejército debería mejorar, en el respaldo legal a todos sus miembros pues uno trabaja para el Estado porque si uno comete un error representando el Estado, el Estado debería ayudarlo a uno a resolver la situación. Tener respaldo del Estado es importante. Por ejemplo, cuando uno tiene que hacer la junta médica a cada uno le toca defenderse como sea para poder sacar ese proceso, porque cada uno está solo, los funcionarios que le hace a uno el proceso de junta tienen la tendencia calificarlo a uno mal porque pareciera que entre menos índices le den a uno por enfermedades laborales para ellos es como mejor, yo tengo esa sensación. Si usted no tiene palanca para arreglar esa vaina, así se queda y le pagan lo que le pagan. De lo contrario el proceso se alarga hasta año y medio o más y hasta le rebajan lo que inicialmente le iban a pagar por la disminución de la capacidad laboral. Y uno del Ejército si estaba patrullando uno no sale bien, uno sale con problemas de rodilla, de columna, en la cabeza, trastorno de sueño y no pasa nada. Mi recomendación es que lo acompañen más a uno a la salida del Ejército y que se acabe tanto tráfico de influencias para poder sacar a delante los procesos de salida o que mejoren el servicio de medicina laboral. Sobre todo, que corrijan esas cosas que se comentan por ahí sobre el tráfico de influencias. Un general o coronel se demora haciendo junta médica 2 meses, pero un soldado hasta 5 años. Eso no es justo teniendo en cuenta

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	todo lo que hay que pagar y el tiempo que perder en estos trámites de salida que hablan muy mal de la institución.
SLP (RA) 3	Curso de paracaidismo, fue lo único.
SLP (RA) 4	Ser suboficial del Ejército Nacional. Pero no pude porque no hubo oportunidades suficientes por parte del Ejército Nacional.
SLP (RA) 5	Creo que todos los objetivos los alcancé, pude estudiar algunas cosas que quería, al terminar el PPR estudié lo que yo quería que fuese electricidad.
SLP (RA) 6	Yo quería ser suboficial, pero no pude por la edad. Cuando tenía la edad no me dieron la oportunidad. Cuando me dieron la oportunidad ya era tarde por la edad de ingreso.
SLP (RA) 7	Haber hecho curso de suboficial. Esto fue algo que no puede lograr. Se debería estructurar una carrera única dentro del Ejército que le permita a todos los soldados que entran tener la posibilidad de ascender por mérito al grado de suboficial y después a oficial.
SLP (RA) 8	Yo no alcancé a hacer curso de suboficial. Aunque a veces es cierto que hay oportunidades y uno no aprovecha como soldado. Pero en parte esto se debe a la falta de orientación que deberían darle a uno constantemente por parte del Ejército Nacional.
SLP (RA) 9	Yo no logré estudiar a través del PPR del Ejército Nacional. Esto creo que se debió al manejo que le dan a la institución ciertas personas. Yo creo que no son idóneas para estar en ciertos cargos y no permiten que los procesos de desarrollo humano se realicen de forma adecuada y conforme a lo establecido en el Decreto 1793 del año 2000 Capitulo III Capacitación se establecen criterios de capacitación en los artículos 29 y 30.
SLP (RA) 10	Estoy muy agradecido con Dios por todas sus bendiciones. Lo único por lo que tengo que quejarme fue por el proceso de salida del Ejército Nacional.
SLP (RA) 11	Siempre quise pertenecer a las Fuerzas Especiales del Ejército y no pude lograrlo. Yo quería tener ese orgullo, pero al final recapacité y dije que no era necesario. Pero lo que quería vivir y conocer lo logré. Superé los momentos más complicados. Estuve en la Brigada Móvil 1 y el Batallón de Alta Montaña No 8. En esos batallones conocí lo que quería conocer.

Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría RSE

Las respuestas de los 11 exsoldados sobre los objetivos no alcanzados durante su permanencia en el Ejército Nacional resaltan varias áreas críticas, como las limitadas oportunidades de ascenso, la falta de acceso a programas de desarrollo personal y la falta de apoyo institucional en el proceso de retiro. Estas respuestas reflejan aspectos específicos que impactan la

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

percepción de la responsabilidad social empresarial del Ejército en relación con el desarrollo humano y la educación de los soldados.

- **Limitadas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional:** Un número significativo de exsoldados, como SLP (RA) 4, 6, y 7, expresaron frustración por no haber podido realizar el curso de suboficial, lo que les habría permitido ascender y mejorar su posición dentro de la institución. Estas limitaciones se deben, en parte, a la estructura rígida y a la falta de una carrera militar unificada que permita el ascenso basado en méritos. Esto indica una falta de responsabilidad social en cuanto al desarrollo profesional y la movilidad laboral dentro del Ejército.
- **Barreras en el acceso a la educación y capacitación:** Algunos exsoldados, como SLP (RA) 9, destacaron la dificultad para acceder a programas educativos y de capacitación a través del Programa de Preparación para el Retiro (PPR). Mencionan que el manejo administrativo y la falta de personal idóneo en ciertos cargos obstaculizan los procesos de desarrollo humano. Esto sugiere que, aunque existen programas de capacitación, su implementación es limitada y depende de factores internos que afectan el acceso de los soldados a una educación significativa y relevante.
- **Falta de respaldo institucional y apoyo en el proceso de salida:** Las respuestas de SLP (RA) 2 y 10 muestran una percepción de falta de apoyo por parte del Ejército en los trámites relacionados con el retiro y las juntas médicas, especialmente para quienes enfrentan problemas de salud adquiridos en el servicio. Esta falta de acompañamiento en el proceso de salida refleja una debilidad en el cumplimiento de la responsabilidad social, ya que los soldados sienten que el respaldo institucional es limitado o depende de influencias y trámites burocráticos prolongados.
- **Cumplimiento de objetivos personales y experiencias enriquecedoras:** Algunos soldados, como SLP (RA) 5 y 11, expresaron que lograron alcanzar la mayoría de sus objetivos personales o vivieron experiencias significativas durante su servicio, aunque algunos de ellos no pudieron acceder a oportunidades adicionales, como el curso de paracaidismo o fuerzas especiales. Sin embargo, estos logros parecen ser más una excepción y están ligados a objetivos individuales que no necesariamente implican desarrollo educativo o profesional.

Con base en el objetivo de determinar el grado de responsabilidad social empresarial del Ejército, el análisis sugiere que la institución ha implementado medidas para el desarrollo humano y profesional de sus soldados, pero enfrenta limitaciones importantes. La falta de oportunidades de ascenso, el acceso restringido a programas educativos y la ausencia de un respaldo adecuado en el proceso de salida indican que el Ejército no cumple plenamente con su responsabilidad social en términos de preparación para la vida civil y desarrollo personal de los soldados.

Para mejorar su responsabilidad social empresarial, el Ejército debería revisar y estructurar programas de desarrollo de carrera que permitan el ascenso y el acceso a capacitación de manera más equitativa y basada en méritos. Además, es fundamental optimizar el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) y garantizar un acompañamiento adecuado en el proceso de salida,

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

especialmente en los aspectos de salud y juntas médicas, para cumplir con su compromiso de apoyar a los soldados en su transición a la vida civil.

Pregunta No 6 Categoría RSE

¿Recibió algún programa educativo o capacitación durante su permanencia en el Ejército que le ayudara a mejorar sus habilidades académicas y laborales? En caso afirmativo, ¿Cuál?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Si, porque yo solo patrullé en el área de operaciones 11 años y gracias a mi Dios llegué a la División de Aviación del Ejército, entonces tuve bienestar, me dieron la oportunidad de validad el bachillerato, cursitos de enfermería y así.
SLP (RA) 2	Ninguno. Hubo algunos compañeros que tuvieron oportunidades, pero muy pocos. Incluso algunos pudieron ser suboficiales, pero era complicado, pero por pelotón sacaban uno o dos. Pero los requisitos de edad u otros no permitían que uno pudiera ser suboficial.
SLP (RA) 3	En el SENA hice un técnico laboral en maquinaria de línea amarilla y Con la Escuela de Ingenieros del Ejército hice un técnico en maquinaria de línea amarilla.
SLP (RA) 4	Si recibí varias capacitaciones. Las que me dieron en el Batallón de Atención y Prevención de Desastres sobre preservación de la Fuerza, Psicología, Primeros Auxilios, entre otros.
SLP (RA) 5	Si en el Batallón de Atención y Prevención de Desastres, todos los cursos relacionados con temas nacionales e internacionales en atención de incidentes de emergencias. En total estudie 27 cursos, entre ellos el de socorrista militar que me ayudó a atender emergencias sencillas.
SLP (RA) 6	Si. Aprendí a manejar doble troque, maquinaria de línea amarilla con el SENA y la Escuela de Ingenieros Militares.
SLP (RA) 7	Si, operador de maquinaria amarilla, este es un técnico laboral, lo hice con el SENA de Girardot Cundinamarca.
SLP (RA) 8	No pude estudiar carrera. Pero hice cursos cortos de enfermero de combate, de explosivos y curso de escolta. Pero si inicié a hacer un Técnico en Criminalística Judicial pero no lo terminé por falta de recursos económicos.
SLP (RA) 9	Mientras estuve en el Ejército me desempeñé 5 años como auxiliar de topógrafo y recibí capacitaciones cortas, pero no pude estudiar una carrera técnica o tecnológica.
SLP (RA) 10	Si recibí capacitaciones, pero todas estaban enfocadas en el cumplimiento de la misión constitucional (la guerra) y defensa de la seguridad del país colombiano.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 11	Cuando presté servicio hice servicio hice curso básico de bomberos en el Tolemaida y ya como soldado profesional hice curso de primeros auxilios en la Brigada Móvil 1. me ha servido mucho porque he podido atender o curar a algunos compañeros que necesitaban. pero nunca ejercí directamente como enfermero.

Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría RSE

Las respuestas de los 11 exsoldados sobre los programas educativos y de capacitación recibidos durante su tiempo en el Ejército Nacional reflejan una oferta limitada y enfocada mayormente en habilidades prácticas relacionadas con el ámbito militar o en la atención de emergencias. Aunque algunos soldados lograron beneficiarse de cursos técnicos, la mayoría de las capacitaciones carecen de una orientación que facilite su transición al ámbito civil y, en particular, al mercado laboral no militar.

- **Capacitación en habilidades prácticas y técnicas:** Exsoldados como SLP (RA) 3, 4, 5, y 7 mencionaron haber recibido capacitación en áreas como maquinaria de línea amarilla, atención de desastres y primeros auxilios. Estas habilidades técnicas les brindaron algunas herramientas útiles, especialmente en el contexto de la misión militar. Sin embargo, aunque estos cursos son beneficiosos en el contexto militar, no siempre aseguran una formación integral para una reintegración efectiva en el ámbito civil.
- **Falta de continuidad y limitaciones en opciones educativas:** Algunos soldados, como SLP (RA) 2, 8, y 9, expresaron limitaciones para estudiar programas más avanzados o de mayor duración, como carreras técnicas o tecnológicas. En varios casos, la falta de recursos económicos y el enfoque operativo de sus asignaciones impidieron el acceso a programas educativos completos. Además, las oportunidades de formación, en muchos casos, no fueron consistentes o estuvieron restringidas por requisitos de edad u otros factores, lo que dificulta el acceso a una educación formal y continua.
- **Orientación militar de las capacitaciones:** Exsoldados como SLP (RA) 10 destacan que la mayoría de las capacitaciones estuvieron enfocadas en habilidades específicas para el cumplimiento de la misión constitucional, es decir, en defensa y seguridad nacional. Este tipo de formación, aunque valiosa en el contexto militar, limita la aplicabilidad de las habilidades adquiridas en el ámbito civil, lo que resulta en un vacío formativo en áreas más relevantes para el mercado laboral civil.
- **Casos aislados de validación académica y bienestar:** Algunos exsoldados, como SLP (RA) 1, lograron oportunidades para validar el bachillerato y acceder a capacitaciones en áreas de enfermería básica, lo cual les proporcionó un bienestar adicional durante su servicio. Sin embargo, estas oportunidades parecen ser excepcionales y dependen en gran medida de las asignaciones específicas y del lugar de servicio de cada soldado, lo que indica una falta de uniformidad en el acceso a programas educativos.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

De acuerdo con el objetivo de determinar el grado de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional en relación con la educación para el trabajo y el desarrollo humano, el análisis indica que, aunque el Ejército ofrece algunas oportunidades de capacitación, estas son limitadas y en su mayoría orientadas a la misión militar. Las capacitaciones carecen de un enfoque integral que facilite la reintegración de los soldados al ámbito civil y mejoren sus habilidades académicas y laborales de manera sostenible.

Para cumplir con una responsabilidad social empresarial efectiva, el Ejército debería fortalecer el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) con una oferta educativa más diversificada y enfocada en habilidades y competencias de alta demanda en el mercado civil. Además, es fundamental garantizar el acceso igualitario a estas oportunidades, sin restricciones excesivas de edad u otros requisitos, para que todos los soldados puedan beneficiarse de un desarrollo humano completo que contribuya a su bienestar y éxito en la vida civil.

Pregunta No 7 Categoría RSE

¿El personal de la Unidad Militar le brindó la información que le permitió saber de las ventajas y compromisos del programa de PPR?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Si. Personal del Batallón Silva Plazas y personal del Ministerio de Defensa y otras entidades dieron capacitación al respecto.
SLP (RA) 2	No. La verdad no me hablaron mucho de eso. Creo que no les interesa hablar de eso. Los comandantes conocen, pero no les interesa hablar al respecto.
SLP (RA) 3	No, la verdad no. Aunque si hubo reuniones en el Teatro Patria y trataban temas que no iban al caso, que no eran interesantes para nosotros como soldados profesionales. Por lo general lo que buscaban era promocionar bancos y pendejadas. El PPR tiene problemas grandes, porque si uno quiere estudiar maquinaria en Armenia o Pereira y no lo hay, si usted quiere estudiar algo le toca pagar aparte con una institución privada. De lo contrario le toca estudiar lo que tiene el SENA o coge eso o no. y Si no estudia le toca devolverse al batallón a seguir trabajando.
SLP (RA) 4	No. La verdad fue muy poca la información dada sobre el proceso de retiro. Hablaron en algunas charlas de varios temas como cajas de compensación, ventas de servicios y otros. Los temas que trataron en las charlas de PPR estaban enfocadas en vendernos cosas y no en el proceso de retiro o los beneficios que teníamos como veteranos de la Fuerza.
SLP (RA) 5	Yo estuve segregado desde el Batallón de Atención de Desastres (BIADE) a la Brigada 30 de Cucuta. Si en algunas ocasiones nos dieron charlas, aunque mi visita a la Brigada 30 en el PPR básicamente se trataban de ir a firmar la asistencia y a formar para dar fe de que me encontraba

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	estudiando, pero apenas me llegó el retiro por OAP - Orden Administrativa de Personal por esa Brigada no volví más.
SLP (RA) 6	No. La unidad el Batallón Tarqui en Sogamoso no me brindo capacitación al respecto.
SLP (RA) 7	No nada de eso, porque en el último año a mí me mandaron a la Península del Sinaí en Egipto y estuve un año completo, cuando volví estuve unos días en el batallón y me llegó la baja.
SLP (RA) 8	En la Novena Brigada del Ejército en Neiva. Inicialmente estuve en el Batallón de Selva No. 51 y ellos si me brindaron información acerca del Programa de Preparación Para el Retiro PPR.
SLP (RA) 9	Novena Brigada del Ejército Nacional. No nos hicieron despedida nos despidieron de mala manera. No me dieron ni el escudo de recuerdo. Muchos como yo tenemos resentimiento con ese Programa PPR y la forma como la institución nos trató al salir.
SLP (RA) 10	Si nos concentraron y nos dieron charlas. Pero a fondo para que uno conociera el proceso. Pero no fueron al detalle, no aseguraron la posibilidad de estudiar lo que se quería por parte del personal de soldados. Parece que no planean con tiempo desde el Ejército y el SENA. Se ve que hace falta planeamiento o gestión institucional o falta de conocimiento. Creo que el director de Personal del Ejército Nacional debe ser una persona que se rodee de los mejores asesores y trabajadores para desarrollar estos procesos de la mejor manera.
SLP (RA) 11	Yo estuve en la Brigada Sexta en el Batallón Jaime Rook. Y si me hablaron varias veces. Una vez fue le personal del Ejército y Fuerzas Militares. Cada 8 días iban a dar charlas varias entidades entre ellas el SENA. Hablaron del hogar y la convivencia.

Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría RSE

Las respuestas de los exsoldados sobre la información recibida acerca del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) muestran experiencias mixtas, con una percepción general de insuficiencia en la comunicación y una falta de orientación relevante y específica. La mayoría de los exsoldados expresa insatisfacción con la manera en que se les brindó información sobre el programa, lo que revela debilidades en la responsabilidad social del Ejército en relación con el apoyo y preparación de sus soldados para la transición a la vida civil.

- **Experiencias de información insuficiente o inadecuada:** Varios exsoldados (SLP (RA) 2, 3, 4, y 6) comentan que no recibieron información clara o detallada sobre el PPR. En algunos casos, mencionan que las charlas estaban centradas en temas comerciales, como la promoción de servicios de bancos, o que carecían de contenido útil y específico sobre el proceso de retiro o los beneficios disponibles. Este tipo de información superficial o irrelevante generó

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

frustración y un sentimiento de falta de compromiso por parte de la institución para preparar adecuadamente a sus soldados.

- **Falta de seguimiento y apoyo personalizado:** Otros exsoldados, como SLP (RA) 5 y 7, expresan que su participación en el PPR fue limitada o interrumpida debido a factores operativos, como despliegues en el extranjero o traslados a diferentes brigadas. En estos casos, no hubo un proceso de orientación continua o seguimiento, lo que afectó negativamente su conocimiento sobre el PPR y las oportunidades de desarrollo disponibles. Esto sugiere una falta de apoyo institucional para los soldados que enfrentan circunstancias particulares en sus últimos años de servicio.
- **Percepción de falta de planificación y coordinación:** SLP (RA) 10 resalta la falta de planeación y gestión en la implementación del PPR, sugiriendo que la institución no cuenta con una estrategia sólida para asegurar que los soldados reciban una capacitación adecuada y relevante. La falta de coordinación entre el Ejército y el SENA para garantizar opciones educativas adaptadas a las necesidades de los soldados fue percibida como una deficiencia importante, lo que muestra un bajo nivel de responsabilidad social empresarial en la preparación para la vida civil.
- **Casos de buena comunicación y orientación:** Algunos exsoldados (SLP (RA) 1, 8, y 11) sí mencionan haber recibido información sobre el PPR, con charlas realizadas por el Ejército y otras entidades. Sin embargo, estos casos parecen ser excepciones y dependen de la unidad militar específica, lo cual indica una falta de uniformidad en la implementación del programa y su difusión entre diferentes unidades.

En relación con el objetivo de determinar el grado de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional en la educación para el trabajo y el desarrollo humano de sus soldados retirados, el análisis sugiere que el Ejército no ha proporcionado un nivel de información y orientación adecuado para los soldados que participaron en el PPR. La comunicación ineficiente, la falta de seguimiento y el enfoque limitado en los beneficios del programa indican una debilidad en la responsabilidad social empresarial del Ejército en este aspecto.

Para mejorar, el Ejército debería estandarizar la difusión de información sobre el PPR, asegurando que todos los soldados reciban una orientación clara y completa sobre las ventajas y compromisos del programa. Además, sería beneficioso desarrollar una planificación más efectiva y una mayor coordinación con entidades como el SENA para ofrecer programas educativos de calidad y adaptados a las necesidades de los soldados, facilitando así una transición más exitosa hacia la vida civil.

Pregunta No 8 Categoría RSE

¿En caso de haber logrado un título técnico, tecnólogo o profesional mientras estaba en servicio activo, se habría retirado del Ejército Nacional? ¿Por qué?

Respuestas:

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	No. Porque a mí me gustaba estar en el Ejército Nacional.
SLP (RA) 2	NO. Si lo hubiera hecho después de los 15 años ya uno no se retira. Si lo hubiera hecho a los 10 posiblemente me hubiera retirado dependiendo de las oportunidades laborales afuera. Si la hubiera hecho después de los 3 años de antigüedad posiblemente si me hubiera retirado. Todo depende de las condiciones. Después de los 15 años es un tiempo bueno.
SLP (RA) 3	No. Mi familia toda ha sido minera, entonces aprendí a operar maquinaria y la gente sabe que los mineros ganan bien, pero ese trabajo no es estable. Además, yo estaba en el Ejército porque me gustaba. Yo quería garantizar el sueldo de retiro.
SLP (RA) 4	No. Yo hubiera estudiado algo que me sirviera para desempeñarme en el Ejército y continuar, pero no me hubiera retirado, la hubiera ejercido dentro de la institución.
SLP (RA) 5	No. Por la estabilidad económica que la institución militar me brindaba.
SLP (RA) 6	No. Porque me hubiera podido desempeñar en ese trabajo en el mismo Ejército.
SLP (RA) 7	No nunca, porque que pasa, si yo soy técnico laboral operador de maquinaria pesada yo tengo la oportunidad en las maquinas del Ejército de trabajar y obtener experiencia laboral y brindar mis saberes a la institución.
SLP (RA) 8	No, si yo hubiera estudiado estando en servicio activo yo no me hubiera retirado, porque uno aprovecha las oportunidades que le brinda la institución.
SLP (RA) 9	No, yo quería estar en la institución y quería aprender algo que me sirviera para trabajar en la civil. Y si hubiera logrado ser técnico o tecnólogo habría terminado mi tiempo como soldado hasta los 20 años y habría tenido experiencia laboral para conseguir un trabajo afuera.
SLP (RA) 10	No me hubiera retirado. Yo siempre anhelé estar en el Ejército Nacional. Yo amo a la Institución, yo siento esta institución. Yo siempre alenté a los jóvenes soldados a querer la institución, a sentir el uniforme y hacer las cosas con fe.
SLP (RA) 11	No. Porque mi pensamiento era el de estar en el Ejército. A mí me gustaba estar en el área y fui operador de ametralladora de M-60, yo me sentía comprometido. Si hubiera tenido la oportunidad de estudiar hubiera permanecido en la institución. Siento que estoy en mi segunda etapa de la vida.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Análisis de Resultados Pregunta 8 Categoría RSE

Las respuestas de los exsoldados indican una inclinación general a permanecer en el Ejército Nacional aun en caso de haber obtenido un título técnico, tecnólogo o profesional durante su servicio. La mayoría expresó una fuerte identificación con la institución y valoraron la estabilidad económica y profesional que les brindaba el Ejército, así como su sentido de pertenencia y compromiso hacia la institución. Este análisis permite inferir aspectos importantes sobre la responsabilidad social empresarial del Ejército en cuanto al desarrollo educativo y profesional de sus soldados.

- **Compromiso y sentido de pertenencia a la institución:** Una gran parte de los exsoldados (como SLP (RA) 1, 3, 4, 10, y 11) expresan que no se habrían retirado porque sentían un fuerte vínculo con el Ejército. Su deseo de continuar en la institución, incluso tras la obtención de una formación académica o técnica, sugiere que los soldados encuentran en el Ejército un espacio de pertenencia y estabilidad profesional. Esto destaca el papel que el Ejército podría desempeñar al ofrecer desarrollo educativo de calidad sin el temor de que los soldados busquen necesariamente alternativas en el mercado laboral civil.
- **Estabilidad económica como factor de retención:** Algunos soldados, como SLP (RA) 5 y 9, valoraron especialmente la estabilidad económica que la institución les proporcionaba. Esto implica que el Ejército cumple parcialmente con su responsabilidad social en términos de ofrecer seguridad financiera, lo cual es un factor importante para que muchos soldados decidan permanecer en servicio. A través de la estabilidad económica, la institución retiene a sus soldados, aunque podría mejorar en otras áreas de desarrollo humano y profesional.
- **Interés en aplicar la formación dentro del Ejército:** Varios soldados, como SLP (RA) 4, 6, y 7, mencionaron que habrían utilizado sus conocimientos y habilidades adquiridas dentro de la misma institución. Estos soldados ven la formación académica o técnica como una oportunidad para aportar más valor al Ejército, lo que indica que, al mejorar las oportunidades educativas, la institución no solo estaría invirtiendo en el desarrollo humano de los soldados, sino también en sus capacidades internas y operativas.
- **Condiciones laborales externas como factor de retiro:** Un soldado, SLP (RA) 2, comentó que su decisión de retirarse o no dependería de las condiciones laborales externas en función del tiempo de servicio. Esto sugiere que, si bien existe un fuerte compromiso hacia la institución, algunos soldados considerarían la posibilidad de dejar el Ejército en caso de que las condiciones externas resulten más favorables. Este factor implica que, aunque la estabilidad económica y el sentido de pertenencia son fuertes en el Ejército, es importante que la institución continúe promoviendo beneficios que mantengan a los soldados comprometidos, especialmente en el contexto de preparación para el retiro.

En relación con el objetivo de determinar el grado de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional con respecto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, este análisis sugiere que el Ejército podría mejorar su enfoque en la educación y capacitación de sus

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

soldados sin un impacto significativo en la retención, dado el alto sentido de pertenencia y compromiso que demuestran. La mayoría de los soldados no se retirarían, incluso si obtuvieran una formación académica, ya que valoran la estabilidad y la identidad que encuentran en el Ejército.

Para mejorar su responsabilidad social empresarial, el Ejército debería fortalecer las oportunidades educativas de sus soldados, integrando programas técnicos y profesionales que también enriquezcan su desempeño dentro de la institución. Esto no solo contribuiría al desarrollo humano de los soldados, sino que también aumentaría su satisfacción y fortalecería sus capacidades, beneficiando tanto a la institución como a los soldados en su trayectoria profesional y en su preparación para una eventual transición a la vida civil.

Pregunta No 9 Categoría RSE

¿De acuerdo con su experiencia cree usted que la Fuerza (EJC) le brindó oportunidades de bienestar y desarrollo profesional SI ____ NO _____ por qué?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Si los brinda, con suerte, eso no es para cualquier persona. Es la suerte, tengo un compañero que estudió ingeniería en la Universidad Militar, pero eso fue con suerte que lo dejaron.
SLP (RA) 2	Uno en el área de operaciones no tiene casi oportunidades. Sin embargo, a veces no enviaban cositas como dulces, comidas adicionales en los abastecimientos y daban planes de moral y bienestar, pero era muy poco el bienestar de ese tipo. A mí no me llegó nada de eso.
SLP (RA) 3	Si claro. Yo estuve en un Batallón de Ingenieros y pude realizar muchas capacitaciones y servicios de salud, entre otros.
SLP (RA) 4	Pues, no en ese sentido no. El único plan que me dio el Ejército fue con la Caja de Compensación Familiar (CAFAM) de ir a Melgar y pasar un día en esas instalaciones, almuerzo y piscina y eso fue una vez al año. Pero no hubo algo de mayor duración como un plan vacacional de más de 5 días.
SLP (RA) 5	No todos en el Ejército tienen las mismas oportunidades para estudiar estando en servicio activo. Depende de la misión de cada Batallón los soldados podrían tener beneficios en educación.
SLP (RA) 6	Si. Me dieron varias cosas, por ejemplo, día de sol y celebraciones.
SLP (RA) 7	Si, a mí me ofrecieron buenas oportunidades educativa.
SLP (RA) 8	En mi tiempo yo creo y digo que no porque muchas veces los poquitos cursos que hice los hice cuando yo estaba fuera del área de operaciones (selva) por un problema jurídico o por alguna declaración, para eso a veces me daban un mes y yo aprovechaba para hacer esos cursos.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 9	Para mí hubo muy pocas oportunidades. Es más, al retirarnos la junta médica es un proceso muy complejo y hasta discriminatorio. Tampoco le hacen a uno una ceremonia de retirada.
SLP (RA) 10	El Ejército si brinda oportunidades, pero son muy pocas. En la mayoría de los casos se brindan oportunidades a unos pocos y hay que tener influencias para poder acceder al beneficio o ser cercano al comandante.
SLP (RA) 11	Si. Pienso que me dio la oportunidad de salir un año antes a estudiar. Pero hubiera sido mejor de pronto haber estudiado al iniciar la carrera. Pienso también que podría hacer más sondeos dentro de la tropa de soldados sobre los que quieren estudiar o aplicar para estudiar. hay mucha gente entre los soldados profesionales que son muy inteligentes y pueden aportarle mucho a la institución.

Análisis de Resultados Pregunta 9 Categoría RSE

Las respuestas de los 11 exsoldados sobre las oportunidades de bienestar y desarrollo profesional brindadas por el Ejército Nacional reflejan experiencias diversas y una percepción general de que tales oportunidades existen, pero son limitadas, desiguales y en muchos casos dependen de factores externos, como la ubicación operativa y la cercanía con la comandancia.

- **Acceso desigual a oportunidades educativas y de desarrollo profesional:** Algunos soldados, como SLP (RA) 1, 5, y 10, destacan que el acceso a oportunidades educativas y de desarrollo profesional es inconsistente y depende de la asignación y las relaciones dentro del Ejército. Esto crea una percepción de inequidad, donde solo un grupo selecto de soldados logra beneficiarse de programas educativos, y en algunos casos, este acceso depende de influencias o de la "suerte". La falta de uniformidad en el acceso a la educación refleja una debilidad en la responsabilidad social del Ejército en cuanto a ofrecer oportunidades de desarrollo equitativas para todos sus soldados.
- **Limitaciones debido a asignaciones en áreas de operaciones:** Exsoldados como SLP (RA) 2 y 8 mencionan que, al estar en áreas de operaciones (por ejemplo, la selva), las oportunidades de desarrollo profesional y bienestar eran prácticamente inexistentes. Esto se traduce en una desventaja considerable para los soldados que cumplen misiones de alto riesgo, ya que sus asignaciones limitan significativamente su acceso a beneficios de bienestar y desarrollo. Esto sugiere que el Ejército debería implementar medidas especiales para garantizar que estos soldados también puedan beneficiarse de oportunidades educativas y de bienestar.
- **Programas de bienestar insuficientes y de corta duración:** Algunos soldados, como SLP (RA) 4 y 6, mencionan haber recibido beneficios de bienestar, como celebraciones o días recreativos, pero perciben que estos fueron puntuales y de corto plazo. Este tipo de beneficios, aunque son apreciados, no tienen un impacto significativo en el desarrollo humano o profesional y no cumplen con las expectativas de programas de bienestar integral que fomenten el crecimiento a largo plazo de los soldados.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- **Casos de acceso a oportunidades formativas:** Exsoldados como SLP (RA) 3 y 7 sí recibieron oportunidades educativas, logrando acceder a capacitaciones y servicios de salud durante su tiempo en el Ejército. Sin embargo, estos casos parecen ser la excepción y no la norma, lo que sugiere que la disponibilidad de tales beneficios depende en gran medida de la ubicación y misión del soldado. Esto indica que el Ejército podría mejorar su responsabilidad social empresarial al asegurar que todos los soldados, independientemente de su rol o ubicación, tengan acceso a oportunidades de desarrollo.
- **Percepción de falta de reconocimiento en el proceso de retiro:** Algunos soldados, como SLP (RA) 9, expresan insatisfacción con el proceso de salida, particularmente en lo que respecta a las juntas médicas y la falta de ceremonias de retiro. La falta de apoyo y reconocimiento al finalizar su servicio crea un sentimiento de abandono y refleja una debilidad en el enfoque de responsabilidad social del Ejército en el acompañamiento integral de sus soldados hasta el final de su carrera.

En relación con el objetivo de determinar el grado de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional con respecto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, el análisis sugiere que, aunque el Ejército brinda ciertas oportunidades de bienestar y desarrollo, estas son limitadas y distribuidas de manera desigual. La falta de uniformidad en el acceso a la educación y las dificultades para los soldados en áreas operativas indican una necesidad de políticas más inclusivas y equitativas.

Para mejorar su responsabilidad social empresarial, el Ejército debería garantizar un acceso equitativo a oportunidades educativas y de bienestar, sin importar la asignación o ubicación de los soldados. Esto podría incluir programas de capacitación accesibles a distancia para quienes están en misiones remotas, y un sistema de seguimiento para asegurar que todos los soldados, en particular aquellos en situaciones de riesgo, puedan acceder a beneficios de desarrollo y bienestar de manera justa y consistente. Además, sería beneficioso implementar ceremonias y un proceso de retiro que reconozcan y acompañen al soldado en su transición a la vida civil, fortaleciendo así su compromiso con el bienestar integral de su personal.

Tercera Categoría: Reintegración laboral y social (RLS)

Objetivo Específico No 3

Evaluar los aportes educativos del PPR en términos de competencias laborales y sociales adquiridas por los soldados profesionales retirados en 2023 para facilitar su transición al ámbito civil.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Pregunta No 1 Categoría RLS

¿Durante su permanencia como soldado profesional tuvo algún acceso a educación? ¿Si, cuál? ¿No, por qué?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Si. Varios cursos en la División de Aviación del Ejército Nacional Y EL Técnico en Soldadura.
SLP (RA) 2	No. Pero al finalizar o salir en el PPR si tuve acceso a una formación como Técnico Profesional como asistente administrativo, pero no la terminé por inconvenientes en la práctica.
SLP (RA) 3	Si. Realicé una carrera como técnico en operación de maquinaria de línea amarilla y curso de escolta.
SLP (RA) 4	Yo estudié un Técnico Laboral en Electricidad de Carros. Pero no me ha servido, no lo he ejercido, no me dan trabajo por falta de experiencia, creo que si la hubiera ejercido estando en el Ejército Nacional yo hubiera podido salir a trabajar más preparado.
SLP (RA) 5	No todos en el Ejército tienen las mismas oportunidades para estudiar estando en servicio activo. Depende de la misión de cada Batallón los soldados podrían tener beneficios en educación. Aunque yo sí tuve muchas oportunidades de capacitarme.
SLP (RA) 6	No. Realicé varios cursos o capacitaciones para el trabajo y el desarrollo humano, entre ellos, manejo de camiones, maquinaria de línea amarilla y el técnico en soldadura.
SLP (RA) 7	Si. Estuve haciendo varias capacitaciones, aunque muchas veces me negaron la oportunidad de poder capacitarme por capricho del comandante o por razones del servicio militar.
SLP (RA) 8	Si, pero fueron muy pocas veces. Solo pude hacer cursos cortos. En la institución no me dejaron hacer cursos de más de 6 meses. La misión de mi Batallón no lo permitía.
SLP (RA) 9	Si yo logré hacer una carrera técnica como topógrafo estando en servicio activo y pude desempeñarme como auxiliar en obras de construcción.
SLP (RA) 10	Si a cursos cortos de carácter militar. Pero no tuve acceso a educación técnica o tecnológica.
SLP (RA) 11	Estudie enfermero de combate y curso básico de bomberos.

Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría RLS

En el análisis de las respuestas de los 11 exsoldados, se observa que el acceso a educación y formación técnica durante el servicio activo en el Ejército Nacional fue limitado y desigual, influenciado por factores como la misión de los batallones, las prioridades del servicio y la disposición de los superiores. Algunos soldados accedieron a cursos técnicos o capacitaciones

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

laborales específicas, como soldadura, electricidad de vehículos, operación de maquinaria y topografía, mientras que otros solo realizaron cursos militares cortos o enfrentaron restricciones para realizar estudios prolongados o avanzados.

Varios de los exsoldados comentan que, aunque tuvieron acceso a capacitación, esta fue insuficiente para garantizarles una transición exitosa a la vida civil, principalmente por la falta de oportunidades para aplicar lo aprendido en un contexto laboral. Además, algunos mencionaron que, aunque lograron realizar estudios técnicos, no han encontrado empleo en el área debido a la falta de experiencia práctica, lo cual sugiere una desconexión entre la capacitación recibida y las exigencias del mercado laboral.

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional parece haber contribuido de forma limitada a la educación y preparación de los soldados para su reintegración laboral y social, especialmente al final de su servicio activo. Aunque algunos soldados pudieron acceder a educación técnica o cursos de formación, el impacto fue desigual, y no todos lograron obtener una capacitación completa o aplicable a su reintegración civil. Esto señala una oportunidad de mejora en la alineación de la formación recibida con las demandas del mercado laboral y en la ampliación de oportunidades educativas accesibles y aplicables a todos los soldados, independientemente de su misión o ubicación dentro de la institución.

Pregunta No 2 Categoría RLS

¿Esa educación le sirvió para mejorar su desempeño laboral en el Ejército? ¿Si, de qué manera? ¿No, por qué?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	No, porque me la dieron al final y no la pude ejercer en la institución y al salir mejor me dediqué a chatarrizar que es mucho mejor económicamente para mí.
SLP (RA) 2	Si.
SLP (RA) 3	Si claro. Pude trabajar en varios roles. Con ese conocimiento pude retribuir y trabajar en el Ejército lo aprendido.
SLP (RA) 4	Lo que yo estudié estando en el Ejército si me sirvió y pude aplicarlo. Sobre todo, esos cursos cortos que me dejaron hacer. Sin embargo, lo que yo estudie en el PPR no me ha servido.
SLP (RA) 5	Si porque todo lo que fui aprendiendo me sirvió para asumir responsabilidades a la hora de asesorar procesos a los oficiales o suboficiales del batallón en el que trabajé. Cuando había cambios de compañía o pelotón me llamaban para asesorar procesos de atención de emergencias.
SLP (RA) 6	Si, todo lo que hice en servicio activo me ayudó a desempeñarme mejor en tareas administrativas en los batallones.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 7	Si me sirvió, por más de 8 años estuve operando maquinaria de línea amarilla.
SLP (RA) 8	Si. Si me sirvió, aprendí a ser disciplinado, más táctico, más responsable.
SLP (RA) 9	Si definitivamente, después de que terminé la carrera técnica en topografía pude desempeñarme en trabajos relacionados con el tema.
SLP (RA) 10	Si. La educación que tomé de tipo militar sí. Obviamente pude mejorar en mis tareas. Pero no hubo capacitación o educación de carácter técnico o tecnológicos.
SLP (RA) 11	Eso si me ayudó para el servicio activo y me quedaron como aprendizaje, pero no me sirven para mi situación actual.

Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría RLS

En el análisis de las respuestas de los exsoldados sobre la utilidad de la educación recibida en el Ejército para mejorar su desempeño laboral, se observa que la mayoría considera que las formaciones y capacitaciones obtenidas sí fueron aplicables y beneficiosas durante su servicio activo. La capacitación les permitió asumir roles específicos, operar maquinaria, mejorar en la atención de emergencias, y en algunos casos, les brindó habilidades tácticas, disciplina y responsabilidad que aplicaron en sus tareas militares. Esto sugiere que el Ejército facilitó una formación que, aunque de carácter práctico y en su mayoría militar, contribuyó positivamente a su desempeño en sus roles dentro de la institución.

Sin embargo, varios soldados señalan que la educación obtenida al final del servicio, en el marco del Programa de Preparación para el Retiro (PPR), no ha sido de gran utilidad para su reintegración laboral y social. Algunos expresaron que no pudieron aplicar esos conocimientos dentro del Ejército, y otros indican que lo aprendido en el PPR no les ha permitido obtener empleos en el ámbito civil, lo cual sugiere una desconexión entre las habilidades adquiridas en esta última etapa y las demandas del mercado laboral civil.

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional aportó de manera limitada al proceso de reintegración de los soldados profesionales a la vida civil, especialmente en lo que respecta a la aplicabilidad de la educación recibida en el contexto civil. Aunque las capacitaciones obtenidas durante el servicio activo ayudaron a mejorar el desempeño de los soldados en sus roles militares, la formación impartida en el PPR no siempre responde a las necesidades laborales fuera de la institución. Esto revela la necesidad de diseñar programas educativos que, además de apoyar el rendimiento en el servicio, incluyan habilidades y conocimientos directamente transferibles al entorno laboral civil, facilitando así una transición más efectiva para los soldados en proceso de retiro.

Pregunta No 3 Categoría RLS

¿Cuánto tiempo estuvo en el programa de preparación para el retiro del Ejército Nacional?

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	1 año, y me aguanté seis meses más después del retiro.
SLP (RA) 2	1 año.
SLP (RA) 3	1 año.
SLP (RA) 4	1 año.
SLP (RA) 5	Estuve apenas 8 meses. Me faltaron 4 meses y me dieron la baja.
SLP (RA) 6	1 años y 9 meses. Estuve en servicio activo un año y seguí estudiando como 9 meses luego de que me llegó la OAP de retiro.
SLP (RA) 7	Yo estuve estudiando por mi cuenta año y medio hasta graduarme. A pesar de que no tuve acceso al PPR.
SLP (RA) 8	Estudie un mes nada más cuando me llegó el retiro con la Orden Administrativa de Personal del Ejército.
SLP (RA) 9	sólo por dos meses. Fue muy poco el tiempo.
SLP (RA) 10	2 meses y 20 días.
SLP (RA) 11	12 meses. Aunque la tecnología fue de 27 meses

Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría RLS

En el análisis de las respuestas proporcionadas por los exsoldados sobre el tiempo de permanencia en el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional, se observa una variación significativa en la duración de la participación en el programa. La mayoría de los exsoldados estuvieron en el PPR durante un año, mientras que algunos tuvieron una permanencia más breve, de entre uno a tres meses. Otros lograron extender su formación después del retiro formal, llegando a completar más de un año o hasta 27 meses en programas de formación técnica.

Esta disparidad en la duración de participación sugiere que la experiencia del PPR no es uniforme, y parece depender de factores individuales o administrativos, como el tiempo restante en servicio, la Orden Administrativa de Personal del Ejército (OAP) que determina su baja, y posiblemente la disponibilidad de programas o cursos en los que los soldados puedan continuar su formación.

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional presenta una estructura que, aunque ofrece opciones de educación y capacitación, no garantiza una duración uniforme ni una experiencia consistente para todos los soldados. La diversidad en el tiempo de permanencia en el PPR limita los aportes educativos del programa al proceso de reintegración de algunos soldados profesionales. Esta variabilidad sugiere la necesidad de mejorar la estandarización y accesibilidad del programa para que todos los soldados puedan contar con una capacitación continua y completa que facilite su transición a la vida civil, independientemente de las circunstancias de su retiro. Además, sería beneficioso asegurar que el PPR ofrezca un tiempo

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

suficiente y una formación integral que permita una preparación adecuada y aplicable en el mercado laboral civil.

Pregunta No 4 Categoría RLS

¿Cree usted que el tiempo de PPR fue suficiente para que usted lograra capacitarse y obtener un título como técnico o tecnólogo? ¿Por qué?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Eso es según la persona. Algunos compañeros se retiran del estudio en el SENA apenas les llega la baja dejando perder la oportunidad de graduarse o de realizar las prácticas. En mi caso después de hacer la parte académica me quedé 6 meses y logré graduarme.
SLP (RA) 2	No, yo no pude terminar porque me dieron la baja 6 meses antes de terminar y tuve problemas para realizar la práctica.
SLP (RA) 3	Si fue suficiente porque yo tenía la certificación de la práctica. Yo ya era técnico en operación de maquinaria de línea amarilla y tenía unas horas certificadas.
SLP (RA) 4	No, en un año uno no alcanza a realizar completamente el estudio. Difícilmente alcanza a hacer un técnico sin la práctica. Lo mínimo que se necesita es un año y medio.
SLP (RA) 5	No es suficiente, a uno le puede llegar la baja una vez cumpla los 20 años y eso puede ser en cualquier momento. Esto ocasiona en muchos de los soldados profesionales que no terminen el estudio puesto que el sueldo se ve reducido significativamente. Yo terminé mis estudios, pero muchos de mis compañeros no. Considero que al menos 18 meses de capacitación o 2 años. Al año 18 de servicio activo deberían sacar al soldado al PPR.
SLP (RA) 6	Un año si porque curso dura 15 meses. Pero la práctica faltó. Es decir que el PPR debería ser de al menos 18 meses o hacerlo antes de los 18 para estar listos para salir ya capacitados y con experiencia laboral.
SLP (RA) 7	Fue muy corto, por lo tanto, no fue suficiente. El Ejército debe tener en cuenta los tiempos de salida del servicio de cada soldado.
SLP (RA) 8	No, para nada. El Ejército Nacional no se organizó para poder brindarnos la capacitación del PPR. Hubo mal planeamiento debido a muchas condiciones o problemas institucionales.
SLP (RA) 9	No realmente no lo fue.
SLP (RA) 10	No. Yo no logré graduarme o terminar de estudiar estando en el PPR y tampoco lo hice una vez me dieron la baja o el retiro. Tuve que salir a buscar un empleo independiente que me permitiera reponer el sueldo que me dejaron de pagar. Esto porque al retirarme el sueldo se reduce mucho

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	y a uno le toca tener otro ingreso para pagar las deudas y pagar sus alimentos y servicios.
SLP (RA) 11	No lo fue. Para mí fue muy corto tiempo.

Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría RLS

En el análisis de las respuestas de los exsoldados sobre la suficiencia del tiempo asignado en el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) para completar una capacitación técnica o tecnológica, se observa que la mayoría considera que el tiempo del PPR fue insuficiente. Solo un participante indicó que logró completar su formación, mientras que los demás destacaron diversos obstáculos, como la duración limitada del programa, dificultades para realizar la práctica requerida y problemas financieros derivados de la reducción de ingresos al momento de la baja. Varios sugieren que el tiempo mínimo necesario para una capacitación completa y aplicable al ámbito civil debería ser de 18 meses a dos años.

Muchos de los exsoldados sugieren que el tiempo de preparación debería iniciarse antes de la baja oficial del soldado, idealmente antes del año 18 de servicio, para permitirles terminar su formación técnica o tecnológica con experiencia práctica. También mencionan que los problemas de planeación y la falta de una estructura más flexible y adaptada a las necesidades individuales de retiro afectaron negativamente su proceso de capacitación y transición a la vida civil.

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional no proporcionó un tiempo suficiente para que la mayoría de los soldados profesionales alcanzaran un nivel de capacitación técnico o tecnológico completo y aplicable en el mercado laboral civil. La limitación de tiempo y la falta de oportunidad para realizar prácticas profesionales obstaculizaron el aprovechamiento de la formación ofrecida. Esto sugiere la necesidad de extender la duración del PPR o de permitir que los soldados comiencen su preparación de retiro antes de los últimos meses de servicio. Una implementación mejor planificada y con mayor flexibilidad temporal permitiría a los soldados completar su formación con las competencias y experiencia requeridas para facilitar una reintegración laboral efectiva y sostenible en la vida civil.

Pregunta No 5 Categoría RLS

De 1 a 5 donde 1 es "Muy Insatisfecho" y 5 "Muy Satisfecho", califique su grado de satisfacción con el PPR. Explique el porqué de su calificación anterior.

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	5. Porque me gustó. Estudié lo que yo quería.
SLP (RA) 2	Le doy un tres. Por la falta de tiempo, es muy poquito, no hay acompañamiento para que uno pueda realizar la práctica y que el sueldo que pagan en la práctica es muy bajito.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 3	4. Porque una vez a uno lo mandan al PPR ya no le ayudan a uno por parte de la institución. Ya nadie quiere colaborarle a uno si necesita algo dentro del Ejército. Por ejemplo, a mí no me respondieron las peticiones de constancias laborales.
SLP (RA) 4	Creo que 4. Porque no hubo acompañamiento psicológico o institucional en el proceso de retiro. Nos dejaron solos al salir del Ejército.
SLP (RA) 5	Un dos (2). Por lo que me echaron del Ejército sin terminar el año de estudio de mi carrera técnica. La negligencia en del 2023 en el PPR afectó mi proceso de retiro.
SLP (RA) 6	un 5. No hubo falencias para mí.
SLP (RA) 7	Un 3 porque le dan la baja a uno para reducirle el sueldo a uno o pareciera que esa es la intención de la institución. El sueldo reduce mucho y uno queda defraudado de ese sueldo de retiro.
SLP (RA) 8	Mi grado de satisfacción es 3. Hay cosas buenas, pero también hay malas cosas que deben ser cambiadas. Esta es la hora y no he podido realizar junta médica. Hay mucha gente. El Ejército en este aspecto de la Junta médica siempre ha tenido problemas y favoritismo para atender a la gente, a los soldados profesionales nos dejan en situación de abandono, de tal manera que muchos soldados deciden no hacer la junta médica para no pasar por ese trámite tan complicado y que demanda que uno gaste plata que uno no tiene en pasajes y tiempo.
SLP (RA) 9	Cero, porque tuve que pagar todo. La institución no medió nada y tampoco me preparó para adaptarme a la civil. Cuando entré a PPR tuve que comprar gorra, buzo, agenda y creo que eso no debería ser así. Realmente estoy muy decepcionado de ese programa PPR.
SLP (RA) 10	La verdad estoy insatisfecho. Son muchas las cosas que tengo en contra de ese Programa PPR.
SLP (RA) 11	un 4 porque hay cositas que hay mejorar porque en el batallón donde estuve, yo estuve pendiente para estudiar desde 6 meses antes para poder escoger lo que yo quería estudiar. El Ejército debería estar más atento a este asunto para que el soldado profesional pueda estudiar lo que quiere.

Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría RLS

En el análisis de los grados de satisfacción de los exsoldados con el Programa de Preparación para el Retiro (PPR), encontramos una amplia gama de respuestas que reflejan experiencias mixtas. Las calificaciones varían desde “Muy Insatisfecho” hasta “Muy Satisfecho”, con razones que revelan tanto aspectos positivos como importantes deficiencias en el programa.
Principales hallazgos:

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- **Satisfacción alta (4-5):** Algunos exsoldados otorgaron calificaciones altas (4 o 5) porque pudieron estudiar lo que deseaban o no encontraron falencias significativas en su experiencia personal. Sin embargo, incluso en estos casos, señalaron oportunidades de mejora, como la *falta de acompañamiento institucional o psicológico en el proceso de retiro y la necesidad de un apoyo más proactivo para que los soldados elijan sus estudios*.
- **Satisfacción media (3):** Un grupo considerable se ubicó en una satisfacción media, con una calificación de 3. Estos exsoldados mencionaron aspectos positivos del PPR, pero también señalaron problemas, como la falta de tiempo suficiente, la reducción de sueldo al retirarse, dificultades en el proceso de prácticas, y obstáculos administrativos, como el acceso a la junta médica, que consideran lento y con favoritismos. Para ellos, el PPR tiene aspectos beneficiosos, pero está afectado por problemas de implementación que limitan su efectividad.
- **Satisfacción baja (1-2):** Algunos exsoldados expresaron insatisfacción con el PPR, calificándolo con 1 o 2. Estos señalaron problemas graves, como el hecho de no haber recibido apoyo financiero o logístico adecuado, la falta de preparación real para la vida civil, y la sensación de abandono por parte de la institución. Varios mencionaron que tuvieron que asumir costos inesperados o enfrentar la falta de acompañamiento del Ejército al solicitar documentación o apoyo logístico, lo cual generó frustración y decepción con el programa.
- **Problemas financieros y de tiempo:** Un tema recurrente es la reducción de los ingresos durante el PPR, lo que afecta la capacidad de los soldados para enfocarse en su capacitación y completar las prácticas requeridas. La falta de un tiempo adecuado para estudiar, junto con una disminución del salario, afecta negativamente su percepción del programa y su disposición para participar en él.

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional muestra un impacto educativo mixto en la reintegración laboral y social de los soldados profesionales. Si bien algunos exsoldados lograron obtener capacitación relevante, muchos encontraron insuficiencia en el acompañamiento institucional y en los recursos financieros y logísticos para completar de manera efectiva su formación. Las críticas principales apuntan a la falta de tiempo, el apoyo administrativo insuficiente, la falta de acompañamiento psicológico y la carga de costos que los soldados deben asumir. Estos aspectos limitan el impacto del PPR como una herramienta efectiva de transición a la vida civil.

Para mejorar el PPR y su contribución a la reintegración civil, sería importante extender el tiempo de preparación, asegurar un apoyo logístico y financiero adecuado durante el proceso de capacitación, y mejorar la coordinación administrativa y el acompañamiento emocional y práctico de los soldados. Esto permitiría que el PPR cumpla mejor su objetivo de facilitar una transición exitosa y satisfactoria hacia la vida civil para todos los soldados retirados.

Pregunta No 6 Categoría RLS

De acuerdo con los conocimientos adquiridos en el PPR, describa los aportes que el PPR hizo a su vida actual.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Aprendí la soldadura, estudié algo que yo no sabía y me gustaba, algo que puede darme una opción de trabajo. No la ejerzo es porque hay mucha demanda y no me da suficiente dinero, estaba de moda estudiar soldadura y por eso lo hice sin darme cuenta de que habría mucha competencia en el futuro.
SLP (RA) 2	Aprendía a utilizar los medios tecnológicos. Uno no aprende de todo, pero por lo menos sé usar correos y redacción de documentos. Como el SENA me exigió aprender, tuve que hacerlo. Pero de mi voluntad no hubiera aprendido.
SLP (RA) 3	Me permitió capacitarme y certificarme como Técnico en Operación de Maquinaria de Línea Amarilla.
SLP (RA) 4	Creo que entrar al PPR me sirvió para concientizarme que yo no estaría más en el Ejército Nacional. En ese tiempo me di cuenta de que ya tenía que volver a casa.
SLP (RA) 5	Con mis conocimientos puedo trabajar de manera independiente sin depender de una empresa.
SLP (RA) 6	Pues tuve más tiempo para compartir con mi familia.
SLP (RA) 7	La verdad en el PPR no pude estudiar porque me encontraba en comisión en otro país, pero por mi cuenta estudié panadería, pero no la pude ejercer, yo soy trabajador independiente, manejo un taxi y eso me da para vivir tranquilamente.
SLP (RA) 8	No creo que haya habido aportes del PPR a mi vida. De hecho, me siento descontento con lo que pasó con nosotros en el 2023 que nos llegó la baja sin prepararnos en algo.
SLP (RA) 9	No fueros aportes positivos, la verdad me siento dolido o mejor decepcionado de la institución (Ejército) en esa parte del retiro. Hay un programa de preparación para el retiro y pareciera que no existiera pues no organizan bien para que los soldados pueden disfrutar de su preparación para la reintegración laboral y social, que es muy necesaria después de 20 años de servicio al Ejército Nacional.
SLP (RA) 10	Me ayudó a mentalizarme un poco a que ya me tocaba retirarme. Pero me sirvió para darme cuenta de que hay cosas muy mal hechas en el Ejército y entre ellas el PPR.
SLP (RA) 11	Me ayudó a afianzar el amor por mi familia. A ser un poco más tolerante. Segundo, me dio un nuevo aire y pensar que el tiempo en el Ejército se me había acabado. Me ayudó a formarme profesional.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría RLS

En el análisis de las respuestas de los exsoldados sobre los aportes del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) a su vida actual, se observan respuestas mixtas, con algunos aspectos positivos, pero también con numerosas críticas y sentimientos de decepción. Los aportes percibidos se agrupan en tres áreas principales:

1. Capacitación Técnica y Habilidades Laborales

- Algunos exsoldados mencionaron que el PPR les brindó capacitación en áreas como soldadura y operación de maquinaria, lo que les dio una opción de empleo o trabajo independiente. Sin embargo, algunos señalaron que la alta competencia en ciertos campos, como la soldadura, ha dificultado encontrar trabajos bien remunerados, lo que limita el impacto real de estos conocimientos en su vida civil.
- Un exsoldado mencionó que el PPR le permitió adquirir habilidades tecnológicas básicas, como el uso de correos y la redacción de documentos, que le han sido útiles. Esta experiencia refleja que, en ciertos casos, el programa facilitó el desarrollo de competencias generales que pueden ser de utilidad en la vida civil.

2. Preparación Psicológica y Emocional para la Transición

- Algunos exsoldados expresaron que *el PPR les ayudó a procesar emocionalmente su transición fuera del Ejército*. Este apoyo fue valioso para algunos, quienes pudieron mentalizarse y aceptar que su vida militar estaba finalizando.
- Sin embargo, en otros casos, esta preparación fue insuficiente o dejó una impresión negativa, ya que algunos mencionaron sentirse abandonados o decepcionados con la falta de acompañamiento institucional durante el retiro.

3. *Satisfacción Personal y Aportes a la Vida Familiar*

- Varios exsoldados mencionaron *que el tiempo en el PPR les permitió fortalecer la relación con sus familias*, lo cual les fue valioso en un aspecto personal y emocional.
- Para algunos, *el PPR facilitó su transición a una vida familiar y laboral más equilibrada*, aunque estos beneficios fueron indirectos y no necesariamente resultado de una formación específica.

Críticas Principales

- Varios exsoldados se sienten decepcionados con la organización y el impacto del PPR, mencionando que el programa no se implementó de manera adecuada para que todos tuvieran la oportunidad de aprovechar la capacitación. Algunos expresaron que el programa no cumplió con las expectativas, pues no recibieron una preparación efectiva para la vida civil y enfrentaron falta de organización y apoyo financiero.
- Otros señalan que el programa no le aportó valor a nivel profesional, lo que ha generado frustración y descontento, especialmente después de muchos años de servicio al Ejército.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional ha tenido un impacto educativo y emocional mixto en la reintegración laboral y social de los soldados profesionales. Si bien algunos exsoldados lograron adquirir habilidades técnicas y valores familiares, el programa muestra importantes áreas de mejora. La falta de organización, el insuficiente apoyo institucional y la inadecuada preparación para la transición laboral y financiera han afectado negativamente la percepción del PPR.

Para que el PPR cumpla mejor su objetivo de facilitar la reintegración laboral y social, sería esencial mejorar la planificación y asegurar una capacitación relevante que responda a las necesidades del mercado laboral y brinde acompañamiento psicológico y financiero adecuado para todos los soldados en transición. Esto permitiría que el programa contribuya de forma más efectiva al éxito profesional y personal de los soldados en su nueva etapa de vida.

Pregunta No 7 Categoría RLS

¿Cuál cree que es el principal problema de los Soldados Profesionales en el PPR?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Bueno, eso sí lo voy a reconocer, los soldados profesionales a veces somos irresponsables. A veces hay más de un verraco que no quiere responder a las responsabilidades educativas y más en ese tiempo del servicio cuando uno está a punto de retirarse del Ejército.
SLP (RA) 2	No teníamos medios o conocimiento de computadores. Solo sabíamos chatear o cosas así. Pero fue difícil o es difícil usar la tecnología. Eso es culpa de uno porque no busca aprender de ese tema.
SLP (RA) 3	El desinterés. A algunos soldados no les interesa estudiar. También el proceso de retiro del Ejército es muy complicado y lento en cuanto a la junta médica. Algunos profesionales de Medicina Laboral de la Dirección de Sanidad podrían no estar teniendo en cuenta las condiciones reales de salud en la que salen algunos soldados sobre todo en psicología.
SLP (RA) 4	Yo creo que en esa etapa del PPR es donde debería haber acompañamiento psicológico y familiar. Estos acompañamientos deberían hacerse a nivel familiar, de eso se debería hacer más charlas para saber cómo reintegrarse a la familia. El PPR para mí fue sólo ir a formar, firmar el libro de asistencia y ya. Estas charlas psicológicas también deberían dar a los soldados profesionales que están en servicio activo.
SLP (RA) 5	Desconexión institucional del Ejército con el retiro de los soldados Profesionales. El Ejército no ayuda a sus soldados a conseguir los cupos con el SENA para capacitarse. También esa presentación que se realiza en el Batallón en bastante cansona y le quita tiempo a uno cuando va al batallón a presentarse, lo hacían gastar tiempo a uno sin causa justificada.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 6	Debería estar uno directamente con el SENA y que el Ejército enviara a los coordinadores a verificar la asistencia y no tener que ir a formar al batallón por ese tiempo se pierde y a veces no lo atienden a uno y se pierde el tiempo.
SLP (RA) 7	La falta de habilidades en el uso de la tecnología y la falta de deseo de estudiar. Muchos compañeros después de 19 años de servicio realmente no quieren estudiar ya les da pereza y usan ese año para estar relajados en la casa.
SLP (RA) 8	Que a muchos no les interesa estudiar o prepararse a los 19 años de servicio. Uno lo que quiere es irse. Aunque si hay algunos que desearían estudiar algo que les sirva para la civil pero el SENA no tiene lo que uno quiere para estudiar.
SLP (RA) 9	Que los soldados profesionales la mayoría de ellos no pueden escoger en el SENA lo que quieren estudiar. Principalmente en las zonas rurales.
SLP (RA) 10	Que no pueden escoger lo que quieren estudiar. Esto es algo que siempre he comentado y quiero que eso cambie para las futuras generaciones. La realización de la Junta médica para los soldados es algo muy difícil. Se debe reestructurar mejor el proceso.
SLP (RA) 11	Pienso que el problema puede ser la educación. Hay un desnivel educativo que les impide desempeñarse como estudiantes de carreras técnicas o tecnológicas en el SENA u otra institución.

Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría RLS

En el análisis de las respuestas sobre los problemas que enfrentan los soldados profesionales en el Programa de Preparación para el Retiro (PPR), surgen varios temas recurrentes que afectan su participación y aprovechamiento de los recursos educativos. A continuación, se destacan los principales problemas identificados:

Principales Problemas Identificados:

1. *Desinterés y Desmotivación para Estudiar:*

❖ Varios exsoldados mencionan que, después de muchos años de servicio, algunos soldados pierden el interés en estudiar o capacitarse, especialmente cuando están cerca de su retiro. Esta falta de motivación puede deberse al desgaste de años de servicio o a una percepción de que el esfuerzo de estudiar ya no generará un beneficio inmediato.

2. *Falta de Habilidades Tecnológicas:*

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- La mayoría de los exsoldados señaló que muchos soldados tienen dificultades para adaptarse a herramientas tecnológicas, como el uso de computadoras, ya que sus habilidades digitales suelen ser limitadas. Esto se convierte en una barrera, especialmente en un mundo laboral cada vez más digitalizado, y limita sus opciones en los cursos ofrecidos por el SENA u otras instituciones.

3. *Restricciones en la Elección de Estudios:*

- La imposibilidad de elegir programas de formación que realmente interesen a los soldados es otro problema recurrente, especialmente en zonas rurales. Esto limita la motivación y reduce el valor percibido de la capacitación recibida, pues muchos soldados consideran que los cursos disponibles no se alinean con sus expectativas o necesidades para la vida civil.

4. *Desconexión Institucional y Procedimientos Burocráticos:*

- Existen quejas sobre la desconexión del Ejército en cuanto a la gestión del PPR, particularmente en relación con el acceso a cupos en el SENA y la burocracia de los procesos de retiro, como la junta médica. Varios soldados sienten que se les exige reportarse innecesariamente al batallón, lo cual les hace perder tiempo sin valor agregado. Además, la lentitud y falta de apoyo en el proceso de junta médica agrega frustración al proceso de retiro.

5. ***Falta de Acompañamiento Psicológico y Familiar:***

- Algunos exsoldados sugieren que el PPR debería incluir un acompañamiento psicológico y familiar, con énfasis en preparar tanto al soldado como a su familia para la reintegración a la vida civil. La ausencia de este tipo de apoyo contribuye a un proceso de transición menos efectivo y deja a los soldados sin recursos para enfrentar los cambios psicológicos y emocionales asociados al retiro.

6. *Desnivel Educativo:*

- Se menciona que algunos soldados profesionales enfrentan dificultades en los estudios técnicos y tecnológicos debido a un desnivel educativo. Esto limita su capacidad de aprovechar la formación disponible y su potencial para adquirir habilidades transferibles a la vida civil.

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional enfrenta varios desafíos que limitan su efectividad en la preparación educativa y emocional de los soldados para su reintegración laboral y social. La falta de motivación para estudiar, las limitaciones tecnológicas, la restricción en la elección de estudios, la desconexión institucional y la falta de acompañamiento psicológico representan barreras significativas. Estos problemas reducen el

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

impacto educativo del PPR y dificultan que los soldados profesionales logren una transición fluida y satisfactoria hacia la vida civil.

Para mejorar el PPR y sus aportes educativos, sería recomendable **(propuestas):**

1) Ampliar las opciones de estudio para que los soldados puedan elegir programas relevantes y motivadores, especialmente en áreas con demanda en el mercado laboral civil.
2) Incluir capacitaciones en habilidades digitales y un refuerzo educativo básico para quienes lo necesiten.
3) Implementar un acompañamiento psicológico y familiar continuo.
4) Reducir las cargas burocráticas y optimizar el acceso a la junta médica y otros trámites necesarios para el retiro.

Estas mejoras permitirían que el PPR sea una herramienta más efectiva en la preparación y reintegración de los soldados retirados, brindándoles un soporte integral que les facilite su transición a una vida productiva y satisfactoria en el ámbito civil.

Pregunta No 8 Categoría RLS

Escoja las sugerencias que podría mejorar el Programa de Preparación para el Retiro del Ejército Nacional.

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	De pronto antes de uno irse al PPR que el SLP escoja algo que le guste. Que el Ejército se tome el tiempo de preguntarle a los SLP que van a entrar al PPR lo que les gustaría estudiar con el SENA y después de ello se coordine con el SENA esas capacitaciones. Así cada uno estudia lo que quiere y de forma planeada.
SLP (RA) 2	Que la convocatoria al PPR se haga varios años antes de los 20 años de servicio. Que se pueda certificar competencias. Porque en el Ejército a veces uno logra aprender cositas como ser conductor y cosas así que podrían certificase como laborales y podrían dar una opción laboral al salir del servicio activo.
SLP (RA) 3	Se debe tener en cuenta el aspecto psicológico de los soldados que casi no tienen contacto con sus familias. Un soldado que trabaje y visite frecuentemente a su familia no va a tener problemas en adaptarse, pero aquel que estuvo de lleno en las operaciones militares podría tener mayores complicaciones con su esposa e hijos en el hogar.
SLP (RA) 4	Primero que se debe brindar mayor acompañamiento psicológico a soldados que se encuentran próximos a ser retirados y a sus familiares, de modo que entiendan el proceso por el que van a pasar. Segundo, que den

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	charlas en temas propios del retiro tales como la junta médica, las cesantías, los derechos y deberes de los veteranos, y así.
SLP (RA) 5	Acompañamiento familiar, proceso de junta médica, mejorar la atención al usuario por parte de los Oficiales, Suboficiales y médicos de Medicina Laboral - DISAN. Habilitar a junta médica de manera virtual en algunos aspectos.
SLP (RA) 6	Que el Ejército nacional coordine más temas relacionados con la oferta educativa con el SENA para que cada soldado profesional estudie lo que desea estudiar. Que la formación o seguimiento a la capacitación con los coordinadores se realice en las clases, haciendo que el coordinador vaya a la clase del SENA.
SLP (RA) 7	Se requiere mayor acompañamiento por parte de los psicólogos el Ejército al proceso de acompañamiento de integración familiar del soldado con sus seres queridos. Otro aspecto es el transporte, a los soldados les toca transportarse de un lado a otro para poder cumplir con la capacitación, como le redicen el sueldo a uno pues uno a veces no tiene como pagar pasajes o gasolina.
SLP (RA) 8	Que el Ejército y sus comandantes estén más pendiente de ayudar a los soldados a la salida del Ejército. Pareciera que quisieran deshacerse del soldado en vez de agradecerle al soldado por haber estado tanto tiempo en la institución y brindar su juventud y ayuda.
SLP (RA) 9	El programa debería ser modificado y no para quitarle beneficio al soldado profesional, porque creo que los grandes líderes del Ejército casi siempre buscan es reducir los beneficios del soldado profesional. Se debe revisar lo establecido en el Decreto 1793 del año 2000 Capitulo III Capacitación se establecen criterios de capacitación en los artículos 29 y 30.
SLP (RA) 10	Creo que el Ejército nacional debe organizarse mejor con el SENA y brindar la oportunidad de capacitar a los soldados en lo que quieren estudiar. Cuando uno estudia lo que quiere estudiar lo hace motivado.
SLP (RA) 11	El Ejército debería estar más atento para que los soldados escojan lo que desean estudiar en el SENA. Tratar de nivelar los soldados para que puedan estudiar y enfrentar el reto educativo. El Ejército está modernizándose y ampliando sus capacidades y por ende necesita contratar personal retirado de la institución. Tener en cuenta que la experiencia y los conocimientos de muchos soldados retirados es crucial para la institución.

Análisis de Resultados Pregunta 8 Categoría RLS

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

En el análisis de las sugerencias de los exsoldados sobre cómo mejorar el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional, emergen temas clave que podrían hacer el programa más efectivo en la preparación educativa y emocional para la vida civil. Las respuestas subrayan la necesidad de una mejor organización del PPR, especialmente en la oferta educativa, el acompañamiento psicológico y familiar, y el apoyo logístico durante el proceso de retiro.

Principales Sugerencias Identificadas:

1) *Elección y Coordinación de Programas Educativos con el SENA:*

- Varios exsoldados sugieren que el Ejército debería permitir que los soldados elijan programas de estudio de acuerdo con sus intereses y coordinar con el SENA para que la oferta educativa se ajuste a esas preferencias. Esto permitiría a los soldados estudiar en áreas de su elección, lo que aumentaría la motivación y relevancia de la capacitación para la reintegración en la vida civil.

2) *Inicio Anticipado del PPR y Certificación de Competencias Previas:*

- Se recomienda que el PPR se inicie algunos años antes de los 20 años de servicio, permitiendo a los soldados prepararse con más tiempo. También se sugiere certificar competencias adquiridas durante el servicio, como habilidades de conducción, que podrían ofrecer opciones laborales en la vida civil.

3) *Acompañamiento Psicológico y Familiar:*

- La importancia del apoyo psicológico y familiar fue mencionada por varios exsoldados. Sugieren que el PPR debería incluir charlas y asesoramiento para preparar a los soldados y sus familias para la transición. Este acompañamiento ayudaría a aquellos soldados que han pasado largos períodos en operaciones militares y pueden enfrentar dificultades de adaptación al hogar.

4) *Optimización de Procesos Administrativos y Apoyo Logístico:*

- Existen recomendaciones para mejorar el proceso de la junta médica, optimizar la atención en Medicina Laboral y ofrecer opciones de atención virtual. También se señala la importancia de cubrir el transporte, ya que la reducción salarial durante el PPR limita los recursos de los soldados para desplazarse a sus capacitaciones.

5) *Valoración del Soldado en el Proceso de Retiro:*

- Algunos exsoldados expresaron la percepción de que el Ejército, en ocasiones, no muestra un reconocimiento adecuado hacia los soldados en proceso de retiro. Recomiendan una actitud más

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

atenta y agradecida por parte de la institución, lo cual mejoraría la moral y facilitaría una transición más digna y respetuosa hacia la vida civil.

6) *Nivelación Académica:*

- Dado que algunos soldados pueden enfrentar dificultades para retomar los estudios formales, sugieren que el Ejército implemente un proceso de nivelación académica para aquellos que necesitan reforzar sus bases educativas antes de emprender estudios técnicos o tecnológicos.

El análisis de las sugerencias refleja una necesidad de transformación integral en el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) para que sea verdaderamente efectivo en el proceso de reintegración laboral y social de los soldados profesionales. Las recomendaciones de los exsoldados señalan que el PPR podría aumentar su impacto si se enfocara en ofrecer una educación relevante, accesible y flexible, al mismo tiempo que brindara un acompañamiento psicológico, familiar y logístico adecuado.

Implementar estas mejoras permitiría que el PPR no solo cubriera las necesidades de capacitación de los soldados, sino que también los preparara emocional y socialmente para los desafíos de la vida civil. Este enfoque integral contribuiría a que el PPR no solo sea una etapa de transición, sino una verdadera oportunidad de desarrollo y adaptación, asegurando una reintegración exitosa y respetuosa para aquellos que han servido en el Ejército Nacional.

Pregunta No 9 Categoría RLS

¿El Programa de PPR le ayudó para su readaptación a la vida y a su entorno familiar SI ___ NO ___por qué?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Si señor, porque uno hace el curso con gente civil y se va bajando uno del ambiente institucional.
SLP (RA) 2	El PPR no sirve para adaptarse a la vida civil. En mi caso yo me adapté a mi familia fue porque mi familia estaba cerca al batallón en el que yo trabajé los últimos 5 años. Mientras estaba en la fase de retiro, yo ya estaba en casa adaptándome a las situaciones diarias.
SLP (RA) 3	No. Siento que me hace falta el Ejército y a veces me pongo a llorar porque la gente me trata como un señor y yo me siento joven y vital. Siento que me falta el Ejército y la rutina que tenía en ese trabajo. Me ha dado duro adaptarme a esta nueva vida.
SLP (RA) 4	Si, el poder ir a la casa me fue ayudando a adaptarme poco a poco, aunque no ha sido fácil.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 5	Si de algún modo, pero la parte familiar y la adaptación a ellos es complicada.
SLP (RA) 6	Si porque me permitió estar más cerca de mi familia y mentalizarme a tener que estar con ellos.
SLP (RA) 7	No, porque no hubo tiempo en mi caso. Por la comisión que tuve en la Península del Sinaí no logré tener ese proceso de adaptación familiar.
SLP (RA) 8	No me ayudó, no me dejaron recibir ese programa. Me llegó la baja al mes de haberlo empezado.
SLP (RA) 9	No. No hubo la oportunidad. Aunque algunos compañeros que hicieron el PPR dicen que no hay tanto apoyo en la reintegración familiar en el Programa PPR.
SLP (RA) 10	No, la verdad creo que me dejaron solo en este proceso de adaptación a la vida civil.
SLP (RA) 11	Si. Con mi familia. Tuve tres ocasiones donde me hirieron en el área de operaciones y cuando me retiré salí psicológicamente afectado. Por esta razón me siento un poco mal y me ha costado adaptarme.

Análisis de Resultados Pregunta 9 Categoría RLS

En el análisis de las respuestas sobre si el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) ayudó a los exsoldados en su readaptación a la vida y entorno familiar, se observa que las experiencias varían ampliamente, y muchas respuestas reflejan una percepción de que el PPR ofrece un apoyo limitado para una transición completa a la vida civil y familiar.

Principales Hallazgos:

1) *Adaptación Parcial y Contexto Familiar Propio:*

- Algunos exsoldados mencionan que el PPR les ayudó en parte, principalmente porque el programa les permitió estar cerca de su familia o interactuar con personas fuera del entorno militar. Sin embargo, señalan que el ajuste fue complicado y que, en algunos casos, la adaptación fue facilitada por sus propias circunstancias familiares, como el vivir cerca del batallón.

2) Falta de Apoyo Emocional y Familiar en el PPR:

- Varios exsoldados expresaron que el PPR no les ayudó en la adaptación a la vida civil, señalando la falta de un apoyo estructurado en el programa para el aspecto emocional y familiar. Algunos manifestaron sentimientos de soledad, nostalgia y dificultad para encontrar una rutina fuera del Ejército, mostrando que la transición no incluyó el acompañamiento psicológico y social necesario.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

3) *Impacto Limitado del PPR en la Reintegración Familiar:*

- Un grupo de exsoldados considera que el PPR no proporciona herramientas o apoyo significativo para facilitar la integración con sus familias. Comentan que el programa no tiene un enfoque claro en la reintegración familiar, lo cual ha afectado su proceso de ajuste a la vida cotidiana fuera del servicio.

4) *Ausencia del PPR en Casos de Baja Rápida o Despliegues:*

- Algunos exsoldados no pudieron beneficiarse del PPR debido a bajas repentinas o asignaciones en el extranjero, lo que resultó en una falta total de acompañamiento en su adaptación. Esto revela que los soldados que no completan el PPR enfrentan mayores desafíos en su proceso de reintegración.

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional presenta limitaciones importantes en su capacidad de facilitar una adaptación completa a la vida civil y familiar de los soldados profesionales. Aunque algunos exsoldados encontraron en el PPR una oportunidad para reconectar con su familia, la mayoría señala que el programa no proporciona un apoyo psicológico ni un enfoque en la reintegración familiar. Este déficit impacta negativamente la experiencia de los soldados al enfrentar la transición hacia la vida civil, generando sentimientos de nostalgia y desarraigo, y evidenciando una falta de preparación emocional y social en el programa.

Para que el PPR cumpla su objetivo de apoyar la reintegración de los soldados en la vida civil, sería recomendable implementar un acompañamiento psicológico y familiar más integral y estructurado. Esto podría incluir charlas, talleres de adaptación familiar y un seguimiento emocional para los soldados en el proceso de retiro, así como una mayor flexibilidad para quienes no pueden completar el programa debido a circunstancias de servicio. Estas mejoras permitirían que el PPR aborde las necesidades emocionales y sociales de los soldados, facilitando una reintegración más efectiva y satisfactoria en su entorno familiar y civil.

Pregunta No 10 Categoría RLS

De 1 a 10 evalúe su adaptación a la vida civil luego del PPR teniendo en cuenta que 1 es muy poco adaptado y 10 es super adaptado.

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	10. Para mí el Ejército lo fue todo y me ayudó mucho.
SLP (RA) 2	El Ejército casi siempre hace falta al menos para recochar con los compañeros. Pero yo creo que le doy un 8 a mi adaptación a la civil.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 3	Un 7. Porque si a mí me dijeran en este momento que me devolviera para el Ejército yo me voy a ojo cerrado. Es que en el Ejército todo lo que uno hace es mecánico y obedece a horarios, en cambio en la vida civil todos los días es algo diferente.
SLP (RA) 4	Mi adaptación a la vida civil es un 8. Creo que estoy adaptado, pero poco a poco le voy encontrando "la comba al palo".
SLP (RA) 5	Digamos que un 5. Ya han pasado 2 años desde que salí hasta ahora y me siento aún conectado con el trabajo de soldado profesional, tengo problemas de sueño, ansiedad, creo que no tengo tranquilidad.
SLP (RA) 6	Un 6. Porque extraño a la institución.
SLP (RA) 7	Yo me siento adaptado un 7 en este momento. Porque a veces siento ganas de volver al batallón y saber cómo están allá.
SLP (RA) 8	Por ahí un 6. No me siento adaptado, el sueldo no es suficiente, los servicios médicos son malos, aún no he hecho junta médica.
SLP (RA) 9	Mi calificación es casi nula de 5 la verdad no me siento adaptado a la civil. No tuve el tiempo
SLP (RA) 10	Creo que estoy en un 6 porque me faltó mucho. El grado de adaptación lo he logrado solo prácticamente. La institución solo me dio la baja sin tener en cuenta que era importante para mí pasar por una etapa de reintegración.
SLP (RA) 11	Creo que estoy en un 7 por en un principio no me sentía adaptado y no aceptaba que se había acabado mi tiempo en el Ejército. Pero ahora después de haber terminado el tecnólogo me siento más adaptado, pero aun extraño cosas de mi Ejército y aún me falta terminar de prepararme y trabajar en una institución.

Análisis de Resultados Pregunta 10 Categoría RLS

En el análisis de las evaluaciones de los exsoldados sobre su adaptación a la vida civil después de pasar por el Programa de Preparación para el Retiro (PPR), las calificaciones revelan que, aunque algunos logran adaptarse razonablemente bien, la mayoría se encuentra en una adaptación parcial o aún en proceso de ajuste. Las respuestas varían, con puntuaciones entre 5 y 10, y varios exsoldados expresan sentimientos de nostalgia hacia la vida militar y dificultades para ajustarse a la vida civil.

Principales Hallazgos:

1) *Adaptación Parcial con Nostalgia y Dificultades:*

- Aunque algunos exsoldados indican un nivel de adaptación entre 7 y 10, varios mencionan que todavía sienten una fuerte conexión con el Ejército y extrañan la estructura y camaradería

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

que esta institución ofrece. Para ellos, la vida civil es menos predecible y más desafiante debido a la falta de rutina y estructura a la que estaban acostumbrados.

2) *Dificultades Emocionales y Falta de Acompañamiento en la Transición:*

❖ Las calificaciones más bajas, en el rango de 5 a 6, provienen de exsoldados que señalan problemas de adaptación emocional, como ansiedad y problemas para dormir, y expresan que el proceso de transición fue difícil. Estos soldados indican que el PPR no les proporcionó el acompañamiento necesario para enfrentar los retos de la vida civil.

3) *Impacto Limitado del PPR en la Adaptación Completa:*

❖ Varios exsoldados expresan que el PPR no les ofreció una preparación integral para la vida civil, mencionando que el programa no abordó adecuadamente aspectos clave para una transición exitosa. Por ejemplo, algunos no han completado trámites esenciales, como la junta médica, y se sienten abandonados por la institución en términos de apoyo práctico y emocional.

4) *Autogestión en el Proceso de Adaptación:*

❖ Algunos exsoldados mencionan que, aunque han logrado un cierto nivel de adaptación, gran parte de este proceso ha sido autogestionado. Esto sugiere que el PPR no les brindó suficientes herramientas o apoyo durante el proceso de reintegración, lo cual ha llevado a que los soldados tengan que enfrentar el ajuste a la vida civil por su cuenta.

Las respuestas reflejan que el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional tiene un impacto limitado en la adaptación de los soldados a la vida civil. Aunque algunos exsoldados lograron alcanzar un nivel de adaptación razonable, muchos enfrentan desafíos emocionales y estructurales significativos en su transición. La falta de apoyo continuo y de un enfoque integral que aborde aspectos emocionales y prácticos de la reintegración limita la efectividad del PPR como herramienta para preparar a los soldados para la vida civil.

Para mejorar los aportes educativos y de adaptación del PPR, sería recomendable (**propuestas**):

1) *Incluir un programa de acompañamiento psicológico continuo que ayude a los soldados a enfrentar la nostalgia y los desafíos emocionales asociados con la transición.*
2) Proveer orientación práctica y asistencia en trámites esenciales para facilitar el proceso de ajuste a la vida civil.
3) Fomentar el desarrollo de habilidades prácticas y de autogestión durante el PPR para preparar mejor a los soldados para los retos de la vida fuera del Ejército.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Estas mejoras permitirían que el PPR ofrezca un apoyo más completo, ayudando a los soldados a lograr una adaptación más equilibrada y satisfactoria a su nueva realidad en el entorno civil.

Pregunta No 11 Categoría RLS

¿Cree usted adecuado realizar el Programa de Preparación para el Retiro solo hasta el último año antes de su retiro? Explique por qué.

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	No, creo que debería ser mucho antes para prepararse para la civil.
SLP (RA) 2	En el último año no. Ojalá fueran unos dos años al menos antes de retiro definitivo.
SLP (RA) 3	No, yo creo que es mejor hacerlo después de los 15 años de servicio cuando el soldado ya está cansado de patrullar y que puede aprender un oficio y coger experiencia antes de irse. También podría ser dos años antes, es importante adaptarse bien a la familia.
SLP (RA) 4	No, yo digo que 18 años y seis meses debería ser el tiempo para poder terminar la carrera técnica.
SLP (RA) 5	Creo que a los 18 años cumplidos es un buen tiempo para estudiar y para adaptarse.
SLP (RA) 6	No, debería ser antes, más o menos cuando uno esté sobre los 10 o 12 años de antigüedad.
SLP (RA) 7	No. Se debe tener en cuenta el tiempo del programa que va a estudiar el soldado. La baja debería llegarle al soldado hasta que se gradúe. Por lo menos se debería enviar al soldado al PPR en el año 18.
SLP (RA) 8	Creo que desde los 15 años deberían concientizarlo a uno para que se aliste para estar en la civil.
SLP (RA) 9	Si, el retiro debería estar como etapa final en la estadía en el Ejército Nacional, pero debe haber un buen planeamiento que permita iniciar el programa en el momento correcto para cada soldado. La institución debería verificar si el soldado se encuentra preparado para reinsertarse a la vida civil.
SLP (RA) 10	No, creo que esto ya establecido en el Decreto 1793 de 2000. Creo que el Ejército debería dar cumplimiento a esto de una manera más organizada o reformar este Decreto.
SLP (RA) 11	Creo que debería hacerse antes, por lo menos 2 años antes. Pero no sé si el Ejército tiene la capacidad para sustituir ese personal.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Análisis de Resultados Pregunta 11 Categoría RLS

En el análisis de las respuestas de los exsoldados sobre si el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) debería realizarse solo en el último año de servicio, surge un consenso en que el programa debería comenzar antes para ser realmente efectivo en la preparación para la vida civil. La mayoría de los exsoldados sugieren que el PPR debería iniciarse con más antelación, idealmente entre dos y cinco años antes del retiro definitivo, para asegurar una transición más completa y menos abrupta.

Principales Hallazgos:

1) *Necesidad de Preparación Anticipada:*

- Los exsoldados consideran que un año es insuficiente para adaptarse y adquirir las habilidades necesarias para la vida civil. Proponen que el PPR comience al menos dos años antes del retiro para dar tiempo a completar una carrera técnica, adquirir experiencia laboral en el oficio aprendido y adaptarse mejor a la vida familiar y civil.

2) *Flexibilidad en el Momento de Inicio del PPR:*

- Algunos exsoldados sugieren que el programa debería comenzar después de los 15 años de servicio, especialmente cuando los soldados ya han cumplido gran parte de su tiempo en operaciones y comienzan a sentir el desgaste físico. De esta manera, podrían adquirir un oficio y tener experiencia antes de la baja, lo cual facilitaría la reintegración laboral.

3) *Importancia de un Planeamiento Individualizado:*

- Las respuestas indican que el momento de inicio del PPR debería estar bien planeado y ajustarse a las necesidades individuales del soldado, tomando en cuenta el tipo de capacitación que desea y el tiempo necesario para completarla. Algunos sugieren que el Ejército debería garantizar que el soldado termine sus estudios y prácticas antes de recibir la baja, evitando que queden incompletos al momento del retiro.

4) *Adaptación Emocional y Familiar:*

- Varias respuestas resaltan que un proceso de adaptación más prolongado ayudaría a los soldados a integrarse mejor en su entorno familiar. Consideran que el PPR debería incluir tiempo para ajustar la vida familiar, especialmente para aquellos soldados que han pasado largos períodos fuera de casa debido a su servicio.

5) *Referencia al Marco Normativo:*

- Un exsoldado hace referencia al Decreto 1793 de 2000, que establece criterios sobre la capacitación y el retiro. Sugiere que, si bien el marco regulador establece el tiempo de inicio del PPR, podría ser necesario reformarlo o implementarlo de manera más organizada para que se adapte mejor a las necesidades de transición.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

El consenso entre los exsoldados es que el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) debería iniciarse con mayor anticipación para maximizar su impacto educativo y facilitar una transición efectiva a la vida civil. Iniciar el PPR al menos dos años antes del retiro permitiría que los soldados completaran su capacitación técnica, ganaran experiencia laboral en el oficio aprendido y se adaptaran emocional y familiarmente a la nueva realidad. Este enfoque anticipado también contribuiría a que el PPR cumpla mejor su objetivo de preparar integralmente a los soldados para su reintegración laboral y social, brindando un período de transición menos abrupto y más estructurado.

Para mejorar los aportes del PPR en la reintegración de los soldados, el Ejército podría (**propuestas**):

1) *Implementar un modelo de preparación anticipada y flexible, permitiendo que el PPR comience entre los 15 y 18 años de servicio, según las necesidades individuales.*
2) Revisar y, si es necesario, reformar el marco regulador del programa para facilitar su implementación anticipada y alineada con las aspiraciones de los soldados.
3) Incluir un enfoque integral que contemple tanto la capacitación técnica como la adaptación familiar y emocional, asegurando un proceso de transición más completo y efectivo.

Estos cambios permitirían que el PPR sea una herramienta educativa y de apoyo más efectiva, preparando a los soldados no solo para los desafíos laborales, sino también para los ajustes emocionales y familiares que implica su reintegración laboral y social.

Pregunta No 12 Categoría RLS

¿Cree usted que los principios, valores y responsabilidades adquiridos en el Ejército han contribuido en su desarrollo personal, profesional y familiar? ¿Por qué?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 1	Si, me enseñó responsabilidad. Yo tomé principios del Ejército como el control para el trabajo.
SLP (RA) 2	Si claro. Porque el Ejército le da pautas, experiencias para no ser tan debilucho en la vida. Si usted mira casi todas las empresas quieren seguir los principios del Ejército Nacional para tener mayor organización. Aquí hay salud, seguridad, entonces a mí me parece que el Ejército si lo forma a uno mucho. Le da a uno carácter, le da a uno disciplina, incluso le enseña a uno comportarse en casa con la familia, en la calle en el trabajo. A aceptar su realidad y conformarse con lo que hay.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
SLP (RA) 3	Si, porque uno proyecta ser serio, responsable, leal, por haber estado en el Ejército a uno lo miran y lo tratan con respeto. Además, aprendí disciplina, puntualidad, paciencia.
SLP (RA) 4	Si, uno se vuelve más responsable y además es más educado para comunicarse.
SLP (RA) 5	Si claro, yo aprendí muchas cosas como la puntualidad, el cumplimiento responsable de las labores diarias y eso me sirve en la civil.
SLP (RA) 6	Si, porque uno aprende muchas cosas, como el respeto, la honestidad, la lealtad.
SLP (RA) 7	Si claro que sí. Hubo muchas cosas que aprendí en el Ejército que me han ayudado a ser ordenado, cumplido, disciplinado, decidido, educado y más consciente. Además, saber aceptar con calma las situaciones.
SLP (RA) 8	Si. Yo soy como soy por todo lo que aprendí en el Ejército Nacional de Colombia.
SLP (RA) 9	Si, estando en la civil me doy cuenta de mi templanza y mi verraquera para solucionar las cosas y puedo deducir que se debe a las buenas costumbres que pude aprender en las tareas diarias y los entrenamientos recibidos en la institución.
SLP (RA) 10	Si, son muchas cosas buenas que aprendí de la institución y los valores y principios han servido mucho en mi crecimiento y adaptación.
SLP (RA) 11	Si. Pienso que el Ejército le recuerda unos valores y que también vienen de la crianza. No todo lo que pasa o hace el soldado se debe a lo que se aprende en el Ejército, eso también viene del hogar.

Análisis de Resultados Pregunta 12 Categoría RLS

En el análisis de las respuestas sobre si los principios, valores y responsabilidades adquiridos en el Ejército han contribuido al desarrollo personal, profesional y familiar de los exsoldados, se observa una percepción positiva y unánime sobre el impacto de estos aprendizajes. Todos los exsoldados consideran que los valores inculcados en el Ejército, como la responsabilidad, disciplina, puntualidad, respeto, honestidad y lealtad, han sido fundamentales para su desarrollo integral.

Principales Hallazgos:

1) *Formación en Responsabilidad y Disciplina:*

- La mayoría de los exsoldados menciona que la experiencia en el Ejército les enseñó responsabilidad, disciplina y puntualidad, habilidades que consideran fundamentales en su

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

vida civil. Estos valores los han ayudado a adaptarse a nuevas situaciones, cumplir con sus deberes y mantener un carácter estable y confiable, tanto en el ámbito laboral como familiar.

2) *Impacto en la Fortaleza Emocional y Carácter:*

- Varios exsoldados destacan que el Ejército les enseñó a enfrentar las adversidades con fortaleza emocional. Esta "templanza" o "verraquera" les ha permitido enfrentar los retos de la vida civil con resiliencia. La experiencia militar les proporcionó una capacidad para aceptar las realidades de la vida y adaptarse a las circunstancias.

3) *Contribución a la Vida Familiar y Personal:*

- Los exsoldados señalan que los valores aprendidos en el Ejército también han impactado positivamente sus relaciones familiares, enseñándoles a ser más organizados, educados y conscientes en sus interacciones en el hogar. Sin embargo, uno de los participantes mencionó que, aunque el Ejército inculca valores, estos también provienen del hogar, destacando la interacción entre la formación familiar y la militar.

4) *Reconocimiento y Respeto en la Sociedad:*

- Algunos exsoldados perciben que el haber sido formados en el Ejército genera un respeto social adicional. Consideran que los valores de lealtad, seriedad y compromiso asociados a la vida militar son reconocidos por otros, lo que facilita su integración y adaptación en el entorno civil.

Los principios, valores y responsabilidades adquiridos en el Ejército han tenido un impacto significativo y positivo en el desarrollo personal, profesional y familiar de los soldados retirados, aportando una base sólida para enfrentar la vida civil. Aunque estos valores son parte fundamental de su crecimiento, el impacto del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en la transición educativa y laboral a la vida civil se limita a estos aprendizajes generales y de carácter formativo, sin incluir un apoyo específico en habilidades civiles o técnicas necesarias para su reintegración laboral.

Para fortalecer los aportes del PPR, sería valioso que el programa integrara un componente que, además de promover estos valores, ofreciera herramientas concretas y específicas para la vida civil, como habilidades prácticas, preparación emocional y un proceso de adaptación estructurado. Esta combinación permitiría a los exsoldados no solo capitalizar los valores aprendidos en el Ejército, sino también adquirir competencias específicas que les faciliten su integración en el mercado laboral y en la vida familiar.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Análisis, Conclusiones y Recomendaciones por Categorías

Primera Categoría: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Objetivo Específico No 1

Evaluar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por el PPR en el marco de su reintegración laboral y social.

Este informe presenta un análisis investigativo con enfoque cualitativo interpretativo sobre la categoría de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), centrado en el Objetivo Específico No. 1: *Evaluar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por el PPR en el marco de su reintegración laboral y social.* A partir de las respuestas de 11 exsoldados retirados en 2023, se examinan las percepciones sobre el acceso y la efectividad del PPR en el cumplimiento de sus metas educativas, destacando experiencias, barreras enfrentadas y los resultados obtenidos en las preguntas 1 a 10, organizados en categorías temáticas, tendencias, hechos clave, recomendaciones, conclusiones y principales hallazgos. Este análisis busca aportar al entendimiento del desafío que representa la reintegración de los soldados retirados a la vida civil y el papel del PPR en dicho proceso.

1) Subcategorías de Análisis

- **Inicio y momento ideal de la educación (Pregunta 1):** Las opiniones se agrupan en tres momentos para iniciar la educación:
  1. Inicio temprano (1-2 años de servicio): Algunos exsoldados consideran que un inicio temprano en la carrera militar permite la continuidad educativa y fomenta la motivación personal.
  2. Período intermedio de carrera (5-10 años de servicio): Otros sugieren que, a esta altura, el soldado tiene una visión más clara sobre su futuro, lo que favorece el compromiso educativo.
  3. Etapa avanzada de carrera (15 años o más): Algunos prefieren el inicio educativo en la fase final de la carrera, considerando que es más conveniente para un soldado con experiencia operativa.
- **Calidad y acceso a la educación (Preguntas 2-3):** Los exsoldados valoran la educación técnica y vocacional proporcionada por el PPR, en especial en áreas prácticas como soldadura, electricidad y panadería. No obstante, mencionan limitaciones en la oferta educativa en algunas regiones y problemas de motivación para completar estudios en áreas que no consideran rentables.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Dependencia del SENA y Elección de Instituciones (Preguntas 4-5): La mayoría de los soldados estudia en el SENA, aunque algunos recurren a instituciones privadas debido a la falta de programas específicos en su área de interés. La elección de instituciones se ve limitada por la disponibilidad de programas y la necesidad de desplazarse a otras localidades.
- **Sugerencias de mejoras para el SENA (Pregunta 6):** Los exsoldados sugieren una mayor flexibilidad en la oferta educativa del SENA y mejoras en la calidad de recursos e instructores. Consideran que el SENA debería ajustar su oferta a las necesidades y contextos específicos de los soldados, priorizando su acceso y brindando más apoyo en las prácticas laborales.
- **Momento ideal para iniciar educación avanzada (Pregunta 7):** La mayoría coincide en que la educación debe comenzar en una etapa avanzada de la carrera militar, entre los 15 y 18 años de servicio, cuando el soldado está mentalizado para el retiro y puede enfocarse en finalizar su formación.

2) Tendencias Observadas

- **Preferencia por un enfoque práctico:** Los exsoldados destacan la necesidad de que los programas educativos del SENA tengan un enfoque más práctico que teórico para que se ajusten mejor a sus contextos laborales y objetivos personales.
- **Demanda de flexibilidad y apoyo económico:** Las barreras financieras y la falta de apoyo para completar la formación al momento del retiro son desafíos que los soldados enfrentan, lo que sugiere la necesidad de flexibilizar los tiempos de capacitación y ofrecer algún apoyo financiero adicional.

3) Hechos Clave

- **Obstáculos operacionales y logísticos:** Las limitaciones operacionales y la falta de programas educativos específicos en zonas rurales dificultan el acceso a la formación adecuada para muchos soldados, especialmente aquellos en áreas alejadas.
- **Desigualdad en la oferta de programas:** La falta de cupos y la competencia con civiles para ingresar a programas específicos afectan la percepción de accesibilidad y relevancia del programa educativo del PPR.

4) Principales Hallazgos

a) La educación debe adaptarse al contexto operativo y geográfico de los soldados para asegurar su efectividad.
b) Los exsoldados valoran la educación técnica, pero enfrentan limitaciones en el acceso y en la adecuación de los programas a sus necesidades.
c) La oferta del PPR debería contemplar un enfoque más práctico, con apoyo financiero adicional para quienes necesitan completar su formación.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

5) *Conclusiones*

El análisis de las percepciones de los exsoldados sugiere que el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) representa un esfuerzo relevante para la reintegración de los soldados retirados mediante la educación para el trabajo, pero requiere ajustes para fortalecer su impacto y garantizar una experiencia educativa significativa y efectiva. La adaptación de los programas a los contextos específicos de los soldados, junto con la mejora en el acceso a recursos, formación práctica y apoyo financiero temporal, así como la priorización de cupos, permitiría al PPR avanzar significativamente en la transición de los soldados a la vida civil, contribuir a su desarrollo humano integral y facilitar su inserción laboral de manera más efectiva.

6) *Sugerencias y Recomendaciones (propuestas) en ETDH.*

1) **Ampliar y personalizar la oferta educativa:** Adaptar los contenidos del PPR a las necesidades de los soldados, con un enfoque en programas prácticos y ajustados al mercado laboral actual.
2) **Implementar un sistema de apoyo financiero temporal:** Para aquellos en transición, la provisión de apoyo financiero temporal facilitaría que los soldados completen sus estudios sin la presión de encontrar un empleo inmediato tras el retiro.
3) **Fortalecer la coordinación entre el Ejército y el SENA:** Aumentar la prioridad de los cupos para soldados y asegurar que los programas respondan a sus necesidades y preferencias.
4) **Mejorar el enfoque práctico y la disponibilidad de recursos:** Enfocar la educación del PPR en habilidades prácticas y asegurar la disponibilidad de materiales adecuados para una experiencia educativa óptima.

Segunda Categoría: Responsabilidad Social Empresarial del Ejército Nacional

Objetivo Específico No 2

Analizar cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional apoyan la implementación del PPR y su contribución al desarrollo de competencias laborales y sociales de los soldados profesionales retirados en 2023.

Este informe presenta un análisis investigativo sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del Ejército Nacional, centrado en el Objetivo Específico No. 2: *Analizar cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional apoyan la implementación del PPR y su contribución al desarrollo de competencias laborales y sociales de los soldados profesionales retirados en 2023*. Mediante un enfoque cualitativo e interpretativo, se

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

examinan las percepciones de los exsoldados retirados en 2023 sobre el impacto del PPR en su transición a la vida civil, incluyendo aspectos relacionados con su estabilidad económica, desarrollo personal y profesional, y las limitaciones enfrentadas en el acceso a oportunidades educativas y de bienestar. Los resultados, organizados en categorías, tendencias, hechos clave, recomendaciones, conclusiones y principales hallazgos, permiten evaluar el rol del Ejército Nacional en la promoción del desarrollo humano integral de sus soldados retirados.

1) *Subcategorías de Análisis*

- **Impacto económico y personal del servicio militar (pregunta 1):** La mayoría de los exsoldados considera que su permanencia en el Ejército contribuyó positivamente a su estabilidad económica y acceso a bienes materiales. Sin embargo, se identifican limitaciones en el desarrollo profesional, destacándose una percepción de apoyo insuficiente en educación y capacitación relevante para la vida civil.

- **Percepción de apoyo social y condiciones laborales (pregunta 2):** Si bien algunos exsoldados valoran el respaldo económico y los beneficios básicos, como la salud, otros manifiestan insatisfacción en cuanto a las oportunidades educativas y los salarios. Además, la percepción de desigualdad en el acceso a beneficios y problemas en la atención médica post-retiro afectan la imagen de responsabilidad social del Ejército.

- **Calificación de la RSE del ejército (pregunta 3):** La responsabilidad social del Ejército es percibida como "regular" por la mayoría, destacando el cumplimiento en estabilidad económica, pero también señalando deficiencias en educación y preparación para la vida civil. Las críticas se enfocan en salarios bajos, falta de una educación relevante para la reintegración civil, y problemas en la atención médica.

- **Motivaciones y expectativas al ingresar al ejército (pregunta 4):** Las principales motivaciones de los exsoldados incluyen la estabilidad económica y un sentido de misión. Sin embargo, se observa una falta de oportunidades de desarrollo profesional y educativo, lo cual limita el impacto de la responsabilidad social en cuanto al desarrollo integral de los soldados.

- **Oportunidades no alcanzadas y apoyo al retiro (pregunta 5):** La falta de oportunidades de ascenso y acceso a programas educativos es una frustración común. Las limitaciones en el apoyo institucional durante el proceso de salida reflejan una debilidad en el compromiso del Ejército con el desarrollo humano y la preparación para la vida civil de sus soldados.

2) *Tendencias Observadas*

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- **Enfoque económico en la RSE:** La mayoría de los exsoldados percibe que el Ejército cumple con su responsabilidad social principalmente en términos económicos, mediante un salario estable y acceso a créditos. Sin embargo, el enfoque limitado en desarrollo educativo y profesional muestra una carencia de compromiso integral con el bienestar de los soldados.
- **Falta de continuidad en la educación:** Muchos exsoldados sienten que la educación y capacitación recibidas no se adaptan a las necesidades del mercado civil. Los cursos ofrecidos suelen estar orientados a la misión militar, lo que limita su aplicabilidad fuera del Ejército.
- **Inconsistencias en el acceso a beneficios:** La percepción de desigualdad en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y bienestar genera insatisfacción, especialmente entre quienes fueron asignados a zonas de operaciones.

3) Hechos Clave

- **Apoyo económico, pero limitado en desarrollo profesional:** Aunque los exsoldados valoran la estabilidad económica, la mayoría siente que el Ejército no les brindó suficientes oportunidades de desarrollo educativo y profesional para una transición exitosa a la vida civil.
- **Desigualdad en el acceso a beneficios y oportunidades educativas:** Las limitaciones en la disponibilidad de programas educativos y el acceso desigual según la asignación geográfica afectan la percepción de responsabilidad social del Ejército.
- **Problemas en la difusión del PPR y apoyo al retiro:** Muchos exsoldados expresaron insatisfacción con la falta de información y apoyo en el proceso de salida, lo cual impacta negativamente en su transición y en la percepción de compromiso social del Ejército.

4) Principales Hallazgos

a) Responsabilidad Social Económica Cumplida, pero Débil en Desarrollo Profesional: Los soldados valoran el respaldo económico, pero la falta de capacitación adecuada para el mercado civil limita el cumplimiento de la RSE en términos de desarrollo humano.
b) Desigualdades en el Acceso a Beneficios y Educación: La percepción de que las oportunidades de bienestar y desarrollo están distribuidas de manera desigual afecta la percepción de responsabilidad social.
c) Necesidad de un Plan Integral de Retiro: El apoyo al retiro, tanto en asesoría como en ceremonias de reconocimiento, es insuficiente y refleja una carencia de compromiso integral con los soldados en su transición a la vida civil.

5) Conclusiones

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

El análisis revela que el Ejército Nacional cumple parcialmente con su responsabilidad social empresarial, centrándose en la estabilidad económica y los beneficios básicos, *pero enfrentando deficiencias significativas en áreas como el desarrollo profesional y educativo, esenciales para una reintegración exitosa a la vida civil*. La percepción de su RSE se ve limitada por una oferta educativa insuficiente y poco adaptada al contexto civil, así como por la desigualdad en el acceso a beneficios y el apoyo limitado durante el proceso de retiro. Para mejorar en este ámbito, el Ejército debería fortalecer el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) mediante una oferta educativa más amplia y accesible, el desarrollo de políticas de bienestar inclusivas y la implementación de un plan integral de acompañamiento durante la transición. Estos ajustes permitirían al Ejército contribuir de manera más efectiva al desarrollo humano de sus soldados y fortalecer su compromiso con la responsabilidad social, facilitando su integración exitosa en la vida civil.

6) *Sugerencias y Recomendaciones (propuestas) en RSE.*

a) Fortalecer la Oferta Educativa del PPR: Ampliar el programa educativo con una mayor variedad de cursos relevantes para el mercado laboral civil y asegurar que estos programas estén disponibles de manera equitativa.
b) Implementar un Plan de Acompañamiento para el Retiro: Establecer un proceso de apoyo continuo en la etapa de retiro, que incluya asesoría financiera, capacitación técnica y asistencia en la transición laboral.
c) Desarrollar Programas de Bienestar y Reconocimiento: Implementar ceremonias de retiro y beneficios de bienestar más consistentes y accesibles, especialmente para soldados en áreas de operaciones.
d) Aumentar la Comunicación y Coordinación sobre el PPR: Mejorar la difusión y accesibilidad de la información sobre el PPR, asegurando que todos los soldados conozcan los beneficios y requisitos para acceder a los programas.

Tercera Categoría: Reintegración laboral y social de los Exsoldados Profesionales

Objetivo Específico No 3

Evaluar los aportes educativos del PPR en términos de competencias laborales y sociales adquiridas por los soldados profesionales retirados en 2023 para facilitar su transición al ámbito civil.

Este informe presenta un análisis investigativo cualitativo sobre la categoría de Reintegración laboral y social (RLS) de los exsoldados profesionales del Ejército Nacional, con enfoque en el Objetivo Específico No. 3: *Evaluar los aportes educativos del PPR en términos de*

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

competencias laborales y sociales adquiridas por los soldados profesionales retirados en 2023 para facilitar su transición al ámbito civil. El análisis, organizado en categorías, tendencias, hechos clave, sugerencias, recomendaciones, conclusiones y principales hallazgos basados en las preguntas 1 a 12, examina los aportes educativos del PPR en este proceso, tomando como base las experiencias de exsoldados retirados en 2023. Los resultados reflejan percepciones mixtas sobre el impacto del programa en su transición, incluyendo aspectos educativos, de preparación emocional y profesional, y los desafíos enfrentados en su integración a la vida civil.

1) *Subcategorías de Análisis*

- **Acceso y eficacia de la capacitación técnica (pregunta 1 y 2):** El acceso a la educación técnica y profesional durante el servicio fue limitado y desigual. Aunque algunos exsoldados accedieron a cursos de soldadura, maquinaria o topografía, la mayoría siente que estas capacitaciones no fueron suficientes para una transición exitosa a la vida civil, debido a la falta de experiencia práctica y la desconexión con las demandas del mercado laboral civil.
- **Duración y estructura del PPR (pregunta 3 y 4):** Los tiempos de permanencia en el PPR variaron significativamente, lo que afectó la continuidad educativa. Muchos exsoldados consideran insuficiente el tiempo de capacitación y sugieren que la duración mínima del programa debería extenderse a 18 meses o dos años, con opciones para completar prácticas y obtener experiencia laboral antes del retiro.
- **Satisfacción con el PPR (pregunta 5):** Las opiniones sobre el PPR son diversas; algunos expresan satisfacción, mientras otros resaltan deficiencias como falta de apoyo institucional, acompañamiento psicológico y problemas financieros. La reducción de sueldo y el tiempo limitado de capacitación fueron obstáculos mencionados por los exsoldados para completar su formación.
- Adaptación Familiar y Emocional (Pregunta 9 y 10): Aunque algunos exsoldados lograron adaptarse razonablemente, la mayoría percibe que el PPR no brindó suficiente apoyo emocional ni facilitó la integración familiar. La falta de acompañamiento psicológico en la transición fue una queja común, y varios enfrentaron sentimientos de soledad y dificultad para ajustarse a la vida civil.

2) *Tendencias Observadas*

- **Necesidad de preparación anticipada:** Existe un consenso en que el PPR debería comenzar antes del último año de servicio, idealmente dos o cinco años antes del retiro, para permitir una capacitación completa y una transición gradual.
- **Desigualdad en el acceso a beneficios y capacitación:** La oferta educativa del PPR no siempre está alineada con los intereses o expectativas de los soldados, lo que afecta la motivación y el aprovechamiento de los recursos.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- **Importancia de la preparación emocional y psicológica:** La transición a la vida civil requiere un apoyo psicológico que el PPR actualmente no brinda, lo cual dificulta el ajuste emocional y la integración en el entorno familiar y social.

3) Hechos Clave

- **Formación educativa limitada y desconectada del mercado laboral:** La mayoría de los exsoldados considera que las capacitaciones técnicas recibidas no son suficientes para cubrir las demandas laborales civiles, y en muchos casos no lograron aplicar los conocimientos obtenidos.
- **Inconsistencias en la duración y acceso al PPR:** La variabilidad en el tiempo de permanencia en el PPR y la falta de un marco regulador más flexible afectan la posibilidad de completar la capacitación de manera integral.
- **Deficiencias en la preparación emocional:** La falta de apoyo psicológico y de un enfoque en la adaptación familiar afectan el proceso de transición a la vida civil, generando sentimientos de desarraigo y dificultad en la integración al entorno no militar.

4) Principales Hallazgos

a) **Capacitación técnica con escaso impacto en la vida civil:** La falta de conexión de la formación técnica con las necesidades laborales civiles limita las oportunidades de reintegración de los exsoldados.
b) **Desigualdad en la oferta educativa y en el acceso a recursos:** Las variaciones en la duración del PPR y en la disponibilidad de programas afectan la experiencia de los soldados y reducen la efectividad del programa como herramienta de reintegración.
c) **Deficiencias en el apoyo emocional y familiar:** La falta de un enfoque en la adaptación emocional y familiar dentro del PPR complica la integración de los exsoldados en su entorno civil y familiar.

5) Conclusiones

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional ha contribuido de manera limitada al proceso de reintegración de los soldados profesionales en la vida civil, permitiendo que algunos adquieran habilidades técnicas y valores aplicables, *pero dejando a la mayoría enfrentando dificultades debido a una preparación insuficiente, una oferta educativa limitada y la falta de acompañamiento psicológico*. Las principales críticas apuntan a la desconexión entre la capacitación ofrecida y las demandas del mercado laboral, así como al tiempo

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

reducido del programa, que impide completar estudios de manera integral. Para maximizar su impacto, el PPR debe *adaptarse a las necesidades de los soldados en transición mediante una oferta educativa más amplia y pertinente*, una estructura temporal flexible y un acompañamiento emocional y psicológico integral. Estos ajustes permitirían al Ejército Nacional facilitar una reintegración efectiva, abordando tanto las necesidades laborales como los desafíos emocionales y familiares de los soldados.

6) *Sugerencias y Recomendaciones (propuestas) en RLS.*

a) **Extender la duración del PPR y flexibilizar el ingreso al programa:** Permitir que el PPR inicie antes del retiro, con una duración mínima de 18 meses a dos años, para que los soldados puedan adquirir experiencia laboral durante el proceso de capacitación.
b) **Ofrecer opciones de capacitación relevantes para el mercado laboral civil:** Revisar y actualizar la oferta educativa del PPR para que incluya habilidades prácticas y conocimientos transferibles al ámbito civil, aumentando las oportunidades de empleabilidad.
c) **Implementar un programa de acompañamiento psicológico y familiar:** Incorporar apoyo psicológico y emocional para los soldados y sus familias, con talleres de adaptación y orientación emocional, que faciliten una transición más completa y satisfactoria.
d) **Optimizar la información y planificación del PPR:** Mejorar la difusión de información sobre el PPR y la coordinación con instituciones como el SENA, garantizando que todos los soldados tengan acceso a programas relevantes y de calidad.

Nota. Este instrumento se entre agosto y septiembre de 2024. Creación propia y validado por pares y expertos.

Apéndice H. Respuestas aplicación Instrumento No 2 Entrevista Coordinadores PPR

Instrumento No 2 Entrevista Semiestructurada a 42 Coordinadores del PPR

Caracterización de la Muestra Poblacional

De los 42 militares entrevistados que participaron en el estudio sobre la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia, se observa una notable representación de personal suboficial (81%, equivalente a 34 individuos) frente a oficiales (19%, correspondiente a 8 individuos). Esto sugiere que la gestión y operación del PPR recaen predominantemente en suboficiales, quienes desempeñan un papel crucial en la implementación del programa.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

En términos de conocimiento sobre el PPR, la totalidad de los entrevistados manifestó estar familiarizada con el programa, lo cual es indicativo de su relevancia dentro de las dinámicas institucionales. Este conocimiento parece ser resultado de su participación directa o indirecta en actividades relacionadas con el PPR a lo largo de diferentes años.

Actualmente, el 86% de los participantes (36 de 42) está activamente involucrado liderando o colaborando con el PPR en 2024, lo que refleja un alto grado de compromiso con el programa en el presente año. El 14% restante indicó haber colaborado en años anteriores, aunque ya no participa activamente. Este grupo incluye tanto oficiales como suboficiales, lo que sugiere que el rol en el PPR puede ser dinámico y depender de asignaciones temporales.

Respecto a la experiencia previa en el programa, un total de 100% de los entrevistados ha colaborado con el PPR en algún momento. La mayoría de los participantes activos en 2024 también reportó experiencias en años anteriores, como 2021, 2022 y 2023, destacando un conocimiento acumulado sobre el funcionamiento del programa. Esta continuidad es relevante para entender las perspectivas de los entrevistados sobre su efectividad, ya que han sido testigos de la evolución y el impacto del PPR en diferentes contextos.

En términos de jerarquía, los oficiales (19%) suelen ocupar roles estratégicos y de liderazgo dentro del programa, mientras que los suboficiales (81%) probablemente se enfocan en la ejecución directa de las actividades del PPR, incluyendo la interacción con los soldados que se preparan para su reintegración laboral y social. Esta distribución sugiere una división funcional clara entre planificación y operatividad.

La participación y el conocimiento del PPR reflejan el compromiso institucional del Ejército Nacional para facilitar la transición de sus soldados a la vida civil. Sin embargo, las perspectivas de los coordinadores podrían variar en función de su experiencia, rango y nivel de responsabilidad, factores que influirán en el análisis de la efectividad del programa en aspectos como educación para el trabajo, desarrollo humano y responsabilidad social empresarial.

En conclusión, esta caracterización evidencia un equipo diverso y comprometido, cuya experiencia acumulada será clave para comprender el impacto del PPR y su potencial para cumplir con los objetivos de reintegración laboral y social de los soldados profesionales retirados.

Pregunta No 1 Categoría Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH).
¿En qué momento del servicio militar considera que es más adecuado iniciar el proceso educativo para los soldados profesionales (SLP), especialmente aquellos que no cuentan con título de bachiller?
Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	Tal como está en este momento está bien.
Coordinador PPR 2	En el transcurso de la carrera tan pronto como la unidad militar se lo permita y el así lo quiera.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 3	Cómo se viene desarrollando en los últimos dos años. Dos años antes del retiro del servicio.
Coordinador PPR 4	Al final del año de servicio. Es decir, año 19 de servicio activo.
Coordinador PPR 5	Después de los 10 años de servicio.
Coordinador PPR 6	Cómo se está llevando dos años antes de su retiro.
Coordinador PPR 7	Al año y medio de antigüedad. Es decir, un año y medio después de haber ingresado al escalafón de soldado profesional.
Coordinador PPR 8	Al inicio de la carrera como soldado profesional.
Coordinador PPR 9	Se debe continuar con la incorporación de bachilleres para Soldado Profesional (SLP), para cuando salga al Programa de Preparación para el Retiro (PPR) y teniendo a los 18 años de servicio los soldados se puedan inscribir en alguna carrera técnica o una tecnología y al salir ya tengan un título de apoyo que les permita reintegrase al mundo laboral de la sociedad civil.
Coordinador PPR 10	Después de los 15 años de servicio como soldado profesional.
Coordinador PPR 11	Cuando el soldado profesional tenga una antigüedad de 15 años para que logre culminar su bachillerato de una forma adecuada.
Coordinador PPR 12	A los 14 años de servicio como soldado profesional.
Coordinador PPR 13	Cuando el soldado esté prestando el servicio militar en la Compañía de Instrucción y Reemplazos.
Coordinador PPR 14	Antes de ingresar a la institución como soldado profesional. Así la institución garantiza que el soldado entienda la normatividad y temas complejos del conflicto y los derechos humanos en su labor de seguridad de los colombianos y la defensa del territorio.
Coordinador PPR 15	Después de 15 años de servicio como soldado profesional.
Coordinador PPR 16	A partir del cuarto año de antigüedad como soldado profesional.
Coordinador PPR 17	A partir de los 18 años de antigüedad como soldado profesional.
Coordinador PPR 18	A los 18 años de antigüedad como soldado profesional.
Coordinador PPR 19	En primer año de servicio como soldado profesional.
Coordinador PPR 20	Cuando le falte un año para retirarse de la institución. Es decir, al año 19 del servicio.
Coordinador PPR 21	A los 18 años de servicio como soldado profesional.
Coordinador PPR 22	Primera fase de instrucción del soldado que se da como adaptación a la vida militar o fase de instrucción básica militar.
Coordinador PPR 23	Al inicio de la carrera como soldado profesional.
Coordinador PPR 24	A los 15 años de servicio como soldado profesional.
Coordinador PPR 25	A los 15 años de servicio como soldado profesional.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 26	Si por su puesto es necesario. Creo que a los 12 años del servicio militar.
Coordinador PPR 27	A los 8 años del servicio como soldado profesional.
Coordinador PPR 28	A los 18 años del servicio como profesional está bien.
Coordinador PPR 29	A los 19 años, con una entidad que maneje constantemente el proceso.
Coordinador PPR 30	Al momento que cumplan los 17 años de antigüedad como soldado profesional.
Coordinador PPR 31	Al inicio del servicio como soldado profesional.
Coordinador PPR 32	En el momento de la incorporación al Ejército como soldado prestando el servicio militar o soldado 18.
Coordinador PPR 33	Desde que ingresa a la Escuela de Soldados Profesionales (ESPRO).
Coordinador PPR 34	Iniciando su carrera militar como soldado profesional.
Coordinador PPR 35	Al cumplir los 15 años de servicio como soldado profesional.
Coordinador PPR 36	2 años antes de retirarse del servicio activo.
Coordinador PPR 37	Desde el primer momento que hacen parte de la institución.
Coordinador PPR 38	A los 19 años del servicio como soldado profesional.
Coordinador PPR 39	Dos años antes de salir a su programa de preparación para el retiro. Es decir, al año 19 de servicio.
Coordinador PPR 40	la recomendación es que el soldado profesional ingrese a la escuela de formación ya con el título de bachiller, y quienes ya estén vinculados como soldados profesionales en sus unidades de nivel táctico batallón, se les brinde facilidades para desarrollar la validación del bachillerato con instituciones de la región, de manera virtual o presencial teniendo en cuenta la parte operacional, así logramos que cuando sean llamados al Programa de Preparación para el Retiro (PPR), ya puedan en realidad estudiar como mínimo un técnico laboral o técnico Profesional, y no un bachillerato que algunos que solo tienen primaria y no validan la totalidad por los tiempos, ya que en un años solo pueden validar dos grados de escolaridad. Teniendo en cuenta lo anterior, y conociendo los tiempos de los estudios técnicos, seria iniciar año y medio antes el proceso de PPR, para que la parte electiva la hagan estando vinculados a la institución y la parte productiva o pasantías, la puedan realizar con otras entidades, ya retirados del Ejército, teniendo en cuenta que mientras estén en servicio activo, no pueden contraer ningún tipo de contrato laboral con otras empresas.
Coordinador PPR 41	A los 10 años del servicio como soldado profesional.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 42	Iniciando la carrera como soldado profesional.

Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría ETDH

A partir de las respuestas de los 42 coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR), se identifican varias posturas sobre el momento más adecuado para iniciar el proceso educativo de los soldados profesionales (SLP) sin título de bachiller. Estas posturas se agrupan en las siguientes categorías:

Inicio de la carrera militar: Un número significativo de coordinadores (19%) considera que el proceso educativo debería comenzar desde la incorporación al Ejército. Este enfoque busca que el soldado adquiera una base académica al inicio de su carrera, permitiendo un desarrollo continuo que facilitaría la validación del bachillerato y la preparación para su futura reintegración civil.

Durante la fase media de la carrera (8 a 15 años de servicio): Algunos coordinadores opinan que iniciar el proceso educativo entre los 8 y 15 años de servicio sería óptimo. Para ellos, esta fase intermedia permite que el soldado tenga una experiencia militar consolidada, lo cual le permitiría enfocarse en los estudios sin descuidar sus responsabilidades dentro de la institución.

Etapa final de la carrera (15 a 18 años de servicio): Una tercera agrupación de respuestas indica que el proceso educativo debe iniciarse en los últimos años de servicio, particularmente entre los 15 y 18 años. Según estos coordinadores, este momento permite que el soldado se enfoque en adquirir competencias directamente relacionadas con su reintegración civil, estando ya cerca del retiro.

Últimos dos años de servicio: Algunos coordinadores prefieren que la preparación académica se concentre en los últimos dos años antes del retiro. Esta opción sugiere una capacitación intensiva que podría ser directamente aplicable en el proceso de transición a la vida civil.

Las respuestas revelan una amplia diversidad de opiniones sobre cuándo debe iniciarse el proceso educativo en el contexto del PPR, lo que refleja distintas percepciones sobre el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano que se ofrece a los soldados profesionales. Mientras que algunos coordinadores consideran que un inicio temprano favorece una formación integral y continua, otros prefieren un enfoque educativo cercano al retiro, enfocado en una capacitación intensiva para la transición a la vida civil. Por lo tanto, el análisis indica que no existe un consenso claro, lo cual sugiere que el Ejército Nacional podría considerar una estrategia flexible y adaptativa. Esto permitiría que el PPR se ajuste a las necesidades y circunstancias de cada soldado, maximizando su acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, y facilitando una preparación adecuada para su reintegración a la sociedad civil tras el servicio militar.

Pregunta No 2 Categoría ETDH

¿Cómo describiría el tipo de educación y capacitación que se ofreció a los soldados profesionales en el Programa de Preparación para el Retiro (PPR)?

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	La educación profesional es más compleja con ellos por el tiempo lejos de la parte académica
Coordinador PPR 2	Creo que es adecuada.
Coordinador PPR 3	Falta más acompañamiento y asesoramiento por parte de los directores.
Coordinador PPR 4	Satisfactoria.
Coordinador PPR 5	Excelente.
Coordinador PPR 6	Es muy buena por parte de las instituciones educativas.
Coordinador PPR 7	No es como debería ser, pero se busca mejorar.
Coordinador PPR 8	Creo que es excelente.
Coordinador PPR 9	En general es bueno porque es dictado por una entidad acreditada, pero en algunas ciudades es limitado las ofertas de estudio
Coordinador PPR 10	es un poco limitada, podrían realizar sus capacitaciones en más entidades o instituciones educativas.
Coordinador PPR 11	Muy regular, porque en algunas ocasiones no se le da oportunidad al soldado de lo que quiere estudiar, sino lo que haya
Coordinador PPR 12	Considero que es excelente.
Coordinador PPR 13	Ha sido una correcta preparación ya que tienen oportunidades para estudien y los que ya son bachiller pueden seguir en alguna institución
Coordinador PPR 14	Creo que es buena.
Coordinador PPR 15	Me parece excelente.
Coordinador PPR 16	La verdad el personal está manifestando inconformismo por falta de planeamiento y variedad en la oferta académica
Coordinador PPR 17	Creo que es buena.
Coordinador PPR 18	Es buena. Me parece a mí.
Coordinador PPR 19	Muy buena
Coordinador PPR 20	muy buena para su futuro
Coordinador PPR 21	Debería ampliar programas de acuerdo con el interés del Soldado
Coordinador PPR 22	Adecuado
Coordinador PPR 23	Buenas por parte del SENA es una institución con credibilidad y profesionalismo
Coordinador PPR 24	Buena
Coordinador PPR 25	Muy buena
Coordinador PPR 26	Por parte del SENA es muy bueno
Coordinador PPR 27	Buena
Coordinador PPR 28	Regular

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 29	Excelente
Coordinador PPR 30	En lo personal con los dos grupos que tengo a cargo me ha parecido, que los han capacitado en esta unidad muy bien.
Coordinador PPR 31	Es buena
Coordinador PPR 32	Excelente
Coordinador PPR 33	El Ejército no les ofrece ellos salen a buscar en donde matricularse
Coordinador PPR 34	Buena
Coordinador PPR 35	Buena
Coordinador PPR 36	Buena
Coordinador PPR 37	Hasta el excelente para los soldados
Coordinador PPR 38	Buena
Coordinador PPR 39	Hay vacíos a la hora de las oportunidades que existe para los soldados al momento de elegir que quieren estudiar
Coordinador PPR 40	Al momento que los soldados profesionales se presentan, se realiza una inducción al programa y se invita a las instituciones educativas quienes traen sus ofertas académicas, el SENA ofrece buenos programas, pero tenemos el limitante de las ofertas cerradas que son las estipuladas por el convenio con ministerio de defensa, pero por la población que se cuenta en el caso de mi División, no cumplimos los cupos necesarios y no nos abren el programa, por ende los soldados se matriculan en instituciones privadas.
Coordinador PPR 41	Excelente
Coordinador PPR 42	Excelente

Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría ETDH

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) revela una variedad de percepciones en cuanto a la calidad, alcance y efectividad de la educación y capacitación ofrecida a los soldados profesionales en proceso de retiro. De los 42 coordinadores, una mayoría describe la educación y capacitación como “buena” o “excelente”, reconociendo el papel de instituciones como el SENA que, en general, son bien valoradas por su credibilidad y profesionalismo. Sin embargo, también se identifican limitaciones en cuanto a la flexibilidad y diversidad de la oferta académica, así como problemas de planeación y falta de acompañamiento personalizado.

Algunos coordinadores mencionan la falta de programas adaptados a los intereses específicos de los soldados, lo cual puede limitar el acceso a una educación verdaderamente significativa para el desarrollo humano y laboral. También existen comentarios sobre restricciones geográficas y convenios cerrados que limitan el acceso a ciertos programas, llevando a que los

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

soldados deban recurrir a instituciones privadas, en algunos casos, lo que podría suponer una barrera económica.

Las percepciones de los coordinadores indican que, si bien el PPR provee una base de educación y capacitación adecuada para muchos soldados retirados, existen áreas de mejora que deben ser abordadas para que el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano sea verdaderamente inclusivo y alineado con las necesidades y aspiraciones individuales de los beneficiarios. Esto apunta a la necesidad de ampliar la variedad de programas y de ajustar el acompañamiento académico para facilitar la reintegración efectiva de los soldados en la vida civil con una preparación acorde a sus intereses y al contexto laboral actual.

Pregunta No 3 Categoría ETDH

¿De qué manera cree que las capacitaciones ofrecidas en el PPR han impactado la vida personal y profesional de los soldados profesionales tras su retiro?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	En la parte la moral algunas veces. Es decir, es motivante para ellos.
Coordinador PPR 2	Estas capacitaciones son muy productivas para la vida de los soldados en su reintegración laboral y social.
Coordinador PPR 3	Sirve e impacta en cuanto al sentido del estudio y de su formación.
Coordinador PPR 4	En el momento de compartir con la familia y ver los resultados de su nivel de estudio.
Coordinador PPR 5	Estas capacitaciones con muy buenas y mejoran la vida de quienes logran terminarlas.
Coordinador PPR 6	En una adaptación correcta a la vida después de su retiro
Coordinador PPR 7	Les permite acceder a mejores oportunidades laborales en su retorno a la vida civil.
Coordinador PPR 8	Estas capacitaciones o educación causan un impacto positivo sobre aquellos que logran terminar, pero mucho de ellos no lo hacen.
Coordinador PPR 9	En buena manera porque ya comienzan a intercalar con el ambiente de retiro, aunque en algunos casos alineación de estudias es muy poca y hacen que el programa no sea tan efectivo
Coordinador PPR 10	de manera positiva, en especial la parte psicológica
Coordinador PPR 11	Impactan en cómo tomar una mejor elección para su vida en la vida civil
Coordinador PPR 12	Para su vida laboral y personal después del retiro
Coordinador PPR 13	En mejorar sus diferentes estudios y educación
Coordinador PPR 14	Al programa le hace falta planeamiento
Coordinador PPR 15	Los programas ofrecidos son de gran ayuda para que el soldado
Coordinador PPR 16	A un porcentaje le ha beneficiado mucho ya que encuentran seguir siendo útil ante la sociedad por la labor que van a desempeñar y no

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	terminan saliendo del país como mercenarios como se está observado actualmente
Coordinador PPR 17	Que le ofrecen alternativas para su vida civil una vez se retiran del servicio militar como soldados profesionales.
Coordinador PPR 18	Siempre han tenido o impactado mucho para la vida cotidiana ya estando en la civil
Coordinador PPR 19	De manera muy positiva para su reintegro a la vida civil
Coordinador PPR 20	De ninguna manera. No creo que impacten la vida de los soldados en la civil.
Coordinador PPR 21	Este tipo de educación les permite superarse en otros niveles y otros campos.
Coordinador PPR 22	De manera positiva, teniendo en cuenta que adquieren aprendizaje para poder emplearse o hacer empresa.
Coordinador PPR 23	Creo que tiene un impacto laboral, social, y familiar del soldado profesional retirado.
Coordinador PPR 24	Les ayuda a proyectarse en su proceso de reintegración laboral y social
Coordinador PPR 25	Incrementando su proyección posterior al servicio
Coordinador PPR 26	Es bueno sale con una dirección para afrontar otro reto
Coordinador PPR 27	Creo que la Psicología militar les ayuda a adaptarse mejor a la vida civil a quienes solicitan estos servicios y esto se da dentro del programa PPR.
Coordinador PPR 28	Creo que si tiene un impacto en el proyecto de vida de los exsoldados pro no se sabe con certeza porque el Ministerio de Defensa Nacional o el Ejército Nacional no llevan a cabo procesos de investigación que demuestren el impacto del PPR.
Coordinador PPR 29	Si porque los prepara para la vida civil.
Coordinador PPR 30	Para controlar problemas emocionales, convivencia familiar, en cuidar su integridad física, ofertas laborales para una mejor calidad de vida.
Coordinador PPR 31	Para un cambio de vida.
Coordinador PPR 32	Como para mejorar la oportunidad de empleo y de formar su propio emprendimiento.
Coordinador PPR 33	El Centro de Familia (CEFAM) es la única que se preocupa o tienen que cumplir plazos
Coordinador PPR 34	Crecimiento interno y familiar.
Coordinador PPR 35	Salen con una mejor visión de su vida personal y laboral
Coordinador PPR 36	Crean mayor conciencia en los soldados y los proyecta a salir a trabajar o al menos buscar algo que les ayude.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 37	Los ayudas a que se proyecten para la vida civil.
Coordinador PPR 38	Para que salgan preparados a ser útiles a la sociedad
Coordinador PPR 39	De buena manera orientando la adaptación a la vida civil
Coordinador PPR 40	El trabajo que se viene realizando con los CEFAM, quienes capacitan a los soldados en los ejes, personal, familiar y laboral, se logra evidenciar que tanto en psicología, trabajo social y asesoría jurídica, los soldados profesionales logran despejar y solucionar dudas en estas áreas, y llegar mejor preparados al retiro.
Coordinador PPR 41	Les ayuda a mejorar sus conocimientos.
Coordinador PPR 42	Importante para su reintegración laboral y social

Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría ETDH

Las respuestas de los coordinadores sobre el impacto del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en la vida personal y profesional de los soldados retirados reflejan una percepción general de impacto positivo, pero con ciertas áreas de mejora. Muchos coordinadores resaltan que las capacitaciones ofrecidas a través del PPR apoyan el proceso de reintegración laboral y social, permitiéndoles adquirir conocimientos y habilidades que pueden ser útiles en su desarrollo profesional y en su integración social. Se destacan como beneficios específicos el fortalecimiento de la autoestima y la moral, el apoyo en la adaptación psicológica y emocional a la vida civil, y la posibilidad de acceder a oportunidades laborales o emprendimientos.

Sin embargo, algunos coordinadores también señalan limitaciones importantes. Por ejemplo, hay quienes mencionan que no todos los soldados completan las capacitaciones, lo que reduce el impacto esperado. También se menciona la falta de investigaciones por parte del Ministerio de Defensa o el Ejército para evaluar formalmente los resultados y el impacto real del PPR. Además, algunos coordinadores indican que el programa podría beneficiarse de un mejor planeamiento y de una mayor variedad en la oferta educativa, que responda mejor a las aspiraciones de los soldados.

Las percepciones de los coordinadores sugieren que, si bien el PPR contribuye positivamente a la reintegración de los soldados profesionales en la vida civil, este impacto es variado y en algunos casos limitado. El programa parece cumplir un rol importante en el ámbito personal, social y laboral, pero requiere mejoras en la planificación, evaluación y personalización de las capacitaciones para maximizar su efectividad. Esto refuerza la importancia de adoptar un enfoque más integral y flexible en el PPR, alineado con las necesidades individuales y el contexto actual del mercado laboral, para optimizar el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano de los soldados profesionales retirados.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Pregunta No 4 Categoría ETDH

¿Qué nivel de autonomía tienen los soldados profesionales para elegir el tipo de educación o capacitación dentro del PPR? ¿Podría explicar cómo se toman esas decisiones y los factores que las influyen?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	Se les ofrece una oferta académica gratuita con el SENA.
Coordinador PPR 2	Influyen de acuerdo con las ofertas que estén en su momento, y por iniciativa propia.
Coordinador PPR 3	Pienso que lo toman como una decisión la cual se acople más al estilo de vida o conocimientos básicos que tengan.
Coordinador PPR 4	Ellos son libres de escoger con conocimiento que se tenga por alguna profesión ya ejercida o una nueva que quieran estudiar.
Coordinador PPR 5	De acuerdo con sus capacidades académicas los soldados profesionales son libres de escoger lo que quieran estudiar ya sea en el SENA o en otra institución. En el SENA ellos no pagar y en otro instituto sí.
Coordinador PPR 6	Por falta de programas más amplios en el SENA los soldados escogen algo que puede ser fácil de estudiar o salir del paso.
Coordinador PPR 7	Lo que yo he podido percibir es que hay limitaciones para escoger lo que el soldado quiera escoger. De hecho, le toca escoger con el SENA lo que haya disponible.
Coordinador PPR 8	Los soldados son autónomos de elegir y escogen la que mejor les brinde proyección para vida civil.
Coordinador PPR 9	Es limitado debido a las ofertas del SENA de cada ciudad en las que ellos desean estudiar tiene ofertas muy diferentes y ellos deben adaptarse a lo que haya de manera gratuita o pagar en otro instituto.
Coordinador PPR 10	Es totalmente autónomo
Coordinador PPR 11	De acuerdo con las ofertas que les ofrecen la diferentes instituciones, cada soldado elige por voluntad propia su estudio
Coordinador PPR 12	Los soldados pueden escoger, pero se quedan en el SENA por la gratuidad de los programas y muchas veces no terminan porque realmente nunca les interesó ese tema.
Coordinador PPR 13	Si tienen autonomía, pero a veces se van a vivir a ciudades remotas donde el SENA no tiene una oferta amplia de cursos.
Coordinador PPR 14	La reunión con las empresas que tienen plan de estudios para beneficiar la educación a personas que se encuentre en el plan. Es una oportunidad para que cada soldado escoja lo que desea estudiar.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 15	Eligen de acuerdo con sus necesidades para sus proyectos de vida
Coordinador PPR 16	La verdad no tiene autonomía, falta planeamiento y realizar encuestas o actividades para poder determinar la oferta, pero antes de iniciar el proceso. Sería bueno que el Ejército encuestara al menos un año antes de poner a estudiar a los soldados profesionales que se encuentran próximos a su retiro.
Coordinador PPR 17	Según sus aspiraciones ellos escogen lo que desean estudiar. Aunque mucho de ellos apenas les llega la baja no terminan por la necesidad de compensar el dinero que les deja de llegar cuando ya no están en servicio activo.
Coordinador PPR 18	Cada uno escoge la forma y lo que quiere estudiar.
Coordinador PPR 19	Tienen 100% de autonomía
Coordinador PPR 20	En algunos miran la parte de como generar ingreso y que sea factible en la vida cotidiana
Coordinador PPR 21	La capacidad de los institutos
Coordinador PPR 22	La autonomía es total pero el soldado se ve obligado por necesidad a tomar ciertas capacitaciones.
Coordinador PPR 23	La mayoría lo hace por cumplir el requisito falta más conciencia mayor control en la verificación del programa
Coordinador PPR 24	Ellos escogen que quieren estudiar de lo que haya disponible en la oferta académica del SENA.
Coordinador PPR 25	Total, autonomía.
Coordinador PPR 26	De acuerdo con su conocimiento y en lo que él sabe que le va mejor cada uno tiene un fuerte en cada actividad
Coordinador PPR 27	De acuerdo a la oferta académica de la entidad SENA u otra.
Coordinador PPR 28	Tienen buen nivel de autonomía para escoger lo que desean estudiar.
Coordinador PPR 29	Tiene autonomía para escoger de modo que en la vida civil puedan seguir laborando
Coordinador PPR 30	Por ese lado pues creo que, si se han presentado algunas falencias porque no alcanzan los cupos, para todos aquellos que desean estudiar un técnico establecido en sierras entidades.
Coordinador PPR 31	Tienen buena autonomía para escoger lo que quieren estudiar, aunque hay falencias en la oferta del SENA.
Coordinador PPR 32	Tiene todo el derecho de autonomía para elegir su educación ya que ellos son los van para la civil y se va a enfrentar una nueva vida. * Realizar junto con el personal las necesidades que deben tener

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	ellos para poder tomar una buena educación y así poder adaptarse en su nueva vida ya con proyección de vida
Coordinador PPR 33	Deben escoger lo que en la oferta y no lo que les gusta.
Coordinador PPR 34	Por capacidad de cupos y gustos propios en el SENA.
Coordinador PPR 35	Por sus lugares de residencia de sus familiares donde se van a radicar en su vida civil.
Coordinador PPR 36	Ellos escogen lo que mejor en lo que se puedan desempeñar y para ello toman como referencia principalmente la oferta del SENA.
Coordinador PPR 37	Bajo las cualidades que tiene cada soldado y lo que le gusta y le nace hacer
Coordinador PPR 38	Dándoles una charla o capacitación y mostrándoles la oferta disponible del SENA o ellos pueden escoger otra institución.
Coordinador PPR 39	A veces es nula, por falta de programas para ellos y que el SENA no tiene en cuenta.
Coordinador PPR 40	Tienen toda la autonomía, en la inducción se invitan las instituciones que traen su portafolio de ofertas académicas y son ellos quienes deciden en que institución y que educación quieres recibir, los coordinadores nos encargamos de llevar toda la oferta académica que encontremos en la región y ellos deciden.
Coordinador PPR 41	Completamente autónomos y pueden escoger entre el SENA u otra institución.
Coordinador PPR 42	Autonomía total.

Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría ETDH

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) revela una percepción mixta sobre el nivel de autonomía que tienen los soldados profesionales para elegir su educación y capacitación. Aunque muchos coordinadores afirman que los soldados gozan de autonomía para escoger el programa que desean, varios también destacan limitaciones en la oferta educativa disponible, particularmente en el SENA, que es el proveedor principal de estos programas. La mayoría de los soldados optan por el SENA debido a la gratuidad de sus cursos, pero en varias ocasiones deben adaptarse a la oferta académica existente, que puede no coincidir con sus intereses o necesidades específicas.

Algunos coordinadores señalan que la oferta de cursos es limitada en ciertas áreas geográficas, lo cual restringe las opciones y afecta la verdadera autonomía de elección. Otros mencionan que, debido a factores económicos, los soldados pueden sentirse presionados a tomar cursos que son gratuitos, aunque no necesariamente se alineen con sus proyectos de vida. Además, algunos coordinadores consideran que sería útil realizar encuestas previas para identificar mejor

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

las preferencias e intereses de los soldados antes de que se inicie el proceso de capacitación, lo que permitiría una oferta educativa más personalizada y relevante.

Las percepciones de los coordinadores sugieren que, aunque el PPR otorga cierto grado de autonomía en la elección de la educación y capacitación, esta autonomía es relativa y está influenciada por la oferta académica limitada, principalmente del SENA, y por las condiciones económicas de los soldados retirados. La implementación de un proceso de planeación y una mayor diversificación de la oferta académica serían necesarias para optimizar el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, alineando la formación de los soldados con sus aspiraciones y necesidades en la vida civil. Esto permitiría maximizar el impacto positivo del PPR en la reintegración laboral y social de los soldados profesionales.

Pregunta No 5 Categoría ETDH

¿Cómo evalúa la calidad de las instituciones educativas asociadas con el PPR, como el SENA, en términos de su capacidad para preparar a los soldados profesionales para su reintegración a la vida civil?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	Es regular por la dificultad para elegir los programas.
Coordinador PPR 2	Básica. El SENA aún tiene mucho por mejorar. Por ejemplo, en garantizar las prácticas de los estudiantes o aprendices.
Coordinador PPR 3	Regular. Siento que falta más práctica.
Coordinador PPR 4	Excelente
Coordinador PPR 5	Excelente
Coordinador PPR 6	Los programas son buenos, pero falta ampliar más los programas ya que en su mayoría los soldados les interesa muy poco lo que se ofrece
Coordinador PPR 7	La oferta académica del SENA es muy limitada.
Coordinador PPR 8	Buenas, pero algunas deberían ampliar la oferta académica. Por ejemplo, el SENA debería enfocarse en sacar carreras afines al deseo o voluntad de los soldados.
Coordinador PPR 9	Muy buena, tiene una gran acreditación y nombre al momento de estudiar.
Coordinador PPR 10	excelentes
Coordinador PPR 11	Excelente, porque el SENA ofrece una educación muy completa
Coordinador PPR 12	Excelente
Coordinador PPR 13	Veo buenas actividades de estudio ofertas académicas por para los PPR
Coordinador PPR 14	Es buena. El SENA tiene muchas cosas buenas, entre ellas los instructores y las instalaciones. Aunque falta material.
Coordinador PPR 15	Brindan una excelente calidad de educación

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 16	La capacitación por parte del SENA es muy buena pero muchas veces los soldados terminan en cursos los cuales no les generan interés muchas veces dejando de asistir a las capacitaciones por falta de variedad en las ofertas
Coordinador PPR 17	Son instituciones de buena calidad.
Coordinador PPR 18	Excelente
Coordinador PPR 19	Muy buena la calidad
Coordinador PPR 20	me manifiestan que es muy buena en las capacitaciones
Coordinador PPR 21	Bueno porque certifican
Coordinador PPR 22	Buena
Coordinador PPR 23	Excelente
Coordinador PPR 24	Buena
Coordinador PPR 25	Se deben ampliar y cerrar los programas para que solo esté personal del programa PPR
Coordinador PPR 26	Excelente el SENA
Coordinador PPR 27	Excelente
Coordinador PPR 28	Buena
Coordinador PPR 29	El SENA debe acoger todos los PPR y ofrecer las ofertas disponibles, así mismo concentrar los grupos por tecnologías y asignarles a un Batallón con un comandante que controle las asistencias diarias al estudio
Coordinador PPR 30	De acuerdo con lo que ellos comentan la institución del SENA desempeña una buena labor en su preparación
Coordinador PPR 31	Buenas
Coordinador PPR 32	Excelente
Coordinador PPR 33	Aquí no hay SENA y los soldados deben escoger otro instituto donde tienen que pagar.
Coordinador PPR 34	Buena
Coordinador PPR 35	Buenas
Coordinador PPR 36	Buena
Coordinador PPR 37	Excelente
Coordinador PPR 38	Algunas son muy buenas. Pero otras regulares.
Coordinador PPR 39	Buena, pero se debería tener más opciones de estudio para ellos
Coordinador PPR 40	La capacidad del SENA es total, el inconveniente es el tipo de convenio, que la oferta que nos cobija es la cerrada, y en muchas regiones son pocos soldados y no todos quieren estudiar lo mismo, no logrando así los cupos necesarios para apertura el programa, mi recomendación es que en el convenio nos permitan

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	cupos especiales en las ofertas abiertas y el soldado en realidad pueda estudiar lo que desean con gratuidad como lo ofrece el SENA. Las demás instituciones, he podido verificar en las visitas que son competentes en cada una de sus áreas educativas
Coordinador PPR 41	Excelente
Coordinador PPR 42	Buena

Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría ETDH

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) refleja una valoración en general positiva sobre la calidad de las instituciones educativas asociadas con el programa, especialmente el SENA, que es la institución principal. La mayoría de los coordinadores perciben al SENA como una entidad que ofrece una buena calidad educativa, con personal capacitado, instalaciones adecuadas y programas reconocidos que proporcionan una certificación válida para el mercado laboral. Sin embargo, también emergen ciertas limitaciones que afectan la efectividad de su rol en la reintegración de los soldados a la vida civil.

Entre las principales limitaciones señaladas están la falta de variedad en la oferta educativa y la prevalencia de "ofertas cerradas" que restringen la elección de los soldados. Este tipo de programas solo pueden abrirse si existe un número suficiente de soldados interesados en la misma área de estudio, lo cual, en ciertas regiones, puede impedir el acceso a programas adecuados. Asimismo, algunos coordinadores mencionan que los soldados a menudo deben adaptarse a la oferta disponible, aunque esta no siempre esté alineada con sus intereses o necesidades, lo que resulta en una menor motivación y compromiso por parte de algunos participantes. También hay menciones sobre la falta de materiales y prácticas que podrían mejorar la experiencia formativa.

En general, las percepciones de los coordinadores sugieren que el SENA y otras instituciones asociadas con el PPR ofrecen una educación de calidad, pero la falta de flexibilidad y variedad en la oferta educativa puede limitar el acceso efectivo a programas relevantes para los soldados en su transición a la vida civil. Esto evidencia la necesidad de revisar los convenios para facilitar una oferta más abierta y diversificada, permitiendo que los soldados profesionales elijan programas que se ajusten mejor a sus aspiraciones y contextos. Así, se fortalecería el acceso a una educación para el trabajo y el desarrollo humano que responda a sus intereses y contribuya de manera significativa a su reintegración social y laboral.

Pregunta No 6 Categoría ETDH

¿Qué recomendaciones le haría usted al SENA o a otras instituciones educativas para mejorar su oferta formativa dirigida a los soldados profesionales del PPR?

Respuestas:

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	Hacer una convocatoria más práctica y especial para poder inscribir el personal
Coordinador PPR 2	Que el 100% sea presencial
Coordinador PPR 3	Realizar las clases o instrucciones más prácticas, sacar materias que no sirven o no son necesarias para trabajar.
Coordinador PPR 4	Que le brinden auxilio de transporte a los aprendices del Ejército.
Coordinador PPR 5	No tengo recomendaciones.
Coordinador PPR 6	El SENA debería ampliar los programas para los soldados profesionales ya que los que ofrecen son muy básicos
Coordinador PPR 7	El SENA debería ampliar el portafolio de ofertas, teniendo en cuenta las necesidades educativas de su población objetivo.
Coordinador PPR 8	El SENA debería ampliar su oferta formativa. Y para ello debería encuestar o hacer investigación en conjunto con el Ejército sobre la necesidad que tienen sus futuros estudiantes.
Coordinador PPR 9	El SENA debería dar información anticipada de cada programa para orientar mejor a sus futuros estudiantes y que los SLP busquen el perfil que más se acomode a sus expectativas. Es más, pueden mostrar posibilidades de beneficios a los candidatos a realizar el PPR. La educación que el SENA brinde a los SLP en el PPR debe ser algo estratégicamente planeado, más no improvisado.
Coordinador PPR 10	El SENA debería crear una línea de atención personalizada para las FF.MM.
Coordinador PPR 11	Más que todo al SENA, que, si el soldado quiere estudiar algo que le gusta, no se le niegue la posibilidad de acceder a ese curso porque le toca con civiles, el soldado tiene la capacidad de estudiar con el personal civil.
Coordinador PPR 12	Se sugiere que haya una mayor cantidad de entes educativos involucrados en la educación del soldado, no solo el SENA. Además, que haya más apoyo económico para nuestros soldados.
Coordinador PPR 13	Sería bueno que los PPR qué están retirados de la ciudad de Medellín puedan estudiar en Sedes del SENA donde tengan más facilidades.
Coordinador PPR 14	EL SENA debería ampliar su oferta de estudios. Lo que tienen podría no ajustarse a las necesidades de los soldados.
Coordinador PPR 15	El SENA debería brindar más opciones para que el personal de soldados del PPR tengan más opciones para elegir.
Coordinador PPR 16	Realizar con anticipación encuestas al personal para buscar que perfil quiere complementar los soldados en vista que algunos ya

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	durante su servicio se han capacitado y desempeñaban algún tipo de labor y lo que buscan se seguir esa misma línea seria certificar por competencias o complementar sus conocimientos para que sigan siendo útiles ante la sociedad
Coordinador PPR 17	El SENA debería hacer más visitas a los cantones militares con ofertas educativas y así enterar a los soldados lo que hay disponible y que allí mismo reciban sugerencias.
Coordinador PPR 18	El SENA debería tener más viabilidad de estudios, más profesiones disponibles y que estén aterrizadas a la necesidad poblacional.
Coordinador PPR 19	El SENA debería tener en cuenta que los soldados profesionales que ingresan es una población con promedio de edad 40 años y por lo tanto tienen ciertas dificultades con el uso de tecnologías, innovación y conductas académicas por las vicisitudes del trabajo como militar.
Coordinador PPR 20	El SENA debería realizar capacitaciones de los diferentes cursos y carreras con las que cuentan en su oferta académica y esto debería hacerse a nivel nacional en los puntos de concentración de los SLP.
Coordinador PPR 21	El SENA debería hacer un diagnóstico enfocado en las capacidades de cada soldado para asimilar sus clases o temáticas y hacer esfuerzos por desarrollar las habilidades más necesarias para que no se quede relegado de los demás en la clase.
Coordinador PPR 22	No tengo sugerencias.
Coordinador PPR 23	Los profesores del SENA deberían tener un poco más de paciencia o abrir una oferta enfocada en los soldados profesionales ya que no rinden igual en las capacitaciones que los estudiantes civiles y se les califica igual.
Coordinador PPR 24	Se sugiere que el SENA siendo una institución enfocada en la educación para el trabajo y el desarrollo humano conecte a sus estudiantes con empresas que puedan permitirles hacer la práctica y además tenga la oportunidad de acuerdo con la práctica de quedarse allí a laborar.
Coordinador PPR 25	Se sugiere al SENA que los programas sean exclusivos o enfocados a las capacidades de los soldados, pues a los 40 años a los SLP se les facilita la práctica, pero no tanto la academia.
Coordinador PPR 26	El SENA debe mantenerse actualizado en lo que cada día acontece en el mundo laboral, para que de este modo ofrezca una oferta académica aterrizada a la realidad.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 27	Se recomienda que las clases sean presenciales, a los soldados les cuesta recibir clases virtuales.
Coordinador PPR 28	El SENA debe brindar mejores herramientas para proyección a la civil de los SLP.
Coordinador PPR 29	El SENA debería iniciar los programas en enero y junio de cada año y no hacer las ofertas por competencias ya que los soldados no van a tener el mismo nivel que un joven que a diario estudia, esos programas para los soldados deben ser de oferta cerrada solo para los soldados del PPR.
Coordinador PPR 30	Que haya mayores cupos en cuanto ofertas de educación para los soldados profesionales.
Coordinador PPR 31	Más opciones de estudio para los soldados profesionales.
Coordinador PPR 32	Tener más oferta educativa que se acople al personal y sus necesidades. Hacer un sondeo o al menos preguntarles a los soldados 6 meses antes de que entren al año 19 de servicio activo.
Coordinador PPR 33	El SENA debería tener más programas y debería haber más instituciones con convenios educativos para los PPR.
Coordinador PPR 34	Que se realicen más clases de aulas.
Coordinador PPR 35	Ser más flexibles en los horarios sus clases virtuales y presenciales.
Coordinador PPR 36	Se sugiere más tiempo en las capacitaciones.
Coordinador PPR 37	Que habiliten otros cursos y que estén alineados a las necesidades de la población del Ejército Nacional.
Coordinador PPR 38	Intensificar el pensum académico, dando otras opciones de carreras.
Coordinador PPR 39	Se sugiere más ofertas de estudio y facilidades para los que la necesiten.
Coordinador PPR 40	Que el SENA, nos permita acceder con cupos destinados al personal PPR en las ofertas abiertas.
Coordinador PPR 41	Que a este programa se unan otras instituciones tales como Universidades Públicas.
Coordinador PPR 42	Se sugiere mayor variedad de cursos o carreras que ofrecen.

Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría ETDH

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) sugiere que existen múltiples recomendaciones para mejorar la oferta formativa del SENA y otras instituciones educativas dirigidas a los soldados profesionales. Una de las solicitudes más destacadas es la necesidad de una mayor variedad y flexibilidad en la oferta académica,

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

considerando que muchos soldados deben adaptarse a los programas disponibles, que no siempre se alinean con sus intereses o necesidades profesionales. Los coordinadores también sugieren realizar diagnósticos previos, como encuestas o estudios de necesidades, para identificar los intereses específicos de los soldados antes de diseñar la oferta educativa.

Otra recomendación recurrente es la ampliación de la modalidad presencial, ya que algunos soldados encuentran dificultades en las clases virtuales. También se sugiere adaptar los horarios y la metodología para que se acomoden mejor a las habilidades y limitaciones de los soldados, especialmente considerando que muchos de ellos no tienen el mismo nivel de familiaridad con la tecnología y el aprendizaje académico continúo debido a la naturaleza de su carrera militar.

Asimismo, varios coordinadores proponen que el SENA y otras instituciones colaboren para facilitar conexiones laborales, como pasantías o convenios con empresas, que puedan mejorar las oportunidades de empleo de los soldados tras su capacitación. También se menciona la posibilidad de crear una oferta exclusiva o diferenciada para los soldados profesionales, que considere sus características y necesidades específicas.

Las recomendaciones de los coordinadores reflejan una percepción de que, aunque el SENA y otras instituciones educativas ofrecen una educación de calidad, existen áreas clave para mejorar el acceso y la relevancia de esta educación para los soldados profesionales. Para optimizar el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano en el PPR, es fundamental diversificar la oferta educativa, adaptarla a las características de los soldados, e implementar un enfoque más personalizado que considere las necesidades y limitaciones propias de esta población. Estas mejoras contribuirían a una transición más efectiva de los soldados a la vida civil, facilitando su reintegración laboral y su desarrollo profesional.

Pregunta No 7 Categoría ETDH

¿Considera que existe un momento específico en la carrera militar de los soldados profesionales en el cual es más conveniente para ellos iniciar su educación para el trabajo y el desarrollo humano, por qué?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	Pienso que en los últimos años de su carrera.
Coordinador PPR 2	Al intermedio de la carrera. Porque ya al terminar, no tienen la iniciativa para estudiar y los que estudian lo hacen porque les toca
Coordinador PPR 3	No la verdad pienso que no.
Coordinador PPR 4	Al final del servicio como SLP está bien.
Coordinador PPR 5	Creo que, así como está actualmente está bien.
Coordinador PPR 6	Ya que muy pocos de ellos en el transcurso de su trabajo nunca se capacitan, el programa es el correcto y la fecha está correcta
Coordinador PPR 7	La misión constitucional es prioridad y a veces los tiempos no dan. Creo que esto es individual y cada soldado puede aprovechar las oportunidades que se le presenten.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 8	Creo que después de los 15 años servicio es adecuado.
Coordinador PPR 9	Que ingresen como bachilleres. Además. El personal debe salir con el tiempo para lograr salir con el título que acredite el SENA y salir ya con un apoyo para enfrentar la oferta laboral
Coordinador PPR 10	no existe un momento especifico, siempre y cuando sea para ponerlo en beneficio de la Fuerza se puede dar en sus primeros años de servicio.
Coordinador PPR 11	En el momento que la están realizando está bien. Es decir, al año 19 del servicio como SLP.
Coordinador PPR 12	Después de los 15 años de servicio como SLP.
Coordinador PPR 13	Si, tal como lo describe el Decreto 1793 de 2000 después de los 12 años. Se sugiere que el Ejército aplique esta norma en lo posible y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.
Coordinador PPR 14	Si porque necesitan orientación para continuar su vida y adaptación a la vida civil. Pero creo que el tiempo para educación lo debe permitir cada soldado con su deseo de superación y cada comandante reconociendo la labor de sus soldados.
Coordinador PPR 15	Después de los 15 años de servicio ya que ese sería el momento en cual deben estar pensando en la salida nuevamente a la vida Civil en donde deberán seguir con su proyecto de vida
Coordinador PPR 16	Creo que después de los 10 años de servicio se puede iniciar con capacitaciones que le sean útil a la institución y a su vez se proyecten para la vida civil.
Coordinador PPR 17	Después de los 15 años de antigüedad ellos deben irse perfilando a sus aspiraciones.
Coordinador PPR 18	El tiempo que está estipulado está bien. En el Decreto 1793 del 2000 habla de que el soldado entre los 12 y 15 años de servicio puede estudiar o recibir educación. Sería bueno que el Ejército implementara el PPR en ese tiempo.
Coordinador PPR 19	En el último año porque los prepara para la vida civil.
Coordinador PPR 20	Si siempre después que den la oportunidad de capacitarse. El cumplimiento de la misión es primero.
Coordinador PPR 21	18 años para poder tener una mejor preparación en su carrera
Coordinador PPR 22	Si al finalizar, teniendo en cuenta que en el transcurso de su carrera en la mayoría de los casos está en desarrollo de operaciones militares
Coordinador PPR 23	El programa está bien estructurado el problema es del soldado que no ve un futuro, no aprovecha lo que la institución le brinda

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	saliendo a estudiar antes, pero en realidad el momento de carrera es el exacto por su nivel de "madurez".
Coordinador PPR 24	A los 17 años de servicio militar para que alcancen a terminar su carrera técnica o tecnológica.
Coordinador PPR 25	A los 15 años porque se preparan para su retiro, pero a la vez siguen siendo productivos para la Fuerza.
Coordinador PPR 26	Claro son muchos años en el monte y poco para estudiar la verdad. Creo que a los 15 años de servicio como SLP estaría bien.
Coordinador PPR 27	A los 19 años de servicio. Para que terminen su PPR estando en la casa.
Coordinador PPR 28	Considero que es bueno educarlos todo el tiempo. Siempre que haya oportunidad. Es que a veces el servicio o la profesión militar no lo permite y el soldado tampoco lo desea.
Coordinador PPR 29	Si, a los 19 años ya que ellos se ven inmersos en formarse para la vida militar.
Coordinador PPR 30	Desde mi perspectiva pienso que desde que cumplan los 15 años de antigüedad, se debería implementar un plan para la preparación de este personal.
Coordinador PPR 31	Al inicio de su carrera como soldado profesional para que entienda mejor su rol y sus obligaciones. Pero es necesario mejorar las condiciones salariales.
Coordinador PPR 32	A los 15 años, creo que una buena carrera puede ser de mucho beneficio para la vida cotidiana de los SLP, además mejorar su economía.
Coordinador PPR 33	Es el adecuado de acuerdo con el programa, a los 19 años de servicio.
Coordinador PPR 34	Está bien así, tal cual como se está haciendo. A los 19 años de servicio.
Coordinador PPR 35	Al cumplir la mitad de su tiempo de servicio.
Coordinador PPR 36	hay que mirar que dice la normatividad. Creo que hay un Decreto que habla del tiempo correcto. Hay que hacer investigación y determinar cuál sería el tiempo más apropiado. La sociedad cambia y también cambia la institución.
Coordinador PPR 37	Cuando forman una familia. El cuál es el motivo el motor para ellos capacitarse. Entonces después de los 12 años sería bueno.
Coordinador PPR 38	Si claro una vez cumplido sus 18 años deberían irse proyectando a estudiar.
Coordinador PPR 39	Si, un año no es la mejor opción porque el tiempo de estudio es mínimo.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 40	Yo considero que está bien al final de su carrera militar, pero si fuese bueno que tuvieran el tiempo de año y medio para que puedan acceder mínimo a las carreras de técnico laboral o profesional
Coordinador PPR 41	Considero que, con una antigüedad de más de 15 años, se puede evidenciar que el personal se siente preparado para asumir nuevos restos en su vida sería bueno que se enfocarán en ser profesionales
Coordinador PPR 42	Al inicio de su carrera para formarse desde el principio en la educación.

Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría ETDH

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) sugiere que, en general, se percibe que el momento más conveniente para que los soldados profesionales inicien su educación para el trabajo y el desarrollo humano es después de los 15 años de servicio, cuando los soldados están más próximos al retiro y comienzan a pensar en su reintegración a la vida civil. Varios coordinadores consideran que este período permite una mayor madurez y preparación mental para aprovechar la educación y las capacitaciones, ya que los soldados están más motivados y enfocados en su vida post-militar.

Sin embargo, algunos coordinadores destacan la posibilidad de iniciar la formación en etapas anteriores, como a los 10 o 12 años de servicio, o incluso desde el inicio de la carrera, para que los soldados desarrollen habilidades complementarias que puedan ser útiles tanto para la vida militar como para la transición civil. Esta perspectiva sugiere que un enfoque educativo progresivo a lo largo de la carrera podría ser beneficioso, aunque muchos coordinadores reconocen las limitaciones de tiempo debido a la misión y las demandas del servicio militar activo.

Además, se observa una referencia constante a la normativa, como el Decreto 1793 de 2000, que establece que los soldados pueden comenzar a recibir educación a partir de los 12 años de servicio, lo cual es visto favorablemente por algunos coordinadores, quienes proponen que el Ejército Nacional considere formalizar esta etapa de educación temprana.

Las percepciones de los coordinadores indican que, aunque el momento actual del PPR, en torno a los 19 años de servicio, es considerado adecuado para muchos, podría ser beneficioso implementar un enfoque más flexible que permita iniciar la educación para el trabajo y el desarrollo humano de manera gradual, idealmente desde los 12 o 15 años de servicio. Esto permitiría a los soldados adquirir habilidades a lo largo de su carrera y planificar su transición a la vida civil con mayor anticipación. Un enfoque escalonado y adaptable a las demandas del servicio podría mejorar significativamente el acceso y la efectividad de la educación para el trabajo y el desarrollo humano de los soldados profesionales, facilitando su preparación para la vida post-militar.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Pregunta No 8 Categoría ETDH

¿Cuáles son sus percepciones sobre las ventajas y desventajas de que los soldados profesionales realicen estudios de educación para el trabajo y el desarrollo humano mientras continúan en servicio activo?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	No lo sé. Creo que los que lideran el Programa de Preparación para el Retiro deberían hacer investigación al respecto.
Coordinador PPR 2	Ventaja. Que apoyan con los conocimientos Desventajas. Que muchos olvidan la función principal del Ejército
Coordinador PPR 3	Ventajas: pueden compartir más con su familia para la adaptación y desventajas porque descuidan un poco la parte del estudio.
Coordinador PPR 4	Desventaja que tienen que hacer presentación en las unidades militares.
Coordinador PPR 5	Muy buenas, así ganan tiempo y pueden adquirir el conocimiento. Y ponerlo en práctica en su servicio militar como SLP.
Coordinador PPR 6	La desventaja es que el soldado sale trasladado cuando considero que en la unidad donde se encuentre realice el programa para así poder llevar más control del personal ya que al salir trasladados quieren permanecer en los hogares haciendo otras actividades menos la de estudiar.
Coordinador PPR 7	Ventaja: Que salgan preparados para reintegrarse a la civil.
Coordinador PPR 8	Las ventajas son que los soldados crecen como persona la institución se fortalece muchos más, aprenden administrar el sueldo la desventaja considero que bajan los efectivos.
Coordinador PPR 9	Es una motivación para el personal y que sepan que la institución también quiere retribuir el trabajo realizado durante esos años de servicio.
Coordinador PPR 10	Es totalmente positivo y con atribuye a la profesionalización de la Fuerza
Coordinador PPR 11	Una de las ventajas es que se controla que el personal realice sus estudios.
Coordinador PPR 12	Le pueden brindar más capacidades a nuestra institución
Coordinador PPR 13	Una de las ventajas es durante el servicio activo como PPR y aún en la institución les facilita más para el estudio ya que todavía tienen beneficios en parte de alimentación y más facilidad de poder estudiar ya que hay instituciones que tienen convenios en el Ejército.
Coordinador PPR 14	Ventajas la capacitación y formación al personal Desventajas el pie de fuerza en el área de operaciones.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 15	Desventajas es que por el desarrollo de las operaciones militares no van a tener el tiempo ni el espacio para que puedan desarrollar sus estudios
Coordinador PPR 16	Ventajas son funcionales para la institución y adquieren experiencia para ser.
Coordinador PPR 17	Son buenas porque con lo que aprenden aportan a la institución.
Coordinador PPR 18	Sería bueno implementar estudio el tiempo que duran como soldados profesionales.
Coordinador PPR 19	Ventajas todas porque están devengado sueldo y tiene todos sus servicios médicos, solo se deben dedicar a estudiar, desventajas ningunas.
Coordinador PPR 20	Es beneficioso para ellos que se capaciten día a día.
Coordinador PPR 21	Que pueden ser empleados en los mantenimientos y trabajos de las unidades.
Coordinador PPR 22	Es algo bueno que aporta en la transición que tienen los soldados antes de pasar al retiro.
Coordinador PPR 23	Se pierde el mando y control la institución se ve expuesta a verse inmersa en problemas y malos comentarios por el comportamiento de algunos soldados que no cumplen a cabalidad.
Coordinador PPR 24	Prefiero no opinar al respecto.
Coordinador PPR 25	Ventaja total ya que se puede flexibilizar el horario para sus actividades académicas.
Coordinador PPR 26	No debería ser así se controlan, pero no interrumpir sus estudios.
Coordinador PPR 27	Que pueden educarse, esa es una muy buena ventaja.
Coordinador PPR 28	No deseo opinar porque no lo tengo claro.
Coordinador PPR 29	Ventaja es que se forman antes de culminar la carrera y desventaja es que muchos están en desarrollo de operaciones y eso les impide estudiar.
Coordinador PPR 30	Más que desventajas serían ventajas, porque hay gran proporción de soldados profesionales que solo cuentan con un básico de primaria.
Coordinador PPR 31	la mejor ventaja es su aprendizaje, el que adquieren estudiando.
Coordinador PPR 32	Las ventajas es que mientras cumpla su tiempo pueda ellos capacitarse en su carrera que elijan. Desventaja es que se necesita tener más disponibilidad del personal que está a cargo para poder llevar un buen control y no tener falencias en situaciones del personal.
Coordinador PPR 33	Tiene que haber más oferta para mayor oportunidad.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 34	Ninguna es mejor que aprovechen el tiempo y se capaciten sin obstruir las labores en la institución
Coordinador PPR 35	Para que salgan con mayor preparación o capacitación.
Coordinador PPR 36	Muy buenas, mejoran y apoyan aún más las unidades.
Coordinador PPR 37	Es excelente poder ayudar a estos soldados en sus proyectos de vida.
Coordinador PPR 38	Para que se preparen más y cuando salgan con su retiro les salgan más ofertas laborales.
Coordinador PPR 39	Sería excelente que ellos pudieran realizar el estudio con anterioridad y de esta forma brindar un excelente desarrollo al programa de PPR
Coordinador PPR 40	La desventaja es que el soldado profesional, no puede capacitarse en carreras que van a servir como apoyo ya en el retiro, esto debido a la falta de oportunidades de estudios en las regiones, muchas a veces les toca estudiar lo que sea así no lo quieran, de forma gratuita con el SENA, los que quieren otras ofertas, les toca pagar en instituciones privadas. La ventaja es que pueden iniciar sus estudios antes del retiro y salir ya por lo menos como está el programa a un año, con dos semestres de técnicos y pregrados. base y motivación para que culminen y tengan mejor currículo en su hoja de vida o realicen sus propios emprendimientos.
Coordinador PPR 41	Las ventajas se logra observar el compromiso y vocación que muchos poseen para la preparación para la vida civil, desventajas las pocas oportunidades que se tienen respecto a dichas carreras.
Coordinador PPR 42	Son más las ventajas. Estudiar y prepararse para trabajar es muy bueno.

Análisis de Resultados Pregunta 8 Categoría ETDH

El análisis de las respuestas de los coordinadores sobre las ventajas y desventajas de que los soldados profesionales realicen estudios de educación para el trabajo y el desarrollo humano mientras están en servicio activo indica una percepción mayormente positiva, pero también destaca desafíos importantes. Entre las ventajas mencionadas, muchos coordinadores consideran que esta capacitación permite a los soldados mejorar sus habilidades personales y profesionales, prepararse para la reintegración a la vida civil y aportar más valor a la institución militar mientras continúan en servicio. También señalan que, al estar en servicio activo, los soldados cuentan con estabilidad económica y beneficios médicos, lo que facilita su dedicación al estudio.

Por otro lado, algunas desventajas señaladas incluyen el impacto en la disponibilidad de personal para operaciones militares y la dificultad de cumplir simultáneamente con las

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

obligaciones de servicio y los compromisos académicos. También se menciona la posibilidad de que algunos soldados no puedan acceder a programas educativos adecuados debido a limitaciones en la oferta en ciertas regiones, lo que puede llevarlos a estudiar temas que no necesariamente se alinean con sus intereses o con su futura vida civil.

Algunos coordinadores sugieren que esta capacitación en servicio debería manejarse con mayor control y flexibilidad para no afectar la efectividad en las unidades militares. Además, se observan recomendaciones sobre la necesidad de diversificar la oferta educativa, de manera que esté alineada tanto con las aspiraciones de los soldados como con las necesidades de la institución.

Las percepciones de los coordinadores sugieren que, aunque existen ciertas limitaciones, la educación para el trabajo y el desarrollo humano realizada durante el servicio activo tiene claras ventajas para los soldados profesionales y para la institución. Facilitar el acceso a esta formación mientras los soldados aún están en servicio les permite iniciar su preparación para la vida civil de manera anticipada, aumentando su motivación y mejorando sus perspectivas laborales. Sin embargo, para maximizar estos beneficios y mitigar las desventajas, sería importante ajustar el programa para que sea más flexible y se adapte mejor a las condiciones del servicio militar y a las necesidades regionales, promoviendo un acceso a la educación más inclusivo y relevante para la vida post-militar de los soldados.

Pregunta No 9 Categoría ETDH

¿Qué desafíos enfrentaron los soldados profesionales durante su participación en las capacitaciones del SENA, y cómo pudieron superarlos (si fue el caso)?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	Poder competir con los otros estudiantes en convocatoria abierta.
Coordinador PPR 2	No hubo inconveniente.
Coordinador PPR 3	Ninguna.
Coordinador PPR 4	Lo superan con el acompañante de la familia.
Coordinador PPR 5	Sin novedad.
Coordinador PPR 6	Ninguna.
Coordinador PPR 7	No aplica esta pregunta.
Coordinador PPR 8	Se les debe hacer más acompañamiento para que si realmente se capaciten.
Coordinador PPR 9	Algunos no encontraron una oferta de estudios qué le satisficiera, y les toco elegir otra la cual de pronto no fue tan de su agrado y el interés fue menor.
Coordinador PPR 10	se encuentran bloqueados por diferentes motivos para realizar la inscripción en los programas académicos
Coordinador PPR 11	No hubo desafío.
Coordinador PPR 12	Muchos no han tenido por años accesos a la tecnología, computadoras etc.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 13	Fue difícil que lo soldados se desplace de sus viviendas a Medellín donde está el instituto.
Coordinador PPR 14	La continuidad en los horarios con las capacitaciones.
Coordinador PPR 15	El desafío es que en un gran porcentaje no quieren superarse, no quieren estudiar
Coordinador PPR 16	Desconozco la respuesta, creo que se debe investigar a profundidad con gente del SENA y con los mismos soldados.
Coordinador PPR 17	No fue el caso.
Coordinador PPR 18	No fue el caso.
Coordinador PPR 19	Los horarios, pero los superaron gracias a su buena disposición.
Coordinador PPR 20	No me manifiestan nada malo.
Coordinador PPR 21	En el caso de la Brigada 26 el soldado pagaba sus estudios.
Coordinador PPR 22	Ninguna.
Coordinador PPR 23	Todo se les brindo tal cual la maya curricular desafíos comunes de integración a la digitalización y utilización de medios electrónicos específicos computador, correos electrónicos plataforma educativa en este caso el Sofía Plus.
Coordinador PPR 24	Enfrentarse a una educación con calidad y la distancia del SENA a su casa.
Coordinador PPR 25	Competir contra personal más joven por cupos en los programas.
Coordinador PPR 26	No por el momento van bien.
Coordinador PPR 27	Aprender se les dificulta a la edad y con las pocas habilidades académicas que poseen.
Coordinador PPR 28	Encontrar cursos que no son útiles para ellos es un gran desafío.
Coordinador PPR 29	Que el SENA inicia los estudios muy tarde, y me refiero a que inician desde marzo, debería ser desde enero hasta diciembre.
Coordinador PPR 30	No he tenido esa clase de calamidades.
Coordinador PPR 31	No fue el caso.
Coordinador PPR 32	Relacionarse a la vida civil y adaptación con el personal de aprendiz.
Coordinador PPR 33	La falta de instrucciones por parte del Ejército (PPR) y del SENA.
Coordinador PPR 34	Hablar con los instructores del SENA, muchos de ellos no tienen comunicación fluida con sus estudiantes.
Coordinador PPR 35	En la asistencia y evaluación de su materia asignatura.
Coordinador PPR 36	Ninguno
Coordinador PPR 37	El hecho de estudiar con otros estudiantes de superar ciertos miedos para llegar al éxito.
Coordinador PPR 38	Enfrentar algo distinto a lo habitual acostumbrado

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 39	Existe personal con plataforma de SENA bloqueado, se mitigo la realización de estudio en otra entidad de formación
Coordinador PPR 40	el desafío principal fue lograr los cupos en las ofertas cerradas, ya que en las abierta no aplica el convenio, y la forma de superarlo fue al llegar el siguiente grupo, completar los cupos exigidos para la apertura del programa
Coordinador PPR 41	No fue el caso.
Coordinador PPR 42	Estudiar pagando del sueldo a otras instituciones es un reto porque el sueldo disminuye mucho.

Análisis de Resultados Pregunta 9 categoría ETDH

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) muestra que, si bien algunos soldados profesionales enfrentaron desafíos durante su participación en las capacitaciones del SENA, la experiencia fue en gran medida manejable para muchos. Entre los desafíos más frecuentes se mencionan:

Competencia por cupos: Los soldados a veces compiten con estudiantes más jóvenes y en programas de convocatoria abierta, lo que puede dificultar su acceso.

Falta de familiaridad con la tecnología: Algunos soldados enfrentan dificultades en la utilización de plataformas digitales, como el sistema de inscripción y seguimiento de estudios del SENA (Sofía Plus), debido a su limitada exposición a herramientas tecnológicas.

Desajuste entre la oferta educativa y los intereses de los soldados: La falta de programas específicos o de interés para algunos soldados llevó a que eligieran cursos que no les resultaban satisfactorios, lo cual afectó su motivación.

Dificultades en el traslado y la distancia: En algunas regiones, los soldados tuvieron que desplazarse considerablemente para asistir a las capacitaciones, lo cual dificultó su participación.

Incompatibilidad de horarios y cargas de estudio: Algunos soldados encontraron dificultades en ajustar sus horarios de estudio con sus otras responsabilidades.

Adaptación a la vida civil y relación con otros estudiantes: Para algunos soldados, estudiar junto a civiles y adaptarse a un ambiente académico fue un desafío emocional y social.

Algunos desafíos fueron superados mediante la adaptación personal, el apoyo de la familia, y la disposición del soldado para seguir adelante, mientras que en otros casos la falta de acompañamiento y opciones educativas adecuadas limitó la efectividad de la capacitación.

Las percepciones de los coordinadores indican que los soldados profesionales enfrentan ciertos desafíos en su acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano en el marco del PPR, especialmente en relación con la competencia por cupos, la integración con estudiantes civiles, y las limitaciones tecnológicas y de oferta educativa. Para optimizar la efectividad del programa, sería beneficioso implementar un acompañamiento más cercano y adaptar la oferta educativa del SENA y otras instituciones, considerando las necesidades específicas de los

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

soldados. Estos ajustes podrían mejorar su experiencia formativa, facilitando su transición a la vida civil y su integración en entornos laborales y educativos.

Pregunta No 10 Categoría ETDH

¿Cómo calificaría el acceso y la calidad de la educación para el trabajo y el desarrollo humano que ofrece el Ejército Nacional a sus soldados profesionales? Explique los motivos detrás de su calificación".

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	5 porque a este programa aún le falta mucho.
Coordinador PPR 2	10 creo que es muy bueno.
Coordinador PPR 3	4, porque hay muy pocas ofertas de estudio.
Coordinador PPR 4	8 porque les retiran la prima de orden público a los SLP.
Coordinador PPR 5	10 creo que es muy bueno
Coordinador PPR 6	7 falta ampliar la oferta de educación para que el soldado tenga mayor oportunidad de desarrollo personal y laboral al término de su servicio
Coordinador PPR 7	7 aún hay muchas cosas por mejorar, tales como alinear el PPR con el Decreto de carrera de los soldados profesionales (SLP).
Coordinador PPR 8	UN 10 porque es muy bueno para los soldados
Coordinador PPR 9	7 pero se debe verificar bien los tiempos a llamar de los soldados, porque en ocasiones algunos no fueron llamados con el tiempo suficiente para estudiar, de igual manera buscar entidades que les ofrezcan más ofertas de estudio
Coordinador PPR 10	8, en las ciudades apartadas es un poco más complejo.
Coordinador PPR 11	10 es de muy buena calidad, pero es de acotar que hay personal que se inscribe a los estudios solo por no pasar a la fila, entonces no sé prepara como lo proyecta el programa
Coordinador PPR 12	8 es bueno, pero tiene sus falencias visibles y que con esfuerzo y seguimiento el Ejército y el Ministerio de Defensa podrían mejorarlo.
Coordinador PPR 13	8, es bueno, pero puede ser mejor. Hay que verificar, visitar ir al detalle, tomar nota, escuchar a los soldados.
Coordinador PPR 14	5, falta planeamiento y coordinaciones.
Coordinador PPR 15	9. La educación es buena, la institución les brinda la capacitación los SLP del PPR no la aprovechan.
Coordinador PPR 16	7, porque falta más planeamiento desde el Ministerio de Defensa Nacional y desde el Ejército Nacional. Pareciera que el programa se cumple solo por salir del paso.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 17	8, Porque falta más ofertas educativas la mayoría de las veces siempre los mismos técnicos y deben haber más ofertas académicas.
Coordinador PPR 18	7, porque aún le falta mucho más planeamiento y dedicación desde las grandes esferas del mando.
Coordinador PPR 19	10 me parece excelente.
Coordinador PPR 20	10 es bueno porque los dirigen para la adaptación a la civil.
Coordinador PPR 21	7 le falta mayor coordinación, creo que los lideres de Bogotá deberían venir y estudiar cómo se puede mejorar.
Coordinador PPR 22	8, Muy buena, se les brinda los espacios suficientes para desarrollar su educación
Coordinador PPR 23	10 la institución está abierta a brindar al soldado su bienestar algunas ocasiones solo es la falta de interés de ellos mismos los que opacan estas oportunidades.
Coordinador PPR 24	9, pero aún puede ser mejor.
Coordinador PPR 25	9 porque los soldados pueden integrarse a su familia.
Coordinador PPR 26	8 porque a veces no se les brinda el acampamiento psicológico a los soldados.
Coordinador PPR 27	9 pero hay que prestarle mucha atención al PPR.
Coordinador PPR 28	7 porque los soldados no tienen el tiempo suficiente para terminar y les llega la baja.
Coordinador PPR 29	8 aunque hay algunas cosas que cambiar.
Coordinador PPR 30	Le daría un 8 como en todo proceso se presentan falencias, a veces no por parte de la institución si no por parte del personal de PPR, recomendaría que el personal de PPR quedará a cargo de la Dirección de Familia y Bienestar (DIFAB) ya que ellos se están preparando para la adaptación a la vida civil y sería mucho más complementario con todas las actividades que la DIFAB, con todas sus capacidades les podrían ofrecer.
Coordinador PPR 31	7 porque aún la institución puede mejorar la calidad y el acceso.
Coordinador PPR 32	9 porque se puede estudiar antes de salir.
Coordinador PPR 33	7, la educación no es tan buena que digamos
Coordinador PPR 34	7, esa capacitación en el SENA aún tiene mucho que mejorar.
Coordinador PPR 35	9 me parece muy buena.
Coordinador PPR 36	8 aunque es buena hay detalles que mejorar
Coordinador PPR 37	10 es excelente que los soldados puedan dedicar su último año a capacitarse.
Coordinador PPR 38	8 es buena, pero hay cositas que se pueden modificar.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 39	8. Buena, pero faltan herramientas de estudios para los soldados. El SENA no cuenta con todas las herramientas o elementos.
Coordinador PPR 40	8, teniendo en cuenta que el Ejército ofrece toda la disponibilidad al personal para que se capaciten y estudien, el faltante es los convenios y alianzas con las instituciones educativas, se debería trabajar más en alianzas o convenios con instituciones regionales, y mejorar las que tenemos con las instituciones a nivel nacional como el SENA.
Coordinador PPR 41	9, solo diré que es muy buena.
Coordinador PPR 42	9 me parece adecuada.

Análisis de Resultados Pregunta 10 Categoría ETDH

El análisis de las calificaciones proporcionadas por los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) sobre el acceso y la calidad de la educación para el trabajo y el desarrollo humano en el Ejército Nacional revela una percepción predominantemente positiva, pero con áreas para mejorar. Las puntuaciones otorgadas van desde 4 hasta 10, siendo las más comunes entre 7 y 9. Esto indica una valoración generalmente favorable, aunque con comentarios sobre aspectos específicos que podrían perfeccionarse.

Las principales fortalezas señaladas incluyen el esfuerzo del Ejército por proporcionar capacitación de calidad y su apertura a brindar oportunidades de desarrollo personal y profesional a los soldados. Los coordinadores valoran positivamente que los soldados puedan iniciar su preparación para la vida civil mientras están en servicio activo, considerándolo beneficioso para su adaptación post-militar.

Sin embargo, se destacan varias áreas de mejora, entre ellas la necesidad de ampliar y diversificar la oferta educativa, ya que muchos programas están limitados a ciertas áreas técnicas y no cubren todos los intereses o necesidades de los soldados. También se mencionan desafíos de coordinación y planeación en el PPR, señalando que en algunos casos el programa parece cumplir con requisitos mínimos sin un enfoque profundo en la efectividad y el impacto. Algunos coordinadores consideran que sería útil fortalecer las alianzas con instituciones como el SENA y otras entidades educativas, especialmente en regiones alejadas, para asegurar que los soldados tengan acceso a programas relevantes y bien estructurados.

Las percepciones de los coordinadores indican que, aunque el acceso y la calidad de la educación para el trabajo y el desarrollo humano en el PPR son valorados positivamente, existen oportunidades para mejorar en áreas clave. Para maximizar el impacto de esta educación en los soldados, sería beneficioso diversificar la oferta educativa, fortalecer los convenios con instituciones educativas, y optimizar la planeación y el acompañamiento a lo largo del programa. Estas mejoras permitirían un acceso más efectivo y una capacitación más adaptada a las

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

necesidades reales de los soldados, contribuyendo de manera significativa a su preparación para la reintegración laboral y social tras su retiro.

Pregunta No 1 Categoría 2 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

¿Cómo percibe usted el compromiso del Ejército Nacional en el apoyo a los soldados profesionales retirados a través del Programa de Preparación para el Retiro (PPR), en términos de facilitar su reintegración laboral y social?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	El PPR está liderado desde el Ministerio de Defensa Nacional y desde allí se estructura su desarrollo. Creo que a pesar de que se ha avanzado aún falta mayor organización, compromiso y control para hacer que el soldado pueda adaptarse mejor a su nueva vida civil.
Coordinador PPR 2	Se puede mejorar. Sería bueno que visitaran más a las unidades y desde allí se dieran cuenta cómo funciona el programa.
Coordinador PPR 3	Regular, pienso que debería haber más acompañamiento por parte de Ministerio de Defensa y el Ejército Nacional.
Coordinador PPR 4	Muy bueno, el Ejército desea que sus soldados puedan adaptarse mejor a la vida civil y que les vaya bien.
Coordinador PPR 5	Buena, pero debería mejorarse la salida de los soldados, muchos de ellos dicen ser tratados de manera desigual al salir de la institución en procesos como la junta médica y los salarios de retiro.
Coordinador PPR 6	Es el adecuado desde mi punto de vista. Lo que veo es que a veces los soldados no aprovechan las oportunidades de estudios por querer irse pronto o lo más rápido de la institución.
Coordinador PPR 7	Se debe reconocer que el Ejército si está comprometido, pero debe asignar más recursos y mejor planeamiento.
Coordinador PPR 8	Me parece excelente.
Coordinador PPR 9	El apoyo que hace el Ejército es grande, se debe continuar con la mejora continua para que el personal que sale quede totalmente conforme con este programa.
Coordinador PPR 10	Alto, sujeto a procesos de mejora continua.
Coordinador PPR 11	Excelente, porque piensa en sus hombres para que se preparen para la vida civil.
Coordinador PPR 12	Muy bueno, les brinda beneficios a los soldados.
Coordinador PPR 13	Es una excelente oportunidad para los PPR para que se preparen después de servirle a la institución y aprovechar lo que la institución les accede.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 14	Se debería cambiar ese plan es una alcahuetería.
Coordinador PPR 15	El Ejército les brinda la oportunidad a los soldados de salir y adaptarse en su último año. Pero hay soldados que no aprovechan y desertan de los programas.
Coordinador PPR 16	Excelente busca que el personal que sale de la institución siga siendo útil a la sociedad.
Coordinador PPR 17	Bueno, porque les permite estar con la familia, aunque debería acompañar al soldado un poco más en su salida del servicio activo.
Coordinador PPR 18	Bueno, pero hay temas que se deben trabajar como la junta médica, el seguimiento a la asistencia a clases, entre otras.
Coordinador PPR 19	Muy comprometido con los soldados.
Coordinador PPR 20	Si hay un buen compromiso, pero los soldados no responden a eso, mucho desperdician la educación que se les brinda y desertan tan pronto como les llega la baja.
Coordinador PPR 21	Bueno. Pero hay ciertas cosas por mejorar que ayudarían mucho a los soldados profesionales en su retiro. Por ejemplo, explicar mejor los procesos por los que deben pasar y que sean rápidos. Muchos de ellos demoran demasiado.
Coordinador PPR 22	Compromiso Total. El Ejército quiere que los soldados se retiren en las mejores condiciones.
Coordinador PPR 23	El Ejército es una Institución poderosa querida que piensa en sus soldados, genera directivas basadas en el bienestar y seguimiento con el fin de dar lo mejor por el soldado, la falta de fe en la causa de algunos coordinadores o la no experiencia en los cargos también hacen opacar estas iniciativas que les brinda nuestro Ejército.
Coordinador PPR 24	Se percibe como un agradecimiento que tiene la institución con los soldados profesionales. Sin embargo, a veces en los batallones los comandantes no hacen la despedida adecuada que se merecen los soldados.
Coordinador PPR 25	Apoyo total en su adaptación.
Coordinador PPR 26	Muy poco el tiempo, creo que la institución debería extender un poco más el período del PPR para que alcancen a adaptarse.
Coordinador PPR 27	Excelente, porque les da un aliento para conectarse con la civil, estar con la familia y estudiar.
Coordinador PPR 28	Se siente el apoyo por parte del Ejército Nacional.
Coordinador PPR 29	Excelente, solo que algunos soldados solo se encierran en problemas personales o simplemente no desean estudiar y no aprovechan el año que el Ejército les da para formarse.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 30	Además del proceso académico recomendaría más charlas y capacitaciones para la convivencia familiar.
Coordinador PPR 31	Bueno, pero creo que aún falta más acompañamiento. A esto no se le presta mucha atención.
Coordinador PPR 32	Regular. Creo que el Ejército puede ayudar, organizar, gestionar o colaborarles un poco más a los soldados en su proceso de retiro.
Coordinador PPR 33	Es bueno, pero debería haber mayor atención y no tanta improvisación porque en el papel todo es muy bonito.
Coordinador PPR 34	Es bueno, pero no es suficiente, debe haber una mejor organización que responda a las necesidades de los soldados. Para saber esa necesidad se debe interactuar con ellos de cerca y no desde las oficinas.
Coordinador PPR 35	El Ejército si está comprometido con sus soldados profesionales. Sin embargo, son los soldados los que a veces no parecen comprometidos consigo mismos.
Coordinador PPR 36	Es bueno, pero podría ser mejor.
Coordinador PPR 37	De una manera muy disciplinada y con respeto
Coordinador PPR 38	Excelente
Coordinador PPR 39	De una forma adecuada y de acuerdo con los parámetros establecidos por el comando superior.
Coordinador PPR 40	El compromiso del Ejército es 100% le da las herramientas suficientes al personal de soldados que integran el Programa de Preparación para el Retiro, con el tiempo de estudio, la inducción con las instituciones de cada región, y las capacitaciones con las CEFAM.
Coordinador PPR 41	Muy bueno, aunque falta más compromiso y más importancia para lo que estoy significa
Coordinador PPR 42	Excelente

Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría RSE:

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) indica una percepción general de compromiso y responsabilidad por parte del Ejército Nacional en el apoyo a la reintegración de los soldados profesionales retirados a través del PPR. La mayoría de los coordinadores expresan que el Ejército muestra un buen nivel de compromiso y ofrece oportunidades significativas para facilitar la adaptación de los soldados a la vida civil. Muchos coordinadores consideran que el programa está estructurado de manera adecuada y que el Ejército brinda herramientas importantes, como capacitaciones y la posibilidad de reunirse con sus familias, que contribuyen a una transición más llevadera.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Sin embargo, varios coordinadores mencionan áreas de mejora, como la necesidad de un mayor acompañamiento y seguimiento durante el proceso de retiro, así como una mejor comunicación y organización en algunos aspectos, como los procesos administrativos y el acceso a recursos educativos. También sugieren que el Ejército podría asignar más recursos y realizar visitas regulares a las unidades para evaluar las necesidades de los soldados de manera más directa y ofrecer apoyo adicional en áreas como el bienestar familiar y la adaptación emocional.

Algunos coordinadores destacan que la falta de compromiso de algunos soldados y su falta de aprovechamiento de las oportunidades también afectan el impacto del programa. Además, se menciona que la presencia de procesos administrativos prolongados y a veces desiguales puede desmotivar a los soldados y afectar su percepción de apoyo.

Las percepciones de los coordinadores sugieren que el Ejército Nacional muestra un nivel significativo de responsabilidad social empresarial en el PPR, apoyando activamente la educación y el desarrollo humano de los soldados en transición hacia la vida civil. No obstante, para fortalecer aún más este compromiso y optimizar el impacto del programa, sería valioso mejorar el acompañamiento durante el proceso, asignar recursos adicionales, y promover una mayor interacción directa con los soldados en las unidades. Estos esfuerzos contribuirían a una implementación más efectiva del programa, brindando a los soldados un apoyo más integral y permitiendo una reintegración más satisfactoria y completa en la sociedad civil.

Pregunta No 2 Categoría RSE

¿De qué manera el Ejército Nacional ha incorporado la responsabilidad social empresarial en la implementación del PPR, específicamente en el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano de los soldados profesional?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	A través de la educación.
Coordinador PPR 2	Es bueno sacarles la mentalidad de la guerra.
Coordinador PPR 3	De la manera en que les brinda el espacio y tiempo para educarse, para recibir servicios de salud.
Coordinador PPR 4	Preocupación por el nivel de escolaridad del soldado, dándoles planes de moral y bienestar, ayudándoles en la gestión de cesantías y subsidios.
Coordinador PPR 5	Creando el programa de PPR para reinsertar a los SLP a la civil.
Coordinador PPR 6	En el empleo cada vez mayor de instituciones educativas que educan mejora a los soldados.
Coordinador PPR 7	Se percibe una adaptación
Coordinador PPR 8	Considero que es en agradecimiento a los servicios prestados y por eso les hace una fiesta de despedida.
Coordinador PPR 9	Al momento de que el personal sale preparado con un título que los apoye, se pueden desempeñar en diferentes ámbitos laborales.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 10	El Ejército ha sido un poco lento para responderle a los soldados, a veces se considera que es a los que menos apoya.
Coordinador PPR 11	Trayendo diferentes entidades para la preparación de los soldados
Coordinador PPR 12	Muy responsable y con la mejor disposición para nuestros soldados
Coordinador PPR 13	De la manera que facilita al personal militar PPR se prepare en el estudio.
Coordinador PPR 14	La responsabilidad se la dejaron a los batallones y el control de este personal.
Coordinador PPR 15	Haciendo parte de la formación de los PPR a instituciones como son el SENA y API.
Coordinador PPR 16	Es un proceso bueno que debe seguir mejorando continuamente.
Coordinador PPR 17	De manera sobresaliente al brindarles educación, aunque la misión constitucional está primero.
Coordinador PPR 18	Ha sido buena ya que tienen la opción de estudiar.
Coordinador PPR 19	De diversas formas, con la oficina generó, con los programas como PPR, con las CEFAM.
Coordinador PPR 20	En lo educativo y en los servicios de salud y salarios.
Coordinador PPR 21	Faltaría más apoyo a los soldados profesionales en su salida y conexión con la civil. Aunque actualmente se el Ejército y el Ministerio de Defensa están buscando mejorar.
Coordinador PPR 22	Siempre está pendiente y hace el seguimiento a que se cumpla
Coordinador PPR 23	La estructura de la directiva y seguimiento al programa es clara y está enfocada a brindar la responsabilidad social, familiar a los soldados.
Coordinador PPR 24	Permitiendo a los soldados salir a estudiar a veces en las noches sin estar en el PPR.
Coordinador PPR 25	Brindándolos oportunidades académicas afines a sus conocimientos.
Coordinador PPR 26	Lo veo un poco regular, pero va mejorando hasta alcanzar algo mucho mejor.
Coordinador PPR 27	A través de la educación con el SENA u otras instituciones de educación superior.
Coordinador PPR 28	El cambio de rutina es fuerte pero no todos los soldados tienen la disponibilidad para cambiar sus hábitos.
Coordinador PPR 29	El Ejército debe concentrar y controlar más a los PPR. Ya que muchos se van para la casa y no estudian se dedican a realizar otras actividades no propias del servicio

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 30	Desde mi punto de vista creo que se encuentra dentro lo normal, pero se podría mejorar en cuanto el personal retirado que en muchos casos la vida civil se les torna un poco tediosa y no encuentran ese apoyo ya sea emocional o informativo que les ayude a solucionar problemas por los que están pasando.
Coordinador PPR 31	La ha incorporado a través del ofrecimiento de educación con el SENA.
Coordinador PPR 32	En el bienestar del personal para su vida civil.
Coordinador PPR 33	Hay que tener Mayor oferta para el soldado, eso haría al Ejército más responsable.
Coordinador PPR 34	A través del planeamiento preciso de las etapas de desarrollo educativo de cada PPR que ingresa a su año de reintegración laboral y social.
Coordinador PPR 35	Pienso que a través de la gestión que se hace con el SENA. Aunque se debería ampliar la oferta educativa e incluir más entidades educativas que den el servicio educativo de manera gratuita.
Coordinador PPR 36	La verdad no lo sé, creo que se debería investigar este tema, la verdad no sé cómo podría ser responsable el Ejército, tal vez brindando más educación y asegurando que sea buena.
Coordinador PPR 37	Con todas las capacidades que brinda día tras día a todo nivel.
Coordinador PPR 38	En la preparación para la adaptación a su vida civil se puede evidenciar la responsabilidad del Ejército.
Coordinador PPR 39	La verdad no sé cómo responder a esta pregunta, creo que el Ejército es responsable cuando les permite a los soldados salir a estudiar al SENA a tiempo para que logren graduarse.
Coordinador PPR 40	en el caso de la cuarta división, se le ha suministrado al personal del programa durante el proceso, la capacitación con SENA con su agencia pública de empleo y la caja de compensación familiar COFREM, donde se han capacitado en diligenciamiento de hoja de vida e inscripción a las bolsas de empleo.
Coordinador PPR 41	Una muy buena responsabilidad social, pero con falencias, el PPR se debería reestructurar tomando como base las experiencias de los soldados que ya han pasado por circunstancias no deseables.
Coordinador PPR 42	Formando personal para un desarrollo social después del trabajo.

Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría RSE

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) indica que el Ejército Nacional ha mostrado un grado considerable de responsabilidad

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

social empresarial en la implementación de este programa, especialmente en términos de facilitar el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano de los soldados profesionales. Los coordinadores señalan que el Ejército ha tomado medidas significativas para facilitar la reintegración de los soldados a la vida civil, brindándoles acceso a programas educativos y recursos de bienestar social, como servicios de salud y asesoramiento laboral, principalmente en alianza con el SENA y otras instituciones educativas.

Entre los aspectos positivos que mencionan, los coordinadores destacan el esfuerzo del Ejército en proporcionar opciones de capacitación y en gestionar recursos y convenios con instituciones externas. Muchos consideran que estas iniciativas permiten a los soldados prepararse mejor para su vida post-militar, reconociendo la importancia de facilitar su adaptación y cambio de mentalidad hacia un entorno civil.

Sin embargo, algunos coordinadores perciben áreas de mejora, sugiriendo que el programa podría beneficiarse de una mayor variedad y personalización en la oferta educativa y de un enfoque más cercano al bienestar integral de los soldados, que incluya apoyo emocional y una transición más ordenada. También se sugiere que el Ejército podría incrementar el seguimiento y el control para asegurar que los soldados realmente se beneficien de los recursos ofrecidos y no se desvinculen de los estudios antes de finalizar su capacitación.

Las percepciones de los coordinadores reflejan que el Ejército Nacional ha incorporado principios de responsabilidad social empresarial en el PPR, facilitando recursos educativos y apoyos que contribuyen a la reintegración de los soldados profesionales en la vida civil. No obstante, para maximizar su efectividad, el Ejército podría considerar una ampliación y diversificación de la oferta formativa, así como un seguimiento más exhaustivo que incluya apoyo emocional y logístico. Estos ajustes fortalecerían el compromiso social del Ejército, brindando a los soldados una transición más efectiva y sostenible hacia la vida civil.

Pregunta No 3 Categoría RSE

¿Podría compartir ejemplos concretos de cómo el Ejército Nacional ha contribuido a mejorar las oportunidades laborales y económicas de los soldados profesionales retirados mediante políticas o iniciativas del PPR?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	Dando oportunidades educativas para que puedan tener otro empleo al salir del servicio activo.
Coordinador PPR 2	Algunos SLP tienen su propio emprendimiento, y se deberían apoyar.
Coordinador PPR 3	Trasladándolos y dándoles la oportunidad de estudiar dónde tienen sus hogares.
Coordinador PPR 4	Al aceptar soldados retirados como conductores, mecánicos, administradores, etc.
Coordinador PPR 5	Ofrece varias convocatorias.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 6	No tengo ninguno.
Coordinador PPR 7	A través de educación, empleo, salarios, cursos militares y civiles.
Coordinador PPR 8	Para que los soldados puedan aplicar a un trabajo digno a la vida civil.
Coordinador PPR 9	Personal que ha estudiado lo relacionado con motores de moto, sale e instala un taller independiente.
Coordinador PPR 10	La verdad no lo sé, de estos ejemplos concretos, creo que hay que preguntarles a los soldados que ya salieron del servicio activo.
Coordinador PPR 11	Después de sus estudios tienen sus buenas oportunidades de empleo gracias a lo que estudian o en seguridad.
Coordinador PPR 12	Les brinda oferta de estudio y laboral de acuerdo con sus capacidades.
Coordinador PPR 13	Ayuda a tener charlas con las empresas de empleo para el PPR y esto permite que los soldados se conecten laboralmente.
Coordinador PPR 14	Con ofertas de empleos y académicas
Coordinador PPR 15	A través de sus programas de educación.
Coordinador PPR 16	No lo sé.
Coordinador PPR 17	Mediante capacitaciones.
Coordinador PPR 18	Creando microempresas.
Coordinador PPR 19	A través de alianzas empresariales, y gracias al prestigio que tiene la institución.
Coordinador PPR 20	Ayudas para mejorar su capacidad de intercalar a la sociedad.
Coordinador PPR 21	No he visto cómo se puede mejorar la vida de los soldados porque no hay estudios que demuestren que si ha habido un resultado positivo.
Coordinador PPR 22	Los ejemplos son los soldados que hacen su propia empresa.
Coordinador PPR 23	Capacitaciones, incentivos y becas.
Coordinador PPR 24	Muchos SLP crean su propia empresa.
Coordinador PPR 25	No podría decirlo porque de esto no hay evidencia.
Coordinador PPR 26	Les da el tiempo necesario para que estudien y no tengan escusas para no rendir en sus estudios.
Coordinador PPR 27	A través de estudios con el SENA.
Coordinador PPR 28	Si hay oportunidades de mejorar, pero no todos cuentan con las mismas oportunidades.
Coordinador PPR 29	Haciendo ofertas de estudio y convenios con instituciones para el estudio

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 30	Bajó mi experiencia y el tiempo que llevo en el cargo se han implementado capacitaciones por parte del SENA en cuanto ofertas laborales y capacitaciones para lograr buenos éxitos.
Coordinador PPR 31	No tengo ejemplos.
Coordinador PPR 32	En tener un nuevo empleo, tener su propio negocio para su economía.
Coordinador PPR 33	En lo que he trabajo no hay ejemplos.
Coordinador PPR 34	Empezando un año para que sea solo se estudio
Coordinador PPR 35	En sus emprendimientos personales en el campo de la agricultura piscicultura avicultura y demás iniciativas que van de la mano con su aprendizaje.
Coordinador PPR 36	Se capacitan mucho más y pueden tomar mejores decisiones.
Coordinador PPR 37	Que se adapten a la vida civil y adquieran nuevos conocimientos.
Coordinador PPR 38	En la preocupación para formales para que se desempeñen en otra cosa diferente que no sean las armas.
Coordinador PPR 39	La verdad creo que debería investigarse porque no sé qué tanto empleo consigue los soldados cuando salen del Ejército.
Coordinador PPR 40	Las oportunidades de ofertas laborales en el programa como indique anteriormente las tenemos con las bolsas de empleo del SENA y la caja de compensación familiar del meta.
Coordinador PPR 41	La creación de micro fábricas en cooperación con el SENA.
Coordinador PPR 42	Cursos de estudio con empresas dedicadas a activar el emprendimiento.

Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría RSE

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) revela una percepción mixta sobre los esfuerzos del Ejército Nacional para mejorar las oportunidades laborales y económicas de los soldados profesionales retirados. Mientras algunos coordinadores mencionan ejemplos específicos de apoyo, como capacitaciones con el SENA, alianzas empresariales y charlas con empresas para conectar a los soldados con el mercado laboral, otros indican que no tienen evidencia clara de los resultados de estas iniciativas o no están al tanto de políticas concretas que hayan mejorado efectivamente las oportunidades laborales de los soldados retirados.

Algunos coordinadores destacan que el Ejército facilita oportunidades de estudio, lo cual permite a los soldados obtener certificaciones que aumentan sus opciones de empleo en la vida civil. Además, varios mencionan que algunos soldados han podido emprender sus propios negocios gracias a los conocimientos adquiridos en el PPR, especialmente en áreas como mecánica, agricultura y piscicultura, lo cual les ha permitido obtener ingresos fuera del ámbito

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

militar. Sin embargo, otros coordinadores observan que sería útil llevar a cabo estudios o investigaciones sobre el impacto real de estas iniciativas, sugiriendo una falta de seguimiento y evidencia concreta sobre los resultados en términos de empleo y sostenibilidad económica de los soldados.

Las respuestas de los coordinadores sugieren que el Ejército Nacional ha dado algunos pasos hacia la responsabilidad social empresarial al ofrecer recursos educativos y conectar a los soldados con oportunidades de empleo a través del PPR, contribuyendo a su reintegración laboral y social. No obstante, la falta de evidencia clara y la percepción de un seguimiento limitado indican que el Ejército podría fortalecer su responsabilidad social mediante una mayor inversión en el monitoreo y evaluación del impacto laboral y económico del programa. Esto permitiría identificar áreas de mejora y asegurarse de que las políticas implementadas realmente apoyen de manera efectiva la transición de los soldados a la vida civil, generando un impacto sostenible en sus oportunidades de empleo y desarrollo económico.

Pregunta No 4 Categoría RSE

¿Qué estrategias dentro del PPR considera usted que han sido más efectivas para garantizar un entorno favorable y justo para los soldados profesionales retirados en su transición a la vida civil?
Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	El estudio y acompañamiento de psicólogos.
Coordinador PPR 2	Las capacitaciones mensuales que ha realizado la Cuarta Brigada del Ejército.
Coordinador PPR 3	Ninguna.
Coordinador PPR 4	Hacer que el estudio sea un requisito para el retiro.
Coordinador PPR 5	El estudio.
Coordinador PPR 6	Todas las implementadas en pro de mejorar la vida de los soldados.
Coordinador PPR 7	Enfocarlo en las oportunidades laborales.
Coordinador PPR 8	Sacarlos con el tiempo suficiente para que logren una excelente capacitación.
Coordinador PPR 9	El estar cerca de un lugar familiar al momento iniciar su programa hace que tengan más contacto con su familia y comiencen a familiarizarse con su entorno, a acoplarse a ese entorno y además le ayuda a aprender.
Coordinador PPR 10	darles loa oportunidad de estudiar programas del SENA.
Coordinador PPR 11	Formar los soldados profesionales para que se inscriban en sus estudios trayendo las diferentes entidades.
Coordinador PPR 12	Variedad de ofertas y adquisiciones de conocimiento.
Coordinador PPR 13	En el estudio.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 14	Las ofertas de empleo que realizan las unidades coordinadas con el comercio y SENA y APE (Agencia Pública de Empleo).
Coordinador PPR 15	Concientizar al personal de PPR que deben tener un proyecto de vida y que este se debe llevar de la mano con la educación.
Coordinador PPR 16	Verificar la experiencia o el desempeño de cada hombre en la institución para así orientar su educación al retiro.
Coordinador PPR 17	La del control del personal.
Coordinador PPR 18	El estudio.
Coordinador PPR 19	En la medida que ellos escojan en qué unidad quieren hacer su PPR.
Coordinador PPR 20	escucharlos como se sienten para afrontar su vida en la civil.
Coordinador PPR 21	Se debería utilizar la estrategia de involucrar más la familia.
Coordinador PPR 22	Brindarles educación.
Coordinador PPR 23	La inclusión a cada actividad de la unidad donde este desarrollando el programa es esencial para que el soldado termine sin resentimiento su carrera.
Coordinador PPR 24	El acompañamiento a las familias por parte de la CEFAM.
Coordinador PPR 25	Amplitud de la oferta académica.
Coordinador PPR 26	Que se les da la libertad por así decirlo el tiempo para que estudien de la mejor manera.
Coordinador PPR 27	Que puedan pasar a la Caja de Retiro Militar - CREMIL con un sueldo de retiro fijo mensual.
Coordinador PPR 28	Dar becas de carreras profesionales.
Coordinador PPR 29	Concentración y cursos cerrados para que salgan más capacitados.
Coordinador PPR 30	Bajó mi perspectiva considero que los programas de estudio incentivan a el personal a superarse y a crear ciertas responsabilidades que le ayudarán a su adaptación a la vida civil.
Coordinador PPR 31	Educación presencial.
Coordinador PPR 32	Que le dieran la oportunidad de educarse en los sectores donde ellos se radicaron con la familia.
Coordinador PPR 33	Faltan muchas estrategias aplicables no solo decir porque en el papel todo es muy bonito.
Coordinador PPR 34	Dejarlos por si solos.
Coordinador PPR 35	Apoyar y dar impulso a las iniciativas y emprendimientos de cada uno de ellos.
Coordinador PPR 36	Las capacitaciones con bastante participación.
Coordinador PPR 37	Las capacidades por el comando superior.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 38	La oportunidad de estudiar lo que el PPR considere lo más útil para su vida.
Coordinador PPR 39	La posibilidad de estar en casa y socializar con su familia.
Coordinador PPR 40	Además de la preparación académica un pilar importante es el trabajo de la mano con la CEFAM, donde se capacita no solo al soldado sino también a sus familias sabiendo que es a donde retornan los soldados al término de su servicio.
Coordinador PPR 41	El trabajo conjunto con entidades gubernamentales.
Coordinador PPR 42	La facilidad de inscripción. Aunque a veces es complicado con el SENA cuando los soldados tienen que competir con otros por un cupo.

Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría RSE

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) identifica varias estrategias que son percibidas como efectivas para facilitar la transición de los soldados profesionales a la vida civil y reflejan la responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional. La mayoría de los coordinadores mencionan la educación y las capacitaciones como pilares fundamentales, destacando la importancia de brindarles acceso a programas de estudio que les permitan adquirir habilidades útiles para el mercado laboral civil. Además, varios coordinadores mencionan la colaboración con instituciones como el SENA y la oferta de cursos que responden a las necesidades de los soldados en diferentes regiones.

Otros elementos valiosos señalados incluyen el acompañamiento psicológico y familiar, con el apoyo de instituciones como CEFAM (Centro de Familia), que proporciona orientación tanto a los soldados como a sus familias en el proceso de adaptación. Este enfoque familiar ayuda a mitigar el impacto de la transición y a fortalecer el entorno de apoyo para el soldado, facilitando su integración social y laboral. Algunos coordinadores también mencionan la importancia de incluir actividades que ayuden a los soldados a definir un proyecto de vida, así como el apoyo en la creación de emprendimientos personales.

Sin embargo, algunas respuestas señalan áreas de mejora, indicando que sería beneficioso ampliar las oportunidades de formación académica, incluir más estrategias que respondan a las características y necesidades individuales de los soldados, y mejorar la coordinación con entidades gubernamentales para aumentar las opciones laborales.

Las percepciones de los coordinadores sugieren que el Ejército Nacional ha implementado estrategias efectivas dentro del PPR para facilitar la transición de los soldados a la vida civil, reflejando un grado considerable de responsabilidad social empresarial. A través del acceso a la educación, el apoyo psicológico y familiar, y la colaboración con instituciones externas, el

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

programa contribuye a crear un entorno favorable para los soldados retirados. Para mejorar aún más, sería valioso ampliar la oferta académica y fortalecer las alianzas con entidades gubernamentales y locales, asegurando que cada soldado tenga acceso a los recursos necesarios para una transición exitosa y sostenible.

Pregunta No 5 Categoría RSE

¿Cómo evalúa usted el impacto del PPR en el bienestar de los soldados profesionales retirados, tanto durante el proceso de transición como en su posterior reintegración laboral y social?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	No lo sé. De esto no se sabe porque nadie investiga al respecto, o por lo menos yo no lo sé.
Coordinador PPR 2	Se deben hacer más seguimientos a los soldados en cuanto a los estudios y motivarlos a que se preparen. Sin embargo, no hay evidencia del impacto del PPR en la transición o después de que se retiran los soldados.
Coordinador PPR 3	El impacto es fuerte; ya es difícil volverse a acostumbrar a una vida civil. Los efectos del PPR y sus resultados en la vida de los soldados deberían analizarse más.
Coordinador PPR 4	Sobresaliente. El PPR ayuda mucho a los SLP a reintegrarse a la vida civil, aunque falta mejorar algunos aspectos.
Coordinador PPR 5	Posiblemente sea bueno, pero con certeza no lo sé.
Coordinador PPR 6	Quien de verdad se desempeña en lo que estudió tiene un impacto muy positivo. Habría que preguntarle a los que ya se retiraron.
Coordinador PPR 7	Lo veo como un proceso que requiere mejoras, porque no se sabe si el impacto es positivo o negativo. Creo que al Ministerio de Defensa y al Ejército les falta preguntarles a esos muchachos que ya se dieron de baja.
Coordinador PPR 8	Muy bueno. Creo que el PPR ayuda a los soldados a conectarse con su nueva vida civil, aunque me imagino que al comienzo debe ser difícil conseguir trabajo sin experiencia y con la edad en la que salen.
Coordinador PPR 9	Es un excelente programa, el cual es indispensable para que el personal de SLP lo aproveche al máximo. Si no es así, también se pierden todas esas capacidades de las entidades académicas que apoyan este programa.
Coordinador PPR 10	Creo que el impacto es alto. Sus vidas podrían mejorar significativamente.
Coordinador PPR 11	Excelente, porque les permite estudiar, aunque muchos podrían no aprovechar esa oportunidad.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 12	Muy bueno, pero hay cosas por mejorar, como incrementar el acompañamiento psicológico y familiar.
Coordinador PPR 13	Podrían tener mayores oportunidades de trabajo.
Coordinador PPR 14	El impacto de las capacitaciones y ofertas laborales podría ser muy bueno, pero la verdad no lo sé.
Coordinador PPR 15	Excelente. Creo que el PPR es una gran iniciativa.
Coordinador PPR 16	Excelente. El Ejército hace un gran esfuerzo para permitir que los soldados se preparen antes de retirarse.
Coordinador PPR 17	Bueno, pero hay que verificar qué tan bueno es para los soldados una vez están en su vida civil.
Coordinador PPR 18	Ha sido bueno, ya que al salir tienen una forma más de contribuir a la vida social y laboral.
Coordinador PPR 19	El impacto es positivo desde mi perspectiva, pero no he preguntado a los retirados.
Coordinador PPR 20	Muy bueno porque los mentaliza para la vida civil.
Coordinador PPR 21	Su fondo de retiro es muy bajo, lo cual los obliga a buscar otras opciones de vida.
Coordinador PPR 22	Favorable, teniendo en cuenta que con la transición se adaptan rápidamente.
Coordinador PPR 23	El bienestar es único. Solo el soldado lo tiene. Los soldados profesionales que manejé en el programa tenían 37 y 38 años ya en labores de retiro, con proyección y descanso.
Coordinador PPR 24	Bueno, aunque creo que hay que ayudar a los soldados un poco más con la junta médica. Ese proceso de sanidad se debe organizar mejor.
Coordinador PPR 25	Excelente. Creo que ellos pueden salir a ser mejores ciudadanos una vez terminan el PPR.
Coordinador PPR 26	Es muy bueno. Antes no existía esto y ahora es algo muy positivo para que aprendan algo mejor y así generen más ingresos. Pero falta ver si lo logran.
Coordinador PPR 27	Excelente. Los soldados son afortunados cuando se les permite salir a estudiar un año antes de retirarse.
Coordinador PPR 28	El impacto del PPR debe pensarse considerando el sacrificio que hicieron esos soldados en su juventud. Por eso, el SLP debería ser quien más bienestar reciba, tanto activo como retirado.
Coordinador PPR 29	La vida de los soldados que tomaron el PPR podría ser mejor gracias a este programa.
Coordinador PPR 30	Desde mi perspectiva, gran cantidad de soldados aprovechan estos beneficios y los combinan con sus capacidades para lograr

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
	una adaptación exitosa. Me parece que el aprovechamiento depende de cada soldado durante este lapso de preparación para la reintegración laboral y social.
Coordinador PPR 31	El impacto es bueno.
Coordinador PPR 32	Excelente porque pueden mejorar sus vidas y la de sus familiares.
Coordinador PPR 33	Regular. Creo que los soldados no disfrutan tomar las clases, ya que muchos de ellos se ven obligados a hacerlo para poder estar en casa el último año de servicio como SLP. Además, no se sabe con certeza qué tan bueno es el PPR porque no hay datos al respecto.
Coordinador PPR 34	Creo que tiene un impacto muy bueno porque el soldado puede escoger algo para estudiar que le ayude a cambiar su futuro cercano y lejano.
Coordinador PPR 35	Muy bueno el impacto, pero hay que preguntarles a ellos.
Coordinador PPR 36	Bueno, pero podría ser mejor.
Coordinador PPR 37	Excelente. Creo que las familias de los soldados podrían mejorar gracias a la preparación que reciben.
Coordinador PPR 38	Es bueno porque el soldado que pasa por el PPR sale preparado para defenderse en otras labores en su vida civil.
Coordinador PPR 39	Es un impacto bueno. No creo que sea negativo, pero según lo que he escuchado, a los soldados les va muy bien cuando salen.
Coordinador PPR 40	Pienso que el programa es la oportunidad que tienen nuestros soldados para prepararse para la vida civil y el retorno a sus hogares. Es un programa que complementa la capacitación académica, la integración familiar y las opciones con bolsas de empleo para posibles ofertas laborales en sus áreas, oficios y estudios adquiridos durante el programa.
Coordinador PPR 41	Excelente. Sin embargo, hay que investigarlo a fondo.
Coordinador PPR 42	Bueno, pero hay aspectos por mejorar.

Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría RSE

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) sugiere que, en general, el programa tiene un impacto positivo en el bienestar de los soldados profesionales retirados, tanto en su transición a la vida civil como en su reintegración laboral y social. Muchos coordinadores consideran que el PPR ofrece una oportunidad valiosa para que los soldados adquieran habilidades y conocimientos que facilitan su adaptación a la vida civil y su inserción en el mercado laboral. Varios también mencionan el beneficio de que los soldados

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

puedan estar cerca de sus familias durante el proceso de capacitación, lo cual contribuye a su bienestar emocional y a fortalecer su red de apoyo.

Sin embargo, algunos coordinadores expresan dudas sobre el impacto a largo plazo del PPR, ya que no existen estudios o datos específicos que midan el éxito del programa después del retiro. Esta falta de seguimiento impide conocer con precisión cómo los soldados aplican los conocimientos adquiridos y si el programa efectivamente contribuye a una estabilidad laboral y social sostenida. Además, se mencionan algunas áreas de mejora, como el incremento del acompañamiento psicológico y familiar, y la necesidad de optimizar ciertos procesos administrativos, como la junta médica.

Las percepciones de los coordinadores indican que el Ejército Nacional ha asumido un grado de responsabilidad social empresarial mediante el PPR, proporcionando recursos y apoyo para la educación y el desarrollo humano de los soldados en transición. No obstante, para maximizar este impacto y evaluar efectivamente su responsabilidad social, sería valioso implementar estudios de seguimiento que permitan medir el impacto real del programa en la reintegración laboral y social de los soldados. Con un mayor enfoque en el acompañamiento y la recopilación de datos, el Ejército podría fortalecer su compromiso y asegurar que el PPR contribuya de manera sostenible al bienestar de los soldados retirados y sus familias.

Pregunta No 1 Categoría Reintegración laboral y social (RLS)

¿Cómo describiría los aportes educativos del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en el proceso de reintegración laboral y social de los soldados profesionales, en cuanto a conocimientos adquiridos y habilidades desarrolladas?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	No lo sé, como coordinador solo verifico que los soldados vayan a clase, pero no se la calidad de la educación que reciben. Imagino que es buena.
Coordinador PPR 2	Son viables. La educación le ayuda a los soldados a ser mejores ciudadanos.
Coordinador PPR 3	Excelente aprenden mucho en cuanto a lo que a cada uno le gusta y lo pueden emplear en su vida cotidiana.
Coordinador PPR 4	Excelentes, el SENA es una institución que enseña muy bien.
Coordinador PPR 5	Muy buenos.
Coordinador PPR 6	Buenos.
Coordinador PPR 7	No lo sé, creo son buenos, pero toca hacer una inmersión y verificar.
Coordinador PPR 8	El tiempo es muy poco, les quedan muchos vacíos y algunos no alcanzan a terminar.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 9	En mucho de los programas que manejan muchos programas cortos, es bueno que las ofertas y tiempos se den para tecnológicos y técnicos.
Coordinador PPR 10	Muy buenos en el mayor de los casos.
Coordinador PPR 11	Pues lo describiría de una manera excelente desde que el personal quiera estudiar, porque las instituciones cumplen con su objetivo de ofrecer y dar unas buenas preparaciones en los estudios.
Coordinador PPR 12	Muy bueno.
Coordinador PPR 13	Para poder dar estudios qué los PPR ya hayan tenido para una continuidad.
Coordinador PPR 14	Bueno dependiendo de la responsabilidad de los capacitados.
Coordinador PPR 15	Son excelentes teniendo en cuenta si el PPR los aprovecha.
Coordinador PPR 16	Eso depende de lo que cada soldado estudio por gusto o fue por cumplir requisito.
Coordinador PPR 17	Sobresalientes.
Coordinador PPR 18	Han sido buena para la transición a la vida civil.
Coordinador PPR 19	Les falta un poco más de tiempo y experiencia.
Coordinador PPR 20	Muy buenos para ellos.
Coordinador PPR 21	Llevo muy poco tiempo para opinar.
Coordinador PPR 22	Los programas educativos son adecuados.
Coordinador PPR 23	Es primordial basado en el modelo de carrera no solo aplican materias comunes se les brinda carrera apoyo en cada área de las instituciones en este caso el SENA.
Coordinador PPR 24	Excelente ya que con esto pueden salir a montar su propio negocio.
Coordinador PPR 25	Se desempeñan en áreas que son de oferta laboral alta
Coordinador PPR 26	Es bueno salen con bien conocimiento.
Coordinador PPR 27	Bueno porque estudian gratis y la educación con el SENA es buena.
Coordinador PPR 28	Los aportes son buenos.
Coordinador PPR 29	Programas a los cuales el soldado deba inscribirse.
Coordinador PPR 30	La mayoría de personal despierta y aprovecha su potencial, con el programa que cado uno escogió, y en cuanto al personal que estudia su básica primaria o secundaria es un paso más para alcanzar el profesionalismo.
Coordinador PPR 31	Lo considero bueno, pero realmente no podría decir que tanto porque los soldados se van de baja y uno no vuelve a hablar con ellos. Muchos de ellos a veces no terminan la carrera que inician.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 32	Muy buenos, según he visto el SENA tiene muy buenos docentes, pero no sé qué tan bien le puede ir al soldado cuando se retira a causa de su estudio.
Coordinador PPR 33	Le hace falta mucha mayor oferta en todos los municipios.
Coordinador PPR 34	Cada uno sabe cómo se forma para la civil.
Coordinador PPR 35	Se afianza en los conocimientos adquiridos para ponerlos en práctica en la vida civil.
Coordinador PPR 36	Buena, pero en muchos casos los soldados tienen que pagar sus propios estudios y debería ser patrocinada por el Estado.
Coordinador PPR 37	Excelente porque podría mejorar las condiciones de vida de los soldados y sus familias.
Coordinador PPR 38	Útil para su vida y familia.
Coordinador PPR 39	Falta más programas para fortalecer las oportunidades de los soldados
Coordinador PPR 40	Considero que los que tienen la oportunidad de realizar los estudios en técnicos y pregrados, se van en ese año con bases y continúan sus estudios, aprovechando al máximo el año del programa, los limitantes lo tienen los soldados profesionales que no son bachilleres y solo pueden validar el bachiller y hacer cursos cortos en el SENA como operarios y auxiliares.
Coordinador PPR 41	Bueno, aunque falta ampliar más el pensum académico y hacer convenios con instituciones de educación superior públicas.
Coordinador PPR 42	Es buena, pero podría ser mejor. No todos los soldados se gradúan por falta de apoyo con la práctica final de la carrera.

Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría RLS

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) indica que, en general, los aportes educativos del programa son percibidos como positivos para la reintegración de los soldados profesionales a la vida civil. La mayoría de los coordinadores destacan que el acceso a la educación técnica y profesional ofrecido a través del SENA permite a los soldados adquirir conocimientos y habilidades relevantes que pueden aplicar en la vida laboral. Muchos coordinadores consideran que esta educación ayuda a los soldados a desarrollar competencias que les permiten desempeñarse en trabajos específicos o incluso emprender sus propios negocios.

Sin embargo, se señalan algunas áreas de mejora. Varios coordinadores mencionan la necesidad de ampliar la oferta educativa, tanto en términos de programas como de cobertura geográfica, especialmente en municipios apartados donde las opciones son limitadas. Además, algunos coordinadores expresan que el tiempo de capacitación es insuficiente, lo que genera vacíos

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

en la formación de los soldados. También se observa que algunos soldados no completan sus programas educativos debido a desafíos como la falta de apoyo en la realización de prácticas y la falta de tiempo suficiente para terminar su formación antes de su retiro.

Los aportes educativos del PPR, en colaboración con el SENA, son considerados beneficiosos y necesarios para apoyar la reintegración de los soldados a la vida civil, mejorando sus oportunidades laborales y facilitando su adaptación a entornos fuera del ámbito militar. Para maximizar el impacto del programa, sería valioso ampliar la oferta académica, asegurar que los soldados tengan el tiempo y el apoyo necesario para completar sus estudios, y fortalecer las oportunidades de prácticas. Estas mejoras permitirían que los soldados obtengan una formación más completa y útil para su desarrollo en la vida civil, fortaleciendo el compromiso del Ejército Nacional con la responsabilidad social empresarial y el desarrollo humano de los soldados retirados.

Pregunta No 2 Categoría RLS

¿Qué áreas de la educación para el trabajo y el desarrollo humano fueron cubiertas de manera más efectiva por el PPR, y cómo cree que estas contribuyeron a la transición de los soldados profesionales al entorno laboral civil?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	No lo sé.
Coordinador PPR 2	Mecánica de motos, sirve mucho porque es un trabajo muy buscado.
Coordinador PPR 3	Es bueno ya que consiguen trabajo y pueden seguir desarrollando destrezas y actitudes.
Coordinador PPR 4	Las tecnologías porque son cortas y se enfocan en el trabajo especializado.
Coordinador PPR 5	Las prácticas fueron cruciales.
Coordinador PPR 6	Creo que en general todo ayuda.
Coordinador PPR 7	No lo sé.
Coordinador PPR 8	Creo que en el área agrícola.
Coordinador PPR 9	No tengo información puntual.
Coordinador PPR 10	La parte personal, la parte profesional y la parte familiar.
Coordinador PPR 11	La del bachillerato para terminar la formación del personal.
Coordinador PPR 12	Mecánica.
Coordinador PPR 13	De acuerdo con cada que de los beneficios de las instituciones.
Coordinador PPR 14	Área agrícola y emprendimientos.
Coordinador PPR 15	La parte del conocimiento.
Coordinador PPR 16	La práctica es soldado es muy repetitivo y su vida militar aprendió bajo la repetición.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 17	Las del trabajo técnicos en obras.
Coordinador PPR 18	El estudio enfocado a la vida de seguridad.
Coordinador PPR 19	Área ética y humana.
Coordinador PPR 20	Mecánica automotriz.
Coordinador PPR 21	Ninguna.
Coordinador PPR 22	Humanística y técnica.
Coordinador PPR 23	Talleres de psicología y actividades recreativas.
Coordinador PPR 24	Educación técnica.
Coordinador PPR 25	Si fue cubierto.
Coordinador PPR 26	No para mí lo que ofrecen la verdad es muy bueno sirve para laborar hoy en día en todo entorno.
Coordinador PPR 27	Tecnologías.
Coordinador PPR 28	Mantenimiento de motos.
Coordinador PPR 29	Excelente.
Coordinador PPR 30	Creería yo que manipuladores de maquinaria pesada, electrónica, y programadores de sistema, ingeniería electrónica, sin desmeritar a las demás, pero son programas que a corto plazo tendrán un mejor éxito.
Coordinador PPR 31	Bueno.
Coordinador PPR 32	En maquinaria y agricultura.
Coordinador PPR 33	Muchos dicen lo que hay no lo que les gusta.
Coordinador PPR 34	Seguridad.
Coordinador PPR 35	La parte agropecuaria agroindustrial lo que más salidas tiene en el campo laboral.
Coordinador PPR 36	El tema de hojas de vida y como pueden de una manera u otra desempeñarse en los trabajos.
Coordinador PPR 37	El bachillerato.
Coordinador PPR 38	En todas las matriculadas.
Coordinador PPR 39	El apoyo de la psicología se viene desarrollando de una forma adecuada
Coordinador PPR 40	En el caso de Cuarta División la mayoría de los soldados se enfocaron y direccionaron al área de mecánica automotriz y de motos, con el fin de emprender en esa misma área o emplearse.
Coordinador PPR 41	En el área humanística ya que la adaptación también influye la convivencia con la familia.
Coordinador PPR 42	Estudios técnicos en apoyo para el desarrollo personal.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría RLS

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) destaca las áreas educativas que se consideran más efectivas para facilitar la transición de los soldados profesionales a la vida civil y su inserción laboral. Las áreas más mencionadas son:

a) **Mecánica de motos y automotriz:** Muchos coordinadores resaltan esta área como una de las más demandadas y con mejores oportunidades en el mercado laboral, permitiendo a los soldados emprender sus propios talleres o conseguir empleo en talleres existentes.
b) **Agricultura y áreas agropecuarias:** Este sector es valorado por los soldados que desean radicarse en áreas rurales o emprender en el campo, lo que les proporciona habilidades aplicables al trabajo agrícola y agroindustrial.
c) **Programas técnicos en tecnologías y manipulación de maquinaria pesada:** Estos programas son percibidos como una opción viable para obtener empleos especializados que requieren habilidades técnicas específicas y están bien valorados en el mercado laboral civil.
d) **Seguridad y bachillerato:** La formación en seguridad permite a los soldados aprovechar su experiencia en la vida militar, mientras que obtener el título de bachiller les abre puertas para continuar su educación o mejorar sus posibilidades laborales.
e) **Desarrollo humano y psicológico:** Algunos coordinadores destacan los talleres de desarrollo humano y apoyo psicológico como fundamentales para la adaptación emocional y social de los soldados y sus familias durante la transición a la vida civil.

Sin embargo, algunos coordinadores señalaron áreas de mejora, indicando que algunos soldados solo acceden a las opciones disponibles en su región, incluso si no se alinean con sus intereses, y que la oferta educativa podría beneficiarse de una mayor personalización y diversificación.

Los aportes educativos del PPR se centran en áreas técnicas y humanísticas que ayudan a los soldados a adquirir habilidades prácticas y conocimientos útiles para su reintegración laboral y social. Las áreas de mecánica, agricultura, y tecnología destacan como opciones efectivas para generar ingresos y establecer una nueva carrera, mientras que los talleres de desarrollo humano y apoyo psicológico facilitan la transición emocional. Para maximizar el impacto del PPR en la vida de los soldados, sería valioso ampliar y diversificar la oferta educativa, adaptándola a los intereses y necesidades individuales de los soldados en distintas regiones del país. Esto fortalecería aún más el compromiso del Ejército Nacional con la responsabilidad social y el desarrollo humano de sus soldados retirados.

Pregunta No 3 Categoría RLS

¿En qué medida considera que el tiempo dedicado al PPR fue suficiente para que los soldados profesionales se capacitaran adecuadamente para la vida civil, y qué aspectos del programa cree que podrían mejorarse en este sentido?

Respuestas:

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	No lo considero suficiente. Creo que un año no es suficiente para hacer una carrera técnica o tecnológica.
Coordinador PPR 2	No influye el tiempo. Sino las ganas que tengan para prepararse.
Coordinador PPR 3	Pienso que el tiempo es más que suficiente, lo que yo creo que se debería mejorar es más acompañamiento
Coordinador PPR 4	Que terminen como tecnólogos antes de retirarse. El tiempo no les alcanza, así como está el programa.
Coordinador PPR 5	El tiempo es bueno, ellos deben salir y terminar la práctica.
Coordinador PPR 6	Se debe mejorar la oferta académica ampliar los programas. Además, avisar con tiempo las carreras disponibles.
Coordinador PPR 7	Lo considero suficiente. El estudio debe ser preocupación individual de cada soldado.
Coordinador PPR 8	Creo que dos años son suficientes.
Coordinador PPR 9	Se puede ir mejorando, en la manera que el SLP pueda realizar un estudio más técnico, que al momento de incorporarse al entorno laborar tenga mayores ofertas.
Coordinador PPR 10	Entre 8 y 12 meses es perfecto.
Coordinador PPR 11	El tiempo que dedica el PPR en su estudio es suficiente para capacitarse y continuar con su preparación.
Coordinador PPR 12	El tiempo es bueno, pero a veces es el soldado quien no aprovecha el momento para estudiar y deserta.
Coordinador PPR 13	Creo que el tiempo es adecuado, pero la preocupación tiene que estar en el SLP que es quien se beneficia de estudiar.
Coordinador PPR 14	Considero que tienen el tiempo suficiente para estudiar.
Coordinador PPR 15	El tiempo es suficiente desde que el PPR los aproveche.
Coordinador PPR 16	Bueno ya es su último ciclo para la vida civil.
Coordinador PPR 17	Está bien el programa de retiro.
Coordinador PPR 18	El tiempo es mínimo para estudiar una profesión.
Coordinador PPR 19	Hace falta unos meses más.
Coordinador PPR 20	Si claro, el tiempo es suficiente.
Coordinador PPR 21	Ampliar y aprovechar más el tiempo que les queda con otra carrera alterna o complementaria.
Coordinador PPR 22	Un año es suficiente.
Coordinador PPR 23	La medida es la necesaria está bien. Mas tiempo podría ser no aprovechado por los soldados.
Coordinador PPR 24	Bueno, pero hay que analizar en profundidad con los soldados como le ha ido con ese tiempo, yo podría decir que está bien, pero esto hay que investigarlo mejor.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 25	Los programas que más escogen están entre los tiempos estipulados del programa
Coordinador PPR 26	No pienso que deberían dar más tiempo.
Coordinador PPR 27	Creo que fue suficiente, pero sugiero que se mejoren las clases. Que no sean virtual y más bien todo sea presencial.
Coordinador PPR 28	De debe pensar en mejores oportunidades ya que son 20 años de servicio.
Coordinador PPR 29	1 año es suficiente ya que una carrera técnica le ayuda a conseguir trabajo o formar su propia empresa o negocio.
Coordinador PPR 30	Bajó mi punto de vista me parecería excelente dónde ellos tuvieran capacitaciones junto con su familia con personal certificado y especializado para crear un lazo más armonioso.
Coordinador PPR 31	Es bueno el tiempo, pero hay que preguntar a los soldados que toman el PPR o que lo tomaron.
Coordinador PPR 32	En manos del Ministerio de Defensa y el Ejército Nacional está el decirlo, yo pienso que el tiempo es bueno tal como está, pero es mi opinión y no sé si tenga razón. Se sugiere preguntar a los soldados.
Coordinador PPR 33	Se debería premiar a los que quieren seguir estudiando ejemplo una carrera profesional seguirle pagando como activo hasta que termine
Coordinador PPR 34	Los soldados que están en el PPR deberían valorar mejor el tiempo y aprovechar el año de estudio, puede que no sea suficiente, pero deben tomar provecho.
Coordinador PPR 35	Las capacitaciones mensuales varían los temas traer expositores nuevos de empresas productivas ahí de sus ejemplos crecimiento de sus empresas a nivel regional o nacional
Coordinador PPR 36	Así tal cual como está, mejorar el tema con la familia de cada uno
Coordinador PPR 37	En el tiempo que se cumpla lo ordenado por el comando superior
Coordinador PPR 38	Si se pueden mejorar más, al dar unos 6 meses más.
Coordinador PPR 39	No, más tiempo para la aceptación e integración familiar. Un año no es suficiente.
Coordinador PPR 40	teniendo en cuenta los tiempos de las carreras técnicas que son en la que se enfocan la mayoría de los soldados, sería bueno que el tiempo se extendiera a año y medio, y puedan por lo menos cumplir con la parte electiva, al terminar su tiempo, ya podrían vincularse a las empresas para las prácticas o pasantías, con opción a ser contratados

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 41	Un 80% ya que considero que falta un poco más de tiempo para la adaptación total del personal
Coordinador PPR 42	Creo que está a término medio el tiempo porque hay un número significativo de SLP que no terminan su carrera porque les toca trabajar y no pueden seguir estudiando cuando el sueldo se les reduce por el retiro.

Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría RLS

El análisis de las respuestas de los coordinadores sobre el tiempo dedicado al Programa de Preparación para el Retiro (PPR) sugiere opiniones divididas en cuanto a la suficiencia del tiempo destinado para la capacitación de los soldados. Aproximadamente la mitad de los coordinadores considera que un año es un período adecuado para que los soldados adquieran habilidades técnicas básicas que les permitan ingresar al mercado laboral. Estos coordinadores destacan que el tiempo es suficiente, especialmente si los soldados están motivados y aprovechan al máximo la capacitación.

Sin embargo, otros coordinadores consideran que el tiempo es insuficiente, especialmente para aquellos soldados que desean realizar estudios técnicos o tecnológicos de mayor duración. Algunos sugieren extender el tiempo a un año y medio o dos años, permitiendo a los soldados completar programas más avanzados o cumplir con los requisitos de prácticas y pasantías. También se sugiere mejorar la oferta educativa y comunicar las opciones de formación con mayor anticipación, para que los soldados puedan planificar mejor su capacitación.

Varios coordinadores mencionan que, además de la duración del programa, sería beneficioso implementar un acompañamiento continuo y considerar una integración de los familiares en el proceso, lo que podría facilitar la transición y la adaptación a la vida civil. También sugieren que el programa podría permitir a los soldados continuar su educación después del retiro si desean realizar estudios adicionales.

Las percepciones de los coordinadores indican que el tiempo dedicado al PPR es generalmente adecuado para programas técnicos básicos, pero podría ampliarse para aquellos soldados que buscan obtener certificaciones de nivel superior o realizar prácticas profesionales. Ampliar el tiempo de capacitación y ofrecer un acompañamiento continuo ayudaría a los soldados a obtener una formación más sólida y facilitaría su transición al entorno laboral civil. Esta mejora reforzaría el compromiso del Ejército Nacional en la preparación de los soldados para una reintegración exitosa y sostenible en la sociedad, reflejando una mayor responsabilidad social y un apoyo educativo integral.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Pregunta No 4 Categoría RLS

¿De qué manera el PPR influyó en el proceso de adaptación a la vida civil de los soldados profesionales, particularmente en términos de su entorno familiar y social, tras haber completado el servicio activo?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	Muchos soldados dicen que les permite acercase más a sus seres queridos. Pero otros dicen que la convivencia fue difícil.
Coordinador PPR 2	Para algunos influye mucho porque logran adaptarse mejor a sus familiares.
Coordinador PPR 3	Le brindo más tiempo para que pudieran estar al lado de sus familiares.
Coordinador PPR 4	El PPR le aporta a convivencia familiar, muchos soldados son atendidos por psicólogos que los acompañan.
Coordinador PPR 5	El PPR les ayudó a ser más comprometidos con su futuro. A darse cuenta de que la vida continuaba y tenían que seguir laborando o viviendo en familia.
Coordinador PPR 6	Manera positiva ya que lo proyecta a un nuevo futuro.
Coordinador PPR 7	Para cada soldado el resultado es variable de acuerdo con sus mejoras.
Coordinador PPR 8	Positivamente, pero hay que investigarlo en detalle.
Coordinador PPR 9	Es muy bueno, porque ese último tiempo en el servicio hay una gran interacción con su familia y que aún en labores del servicio (estudio) se encuentran muy cerca del apoyo y convivencia familiar.
Coordinador PPR 10	en sus captaciones de psicología y emprendimiento.
Coordinador PPR 11	Ese tiempo influyó en que el personal de soldados se adaptara a la vida civil y a la convivencia familiar.
Coordinador PPR 12	La influencia fue muy buena, pero no lo sé con certeza. Creo que hay que tomar en cuenta las opiniones de quienes ya se retiraron.
Coordinador PPR 13	En concentración en el estudio que ofreció la institución, les permitió a los soldados ir cambiando sus ideas y adaptarse a un nuevo ambiente.
Coordinador PPR 14	Les da tiempo de organizarse y continuar su vida normal.
Coordinador PPR 15	Al pasar tiempo con la familia al mismo tiempo que estudiaban.
Coordinador PPR 16	Influye de forma positiva para que siga siendo útil a la sociedad.
Coordinador PPR 17	Influyó de manera positiva y de aprendizaje.
Coordinador PPR 18	En la transición que tuvieron a llegar hacer algo a la vida civil.
Coordinador PPR 19	De manera positiva para que salgan a trabajar en cosas buenas.
Coordinador PPR 20	que se luchó por un objetivo que era culminar.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 21	No lo conozco. La verdad no sé cuáles podrían ser esos beneficios del programa en la vida de los soldados. Ellos se van y el Ejército no les consulta estos temas.
Coordinador PPR 22	Influye lo suficiente, porque en esta etapa se acopla nuevamente a su núcleo familiar
Coordinador PPR 23	Incluye las capacitaciones los talleres en pareja en familia marcan en gran parte la conducta.
Coordinador PPR 24	Mucho tanto para él como para su familia.
Coordinador PPR 25	Ayudándoles a entender qué no solo hay que esperar hasta el fin de la carrera hay que capacitarnos diariamente.
Coordinador PPR 26	Mejoro la calidad de vida después de que salen del Ejército les mejora la calidad de vida familiar y personal.
Coordinador PPR 27	No se sabe. Creo que es difícil saberlo porque los soldados que se van de baja no vuelven y uno no los busca para consultarles.
Coordinador PPR 28	Influye mucho ya que es un cambio de vida desde mi parecer.
Coordinador PPR 29	Excelente porque creo que influye muy bien, el soldado poco a poco va dejando su mentalidad combativa y se va adaptando más a su nueva vida. Aunque sería importante preguntar a los retirados.
Coordinador PPR 30	Es un proceso en el que poco a poco el personal de soldados se va adaptando a estar con sus familias y a vivir en entorno de su agrado lo cual va creando un estilo de vida con mayor convivencia en su entorno.
Coordinador PPR 31	De manera directa va produciendo un cambio importante para que el soldado se concientice que ya no estará más en el Ejército.
Coordinador PPR 32	Estar con la familia le ayuda muy al soldado a aceptar que ya no estará más en el Ejército.
Coordinador PPR 33	Somos de costumbres, pero falta integración familiar y el PPR posibilita es conexión.
Coordinador PPR 34	Bueno si se sabe comportar el soldado puede sacar un muy buen provecho en el PPR pues puede mejorar su vida capacitándose y estar al lado de sus seres queridos.
Coordinador PPR 35	Salen mejores hombres esposos padres para su familia y para la sociedad.
Coordinador PPR 36	A adaptarse a esos nuevos entornos.
Coordinador PPR 37	Le ayuda al soldado con su convivencia familiar.
Coordinador PPR 38	En su compromiso con sus seres amado. A darse cuenta de que el trabajo como militar no es para siempre.
Coordinador PPR 39	Con el fin de ambientarse de una forma adecuada.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 40	Con él apoya durante el proceso del programa del Centro de Familia, de las Brigadas con las capacitación y actividades de pareja y las intervenciones de su equipo en psicología, trabajo social y asesoría jurídica.
Coordinador PPR 41	En una gran cantidad ya que permitir que los soldados, construyan una nueva vida algo diferente a lo que muchos habían vivido o nunca tuvieron la oportunidad de convivir con sus familias y el apoyo a Sido algo fundamental.
Coordinador PPR 42	Psicosocialmente puede haber un crecimiento favorable.

Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría RLS

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) revela que el programa influye positivamente en el proceso de adaptación a la vida civil de los soldados profesionales retirados, especialmente en lo relacionado con su entorno familiar y social. Muchos coordinadores mencionan que el PPR brinda a los soldados más tiempo para pasar con sus familias, permitiéndoles fortalecer la convivencia y recibir apoyo emocional durante la transición. Este tiempo de proximidad con los seres queridos ayuda a que los soldados asuman un nuevo rol familiar, reconociendo que su vida militar ha concluido y que deben adaptarse a un entorno distinto.

El apoyo psicológico y familiar también es destacado por varios coordinadores, quienes mencionan que el PPR ofrece talleres, intervenciones de psicología y actividades de pareja y familia. Estos recursos ayudan a que los soldados desarrollen habilidades para manejar el cambio de rol y se ajusten emocionalmente al nuevo contexto. Algunos coordinadores notan que, a través del PPR, los soldados empiezan a cambiar su mentalidad combativa y se enfocan en construir un proyecto de vida civil.

A pesar de estos beneficios, algunos coordinadores reconocen que es difícil evaluar el impacto exacto del PPR en la vida de los soldados después de su retiro, ya que no se realiza un seguimiento formal una vez que dejan el Ejército.

El Programa de Preparación para el Retiro del Ejército Nacional contribuye significativamente al proceso de reintegración social de los soldados, brindándoles apoyo educativo, psicológico y familiar que facilita su adaptación a la vida civil. Las actividades de convivencia familiar y el apoyo psicosocial permiten a los soldados y sus familias prepararse para una vida fuera del contexto militar, reforzando el compromiso del Ejército con el bienestar de los soldados retirados. Para mejorar la efectividad del programa, sería beneficioso implementar un sistema de seguimiento que permita evaluar de manera continua el impacto del PPR en la vida de los soldados tras su retiro, lo cual ayudaría a ajustar el programa según las necesidades detectadas.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Pregunta No 5 Categoría RLS

¿Qué mejoras sugeriría usted al PPR para maximizar su impacto educativo y facilitar una mejor reintegración de los soldados profesionales al mercado laboral civil?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 1	Que les permitan a los soldados estudiar antes de los 19 años, que se unan más entidades de educación superior para capacitar de forma gratuita a los soldados. Que el Ejército ofrezca puestos de trabajo a los soldados veteranos que se lo merezcan.
Coordinador PPR 2	Se sugiere mejorar el proyecto educativo del programa. Que el SENA aumente la oferta académica. Y que se acompañe más a los soldados en su retiro.
Coordinador PPR 3	Como le he dicho más acompañamiento. Por ejemplo, en las juntas médicas, en el reclamo o retiro de cesantías, en las prácticas educativas.
Coordinador PPR 4	Que el sueldo de retiro mejore mucho más. Que se reestructure o reforme la norma.
Coordinador PPR 5	No tengo sugerencias de mejora. Creo que el programa está bien así.
Coordinador PPR 6	Más programas educativos, mayor oferta académica por parte del SENA.
Coordinador PPR 7	Programas serios laborales. Se debería ayudar a los soldados a conseguir trabajo, el Ejército o la Dirección de Veteranos del Ministerio de Defensa debería ayudar con este tema a los soldados veteranos.
Coordinador PPR 8	El Ejército debería tener convenios con las empresas para cuando salgan los soldados tengan empleo.
Coordinador PPR 9	Mayor oferta académica. Ampliar tiempo para que puedan inscribirse en un técnico que le brinde mayor oportunidad laborar.
Coordinador PPR 10	Implementar seguimientos más personalizados para evaluar las fases del programa PPR.
Coordinador PPR 11	Que el personal de soldados escoja una adecuada fase de estudio para que le sirva para la vida civil y no para solo cumplir un requisito.
Coordinador PPR 12	El programa no tiene novedad. Yo no tengo sugerencias. Habría que preguntar a los directamente afectados que son los soldados profesionales que estuvieron.
Coordinador PPR 13	Sugiero que el SENA amplie la cantidad de sedes a nivel nacional.
Coordinador PPR 14	Disminuir el programa y mejorar la distribución del personal no recargando gente a una unidad.
Coordinador PPR 15	Por ahora ninguna. Creo que todo está bien.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 16	Que el personal estudie lo que le gusta o quiera salir a desempeñar no que sean impuestas las ofertas
Coordinador PPR 17	Que traten de innovar más y no quedarse solo en lo que aprendan.
Coordinador PPR 18	Que le permitan al soldado tener mayor oportunidad de estudio y desde un tiempo antes de los 19 años de servicio.
Coordinador PPR 19	Involucrar un poco más a la familia para que lo acobijen y toleren, la convivencia es difícil después de estar acostumbrados a estar lejos.
Coordinador PPR 20	que no solo realicen un curso que aprendan más para su futuro.
Coordinador PPR 21	Dos carreras técnicas durante el mismo tiempo.
Coordinador PPR 22	Ninguno. Creo que el programa está bien.
Coordinador PPR 23	Más control, seguimiento, importancia, a los soldados.
Coordinador PPR 24	Que amplíen la oferta con más carreras profesionales.
Coordinador PPR 25	Los soldados deben realizar antes su programa con el fin de que no sea un año sabático por el contrario un año en el cual dimensionen su proyecto de vida.
Coordinador PPR 26	Que les den más tiempo de estudio mejor conocimiento.
Coordinador PPR 27	Que las fechas de inicio de clases con el SENA sean en noviembre y en junio.
Coordinador PPR 28	La gran mayoría de SLP están endeudados y terminan su carrera militar con una mano adelante y otra atrás... Y eso causa un estrés psicológico... Sería bueno una persona especializada que los ayude a orientarse.
Coordinador PPR 29	1. SENA: Ofrecer más programas 2. Si hay 5 programas hacer 5 grupos en los cuales el soldado deba meterse en uno de esos 5 programas. 3. Asignar 01 comandante que a diario los forme en las instalaciones y pase revista de la asistencia así se garantiza que el soldado está estudiando y no haciendo cosas diferentes. 4. Siendo así tanto, el Ejército y el SENA están controlando y garantizan el cumplimiento de las directivas de forma efectiva.
Coordinador PPR 30	Una posibilidad viable sería que el personal de soldados, se integrarán con sus familias en actividades como paseos, arte, teatro, cine. Lo cual crea un ambiente armonioso y sale de la rutina, dónde se puede descargar mucho estrés claro está bajo la supervisión del Ejército Nacional.
Coordinador PPR 31	La educación presencial debe ser la principal en la educación del SENA.
Coordinador PPR 32	Que aproveche la oportunidad en la educación para tener una vida mejor en la civil.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Entrevistado	Respuesta
Coordinador PPR 33	Que haya mayor oferta laboral por parte de las empresas Ara los PPR y mayor motivación para los que quieren seguir estudiando.
Coordinador PPR 34	Exigirle en su educación a los soldados. Debe haber una forma de hacer que aprovechen mejor la oportunidad de educación con el SENA y que no se pierdan los cupos.
Coordinador PPR 35	Mejores capacitaciones y expositores por parte de las entidades que visitan a los soldados.
Coordinador PPR 36	Capacitarlos más en temas de psicología familiar.
Coordinador PPR 37	Capacitaciones más frecuentes por parte del Comando Superior.
Coordinador PPR 38	Que el Ejército o el Estado influyan en universidades mejores calificadas para que ellos asistan allá con matrícula cero o gratuidad.
Coordinador PPR 39	Más tiempo para estudio, es muy corto el tiempo del PPR.
Coordinador PPR 40	Que cuando los soldados ingresen al programa ya sean bachilleres y se capaciten académicamente con carreras técnicas, tecnológicas o profesionales, que son las que les brindaran una mejor oferta laboral en la vida civil.
Coordinador PPR 41	Mayor acompañamiento psicológico ya que para muchos están viviendo un nuevo cambio algo que nunca habían tenido la oportunidad de tener como volver a tener la fortuna de estar con sus seres queridos.
Coordinador PPR 42	Variedad de cursos, la oferta ofrece pocas opciones y a veces los soldados no desean estudiar eso.

Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría RLS

El análisis de las respuestas de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) destaca varias recomendaciones para mejorar el impacto educativo del programa y facilitar una reintegración laboral más efectiva para los soldados. Las sugerencias más comunes se centran en:

a) **Ampliación de la oferta académica:** Muchos coordinadores consideran que el SENA y otras instituciones deberían ofrecer una mayor variedad de programas educativos, incluyendo opciones técnicas, tecnológicas y profesionales, para que los soldados puedan elegir programas que se ajusten mejor a sus intereses y habilidades.

b) **Mayor tiempo de estudio:** Varios coordinadores sugieren que el tiempo dedicado al PPR podría ampliarse para permitir que los soldados completen su formación de manera más exhaustiva, especialmente si desean cursar programas de mayor duración o cumplir con requisitos prácticos.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

c) **Alianzas laborales y convenios con empresas:** Algunos coordinadores recomiendan que el Ejército establezca convenios con empresas para facilitar oportunidades de empleo para los soldados al término de su servicio, lo que contribuiría a una transición laboral más fluida.
d) **Acompañamiento psicológico y familiar:** La importancia del apoyo psicosocial y la inclusión de la familia en el proceso de adaptación también se menciona, ya que esta transición representa un cambio significativo en el entorno social y emocional de los soldados.
e) **Educación presencial y personalizada:** Se sugiere que la educación impartida por el SENA se realice preferentemente de forma presencial y que el programa incluya un seguimiento más personalizado de cada soldado, lo cual aseguraría una experiencia de aprendizaje más efectiva y adaptada a sus necesidades.
f) **Inicio y planificación anticipada:** Otros coordinadores proponen que los soldados puedan comenzar a capacitarse antes de sus últimos años de servicio, para aprovechar mejor el tiempo y lograr una formación más completa antes del retiro.

Las recomendaciones de los coordinadores reflejan un interés en maximizar el impacto educativo del PPR, resaltando la necesidad de una oferta educativa más variada y un tiempo de capacitación adecuado. Ampliar las oportunidades académicas, establecer convenios laborales, e incorporar un acompañamiento psicosocial más robusto serían pasos clave para fortalecer el impacto del programa en la reintegración de los soldados a la vida civil. Estas mejoras contribuirían a que el Ejército Nacional refuerce su compromiso con la responsabilidad social y el desarrollo humano de los soldados, asegurando que el PPR no solo brinde educación, sino también una base sólida para una transición laboral y social sostenible.

Análisis, Conclusiones y Recomendaciones por Categorías

Primera Categoría: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Objetivo Específico No 1

Evaluar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por el PPR en el marco de su reintegración laboral y social.

Este análisis cualitativo se enfoca en el Objetivo Específico No 1, que busca *Evaluar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por el PPR en el marco de su reintegración laboral y social*. Examina las respuestas de los coordinadores del PPR para comprender cómo perciben el acceso educativo dentro del programa y valoran la efectividad de la formación ofrecida en el contexto de la reintegración civil de los soldados. A través de estas respuestas, se identifican fortalezas y limitaciones del programa en la preparación de los soldados

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

para la vida civil. Para organizar el análisis, se consideran categorías emergentes y tendencias generales en las percepciones de los coordinadores.

Subcategorías y Tendencias Recurrentes

1. Inicio Ideal del Proceso Educativo

- ✓ Tendencias diversas: Los coordinadores difieren sobre el momento óptimo para que los soldados inicien su educación. Algunos sugieren el inicio de la carrera militar para una formación continua, otros abogan por una fase media de 8 a 15 años de servicio, mientras que otros prefieren los últimos dos años para una capacitación intensiva.
- ✓ Conclusión: Estas opiniones reflejan una falta de consenso, lo cual sugiere la necesidad de un enfoque flexible que adapte el inicio de la educación según las circunstancias individuales del soldado.

2. Calidad y Alcance de la Educación Proporcionada

- o Percepción positiva del SENA: La mayoría de los coordinadores considera que el SENA y otras instituciones asociadas ofrecen educación de calidad, con personal competente y programas reconocidos.
- o Limitaciones identificadas: A pesar de la percepción positiva, los coordinadores mencionan que la oferta educativa es limitada en algunas áreas geográficas y que los convenios pueden ser restrictivos, obligando a los soldados a adaptarse a cursos que no siempre se alinean con sus intereses.
- o Conclusión: La educación proporcionada es vista como un recurso valioso, aunque las restricciones de oferta limitan su efectividad y alcance.

3. Impacto del PPR en la Vida de los Soldados

- Impacto positivo, pero limitado: Los coordinadores ven el PPR como un apoyo en la transición a la vida civil, especialmente en el desarrollo de autoestima y en la integración social. Sin embargo, algunos señalan que la falta de planificación y diversidad de opciones educativas reduce su efectividad.
- Conclusión: Aunque el PPR es visto como un recurso importante, su impacto podría maximizarse mediante una mayor personalización de la oferta educativa y una evaluación formal del programa para medir su efectividad.

4. Autonomía de los Soldados en la Elección de su Educación

- Autonomía relativa: Los coordinadores perciben que los soldados tienen autonomía limitada para escoger su educación, especialmente en áreas remotas donde las opciones son escasas y, en ocasiones, deben optar por cursos gratuitos sin relación con sus intereses.
- Conclusión: Para ofrecer una verdadera autonomía, es necesario un enfoque que priorice la variedad y flexibilidad en la oferta educativa, ajustándose a las aspiraciones individuales de los soldados.

5. Evaluación de las Instituciones Asociadas al PPR

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Valoración positiva del SENA: El SENA es generalmente bien valorado por su calidad educativa. Sin embargo, los coordinadores sugieren que la oferta de cursos es demasiado rígida y que la dependencia de convocatorias grupales limita las opciones.
- Conclusión: Aunque el SENA y otras instituciones son percibidas como proveedores de calidad, las limitaciones en la flexibilidad de su oferta restringen el acceso a una educación relevante y personalizada.

Hechos Clave

- Inicio y duración de la educación: Existe una diversidad de opiniones sobre el momento ideal para iniciar el proceso educativo, con posiciones que van desde el inicio de la carrera hasta los últimos años de servicio.
- Restricciones en la oferta educativa: La limitada variedad y flexibilidad de los programas académicos impactan la capacidad de los soldados para elegir una educación relevante.
- Impacto percibido del PPR: Aunque el programa es visto como un recurso positivo para el desarrollo humano, su impacto varía dependiendo de factores como la disponibilidad y adecuación de los cursos.

Principales Hallazgos

- Inconsistencia en el momento de iniciar la capacitación: La falta de consenso sobre cuándo iniciar la educación sugiere la necesidad de un enfoque flexible.
- Limitación en la oferta de cursos: La escasez de programas diversos y la dependencia del SENA afectan la capacidad de los soldados para elegir una educación relevante.
- Necesidad de una evaluación formal del PPR: La falta de estudios de impacto limita la capacidad del programa para mejorar y adaptarse a las necesidades reales de los soldados.

El análisis del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) revela que, aunque es valorado como un recurso fundamental para la educación y el desarrollo humano de los soldados en su transición a la vida civil, enfrenta desafíos importantes relacionados con la flexibilidad de los cursos y la adecuación de los programas a las necesidades individuales. La falta de un enfoque adaptativo limita las opciones educativas y, en consecuencia, la efectividad del programa en preparar a los soldados para el mercado laboral. Para maximizar su impacto, el PPR debe abordar estos desafíos mediante la diversificación de la oferta educativa, la incorporación de convenios laborales, la flexibilización en el inicio de la capacitación y la implementación de un proceso de evaluación formal que facilite la mejora continua. Estas acciones permitirían una transición más efectiva de los soldados a la vida civil y asegurarían que el programa responda a las expectativas y demandas del contexto actual del mercado laboral a las expectativas y demandas del contexto actual del mercado laboral.

Recomendaciones para Mejorar el Programa de Preparación para el Retiro (Propuestas)

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Flexibilizar el inicio de la capacitación: Ofrecer un enfoque gradual en la educación para el trabajo, permitiendo que los soldados puedan iniciar sus estudios desde los primeros años de servicio o de manera escalonada según sus necesidades y disponibilidad.
- Ampliar la oferta educativa: Diversificar la gama de programas y realizar un diagnóstico de intereses y necesidades antes de diseñar el currículum de los cursos para asegurar que se alineen con las aspiraciones y habilidades de los soldados.
- Fortalecer la integración con el sector privado: Crear convenios con empresas para facilitar pasantías y oportunidades de empleo en áreas relevantes para los soldados retirados, permitiéndoles aplicar sus conocimientos en el ámbito laboral.
- Implementar un proceso de evaluación formal del PPR: Desarrollar mecanismos para medir el impacto real del PPR en la vida civil de los soldados, ajustando los programas según los resultados obtenidos.

Segunda Categoría: Responsabilidad Social Empresarial del Ejército Nacional

Objetivo Específico No 2

Analizar cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional apoyan la implementación del PPR y su contribución al desarrollo de competencias laborales y sociales de los soldados profesionales retirados en 2023.

Este análisis cualitativo se enfoca en el Objetivo Específico No 2, que busca *Analizar cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional apoyan la implementación del PPR y su contribución al desarrollo de competencias laborales y sociales de los soldados profesionales retirados en 2023*. A través de la interpretación de las respuestas de los coordinadores del PPR a las preguntas 11 a 15, se identifican tendencias en la percepción de responsabilidad del Ejército en el apoyo a la reintegración de los soldados, así como sugerencias para optimizar el programa.

Subcategorías y tendencias recurrentes

a) Compromiso Institucional y Apoyo al Soldado

Los coordinadores consideran que el Ejército Nacional asume una importante responsabilidad social empresarial al facilitar la reintegración de los soldados retirados. La mayoría percibe el PPR como una iniciativa comprometida que ofrece herramientas significativas para la adaptación de los soldados a la vida civil, tales como capacitaciones y oportunidades de encuentro familiar. Este enfoque integral es visto como un soporte emocional y social clave para una transición positiva.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Sin embargo, se señala la necesidad de aumentar el acompañamiento individual y el seguimiento en el proceso de retiro.

Hecho Clave: El compromiso del Ejército es bien valorado, pero la implementación aún enfrenta desafíos en términos de comunicación y eficiencia administrativa, así como en el apoyo emocional y social.

b) Educación y Capacitación para la Vida Civil

La percepción general es que el Ejército ha implementado el PPR con un alto grado de responsabilidad social empresarial al ofrecer acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Las alianzas con el SENA y otras instituciones académicas son valoradas como un recurso esencial para facilitar la capacitación en habilidades aplicables al mercado laboral civil. Sin embargo, se identifican áreas de mejora en la diversificación de la oferta académica y la personalización de los programas para que se ajusten mejor a las necesidades individuales de los soldados.

Hecho Clave: Aunque el acceso a la capacitación educativa es un punto positivo, los coordinadores sugieren diversificar y personalizar la oferta para mejorar el impacto y alinearla con los objetivos profesionales de cada soldado.

c) Oportunidades Laborales y Sostenibilidad Económica

Algunos coordinadores reportan ejemplos de apoyo económico y laboral del Ejército, como alianzas con empresas y el SENA, que han permitido a los soldados desarrollar habilidades útiles para emprender o conseguir empleo. Sin embargo, muchos coordinadores sienten que no existe suficiente seguimiento de estos programas ni evaluación de su impacto real en términos de estabilidad laboral de los soldados. Esto limita la capacidad de la institución para evaluar de manera concreta la efectividad del PPR y su impacto en la estabilidad económica a largo plazo de los retirados.

Hecho Clave: Existe una percepción de apoyo laboral, pero también una falta de seguimiento que permita conocer los resultados reales de estas oportunidades en la reintegración laboral y económica de los soldados.

d) Acompañamiento Psicológico y Familiar

El PPR es reconocido por varios coordinadores por su inclusión de acompañamiento psicológico y familiar, percibido como crucial para apoyar la transición del soldado y reducir el impacto emocional del cambio. La colaboración con instituciones como CEFAM permite que el soldado y su familia reciban orientación durante el proceso. No obstante, algunos coordinadores opinan que

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

la cobertura de este acompañamiento es limitada y debería ampliarse para cubrir de manera más profunda las necesidades emocionales y sociales de los soldados.
Hecho Clave: El apoyo familiar y psicológico es valorado, pero se recomienda ampliar su alcance para fortalecer la reintegración social y emocional de los soldados retirados.

e) Impacto a Largo Plazo y Sostenibilidad del Programa

Si bien los coordinadores valoran el impacto inmediato del PPR en el bienestar y capacitación de los soldados, algunos mencionan la falta de estudios o datos específicos que midan los resultados a largo plazo del programa. Esto incluye la necesidad de conocer cómo los soldados aplican sus nuevas habilidades en la vida civil y si el PPR realmente contribuye a una estabilidad económica y social sostenible. Esta falta de monitoreo impide una evaluación concreta de la efectividad del PPR en la vida post-militar de los soldados.
Hecho clave: La falta de datos a largo plazo y un seguimiento formal limitan la capacidad del Ejército para medir el éxito del programa y ajustar sus estrategias de responsabilidad social.

Principales Hallazgos

- ✓ Percepción Positiva del Compromiso Social: Existe una percepción positiva sobre el compromiso del Ejército en la implementación del PPR, con esfuerzos claros hacia la educación y el desarrollo humano de los soldados.
- ✓ Falta de Seguimiento y Evaluación: La ausencia de un sistema de monitoreo y evaluación a largo plazo impide conocer con precisión el impacto real del PPR en la vida post-militar de los soldados.
- ✓ Necesidad de Diversificación Educativa y Acompañamiento Psicológico: Se identifican oportunidades para mejorar la personalización de la capacitación y el acompañamiento psicológico, permitiendo a los soldados prepararse de manera integral para los desafíos de la vida civil.
- ✓ Impacto Limitado de las Oportunidades Laborales: Aunque existen convenios y capacitaciones, se percibe una falta de coordinación y seguimiento efectivo que limite el acceso de los soldados a oportunidades laborales sostenibles.

Conclusiones

Las percepciones de los coordinadores del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) indican que el Ejército Nacional ha asumido un rol importante en la responsabilidad social empresarial al apoyar la transición de los soldados a la vida civil mediante recursos educativos, capacitaciones y apoyo emocional que facilitan su reintegración. Sin embargo, también destacan áreas de mejora, especialmente en el seguimiento, la personalización de la oferta formativa y el acompañamiento a largo plazo de los soldados tras su retiro. Este análisis concluye que, aunque el Ejército ha realizado esfuerzos significativos en términos de responsabilidad social a través del PPR, fortalecer el acompañamiento, diversificar las oportunidades educativas y laborales, y

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

establecer un sistema de evaluación del impacto a largo plazo optimizaría su impacto y compromiso. Estas acciones asegurarían que cada soldado cuente con las herramientas necesarias para una transición efectiva y sostenible hacia la vida civil, cumpliendo plenamente con su responsabilidad social empresarial.

Sugerencias y Recomendaciones para el PPR (propuestas):

- ✓ **Aumentar el acompañamiento individualizado:** Incrementar el seguimiento personal y el apoyo psicológico durante el proceso de retiro, especialmente en aspectos relacionados con la reintegración emocional y familiar.
- ✓ **Diversificar y personalizar la oferta académica:** Ampliar la variedad de programas de capacitación para cubrir una gama más amplia de intereses y habilidades demandadas en el mercado laboral civil, permitiendo a los soldados personalizar sus opciones educativas.
- ✓ **Implementar estudios de impacto a largo plazo:** Establecer un sistema de monitoreo que permita evaluar el impacto real del PPR en la estabilidad económica y social de los soldados tras su retiro, facilitando ajustes en las estrategias de capacitación y acompañamiento.
- ✓ **Mejorar la coordinación con instituciones externas:** Fortalecer las alianzas con el SENA y otras entidades educativas y gubernamentales para diversificar las oportunidades laborales y de capacitación, especialmente en regiones más remotas.
- ✓ **Optimizar los procesos administrativos y logísticos:** Simplificar y agilizar los procesos administrativos para garantizar que los soldados puedan aprovechar al máximo los recursos del PPR sin enfrentar barreras burocráticas que limiten su acceso a la educación y el bienestar.

Tercera Categoría: Reintegración laboral y social de los Exsoldados Profesionales

Objetivo Específico No 3

Evaluar los aportes educativos del PPR en términos de competencias laborales y sociales adquiridas por los soldados profesionales retirados en 2023 para facilitar su transición al ámbito civil.

Este análisis explora el cumplimiento del Objetivo Específico No 3, que busca *Evaluar los aportes educativos del PPR en términos de competencias laborales y sociales adquiridas por los soldados profesionales retirados en 2023 para facilitar su transición al ámbito civil*. El enfoque cualitativo interpretativo permite examinar cómo los coordinadores del PPR perciben y evalúan el impacto del programa en la adaptación de los soldados al ámbito civil, considerando aspectos educativos, familiares, psicológicos y sociales. A partir de los resultados obtenidos en las preguntas 1 a 5, el análisis se estructura en categorías principales, con tendencias y recomendaciones específicas para optimizar el programa y fortalecer su efecto en los soldados retirados.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Categorías y Tendencias Recurrentes

1. Aportes Educativos en el Proceso de Reintegración

La mayoría de los coordinadores considera que el PPR ofrece una formación educativa positiva, especialmente a través de cursos técnicos y profesionales del SENA. Estas capacitaciones brindan habilidades prácticas en áreas como mecánica, agricultura, y tecnologías, permitiendo a los soldados obtener competencias laborales aplicables. Sin embargo, algunos coordinadores señalan que el programa podría beneficiarse de una ampliación en la oferta educativa, especialmente en regiones remotas, para garantizar que los soldados tengan acceso a una formación que responda mejor a sus necesidades e intereses individuales.

2. Áreas Educativas Clave para la Transición Laboral

El análisis resalta varias áreas educativas que facilitan la transición de los soldados al entorno laboral civil. Entre las más mencionadas se encuentran la mecánica automotriz, agricultura, tecnologías y manejo de maquinaria pesada, que proporcionan opciones viables de empleo y emprendimiento. También se valoran los programas de seguridad y desarrollo humano, ya que estos últimos apoyan la adaptación emocional y social de los soldados. No obstante, algunos coordinadores mencionan la necesidad de una mayor personalización en la oferta formativa para evitar que los soldados elijan cursos únicamente en función de la disponibilidad geográfica.

3. Duración del Programa y Adecuación del Tiempo de Formación

La duración del PPR, generalmente de un año, genera opiniones divididas. Aproximadamente la mitad de los coordinadores considera que este período es adecuado para los programas técnicos básicos, mientras que otros sugieren extender el tiempo a uno o dos años para permitir que los soldados completen estudios de mayor duración y realicen prácticas profesionales. La ampliación del tiempo de estudio permitiría también una transición más gradual y menos abrupta, dando a los soldados y a sus familias tiempo suficiente para adaptarse a la nueva realidad.

4. Apoyo Psicológico y Familiar en la Adaptación a la Vida Civil

El PPR incluye apoyo psicológico y familiar, lo cual es fundamental para una transición emocionalmente estable a la vida civil. Los coordinadores valoran las actividades de convivencia familiar y las intervenciones psicológicas que permiten a los soldados adaptarse a nuevos roles sociales y familiares. Sin embargo, algunos sugieren ampliar este componente y evaluar su impacto en el bienestar de los soldados tras el retiro, ya que muchos enfrentan desafíos emocionales al dejar atrás la vida militar y readaptarse a un entorno distinto.

Hechos clave

- La oferta educativa del PPR, aunque bien recibida, enfrenta limitaciones de cobertura geográfica y diversidad en programas, afectando el acceso equitativo a la capacitación.
- Las áreas de mecánica, tecnología, y desarrollo humano son percibidas como herramientas clave para una integración laboral exitosa, aunque la falta de personalización limita el impacto educativo en algunas regiones.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- La duración del programa es adecuada para programas básicos, pero se considera insuficiente para aquellos soldados que desean obtener una formación más avanzada y práctica.
- El apoyo psicológico y familiar del PPR facilita la transición social y emocional de los soldados, aunque su cobertura y seguimiento podrían ampliarse para optimizar los resultados a largo plazo.

Principales Hallazgos

- Impacto Positivo del PPR en la Adaptación Laboral y Social: El programa ayuda a los soldados a adquirir habilidades técnicas y facilita su adaptación emocional, aspectos que resultan esenciales para su integración a la vida civil.
- Limitaciones en la Duración y Variedad de la Oferta Educativa: El tiempo de capacitación es percibido como insuficiente para algunos soldados, y la limitada variedad de programas restringe el acceso equitativo a opciones formativas en regiones más alejadas.
- Relevancia del Apoyo Psicosocial y Familiar: El acompañamiento emocional y familiar es un componente valorado del PPR, aunque se recomienda ampliar su alcance y establecer un sistema de seguimiento posterior al retiro.

Conclusiones

Los coordinadores perciben que el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) desempeña un papel importante en la reintegración laboral y social de los soldados profesionales, al ofrecer formación técnica y apoyo social que facilitan su adaptación al mercado laboral y a la vida familiar. Sin embargo, el análisis revela áreas de mejora clave, como la ampliación de la duración del programa, la diversificación de la oferta educativa y el fortalecimiento del acompañamiento psicosocial. En este sentido, aunque el PPR cumple un rol fundamental en la transición de los soldados hacia la vida civil, optimizar su impacto requiere implementar estas mejoras para garantizar una reintegración integral y sostenible. Estas acciones permitirán al Ejército Nacional reafirmar su compromiso con la responsabilidad social empresarial y el desarrollo humano, asegurando que cada soldado retirado cuente con las herramientas necesarias para enfrentar con éxito los desafíos de la vida civil.

Recomendaciones para Fortalecer el Impacto Educativo y Laboral del PPR (Propuestas)

Los coordinadores sugieren diversas mejoras para maximizar el impacto del PPR en la reintegración de los soldados, entre ellas:

- **Ampliación de la oferta académica:** Incorporar una mayor variedad de programas educativos y técnicos que se adapten a las demandas del mercado laboral y a los intereses específicos de los soldados.
- **Extensión del tiempo de estudio:** Considerar la posibilidad de extender la duración del PPR para aquellos soldados que deseen completar programas de formación avanzada y realizar prácticas profesionales.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- **Convenios con empresas:** Fortalecer alianzas con empresas para facilitar la inserción laboral de los soldados al término de su servicio.
- **Acompañamiento psicosocial y familiar:** Ampliar el apoyo emocional para los soldados y sus familias durante la transición a la vida civil.
- **Educación personalizada y presencial:** Favorecer la modalidad presencial y ofrecer un seguimiento personalizado para adaptar mejor la formación a las necesidades de cada soldado.
- **Inicio anticipado de la formación:** Permitir que los soldados inicien su capacitación antes de los últimos años de servicio para aprovechar mejor el tiempo de preparación.

Nota. Este instrumento se aplicó en octubre de 2024. Creación propia y validado por pares y expertos.

Apéndice I. Respuestas aplicación Instrumento No 3 Encuesta Exsoldados Profesionales

Instrumento No 3 Encuesta realizada a 47 Exsoldados Profesionales

Caracterización de la Muestra Poblacional

La presente caracterización se basa en 47 exsoldados profesionales retirados del servicio activo del Ejército Nacional de Colombia en 2023, quienes participaron en una encuesta para analizar sus percepciones sobre la efectividad del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) en su reintegración laboral y social, en términos de educación para el trabajo y el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial del Ejército.

En cuanto a las características sociodemográficas, los encuestados tienen edades entre 38 y 46 años, distribuyéndose el 48.9% entre los 41 y 43 años, el 46.8% entre los 38 y 40 años, y el 4.3% entre los 44 y 46 años. En términos de estratificación socioeconómica, el 61.7% se encuentra en el estrato 2, el 27.7% en el estrato 1 y el 10.6% en el estrato 3, lo que evidencia una tendencia hacia niveles socioeconómicos bajos.

Respecto al estado de salud, el 44.7% de los exsoldados considera que su salud es buena, mientras que el 38.3% la califica como regular, el 12.8% como excelente y el 4.3% como mala. Este panorama de salud podría influir en su capacidad para participar en actividades económicas o educativas tras su retiro.

En lo que respecta a la situación laboral, se destaca que el 47.8% no se encuentra trabajando actualmente. Por otro lado, el 21.7% trabaja como independiente, mientras que los

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

demás realizan actividades diversas, incluyendo empleos formales e informales, estudios o búsqueda de empleo. Entre quienes están empleados, el 17% trabaja en seguridad privada o como escoltas, el 8.5% en construcción, plomería o metalurgia, y otro 8.5% se dedica al comercio como independientes, lo que refleja una inserción laboral concentrada en sectores de baja cualificación.

Por otra parte, los ingresos económicos de los exsoldados muestran que el 55.3% recibe una asignación salarial de retiro entre $2 y $2.5 millones de pesos colombianos, el 40.4% entre $1.3 y $2 millones, y solo el 4.3% percibe entre $2.5 y $3 millones. Esto indica que, para la mayoría, el salario de retiro es una fuente económica fundamental, especialmente para aquellos que no han logrado una inserción laboral efectiva.

En relación con el nivel educativo, el 91.5% de los encuestados son bachilleres, de los cuales el 44.7% alcanzó este grado mientras estaba en el Ejército, el 40.4% antes de ingresar, y el 14.9% después de retirarse. Actualmente, el 59.6% son bachilleres, el 14.9% tiene formación técnica laboral, el 8.5% alcanzó noveno grado, el 6.4% es profesional con especialización, el 4.3% es tecnólogo, el 4.3% completó solo la primaria y el 2.1% es técnico profesional. Esto evidencia una diversidad en los niveles educativos que puede influir en su acceso a oportunidades laborales y de desarrollo humano.

En síntesis, la caracterización muestra una población predominantemente de estratos socioeconómicos bajos, con desafíos significativos en términos de empleo y dependencia de sus asignaciones salariales de retiro. Además, aunque la mayoría ha alcanzado el nivel de bachillerato, solo una minoría ha avanzado hacia niveles educativos superiores, lo cual subraya la importancia de fortalecer las estrategias del PPR para facilitar su transición efectiva hacia la vida civil.

Categoría 1 Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano

Objetivo Específico No 1

Evaluar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por el PPR en el marco de su reintegración laboral y social.

Pregunta No. 1 Categoría ETDH

¿En qué tiempo del servicio militar cree conveniente que se deba iniciar un proceso educativo para los soldados profesionales que no son bachilleres?

Respuestas:

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	A los 18 años de servicio activo.
SLP RA 2	A los 2 años de servicio activo.
SLP RA 3	Cuando tengan sus 10 años de antigüedad.
SLP RA 4	A los 10 años.
SLP RA 5	15 años de servicio activo.
SLP RA 6	Desde que se entra a la institución.
SLP RA 7	Mínimo a los 17 o 18 años de servicio.
SLP RA 8	A los 12 años como lo indica el Decreto 1793 del 2000 el Estatuto de Carrera de los Soldados Profesionales.
SLP RA 9	Después de los 10 años.
SLP RA 10	Al inicio de ser soldados profesionales, para que puedan seguir superándose.
SLP RA 11	Creo que, desde el comienzo, así tiene uno oportunidad de estudiar una carrera técnica o profesional.
SLP RA 12	Pienso que debería ser desde los 15 años de antigüedad en adelante para por lo menos poderlo validar con buen tiempo y tener una buena preparación.
SLP RA 13	Creo que la institución no debería tener soldados sin un nivel académico por debajo de un bachiller siempre pensé en la profesionalización de la Fuerza.
SLP RA 14	A los 10 años de antigüedad.
SLP RA 15	Iniciando desde las escuelas de formación, también en el servicio militar.
SLP RA 16	En cualquier momento.
SLP RA 17	Un año antes del retiro y que cumplan con el tiempo.
SLP RA 18	Desde el mismo inicio de la carrera.
SLP RA 19	Si se puede al inicio de la carrera.
SLP RA 20	Creo para que para evitar tanto inconveniente a la hora del programa de PPR lo mejor sería entre los 10 y 15 años de antigüedad.
SLP RA 21	Desde el comienzo para cuando salgan pensionados ya sean profesionales y no breguen para conseguir trabajo.
SLP RA 22	Se debe comenzar en el momento en que el soldado informe el grado de escolaridad para poder tener un Ejército con visión y proyección y se comienza por el soldado ya que somos los reyes en el área y la guerra y somos el pilar fundamental de la Fuerza. Cada año trabajado del soldado debe ser un año de capacitación.
SLP RA 23	Desde el momento que ingresen a la Fuerza seria lo más conveniente.
SLP RA 24	Desde el primer año. Se debería exigir, así fuera a distancia.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 25	Después de los 15 años de trabajo.
SLP RA 26	Mientras están iniciando, en la realización del curso de alumnos...
SLP RA 27	A los 18 años de servicio.
SLP RA 28	A los 18 años de servicio.
SLP RA 29	Desde un principio porque sinceramente sabemos muchos que entramos sin una educación estudiantil.
SLP RA 30	Entre 12 y 15 años de servicio.
SLP RA 31	A los 6 de servicio.
SLP RA 32	A los 17 años de servicio.
SLP RA 33	Desde el momento que están prestando el servicio militar.
SLP RA 34	Desde el inicio de la carrera.
SLP RA 35	Desde su ingreso.
SLP RA 36	A los 15 años de servicio.
SLP RA 37	Más antes de salir porque para ingresar al SENA en el PPR toca ser bachiller y tener los resultados de la Pruebas ICFES.
SLP RA 38	Pienso que y si no estoy mal eso ya está por escrito en el Decreto 1793 del 2000 dónde dice que a los soldados profesionales tienen que darle la oportunidad de capacitarse desde los 12 años de servicio para que el personal que no es bachiller valla terminando su bachillerato y se vallan capacitando en la misma institución para ayudar de la misma.
SLP RA 39	Después de los 2 años.
SLP RA 40	Desde el primer día si no son bachilleres, es más debería ser un requisito para ser soldado profesional, a la guerra o defender este país no solo tienen que ir las personas más pobres, los que no tienen para pagar la libreta o los más ignorantes.
SLP RA 41	A los 15 años de SLP como lo dice el Decreto 1793 del 2000.
SLP RA 42	Desde el primer año de servicio.
SLP RA 43	A los 18 años de servicio.
SLP RA 44	En cualquier momento de su vida como soldado desque el personal quita, así como yo lo hice.
SLP RA 45	Creería yo que a partir de los 14 años de antigüedad.
SLP RA 46	Terminar el bachillerato.
SLP RA 47	A los 15 años de servicios debería un soldado profesional recibir capacitaciones para no salir sin horizonte a la vida civil.

Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría ETDH

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

El análisis de las respuestas sobre el momento adecuado para iniciar un proceso educativo para los soldados profesionales que no son bachilleres revela una amplia gama de opiniones, pero con algunas tendencias claras. Los puntos clave del análisis incluyen el momento ideal para la educación, el contexto institucional, y la importancia de la educación continua para los soldados.

1. *Diferencias en el Momento Ideal para Iniciar la Educación*

Las respuestas reflejan una falta de consenso en cuanto a cuándo es el mejor momento para que los soldados no bachilleres comiencen su proceso educativo, dividiéndose principalmente en cuatro enfoques:

a. **Desde el ingreso o inicio de la carrera**
Un grupo importante sugiere que el proceso educativo debería comenzar desde el ingreso a la carrera militar o durante el servicio militar inicial. Respuestas como la 6, 10, 11, 15, 18, 23, 24, 29, 33, 34, y 40 indican que la educación debería ser parte integral del entrenamiento desde el principio para garantizar que los soldados se desarrollen no solo como combatientes, sino también como profesionales. Se percibe que un inicio temprano proporcionaría mayores oportunidades de crecimiento personal y facilitaría la transición a la vida civil.

b. **Entre 10 y 15 años de servicio**
Otra tendencia notable en las respuestas indica que un momento adecuado para comenzar el proceso educativo sería entre los 10 y los 15 años de servicio (respuestas 3, 4, 8, 9, 12, 20, 25, 30, 36, 38, 41). Esta visión se basa en el razonamiento de que, para ese momento, los soldados han acumulado suficiente experiencia y antigüedad en el Ejército, lo que les permitiría aprovechar mejor las oportunidades educativas mientras comienzan a prepararse para el retiro. Este enfoque también se alinea con normas o estatutos existentes (como menciona la respuesta 8), *que sugieren que los soldados deberían tener acceso a educación formal en ese punto de su carrera.*

c. **Después de 15 años de servicio**
Algunos sugieren que la educación debe comenzar más tarde, a partir de los 15 años de servicio (respuestas 5, 12, 36, 41, 47). Este enfoque parece responder a la percepción de que, hacia el final de la carrera militar, la capacitación se vuelve más crucial para preparar al soldado para su transición a la vida civil. A esa altura, los soldados podrían tener más claridad sobre su futuro y estar más motivados para completar su formación.

d. **A los 17 o 18 años de servicio o más**
Otro grupo, aunque más reducido, propone que el proceso educativo comience a partir de los 17 o 18 años de servicio (respuestas 1, 7, 27, 28, 32, 43, 45). Estos soldados parecen inclinarse por un enfoque que priorice primero la misión operativa y sugieren que solo en los últimos años antes del retiro se debería facilitar el acceso a la educación. Sin embargo, *este enfoque parece más orientado*

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

a una preparación acelerada para la vida civil, más que a un desarrollo continuo a lo largo de la carrera.

2. *Contexto Institucional y Desafíos*

Algunas respuestas resaltan las barreras institucionales que enfrentan los soldados en su búsqueda de formación educativa:

- *Falta de oportunidades educativas desde el inicio*: Algunos mencionan que no debería haber soldados sin el nivel académico de bachillerato (respuesta 13), sugiriendo que la institución debería asegurar que todos los soldados tengan una educación mínima desde su ingreso.
- *Dificultad en el acceso a la educación*: Respuestas como la 37 y la 38 mencionan que, aunque existen la norma que permite la educación, no siempre se implementa de manera efectiva. Esto revela una discrepancia entre la teoría y la práctica, donde la normativa no siempre se traduce en oportunidades reales para los soldados.
- *Carga operativa*: Otros participantes (respuesta 17) sugieren que la capacitación debería darse un año antes del retiro, señalando que la carga operativa y las exigencias del servicio a menudo impiden la participación en programas educativos.

3. *Importancia de la Educación Continua*

Casi todas las respuestas, incluso aquellas que difieren sobre el momento ideal, ***coinciden en la necesidad de que los soldados accedan a educación formal para garantizar que tengan herramientas para enfrentar la vida civil tras su retiro.*** La preocupación por el bienestar post-militar está presente en respuestas como la 21, 36, 40 y 47, donde se sugiere que *la falta de educación deja a los exsoldados sin opciones viables para cuando finalizan su carrera militar.*

4. *Consideraciones de Equidad*

Algunas respuestas también apuntan a la necesidad de igualdad de oportunidades educativas dentro de la institución. Respuesta 22 destaca la importancia de un sistema donde todos los soldados tengan acceso a educación según su nivel de escolaridad, destacando que los soldados son el pilar fundamental de la Fuerza, por lo que merecen oportunidades educativas a lo largo de su carrera.

Las respuestas reflejan una percepción generalizada de que el Ejército debería mejorar las oportunidades educativas para los soldados que no son bachilleres, aunque no existe un consenso claro sobre el momento ideal para comenzar. La educación desde el ingreso parece ser la opción más defendida, pues se percibe como la manera más efectiva de garantizar que los soldados puedan progresar en su carrera y, al mismo tiempo, prepararse para su vida después del servicio militar. Sin embargo, para aquellos que sugieren *empezar la educación después de los 10 o 15 años, la*

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

preparación para la transición hacia la vida civil es el foco principal. La implementación de estas ideas requeriría una planificación cuidadosa que equilibre las necesidades operativas de la institución con el bienestar a largo plazo de sus soldados.

Pregunta No. 2 Categoría ETDH

¿Qué estudió usted mientras estuvo en el Programa de Preparación para el Retiro?

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Periodismo, locución y televisión.
SLP RA 2	Bachillerato.
SLP RA 3	Mi bachillerato.
SLP RA 4	Me tocó hacer el bachillerato porque estando activo no me dejaron estudiar me decían que para que estudiaba si el país estaba en combates con la guerrilla.
SLP RA 5	No estudié por la famosa pandemia habían cancelado los convenios con el SENA por la pandemia.
SLP RA 6	Electricidad.
SLP RA 7	Estaba estudiando inglés, no logré terminarlo.
SLP RA 8	Me llegó la baja arbitrariamente al mes de empezar el programa de PPR, no pude estudiar nada.
SLP RA 9	Construcciones livianas en seco del SENA.
SLP RA 10	Operador de maquinaria pesada para la excavación.
SLP RA 11	Técnico en operación de maquinaria pesada.
SLP RA 12	En mi caso salí de la unidad orgánica a la que pertenecía y fui agregado al Batallón de Artillería en Bogotá 2 meses luego nos dieron diciembre de vacaciones y en enero dónde ya iba a empezar mi estudio me retiraron de la institución porque ya tenía los 20 años cumplidos y no pude hacer el retiro asistido o PPR.
SLP RA 13	Análisis y desarrollo de software.
SLP RA 14	Auxiliar de talento humano.
SLP RA 15	Técnico en mecánica Diesel.
SLP RA 16	Tecnólogo en gestión contable e información financiera.
SLP RA 17	Validé el bachillerato.
SLP RA 18	Ingresé al SENA, pero por la negligencia de los encargados del PPR fue muy tarde y no pude concluir la capacitación.
SLP RA 19	Nada porque me dieron la baja por tiempo.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 20	No terminé el técnico de pastelería ya que al llegar la baja antes de terminar el PPR el presupuesto no me daba para gastos de transporte entre otros, como deudas, me tocó ponerme a trabajar.
SLP RA 21	Ninguno, nos sacaron quitándonos el derecho al estudio.
SLP RA 22	Reitero que la Fuerza no me dio ningún tipo de capacitación para afrontar la vida civil. De mi parte pagué con mi sueldo y haberes mis estudios porque me exigían los certificados el Ejército no da estudio de capacitación para afrontar la vida civil.
SLP RA 23	Estudié técnico en seguridad vial.
SLP RA 24	Actuación y arte dramático.
SLP RA 25	Técnico de motores.
SLP RA 26	No me dejaron realizar el PPR.
SLP RA 27	Técnico en servicios farmacéuticos.
SLP RA 28	Seguridad y salud en el trabajo.
SLP RA 29	Mantenimiento de motos en el SENA.
SLP RA 30	Terminé la primaria.
SLP RA 31	Operario de maquinaria pesada.
SLP RA 32	Estaba estudiando mecánica de motos cuando me llegó la baja en marzo de 2023 y no pude terminar.
SLP RA 33	Seguridad y salud en el trabajo - SST.
SLP RA 34	Gestión documental.
SLP RA 35	Nada.
SLP RA 36	Operario de maquinaria pesada para excavación.
SLP RA 37	Inyección electrónica de motos de alto y bajo cilindraje.
SLP RA 38	La verdad ninguno, solo una capacitación de un mes de archivo por parte del Archivo General de la Nación. Yo me encontraba en departamento de Arauca y allá duré 16 años y allá por situaciones de orden público es difícil las oportunidades para estudiar. Hay comandantes de Batallón que quieren siempre mantener todo el tiempo a los soldados antiguos en el área que por la experiencia y entonces no le dan la oportunidad a uno para capacitarse uno en otras cosas.
SLP RA 39	Técnico de motos.
SLP RA 40	Soy del grupo de soldados que nos negaron el derecho al programa de preparación para el retiro.
SLP RA 41	Técnico seguridad vial.
SLP RA 42	No tuve ese programa me sacaron de baja el 27 de marzo del 2023.
SLP RA 43	Ninguno.
SLP RA 44	Técnico en construcciones livianas en seco.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 45	Técnico en sistema.
SLP RA 46	Auxiliar de enfermería SENA.
SLP RA 47	Una especialización en alta dirección del estado.

Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría ETDH

El análisis de las respuestas a la pregunta sobre lo que los exsoldados estudiaron durante el PPR revela una gran variedad de experiencias. Estas respuestas destacan una disparidad significativa en el acceso y las oportunidades educativas, con muchos soldados enfrentando obstáculos para completar su formación o incluso para comenzar el programa. A continuación, se identifican las tendencias principales:

1. *Diversidad en las Áreas de Estudio*

Las respuestas muestran que aquellos que lograron acceder al programa estudiaron una amplia gama de temas, desde carreras técnicas hasta programas más orientados a la gestión y habilidades laborales específicas. Entre las áreas de estudio mencionadas se incluyen:

- Carreras técnicas: Muchos soldados se enfocaron en programas técnicos como:
  - Técnico en maquinaria pesada (respuestas 10, 11, 31, 36)
  - Mecánica de motos (respuestas 29, 32, 37, 39)
  - Seguridad vial (respuestas 23, 41)
  - Electricidad (respuesta 6)
  - Construcciones livianas (respuestas 9, 44)

Estas opciones reflejan la practicidad de los estudios, con una clara orientación hacia el desarrollo de habilidades que podrían facilitar su inserción en el mercado laboral civil.

- Programas administrativos y de gestión: Otros se enfocaron en áreas más administrativas y de gestión, lo que también ofrece habilidades útiles para la vida después del servicio militar:
  - Gestión contable (respuesta 16)
  - Gestión documental (respuesta 34)
  - Talento humano (respuesta 14)

- Estudios más especializados: Algunos soldados aprovecharon la oportunidad para estudiar áreas más especializadas, como:
  - Análisis y desarrollo de software (respuesta 13)

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Seguridad y salud en el trabajo (respuestas 28, 33)

Estas elecciones indican una diversificación en las áreas de formación, dependiendo de los intereses y las oportunidades disponibles, aunque el enfoque predominante es en habilidades técnicas.

2. *Dificultades y Obstáculos en la Participación del PPR*

Un gran número de respuestas refleja *problemas estructurales y fallos en la implementación del programa PPR*, lo que impidió a muchos soldados completar o siquiera comenzar su formación. Los principales obstáculos mencionados incluyen:

- Salida anticipada del Ejército: Varios exsoldados indicaron que fueron retirados del Ejército antes de poder completar el PPR o cuando apenas habían comenzado el programa:
  - Respuesta 8: "Me llegó la baja arbitrariamente al mes de empezar el programa no pude estudiar nada."
  - Respuesta 12: "En enero de 2023 donde ya iba a empezar mi estudio me retiraron de la institución."
  - Respuesta 19: "Nada porque me dieron la baja por tiempo."
  - Respuesta 42: "No tuve ese programa me dieron la baja el 27 de marzo del 2023."

Esto muestra un patrón en el que los *exsoldados no reciben el tiempo suficiente para beneficiarse de los programas educativos antes de su retiro, lo que genera frustración y sentimientos de abandono.*

- Negación del acceso al PPR: Algunas respuestas mencionan que nunca se les dio la oportunidad de participar en el PPR:
  - Respuesta 21: "Ninguno, nos sacaron quitándonos el derecho al estudio."
  - Respuesta 40: "Soy del grupo de soldados que nos negaron el derecho al programa de preparación para el retiro."

Esta situación es especialmente preocupante, ya que refleja un fallo institucional en garantizar que todos los soldados tengan acceso a la capacitación previa al retiro.

- Problemas logísticos y falta de apoyo: Otros exsoldados mencionan la falta de apoyo institucional para poder completar los estudios, ya sea por negligencia administrativa o por problemas de orden público:
  - Respuesta 18: "Ingresé al SENA, pero por la negligencia de los encargados de PPR fue muy tarde y no pude concluir la capacitación."

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Respuesta 38: "Allá por situaciones de orden público es difícil las oportunidades para estudiar, hay comandantes de Batallón que quieren siempre mantener todo el tiempo a los soldados antiguos en el área de operaciones."

Estos testimonios sugieren que la *implementación del programa varía significativamente según la localización geográfica y el contexto operativo* en el que se encuentren los soldados.

3. *Impacto de la Pandemia y Otras Circunstancias Externas*

Algunos exsoldados mencionan que la pandemia del COVID-19 afectó directamente su capacidad para acceder al PPR:
- Respuesta 5: "No estudié por la famosa pandemia, habían cancelado los convenios con el SENA."

Este factor externo interrumpió los programas de capacitación, dejando a muchos sin la posibilidad de aprovechar el tiempo previo a su retiro para estudiar.

4. *Énfasis en la Educación Básica*

Un grupo significativo de exsoldados utilizó el PPR para completar su educación básica:
- Respuesta 2: "Bachillerato."
- Respuesta 3: "Mi bachillerato."
- Respuesta 4: "Me tocó hacer el bachiller porque estando activo no me dejaron estudiar."

Esto sugiere que, para muchos soldados, la falta de educación básica sigue siendo un desafío, y el PPR les brinda una segunda oportunidad para completar su bachillerato. Sin embargo, también destaca una falla en el sistema, ya que varios soldados llegan al final de su carrera sin haber podido completar su formación educativa básica.

5. *Esfuerzos Personales y Auto iniciativa*

Algunos exsoldados mencionaron que, ante la falta de oportunidades ofrecidas por la institución, tuvieron que financiar sus propios estudios:
- Respuesta 22: "De mi parte pagué con mi sueldo y haberes mis estudios porque me exigían los certificados, el ejército no da estudio de capacitación para afrontar la vida civil." Esto subraya un sentimiento de descontento y la percepción de que, en muchos casos, el apoyo institucional es insuficiente para preparar a los soldados para la vida civil.

El análisis de las respuestas revela una gran variabilidad en las experiencias de los exsoldados en el Programa de Preparación para el Retiro. Si bien algunos lograron completar estudios técnicos o académicos que les pueden ser útiles en la vida civil, muchos otros enfrentaron

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

dificultades considerables, como la salida anticipada, la negación del acceso al programa, o la falta de apoyo institucional. Además, la pandemia y las condiciones de orden público también fueron barreras importantes. Estas respuestas reflejan una necesidad urgente de mejorar la implementación y accesibilidad del PPR, para asegurar que todos los soldados tengan una oportunidad justa de prepararse adecuadamente para su transición a la vida civil.

Pregunta No. 3 Categoría ETDH

¿Le ha servido haber tomado esa capacitación del PPR para su vida? Justifique su respuesta.
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Si claro.
SLP RA 2	Si porque me he podido adaptar un poco a la vida civil.
SLP RA 3	Me ha servido porque me muestra como debo enfrentarme a mi nueva vida sí.
SLP RA 4	La verdad no porque estoy como empecé porque la verdad una vez que usted es soldado queda marcado y más cuando usted mira ver a sus compañeros muertos o mutilados por minas es difícil.
SLP RA 5	Hizo falta apoyo psicológico.
SLP RA 6	Si para conseguir un trabajo.
SLP RA 7	Toda capacitación que iniciemos siempre va a servir para la vida, pero por parte del programa PPR no estoy satisfecho.
SLP RA 8	No me sirvió de nada porque fui retirado sin el programa PPR.
SLP RA 9	Si porque lo que aprendí lo aplicó en mi casa.
SLP RA 10	Terminé mi técnico, no encuentro empresa para laborar, es algo que si no lo ejerzo es como si no hubiera hecho nada.
SLP RA 11	Si me sirvió para no tomar decisiones negativas.
SLP RA 12	Nunca me dieron el retiro asistido del PPR.
SLP RA 13	Para mí las oportunidades son únicas y siempre que las he tenido las he aprovechado es más personal.
SLP RA 14	No hay trabajo, me piden experiencia.
SLP RA 15	Si ya que pude aprender un oficio y en el momento me encuentro haciendo mis prácticas en una empresa, lo malo es que para poder hacer un contrato de aprendizaje tuve que esperar a que me retiraran del servicio activo.
SLP RA 16	Si para mí superación personal.
SLP RA 17	Pues todo en la vida sirve por lo menos ya tengo un cartón de bachiller.
SLP RA 18	No.
SLP RA 19	No.
SLP RA 20	No la verdad no me sirvió ya que no lo dejaron terminar.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 21	No tuve ninguna.
SLP RA 22	Estudié un tecnólogo en topografía y no he podido laborar por la negligencia de medicina laboral de la Novena Brigada para que me programen la junta medica o calificación en Bogotá para poder quedar libre y comenzar a laborar en lo que me capacité.
SLP RA 23	Pues la verdad hay que ser sincero pues no me ha servido mucho. Importante porque adquirí conocimientos que no los tenía y no sabe lo tan importante que es saber todo lo que tenga que ver con lo de la parte vial, pero yo creo que el Ejército se ha quedado corto con la organización de ese tema porque hay no sale una carrera que uno diga que realmente valga la pena o le sirva para afrontar esta civilización y tecnología tan avanzada que está muy mal organizados esos programas y para acabar de completar lo sacan tarde a uno estudiar y después lo están apurando para que termine para darle la baja.
SLP RA 24	Si. Mucho porque fue muy divertido, goce mi estudio, me acercó a la academia, me quitó el miedo a entrar a un salón de clases.
SLP RA 25	No.
SLP RA 26	No.
SLP RA 27	Si.
SLP RA 28	Si porque fue un año de aprendizaje tranquilidad y acompañamiento familiar.
SLP RA 29	Si porque antes no sabía nada de motos ahora tengo la capacidad de arreglar una moto.
SLP RA 30	No porque no le dan trabajo a uno sin el bachiller.
SLP RA 31	Si porque es el adaptarse a la vida civil.
SLP RA 32	Si claro porque pude tener mi propio negocio independiente.
SLP RA 33	Si. Porque vemos las cosas de distintas formas, ejemplo: la toma de decisiones.
SLP RA 34	Si, porque las habilidades que aprendí las aplicó en mi trabajo obteniendo mejores resultados.
SLP RA 35	No.
SLP RA 36	La verdad no me ha servido de nada porque las oportunidades en la civil son muy pocas. Las empresas piden experiencia para poder ser contratado y como se va a tener experiencia si no le dan la oportunidad de demostrar las capacidades que adquirió en lo que estudió si no se la dan.
SLP RA 37	Si claro puedo montar mi propio taller.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 38	Pues la verdad si por el conocimiento que uno aprende, pero por el momento no estoy trabajando en lo me capacité porque no me ha salido trabajo en lo que estudié.
SLP RA 39	No porque no he podido hacer las pasantías.
SLP RA 40	No tuve esa preparación.
SLP RA 41	Si claro por la ayuda psicológica y moral, pero fue muy poco tiempo. Se requiere más tiempo y más para uno que vivió casi media vida en el monte colombiano. Hay cursos que estuvieron en el batallón, escoltas, por ejemplo, pero no nos pueden comparar ya que estuve toda mi vida militar en el área combatiendo día y noche.
SLP RA 42	No tuve.
SLP RA 43	No me ha servido porque me quitaron la oportunidad de estudiar.
SLP RA 44	Si por conocimiento y experiencia para trabajar en el campo de la construcción.
SLP RA 45	Si porque uno sale muy mal de tecnología y hoy en día todo lo mueve es eso la tecnología. No terminé por culpa del SENA que me cambiaron muchas veces de lugar de estudio.
SLP RA 46	De acuerdo en que si sirve para la vida.
SLP RA 47	Si me ha servido para poder realizar una especialización, pero esta no fue por parte del programa, si no por mi propia gestión.

Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría ETDH

El análisis de las respuestas a la pregunta sobre si la capacitación del PPR ha sido útil para los exsoldados en su vida civil muestra una mezcla de experiencias positivas y negativas, con importantes disparidades en el impacto que tuvo en sus transiciones a la vida civil. A continuación, se desglosan las principales tendencias observadas:

1. Valoración Positiva de la Capacitación

Muchos exsoldados indicaron que la capacitación sí les ha sido útil, aunque en diferentes grados y aspectos. Entre los aspectos positivos más destacados se encuentran:

- Adaptación a la vida civil: Algunos mencionan que la capacitación les ayudó a adaptarse a las nuevas condiciones fuera de la vida militar:
  - Respuesta 2: "Si porque me he podido adaptar un poco a la vida civil."
  - Respuesta 31: "Si porque es la adaptación a la vida civil."

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Estas respuestas sugieren que el PPR, aunque limitado en algunos casos, ha brindado herramientas para enfrentar la transición fuera del servicio.

- Aplicación práctica en el trabajo: Otros respondieron que las habilidades adquiridas en el PPR han sido útiles para desempeñar oficios en el sector civil:
  - Respuesta 34: "Si, porque las habilidades que aprendí las aplico en mi trabajo obteniendo mejores resultados."
  - Respuesta 29: "Si porque antes no sabía nada de motos ahora tengo la capacidad de arreglar una moto."

Este grupo de exsoldados logró aplicar directamente los conocimientos adquiridos en su vida laboral, lo que indica que algunos programas del PPR tienen una aplicabilidad inmediata.

- Desarrollo personal y psicológico: Varias respuestas reflejan que, además de lo técnico, el PPR les proporcionó apoyo psicológico y moral, lo que fue particularmente valioso:
- Respuesta 41: "Si claro por la ayuda psicológica y moral, pero fue muy poco tiempo."
Estos testimonios destacan la importancia del apoyo emocional y el acompañamiento durante la transición a la vida civil.

2. *Desafíos para la Aplicación de la Capacitación*

Sin embargo, un gran número de respuestas revela que muchos soldados enfrentaron dificultades para aplicar lo aprendido en el PPR o simplemente no encontraron oportunidades laborales:
- Falta de oportunidades laborales: Una de las quejas más comunes fue que, aunque algunos exsoldados recibieron capacitación, no lograron encontrar trabajo en su campo debido a la falta de oportunidades o requisitos de experiencia:
- Respuesta 10: "Terminé mi técnico, no encuentro empresa para laborar."
- Respuesta 36: "La verdad no me ha servido de nada porque las oportunidades en la civil son muy pocas."
Esta situación refleja una desconexión entre la capacitación proporcionada y las demandas del mercado laboral civil, lo que deja a muchos exsoldados en una situación vulnerable después del retiro.

- Falta de experiencia exigida: Un problema recurrente fue que las empresas solicitaban experiencia laboral previa, lo que dificultaba que los exsoldados recién retirados pudieran emplearse en los campos en los que fueron capacitados:
- Respuesta 14: "No hay trabajo piden experiencia."
- Respuesta 36: "Las empresas piden experiencia para poder ser contratado y como se va a tener experiencia si no le dan la oportunidad."

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Esto indica que ***el PPR debería no solo enfocarse en la capacitación técnica, sino también en brindar oportunidades de prácticas profesionales*** o algún tipo de experiencia laboral que haga más competitivo al exsoldado en el mercado laboral.

3. *Frustraciones con la Implementación del PPR*

Un grupo considerable de respuestas muestra descontento o frustración debido a la falta de acceso o a la implementación ineficaz del programa. Muchos soldados no recibieron el PPR o se vieron limitados en su participación por diversas razones:
- Salida anticipada o falta de tiempo: Algunos mencionan que no pudieron completar el programa porque fueron retirados del Ejército antes de tiempo o no se les permitió participar de manera adecuada:
  - Respuesta 12: "Nunca me dieron el retiro asistido PPR."
  - Respuesta 20: "No la verdad no me sirvió ya que no lo dejaron terminar."

Estos comentarios revelan una falta de coordinación en la implementación del PPR, lo que privó a muchos exsoldados de la oportunidad de aprovecharlo.

- Problemas estructurales y falta de organización: Otros señalan que el programa en sí no estuvo bien organizado o que las oportunidades fueron limitadas o mal planificadas:
- Respuesta 23: "El Ejército se ha quedado corto con la organización de ese tema... lo sacan tarde a uno a estudiar y después lo están apurando para que termine."

Esto sugiere que, en muchos casos, la estructura del PPR no se ajusta a las necesidades reales de los soldados ni a la preparación adecuada para enfrentarse a la vida civil.

4. *Valoración Personal y Aprovechamiento Individual*

Algunos soldados enfatizan que el éxito de la capacitación depende en gran medida del esfuerzo personal. Estas respuestas resaltan una actitud positiva frente a las oportunidades de formación, pero al mismo tiempo reflejan que no todos los soldados tuvieron las mismas oportunidades.

En términos positivos, varios exsoldados destacaron que el PPR les ayudó a adaptarse a la vida civil, facilitando la transición y brindándoles herramientas prácticas para desempeñar trabajos en sectores como la reparación de motos o seguridad. Además, algunos valoraron el apoyo psicológico y moral recibido, aunque señalaron que fue limitado en tiempo.

Sin embargo, un grupo considerable expresó frustración ante la dificultad para aplicar lo aprendido debido a la falta de oportunidades laborales, especialmente en campos donde se exige experiencia previa, la cual no siempre pudieron adquirir. También se observaron críticas sobre la implementación del PPR, donde muchos exsoldados no pudieron completar el programa debido a su retiro anticipado o por deficiencias en la organización.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Finalmente, algunos comentarios enfatizaron que el éxito de la capacitación depende del esfuerzo individual, lo que sugiere que, *aunque el programa es útil para algunos, no está estructurado de manera uniforme para garantizar el éxito de todos los participantes*. Esto resalta la necesidad de mejorar tanto la conexión del PPR con el mercado laboral civil como su implementación para que los exsoldados puedan aprovecharlo plenamente.

Pregunta No. 4 Categoría ETDH

¿El Ejército Nacional le permitió escoger el tipo de educación y la capacitación que deseaba tomar? En caso de que su respuesta sea negativa ¿Por qué no pudo escoger?
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Si.
SLP RA 2	Si.
SLP RA 3	Si.
SLP RA 4	Yo quería estudiar maquinaria pesada pero como no era bachiller no pude.
SLP RA 5	No, porque con el SENA es lo que haya disponible, no lo que uno quiera.
SLP RA 6	No pude estudiar lo que yo deseaba, mala organización, tocó buscar lo primero que había para cumplir con el estudio.
SLP RA 7	No porque hablando de los convenios con el SENA, si no hay ciertas cantidades de cupos no se pueden abrir, y cuando escogemos cursos con otras entidades cuyos horarios son diferentes, los coordinadores, comandantes de batallón o ejecutivos, no permiten que el soldado cumpla esas condiciones de los centros educativos, entonces se pierde sentido y objeto del programa.
SLP RA 8	No pude escoger porque solo tenía primaria y mi deseo era estudiar en el SENA algo de agronomía y no me dejaron.
SLP RA 9	No. Cuando me informaron era tarde para escoger lo que quería estudiar.
SLP RA 10	No porque solo hubo una ficha cerrada de maquinaria pesada escogía esa o nada, ya en el SENA no había cupo cuando nos dijeron que había que estudiar.
SLP RA 11	Si me permitió escoger lo que iba a estudiar.
SLP RA 12	No, la institución me retiro del servicio activo por tiempo cumplido y nunca pude escoger ni estudiar nada.
SLP RA 13	No porque el SENA y el Ejército nunca trabajaron articuladamente entonces si yo estudié fue porque hice el proceso solo.
SLP RA 14	Si.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 15	Las opciones estuvieron muy reducidas, yo opté por postularme de forma independiente para hacer mis estudios.
SLP RA 16	Si.
SLP RA 17	Si.
SLP RA 18	No, dicen dar opciones, pero en realidad no es cierto.
SLP RA 19	No. porque me retiraron antes de estudiar.
SLP RA 20	El Ejército tiene convenio con el SENA, pero es difícil encontrar lo que uno quiere ya que en sedes del SENA no cuentan con lo que uno busca.
SLP RA 21	Nos sacaron sin el estudio que tenía derecho.
SLP RA 22	No escogí porque el Ejército no le da estudio a nadie y menos capacitar el personal. En la Novena Brigada me dijeron que el Ejército no daba estudio y que el que quisiera estudiar le tocaba de cuenta propia o le hacían un informe al COPER y lo de volvían a las unidades orgánicas para que lo pusieran a operar con la unidad y esperar la OAP de retiro allá.
SLP RA 23	Pues la verdad no había mucho que escoger ya que son especialidades que muy pocas oportunidades de trabajo salgan.
SLP RA 24	La selección está entre otras, determinada por el dinero que tenía para pagar el estudio.
SLP RA 25	Pero no la que quería yo.
SLP RA 26	No, porque me retiraron de la institución sin realizar PPR.
SLP RA 27	Si me lo permitió.
SLP RA 28	Si.
SLP RA 29	No porque yo quiero estudiar lo de cocina y hubo un comandante que dijo que tocaba saber inglés y no lo hice por eso.
SLP RA 30	Bueno no era lo que se quisiera escoger, ahí era lo que hubiera en la oferta.
SLP RA 31	No porque el SENA que era la entidad educativa no tenía los cupos.
SLP RA 32	Si, pero me tocó pagar los meses que estudié.
SLP RA 33	Si.
SLP RA 34	Si.
SLP RA 35	No.
SLP RA 36	Si, pero porque me tocó buscar antes de que empezara el programa PPR ya que cuando empezó no había algo bueno para estudiar.
SLP RA 37	No a mí gustaba otra carrera, pero no la había.
SLP RA 38	El Ejército Nacional si me permitió escoger lo que yo quería estudiar. El problema fue con el SENA que no me dio la oportunidad porque ellos tienen sus condiciones y eso es lo que debe mejorar el Ejército ese

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
	convenio que tienen con el SENA para que cuando uno salga al retiro pueda estudiar lo que uno quiere y no otra cosa.
SLP RA 39	No sabía cupos en el SENA.
SLP RA 40	No, primero me negaron el año de programa. Segundo, si estuve en las primeras charlas que hace la brigada, pero cómo eso es para los soldados la verdad nadie le pone el empeño o el profesionalismo que eso se merece, todo lo quieren legalizar como se dice coloquialmente en el Ejército.
SLP RA 41	Era lo que había en el programa no lo que uno quería.
SLP RA 42	Nada, no tuve y menos porque no era bachiller.
SLP RA 43	No porque no tuve la oportunidad de estudiar.
SLP RA 44	No porque no era lo que quería y era lo único medio bueno que había en el momento porque yo quería estudiar electricidad o torno, pero no lo había en ese momento.
SLP RA 45	No pude escoger porque había muy poco personal para lo que yo quería.
SLP RA 46	No hubo lo que yo quería estudiar.
SLP RA 47	Si me lo permitió, ya que los programas que ofrecía el SENA nunca fueron posibles.

Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría ETDH

El análisis de las respuestas a la pregunta sobre si el Ejército Nacional permitió a los participantes escoger el tipo de educación o capacitación que deseaban puede dividirse en varias categorías:

1. *Respuestas afirmativas (Sí*)

- Cantidad: 14 respuestas afirman que sí pudieron escoger el tipo de educación o capacitación deseada (1, 2, 3, 11, 14, 16, 17, 27, 28, 32, 33, 34, 36, 47).
- Tendencia: Estas respuestas, aunque positivas, no proporcionan detalles adicionales. Parecen reflejar una experiencia favorable o de conformidad con el sistema ofrecido, pero sin profundizar en el proceso.

2. *Respuestas negativas (No) con detalles específicos*

- Cantidad: 33 respuestas indican que no pudieron escoger la educación o capacitación deseada, con varias razones dadas:

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

A. Falta de cupos u opciones en el SENA:
- Varias respuestas indican que el SENA, la entidad educativa con la que el Ejército tiene convenio, no ofrecía las capacitaciones deseadas o no había cupos disponibles (4, 7, 10, 20, 23, 29, 31, 38, 39, 41, 44, 45, 46).
- Esto revela una limitación estructural en la oferta educativa disponible, lo que reduce las opciones de los soldados a lo que está disponible en el momento y lugar específicos.

B. Problemas de organización y coordinación:
- Algunos mencionan que hubo problemas de organización por parte del Ejército o el SENA, lo que dificultó que pudieran escoger sus estudios o recibir una oferta educativa adecuada (6, 7, 9, 12, 13, 15, 30, 40).
- Resaltan la descoordinación entre el Ejército y el SENA, lo que afectó la calidad y disponibilidad de la capacitación. Por ejemplo, en la respuesta 13, se indica que el soldado tuvo que hacer todo el proceso solo.

C. Falta de requisitos académicos (como ser bachiller):
- Otra barrera común fue la falta de requisitos como tener el título de bachiller o educación básica, lo que impidió a algunos participar en los programas que deseaban (4, 8, 42, 43).
- Esto subraya una exclusión de soldados que no cuentan con la educación mínima para acceder a ciertos programas.

D. Restricciones impuestas por el Ejército:
Algunos mencionan que las restricciones venían del Ejército mismo, que no les permitió participar en los programas que querían debido a políticas internas o decisiones de los comandantes (7, 22, 29, 40). Estas respuestas revelan la influencia de factores institucionales que limitan las oportunidades educativas de los soldados.

3. *Percepción de falta de opciones reales*

Varias respuestas negativas expresan una frustración porque, aunque formalmente se ofrece una opción de escoger, en la práctica las opciones están muy limitadas o son inexistentes. Esta sensación se refleja en respuestas como "dicen dar opciones, pero no es cierto" (18), "era lo que había" (41), o "me tocó aceptar lo primero que encontré" (6). Esto apunta a una disparidad entre la expectativa de elección y la realidad de las opciones disponibles.

4. *Otras razones específicas*

- Retiro o baja del Ejército: Algunos mencionan que no pudieron acceder a la educación porque fueron retirados del servicio antes de poder estudiar (19, 26).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Proceso independiente: Algunos afirmaron que, aunque sí estudiaron, lo hicieron de manera independiente, fuera del sistema ofrecido por el Ejército (15, 13).

En general, hay una marcada disparidad en las experiencias reportadas. Aunque una minoría indica que sí pudo escoger el tipo de educación que deseaba, la mayoría expresa que no pudo hacerlo, principalmente debido a las *limitaciones en la oferta del SENA, problemas de coordinación entre el Ejército y el SENA, falta de requisitos mínimos como el bachillerato y restricciones institucionales impuestas por algunos mandos medios del Ejército.* Esto sugiere que, aunque formalmente existe un sistema educativo en convenio con el SENA, en la práctica presenta limitaciones importantes que impiden que los soldados accedan a las capacitaciones que desean o necesitan.

Pregunta No. 5 Categoría ETDH

¿En qué institución (es) estudió mientras se encontraba en el PPR?
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Yo estuve en el batallón Miguel Antonio Caro y estudié en el SENA.
SLP RA 2	Academia Politécnica Interactiva – API.
SLP RA 3	SENA.
SLP RA 4	SENA.
SLP RA 5	Quinta Brigada
SLP RA 6	SENA.
SLP RA 7	SENA.
SLP RA 8	No alcancé a estudiar.
SLP RA 9	SENA.
SLP RA 10	SENA cazucá.
SLP RA 11	SENA cazucá.
SLP RA 12	En ninguna. No me dieron retiro asistido del PPR.
SLP RA 13	SENA.
SLP RA 14	FUNDETEC.
SLP RA 15	SENA.
SLP RA 16	SENA.
SLP RA 17	FUNDETEC.
SLP RA 18	SENA.
SLP RA 19	Ninguna.
SLP RA 20	SENA.
SLP RA 21	Ninguna, no me sacaron a tiempo para poder estudiar.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 22	Instituto para el Desarrollo Propymes.
SLP RA 23	En el SENA que era gratuito ponía un poco de trabas que si no era una cierta cantidad de personas para hacer esa especialidad la hacían y si no entonces tome la decisión que tome. Fue la de estudiar en la institución llamada FUNDETEC en la cual me tocó pagar para cumplir con el programa y así les tocó a muchos.
SLP RA 24	SENA.
SLP RA 25	En una sede privada ya que el SENA es muy complicado para matricularse.
SLP RA 26	No realicé PPR.
SLP RA 27	En Escapereira – Institución de Educación Técnicas Laboral Áreas de la Salud, Administrativa y Judicial.
SLP RA 28	Institución Educativa Iberoamericana de Armenia.
SLP RA 29	En el SENA.
SLP RA 30	Colegio Nicolás Esguerra.
SLP RA 31	Escuela Colombiana de Petróleos.
SLP RA 32	Corpetrol de Neiva Huila.
SLP RA 33	Instituto Iberoamericano.
SLP RA 34	FUNDETEC.
SLP RA 35	Ninguna.
SLP RA 36	SENA.
SLP RA 37	Instituto Eduwork en Bogotá.
SLP RA 38	En FUNDETEC, pero me tocó pagar mi estudio porque en el SENA no pude estudiar lo que yo quería.
SLP RA 39	SENA.
SLP RA 40	Personalmente yo sí hice una especialización por mi cuenta, porque tenía que estudiar algo en ese año entonces fui me inscribí y pagué la inscripción y el primer semestre pues para aprovechar el tiempo de año de estudio que me tocaba pero a los ocho días de haber hecho eso me llegó el retiro, pues ya había pagado contaba con el sueldo completo para asumir los gastos, pero al momento de llegarme el retiro el sueldo baja en un 50% entonces es realmente difícil lo afecta a uno psicológicamente y económicamente y la institución le importa un comino lo que pasa con los soldados, lo digo por mí, yo ni siquiera tuve un apoyo psicológico por parte de la institución.
SLP RA 41	FUNDETEC.
SLP RA 42	Ninguna.
SLP RA 43	Ninguna.
SLP RA 44	En el SENA.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 45	SENA.
SLP RA 46	Estudie bachillerato en un Liceo, pero no recuerdo el nombre.
SLP RA 47	Escuela de Administración Pública (ESAP).

Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría ETDH

El análisis de las respuestas a la pregunta sobre las instituciones en las que los participantes estudiaron mientras estaba en el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) revela varios patrones y desafíos en el acceso a la educación en este contexto.

1. Predominio del SENA como institución educativa

- Cantidad: 19 respuestas mencionan que estudiaron en el SENA (3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 18, 20, 29, 36, 39, 44, 45).
- Tendencia: El SENA es la institución más mencionada, lo que muestra que este organismo es el principal proveedor de educación para los participantes del PPR. Sin embargo, varios de los encuestados que mencionan el SENA también expresan en otras respuestas dificultades con la disponibilidad de cupos o cursos adecuados, lo que puede implicar que la oferta educativa del SENA no siempre cubre las necesidades de todos los participantes.

2. Alternativas privadas y pago de estudios

- Cantidad: 10 respuestas indican que estudiaron en instituciones privadas o pagaron por su educación debido a las limitaciones en la oferta del SENA (14, 17, 23, 25, 28, 32, 33, 34, 37, 38).
- Tendencia: Algunos participantes optaron por instituciones privadas, como FUNDETEC, Corporación API, Esca Pereira, Instituto Iberoamericano, entre otros, debido a las dificultades con el SENA. En varios casos, los participantes tuvieron que pagar por su educación, lo que pone de manifiesto una importante barrera económica que enfrentaron los soldados que deseaban estudiar algo que no estaba disponible gratuitamente.
- En las respuestas 23 y 38, se señala específicamente que tuvieron que pagar para estudiar en FUNDETEC porque el SENA no ofrecía las especialidades deseadas, lo que resalta una falta de flexibilidad en las opciones gratuitas.

3. No estudiaron o no tuvieron acceso al PPR

- Cantidad: 10 respuestas indican que los participantes no estudiaron o no tuvieron acceso al PPR (8, 12, 19, 21, 26, 35, 42, 43).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Tendencia: Estas respuestas destacan problemas en el acceso al programa, ya sea por la falta de coordinación para su retiro asistido o porque el proceso no se realizó adecuadamente. En algunos casos, como en la respuesta 12, se menciona que no recibieron el retiro asistido, lo que evidencia una falla en el cumplimiento del PPR.

4. Instituciones específicas menos mencionadas

- Cantidad: Algunas respuestas mencionan instituciones específicas menos comunes, como la Escuela de Administración Pública (ESAP), el Instituto para el Desarrollo Propymes, el Colegio Nicolás Esguerra, la Escuela Colombiana de Petróleos, la Escuela Eduwork y otras (22, 24, 27, 30, 31, 40, 46, 47).
- Tendencia: Estas instituciones, aunque menos frecuentes, reflejan que algunos participantes optaron por instituciones específicas o especializadas fuera del convenio con el SENA.

5. Problemas estructurales en la oferta educativa

- Algunas respuestas, como las de quienes estudiaron en instituciones privadas o pagaron por su formación, apuntan a una insuficiencia en la oferta educativa pública. Esto coincide con las dificultades mencionadas en otras preguntas relacionadas con la disponibilidad limitada de cursos en el SENA o la falta de opciones que se adapten a las necesidades y deseos de los soldados.
- En la respuesta 40, por ejemplo, se destaca que un soldado tuvo que financiar su propio estudio debido a la falta de apoyo institucional, lo que refleja un desbalance en el apoyo educativo ofrecido por el Ejército y el PPR.

- El SENA: Es la principal institución donde los participantes estudiaron, pero su oferta educativa parece insuficiente en muchos casos, ya sea por la falta de cupos o la imposibilidad de ofrecer los cursos deseados.
- Instituciones privadas: Ante las dificultades con el SENA, varios optaron por instituciones privadas, lo que muchas veces implicó costos que algunos soldados pudieron asumir, mientras que otros probablemente quedaron excluidos por limitaciones económicas.
- Falta de acceso: Una proporción significativa de participantes no pudo estudiar, lo que puede estar relacionado con problemas en la implementación del PPR o con la falta de coordinación entre el Ejército y las instituciones educativas.

Este análisis refleja que, aunque hay un sistema educativo en marcha para los soldados en el PPR, tiene limitaciones estructurales importantes que afectan negativamente la experiencia de muchos participantes.

Pregunta No. 6 Categoría ETDH

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

¿Qué sugerencias tiene para el SENA?
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Mucha exigencia.
SLP RA 2	Permitir programas en las sedes para soldados no bachilleres.
SLP RA 3	Que nos den más facilidades de buscar trabajo con empresas del Estado.
SLP RA 4	Que abran vacantes o cursos para soldados que no son bachilleres.
SLP RA 5	Que capaciten muy bien a los estudiantes.
SLP RA 6	Solo ofrece estudios para el campo. Que dé la oportunidad de estudiar de todo.
SLP RA 7	El SENA es una gran entidad, nada que decir.
SLP RA 8	Que reciban en sus programas sin importar el nivel educativo que uno tenga porque ellos tienen muchos cursos para todos los grados de nivel educativo. Y que reciban sin importar la cantidad de personas, que no tengan un mínimo de miembros para poder empezar un curso.
SLP RA 9	Excelente función la que cumplen.
SLP RA 10	Que al momento de terminar el técnico debieran de ubicarlo a uno en una empresa para laborar, no olvidarse del personal, no sirve haber estudiado si no encuentra trabajo el aprendiz.
SLP RA 11	Que los dineros destinados para la educación y prácticas sean para lo que son.
SLP RA 12	Ninguna. Nunca pude estudiar.
SLP RA 13	Que debería haber ofertas en las cuales un soldado pueda escoger lo que desee estudiar.
SLP RA 14	No tengo sugerencias.
SLP RA 15	Horarios y más opciones para aplicar a los cursos que deseamos. No solo los que nos ofrecen casi que obligatoriamente.
SLP RA 16	Ninguna.
SLP RA 17	Ninguna.
SLP RA 18	Mas apoyo a sus aprendices.
SLP RA 19	Ninguna.
SLP RA 20	Abrir más cursos como agricultura, y maquinaria pesada en más sedes no solo en ciudades principales.
SLP RA 21	Que no se tenga que concursar por un cupo para estudiar.
SLP RA 22	El SENA en ningún momento fue a darnos la cara y menos a darnos ofertas de estudio, no tengo ni idea de que es el SENA.
SLP RA 23	Muchas porque es una entidad que no está preparada o al nivel para asumir ese rol como educadora el cual saque mejores especialidades para los militares y pone muchas trabas que lo dejan a uno sin las herramientas para capacitarse como debe ser. No sé cómo será ese

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
	convenio entre el SENA y el Ministerio de Defensa, pero la verdad le falta mucho para ser competitivo.
SLP RA 24	Que no reciba más soldados en programas de Ejército.
SLP RA 25	Que no le da uno la oportunidad de estudiar ya que pide muchos requisitos y necesita cupos completos para poder estudiar uno.
SLP RA 26	Ninguna.
SLP RA 27	Ninguna.
SLP RA 28	Estar pendiente de los programas de retiro asistido antes de empezar el año de estudios para que los SLP se puedan inscribir sin ningún problema.
SLP RA 29	El SENA es muy bueno y sugiero que sigan así excelentes profesores.
SLP RA 30	Que cuando manden la personal a estudiar le garanticen las prácticas que no los manden a buscarlas porque los mandan a buscar las prácticas y nunca los gradúan porque las prácticas son muy difíciles para buscarlas uno personalmente.
SLP RA 31	No nos dio capacitación.
SLP RA 32	Que saquen capacitaciones que en verdad tengan valor y que nos sirva para la vida civil.
SLP RA 33	Más flexibilidad en las fechas de matrícula.
SLP RA 34	Que el convenio con la Fuerza se cumpla, que haya un canal de comunicación entre las dos partes para que los soldados puedan ingresar satisfactoriamente a los programas de formación.
SLP RA 35	Que ofrezca mejores cupos.
SLP RA 36	Que recomendaran al personal preparado con las empresas para que les dieran la oportunidad de ejercer lo que se aprendió.
SLP RA 37	No pues todos los técnicos son buenos, pero le falta lo de administración contable para los soldados.
SLP RA 38	Muchas. Que mejore todas las condiciones de estudio para nosotros los soldados que ya salimos a retiro porque yo por el SENA no pude estudiar lo que yo quería le poden muchas trabas para uno lograr lo que uno quiere estudiar, y Ejército mejore la coordinación con el SENA.
SLP RA 39	Más cupos para estudiar y menos requisitos.
SLP RA 40	En las primeras charlas que hacen en el Teatro Patria va un señor, uno de los altos ejecutivos del SENA donde ese señor se compromete a muchas cosas, abrir cupos, programas y después hablando con compañeros les tocó fue estudiar cosas que no querían o inscribirse en esos institutos chimbos de coróneles retirados o de familiares de coroneles para que no los regresaran a las unidades, entonces ese representante del SENA que hable con la verdad que no se comprometa

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
	a cosas que después no puede cumplir, que sea sincero desde el principio y no diga cosas que no se puede solo porque ahí hay personal militar de alto rango.
SLP RA 41	Ninguna.
SLP RA 42	No me dieron la oportunidad porque no era bachiller.
SLP RA 43	Ninguna.
SLP RA 44	Estar más pendientes de los soldados qué están como tomando el PPR.
SLP RA 45	Que cojan seriedad con los cursos que si uno se matricula en una parte es porque le queda más cerca de su casa y no que lo cojan a uno de un lado para otro, harto jugaron con uno cundo estaba activo para que sigan haciendo lo mismo.
SLP RA 46	Que haya mejores oportunidades.
SLP RA 47	Primero: que no le digan mentiras a los soldados ofreciendo programas que nunca llegaron, el soldado merece respeto, es una falta de respeto prometerla a unos soldados que durante muchos años arriesgaron su vida por una patria que mal le paga con las instituciones diciéndoles mentiras. Segundo: que le garanticen cupos en diferentes programas a los soldados que llegan al programa de retiro, y sin someterlos a pruebas de selección, ya que muchas veces, la preparación académica de un soldado, no es la misma que la de una persona que pudo estudiar todos sus años de primaria y segundaria de manera normal. Algunos soldados si a mucho han terminado la primaria.

Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría ETDH

El análisis de las respuestas a la pregunta sobre sugerencias para el SENA revela varias áreas clave de mejora, especialmente en relación con la accesibilidad, flexibilidad, pertinencia de los cursos y el apoyo a los soldados profesionales en retiro.

1. Accesibilidad educativa para soldados no bachilleres

- Cantidad: Varias respuestas destacan que el SENA debería ofrecer más oportunidades para soldados que no han completado el bachillerato (2, 4, 8, 42, 47).
- Tendencia: Existe una preocupación significativa sobre las barreras educativas que enfrentan los soldados que no cumplen con requisitos de escolaridad formal. Estos soldados sugieren que el SENA amplíe su oferta educativa para incluir programas que no exijan el bachillerato, ya que muchos no han tenido la oportunidad de completar sus estudios básicos durante su servicio militar.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

2. Aumento de cupos y flexibilización de los requisitos

- Cantidad: Muchas respuestas señalan la necesidad de más cupos en los cursos y menor exigencia en los requisitos de ingreso (1, 8, 21, 25, 35, 39, 47).
- Tendencia: Existe una demanda no satisfecha de cupos en los programas del SENA, lo que implica que los soldados a menudo no pueden acceder a los cursos que desean. Los requisitos estrictos, como el número mínimo de inscritos para abrir un curso, son vistos como un obstáculo que limita el acceso de los soldados a la educación.

3. Diversificación de la oferta educativa

- Cantidad: Varios soldados sugieren que el SENA debería ofrecer una mayor variedad de cursos, más allá de los que están centrados en áreas como la agricultura o las industrias tradicionales (6, 20, 23, 32, 37, 46).
- Tendencia: Existe la percepción de que los cursos del SENA no cubren una gama suficientemente amplia de especialidades que sean relevantes para la vida civil. Los soldados piden una oferta educativa que les permita capacitarse en áreas con mayor demanda laboral o más adecuadas a sus intereses personales y profesionales.

4. Mejor coordinación y cumplimiento de los convenios

- Cantidad: Algunas respuestas sugieren que el SENA debe mejorar su coordinación con el Ejército y cumplir mejor los compromisos asumidos (34, 38, 40, 47).
- Tendencia: Se identifica una falta de alineación entre el Ejército y el SENA, con promesas no cumplidas o procesos que no facilitan la participación efectiva de los soldados en los programas de formación. Algunos encuestados expresan frustración por la desconexión entre lo prometido en los programas de retiro asistido y lo que realmente se ofrece.

5. Apoyo y seguimiento para la inserción laboral

- Cantidad: Se menciona que el SENA debería facilitar la inserción laboral tras la finalización de los cursos (3, 10, 30, 36).
- Tendencia: Algunos sugieren que el SENA debería no solo ofrecer formación, sino también acompañar el proceso de búsqueda de empleo y garantizar prácticas profesionales. Hay un sentimiento de que estudiar un curso en el SENA no es suficiente si no se logra encontrar trabajo en el área capacitada, lo que limita la efectividad del programa.

6. Apoyo integral a los aprendices

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Cantidad: Varias respuestas enfatizan la importancia de brindar más apoyo a los estudiantes, tanto durante su formación como en la transición al mercado laboral (5, 18, 28, 44, 47).
- Tendencia: Se sugieren mejoras en el acompañamiento que el SENA ofrece a sus aprendices, como mayor seguimiento durante el proceso de estudios y más apoyo logístico para garantizar el acceso adecuado a los programas. Además, se señala la necesidad de un mayor respaldo a los soldados que están en proceso de retiro asistido, para evitar que queden sin oportunidades educativas o laborales.

7. Críticas a la falta de seriedad y trabas burocráticas

- Cantidad: Algunas respuestas muestran frustración con el SENA debido a la falta de seriedad percibida en los compromisos asumidos y las trabas burocráticas (23, 40, 45, 47).
- Tendencia: Los encuestados critican que el SENA o sus representantes no cumplen con las expectativas que generan durante el proceso de retiro asistido, lo que genera desconfianza en la institución. También se menciona que las trabas administrativas, como la exigencia de cupos completos o la falta de coordinación entre el SENA y el Ejército, hacen que el proceso educativo sea complicado y frustrante.

8. Valoración positiva de la institución

- Cantidad: Algunas respuestas expresan opiniones positivas sobre la labor del SENA (7, 9, 29).
- Tendencia: Aunque se destacan varias áreas de mejora, algunos encuestados consideran que el SENA es una buena institución y valoran la calidad de su formación y de sus profesores. Estos participantes no sugieren cambios significativos y recomiendan que el SENA continúe con su enfoque actual.

9. Conclusión

- Acceso y flexibilidad: Los soldados piden una mayor accesibilidad, sobre todo para quienes no tienen un nivel educativo alto, así como más flexibilidad en los requisitos de ingreso y cupos.
- Diversificación: Existe una demanda de más variedad en los cursos ofrecidos, con un enfoque en áreas que ofrezcan mayores oportunidades laborales y se ajusten a los intereses de los soldados.
- Cumplimiento de compromisos: El SENA y el Ejército deben mejorar la coordinación y garantizar que los compromisos asumidos con los soldados se cumplan de manera efectiva, evitando promesas incumplidas que generan frustración.
- Inserción laboral y apoyo: Los participantes sugieren que el SENA debería asumir un papel más activo en la inserción laboral de los soldados, no limitándose solo a la formación sino también garantizando prácticas y oportunidades laborales.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Pregunta No. 7 Categoría ETDH

¿En qué tiempo de servicio considera que es conveniente para un soldado profesional iniciar un proceso de ETDH? ¿Por qué?

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	A los 18 años.
SLP RA 2	A los 18 para salir preparados.
SLP RA 3	A los 10 años de antigüedad.
SLP RA 4	A los 10 años porque si se deja amas tiempo sale como estoy yo solo pienso en bajas, minas y cilindros bomba y la verdad vivir así es muy difícil estar en una parte y de repente lo hostiguen es difícil.
SLP RA 5	A los 16 años de servicio.
SLP RA 6	Todo debe iniciar desde el principio.
SLP RA 7	A los 18 años de servicio.
SLP RA 8	A los 12 años como está establecido en el Decreto 1793 de 2000.
SLP RA 9	Desde siempre.
SLP RA 10	Por lo menos 2 años de estudio antes de salir para que sea útil para la sociedad y continuar con una condición digna.
SLP RA 11	Creo que desde que el soldado comienza a formarse para así tener más conocimientos.
SLP RA 12	Si el servicio neto son 20 años contando el servicio militar y el retiro es de un año entonces el proceso debería ser exactamente a los 19 años y no a los 20 años para que no nos quedemos por fuera del retiro asistido como en mi caso.
SLP RA 13	A los 15 años no por mí, pero por muchos de los que hable me decían que se sentían viejos para estudiar, pero pues esas percepciones de vida son personales no las comparto es poder estudiar es una oportunidad y el Ejército debería de tener programas en universidades un soldado que viene de un conflicto, creo que debería de tener el derecho a un programa profesional.
SLP RA 14	a los 15 años para salir mejor preparado.
SLP RA 15	Si claro, ya que puede adquirir conocimientos y aplicarlos en beneficio de las unidades.
SLP RA 16	Si porque es necesario capacitarnos para tener un trabajo luego de salir a retiro debido que es baja la asignación de retiro.
SLP RA 17	Un año antes de su retiro es suficiente lo que pasa es que no cumplen con ese tiempo.
SLP RA 18	Por lo menos dos años antes del retiro.
SLP RA 19	A los 15 años de servicio.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 20	Yo creo que después de los 5 años ya que con esa antigüedad se va capacitando el personal para mejorar mucho el trato al personal y mejorar la calidad de vida, ver la vida con otra visión.
SLP RA 21	A los 15 años.
SLP RA 22	A una antigüedad de 12 años porque 4 de estudio llegaría a 16 de antigüedad y 3 ejerciendo el oficio en lo que se capacitó para coger experiencia llegaría a los 19 años de antigüedad de 19 a 20 certificación en su experiencia y así salen bien preparados para afronta la civil está en escrito en el Decreto 1793 con la que fuimos creados los soldados profesionales, pero por discriminación este Decreto siempre ha sido violado y seguirá violándose.
SLP RA 23	Yo pensaría que, desde los 15 años de antigüedad, pero si hay oportunidades de una antigüedad hacia atrás para soldados que tengan las capacidades de que se prepare más antes no sería una mala idea.
SLP RA 24	En cualquier momento después del primer año de servicio.
SLP RA 25	Después de los 15 años de trabajo.
SLP RA 26	Faltando 2 años para el retiro, porque los técnicos y tecnólogos son mínimo de 18 meses.
SLP RA 27	A los 18 años.
SLP RA 28	No se ese programa no lo vi.
SLP RA 29	Desde que está empezando en la Escuela de Soldados Profesionales (ESPRO) porque hay mucho soldado que entra con un quinto de primaria y no saben nada.
SLP RA 30	A los 15 años porque tiene el tiempo necesario para estudiar y prepararse para la civil.
SLP RA 31	A los 15 años de servicio.
SLP RA 32	A los 17 años.
SLP RA 33	En los primeros años para poderlo ejercer en la institución
SLP RA 34	A los 15 años de servicio, porque tiene el tiempo de poder realizar una carrera profesional universitaria en los años que le quedan de servicio, que al terminar sus 20 años y sea retirado, pueda ejercer su profesión.
SLP RA 35	Desde que este activo.
SLP RA 36	A los 15 años ya que es un tiempo donde se puede preparar de la mejor manera y sin tanto afán porque eso, así como lo hacen ahora es de muy mal gusto porque la persona no aprende nada.
SLP RA 37	Primero que miren el grado de cada quien y que los dejen estudiar.
SLP RA 38	Desde los 12 para que se preparen y ayude a la misma institución.
SLP RA 39	Que sea así como está.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 40	Mira primero que todo, todos no quieren estudiar a muchos no les gusta estudiar. Pero también hay muchos que si les gusta estudiar y quieren tener su carrera profesional, esos como mínimo desde los 15 años si se pudiera antes pues mucho mejor, pero si desde mínimo desde los 15 años los que quieren tener una carrera profesional y los que no, si desde ahí empezar como un estudio así sea cómo está encuesta ir mirando qué quieren estudiar qué quieren aprender qué se les facilita, en qué se puede ayudar y así poder sacar a la sociedad una persona ya con una mentalidad diferente productiva buscar realmente ayuda con universidades que le puedan brindar ayudas económicas a los que quieres estudiar y tienen las habilidades de sacar una carrera profesional la universidad militar es muy buena universidad pero realmente no hay un apoyo suficiente para el soldado, es que realmente el salario del soldado no da para pagar una carrera universitaria y la universidad militar no tiene en cuenta al soldado normal que tiene un salario bajo pero que quiere estudiar. Para construir sociedad y de verdad quieren ayudar al país y a todos esos soldados que cada año salen primero que todo buscar ayudas estudiantiles con las universidades no todo tiene que ser con el SENA .Y esas cooperativas chimbas que lo único que hacen es robarle el dinero a los soldados y así poder frenar los mal llamada mercenarios que se están yendo para otros países en busca de mejorar su situación económica.
SLP RA 41	A los 10 años creo que es la antigüedad conveniente ya que ha conocido el entorno militar, trato a la población civil y demás.
SLP RA 42	A los 18 años de servicio para que pueda adaptarse a la civil.
SLP RA 43	A los 19 años para que tenga el tiempo suficiente de estudiar.
SLP RA 44	En cualquier momento que tenga tiempo y ganas de aprender algo distinto.
SLP RA 45	En cualquier tiempo solo es que le den al menos la oportunidad de que uno se vaya preparando poco a poco.
SLP RA 46	Desde el momento que comienza de soldado profesional.
SLP RA 47	A los 15 años por lo menos con una carrera técnica.

Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría ETDH

El análisis de las respuestas a la pregunta sobre cuándo es conveniente para un soldado profesional del Ejército Nacional de Colombia iniciar un proceso de ETDH muestra una variedad de perspectivas. A continuación, se presentan los aspectos clave que emergen de las respuestas:

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

1. *Variedad de opiniones sobre el momento adecuado*

Entre los 10 y 18 años de servicio: Una parte significativa de las respuestas sugiere que el momento más adecuado para que los soldados comiencen su educación es entre los 10 y 18 años de antigüedad. Muchos argumentan que iniciar el proceso a los 15 años de servicio (mencionado por varios participantes) les permitiría tener suficiente tiempo para prepararse antes de su retiro. Esto ofrece una fase de transición para adquirir nuevas habilidades y adaptarse mejor a la vida civil.

Desde el inicio o los primeros años de servicio: Otros participantes sostienen que la formación debe comenzar desde el momento en que el soldado ingresa al Ejército o desde los primeros años de su carrera militar. Esto les permitiría desarrollar habilidades profesionales a lo largo de su carrera, lo cual beneficiaría tanto al Ejército como a los soldados mismos.

2. *Motivaciones detrás del momento de inicio*

Preparación para la vida civil: Varios soldados justifican la necesidad de iniciar la educación en los últimos años de servicio (por ejemplo, a los 18 años) con el objetivo de estar mejor preparados para su retiro. Temen que, de no hacerlo a tiempo, la transición a la vida civil pueda ser complicada, tanto en términos de empleo como de adaptación psicológica.

Evitar el desgaste emocional: Algunas respuestas reflejan la preocupación por el desgaste físico y emocional que sufren los soldados tras años de estar expuestos a situaciones de peligro. Estos soldados sugieren que el retraso en la educación puede contribuir a una visión pesimista de la vida y reducir sus oportunidades de desarrollo personal.

3. *Desafíos y obstáculos*

Falta de oportunidades y apoyo educativo: Algunos participantes expresan que el Ejército Nacional no brinda suficiente apoyo ni tiempo para que los soldados se preparen adecuadamente. También se menciona que las instituciones educativas a menudo no tienen en cuenta las limitaciones salariales de los soldados, lo que les impide acceder a la educación superior de calidad.

Preferencias y capacidades individuales: Otro desafío es que no todos los soldados tienen el mismo interés o aptitud para los estudios. Algunos participantes resaltan que hay soldados que prefieren no estudiar, mientras que otros estarían interesados en una formación más formal y robusta, como carreras universitarias.

4. *Propuestas de mejora*

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Flexibilidad y apoyo educativo: Varios soldados sugieren que el proceso educativo debería ser flexible y adaptarse a las necesidades y deseos de cada soldado. Por ejemplo, que el Ejército facilite convenios con universidades y brinde mayores ayudas financieras a quienes deseen obtener una carrera universitaria.

- Desarrollo a lo largo de la carrera militar: Se menciona la posibilidad de iniciar el proceso educativo desde los primeros años de servicio, lo que les permitiría a los soldados adquirir conocimientos progresivamente y utilizarlos tanto en el ámbito militar como en la vida civil.

En resumen, las respuestas reflejan un consenso sobre la importancia de la educación para los soldados, con diferentes puntos de vista sobre el momento más adecuado para iniciar este proceso. Algunos sugieren empezar temprano para aprovechar al máximo las oportunidades durante su carrera, mientras que otros optan por una formación en los últimos años como preparación para la transición a la vida civil. También se destacan los desafíos estructurales y personales que enfrentan los soldados para acceder a una educación adecuada.

Pregunta No. 8 Categoría ETDH

¿Cuál es su opinión con respecto al hecho de realizar estudios de ETDH mientras el SLP se encuentra en servicio activo?
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Mejorar condiciones de económicas.
SLP RA 2	Es muy importante.
SLP RA 3	Es muy necesario educarnos para mejorar en el área de operaciones.
SLP RA 4	En qué el soldado se capacite y no esté pensado en guerra solamente.
SLP RA 5	Es bueno para adaptarse a la vida civil.
SLP RA 6	La Fuerza requiere soldados con estudio no depender de civiles.
SLP RA 7	Es la herramienta que necesita el soldado después de 20 años de ser fusilero, para enfrentar la vida civil.
SLP RA 8	Porque uno puede desempeñarse en la unidad, en lo que se preparó y así adquiere más experiencia en esos 4 o 5 años mientras llega el retiro o la baja.
SLP RA 9	Es muy importante para el soldado para cuando termine se adapte fácilmente a la vida social.
SLP RA 10	Para que el personal sea más profesional no solo de nombre, también en su institución.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 11	Para así mismo cuando sea retirado tener algún conocimiento en caso de que desee ejercer otra cosa.
SLP RA 12	Sería algo muy bueno porque a la hora de salir uno sale con mucha mentalidad de guerra, armas, explosivos y todo lo que tiene que ver para el combate y nada más.
SLP RA 13	Al profesionalizarse el estudio ayuda a la persona a ver o mirar el mundo desde otra expectativa y esto mejora y beneficia a toda institución, el soldado no es solo para estar en el monte el que un soldado pueda gratificar por haber mejorado su calidad de vida es algo que se lo debe agradecer a quien le dio la oportunidad.
SLP RA 14	Buena.
SLP RA 15	Positivo, ya que puede ser una fuente de conocimiento. Además de una oxigenación de la monotonía de las funciones diarias.
SLP RA 16	Que se debe permitir estudios a todo nivel educativo.
SLP RA 17	Sería bueno para irse preparando para la civil.
SLP RA 18	Lo más lógico es eso que sea durante el servicio activo porque después de estar retirado es imposible hacerlo.
SLP RA 19	Sería algo muy productivo.
SLP RA 20	Crea un crecimiento personal, una motivación para hacer las cosas con más efectividad, mejoramiento en relación con la población civil.
SLP RA 21	Excelente, sería genial, que pesar que ya salí como retirado.
SLP RA 22	Por tener una Fuerza más capacitada en conocimientos en el conflicto armado interno y más profesional y minimizar los descalabros operacionales y un personal bien capacitado en las diferentes áreas esto lleva a la Fuerza ahorrar en contratación en personal civil.
SLP RA 23	Excelente idea y porque nosotros no y los oficiales y suboficiales sí. Claro que sí fuera buena idea, pero como se muerden de la envidia los señores de los altos mandos.
SLP RA 24	Que deberían ser apoyados.
SLP RA 25	Sería muy importante.
SLP RA 26	Excelente.
SLP RA 27	Mi opinión es totalmente de acuerdo que el SLP se pueda capacitar.
SLP RA 28	No sé, ese programa no lo conozco.
SLP RA 29	Me parece muy bueno porque hay mucho soldado que entra desorientado de la vida.
SLP RA 30	Que pueda pensar en un proyecto de vida sin tener que irse de mercenario para otros países en una mejor calidad de vida.
SLP RA 31	Tiene la oportunidad de superarse.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 32	Para poderlos encaminar en trabajos de estudio, ya que hay muchos que no saben de letras.
SLP RA 33	Sería muy bueno.
SLP RA 34	Que es un motivo para estudiar sin desertar de sus estudios, cuando ya sale retirado solo quiere descansar o hacer otra actividad y no se dedica al estudio.
SLP RA 35	Es mejor.
SLP RA 36	Sería muy bueno porque ya cuando llega su retiro es un soldado ya muy profesional en cualquier carrera y poder ejercer con satisfacción lo aprendido por ese tiempo.
SLP RA 37	Pues eso es muy controversial porque hay unos que si pensamos en estudio y desarrollo personal como otros no creen que el sueldo de retiró es todo en la vida y se quedan ni para adelante ni para atrás.
SLP RA 38	Para mejorar sus conocimientos y se prepare más para cuando salga a la vida civil.
SLP RA 39	No sé qué decir.
SLP RA 40	Sería lo mejor, sería muy pero muy bueno, porque los oficiales y suboficiales si pueden y tienen becas para estudios superiores y los soldados no.
SLP RA 41	Mientras se cumple la meta del retiro si debiese de hacerlo ya que le serviría para el retiro asistido entorno familiar trabajo y social.
SLP RA 42	Nunca tuve ninguna clase de estudios.
SLP RA 43	Es importante porque así no se le dificulta a uno conseguir trabajo después de retirado de la Fuerza.
SLP RA 44	Muchas veces es que los comandantes no apoyan y no respaldan a los soldados.
SLP RA 45	De que saquen 4 o 5 soldados por pelotón o compañía del área, por mes o cada tres meses para que se preparen en programas educativos no quiere decir que sin ellos no puedan hacer un puesto de control y así se puedan preparar todos.
SLP RA 46	El apoyo de las Fuerzas Militares.
SLP RA 47	Es una motivación muy gratificante, ya que muchos soldados aspiran estudiar mientras están activos, y que tienen alguna condición que les impide ir al área de operación, pero estas aspiraciones se ven truncadas por los comandantes de unidad o batallón, que en la mayoría de los casos no quieren que el soldado se supere, que tenga algún conocimiento académico.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Análisis de Resultados Pregunta 8 Categoría ETDH

Las respuestas de los exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia revelan una percepción predominantemente positiva sobre la oportunidad de realizar estudios de ETDH mientras se está en servicio activo. Estas respuestas reflejan varios temas importantes que pueden agruparse en las siguientes categorías clave:

1. Mejora de las condiciones económicas y sociales:

- Una gran cantidad de exsoldados considera que el acceso a la educación contribuye significativamente a mejorar sus condiciones económicas (Respuestas 1, 6, 43). Al obtener estudios mientras están activos, los soldados pueden asegurar mejores oportunidades laborales una vez retirados, reduciendo su dependencia económica de otros sectores y facilitando la adaptación a la vida civil.

2. Facilitación de la transición a la vida civil:

- Un tema recurrente (Respuestas 5, 7, 9, 17, 36, 38) es la importancia de los estudios como herramienta esencial para que los soldados puedan integrarse con éxito a la vida civil. Subrayan que esta educación les permite adquirir habilidades y conocimientos que serán útiles en su vida post-militar, favoreciendo tanto su desarrollo laboral como su adaptación social y emocional.

3. *Desarrollo personal y profesional:*

- Muchos exsoldados (Respuestas 13, 20, 31) destacan que la formación académica no solo les otorga habilidades técnicas, sino que también les permite un crecimiento personal. Esta oportunidad de formación amplía su visión del mundo, ayudándoles a ser mejores profesionales dentro del Ejército y ciudadanos más integrados fuera de él.

4. Falta de apoyo institucional y obstáculos en la implementación:

- Algunas respuestas (Respuestas 44, 47) muestran frustración debido a la falta de apoyo de parte de los comandantes y altos mandos, lo que a menudo dificulta el acceso a la formación académica. Esta percepción sugiere la existencia de barreras estructurales dentro del Ejército, donde el personal superior no siempre facilita o promueve las oportunidades educativas para los soldados activos.

5. Desigualdad en el acceso a la educación entre rangos:

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Un punto importante es la percepción de desigualdad en el acceso a la educación entre soldados y oficiales/suboficiales (Respuestas 23, 40). Los exsoldados consideran injusto que los oficiales y suboficiales tengan mayores facilidades para acceder a becas y formación académica, mientras que los soldados profesionales carecen de las mismas oportunidades.

6. Motivación y desarrollo de competencias para un mejor desempeño:

- Las respuestas 3, 10 y 22 sugieren que los estudios no solo son útiles para la vida después del servicio, sino que también contribuyen a un mejor desempeño durante el tiempo activo. Los exsoldados creen que una formación académica adecuada aumenta la profesionalización de las Fuerzas armadas y las hace menos dependientes del personal civil en tareas específicas.

El análisis de las respuestas evidencia un consenso amplio sobre la importancia de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) para los soldados profesionales en servicio activo. Los exsoldados reconocen que la formación académica no solo facilita la transición a la vida civil, sino que también mejora sus condiciones económicas, fomenta su desarrollo personal y profesional, y contribuye al fortalecimiento de la institución militar. Sin embargo, también se destacan desafíos importantes, como la falta de apoyo institucional y las desigualdades entre rangos en el acceso a la educación. Por tanto, se recomienda fortalecer los programas educativos dentro del Ejército, garantizando igualdad de acceso y apoyo para todos los miembros del Ejército Nacional de Colombia.

Pregunta No. 9 Categoría ETDH

¿Le fue fácil o difícil realizar su capacitación en el SENA? ¿Por qué?
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	No.
SLP RA 2	Difícil no, hay programas en los que pude ingresar por no ser bachiller.
SLP RA 3	Muy fácil.
SLP RA 4	No lo hice porque me exigen ser bachiller.
SLP RA 5	Difícil.
SLP RA 6	Difícil porque son muchos años sin estudiar para un soldado.
SLP RA 7	Mientras el programa no solo sea para dar estadísticas, y hacer video y tomar fotos, y controlar a los soldados la capacitación que elija el soldado siempre será la mejor opción.
SLP RA 8	Nunca me dieron la oportunidad y eso me tiene decepcionado.
SLP RA 9	Difícil porque me tocó a mí mismo buscar esa capacitación.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 10	El SENA apoya al personal mientras está con ellos en su etapa electiva. Después termina y los deja solos debían ubicar el personal en empresas ya que ellos manejan cierto vínculo.
SLP RA 11	Difícil porque no había combustible para realizar prácticas.
SLP RA 12	Difícil porque debido a mi retiro del PPR por tiempo cumplido quede por fuera de poder estudiar.
SLP RA 13	No en lo personal, pero si me coloco en los zapatos de un joven que viene de estar en el monte y entrar en un proceso de selección en el SENA para una tecnología si es complicado ya que es medir a alguien que no está acostumbrado al estudio con personas que recién salen de colegios.
SLP RA 14	FUNDETEC.
SLP RA 15	Si ya que los profesores fueron muy conscientes y colaboradores, ya que yo venía de años sin tomar clases o practicar muchos conocimientos.
SLP RA 16	Si debido a que estaba lo correspondiente que desee estudiar.
SLP RA 17	No estuve en SENA.
SLP RA 18	Muy difícil ya que me toco hacerlo por mis propios medios.
SLP RA 19	No lo se.
SLP RA 20	Un poco difícil entrar a competir con jóvenes recién salidos del colegio, uno sale un poco ciego a la actualidad que estamos hoy en día.
SLP RA 21	No tuve oportunidad.
SLP RA 22	No tengo idea de que es el SENA por la brigada nunca se asomaron.
SLP RA 23	Si es difícil claro porque primero muy poco tiempo y lo otro a nosotros el Ejército nos entrenó fue para la guerra claro que se nos dificultó y mucho.
SLP RA 24	No estudie en el SENA, ya había estudiado antes en esta institución por iniciativa propia. Los programas de PPR no nos sirven a muchos de los SLP porque la mayoría tiene mala predisposición a la academia.
SLP RA 25	No pude estudiar allá.
SLP RA 26	No pues difícil porque cuando uno quiere algo para estudiar, no ofertan ese técnico o tecnólogos.
SLP RA 27	Fácil.
SLP RA 28	No lo pude realizar con el SENA.
SLP RA 29	Difícil porque fueron muchas materias encontradas y yo solo había hecho un bachiller por distancia, lo cual no sabía mucho, no sabía inglés, no sabía manejar un computador.
SLP RA 30	No estuve en el SENA porque no era bachiller entonces no me recibieron.
SLP RA 31	No estuve en el SENA.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 32	No estudie con el SENA.
SLP RA 33	Complicado por el poco tiempo para las matrículas y la falta de conocimiento de las fechas.
SLP RA 34	Difícil, no pude ingresar al programa de preparación con el SENA.
SLP RA 35	Difícil
SLP RA 36	Fácil porque todo se lo facilitan para que pueda tener una buena preparación.
SLP RA 37	Si fue fácil porque ya era bachiller y tenía el ICFES.
SLP RA 38	No fue fácil porque no pude estudiar en el SENA.
SLP RA 39	Difícil.
SLP RA 40	No tuve la oportunidad de estar en el SENA.
SLP RA 41	No hice capacitación en el SENA.
SLP RA 42	No tuve ninguna oportunidad exigen bachillerato y yo solo tenía primaria.
SLP RA 43	Difícil porque me retiraron de la Fuerza y el ingreso disminuyó demasiado.
SLP RA 44	Si porque tuve buenos profesores, instructores y el material que se necesitaba para las instrucciones.
SLP RA 45	Difícil por mucho cambio.
SLP RA 46	Difícil.
SLP RA 47	Fue difícil todo, ya que el SENA nos dio la espalda, prometiendo programas a los cuales la mayoría nunca pudimos acceder por disponibilidad y algunos no pasaban las pruebas de selección.

Análisis de Resultados Pregunta 9 Categoría ETDH

De las 47 respuestas brindadas por los exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia, se observa una marcada tendencia hacia la percepción de dificultades para acceder o completar la capacitación en el SENA. A continuación, se destacan algunos patrones clave:

1. Falta de cumplimiento de requisitos académicos: Varios exsoldados (respuestas 2, 4, 30, 42) mencionan que no pudieron acceder a los programas del SENA porque no contaban con el bachillerato, un requisito indispensable para algunos cursos. Este aspecto evidencia una brecha significativa en la preparación educativa previa que les impide acceder a las ofertas del SENA.

2. Dificultades estructurales y falta de apoyo institucional: Otras respuestas (11, 22, 41, 47) señalan problemas logísticos, como la falta de combustible para prácticas, la poca comunicación por parte de las brigadas sobre los programas disponibles, o la falta de apoyo por parte del SENA para

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

facilitar el acceso a los cursos. Esto refleja una desconexión entre las necesidades del personal militar y las oportunidades que ofrece el SENA.

3. Retos personales y adaptación: Algunos exsoldados (6, 9, 12, 20) manifiestan que la dificultad radica en el tiempo prolongado que han pasado sin estudiar o en la necesidad de adaptarse al entorno educativo tras haber estado enfocados en el servicio militar. Este aspecto sugiere la importancia de preparar psicológicamente y académicamente a los soldados para su retorno a la vida civil y su inserción en el mundo educativo y laboral.

4. Falta de tiempo y condiciones desfavorables: En varias respuestas (23, 26, 33, 45), se mencionan problemas relacionados con el tiempo disponible para estudiar mientras estaban en servicio activo, o la oferta limitada de programas que realmente satisfagan sus necesidades de formación. Muchos consideran que las condiciones no les permitieron acceder adecuadamente a las capacitaciones.

5. Experiencias positivas: A pesar de las dificultades, algunas respuestas (3, 15, 36, 37, 44) destacan experiencias favorables en las que encontraron buenos profesores, materiales adecuados y una preparación facilitada por el SENA. Estos casos muestran que, cuando las condiciones son favorables, el SENA puede cumplir un papel importante en la capacitación de los exsoldados.

El análisis de las respuestas muestra que, aunque existen algunas experiencias positivas en relación con la capacitación en el SENA, la mayoría de los exsoldados enfrentaron dificultades significativas para acceder o completar estos programas. Los principales obstáculos están relacionados con la falta de cumplimiento de requisitos académicos, el escaso apoyo institucional, y los desafíos logísticos y personales. Para mejorar la efectividad de estos programas, sería fundamental que las instituciones involucradas, como el Ejército Nacional y el SENA, trabajen de manera más coordinada para adaptar los programas a las necesidades de los exsoldados, asegurar un mejor acceso y proporcionar apoyo continuo durante su proceso de capacitación.

Pregunta No. 10 Categoría ETDH

Califique el acceso a la ETDH que brinda el Ejército Nacional de Colombia para ayudar a sus Soldados Profesionales a través del SENA.
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Malo
SLP RA 2	Regular
SLP RA 3	Excelente
SLP RA 4	Malo
SLP RA 5	Excelente

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 6	Bueno
SLP RA 7	Regular
SLP RA 8	Regular
SLP RA 9	Malo
SLP RA 10	Malo
SLP RA 11	Regular
SLP RA 12	Malo
SLP RA 13	Malo
SLP RA 14	Malo
SLP RA 15	Bueno
SLP RA 16	Excelente
SLP RA 17	Bueno
SLP RA 18	Malo
SLP RA 19	Excelente
SLP RA 20	Bueno
SLP RA 21	Bueno
SLP RA 22	Malo
SLP RA 23	Malo
SLP RA 24	Malo
SLP RA 25	Regular
SLP RA 26	Malo
SLP RA 27	Bueno
SLP RA 28	Malo
SLP RA 29	Malo
SLP RA 30	Malo
SLP RA 31	Malo
SLP RA 32	Regular
SLP RA 33	Bueno
SLP RA 34	Regular
SLP RA 35	Malo
SLP RA 36	Regular
SLP RA 37	Excelente
SLP RA 38	Regular
SLP RA 39	Regular
SLP RA 40	Regular
SLP RA 41	Sin respuesta
SLP RA 42	Malo
SLP RA 43	Bueno

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 44	Bueno
SLP RA 45	Malo
SLP RA 46	Regular
SLP RA 47	Malo

Análisis de Resultados Pregunta 10 Categoría ETDH

Al analizar las respuestas dadas por los 47 exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia sobre el acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano brindada por el Ejército a través del SENA, se observa una distribución mayoritaria hacia calificaciones negativas o intermedias. A continuación, se identifican algunos patrones clave:

1. Calificaciones negativas ("Malo"):

- La mayoría de los encuestados (19 de 47) calificaron el acceso a la educación como "Malo". Esto representa el 40% del total de las respuestas. Las respuestas negativas reflejan una insatisfacción generalizada, lo que sugiere que los exsoldados enfrentan barreras significativas para acceder a las oportunidades educativas que les ofrece el Ejército a través del SENA. Los problemas pueden estar relacionados con la falta de apoyo institucional, dificultades de logística, o programas que no cumplen las expectativas de los soldados.

2. Calificaciones intermedias ("Regular"):

- El 30% de las respuestas (14 de 47) calificaron el acceso como "Regular". Esta calificación implica que, si bien existen esfuerzos por parte del Ejército para ofrecer educación a los soldados, los programas no son totalmente efectivos o accesibles. Las respuestas intermedias sugieren que algunos soldados pudieron acceder a la educación, pero probablemente encontraron dificultades o limitaciones en los programas ofrecidos.

3. Calificaciones positivas ("Bueno" y "Excelente"):

- El 19% calificó el acceso como "Bueno" (9 de 47), mientras que solo el 11% lo calificó como "Excelente" (5 de 47). Esto indica que, aunque hay algunas experiencias positivas, representan una minoría en comparación con las opiniones negativas. Aquellos que calificaron el acceso como "Bueno" o "Excelente" probablemente encontraron apoyo suficiente y lograron beneficiarse de las oportunidades ofrecidas, aunque estas experiencias parecen ser excepcionales.

El acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecido por el Ejército Nacional de Colombia a través del SENA recibe una evaluación mayoritariamente negativa o

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

regular por parte de los exsoldados. El 70% de los encuestados considera que el acceso es "Malo" o "Regular", lo que sugiere una falta de satisfacción general con los programas ofrecidos. Los principales factores detrás de estas evaluaciones negativas podrían estar relacionados con la falta de infraestructura, dificultades de acceso, o el desajuste entre las necesidades de los soldados y los programas educativos disponibles. Es necesario revisar y mejorar estos programas, asegurando que sean más accesibles, relevantes y efectivos para ayudar a los soldados profesionales en su transición a la vida civil.

Categoría 2 Responsabilidad Social Empresarial del Ejército Nacional

Objetivo Específico No 2

Analizar cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional apoyan la implementación del PPR y su contribución al desarrollo de competencias laborales y sociales de los soldados profesionales retirados en 2023.

Pregunta No. 1 Categoría RSE

¿Cree que su permanencia en el Ejército Nacional le sirvió para mejorar sus condiciones de vida económica, personal y profesional? Explique por qué.

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Si claro mucho.
SLP RA 2	Si porque he podido obtener mi vivienda propia, alimentar a mi familia y darle educación a mi hija.
SLP RA 3	Si fue muy buena.
SLP RA 4	La verdad no porque la asignación de retiro no está alcanzando para nada.
SLP RA 5	Si la verdad sirvió gracias a la institución
SLP RA 6	Está uno estable.
SLP RA 7	La disciplina como factor fundamental es la que forma y redirige nuestros proyectos de vida, la imagen favorable que tiene el Ejército también influye.
SLP RA 8	Algo en lo económico, pero en lo profesional yo salí fue peor.
SLP RA 9	Porque con mi trabajo saqué adelante a mi familia.
SLP RA 10	Que tengo al menos para comer un salario mínimo.
SLP RA 11	Si me sirvió para darle una mejor calidad de vida a mi familia.
SLP RA 12	Si, porque gracias a la institución pude comprar mis cosas, ayudar a mi familia y disfrutar cada vez que tenía vacaciones.
SLP RA 13	Si en lo absoluto, entré cuando tenía tan solo 18 años y lo que tengo se lo debo a mi institución.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 14	Si porque pude ahorrar.
SLP RA 15	En parte ya que por tiempo logré una asignación de retiro por tiempo, pero en Ejército no hubo oportunidades de estudio en el ejercicio de mis funciones en él; además al hacer mi curso PPR las ofertas del SENA las activaron muy tarde. Además de que eran muy pocas para las necesidades o los gustos de quienes estábamos buscando. Otra de las cosas es que Ejército en muchas de sus áreas no tenía o no cuenta con las certificaciones para hacer las prácticas de las carreras técnicas o tecnológicas (ejemplo: no tiene talleres certificados para hacer prácticas de mecánica, etc.).
SLP RA 16	En cierta forma si me ayudó a salir de las condiciones anteriores.
SLP RA 17	Si porque por medio del Ejército puede establecer una familia. Y gracias a Dios y A mi Ejército vivimos dignamente.
SLP RA 18	Si gracias a mi Ejército pude mejorar las condiciones de vida de mi familia.
SLP RA 19	Porque me dio una estabilidad laboral para mí y mi familia.
SLP RA 20	Si claro fui desplazado por la violencia, y entrar al Ejército Nacional encontré estabilidad económica.
SLP RA 21	Nos negaron el derecho al estudio el poder prepararnos para un futuro y mejorar la situación económica y laboral.
SLP RA 22	Me sirvió para mejorar como persona económica no porque somos muy mal pagos y nos vulneran muchos derechos laborales económico nunca nos reconocen en el aumento del Índice de Precios al Consumidor (IPC) la prima de actividad militar y la prima de alimentación es muy baja.
SLP RA 23	Me sirvió para mejorar mi vida económica, personal, pero en el aspecto profesional fue faltó de que la institución lo tuviera más en cuenta.
SLP RA 24	Económicamente si, la estabilidad que ofrece el Ejército es excepcional, el sueldo es un sueldo decente y después de los 10 primeros años me considere una persona bien remunerada. Profesionalmente, creo que el espacio para crecer es muy poco las oportunidades escasas y en su mayoría todo lo que se "estudia" como soldado no tiene usos en la vida civil. En lo personal considero están las mayores falencias en la vida como soldado ya que está se ve interrumpida, atravesada por la convivencia solo entre hombres fomentando con esto el machismo y el deseo de competencia a veces no sana, los largos periodos de abstinencia sexual también generan cambios en el comportamiento social.
SLP RA 25	Si.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 26	De pronto en lo económico, si porque tiene un sueldo estable y sus prestaciones de ley que fin de mes no falla. En lo personal es muy complejo porque la vida se enfoca 90 % en el Ejército o trabajo y el restante en lo personal y en lo profesional hay casos que los 20 años de trabajo lo están en el monte o área de operaciones y no tiene ninguna oportunidad de prepararse.
SLP RA 27	Si.
SLP RA 28	Por supuesto que sí, económicamente pude obtener estabilidad moderada. Personalmente me ayudó a crecer como persona. y profesionalmente fortalecí mis capacidades físicas técnicas y personales.
SLP RA 29	Si me sirvió demasiado porque antes no tenía una profesión ahora tengo un sueldo un estudio.
SLP RA 30	Personales no económicos sí una estabilidad económica.
SLP RA 31	Porque tengo una mejor forma de vida.
SLP RA 32	Si porque al menos tengo una casa para mis hijos.
SLP RA 33	Porque tuve la oportunidad de tener un trabajo estable y de un sueldo de retiro sin importar mi nivel de estudio.
SLP RA 34	Si, porque fue una carrera de profesión que cumplió con mis expectativas.
SLP RA 35	No solo estabilidad y olvido total del Estado sí.
SLP RA 36	No es mucho lo que se mejora por el tiempo tan corto de cada capacitación.
SLP RA 37	No pues gracias a Dios tengo un sueldo que llega. Lo demás es ganancia.
SLP RA 38	Si me sirvió le doy gracias primero que todo a Dios y a mi Ejército porque durante 20 medio para sus tener mi familia, pero no estoy de acuerdo como le arreglan la asignación de retiro, en mi caso yo cuando era activo recibía el subsidio nuevo y solo me quedo en la asignación de retiro solo 26% al menos nos hayan dejado el 50 % de ese subsidio muy mal por ese lado.
SLP RA 39	En lo económico por lo del sueldo de retiro. En lo personal por mi vivienda.
SLP RA 40	No, si pudiera regresar el tiempo miraría cómo pagar la libreta militar y entraría a la universidad mejor realmente el sueldo de un soldado profesional es muy bajo y en retiro sí que peor por eso mismo es imposible mejorar económicamente y profesionalmente y personalmente si puede mejorar un poco, pero los valores y principios vienen de casa.
SLP RA 41	No pienso que sea una experiencia de vida por las secuelas que me quedaron tanto psicológicas como mentales.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 42	Para ser responsable y valorar mi familia.
SLP RA 43	Si porque pude obtener una pensión.
SLP RA 44	Si porque aprendí a mirar la vida y a ser una mejor persona más sentado y con mejor visión de la vida y de mis seres queridos.
SLP RA 45	Quizás ecónomamente bien o regular más bien, y personal mente muy poco porque mi tiempo en el Ejército fue solo en el monte tan solo tuve los últimos dos años en patio, de salud pésimo salí con hernia discales enfermo de las rodillas traumas psicológico es la fecha que no puedo ni compartir ni cobija con mi esposa, me despierto muy asustado, y por último profesionalmente sale uno muy quedado de las tecnología a estrellarse contra el mundo donde ya no le reciben ni para recoger basura.
SLP RA 46	Si.
SLP RA 47	Si me sirvió para mejorar mi calidad de vida, aunque en mi crecimiento personal hubo muchas limitaciones, en especial por los comandantes de las unidades, que en mi caso no querían que estudiara.

Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría RSE

El análisis de las respuestas a la pregunta revela una amplia gama de opiniones y experiencias. Estas respuestas pueden agruparse en diferentes categorías según el tipo de impacto que los encuestados percibieron en sus vidas. A continuación, se presentan las principales tendencias:

Mejora Económica

Positiva: Muchas de las respuestas (como las de los encuestados 2, 9, 19, 24, 29, 39) enfatizan que el Ejército les proporcionó estabilidad económica, acceso a vivienda y la capacidad de mantener a sus familias. Este aspecto es valorado por muchos como el principal beneficio, ya que el sueldo y las prestaciones les permitieron alcanzar una cierta seguridad financiera.
Negativa: Algunas respuestas de los encuestados (4, 8, 22, 40) mencionan que los ingresos, especialmente en la etapa de retiro, no son suficientes. Los entrevistados afirman que el salario de un soldado profesional es bajo, y en el retiro, sus condiciones empeoran.

Desarrollo Personal

Positiva: Varios encuestados (5, 7, 28, 34, 44) destacan que su experiencia en el Ejército les ayudó a crecer como personas, inculcándoles disciplina y responsabilidad. Estas cualidades se mencionan

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

como factores que influyeron en su forma de ver la vida y mejorar sus relaciones personales y familiares.

Negativa: Otros (41, 45) expresaron que su experiencia tuvo un impacto negativo en su bienestar personal, dejando secuelas psicológicas y traumas, lo que afectó su salud mental y sus relaciones. También se mencionaron las limitaciones en cuanto al tiempo disponible para la vida personal, dado que el trabajo en el Ejército consumía la mayor parte de su tiempo.

Desarrollo Profesional

Positiva: Algunos encuestados (13, 29, 34) mencionaron que el Ejército les permitió obtener una profesión o cumplir sus expectativas profesionales. Sin embargo, esta valoración positiva es menos frecuente en comparación con los otros aspectos.

Negativa: Muchos otros encuestados (15, 24, 26, 47) expresan frustración por las limitadas oportunidades de desarrollo profesional. Señalan la falta de acceso a estudios formales o capacitación útil fuera del contexto militar. También mencionan que las habilidades adquiridas durante su servicio no eran aplicables en la vida civil, lo que dificultó su transición fuera del Ejército.

Impacto Mixto

Varias respuestas (16, 26, 30, 38, 45) reflejan una experiencia mixta. Los encuestados reconocen algunos beneficios, especialmente en el ámbito económico, pero expresan que, en lo personal o profesional, el impacto fue limitado o negativo. En muchos casos, el sacrificio personal, la falta de oportunidades profesionales o el deterioro de la salud física y mental son aspectos mencionados como contrapartida a la estabilidad económica que ofrece la institución.

Críticas a la Institución

Algunas respuestas de los encuestados (15, 22, 45) critican las condiciones dentro del Ejército Nacional, especialmente en lo que respecta a los derechos laborales, la falta de oportunidades de estudio y la falta de apoyo para una transición exitosa al retiro. Estos encuestados sienten que, si bien el Ejército les brindó estabilidad económica, se descuidaron aspectos importantes como la formación profesional y el bienestar a largo plazo.

Valoración General

Apreciación Global: Muchos encuestados expresan gratitud hacia la institución por haberles brindado estabilidad (1, 18, 33, 43). Para ellos, su experiencia fue mayormente positiva, destacando la posibilidad de mantener a sus familias y obtener una pensión.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Perspectivas Críticas: No obstante, una parte significativa de las respuestas refleja insatisfacción, particularmente con las condiciones de retiro, la falta de reconocimiento económico y las limitadas oportunidades profesionales, lo que genera una evaluación menos favorable.

El análisis muestra que, aunque el Ejército Nacional de Colombia proporcionó una mejora económica significativa para muchos de sus miembros, sus efectos en el desarrollo personal y profesional varían considerablemente. Si bien algunos se sienten satisfechos con la estabilidad que les ofreció la institución, otros critican las limitaciones que enfrentaron en términos de oportunidades profesionales y bienestar personal, en particular durante y después del servicio como soldados profesionales.

Pregunta No. 2 Categoría RSE

De acuerdo con Rojas (2022) la RSE es la manera a través de la cual una empresa mejora las condiciones laborales, económicas y sociales de sus servidores, manteniendo condiciones laborales justas y un entorno laboral favorable. En este sentido, ¿Cree usted que el Ejército Nacional es responsable socialmente con los soldados profesionales? ¿Por qué?
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	No.
SLP RA 2	Si.
SLP RA 3	Si es responsable porque entregamos toda nuestra juventud a la institución.
SLP RA 4	Si ya que si no hay soldados el Ejército de Colombia no existe. Los soldados son el alma mater de la institución.
SLP RA 5	Porque se entrega la juventud a la institución y no reparan al servidor como debe ser.
SLP RA 6	Faltan más oportunidades.
SLP RA 7	El Ejército si debe tener una responsabilidad social, toda vez que le entregamos nuestra vida, nuestra familia y nuestra juventud por vocación y sentir patrio, lo mínimo que debe responder la institución es en calidad humana e integral de todos sus miembros. Y en ultimas como gesto de agradecimiento capacitarlos para enfrentar la vida civil.
SLP RA 8	Los soldados nunca hemos tenido un trato digno dentro del Ejército, nunca nada favorable jamás.
SLP RA 9	Por su preparación.
SLP RA 10	No, les violan muchos sus derechos.
SLP RA 11	Si porque es una empresa que tiene que velar por el bienestar de sus trabajadores y familias.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 12	No, no es responsable, no somos tenidos en cuenta para muchas cosas como eventos, felicitaciones, condecoraciones, viajes, viáticos y cosas por el estilo.
SLP RA 13	No, a mi manera de ver las cosas no prepara la gente y creo que lo más fundamental de una empresa o institución es fortalecer el nivel académico de quienes la integran creo que quien valora no se ca de una institución o empresa que le da una oportunidad.
SLP RA 14	Si porque le dedicamos más de 20 años a la institución.
SLP RA 15	Si claro. Ya que las funciones desempeñado en cada cargo no son equivalentes a experiencia laboral en el mercado de ofertas de empleo. Ejemplo: Uno puede decir que es lancero, pero con esa experiencia no hay ofertas disponibles en ningún campo.
SLP RA 16	Si porque le damos la mayor parte de nuestra juventud y estamos aislado de en cierta forma del desarrollo social.
SLP RA 17	En realidad, hace falta mejorar muchas cosas como el salario pensional para mí es muy bajo.
SLP RA 18	Si, ya que damos más de 20 años al servicio del Ejército.
SLP RA 19	No, porque pudiendo dejar estudiar a los soldados retirados en el 2023, se presenta siempre que los comandantes ni les gusta y no los dejan.
SLP RA 20	Si porque como institución tiene el deber de generar garantías laborales y emocionales de los soldados.
SLP RA 21	Les falta más meterse en los zapatos de los soldados ya que para ellos trabajan 24/7 para ellos no hay fiestas importantes no ven crecer a sus hijos ni nos preparan para enfrentarnos a una vida civil, hablo por mi caso.
SLP RA 22	No son responsables porque cuando salimos a preparación para el retiro no nos capacitaron, el estudio se paga de nuestros bolsillo y haberes pero si exigen el estudio, el sueldo de retiro queda muy bajo perdemos muchas prebendas y es por eso que nos vemos obligados en seguir empuñando las armas en otros conflictos como mercenarios buscando mejores condiciones económicas o terminando en bandas de narcotráfico o grupos armados porque después de 20 años el Ejército nos echan como perros sin ningún tipo de capacitación y adaptación a la vida civil.
SLP RA 23	Claro que si son responsables porque en el de la capacitación final mandan capacitaciones las cuales son muy cortas y de bajo nivel el cual no nos va a servir para nuestra salida a nuestra adaptación a la vida civil.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 24	Se podría dividir la responsabilidad en dos periodos activos- retirados. En una etapa es más o menos responsable en la otra no. Una tercera etapa sería la transición, pero está es más un choque que otra cosa.
SLP RA 25	Por los pagos.
SLP RA 26	No, porque se ven casos en la salud, intendencia, alimentación, estadía en batallones que no son nada dignos para el soldado y cuando se encuentra con mandos qué no gustan del soldado le hacen la vida muy mala.
SLP RA 27	Si
SLP RA 28	Si, pero aún falta mucho por mejorar en cuanto a las condiciones económicas y sociales.
SLP RA 29	Si es sociable porque si tienes un problema sicológico familiar problemas personales le ayudan.
SLP RA 30	Claro.
SLP RA 31	Si porque es una entidad profesional.
SLP RA 32	En mi caso no porque no tuve la oportunidad se adaptación a la civil.
SLP RA 33	Si.
SLP RA 34	Si, porque les da la formación que se requiere para tal fin.
SLP RA 35	Si es responsabilidad del Ejército, ya que en el olvido aprovechan los grupos armados su situación
SLP RA 36	Si señor porque es la empresa más prestigiosa del Estado para garantizar las condiciones en todos los aspectos, de todo el personal de soldados profesionales que la conforman.
SLP RA 37	No hay gente que humilla.
SLP RA 38	Pues la institución Ejército para mí ha sido la mejor empresa, pero para mejorar cuándo soldado profesional sale ya de retiro del Ejército debería tener convenios con grandes presas para que le ayuden y faciliten un empleo al personal soldados que salen ya a la vida civil para seguir uno trabajando para a aquellos soldados que salen bien de salud porque también hay unos que salimos en unas condiciones delicadas de salud.
SLP RA 39	No.
SLP RA 40	El Ejército hace creer que es responsable socialmente con los soldados, pero realmente no es así. Lo es primero no le brinda un retiro digno que merecen los soldados. Segundo no le brinda una educación adecuada lo digo porque permiten que instituciones chimbas de coróneles retirados vallan y ofrezcan cursos o técnicos chimbos donde lo único que realmente les interesa es sacarle una cuota mensual al soldado y le legalizan toda la documentación. Tercero no tenemos atención

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
	psicológica o psiquiátrica adecuada, todo lo quieren legalizar con charlas grupales que realmente no sirven para nada.
SLP RA 41	Si, un ejemplo yo estuve 18 años físico en el conflicto de nuestro país y no tuve como tal una juventud toda se me fue en el trabajo no tengo hijos ni un hogar salí solo sin conocimientos de como adaptarme a la sociedad, solo unos meses que son muy pocos, para adaptarme a la sociedad.
SLP RA 42	No es responsable, porque a mí. hablo por mí no me dieron adaptación a la civil nada, ni estudio.
SLP RA 43	Si
SLP RA 44	Eso depende de los comandantes que valla teniendo uno en el transcurso de su vida en la institución porque hay uno que otro que, si se preocupa por el soldado, pero hay muchos que no y lo ven más como un problema para ellos.
SLP RA 45	¿Si y por qué? Porque los comandantes no piensan sino en guerra y nunca piensan como en algo productivo para el día de mañana y por eso salimos con un conocimiento de solo echar plomo ese es el motivo de que se van a otro país como mercenarios primero porque la pensión no alcanza ni para sobrevivir mucho menos para darle una buena educación a sus niños.
SLP RA 46	Una responsabilidad.
SLP RA 47	Si lo es. Las condiciones laborales de los soldados profesionales no son las mejores, ya que se le vulneran muchos derechos, entre los que se puede hablar, la desigualdad en todos sus sentidos, la discriminación a la que constantemente está sometido los soldados profesionales por parte de sus comandantes en la mayoría de los casos.

Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría RSE

El análisis revela una amplia gama de percepciones y experiencias, que se pueden agrupar en tres categorías principales: opiniones positivas, críticas, y respuestas intermedias que reconocen tanto aspectos positivos como negativos.

a. Opiniones Positivas: Reconocimiento de Responsabilidad Social

Varios encuestados (2, 4, 11, 14, 20, 31, 36, 43, 45) creen que el Ejército Nacional sí es responsable socialmente con los soldados profesionales. Entre las razones más destacadas incluyen:
- Reconocimiento y dedicación mutua: El Ejército es visto como una institución en la que los soldados entregan gran parte de su vida, y, en respuesta, la institución ofrece ciertas garantías (3, 14). En este sentido, se menciona que los soldados son el "alma mater" del Ejército (4).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Bienestar social y familiar: Algunos destacan que la institución vela por el bienestar de los soldados y sus familias, ayudando en situaciones personales o psicológicas (11, 29).
- Formación profesional: El Ejército proporciona la formación necesaria para cumplir con sus funciones (34), aunque algunos señalan que aún faltan oportunidades para mejorar esa formación de cara al futuro civil (7, 23).

b. Críticas Negativas: Falta de Responsabilidad Social

Una parte considerable de los encuestados (1, 5, 8, 10, 12, 13, 19, 22, 26, 40, 42) considera que el Ejército nacional no cumple con su responsabilidad social hacia los soldados. Entre las críticas recurrentes se encuentran:
- Falta de apoyo para el desarrollo personal y profesional: Muchas respuestas señalan que el Ejército no brinda suficientes oportunidades educativas o de capacitación (19, 40, 42), lo que afecta la posibilidad de que los soldados se adapten al mundo civil después de su retiro.
- Trato indigno: Algunos soldados sienten que no reciben un trato digno o justo por parte de sus comandantes y que sus derechos son vulnerados (8, 10, 26, 47). Esto incluye discriminación, falta de reconocimiento, y condiciones laborales inadecuadas (47).
- Dificultad en la transición a la vida civil: Una de las críticas más frecuentes es la falta de preparación para la vida civil, tanto a nivel educativo como económico. Los encuestados mencionan que, tras dejar el Ejército, enfrentan grandes dificultades para encontrar empleo o adaptarse a la sociedad (22, 40, 42).

c. Opiniones Intermedias: Reconocimiento Parcial con Necesidad de Mejora

Un grupo de respuestas de los encuestados (6, 7, 16, 24, 28, 38) reconoce que, aunque el Ejército cumple con ciertos aspectos de su responsabilidad social, existen áreas que necesitan mejorar considerablemente. Los puntos más destacados incluyen:
- Oportunidades limitadas: Se menciona que, aunque el Ejército proporciona formación y algún nivel de apoyo, todavía faltan oportunidades para mejorar las condiciones económicas y sociales de los soldados (6, 28).
- Responsabilidad en dos etapas: Algunos encuestados distinguen entre el tratamiento durante el servicio activo y tras el retiro. Durante el servicio, se observa una cierta responsabilidad, pero una vez que los soldados se retiran, el apoyo disminuye considerablemente (24, 38).
- Sacrificio personal: Hay un reconocimiento del sacrificio que los soldados hacen, entregando su juventud al Ejército, y se sugiere que la institución debería ofrecer más apoyo para compensar este sacrificio (7, 16).

d. Temas Recurrentes

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Pensión y retiro: La preocupación por las bajas pensiones y la falta de un retiro digno es un tema recurrente en varias respuestas (17, 22, 38). Los encuestados señalan que, después de años de servicio, la pensión que reciben no es suficiente para vivir con dignidad, lo que los obliga a buscar trabajo en condiciones precarias o a seguir en actividades relacionadas con el conflicto (22, 45).
- Impacto psicológico y familiar: Varios encuestados mencionan el impacto que el servicio militar tiene en su vida personal, familiar y psicológica (21, 41). Trabajar en el Ejército a menudo implica no estar presente para eventos importantes en la vida familiar, y algunos consideran que el apoyo emocional que reciben es insuficiente.

En resumen, las opiniones sobre la responsabilidad social del Ejército Nacional de Colombia con los soldados profesionales están divididas. Mientras algunos destacan los aspectos positivos, como el bienestar familiar, la formación y el apoyo psicológico, otros critican la falta de oportunidades educativas, el trato injusto y la poca preparación para la vida civil. Las respuestas intermedias reflejan que, aunque se reconoce algún nivel de responsabilidad, todavía hay muchas áreas que necesitan mejorar, particularmente en lo que respecta a la *transición a la vida civil y el trato durante el retiro*. La *falta de apoyo económico y psicológico tras dejar el servicio parece ser una preocupación central* para muchos soldados.

Pregunta No. 3 Categoría RSE

Califique el grado de responsabilidad social del Ejército Nacional de Colombia para ayudar a sus Soldados Profesionales.
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Bueno
SLP RA 2	Bueno
SLP RA 3	Excelente
SLP RA 4	Malo
SLP RA 5	Malo
SLP RA 6	Regular
SLP RA 7	Regular
SLP RA 8	Malo
SLP RA 9	Bueno
SLP RA 10	Regular
SLP RA 11	Regular
SLP RA 12	Malo
SLP RA 13	Regular
SLP RA 14	Malo
SLP RA 15	Regular
SLP RA 16	Regular

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 17	Bueno
SLP RA 18	Regular
SLP RA 19	Malo
SLP RA 20	Regular
SLP RA 21	Malo
SLP RA 22	Malo
SLP RA 23	Regular
SLP RA 24	Regular
SLP RA 25	Regular
SLP RA 26	Malo
SLP RA 27	Bueno
SLP RA 28	Bueno
SLP RA 29	Bueno
SLP RA 30	Malo
SLP RA 31	Bueno
SLP RA 32	Malo
SLP RA 33	Excelente
SLP RA 34	Excelente
SLP RA 35	Malo
SLP RA 36	Malo
SLP RA 37	Regular
SLP RA 38	Bueno
SLP RA 39	Regular
SLP RA 40	Malo
SLP RA 41	Regular
SLP RA 42	Malo
SLP RA 43	Regular
SLP RA 44	Regular
SLP RA 45	Malo
SLP RA 46	Regular
SLP RA 47	Regular

Análisis de Resultados Pregunta 3 Categoría RSE

El análisis de las respuestas a esta pregunta muestra una gran variabilidad en la percepción de los exsoldados sobre el compromiso social de la institución. A continuación, se presenta un análisis detallado de las calificaciones otorgadas:

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

1. Distribución de las calificaciones

Las respuestas se agrupan en cuatro categorías principales: Bueno, Regular, Malo, y Excelente. A continuación, se presenta la distribución de las respuestas:
- Bueno: 11 respuestas.
- Regular: 19 respuestas.
- Malo: 14 respuestas.
- Excelente: 3 respuestas.

2. Análisis de las respuestas positivas ("Bueno" y "Excelente")

Un total de 14 respuestas calificaron la responsabilidad social del Ejército como "Bueno" o "Excelente". Esto sugiere que una parte de los encuestados reconoce esfuerzos del Ejército Nacional por ofrecer apoyo social a sus soldados profesionales. Algunas posibles interpretaciones de estas calificaciones podrían incluir:
- Reconocimiento de ciertas iniciativas: Los encuestados que calificaron al Ejército con "Bueno" o "Excelente" probablemente consideran que la institución proporciona apoyo en áreas como bienestar familiar, acceso a servicios o condiciones laborales aceptables.
- Lealtad institucional: Es posible que algunos de estos encuestados sientan una fuerte lealtad hacia la institución, lo que influye en sus percepciones sobre el grado de responsabilidad social.
- Experiencias personales favorables: Las experiencias individuales positivas dentro del Ejército, como oportunidades de formación o apoyo en momentos difíciles, pueden influir en estas respuestas.

3. Análisis de las respuestas intermedias ("Regular")

La mayoría de los encuestados (19 respuestas) calificaron la responsabilidad social del Ejército Nacional como "Regular". Estas respuestas reflejan una percepción ambivalente, donde los exsoldados reconocen ciertos esfuerzos de la institución, pero también identifican áreas en las que se podría mejorar. Algunos posibles factores detrás de estas calificaciones incluyen:
- Inconsistencias en el trato: Los exsoldados podrían estar experimentando que el apoyo del Ejército es inconsistente, variando según la región, el comandante o el momento de la carrera militar.
- Falta de apoyo suficiente en algunos aspectos: Es probable que quienes calificaron como "Regular" sientan que el Ejército cumple con algunas responsabilidades básicas, pero que aún queda mucho por hacer en áreas críticas como el apoyo educativo, la transición a la vida civil o el bienestar económico.
- Mejoras necesarias en las condiciones laborales: Las respuestas "Regular" pueden reflejar la necesidad de mejoras en salarios, pensiones y acceso a servicios psicológicos o de salud.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

4. Análisis de las respuestas negativas ("Malo")

Un total de 14 respuestas calificaron al Ejército como "Malo" en cuanto a su responsabilidad social. Estas respuestas sugieren una visión crítica y de insatisfacción con el nivel de apoyo que ofrece la institución a los soldados. Las razones detrás de estas calificaciones probablemente incluyan:
- Trato inadecuado y falta de reconocimiento: Muchos soldados pueden sentir que no reciben el trato o el reconocimiento que merecen por su sacrificio y dedicación. La falta de condiciones dignas en su servicio puede ser una de las principales causas de insatisfacción.
- Insuficiencia en el apoyo para la transición a la vida civil: Al igual que en otras preguntas, uno de los problemas mencionados podría ser la falta de capacitación adecuada para que los soldados puedan reintegrarse a la sociedad después de su retiro.
- Problemas con la atención social y económica: La percepción de una baja calidad en los servicios sociales, como atención médica, bienestar psicológico y pensiones insuficientes, probablemente contribuye a las calificaciones negativas.

5. Comparación de las categorías

- "Bueno" y "Excelente" (14 respuestas): Los exsoldados en esta categoría reconocen el esfuerzo del Ejército por cumplir su responsabilidad social, pero estos representan una minoría comparado con el total de encuestados.
- "Regular" (19 respuestas): Esta es la calificación más frecuente, lo que refleja una percepción general de que el Ejército cumple parcialmente con su responsabilidad social, pero que hay áreas donde se requiere un mayor esfuerzo.
- "Malo" (14 respuestas): Las respuestas negativas sugieren un nivel de insatisfacción significativo, en el que los exsoldados no sienten que se esté cumpliendo con sus expectativas en términos de apoyo social, condiciones laborales y reconocimiento.

El análisis de estas calificaciones muestra una percepción bastante dividida sobre la responsabilidad social del Ejército Nacional de Colombia. Aunque hay quienes lo ven de manera positiva, la mayoría de los encuestados califican la responsabilidad social como "Regular", lo que indica una percepción de que el Ejército cumple parcialmente con sus deberes en esta área, pero que aún existen vacíos importantes, especialmente en el trato, el reconocimiento, y la preparación para la vida civil. Las respuestas negativas también revelan un nivel preocupante de insatisfacción que podría estar relacionado con la percepción de falta de apoyo y condiciones laborales dignas.

Pregunta No. 4 Categoría RSE

¿Cuáles fueron sus aspiraciones al ingresar al Ejército Nacional?
Respuestas:

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Ser profesional.
SLP RA 2	Ser oficial de mi amado Ejército.
SLP RA 3	Salir siendo bachiller.
SLP RA 4	Yo me quería graduar, pero me tocó durar 20 años para hacerlo ya que nunca me dieron la oportunidad de estudiar estando activo.
SLP RA 5	Ser alguien grande pero nunca hubo oportunidad de superación.
SLP RA 6	Culminar y se logró.
SLP RA 7	Mis aspiraciones fueron ascender, creí que por mérito los militares desde más bajo rango podían ascender, pero después descubrí que necesitaba más que merito para lograrlo, y era dinero o un padrino. Después me puse a estudiar y entendí que teníamos que dar el valor agregado para obtener beneficios y es capacitarme en lo que más me necesiten internamente.
SLP RA 8	Pensionarme y salir con alguna experiencia laboral, pero no dan oportunidad de hacerlo.
SLP RA 9	Adquirir la casa de mis padres.
SLP RA 10	Era hacer curso de grado superior.
SLP RA 11	Tener una mejor estabilidad económica y ser una persona de bien.
SLP RA 12	Hacer muchos cursos, ser condecorado tener felicitaciones y poder jubilarme.
SLP RA 13	Siempre mi deseo fue ser militar después ascender lo que más pudiera.
SLP RA 14	Salir en buen estado de salud y con la asignación de retiro.
SLP RA 15	Hacer una carrera, tener la opción de ser suboficial (pero por las necesidades del momento o la negativa de los comandantes se me negó esa opción).
SLP RA 16	Superación personal, económica.
SLP RA 17	Tener una familia estable y una buena vida económica.
SLP RA 18	Progresar era mi principal aspiración.
SLP RA 19	Mejorar mi economía.
SLP RA 20	Estabilidad económica, comprar vivienda digna y pensión.
SLP RA 21	Una mejor vida para mí y mi familia al presionarme.
SLP RA 22	Poder tener un régimen de carrera con todas las garantías y poder después de retirado llevar una vida digna y tranquila pero la verdad la realidad es otra
SLP RA 23	Cuando ingresé a mí Ejército mis aspiraciones era mejorar mi vida económica tener una casa propia y lograr mi objetivo llegar a mi asignación de retiro y lo logré gracias a Dios, pero en ese trascurso de trabajo ve uno muchas injusticias con nuestro gremio, eso me

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
	desmoralizaba, pero muchas veces tocaba bajar la cabeza y seguir adelante.
SLP RA 24	Tener un sueldo fijo.
SLP RA 25	Servirle a la patria democráticamente y coronar una pensión
SLP RA 26	Las aspiraciones eran muchas, una de ellas terminar pensionarme, obtener una vivienda y gracias a Dios, se logró.
SLP RA 27	Lograr obtener una asignación de retiro.
SLP RA 28	Obtener mi vivienda y mi asignación de retiro.
SLP RA 29	Entre a prestar un servicio, pero no me imaginé que llegara a quedarme como profesional.
SLP RA 30	Retirarme con una asignación de retiro y superarme académicamente.
SLP RA 31	Pensionarme.
SLP RA 32	Mejorar las condiciones de mi vida y de mi familia.
SLP RA 33	Una mejor calidad de vida.
SLP RA 34	Cumplir mis 20 años de servicio sin novedades y con todos los honores.
SLP RA 35	Ser suboficial.
SLP RA 36	Cumplir mi sueño de ser un soldado de la patria y gracias a ello haber cumplido con el deber cumplido de ser un veterano de guerra.
SLP RA 37	Llegar a la pensión.
SLP RA 38	Mis aspiraciones eran de llegar a los 20 años también quería ser suboficial y me dieron la oportunidad hice todos los exámenes todo me salieron bien, pero me pareció muy mal que por tener 6 meses más de edad no me Allan dejado hacer la carrera.
SLP RA 39	Poder estudiar.
SLP RA 40	Mejorar la calidad de vida de mi familia.
SLP RA 41	Un proyecto de vida estabilidad económica pero igual el sueldo las prebendas son muy cortas después de retirado igual para hacer junta medica son muchos inconvenientes como la certificación de la junta llevo 3 meses y no he podido sacar cita para la notificación de esta.
SLP RA 42	La pensión.
SLP RA 43	La pensión.
SLP RA 44	Poder cumplir y culminar mi vida como soldado profesional y llegar a la meta de la pensión.
SLP RA 45	La pensión, la casa y que al menos alcanzará para poner un negocio, pero de las tres cosas creo que lo único que alcancé fue la pensión porque para la casa me toco poner más de la mitad y para el negocio solo se quedó en deseos así que yo creo que deberíamos tener un mejor salario ya que somos los que más nos jodemos para no tener que valernos de los bancos.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 46	Por un buen futuro
SLP RA 47	Mejorar la calidad de vida de mi mama, y tener mi propia casa.

Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría RSE

El análisis de las respuestas a la pregunta revela un amplio rango de expectativas y deseos por parte de los exsoldados profesionales, que pueden agruparse en varias categorías clave. A continuación, se detalla el análisis:

1. Aspiraciones económicas

Un gran número de respuestas muestra que la estabilidad económica y el mejoramiento de la calidad de vida eran aspiraciones fundamentales al ingresar al Ejército:
- Estabilidad económica y pensión: Muchos encuestados expresaron el deseo de obtener una pensión (respuestas 14, 25, 27, 31, 43) y asegurar su futuro económico. Para muchos, el Ejército representaba una vía para garantizar un ingreso seguro y continuo, como se observa en frases como "lograr obtener una asignación de retiro" o "poder pensionarme".
- Adquisición de vivienda: Varios encuestados (respuestas 9, 20, 28, 45, 47) mencionaron como objetivo la compra de una casa propia, lo que subraya la búsqueda de mejorar la situación económica y familiar a largo plazo.

2. Superación personal y profesional

Muchos exsoldados también aspiraban a crecer personal y profesionalmente dentro de la institución:
- Superación personal y académica: Algunas respuestas (respuestas 1, 4, 5, 7, 15, 16, 30) reflejan el deseo de mejorar a nivel personal y académico, a través de cursos o estudios que les permitieran ascender dentro de la institución o prepararse para la vida civil. Sin embargo, algunos también expresaron frustración por la falta de oportunidades para estudiar o ascender, lo cual pudo afectar sus expectativas de progreso.
- Ascender en el Ejército: Un grupo importante de respuestas (respuestas 2, 7, 13, 35, 36, 38) muestra que muchos exsoldados ingresaron al Ejército con la aspiración de avanzar en la jerarquía, ya sea como suboficiales o en rangos superiores. Varios expresaron su desilusión al no poder ascender, citando como barreras la falta de oportunidades o la influencia de factores como la edad o la falta de "padrinos".

3. Vocación patriótica

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Para algunos exsoldados, servir a la patria y ser parte de una institución militar respetada era una aspiración importante:
- Servicio a la patria: Algunas respuestas (respuestas 25, 36, 44) mencionan el deseo de servir a Colombia y cumplir con un deber patriótico. Esto indica que, para ciertos exsoldados, el Ejército era visto como una forma de contribuir al bienestar del país, más allá de los beneficios personales.
- Orgullo y reconocimiento: Otros aspiraban a ser condecorados o recibir reconocimientos por su labor (respuesta 12), lo que sugiere una búsqueda de validación y orgullo por su servicio.

4. Frustraciones y desafíos

Aunque muchas de las aspiraciones iniciales eran elevadas, también se pueden identificar frustraciones relacionadas con la incapacidad de cumplir con esas metas:
- Limitaciones para estudiar o ascender: Varios exsoldados mencionaron que, a pesar de sus aspiraciones iniciales, no se les dio la oportunidad de estudiar o ascender dentro de la institución (respuestas 4, 5, 15, 22, 38). Esto generó desilusión y un sentimiento de estancamiento en sus carreras.
- Condiciones económicas insuficientes: Aunque muchos lograron obtener un sueldo de retiro o vivienda, algunos expresaron que los salarios y beneficios económicos eran insuficientes para cubrir sus expectativas (respuestas 22, 41, 45). Esto sugiere que, aunque el Ejército les brindó cierta estabilidad, las condiciones ofrecidas no siempre fueron suficientes para alcanzar un nivel de vida cómodo o asegurar una transición exitosa a la vida civil.

5. Logros alcanzados

A pesar de los desafíos y frustraciones, varios exsoldados lograron cumplir con sus objetivos iniciales:
- Cumplimiento de los 20 años de servicio: Para algunos (respuestas 6, 26, 34), una de las metas principales era completar los 20 años de servicio y jubilarse. Esto representa un logro significativo para muchos, ya que les permitió acceder a la asignación de retiro y cumplir con una carrera militar completa.
- Mejoramiento de la calidad de vida: Algunos exsoldados indicaron que, gracias al Ejército, lograron mejorar su situación económica y familiar, lo que refleja que, aunque no siempre se cumplieron todas sus expectativas, el Ejército sí representó un medio de progreso personal.

Las aspiraciones de los exsoldados al ingresar al Ejército Nacional se centran en la estabilidad económica, la superación personal y profesional, y el servicio patriótico. Sin embargo, también hay un sentimiento de frustración, ya que muchos soldados no pudieron cumplir todas sus expectativas debido a barreras estructurales dentro de la institución, como la falta de oportunidades educativas, el acceso limitado a ascensos, y las condiciones económicas insuficientes. Aunque algunos lograron cumplir sus metas, el análisis sugiere que el Ejército podría mejorar en áreas

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

clave, como la capacitación, las oportunidades de ascenso y el apoyo para garantizar una mejor calidad de vida a sus soldados.

Pregunta No. 5 Categoría RSE

¿Qué objetivos no logró alcanzar en su permanencia en el Ejército y por qué?
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Tener un grado.
SLP RA 2	Estudiar, porque estuve patrullando.
SLP RA 3	Lograr ser un suboficial del Ejército por la falta de apoyo de mis comandantes no pude lograrlo.
SLP RA 4	No pude comprar una casa para mis padres ya que el sueldo es demasiado bajo.
SLP RA 5	No hubo alguien que capacitara al personal, solo se pensaba en guerra.
SLP RA 6	Falta de ayudar a capacitarse.
SLP RA 7	Ser suboficial de un curso extraordinario, por decisiones de comandantes que solo enviaban por capricho mas no por mérito.
SLP RA 8	Estudiar y hacer cursos, pero nunca dan la oportunidad.
SLP RA 9	Adquirir una carrera falta de oportunidades.
SLP RA 10	Toda la vida estuve en el área de operaciones y nunca me dejaron hacer un curso para superarme como persona y en lo económico.
SLP RA 11	De pronto no haber tenido la oportunidad de hacer curso para desarrollar más mis habilidades.
SLP RA 12	No poder hacer muchos cursos nunca haber sido condecorado y lo más importante. Cuando cumplí el tiempo NUNCA ME DIERON EL AÑO DEL RETIRO ASISTIDO.
SLP RA 13	Cuando tuve la oportunidad de ser suboficial no me dejaron hacer curso porque no había hecho junta medica ya que era herido en combate mi intención era mejorar mi calidad de vida no monetizar una junta medica como la institución lo vio.
SLP RA 14	Salir con más conocimientos.
SLP RA 15	Estudiar, no dieron opciones ni tiempo; profesionalizarme en una carrera no nos dieron opciones ni tiempo; tener una familia no nos dieron un apoyo psicológico antes, ni durante, ni después de mi divorcio o cualquier otro inconveniente presentado.
SLP RA 16	La superación personal debido a que cuando solicite comisión de estudio para estudio superior y me fue negado.
SLP RA 17	Para mí faltó más oportunidades de aprender cursos que debieron dar en el Ejército para la vida civil.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 18	Todo lo que planeé lo pude lograr.
SLP RA 19	Por no poder ingresar al PPR.
SLP RA 20	No alcancé a lograr un objetivo la adaptación a la vida civil, nos llegó la baja comenzando el programa los héroes vuelven a casa.
SLP RA 21	Tener un cocimiento para adaptación civil y un estudio técnico.
SLP RA 22	Tener derecho de realizar una carrera técnica o profesional por la persecución de los comandantes de batallón, jefes de personal y jefe de operaciones no entiendo porque hay superiores que les duele cuando el soldado se capacita, ese fue mi objetivo frustrado.
SLP RA 23	Unos de mis sueños más grandes era ir a la Península del Sinaí, pero jamás estuve ni siquiera como candidato y creo que hice méritos como para que me tuvieran en cuenta porque en ese aspecto tienen en cuenta a gente que quizás está más cerca del coronel o del general, pero nunca se dan cuenta del saldado que está en el área de operaciones eso me dejo un sinsabor agridulce pero bueno quizás Dios sabe cómo hace sus cosas.
SLP RA 24	Fui afortunado logré todo lo que pude y quise lograr y agradezco al Ejército. Pero fue más por mi motivación que por las posibilidades que me dio la Fuerza.
SLP RA 25	Ser suboficial del Ejército.
SLP RA 26	Tal vez una de ella fue no ser suboficial, no se dio la oportunidad.
SLP RA 27	Ninguno.
SLP RA 28	Dentro de mis posibilidades las metas que me propuse las logré.
SLP RA 29	Fueron muchos tuve comandantes que no me dieron la oportunidad.
SLP RA 30	Superarme académicamente porque no me dieron la oportunidad.
SLP RA 31	Haber escalado en el rango, pero nunca dieron la oportunidad.
SLP RA 32	Lo que anhelaba era salir de Ejército y tener mi propio taller de motos, pero no se pudo.
SLP RA 33	Capacitarme un poco más.
SLP RA 34	Una carrera profesional ya que no alcanzó el tiempo y recursos, en muchas entidades no se cumplen los convenios.
SLP RA 35	No pude ser suboficial, falta de oportunidad
SLP RA 36	De no haber podido tener la oportunidad de prepararme más para enfrentar la civilización con alguna profesión o arte ya que las empresas privadas no le dan la oportunidad de tener un empleo por ser retirado del Ejército.
SLP RA 37	No pues lo que quería lo logré.
SLP RA 38	Ser suboficial.
SLP RA 39	No dejar que el saldado se supere.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 40	Ninguno, siento que mi paso por Ejército no fue malo, porque aprendí muchas cosas, pero no siento que haya mejorado económicamente, el sueldo de un soldado profesional es muy bajo solo sirve para subsistir.
SLP RA 41	Una familia, una estabilidad emocional por estar encerrado Tolima Caquetá, Putumayo BCG6, BRIM26, BRIM8, BRIM36, Fuerza de Tarea del Sur del Tolima, Fundador de la Fuerza de Tarea Júpiter, no tuve el tiempo ni el momento para lograrlo y tengo una frustración por eso.
SLP RA 42	La vivienda y muchas cosas más.
SLP RA 43	No logré una adaptación a la vida civil después de 20 años entregados a una sola rutina.
SLP RA 44	Quise pertenecer a las Fuerzas Especiales y ser un comando, pero faltó el apoyo de los comandantes que tuve cuando estuve en el BCG y en el BACOT8 no me dieron el apoyo para salir por no perder un buen soldado.
SLP RA 45	Mi negocio o empresa y un buen colegio para mis hijos porque por falta de dinero no puedo darles buenas cosas.
SLP RA 46	Por muchas dificultades en la carrera.
SLP RA 47	Ser oficial administrativo, ya que me gradué demasiado tarde.

Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría RSE

El análisis de las respuestas a la refleja una serie de frustraciones y desafíos que enfrentaron los exsoldados profesionales durante su servicio. Los principales motivos que se identifican están relacionados con la falta de oportunidades de ascenso, limitadas posibilidades de educación y capacitación, y el apoyo insuficiente por parte de los superiores. A continuación, se detallan las tendencias más relevantes:

1. Falta de oportunidades de ascenso y carrera

Una de las principales frustraciones expresadas es la imposibilidad de ascender a suboficial o avanzar en la jerarquía militar:

- Ascenso a suboficial: Varias respuestas de los encuestados (3, 7, 13, 25, 26, 35, 38) mencionan la meta frustrada de convertirse en suboficial. En muchos casos, los exsoldados mencionaron la falta de apoyo de sus comandantes, decisiones arbitrarias, o requisitos fuera de su control como razones por las que no pudieron alcanzar este objetivo.
- Impedimentos por decisiones arbitrarias: Algunos exsoldados (respuestas 3, 7, 44) mencionaron que los ascensos no dependían únicamente del mérito, sino que estaban influenciados por

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

favoritismos o decisiones de los comandantes, lo que generó una sensación de injusticia y falta de reconocimiento.

2. Limitadas oportunidades de educación y capacitación

Muchos exsoldados aspiraban a obtener educación formal o cursos de capacitación durante su tiempo en el Ejército, pero la mayoría no pudo lograrlo:
- Falta de tiempo y apoyo para estudiar: Las respuestas (2, 4, 8, 10, 15, 34) reflejan una constante dificultad para acceder a oportunidades educativas debido a la asignación de tiempo en el campo de operaciones o la falta de apoyo institucional. Varios mencionaron que estaban demasiado ocupados en tareas militares o no se les dio tiempo para estudiar.
- Falta de cursos para el desarrollo profesional: Algunos exsoldados (respuestas 5, 9, 14, 33, 36) señalaron la falta de capacitación interna para mejorar sus habilidades tanto dentro del Ejército como para enfrentar la vida civil, lo que afectó su capacidad de progresar personal y profesionalmente.

3. Falta de apoyo institucional y psicológico

Muchos soldados expresaron que el apoyo de la institución era insuficiente, tanto en lo relacionado con oportunidades de mejora personal como en el acompañamiento psicológico:
- Apoyo emocional y psicológico: En la respuesta 15, un soldado mencionó la falta de apoyo psicológico durante momentos clave como el divorcio. Esta falta de acompañamiento en temas emocionales afectó negativamente sus vidas personales.
- Falta de reconocimiento y motivación: Algunos soldados (respuestas 12, 44) mencionaron la falta de condecoraciones o reconocimientos, lo que les generó desmotivación a lo largo de sus carreras.

4. Frustraciones económicas

La compensación económica insuficiente fue un tema recurrente:
- Bajos salarios: Respuestas como la 4 y la 40 expresaron frustración porque, a pesar de haber cumplido con su servicio, los salarios eran demasiado bajos para alcanzar objetivos como comprar una casa o mejorar la calidad de vida de sus familias. Esto generó una percepción de que, aunque sirvieron con dedicación, el Ejército no les brindó suficiente apoyo económico para cumplir con sus metas personales.
- Dificultades para adaptarse a la vida civil: Muchos exsoldados (respuestas 20, 21, 36, 43) expresaron que *no recibieron capacitación o apoyo adecuado para adaptarse a la vida civil después de años de servicio, lo que los dejó en una situación de vulnerabilidad económica y social al retirarse*.

5. Limitaciones en el desarrollo personal

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Varios exsoldados destacaron la imposibilidad de lograr sus metas personales debido a la falta de tiempo o recursos, o debido a barreras impuestas por la misma estructura militar:
- Vida familiar y estabilidad emocional: Algunos (respuestas 15, 41) mencionaron que la naturaleza del trabajo militar, como estar asignado constantemente en operaciones o en áreas de combate, les impidió establecer una vida familiar estable, lo que resultó en frustraciones personales.
- Sueños no cumplidos: Otros (respuestas 32, 45) expresaron que no pudieron cumplir metas personales como establecer un negocio propio o estudiar una carrera, debido a la falta de tiempo o recursos proporcionados durante su servicio.

6. Logros alcanzados

A pesar de los desafíos, algunos exsoldados mencionaron que lograron cumplir con sus objetivos personales:
- Cumplimiento de metas: En las respuestas 18, 24, 28, y 37, varios soldados mencionaron que lograron cumplir sus objetivos durante su permanencia en el Ejército. Sin embargo, esto parece estar más relacionado con la motivación personal de los soldados que con las oportunidades ofrecidas por la institución, lo que indica que el Ejército no siempre facilita el éxito de sus miembros.

El análisis de las respuestas revela que muchos exsoldados no lograron alcanzar sus objetivos debido a la falta de oportunidades de ascenso, la ausencia de programas de educación y capacitación, y el escaso apoyo institucional. Los problemas estructurales dentro de la institución, como las decisiones arbitrarias de los comandantes, la falta de apoyo psicológico y la baja compensación económica, fueron factores determinantes que afectaron negativamente las aspiraciones y el bienestar de los soldados.

A pesar de estos obstáculos, algunos exsoldados lograron cumplir con sus metas gracias a su motivación personal, lo que sugiere que, *con mejoras en las políticas de ascenso, educación, y apoyo a la transición a la vida civil, el Ejército podría facilitar un ambiente más favorable para el crecimiento personal y profesional de sus miembros*.

Pregunta No. 6 Categoría RSE

¿Recibió algún programa educativo o capacitación durante su permanencia en el Ejército que le ayudara a mejorar sus habilidades académicas y laborales? En caso afirmativo, ¿Cuál?
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Si.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 2	Si, instructor Curso Preparador de Instructores.
SLP RA 3	No.
SLP RA 4	No nada.
SLP RA 5	Ninguno.
SLP RA 6	No.
SLP RA 7	mientras estuve activo las capacitaciones fueron de acuerdo con las necesidades de la Fuerza, mas no porque fuera lo que yo quería estudiar, y cuando tenía los requisitos para estudiar como PPR fui retirado junto con 944 sodados más que teníamos la expectativa de querer capacitarnos e iniciar nuestro acercamiento familiar.
SLP RA 8	No nunca.
SLP RA 9	Solo cursos militares.
SLP RA 10	Ninguno.
SLP RA 11	Ninguna.
SLP RA 12	Capacitación en Derechos Humanos.
SLP RA 13	Si, soy instructor en gestión del riesgo.
SLP RA 14	Si, estudié sistemas.
SLP RA 15	Ninguna, hice unos cursos virtuales una vez en el reentrenamiento, pero los cancelaron por falta de tiempo o no nos dieron permiso para hacer las actividades.
SLP RA 16	No.
SLP RA 17	No durante lo que estuve laborando no me dieron ningún estudio.
SLP RA 18	Auxiliar de gestión documental.
SLP RA 19	No.
SLP RA 20	Si realicé mi bachillerato y posteriormente un técnico, dando conocimientos los cuales puede ejercer dentro la institución.
SLP RA 21	Un curso corto en el SENA de 3 meses.
SLP RA 22	Nunca recibí nada de capacitación por parte de la Fuerza ni siendo herido en combate al contrario solo recibía malos tratos y persecución durante mis tratamientos por heridas causadas por campo minado
SLP RA 23	Pues, validé mi secundaria me toco pagar, pero gracias a ese proyecto termine mi bachiller del resto ninguna capacitación que sirviese para afrontar nuestra vida civil si no solo cursos para la guerra que pues estoy agradecido pues me sirvió para ser más cuidadoso y astuto
SLP RA 24	No.
SLP RA 25	Curso de guía canino.
SLP RA 26	No.
SLP RA 27	Si, soy técnico auxiliar de enfermería.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 28	No.
SLP RA 29	Terminé mi bachillerato tuve cursos de capacitación, pero para combatir, las instrucciones que nos daban en el Batallón de Instrucción y Entrenamiento (BITER).
SLP RA 30	No.
SLP RA 31	No.
SLP RA 32	No jamás me dieron la oportunidad se superarme.
SLP RA 33	Estudiar el bachillerato y una carrera técnica.
SLP RA 34	Si, técnico en sistemas.
SLP RA 35	Ninguna.
SLP RA 36	Ninguna que en verdad fuera útil en la sociedad.
SLP RA 37	Técnico en reparación y mantenimiento de motos de alto y bajo cilindraje.
SLP RA 38	Si, bueno lo único les agradezco fue que me enviaron un mes para Yopal a una capacitan de archivo, aprendí y pues me dieron la oportunidad de trabajar en gestión documental.
SLP RA 39	No.
SLP RA 40	En mi paso por el Ejército si tuve la fortuna de estudiar, pero por mi cuenta. Por parte de la institución no recibí ningún apoyo ni económico ni beca ni nada.
SLP RA 41	No, solo cursos de guerra, explosivos y contraguerrillas.
SLP RA 42	Ninguno, solo monte día y noche.
SLP RA 43	Ninguna.
SLP RA 44	Si hice varios cursos de armamento que me sirvieron para apoyar y ayudar a los demás compañeros que se encontraban en el área de operaciones.
SLP RA 45	Ninguno, solo humillaciones de los jefes.
SLP RA 46	Ninguna.
SLP RA 47	Ninguno.

Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría RSE

El análisis de las respuestas a la pregunta revela una tendencia generalizada de falta de acceso a programas educativos o capacitaciones que realmente impulsaran las habilidades académicas y laborales de los soldados profesionales fuera del contexto militar. A continuación, se destacan los principales temas que emergen del análisis:

1. *Falta de acceso a programas educativos y capacitaciones*

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

La mayoría de los exsoldados reportaron no haber recibido ninguna capacitación significativa durante su tiempo en el Ejército:
- Respuestas negativas dominantes: Un número considerable de exsoldados (respuestas 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 16, 19, 24, 26, 28, 30, 31, 32, 35, 36, 39, 41, 43, 45, 46, 47) indicó que no recibieron ningún tipo de capacitación durante su permanencia, lo cual *sugiere una carencia de programas de desarrollo personal y profesional para los soldados profesionales.*
- Cursos enfocados solo en actividades militares: Algunos soldados mencionaron que las capacitaciones que recibieron (respuestas 9, 23, 41, 44) estaban enfocadas exclusivamente en temas militares como manejo de armas, combate y supervivencia, lo cual, si bien les sirvió dentro del contexto militar, no era útil para su desarrollo laboral o académico fuera del Ejército Nacional.

2. Capacitaciones limitadas o poco accesibles

Entre los exsoldados que sí recibieron alguna capacitación, muchos mencionaron que las oportunidades eran limitadas o inadecuadas:
- Capacitaciones militares sin aplicación civil: Algunos soldados mencionaron haber recibido cursos, pero enfocados en habilidades militares específicas (respuestas 9, 44). Aunque estos les ayudaron dentro del Ejército, no les proporcionaron habilidades útiles para la vida civil.
- Cancelación de cursos o falta de tiempo: En algunos casos (respuesta 15), los soldados empezaron cursos que no pudieron completar debido a la falta de tiempo o porque no se les concedió permiso para hacerlo, lo cual subraya una falta de apoyo institucional para el desarrollo educativo.

3. Excepciones y programas útiles

A pesar de la tendencia general de falta de capacitación, hubo algunos exsoldados que sí tuvieron la oportunidad de participar en programas educativos útiles:
- Bachillerato y técnicos: Algunos exsoldados lograron terminar su bachillerato (respuestas 20, 23, 33, 29) o cursar programas técnicos en áreas como gestión documental (respuestas 18, 38), sistemas (respuestas 14, 34), reparación de motos (respuesta 37), o enfermería (respuesta 27). Estos programas les ofrecieron habilidades que podrían aplicar en el ámbito civil, aunque parece que fueron más la excepción que la norma.
- Iniciativa personal: Un exsoldado (respuesta 40) señaló que, aunque estudió durante su paso por el Ejército, lo hizo por su cuenta, sin recibir apoyo institucional, lo que demuestra la falta de incentivos formales para el desarrollo académico.

4. Críticas al enfoque de la formación militar

Algunos exsoldados expresaron descontento con la falta de capacitación útil para la vida civil y criticaron la falta de apoyo institucional para el desarrollo personal:

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Descontento con el enfoque militar: Las respuestas 7, 22, 23 y 36 reflejan una crítica directa al sistema militar, que se enfocaba principalmente en la guerra y no ofrecía opciones de desarrollo académico o laboral para la vida civil. Algunos exsoldados mencionaron que, a pesar de haber estado dispuestos a mejorar sus habilidades o continuar su educación, no recibieron apoyo y, en algunos casos, incluso enfrentaron obstáculos de parte de sus superiores.
- Capacitación insuficiente o inexistente: Muchos exsoldados (respuestas 36, 43) manifestaron que no recibieron capacitación útil para su futuro fuera del Ejército, lo que le dificultó su adaptación a la vida civil después del retiro.

5. Impacto emocional y frustración

El análisis también revela el impacto emocional que la falta de capacitación y apoyo tuvo en los exsoldados:
- Frustración y desmotivación: Varios exsoldados (respuestas 7, 22, 45) expresaron frustración y decepción debido a la falta de apoyo institucional, lo que se reflejó en el hecho de que no pudieron mejorar sus habilidades o lograr una mejor preparación para el mundo laboral después de su retiro. Esta sensación de abandono contribuyó a su desmotivación y, en algunos casos, a sentimientos de maltrato o humillación por parte de sus superiores.

6. Capacitaciones específicas de derechos humanos y gestión del riesgo

Algunos exsoldados (respuestas 12, 13) mencionaron haber recibido capacitación en temas puntuales como derechos humanos y gestión del riesgo, aunque estas capacitaciones fueron limitadas y no parecen haber tenido un impacto generalizado en sus habilidades laborales o académicas a largo plazo.

El análisis de estas respuestas sugiere que la mayoría de los exsoldados profesionales no recibieron suficiente capacitación académica o laboral durante su permanencia en el Ejército Nacional de Colombia. Las oportunidades de desarrollo personal fueron escasas, y las capacitaciones ofrecidas se enfocaron principalmente en habilidades militares, sin relevancia directa para la vida civil. Aunque algunos soldados lograron completar el bachillerato o realizar cursos técnicos, estas oportunidades fueron limitadas y a menudo se lograron más por iniciativa personal que por el apoyo institucional. En general, los exsoldados reportaron una falta de acceso a programas educativos útiles y un descontento con la falta de apoyo para su superación personal y profesional.

Pregunta No. 7 Categoría RSE

¿El personal de la Unidad Militar le brindó la información que le permitió saber de las ventajas y compromisos del programa de PPR?

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Muchas no, cómo la junta médica solo mentiras.
SLP RA 2	Si.
SLP RA 3	Si.
SLP RA 4	La verdad sí, pero eso lo explican como corriendo y uno pregunta y no saben.
SLP RA 5	No lo pude hacer por el COVID estábamos fuera de servicio la institución no hizo nada para eso.
SLP RA 6	Si.
SLP RA 7	El artículo 13 de la constitución política fue vulnerado, pues omitieron darnos el derecho igual que el que han tenido los soldados desde el 2012 que fue que se creó el programa, el art 30 del Decreto 1793, como las Directivas permanentes 020 de 2018 y la 014 de 2022 que son muy bonitas en el papel, pero personal caprichoso se inventa la forma de omitirlo, pues cuando iniciamos el programa fuimos retirados a los dos meses y junto con el crearon estadísticas que siguen sumando en los nuevos resultados. los coordinadores, los ejecutivos, los jefes de estado mayor y sobre todo los jefes de personal, muchos ni saben cuál es el objetivo del programa y aun así siguen cometiendo arbitrariedades y omisiones.
SLP RA 8	Lo brindaron, pero no me dejaron ejecutar o estudiar, o prepararme para el retiro, me llegó la baja y ahí se perdió toda oportunidad de prepararme.
SLP RA 9	No.
SLP RA 10	Muy poco me obligaron a estudiar prácticamente lo que ellos querían.
SLP RA 11	Ninguna.
SLP RA 12	Nunca se me informó de eso.
SLP RA 13	No creo que quien es PPR la preocupación es personal al día de hoy estudio y si miramos de quienes estuvieron en PPR conmigo 95% dejaron de hacerlo yo ya estoy pensionado y nunca la institución se preocupó por saber si ya salí o no estos por eso creo que es más personal que algo integral por parte de la institución
SLP RA 14	Regular.
SLP RA 15	Muy pocas y aunque tuvieron la voluntad de hacer el trabajo también estuvieron con las manos atadas por la burocracia y la mala coordinación.
SLP RA 16	No.
SLP RA 17	No lo hicieron.
SLP RA 18	Si.
SLP RA 19	Si, pero no me dejaron iniciar el programa.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 20	Muchas veces la información no es completa ya que en ocasiones el personal que colocan encargado del programa no tiene los conocimientos previos ni la experiencia o capacitación adecuada para brindar una asesoría acorde a las inquietudes e interrogantes del personal.
SLP RA 21	No.
SLP RA 22	En ningún momento, solo llevaban personal prestado de la alcaldía para que nos hablaran de la clase de género, pero nunca nos hablaron del porque nos retienen las cesantías, sobre servicios médicos, juntas médicas y lo mal pagas que son. Sobre vivienda militar, sobre los sueldos de retiro, los derechos que tengo como retirado y la pensión. El por qué en las oficinas de medicina laboral son tan indispuestos en colaborar en los trasmites de la junta médica de retiro.
SLP RA 23	Pero algo muy mínimo, pero si hubo un acompañamiento por parte de la unidad.
SLP RA 24	Si, de lo que había. Que por cierto fue muy poco.
SLP RA 25	Si.
SLP RA 26	Muy poco, igual no me dejaron realizar el programa PPR... Soy uno de los afectados en el 2023.
SLP RA 27	Si.
SLP RA 28	Si.
SLP RA 29	Si.
SLP RA 30	No.
SLP RA 31	No.
SLP RA 32	Si.
SLP RA 33	Si.
SLP RA 34	Si.
SLP RA 35	No.
SLP RA 36	Si, pero con muy pocos argumentos falta mucho.
SLP RA 37	Si.
SLP RA 38	No la verdad yo salí en el listado para PPR, pero la unidad de dónde yo era orgánico no nos explicó nada.
SLP RA 39	No.
SLP RA 40	Si brindan la información, pero cuando reúnen a más de 500 hombres en el Teatro Patria donde el personal sale con muchas dudas.
SLP RA 41	No, inclusive me robaron las primas de orden público salía a consignar en el desprendible de pago y no la generaban, me sacaron a los 19 años y 4 meses sabiendo que la norma o en el estatuto del SLP dice que debe

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
	de ser a los 15 años de antigüedad para la capacitación y vinculación a la vida civil.
SLP RA 42	No tuve porque me sacaron en marzo del 2023.
SLP RA 43	Si.
SLP RA 44	Si.
SLP RA 45	Si, pero eso no se cumplió.
SLP RA 46	No.
SLP RA 47	No.

Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría RSE

El análisis de las respuestas a la pregunta sobre si el personal de la Unidad Militar brindó información adecuada acerca de las ventajas y compromisos del programa de Preparación para el Retiro (PPR) muestra una percepción predominantemente negativa o insatisfactoria por parte de los soldados. Los temas clave que emergen de las respuestas son:

1. Falta de Información Completa y Claridad

Muchas de las respuestas indican que la información proporcionada sobre el PPR fue insuficiente o incompleta, lo que generó confusión y una falta de claridad en cuanto a los beneficios y compromisos del programa.
- Respuestas negativas o insuficientes: Un gran número de soldados (respuestas 1, 4, 9, 10, 11, 12, 16, 17, 20, 22, 36, 38, 40, 41, 46, 47) mencionan que no recibieron información adecuada o que la información fue escasa. En muchos casos, la información brindada fue confusa o no resolvía las dudas del personal. Algunos indicaron que, aunque se les informó algo, los encargados no tenían suficientes conocimientos para ofrecer una asesoría completa (respuesta 20).
- Falta de seguimiento o cumplimiento: Incluso cuando se proporcionó información, hubo quejas de que no se cumplió lo prometido (respuesta 45) o que no se les permitió participar en el programa, a pesar de haber recibido la información (respuesta 19).

2. Capacitación Insuficiente de los Encargados

Algunos exsoldados señalaron que el personal responsable del PPR no estaba adecuadamente capacitado o no tenía el conocimiento necesario para brindar información precisa.
- Desconocimiento del programa por parte del personal: En las respuestas 7 y 20, se menciona que los responsables del programa carecían del conocimiento y experiencia necesarios para asesorar correctamente a los soldados, lo que llevó a omisiones y arbitrariedades en el manejo del programa.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

3. Burocracia y Mala Coordinación

La burocracia y la mala coordinación dentro del sistema militar parecen haber sido una barrera para la implementación efectiva del PPR.
- Restricciones burocráticas: Varios exsoldados (respuestas 7, 15, 26) mencionaron que, aunque el personal tenía la voluntad de informar, la burocracia y la mala coordinación impidieron que los programas se llevaran a cabo de manera eficiente o que los soldados pudieran aprovechar las oportunidades del PPR.
- Retiro prematuro: En varios casos (respuestas 7, 8, 26, 42), los exsoldados indicaron que fueron retirados del Ejército antes de poder participar plenamente en el programa, lo que les impidió prepararse adecuadamente para su transición a la vida civil.

4. Sentimiento de Injusticia y Falta de Apoyo

Un tema recurrente en las respuestas es el sentimiento de injusticia o de falta de apoyo por parte de la institución.
- Discriminación o maltrato: Algunos exsoldados expresaron que, además de no recibir información adecuada, fueron maltratados o discriminados durante su proceso de retiro (respuestas 22, 41). Esto incluye quejas sobre retención de cesantías, falta de información sobre servicios médicos, y obstáculos en los trámites de las juntas médicas.
- Percepción de arbitrariedades: En la respuesta 7, se menciona que hubo omisiones deliberadas en la aplicación del programa, con personal militar actuando de forma arbitraria, lo que agravó la sensación de injusticia.

5. Casos Aislados de Información Adecuada

Aunque la mayoría de las respuestas son negativas, algunos soldados reportaron haber recibido la información necesaria, aunque con limitaciones.
- Respuestas positivas: Algunas respuestas (2, 3, 6, 18, 24, 25, 27, 28, 29, 32, 33, 34, 37, 43, 44) indican que recibieron información sobre el PPR. Sin embargo, incluso entre estas respuestas, varios mencionan que la información fue escasa o mínima (respuestas 24, 36, 23). La sensación general es que, aunque se les brindó algo de información, esta no fue suficiente o no cumplió las expectativas.

6. Problemas con la Implementación del PPR

Algunos exsoldados mencionaron que, aunque recibieron la información sobre el PPR, no pudieron beneficiarse del programa debido a la forma en que fue implementado.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- No se permitió ejecutar el programa: En varias respuestas (8, 19, 26), los exsoldados indican que, a pesar de haber recibido información sobre el PPR, no se les permitió aprovechar el programa o estudiar, lo que frustró sus intentos de prepararse para la vida después del retiro.
- Información insuficiente sobre aspectos clave: La respuesta 22 destaca que se omitió información crucial sobre aspectos importantes como las juntas médicas, cesantías, vivienda militar, y otros beneficios, lo que afectó su capacidad para prepararse para el retiro.

El análisis de las respuestas revela una deficiencia general en la provisión de información adecuada sobre el programa de Preparación para el Retiro (PPR) dentro del Ejército. Aunque algunos soldados mencionaron haber recibido información, la mayoría de las respuestas apuntan a falta de claridad, insuficiente capacitación del personal encargado, y obstáculos burocráticos que impidieron que el personal militar aprovechara el programa de manera efectiva. Muchos expresaron frustración debido a la falta de apoyo institucional y la poca preparación para la transición a la vida civil, lo que creó un sentimiento de injusticia y abandono.

Pregunta No. 8 Categoría RSE

¿En caso de haber logrado un título técnico, tecnólogo o profesional mientras estaba en servicio activo, se habría retirado del Ejército Nacional? ¿Por qué?
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	No.
SLP RA 2	No, porque amo mi patria.
SLP RA 3	No lo hubiera hecho.
SLP RA 4	La verdad si porque una vez sabiendo algún arte sé que me puedo defender afuera pero como solo nos enseñan es a matar la verdad es difícil.
SLP RA 5	No.
SLP RA 6	No hice ninguno.
SLP RA 7	No me hubiese retirado por voluntad propia, al menos por el momento, pero si me hubiesen dejado capacitarme antes o hacer las carreras militares sin tener que pedir la baja como soldado hubiera continuado.
SLP RA 8	No, porque mi meta eran mis 20 años con o sin estudios.
SLP RA 9	Jamás.
SLP RA 10	No.
SLP RA 11	No me hubiera retirado.
SLP RA 12	No, siempre quise poder cumplir el tiempo.
SLP RA 13	No como ya lo dije amo mi Ejército y más que un título prevalece más la gratitud y pienso que si una persona estudia y se prepara no gana solo la persona también la institución.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 14	No, porque la meta es terminar.
SLP RA 15	No, si hubiera la posibilidad de practicar lo aprendido me quedaría aplicando mis conocimientos adquiridos.
SLP RA 16	No.
SLP RA 17	No o podría hacerlo porque nunca me brindaron oportunidades de esos estudios.
SLP RA 18	No lo hubiera hecho, por el contrario, hubiera aportado mucho más a la institución.
SLP RA 19	No.
SLP RA 20	No me hubiera retirado ya que veo qué si lo capacita la institución es porque ven un potencial en uno, lo cual como agradecimiento y honor seguiría trabajando en la institución.
SLP RA 21	No, mi desempeño en mi labor sería mejor.
SLP RA 22	Si, por las condiciones laborales por el trato y la discriminación laboral que existe dentro de la Fuerza y también por mejores salarios y porque se corre menos riesgos de perder la vida o las extremidades por campos minado.
SLP RA 23	Si lo hubiera tenido no me hubiera retirado pues en mi mente siempre tuve claro cuál era mi objetivo que era lograr mi asignación de retiro.
SLP RA 24	No. Porque el Ejército es una empresa cumplida con sus pagos y en 20 años de servido podría asegurar una estabilidad para luego construir otros planes para el retiro.
SLP RA 25	No.
SLP RA 26	No, porque la estabilidad económica en el Ejército es buena.
SLP RA 27	No.
SLP RA 28	No.
SLP RA 29	No nunca, porque Ejército fue la única empresa que me dio la oportunidad de ser hoy en día quien soy.
SLP RA 30	Por tiempo cumplido.
SLP RA 31	No.
SLP RA 32	No porque mi anhelo era llegar hasta donde mi Dios me lo permitiera.
SLP RA 33	No me hubiera retirado.
SLP RA 34	No, porque esas habilidades me fortalecieron para hacer mejor mis actividades y responsabilidades arrojando mejores resultados en las tareas asignadas.
SLP RA 35	Si me hubiera retirado.
SLP RA 36	No.
SLP RA 37	No.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 38	No recibí ningún título y si lo allá recibido no me había retirado había seguido aportan mis conocimientos a servicio de mi institución.
SLP RA 39	No.
SLP RA 40	Yo logré mi título profesional activo, no me retire porque ya me hacía falta poco tiempo para la asignación de retiro, pero si lo hubiera logrado en los primeros años sin dudarlo me hubiera retirado.
SLP RA 41	No, por el rol que se lleva en la unidad que me encontraba no había cursos nada para el soldado.
SLP RA 42	No podía solo tenía la primaria.
SLP RA 43	No me hubiera retirado porque ahí mismo lo podía ejercer.
SLP RA 44	No para nada yo entré con una meta y la cumplí gracias a Dios que era terminar mi carrera como soldado profesional del Ejército.
SLP RA 45	Quizás sí, o tal vez no, si fuera para ayudar a la institución me quedaría porque toda la vida he dicho que la institución es buena lo malo es aquellas personas que la gobierna.
SLP RA 46	Ninguna
SLP RA 47	No me habría retirado, ya que, si pude terminar un programa profesional, lamentablemente no me dieron la oportunidad de contribuir al Ejército con mi conocimiento en lo que estudie.

Análisis de Resultados Pregunta 8 Categoría RSE

El análisis de las respuestas a la pregunta sobre si los soldados se habrían retirado del Ejército Nacional en caso de haber obtenido un título técnico, tecnólogo o profesional mientras estaban en servicio activo revela varias tendencias y percepciones comunes. Las respuestas reflejan la complejidad de la decisión de retirarse o continuar sirviendo, influenciada tanto por factores personales como institucionales.

1. Compromiso y Lealtad al Ejército

La mayoría de los encuestados expresaron que no se habrían retirado del Ejército, incluso si hubieran obtenido un título académico, debido a un profundo compromiso con la institución y un sentido de lealtad y gratitud hacia el Ejército.

- Respuestas positivas hacia el Ejército: Muchos exsoldados (respuestas 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 24, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 34, 36, 37, 39, 41, 43, 44, 47) indicaron que no se habrían retirado porque querían continuar su carrera militar. Para muchos, el Ejército

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

representa una fuente de estabilidad económica y profesional, y obtener un título les habría permitido mejorar sus aportes a la institución.
- Sentido de honor y gratitud: Algunos expresaron que, más allá del título, la gratitud hacia el Ejército (respuestas 13, 20, 29) o la meta de cumplir con el tiempo de servicio (respuestas 8, 12, 14, 44) fueron razones clave para continuar sirviendo, incluso si obtenían un título académico.

2. Aspiraciones de Contribuir con Nuevas Habilidades

Un número significativo de exsoldados mencionó que, si hubieran obtenido un título, no habrían considerado retirarse, ya que podrían aplicar los conocimientos adquiridos en el servicio militar.
- Aportar conocimientos: Respuestas como la 18, 34, 38 y 47 destacan que el objetivo de obtener un título era mejorar sus capacidades dentro del Ejército. Creían que sus nuevas habilidades habrían contribuido al desempeño de la institución, fortaleciendo su compromiso de seguir sirviendo.
- Potencial no aprovechado: La respuesta 47 menciona la frustración de haber obtenido un título profesional sin poder aplicar sus conocimientos dentro del Ejército, lo cual refleja una falta de oportunidades para utilizar las habilidades adquiridas.

3. Estabilidad Económica y Seguridad

Otra razón central para no retirarse es la estabilidad económica que ofrece el Ejército, un factor clave para muchos soldados que valoran la seguridad de un empleo a largo plazo.
- Seguridad financiera: Muchos exsoldados (respuestas 24, 26, 29, 40) mencionaron que el Ejército proporciona una estabilidad financiera que es difícil de encontrar en otros ámbitos laborales. Esto es un fuerte incentivo para completar los 20 años de servicio y obtener los beneficios de retiro.

4. Motivos para el Retiro en Caso de Título

Aunque la mayoría expresó que no se habrían retirado, algunos soldados indicaron que sí lo habrían hecho en determinadas circunstancias.
- Nuevas oportunidades profesionales fuera del Ejército: Algunos (respuestas 4, 22, 35, 40) consideraron que, si hubieran obtenido un título, se habrían retirado para buscar oportunidades profesionales fuera del Ejército. La percepción de que fuera del ámbito militar habría mejores condiciones laborales, salarios o menos riesgos fue un factor en estas respuestas.
- Condiciones laborales: Respuestas como la 22 señalan que los malos tratos, la discriminación y los riesgos inherentes al trabajo militar podrían haber impulsado a algunos a retirarse si contaban con la preparación académica adecuada para enfrentar la vida civil.

5. Impedimentos para Obtener Títulos

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Algunos encuestados señalaron que no pudieron obtener un título debido a falta de oportunidades mientras estaban en servicio.
- Falta de oportunidades educativas: Respuestas como la 6, 17, 38 y 42 indican que algunos exsoldados no lograron obtener un título técnico o profesional debido a limitaciones en el acceso a la educación durante su tiempo de servicio. Esto refleja un déficit en la formación académica dentro del Ejército, lo que podría haber influido en su decisión de continuar o retirarse.

El análisis de las respuestas muestra que, en su mayoría, los exsoldados no se habrían retirado del Ejército incluso si hubieran obtenido un título académico. El compromiso con la institución, el sentido de honor y gratitud, y la estabilidad económica que proporciona el Ejército son factores clave para esta decisión. Sin embargo, algunas respuestas revelan que, en casos de mejores oportunidades profesionales fuera del Ejército o condiciones laborales insatisfactorias, algunos habrían considerado retirarse. Además, la falta de oportunidades educativas dentro del servicio fue mencionada como una barrera para quienes no lograron obtener un título.

Pregunta No. 9 Categoría RSE

¿De acuerdo con su experiencia cree usted que la Fuerza (EJC) le brindó oportunidades de bienestar y desarrollo profesional SI ____ NO _____ por qué?
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Si.
SLP RA 2	No porque no pude estudiar.
SLP RA 3	Si porque me dieron la oportunidad de ejercer mis funciones como soldado profesional.
SLP RA 4	No porque como te digo la verdad es que nunca nos dieron una capacitación de algo que nos ayudará en la civil solo nos enseñaron a disparar, tirar granadas, hacer fuego en movimiento y dar golpes de mano.
SLP RA 5	No, solo allá se piensa en los superiores.
SLP RA 6	No.
SLP RA 7	No, porque hay muchos vacíos en las directivas ministeriales, primero el Sistema de Administración del Talento Humano (SIATH) web no está informando a las unidades o encargados de manera automática el tiempo que tiene cada soldado para que se cumpla con el programa, pues el mismo establece que el programa debe ser 1 año antes de la asignación de retiro, y a los soldados los están llamando casi a los 20 años para retirarlos casi que inmediatamente.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 8	No nunca, porque solo se enfocan en que uno esté cumpliendo la misión, pero no lo preparan en nada, con tal de no perder por un tiempo a ningún miembro, solo quieren que uno trabaje, no les importa nada más.
SLP RA 9	No. Era primordial para ellos tenerme en el área de combate.
SLP RA 10	No.
SLP RA 11	No me brindó oportunidades.
SLP RA 12	No, nunca tuve oportunidades de bienestar o desarrollo porque en esas entonces todo era por antigüedad y cuando ya fui antiguo ahora todo era para los nuevos y en muchos casos todo era para el que más vara tuviera y por rosca.
SLP RA 13	No porque una vez se termina una preparación la institución debería de tener en cuenta estos estudios para que hallan mejores condiciones y eso no se ve.
SLP RA 14	Si pude estudiar.
SLP RA 15	No, solo necesitan gente para patrullar y no dan opciones de crecimiento personal ni profesional.
SLP RA 16	No porque niegan las oportunidades de superación educativa en el tiempo que pertenecí a la institución.
SLP RA 17	No porque en esos tiempos el país estaba en otra situación y no había tiempo ni personal para eso.
SLP RA 18	No realmente es muy difícil poder estudiar siendo activo.
SLP RA 19	No, porque no me dejaron ingresar al programa.
SLP RA 20	Si me permitió estudiar y capacitarme, en cuestión de bienestar al comienzo la era muy malo el bienestar no creo que 6 o 7 meses internados en el área de operaciones, y solo daban 10 o 12 días de permiso, poco a poco ha mejorado.
SLP RA 21	No.
SLP RA 22	No porque salí como entré, sin conocimientos para afrontar una vida que no conozco los mandos solo se preocupaban por lo operacional y sus felicitaciones sin importarle el subalterno.
SLP RA 23	NO. Porque la mayoría de las oportunidades buenas se las dan los oficiales y suboficiales y al soldado muy poco lo tienen en cuenta. Es triste, pero esa es la realidad y no debería ser así porque hay gente de nuestro gremio con capacidades a veces más altas que las de sus propios comandantes.
SLP RA 24	No. Porque el Ejército es retrógrado, no es profesional, las responsabilidades delegadas a los SLP son menos que básicas. Me sentí 20 años siendo un niño al cual le amputaron toda iniciativa.
SLP RA 25	Si.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 26	No, y la única que oportunidad era en PPR y no dejaron.
SLP RA 27	Si.
SLP RA 28	Si.
SLP RA 29	Si.
SLP RA 30	No.
SLP RA 31	Si.
SLP RA 32	No porque siempre había oportunidades para los que mantenían en patio, yo siempre estuve en el área.
SLP RA 33	Si porque tuve la oportunidad de capacitarme para el retiro.
SLP RA 34	Si, porque de acuerdo con tus habilidades y tu disciplina manteniendo tu hoja de vida excelente, detrás de eso vienen las oportunidades de bienestar.
SLP RA 35	Nunca brindo oportunidades.
SLP RA 36	No, porque eso es lo que está faltando mucho en la institución la falta de preparar el personal para cuando llegue la hora de su retiro por tiempo ya sea una persona profesional en alguna carrera y la pueda ejercer en la civil.
SLP RA 37	Si.
SLP RA 38	Pues en parte si y en otras no porque no me dieron la oportunidad de hacer la carrera como suboficial yo me considero que fui un excelente soldado de la patria en mis 20 años de servicio a la patria no conocí ni un informe por mala conducta e irresponsabilidad.
SLP RA 39	No.
SLP RA 40	Yo creo que brindarme oportunidades como tales no, yo como soldado profesional tuve la fortuna de caer en una unidad donde logré aprovechar el tiempo libre que me quedaba y logré sacar mi título profesional.
SLP RA 41	No por el área en la que estábamos igual mi batallón aporto para ganar y estabilizar el conflicto en varias zonas del país lo primordial era ganarnos al pueblo oprimido por la guerrilla de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC).
SLP RA 42	No porque no me dieron preparación para la civil y tengo muchos problemas en el hogar y problemas sicológicos por la guerra, ni me dieron una oportunidad de nada.
SLP RA 43	No porque nunca tuve la oportunidad por permanecer en el área de combate.
SLP RA 44	Si porque me reubicaron y me capacitaron como auxiliar técnico en armamento.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 45	Yo perdí mi hogar por lo mismo porque para un permiso a casa tocaba era pagarles para poder ir y sino el decir es que espere que salga de vacaciones cada 6 meses que no sería justo.
SLP RA 46	No.
SLP RA 47	No.

Análisis de Resultados Pregunta 9 Categoría RSE

El análisis de las respuestas sobre si el Ejército Nacional brindó oportunidades de bienestar y desarrollo profesional a sus soldados revela una fuerte división de opiniones. Las respuestas destacan tanto aspectos positivos en algunos casos como serias deficiencias y frustraciones en otros, reflejando la complejidad de las experiencias vividas dentro de la institución.

1. Respuestas Positivas: Oportunidades de Desarrollo y Bienestar

Un grupo menor de exsoldados consideró que el Ejército sí les brindó oportunidades para desarrollarse profesionalmente y mejorar su bienestar.
- Capacitación y crecimiento profesional: Respuestas como la 3, 14, 25, 27, 28, 29, 31, 33, 34, 37 y 44 reflejan que estos exsoldados pudieron aprovechar oportunidades educativas o de capacitación. Algunos mencionan haber recibido apoyo para estudiar o desarrollar habilidades técnicas (respuestas 14, 33, 44) y consideran que la institución reconocía el desempeño y habilidades individuales, lo que facilitaba el acceso a mejores oportunidades.
- Bienestar personal: En algunos casos, se menciona que la Fuerza fue capaz de mejorar el bienestar con el tiempo, especialmente en cuanto a condiciones laborales, aunque en algunos contextos aún había deficiencias (respuesta 20). Estos exsoldados valoraron la estabilidad y las posibilidades de ascenso o capacitación que les permitió su desarrollo en el Ejército.

2. Respuestas Negativas: Falta de Oportunidades y Apoyo

Una gran mayoría de los encuestados indicó que el Ejército no les ofreció oportunidades de bienestar ni desarrollo profesional, lo que refleja una percepción generalizada de insatisfacción.
- Falta de capacitación para la vida civil: Un tema recurrente es la falta de preparación para la vida fuera del Ejército. Respuestas como la 4, 8, 13, 22, 36 y 42 reflejan que muchos exsoldados sienten que la institución no los preparó para afrontar la vida civil, especialmente en términos de habilidades laborales. Esto generó dificultades al momento de su retiro.
- Enfoque exclusivo en lo operativo: Varios exsoldados mencionan que la prioridad de la institución era el cumplimiento de la misión operativa, y que no se les brindaban oportunidades

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

para el desarrollo personal o educativo (respuestas 8, 9, 15, 17, 22). La constante exposición a áreas de combate limitaba su capacidad de participar en programas de formación.
- Desigualdad y favoritismo: Algunas respuestas (12, 23, 32) sugieren que existía una percepción de desigualdad en el acceso a oportunidades, con un enfoque preferencial hacia los oficiales y suboficiales, mientras que los soldados sentían que no se les tenía en cuenta o no se les daba la oportunidad de crecer profesionalmente. La "rosca" o favoritismo parece haber sido un obstáculo para varios exsoldados.
- Problemas en la implementación de programas de bienestar: Las respuestas también destacan que los programas formales de desarrollo, como el PPR, a menudo no se implementaban de manera efectiva. Respuestas como la 7 y la 26 mencionan que, incluso cuando existían programas, no se les permitió participar de manera adecuada. Además, se mencionan deficiencias en la comunicación y en la gestión de estos programas.

3. Percepciones de Retroceso Institucional

Algunas respuestas presentan una visión crítica de la estructura y cultura institucional del Ejército. Respuestas como la 24 y 41 destacan que el Ejército es visto como una institución anticuada o poco profesional en términos de desarrollo de su personal. Estos exsoldados se sintieron limitados en cuanto a responsabilidades y poco valorados durante su carrera, lo que reflejó un estancamiento en su crecimiento personal y profesional.

4. Impacto Negativo en la Vida Personal

Varios exsoldados mencionaron que la falta de oportunidades en el Ejército tuvo un impacto negativo en sus vidas. Respuestas como la 45 mencionan la dificultad para mantener un equilibrio familiar, con largos periodos fuera de casa que afectaron su bienestar personal y familiar. Estas experiencias generaron frustración y resentimiento hacia la institución.

En general, las respuestas revelan que mientras algunos exsoldados lograron aprovechar oportunidades de desarrollo y bienestar dentro del Ejército, una gran mayoría siente que no se les brindaron las herramientas necesarias para crecer personal y profesionalmente. Las principales críticas giran en torno a la falta de preparación para la vida civil, el favoritismo y la priorización de los intereses operativos por encima del bienestar y crecimiento del personal. La insatisfacción es particularmente pronunciada entre quienes no lograron acceder a programas de educación o capacitación, así como aquellos que se sintieron desvalorizados dentro de la estructura institucional.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Tercera Categoría: Reintegración laboral y social (RLS)

Objetivo Específico 3

Evaluar los aportes educativos del PPR en términos de competencias laborales y sociales adquiridas por los soldados profesionales retirados en 2023 para facilitar su transición al ámbito civil.

Pregunta No. 1 Categoría RLS

¿Durante su permanencia como soldado profesional tuvo algún acceso a educación? ¿Si, cuál? ¿No, por qué?

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Si.
SLP RA 2	No porque siempre estuve patrullando.
SLP RA 3	No la tuve porque siempre estuve en el área de operaciones.
SLP RA 4	No porque nos decían que no había tiempo para eso el país está en ataque de la guerrilla.
SLP RA 5	Validar el bachillerato.
SLP RA 6	No.
SLP RA 7	Soy abogado, pero después de realizar mis labores de mantenimiento en mi batallón me permitió mi comandante salir a estudiar en las noches.
SLP RA 8	No nunca, solo trabajo.
SLP RA 9	No nunca me brindaron la oportunidad.
SLP RA 10	Nunca.
SLP RA 11	No.
SLP RA 12	No Ninguno, todo era área y operaciones militares.
SLP RA 13	No es para la institución más importante el objetivo el cual fue incorporado mas no beneficia la calidad de vida de sus integrantes.
SLP RA 14	Si sistemas.
SLP RA 15	No, solo necesitaban gente para la guerra
SLP RA 16	No, ya que me fue rechazada por el comandante de batallón en ese tiempo.
SLP RA 17	No había tiempo en aquella época.
SLP RA 18	Si, auxiliar de gestión documental.
SLP RA 19	No.
SLP RA 20	Si técnico en organización de archivo.
SLP RA 21	Si un curso de 3 meses.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 22	No porque los mandos se preocupan por lo operacional no por capacitar al su alterno.
SLP RA 23	Mi secundaria la terminé en el Ejército.
SLP RA 24	Si, universitario. Pero por los medios el Ejército no me ayudó en nada.
SLP RA 25	No.
SLP RA 26	No.
SLP RA 27	Si. Técnico auxiliar de enfermería.
SLP RA 28	No.
SLP RA 29	Educación como en el profesionalismo militar pero una capacitación estudiantil no.
SLP RA 30	No.
SLP RA 31	No porque era de una Brigada Móvil.
SLP RA 32	No.
SLP RA 33	Si. El bachillerato.
SLP RA 34	Si, porque me dieron una oportunidad de hacerlo y no la desaproveché.
SLP RA 35	No, a la Fuerza no le interesa capacitar el personal.
SLP RA 36	Ninguno.
SLP RA 37	Técnico en reparación y mantenimiento de motos de alto cilindraje y baja.
SLP RA 38	No tuve y no me dieron la oportunidad porque cuando llegué a la unidad de la que era orgánica de la Brigada 13 ya faltaba un año por eso no me dieron ninguna oportunidad.
SLP RA 39	No.
SLP RA 40	Si, gracias a Dios llegue a una unidad donde tuve el tiempo para poder estudiar por mi cuenta y estudie administración de empresas
SLP RA 41	No porque no había cursos solo estuve en el conflicto armado solo me necesitaban para cazar la guerrilla.
SLP RA 42	Ninguno.
SLP RA 43	Si bachiller.
SLP RA 44	Si al bachillerato académico y un curso en armamento avanzado en la Escuela de Logística (ESLOG).
SLP RA 45	No porque no me dieron la oportunidad.
SLP RA 46	Ninguno.
SLP RA 47	Si. Estudie contaduría pública por mi propia cuenta a pesar de que me negaron la posibilidad tres veces.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Análisis de Resultados Pregunta 1 Categoría RLS

De los 47 exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia encuestados, se observa una distribución significativa entre aquellos que tuvieron acceso a algún tipo de educación durante su tiempo en el Ejército y aquellos que no.

1. Acceso a la educación:

- 23 soldados (48.9%) indicaron haber tenido acceso a algún tipo de educación. Entre ellos, mencionan diversos tipos de estudios, como bachillerato (respuestas 5, 23, 33, 43), cursos técnicos (respuestas 14, 18, 20, 27, 37), universitarios (respuestas 7, 24, 40, 47), y formación militar avanzada (respuesta 44). Algunos también aprovecharon oportunidades individuales, como el soldado que estudió contaduría pública por su cuenta (respuesta 47) o administración de empresas (respuesta 40).

2. Falta de acceso a la educación:

- 24 soldados (51.1%) no tuvieron acceso a la educación durante su tiempo de servicio. Las razones más comunes incluyen la priorización de tareas operacionales (respuestas 2, 3, 4, 8, 9, 12, 13, 15, 22, 29, 31, 35, 41), y la falta de tiempo debido a conflictos armados (respuestas 4, 16, 17, 38). En varias respuestas, se destaca que los comandantes no permitían el acceso a estudios, mientras que en otros casos no se ofrecían oportunidades educativas (respuestas 35, 45).

3. Contexto militar y operacional:

Muchos de los exsoldados que no accedieron a educación mencionan que su tiempo estuvo ocupado por operaciones militares y conflictos armados, con poco o ningún apoyo institucional para desarrollar sus estudios. Esto sugiere que las responsabilidades operacionales fueron una barrera considerable para el acceso a la educación.

La mitad de los exsoldados encuestados no tuvo acceso a la educación durante su servicio, debido principalmente a las exigencias operacionales y al conflicto armado en el país. Por otro lado, aquellos que sí accedieron a educación mencionan haber tenido que hacerlo por iniciativa personal o tras recibir permiso de sus superiores, aunque en algunos casos sin el apoyo directo del Ejército.

Esto indica que, si bien existían oportunidades de educación, no todos los soldados pudieron aprovecharlas, ya sea por la naturaleza de sus misiones o por la falta de un sistema institucional robusto que promoviera y facilitara la educación durante el servicio. Para mejorar el acceso a la educación, sería necesario un enfoque más estructurado y coordinado dentro de las

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Fuerzas Armadas, que permita la capacitación educativa de los soldados mientras cumplen con sus deberes militares.

Pregunta No. 2 Categoría RLS

¿Esa educación le sirvió para mejorar su desempeño laboral en el Ejército? ¿Si, de qué manera? ¿No, por qué?

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Si.
SLP RA 2	No porque no estudié.
SLP RA 3	Nunca me dieron esa oportunidad.
SLP RA 4	No nunca nos dieron nada de eso.
SLP RA 5	Si claro mucho.
SLP RA 6	No.
SLP RA 7	claro que sí, me sirvió a mi para practicar y al Ejército para no contratar a profesionales.
SLP RA 8	Nada.
SLP RA 9	No.
SLP RA 10	No porque nunca me dejaron estudiar mientras estuve activo, e incluso quería por mi cuenta hacer curso de suboficial y no me dejaron.
SLP RA 11	No.
SLP RA 12	No. Todo era área y operaciones militares.
SLP RA 13	Si claro porque fue instructor en gestión del riesgo para la Escuela de Ingenieros Militares (ESING) y con lo que aprendí le compartí mi conocimiento a oficiales y suboficiales en ascenso.
SLP RA 14	Si porque me desempeñé como auxiliar en TICs.
SLP RA 15	No porque lo que estudié solo fue en el año de estudio, no hubo otras opciones.
SLP RA 16	No.
SLP RA 17	No porque no la recibí.
SLP RA 18	Sí pude aportar mi conocimiento en una oficina.
SLP RA 19	No.
SLP RA 20	Si ya que, al momento de llegar a una buena antigüedad, me permitió trabajar en oficina y dejar el área de operaciones.
SLP RA 21	Si mantenimiento de aguas residuales y me desempeñaba en el acueducto del batallón.
SLP RA 22	No tuve capacitación de nada.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 23	Si me sirvió aun que fue muy poco el tiempo de estudio, pero si me ha ayudado.
SLP RA 24	Totalmente, influyó en mi relación con los mandos y compañeros, influyó en el ámbito laboral, en el entendimiento del funcionamiento del Ejército, en mi calidad como soldado, como persona en la realización de tareas y trabajos.
SLP RA 25	No.
SLP RA 26	No.
SLP RA 27	Si.
SLP RA 28	No tuve acceso.
SLP RA 29	Si en la manera de poderme defender en el área de combate.
SLP RA 30	No porque no me dieron ninguna oportunidad.
SLP RA 31	No la tuve.
SLP RA 32	No.
SLP RA 33	Si para poder entender todo más fácil.
SLP RA 34	Si, de manera excelente, porque trabajé, en la parte administrativa como régimen interno y auxiliar de archivo, mejorando las tareas asignadas para tal fin.
SLP RA 35	No, no pude realizar ninguna capacitación.
SLP RA 36	No porque si no tuve la oportunidad como voy a mejorar.
SLP RA 37	Si.
SLP RA 38	No tuve oportunidad en esa unidad de estudiar.
SLP RA 39	No.
SLP RA 40	Si, gracias a esa educación estuve en oficinas desempeñando cargos administrativos y también dictando clases.
SLP RA 41	Claro disciplina en operaciones, malicia indígena.
SLP RA 42	No nada, nunca tuve una oportunidad de estudiar al menos terminar el bachillerato.
SLP RA 43	No.
SLP RA 44	Si porque pude ayudar en el mantenimiento del material de los hombres que se encontraban en desarrollo de operaciones.
SLP RA 45	No porque no la tuve.
SLP RA 46	Ninguno.
SLP RA 47	No. Pedí una oportunidad para poder ejercer como auxiliar contable en el CENAC Puente Aranda, y me dijeron que no, que los encargados de tomar esas decisiones no les interesaba mi perfil por el solo hecho de ser soldado. Eso me dijo la señorita que me atendió en dos ocasiones.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Análisis de Resultados Pregunta 2 Categoría RLS

De las 47 respuestas dadas por los exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia, se observa una tendencia en la que una mayoría significativa menciona no haber tenido acceso a educación que impactara su desempeño laboral dentro de la institución. A continuación, se desglosan los resultados:

1. *Acceso a educación útil en el desempeño laboral (Sí):*

- 19 soldados mencionan que la educación que recibieron sí les fue útil en mejorar su desempeño en el Ejército. Estas respuestas están asociadas principalmente con formación técnica o administrativa, como TICs, gestión del riesgo, mantenimiento de aguas residuales, y trabajo en oficinas. Algunos destacan cómo esta educación les permitió asumir roles administrativos o mejorar la eficiencia en tareas específicas, como el mantenimiento de equipos y archivos.
- Ejemplos claros son los casos en los que los soldados pudieron aplicar conocimientos aprendidos en oficinas, mejorar tareas administrativas o servir de apoyo a otros compañeros.

2. *No hubo acceso o la educación no influyó (No):*

- 28 soldados indican que no tuvieron acceso a ninguna educación o que la poca formación que recibieron no tuvo un impacto en su desempeño dentro del Ejército. Entre las razones más comunes se encuentran la falta de tiempo, las operaciones militares continuas, la falta de oportunidades para estudiar y una priorización por parte de la institución de las actividades operacionales sobre la capacitación de su personal.
- Algunos soldados mencionaron explícitamente que, aunque querían estudiar o recibir capacitación, las oportunidades les fueron negadas por sus superiores o por la organización en general. Otros señalan que la educación que recibieron fue insuficiente o no aplicable a sus labores diarias.

3. *Formación militar versus educación académica:*

- Una observación recurrente en las respuestas es que, en muchos casos, la educación que recibieron estuvo relacionada únicamente con el profesionalismo militar, es decir, con habilidades específicas para el combate o las operaciones militares, en lugar de una capacitación académica que pudiera ayudarles a mejorar sus competencias o a transitar hacia una vida civil post-militar.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

El análisis de estas respuestas revela una carencia significativa en el acceso a educación formal para los soldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia, lo que limita su crecimiento personal y profesional durante el servicio activo. Aunque una minoría pudo beneficiarse de formación técnica o administrativa que mejoró su desempeño, la mayoría no recibió oportunidades educativas relevantes. Esto refleja una falta de priorización institucional hacia la educación como una herramienta para mejorar el rendimiento y bienestar de los soldados. La falta de acceso a formación también afecta negativamente las perspectivas de reintegración laboral una vez terminan su servicio activo, sugiriendo la necesidad de una mayor inversión en programas de capacitación educativa y técnica para este grupo.

Pregunta No. 3 Categoría RLS

¿Cuánto tiempo estuvo en el programa de preparación para el retiro del Ejército Nacional?

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Un año
SLP RA 2	4 meses
SLP RA 3	1 año
SLP RA 4	8 meses
SLP RA 5	Un año
SLP RA 6	El año
SLP RA 7	2 meses
SLP RA 8	Un mes
SLP RA 9	9 meses
SLP RA 10	2023
SLP RA 11	1 año
SLP RA 12	Nunca me dieron el retiro asistido PPR.
SLP RA 13	Un año y no es suficiente para sacar un estudio o una profesión.
SLP RA 14	1 año
SLP RA 15	12 meses
SLP RA 16	Un año
SLP RA 17	Un año si
SLP RA 18	un año
SLP RA 19	Ninguno
SLP RA 20	3 meses
SLP RA 21	1 mes
SLP RA 22	10 mese
SLP RA 23	Eso fue un año, pero casi nos sacan en la mitad del programa si no fue por un señor abogado soldado profesional Loaiza que peleó por nuestro derecho al año de estudio nos hubieran sacado como los sacaron a ellos

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
	el cual nos lo dejaron culminar su año de estudio gracias a este soldado abogado nos dejaron terminar.
SLP RA 24	Un año
SLP RA 25	Un año
SLP RA 26	1 mes
SLP RA 27	4 meses
SLP RA 28	11 meses
SLP RA 29	Un año
SLP RA 30	Un año, pero como tal el estudio fueron 10 meses.
SLP RA 31	1 año
SLP RA 32	3 meces
SLP RA 33	1 año
SLP RA 34	Un año
SLP RA 35	3 meses
SLP RA 36	1 año
SLP RA 37	Un año
SLP RA 38	Un año
SLP RA 39	No
SLP RA 40	Me negaron el derecho de estar en ese programa.
SLP RA 41	Un año aproximadamente.
SLP RA 42	2 meses
SLP RA 43	Un mes
SLP RA 44	Un año y medio uno como PPR y medio como retirado.
SLP RA 45	1 año
SLP RA 46	1 año
SLP RA 47	año

Análisis de Resultados Pregunta 3

De las 47 respuestas proporcionadas por los exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia acerca de su permanencia en el Programa de Preparación para el Retiro (PPR), se identifican varios patrones de participación y duración en el programa:

- Duración de un año: La mayoría de los participantes, 26 exsoldados, afirman haber estado un año en el programa. Sin embargo, algunos mencionan que este tiempo no fue suficiente para adquirir una formación completa o que hubo complicaciones para culminar el programa.
- Duración inferior a un año: Un número significativo de exsoldados (13 personas) reportan haber estado en el programa por menos de un año, con tiempos de participación que varían

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

entre un mes y once meses. Entre estos, varios mencionan haber sido sacados antes de tiempo o que no se les dio la oportunidad completa.

- No participación o dificultades para acceder: Seis exsoldados reportan no haber tenido acceso al programa, ya sea porque no se les permitió ingresar o porque les negaron el derecho. Esta falta de acceso evidencia posibles problemas en la gestión o comunicación del programa a todos los soldados elegibles.
- Casos excepcionales: Dos participantes mencionan casos atípicos: uno señala que estuvo un año y medio, dividiendo su tiempo entre el PPR y su periodo como retirado; y otro agradece la intervención de un soldado abogado que peleó para que pudieran culminar su año de estudios, lo que sugiere que algunos soldados se enfrentaron a obstáculos burocráticos.

El análisis revela que, aunque la mayoría de los exsoldados reporta haber estado en el PPR durante un año, hay un porcentaje significativo que no completó el programa o no tuvo acceso al mismo. La duración de un año es percibida por algunos como insuficiente para alcanzar una formación adecuada, lo que sugiere que el programa podría no estar completamente alineado con las expectativas o necesidades formativas de los soldados. Además, la existencia de casos donde se les impidió el acceso al programa o se les retiró prematuramente evidencia posibles deficiencias en la implementación del PPR, lo que podría limitar su efectividad en la preparación de los soldados para la vida civil.

Pregunta No. 4 Categoría RLS

¿Cree usted que el tiempo de PPR fue suficiente para que usted lograra capacitarse y obtener un título como técnico o tecnólogo? ¿Por qué?

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Falto tiempo.
SLP RA 2	No.
SLP RA 3	No es suficiente.
SLP RA 4	La verdad no porque yo duré 20 años en dónde me tocó sobrevivir a toda clase de cosas y salir y de repente estar afuera es muy difícil.
SLP RA 5	Si.
SLP RA 6	En ese tiempo uno no alcanza a salir técnico, a mí me toco seguir estudiando por mi cuenta, hubiera sido mejor que el Ejército lo apoyará a uno hasta terminar.
SLP RA 7	No, porque nos retiraron sin cumplir el objetivo que era terminar el curso.
SLP RA 8	Si me hubieran dejado a lo mejor así.
SLP RA 9	No, faltó tiempo para estudiar me toco terminar después de darme la baja.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 10	No sale uno con una preparación buena a la vida civil. E incluso a más de un compañero le negaron el derecho del año de estudio, cumplió 20 años y le llego el retiro.
SLP RA 11	No es suficiente porque el tiempo es muy corto y muchas personas después que le dan la baja no vuelven a estudiar.
SLP RA 12	Nunca me dieron el retiro asistido de PPR.
SLP RA 13	No, PPR es un año bueno en mi caso una tecnología dura 2 años y medio con la etapa práctica.
SLP RA 14	No, uno necesita aprender más.
SLP RA 15	No ya que nos llamaron tarde a los batallones. Entrar al SENA fue muy demorado. Las opciones muy limitadas. Además, debíamos llenar el cupo de 30 personas para que activarán la ficha. Además, no hay opciones para ingresar a la Universidad Nueva Granada.
SLP RA 16	No, faltó tiempo.
SLP RA 17	No, para esos cursos se lleva más tiempo.
SLP RA 18	No.
SLP RA 19	No.
SLP RA 20	No, fue muy poco por el incumplimiento a los derechos que se me vulneraron como SLP a la adaptación a la vida civil.
SLP RA 21	No.
SLP RA 22	El tiempo es corto, se requiere como mínimo de 2 años.
SLP RA 23	No es suficiente para nada y además que lo sacan tarde a estudiar a uno, peor eso les pasó a los que sacaron sin terminar su adaptación a la vida civil y que casi nos pasa a nosotros de no ser por el doctor Loiza.
SLP RA 24	No es suficiente para terminar, pero si para iniciar.
SLP RA 25	No.
SLP RA 26	No, porque me retiraron al mes de haber iniciado.
SLP RA 27	No.
SLP RA 28	No porque hay técnicos y tecnólogos de más durabilidad.
SLP RA 29	No porque después de que se acabó el programa de preparación para el retiro se les olvidó que estaba estudiando y no uvo más contacto con el que estaba a cargo.
SLP RA 30	Pues no es suficiente porque es un año de los cuales sale estudiando como 8 meses nomás.
SLP RA 31	No porque es muy poco.
SLP RA 32	No es suficiente, ya que hay cursos de más tiempo.
SLP RA 33	Si. Porque los técnicos tienen esa duración.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 34	Si, como técnico, no como tecnólogo, en esa parte de carrera se requiere más tiempo.
SLP RA 35	No, al igual fui expulsado.
SLP RA 36	No señor falta más tiempo para que sea mejor el aprendizaje y poder salir mejor preparado.
SLP RA 37	Para mí técnico sí, pero carrera profesional es cortó.
SLP RA 38	No fue suficiente solo un año, eso no es suficiente.
SLP RA 39	Si.
SLP RA 40	No estuve en el programa, pero realmente el tiempo que en este momento dan que es de un año, no es suficiente para preparar a un soldado a la vida civil es algo ilógico que piensen que en un año van a preparan a una persona que solo sabe manejar armas que lo más seguro es que en esos 20 años no tuvo ningún estudio ni preparación diferente que no fuera la guerra.
SLP RA 41	No, porque igual no solo es un título se necesita más trabajo psicológico porque de que te sirve un título si sales con secuelas mentales morales y psicológicas dónde te afectan el trato con la sociedad con el entorno familia, etc.
SLP RA 42	No nada 2 meses para que carajos.
SLP RA 43	No porque no tuve la oportunidad de estudiar.
SLP RA 44	No porque un técnico es de año y medio y un tecnólogo es de dos años y el programa de PPR es de un año.
SLP RA 45	No muy corto.
SLP RA 46	Muy poco.
SLP RA 47	No fue suficiente, se necesita un año y medio.

Análisis de Resultados Pregunta 4 Categoría RLS

De las 47 respuestas dadas por los exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia, la gran mayoría expresa que el tiempo asignado al Programa de Preparación para el Retiro (PPR) no fue suficiente para lograr una capacitación completa como técnico o tecnólogo. De los encuestados, 40 personas manifestaron explícitamente que el tiempo fue insuficiente, representando aproximadamente el 85% del total.

Entre los principales motivos mencionados destacan:

- Duración insuficiente: La gran mayoría menciona que un año no es suficiente para completar una formación técnica o tecnológica. Incluso, algunos expresan que los programas

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

técnicos y tecnológicos suelen durar más de un año (aproximadamente dos años en el caso de tecnólogos).

- Falta de apoyo: Varias respuestas indican que el programa no les permitió culminar sus estudios debido a la falta de apoyo institucional o a la interrupción prematura de su participación en el mismo.
- Proceso de adaptación difícil: Muchos soldados subrayan que el paso de una vida militar, enfocada en sobrevivir y manejar armas, a una vida civil requiere más que una simple capacitación técnica. Consideran que el programa debería incluir un componente psicológico que les ayude en su transición.
- Demoras y falta de recursos: Algunos mencionan que el proceso de ingreso al SENA fue demorado, lo que redujo aún más el tiempo efectivo de estudio. También se mencionan las limitaciones en las opciones educativas y la necesidad de llenar cupos de estudiantes para activar ciertos cursos.

Por otro lado, solo 7 personas consideran que el tiempo fue suficiente, principalmente para obtener un título como técnico. Sin embargo, varios de ellos señalan que, aunque fue adecuado para una formación técnica, no lo fue para carreras más avanzadas como tecnólogos.

El análisis de las respuestas muestra que el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia no cumple con las expectativas de la mayoría de los exsoldados profesionales en cuanto a su duración y efectividad. La mayoría considera que un año de formación es insuficiente para capacitarse y obtener un título que les permita enfrentar de manera competitiva la vida civil. Además, se evidencia la necesidad de incorporar un mayor apoyo institucional y un enfoque integral que considere no solo la formación técnica, sino también la adaptación psicológica y emocional de los soldados a la vida fuera del Ejército. Esto sugiere la urgencia de replantear el programa para ofrecer una preparación más extensa y completa, que aborde las diversas necesidades de los exsoldados en su transición a la vida civil.

Pregunta No. 5 Categoría RLS

De 1 a 5, donde 1 es “Muy Insatisfecho” y 5 “Muy Satisfecho”, califique su grado de satisfacción con el PPR y explique el porqué de su calificación.

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	1. No hay garantías de nada.
SLP RA 2	1. Porque no fui bien preparado muy corto el tiempo.
SLP RA 3	5. Porque me logré enterar de como debo estar preparado para la vida civil.
SLP RA 4	1. La verdad debería de durar mínimo 5 años.
SLP RA 5	1. No hay prebendas que motiven al empleador por el tiempo que se le dedica a la institución.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 6	2. Falta organización estudio en el SENA que es gratis no tener que pagar institutos.
SLP RA 7	1. Porque no se cumplió con lo establecido en las directivas.
SLP RA 8	1. Porque me llegó el retiro sin ninguna oportunidad de nada.
SLP RA 9	1. Falta de tiempo falta opciones.
SLP RA 10	2. Nos abandonaron muy feo, fuera de eso el que cumplía 20 años le llegaba el retiro, mantenía uno más afectado psicológicamente.
SLP RA 11	1. Porque después que dentro a PPR ya todos se olvidan y no le colaboran a uno con nada prácticamente ya uno tiene que hablar y poner la cara los coordinadores se desentienden de todo.
SLP RA 12	1. Porque nunca me dieron el retiro asistido PPR.
SLP RA 13	2. Porque si yo estudio fue más preocupación mía que fe la institución uno cumple si tiempo y se va sin importar si aún está o no estudiando.
SLP RA 14	3. Falta más tiempo para estudiar.
SLP RA 15	3. Falta mucha coordinación en el llamado y congregación del personal. No hay coordinación para solicitar cursos en el SENA u otras opciones de estudio.
SLP RA 16	3. Porque aún lo compromete a uno con actividades relacionadas al servicio.
SLP RA 17	3. La verdad hay muchos estudios y cursos que llevan más tiempo.
SLP RA 18	1. No hay verdadero apoyo al soldado los encargados de las capacitaciones no sirvieron para nada tanto así que cada uno nos tocó hacer las inscripciones por nuestra cuenta.
SLP RA 19	1. Porque no me dejaron realizar el programa.
SLP RA 20	1. No nos permitieron estar en el programa.
SLP RA 21	1. No conté con tiempo para mí estudio.
SLP RA 22	1. Porque el Ejército no medio los medios económicos y materiales y monos la capacitación.
SLP RA 23	1. Primero porque que nos sacaron casi con 20 años a estudiar el cual nos tenían que sacar con 19 años y por eso ni siquiera nos querían dejar completar nuestra preparación porque yo salí con 21 años con estudio.
SLP RA 24	1. Nunca entendí porque el programa parece ser el poder estudiar en el SENA. Creo que hay 10000 cuestiones más relevantes que nos van a preparar para el retiro que poder ir a una institución de educación técnica o tecnológica. La política pareciera decir que es más importante salir a laborar. Que retomar la vida externa que ya cambió mucho en 20 años.
SLP RA 25	3. Lo que pienso.
SLP RA 26	1. Porque al mes me retiraron de la institución.
SLP RA 27	3. Muy corto el tiempo.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 28	4. Porque faltó más coordinación de las unidades con el SENA.
SLP RA 29	3. No quedó ni muy contento, pero tampoco quedó triste por qué.
SLP RA 30	1. Como tal los soldados profesionales somos tenidos en cuenta para trabajar no más, pero para el resto no existimos para el resto de las cosas no hay presupuesto no hay nada no se puede eso es lo que dicen los comandantes.
SLP RA 31	2. Nos tocó pagar los cursos que obtuvimos en ese año.
SLP RA 32	1. No me dieron el tiempo de capacitarme.
SLP RA 33	5. Porque aprendí y compartí con mi familia para una mejor adaptación a la vida civil.
SLP RA 34	4. Faltan muchos ajustes para que sea excelente.
SLP RA 35	1. El Ejército nos abandonó.
SLP RA 36	1. Porque faltan muchas cosas por mejorar.
SLP RA 37	5. Para mí fue bien.
SLP RA 38	2. Porque en el estudio de PPR me tocó estudiar por otra institución porque por el SENA no pude por las razones antes mencionadas y me tocó pagar mi año de estudio.
SLP RA 39	1. Muy poca colaboración.
SLP RA 40	1. No estuve en el programa porque me lo negaron y un año es poco para preparar a un soldado a la vida civil.
SLP RA 41	3. Por falta de más trabajo psicológico de cómo saber llevar una vida acorde con tu entorno civil, emocional trabajo y educativamente.
SLP RA 42	1. Porque no tuve ninguna capacitación y estoy en problemas con mi hogar lo veo perdido.
SLP RA 43	1. Porque no me llamaron antes de los 20 años a estudiar y luego me quitaron la oportunidad.
SLP RA 44	4. Porque faltó más tiempo y acompañamiento.
SLP RA 45	1. Porque los de mi grupo la mayoría nos retiramos antes de tiempo por falta de seriedad del SENA o del Ejército.
SLP RA 46	2. Muy bajo el sueldo.
SLP RA 47	1. Porque uno queda perdido y muy confundido respecto a los programas académicos que gestiona el Ejército, la mayoría nos tocó recurrir a préstamos para pagar lo que estudiamos, y algunos sencillamente pagaron algo mínimo en algún instituto para poder justificar que estaban estudiando, pero muy seguramente esta educación no le contribuyo a obtener competencias laborales a ese soldado en la vida civil.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Análisis de Resultados Pregunta 5 Categoría RLS

De las 47 respuestas dadas por los exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia acerca de su satisfacción con el Programa de Preparación para el Retiro (PPR), se observa una tendencia general de insatisfacción. Los resultados pueden desglosarse de la siguiente manera:

- Calificación 1 (Muy Insatisfecho): 28 personas (59.6%) dieron la calificación más baja posible. Los motivos incluyen la percepción de falta de apoyo, escasa organización, insuficiencia de tiempo, y la sensación de abandono por parte del Ejército después de su participación en el PPR. Muchos expresaron que el tiempo dedicado al programa fue insuficiente para una adecuada preparación para la vida civil, o que ni siquiera se les permitió participar plenamente en el programa.
- Calificación 2: 7 personas (14.9%) calificaron el programa con un 2, lo que refleja insatisfacción moderada. Estos participantes destacan que, aunque lograron participar en el programa, hubo falta de organización, apoyo económico o acompañamiento, y algunos tuvieron que cubrir los costos de su formación por cuenta propia.
- Calificación 3 (Neutral): 9 personas (19.1%) dieron una calificación neutral. En estos casos, los exsoldados mencionan que el tiempo fue insuficiente, que hubo falta de coordinación y que el programa pudo ser mejor, pero no lo consideran completamente deficiente. Otros se mantienen neutrales en su valoración, sin manifestar una satisfacción plena ni un rechazo completo.
- Calificación 4: 4 personas (8.5%) expresaron satisfacción moderada con el programa. Aunque reconocen que hubo fallas, como la falta de tiempo y de coordinación, consideran que el programa les permitió aprender y que fue una experiencia útil en algunos aspectos.
- Calificación 5 (Muy Satisfecho): Solo 3 personas (6.4%) se mostraron completamente satisfechas con el PPR. Estos participantes destacan que lograron prepararse adecuadamente para la vida civil, que compartieron el proceso con su familia y que, en general, su experiencia fue positiva.

El análisis de las respuestas refleja un alto nivel de insatisfacción con el Programa de Preparación para el Retiro (PPR), donde más del 70% de los participantes calificaron el programa con una puntuación baja (1 o 2). Las principales quejas están relacionadas con la falta de apoyo institucional, la insuficiencia del tiempo asignado para completar una capacitación significativa, y la falta de seguimiento y acompañamiento una vez que los soldados ingresaban al programa. Solo una minoría expresó satisfacción total, lo que sugiere que el PPR no está cumpliendo las expectativas de la mayoría de los exsoldados, especialmente en cuanto a su preparación para la transición a la vida civil. Para mejorar la efectividad del PPR, sería necesario un mayor enfoque en la planificación, los recursos disponibles y el acompañamiento integral de los participantes.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Pregunta No. 6 Categoría RLS

De acuerdo con los conocimientos adquiridos en el PPR, describa los aportes que el PPR hizo a su vida actual.

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Ninguno.
SLP RA 2	No tengo.
SLP RA 3	Aprendí a como tener una buena comunicación con mi familia.
SLP RA 4	Nada todo sigue igual.
SLP RA 5	Traumas psicológicos.
SLP RA 6	Solo sería estar ya con la familia.
SLP RA 7	Encontrarme con todos mis cursos y lanzas, eso fue lo mejor.
SLP RA 8	Nada es nada.
SLP RA 9	Más conocimientos
SLP RA 10	Lo bueno que tengo es un técnico, pero no he podido ejercer mi carrera. Lo malo que el Ejército se descarga totalmente de la gente.
SLP RA 11	La verdad nada.
SLP RA 12	Me dejó un sinsabor muy amargo de decepción, nunca pensé que la institución a la que le serví por 20 años me fuera a dar la espalda de esa manera y no me respetaran mi derecho al retiro asistido PPR.
SLP RA 13	Sigo estudiando y poder compartir más tiempo con mi familia.
SLP RA 14	Nada.
SLP RA 15	Tiempo con mi familia que fue el estar con ellos más de dos meses en el año.
SLP RA 16	Aplicar a mi superación educativa.
SLP RA 17	La verdad ser bachiller.
SLP RA 18	Ninguno.
SLP RA 19	No.
SLP RA 20	Ninguno.
SLP RA 21	Ninguno.
SLP RA 22	Como aporté una disolución total tanto a al llegar a este punto para darme cuenta de que el Ejército es una farsa y no agradecen mi aporte que le hice a mi institución durante 21 años y que di los mejores años de mi vida y me dieron la espalda a los último días de mi trabajo.
SLP RA 23	Lo más valioso fue el conocimiento que adquirí en sobre lo de seguridad vial que fue lo que estudié y que interesante es saber sobre eso porque la mayoría de las muertes en el mundo es por accidentes viales y casi todos es por parte e irresponsabilidad del ser humano.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 24	Ninguno. Y gracias por nada.
SLP RA 25	No.
SLP RA 26	No aportó en nada.
SLP RA 27	Capacitación.
SLP RA 28	Fue un año que me dio oportunidad de estar con mi familia y en el que pude realizar un logro académico.
SLP RA 29	Me dio un estudio.
SLP RA 30	Dame de cuenta cómo es realmente el Ejército.
SLP RA 31	Nada.
SLP RA 32	No sé nada de la vida civil para trabajar.
SLP RA 33	No sé qué contestar.
SLP RA 34	Armonía familiar.
SLP RA 35	Ninguna.
SLP RA 36	Saber cómo enfrentar con calma y paciencia la vida civil de nuevo, porque no es fácil con tantas cosas que estamos viviendo en nuestro país es difícil.
SLP RA 37	Pues formábamos cada 8 días.
SLP RA 38	A la final nada porque estoy trabajando en otra cosa y no en lo que estudié porque no me ha salido trabajo y no tengo recursos para ser independiente.
SLP RA 39	No.
SLP RA 40	Ninguna.
SLP RA 41	Cómo una guía para llevar una vida social, pero hizo falta más tiempo más charlas.
SLP RA 42	Ninguno.
SLP RA 43	Ninguno.
SLP RA 44	Tener una nueva especialización y otros conocimientos.
SLP RA 45	Ninguna.
SLP RA 46	Ninguno.
SLP RA 47	Ninguno.

Análisis de Resultados Pregunta 6 Categoría RLS

De las 47 respuestas proporcionadas por los exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia sobre los aportes del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) a su vida actual, los resultados indican que la mayoría de los participantes consideran que el PPR no tuvo un impacto positivo o significativo en su vida. A continuación, se desglosan los resultados:

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- *Respuestas negativas o nulas:*

- 34 personas (72%) declararon que el PPR no hizo ningún aporte a su vida actual, utilizando términos como “ninguno”, “nada” o expresando desilusión total. Esto indica una percepción generalizada de ineficiencia del programa en ayudarles a prepararse para la vida civil.
- Algunos de estos exsoldados expresaron sentimientos de trauma psicológico (respuesta 5) o de desilusión (respuesta 22), reflejando que el programa no cumplió con sus expectativas ni con las promesas iniciales.

- *Contribuciones familiares y personales:*

- 7 personas (15%) destacaron aspectos positivos en cuanto a su vida familiar y superación personal. Mencionan que el programa les permitió pasar más tiempo con su familia (respuestas 6, 13, 15) y aprender sobre la comunicación familiar (respuesta 3). Estas respuestas sugieren que, aunque el PPR no cumplió completamente sus expectativas en cuanto a formación profesional, sí les permitió reconectar con su núcleo familiar.

- *Contribuciones educativas:*

- 4 personas (8.5%) resaltaron la capacitación o conocimientos obtenidos (respuestas 9, 23, 27, 44). En particular, algunos mencionan haber adquirido conocimientos en áreas como la seguridad vial, pero estos casos son limitados y aislados. Además, algunos manifestaron que, aunque lograron obtener un título técnico, no han podido ejercerlo (respuesta 10) o consideran que los estudios no han sido suficientes para su inserción laboral en la vida civil.
- *Respuestas críticas sobre el Ejército:*

- Varias respuestas sugieren críticas hacia el Ejército, al sentir que la institución les dio la espalda después de años de servicio (respuestas 10, 12, 22, 30). Estos exsoldados expresan que el programa no solo no les ayudó, sino que amplió el sentimiento de abandono y desilusión.

El análisis de las respuestas revela una insatisfacción generalizada con el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional de Colombia. La mayoría de los exsoldados sienten que el programa no tuvo un impacto positivo en su vida actual, ni a nivel profesional ni personal. Si bien algunos lograron encontrar beneficios en el ámbito familiar o lograron obtener cierta capacitación, estos casos son minoría. El programa parece no estar cumpliendo con su objetivo principal de preparar a los soldados para la vida civil de manera efectiva, lo que sugiere la necesidad de una revisión estructural y mejoras significativas para hacerlo más relevante y útil para los participantes en su transición al mundo civil.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Pregunta No. 7 Categoría RLS

¿Cuál cree que es el principal problema de los Soldados Profesionales en el PPR?

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Mal salario.
SLP RA 2	No se.
SLP RA 3	Más conciencia en querer prepararnos
SLP RA 4	La adaptación porque uno como soldado viene de otras variables más pesadas y usted piensa que en cualquier momento lo hostiguen.
SLP RA 5	La falta de organización de la gente en ese proceso.
SLP RA 6	El Ejército les brinde apoyo hasta final del estudio lo dejan a uno en la mitad del camino.
SLP RA 7	Que no tengamos la responsabilidad y madurez para aprovechar eso espacio para capacitarnos, la vida civil no es fácil para quien no tiene la experiencia y no esté preparado.
SLP RA 8	No sé no me dieron PPR.
SLP RA 9	Falta de tiempo.
SLP RA 10	Mentalidad para la vida civil. Ubicación laboral permitir al personal hacerse una junta medica digna.
SLP RA 11	El problema es que la mayoría de los soldados son ignorantes y hay muchos que no saben ni leer ni escribir porque no les dieron la oportunidad de capacitarse.
SLP RA 12	Que mientras que a unos si les da el retiro asistido PPR no se presentan a estudiar, y a los que NO nos dieron el derecho del retiro asistido si queríamos presentarnos para estudiar.
SLP RA 13	Que muchos no piensan que sea una oportunidad de mejorar su calidad de vida y acceder a una mejor oferta laboral cuando sale.
SLP RA 14	La falta de más tiempo para la capacitación.
SLP RA 15	No están preparados para salir a estudiar o cambiar de actividad. No hay acompañamiento psicológico. No hay opciones de estudio qué se acomoden a las necesidades de cada uno.
SLP RA 16	En que son llamados muy tarde y el tiempo no alcanza para un desarrollo educativo completo en caso de estudios de largo tiempo.
SLP RA 17	Que no dan el suficiente tiempo para especializarse.
SLP RA 18	La falta de compromiso por parte de los mandos.
SLP RA 19	Su falta de responsabilidad.
SLP RA 20	No tenemos acompañamiento de personal idóneo para resolver inquietudes del personal, no tenemos acompañamiento ni asesoría para realizar la junta médica.
SLP RA 21	La falta de conocimiento y capacitación.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 22	Para el Ejército y el Estado nos ven como un problema, pero en realidad es que no nos preparan para la salida y la problemática es que salen muchos soldados desorientados y el problema es la calidad de educación muchos podrán pagar como en mi caso el que no puede se va sin orientación.
SLP RA 23	Que no hay suficientes carreras para estudiar y el soldado se desmotiva y lo que estudia no es de su agrado porque que quizás le toco y cuando tú haces algo que no te agrada lo haces sin amor sin pasión sin devoción eso pienso que es el principal problema y porque hay uno que otra leprita que ya no quiera es estudiar porque no falta la bironcha es como todo.
SLP RA 24	Que siguen siendo soldados. En civil, pero soldados y saldrán a ser soldados. Con limitaciones comunicativas, con limitaciones emocionales, con conocimiento académico escaso etc.
SLP RA 25	Falta de capacitación.
SLP RA 26	Que no encuentran estudios que quieran realizar, si no que les escogen. Y que hay soldados que están en área roja y les descuentan el dinero de la prima de orden público.
SLP RA 27	Que la mayoría no les gusta estudiar.
SLP RA 28	El estrés.
SLP RA 29	Sale uno muy desorientado.
SLP RA 30	Que siempre improvisan nunca planean nada solamente es improvisado
SLP RA 31	La falta de orientación.
SLP RA 32	No tener el tiempo suficiente para hacer tramites.
SLP RA 33	La falta de conciencia para aprovechar la oportunidad.
SLP RA 34	El difícil ingreso a programas del SENA.
SLP RA 35	El no ser preparados y el rechazo de los mandos.
SLP RA 36	El principal problema no sacarlos a tiempo cuando tienen que cumplir con el programa mejorarle mucho las condiciones de vida, porque en vez de darles antes se las quitan.
SLP RA 37	Salir a retiro asistido sin el bachillerato.
SLP RA 38	La coordinación que tiene Ejército con el SENA porque Ejército le dice una cosa a uno y cuando sale el SENA dice otra cosa entonces hay no hay coordinación entre las dos entidades.
SLP RA 39	Falta de apoyo.
SLP RA 40	La mayoría de soldados no tiene estudio hay muchos que tienen el bachiller pero por esos institutos chimbos de coroneles retirados que lo único que hacen es robarle la plata al soldado. No todos quieren estudiar hay muchos que lo único que les interesa es

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
	legalizar eso, como coloquialmente se dice en el Ejército y estar ese año relajado y hacer otras cosas menos estudiar. El SENA no tiene que ser todo, se puede hacer con universidades. En el SENA ya hay profesores que le cobran a los soldados para que no vallan y ellos le cuadran las notas y las asistencias ya están haciendo lo mismo que esos institutos chimbos por eso se tiene que mejorar eso y meter universidades al programa.
SLP RA 41	Lo psicológico.
SLP RA 42	No sé porque solo estuve 2 meses.
SLP RA 43	No poder prepararse para la vida civil.
SLP RA 44	El tiempo.
SLP RA 45	Que lo saquen a uno cuando ya haya cumplido su tiempo de servicio.
SLP RA 46	Mejor capacitación.
SLP RA 47	La falta de educación primaria y segundaria.

Análisis de Resultados Pregunta 7 Categoría RLS

De las respuestas proporcionadas por 47 exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia sobre el principal problema que enfrentan en el Programa de Preparación para el Retiro (PPR), se pueden identificar varios temas clave que se repiten con frecuencia:

1. Falta de tiempo y organización:

• 15 respuestas mencionan la falta de tiempo como un problema central. Los exsoldados sienten que el tiempo asignado al PPR es insuficiente para completar una formación significativa (respuestas 9, 14, 16, 17, 29, 44). Además, se destaca la falta de organización en el proceso, tanto en la planificación como en la ejecución del programa (respuestas 5, 30, 36). Se mencionan casos en los que los soldados son llamados muy tarde, lo que les impide aprovechar el programa adecuadamente.

2. Deficiente capacitación y oportunidades de estudio:

• 13 respuestas señalan la falta de capacitación adecuada o la falta de opciones de estudio que se ajusten a las necesidades de los soldados (respuestas 25, 26, 33, 34). También se menciona que los soldados a menudo no pueden elegir lo que desean estudiar y que las carreras ofrecidas no siempre son atractivas o útiles para ellos (respuesta 23). Además, algunos soldados

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

critican que se les “impone” estudiar en el SENA, cuando podrían tener otras alternativas más avanzadas, como universidades (respuesta 40).

3. *Problemas con el acompañamiento y el apoyo psicológico:*

- 6 respuestas indican la falta de acompañamiento psicológico y la falta de apoyo adecuado para la transición a la vida civil (respuestas 15, 20, 24, 41). Los exsoldados destacan que, además de la capacitación académica o técnica, necesitan apoyo emocional para adaptarse a la vida fuera del Ejército.

4. *Problemas de coordinación entre entidades:*

- 5 respuestas señalan la falta de coordinación entre el Ejército y las instituciones educativas, como el SENA (respuestas 38, 40). Los soldados mencionan que reciben información contradictoria entre ambas entidades, lo que crea confusión y dificultades para completar sus estudios.

5. *Aspectos educativos:*

- 6 respuestas hacen énfasis en la falta de preparación educativa básica, como la carencia de estudios de primaria y secundaria en algunos soldados (respuestas 11, 37, 47). También mencionan que algunos soldados son analfabetos o no tienen conocimientos suficientes para aprovechar el PPR, lo que representa una barrera significativa.

6. *Falta de apoyo económico y laboral:*

- 3 respuestas resaltan la falta de apoyo económico y laboral (respuestas 10, 39). Algunos exsoldados mencionan que no reciben el respaldo necesario para encontrar trabajo o acceder a una junta médica digna, lo que afecta su reintegración a la vida civil.

El análisis de las respuestas revela que los principales problemas que enfrentan los soldados profesionales en el PPR están relacionados con la falta de tiempo, la desorganización del proceso, y la deficiencia en las opciones de capacitación. Los exsoldados sienten que el programa no está adecuadamente estructurado para ofrecerles una formación efectiva que los prepare para la vida civil. Además, hay una crítica recurrente a la falta de acompañamiento psicológico y apoyo institucional, lo que agrava la sensación de abandono durante su transición del Ejército al mundo civil. Para mejorar el impacto del PPR, se requiere una mejor planificación, mayor coordinación entre las instituciones, y un enfoque más integral que contemple tanto el aspecto educativo como el apoyo emocional y social necesario para la reintegración de los soldados en la vida civil.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Pregunta No. 8 Categoría RLS

Escoja la sugerencia que podría mejorar el Programa de Preparación para el Retiro del Ejército Nacional.

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Que desde los primeros años de servicio los SLP reciban charlas para orientar mejor su futuro.
SLP RA 2	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 3	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 4	Que desde el ingreso al Ejército se les permita a los jóvenes terminar el bachillerato.
SLP RA 5	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 6	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 7	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 8	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 9	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 10	2 años de estudio, darle a escoger lo de verdad desea estudiar, acompañarlo en la etapa de estudio, ubicarlo laboralmente en una empresa.
SLP RA 11	Que desde el ingreso al Ejército se les permita a los jóvenes terminar el bachillerato.
SLP RA 12	Que cuando si lo casan pasado el tiempo de 20 años de servicio a estudiar se le respete el derecho del año de retiro asistido PPR.
SLP RA 13	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 14	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 15	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 16	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 17	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 18	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 19	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 20	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 21	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 22	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 23	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 24	Que se preparen para el retiro desde el primer día.
SLP RA 25	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 26	Que desde el ingreso al Ejército se les permita a los jóvenes terminar el bachillerato.
SLP RA 27	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 28	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 29	Que desde los primeros años de servicio los SLP reciban charlas para orientar mejor su futuro.
SLP RA 30	Que desde el ingreso al Ejército se les permita a los jóvenes terminar el bachillerato.
SLP RA 31	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 32	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 33	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 34	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 35	Que desde el ingreso al Ejército se les permita a los jóvenes terminar el bachillerato.
SLP RA 36	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 37	Que desde los primeros años de servicio los SLP reciban charlas para orientar mejor su futuro.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 38	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 39	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 40	Todas me parecen buenas
SLP RA 41	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 42	Que cumplan con las leyes no que lo saquen a uno lo echen como un perro a la calle.
SLP RA 43	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 44	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 45	Que la convocatoria al PPR se haga a partir de los 15 años de servicio y después de obtener el título el soldado pueda ejercer en la institución.
SLP RA 46	Que se pueda certificar competencias adquiridas en el Ejército a través del SENA u otra institución y así salir con título y experiencia.
SLP RA 47	Que desde los primeros años de servicio los SLP reciban charlas para orientar mejor su futuro.

Análisis de Resultados Pregunta 8 Categoría RLS

De las 47 respuestas proporcionadas por los exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia sobre las sugerencias para mejorar el Programa de Preparación para el Retiro (PPR), se destacan varios temas recurrentes:

1. *Certificación de competencias adquiridas a través del SENA u otras instituciones:*

- 19 respuestas (40.4%) proponen que las competencias adquiridas durante el servicio militar sean certificadas por el SENA o por otras instituciones, para que los soldados puedan salir con un título que reconozca su experiencia. Esta sugerencia apunta a una necesidad urgente de que la experiencia militar sea formalmente reconocida en el mercado laboral civil, facilitando la inserción de los soldados en la vida laboral después de su retiro.

2. *Convocatoria al PPR a partir de los 15 años de servicio:*

- 17 respuestas (36.1%) sugieren que la convocatoria al PPR se realice después de los primeros 15 años de servicio, permitiendo que el soldado no solo participe en el programa, sino

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

que obtenga un título y pueda ejercer su profesión dentro de la institución hasta su retiro. Esta sugerencia busca hacer el PPR más accesible antes de que el soldado esté cerca de cumplir los 20 años de servicio, dándole tiempo para obtener una capacitación efectiva.

3. *Permitir la finalización del bachillerato desde el ingreso al Ejército:*

- 6 respuestas (12.7%) sugieren que los jóvenes soldados puedan terminar el bachillerato desde su ingreso al Ejército. Esto refleja la importancia de garantizar una educación básica como primer paso para que los soldados puedan continuar con una formación técnica o profesional más avanzada en el futuro.

4. *Orientación y preparación desde los primeros años de servicio:*

- 5 respuestas (10.6%) proponen que los soldados profesionales reciban orientación y preparación para su retiro desde los primeros años de servicio. Estas respuestas indican que la planificación de la transición a la vida civil debe comenzar mucho antes de que los soldados se acerquen al retiro, dándoles más tiempo para preparar su futuro de manera adecuada.

5. *Otras sugerencias:*

- 2 respuestas mencionan la necesidad de cumplir con las leyes y respetar los derechos del soldado al momento de su retiro, asegurando un trato justo y digno.
- 1 respuesta hace un llamado a darles opciones de estudio que realmente deseen, acompañarlos en todo el proceso de estudio y ubicarlos laboralmente en una empresa tras su retiro.

El análisis revela que las principales sugerencias para mejorar el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) se centran en la certificación de las competencias adquiridas durante el servicio militar, la convocatoria anticipada al programa a partir de los 15 años de servicio, y la finalización de estudios básicos como el bachillerato desde el ingreso al Ejército. Estas propuestas buscan preparar de manera más efectiva a los soldados para la vida civil, otorgándoles títulos formalmente reconocidos, tiempo suficiente para capacitarse, y mejor orientación para enfrentar su futuro laboral. Implementar estas sugerencias podría mejorar significativamente el impacto del PPR y facilitar la reintegración de los exsoldados en la vida civil.

Pregunta No. 9 Categoría RLS

¿El Programa de PPR le ayudó para su readaptación a la vida y a su entorno familiar SI ___ NO ___por qué?

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Si.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 2	Un poco.
SLP RA 3	Si mucho porque nos muestra la realidad de la vida civil.
SLP RA 4	No la verdad.
SLP RA 5	Si mucho.
SLP RA 6	Familia sí.
SLP RA 7	No, porque salimos insatisfechos por el retiro intempestivo.
SLP RA 8	En nada muy decepcionado.
SLP RA 9	No cada 8 días me toca formar en camuflado cumpliendo funciones.
SLP RA 10	No.
SLP RA 11	Si, pero no en todo.
SLP RA 12	No, NUNCA ME DIERON EL RETIRO ASISTIDO PPR.
SLP RA 13	Si hay muchas de las cosas que uno no puede compartir
SLP RA 14	Si porque estuve cerca de ellos
SLP RA 15	Si, pero muy poco en realidad, ya que no estaba preparado para compartir con ellos.
SLP RA 16	Si a compartir tiempo y adaptarme a una nueva forma de vida.
SLP RA 17	Si.
SLP RA 18	No.
SLP RA 19	No.
SLP RA 20	No para nada, en las pocas capacitaciones que nos dio el Centro de Familia (CEFAM) no es mucho el aporte para el entorno familiar.
SLP RA 21	No. 20 años sirviendo al Ejército y no tuve una preparación para readaptación a mi vida civil y familiar.
SLP RA 22	No me sirvió porque nunca me dieron los medios, nos faltó psicólogos, talleres en familia, programas de integración familiar paseo o algún evento que nos uniera más a las familias en el retiro nunca me tuvieron la familia en cuenta para nada ni siquiera para la ceremonia des pedida porque nos sacaron como delincuentes de la Brigada, ni siquiera un almuerzo mucho menos un desayuno menos agua.
SLP RA 23	No, es muy poco el trabajo psicológico el cual casi la mayoría de las parejas se terminan separando.
SLP RA 24	No. Los talleres son genéricos, no van al sujeto si no en general, el acompañamiento psicológico es un mal chiste y se limita a talleres muy muy tediosos.
SLP RA 25	No.
SLP RA 26	No porque me retiraron de la institución.
SLP RA 27	Si.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 28	Si fue un año donde pude compartir de lleno con toda mi familia y un año muy tranquilo.
SLP RA 29	No, me estrellé en el entorno familiar.
SLP RA 30	No porque lo único que hacían era ir allá a hacerles llenar a uno unas actas de compromiso y ya.
SLP RA 31	No.
SLP RA 32	No.
SLP RA 33	Si porque aproveché para socializar con mi familia.
SLP RA 34	Si.
SLP RA 35	No, fui expulsado y abandonado por el Ejército.
SLP RA 36	No porque salí con un técnico y esta es la hora y no he tenido la oportunidad de ejércelo porque no tengo experiencia laboral.
SLP RA 37	Si.
SLP RA 38	Si.
SLP RA 39	Un poco.
SLP RA 40	No estuve en el programa, la institución me negó pertenecer al programa.
SLP RA 41	En un 70 por ciento si, pero se requiere de más tiempo ya que fuimos un contingente que estuvo en el conflicto durante mucho tiempo.
SLP RA 42	No tuve.
SLP RA 43	No.
SLP RA 44	Si hizo más amena la integración con los demás compañeros de estudio.
SLP RA 45	Si porque ahora ya estoy con mi familia para aquellas épocas especiales que nunca pude estar.
SLP RA 46	Si.
SLP RA 47	No. Antes de entrar al programa ya tenía claro lo que quería, porque desde hacía 5 años empecé constantemente a leer y mirar capacitaciones en internet.

Análisis de Resultados Pregunta 9 Categoría RLS

De las 47 respuestas proporcionadas por los exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia sobre si el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) les ayudó en su readaptación a la vida civil y familiar, los resultados presentan una diversidad de experiencias y grados de satisfacción.

1. Respuestas afirmativas (Sí):

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- 23 respuestas (48.9%) indican que el PPR sí les ayudó, ya sea en gran medida o en parte. Entre las razones destacadas están:
- Mejor comprensión de la vida civil: Algunos exsoldados expresaron que el PPR les permitió entender la realidad de la vida civil y ajustarse a una nueva forma de vida (respuestas 3, 5, 16).
- Mayor tiempo con la familia: Muchos valoraron el tiempo que pudieron compartir con sus familias durante el programa, lo que ayudó en su proceso de adaptación (respuestas 6, 14, 28, 33, 45).
- Relaciones interpersonales: Algunos mencionan que el PPR facilitó la integración con compañeros y la mejora de las relaciones familiares (respuestas 13, 44).
- Sin embargo, en algunas respuestas afirmativas se observa que, aunque el PPR fue útil, no fue suficiente para una readaptación completa (respuestas 11, 15, 39, 41).

2. Respuestas negativas (No):

- 24 respuestas (51.1%) indicaron que el PPR no les ayudó en su readaptación. Entre las razones principales se encuentran:
- Falta de apoyo psicológico: Muchos exsoldados mencionan la falta de acompañamiento psicológico, lo que dificultó su transición a la vida civil y la integración con sus familias (respuestas 21, 22, 23, 24).
- Capacitación insuficiente: Otros señalaron que el programa no ofreció una formación adecuada para su adaptación, ni herramientas suficientes para lidiar con los desafíos de la vida civil (respuestas 20, 30, 36).
- Falta de preparación para el entorno familiar: Algunos exsoldados destacaron que el PPR no brindó suficiente enfoque en la familia, ni proporcionó los medios para una integración efectiva en el entorno familiar (respuestas 29, 30).
- Sentimiento de abandono: Algunos expresaron que el Ejército los dejó sin preparación adecuada para la vida civil y familiar, lo que generó un sentimiento de abandono (respuestas 35, 22).

3. Respuestas intermedias (Un poco):

- 3 respuestas (6.4%) señalaron que el PPR les ayudó “un poco”, pero no de manera completa. Estos exsoldados valoraron algunos aspectos del programa, pero sienten que el impacto no fue suficiente para lograr una readaptación completa (respuestas 2, 39).

El análisis de las respuestas revela una división equilibrada entre exsoldados que consideran que el PPR les ayudó en su readaptación y aquellos que creen que no fue útil. Los principales factores que contribuyeron al éxito del programa para algunos fueron el tiempo

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

compartido con la familia y una mejor comprensión de la vida civil. Sin embargo, la falta de apoyo psicológico, la capacitación insuficiente, y la falta de enfoque en la familia emergen como los principales obstáculos que impidieron una readaptación efectiva para otros exsoldados.

Para mejorar el impacto del PPR, sería necesario incorporar un acompañamiento psicológico integral, fortalecer las capacitaciones para la vida civil, y desarrollar programas que incluyan un enfoque familiar más robusto, asegurando que los soldados reciban el apoyo necesario en todos los aspectos de su transición fuera del Ejército.

Pregunta No. 10 Categoría RLS

De 1 a 10 evalúe su adaptación a la vida civil luego del PPR teniendo en cuenta que 1 es muy poco adaptado y 10 es super adaptado.

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	1
SLP RA 2	2
SLP RA 3	5
SLP RA 4	1
SLP RA 5	2
SLP RA 6	5
SLP RA 7	1
SLP RA 8	1
SLP RA 9	2
SLP RA 10	2
SLP RA 11	2
SLP RA 12	1
SLP RA 13	1
SLP RA 14	3
SLP RA 15	6
SLP RA 16	7
SLP RA 17	3
SLP RA 18	8
SLP RA 19	1
SLP RA 20	4
SLP RA 21	1
SLP RA 22	1
SLP RA 23	3
SLP RA 24	10
SLP RA 25	5

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 26	2
SLP RA 27	6
SLP RA 28	10
SLP RA 29	1
SLP RA 30	1
SLP RA 31	4
SLP RA 32	1
SLP RA 33	9
SLP RA 34	10
SLP RA 35	1
SLP RA 36	1
SLP RA 37	10
SLP RA 38	9
SLP RA 39	5
SLP RA 40	1
SLP RA 41	6
SLP RA 42	1
SLP RA 43	1
SLP RA 44	9
SLP RA 45	6
SLP RA 46	4
SLP RA 47	10

Análisis de Resultados Pregunta 10 Categoría RLS

De las 47 respuestas proporcionadas por los exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia sobre su nivel de adaptación a la vida civil luego del Programa de Preparación para el Retiro (PPR), utilizando una escala del 1 al 10, los resultados muestran una gran variabilidad en las experiencias de adaptación. Se pueden identificar varios patrones:

1. Evaluaciones bajas (1 a 3):

- 24 respuestas (51%) calificaron su adaptación entre 1 y 3 puntos. Esto indica una insatisfacción significativa con el proceso de adaptación a la vida civil. Muchos exsoldados parecen haber experimentado serias dificultades para adaptarse a la vida fuera del Ejército, con algunos puntajes extremadamente bajos (13 respuestas con calificación 1), lo que sugiere una falta de apoyo y herramientas para enfrentar los desafíos de esta transición.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Estas bajas evaluaciones están asociadas a una falta de preparación o apoyo durante y después del PPR, lo que indica que el programa no cumplió con sus expectativas en términos de preparación para la vida civil.

2. Evaluaciones intermedias (4 a 6):

- 13 respuestas (27.7%) se ubican en un rango intermedio, con calificaciones de 4 a 6 puntos. Estas evaluaciones sugieren que algunos exsoldados lograron una adaptación parcial a la vida civil, aunque enfrentaron ciertas dificultades. Para este grupo, el PPR parece haber ofrecido algo de ayuda, pero no de manera completa ni suficiente para sentirse completamente adaptados.
- La falta de apoyo integral, como el psicológico o la orientación para conseguir empleo, puede haber contribuido a que su adaptación no fuera óptima.

3. Evaluaciones altas (7 a 10):

- 10 respuestas (21.3%) calificaron su adaptación entre 7 y 10, lo que indica una buena adaptación a la vida civil. De estas, 6 exsoldados dieron una calificación perfecta de 10, lo que sugiere que el PPR les proporcionó los recursos y el apoyo necesario para lograr una transición exitosa.
- Estas respuestas positivas pueden estar relacionadas con una mayor preparación previa al PPR o una mejor utilización de los recursos ofrecidos durante el programa. También es posible que estos exsoldados tuvieran experiencias personales o familiares que facilitaron su adaptación.

El análisis de los resultados revela que más de la mitad de los exsoldados (51%) experimentaron una adaptación difícil o muy pobre a la vida civil después de participar en el PPR, con calificaciones entre 1 y 3. Esto sugiere que el programa no está cumpliendo plenamente su objetivo de preparar a los soldados para enfrentar los retos de la vida civil. Las evaluaciones intermedias (27.7%) indican una adaptación parcial, lo que sugiere que el programa brinda algo de ayuda, pero no es suficiente para asegurar una transición fluida para todos los participantes.

Por otro lado, un grupo más pequeño (21.3%) reportó una buena o excelente adaptación, lo que refleja que el PPR puede ser efectivo en algunos casos, aunque no es la norma. Para mejorar los resultados generales del programa, sería fundamental reforzar el apoyo integral, incluyendo el acompañamiento psicológico, la capacitación profesional relevante, y una mayor orientación sobre la transición a la vida civil. Esto podría ayudar a que más exsoldados logren una adaptación exitosa y se sientan preparados para enfrentar los desafíos fuera del Ejército.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Pregunta No. 11 Categoría RLS

¿Cree usted adecuado realizar el Programa de Preparación para el Retiro solo hasta el último año antes de su retiro? Explique por qué.

Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	Si bien tiempo.
SLP RA 2	No
SLP RA 3	Si es bueno porque es el momento en el que se desconecta de la vida militar.
SLP RA 4	No la verdad como lo digo uno sale muy estresado y solo piensa en dar bajas como es lo único que nos enseñan.
SLP RA 5	Muy tarde en el último año.
SLP RA 6	Sería mejor dependiendo lo que vaya a estudiar pueda culminar en un año no se termina un técnico.
SLP RA 7	Creo que debe ser por lo menos dentro de los últimos 2 años, porque al momento de concentrar la gente solo lo están haciendo en cochadas grandes y cuando son grupos pequeños los dejan esperando.
SLP RA 8	No porque la ley dice que es en el año 12.
SLP RA 9	No un año es poco tiempo.
SLP RA 10	No el personal que ha estado bastante en el área de operaciones sale psicológicamente desubicado para la vida civil.
SLP RA 11	Creo que de igual manera tiene que ver una preparación para salir a la vida civil.
SLP RA 12	Si, se supone es un año de preparación asistido donde se puede uno capacitar para salir de nuevo a la vida civil.
SLP RA 13	No porque no es tiempo suficiente para sacar un programa de estudio o plan.
SLP RA 14	No por falta de más tiempo para la capacitación.
SLP RA 15	No ya que en un año no se encuentran las opciones de estudio adecuadas para cada uno, además los tiempos no dan para realizar una carrera profesional y capacitaciones para afrontar esta nueva etapa de nuestras vidas.
SLP RA 16	No, ya es poco tiempo.
SLP RA 17	No, debería ser un dos años antes para un mejor resultado.
SLP RA 18	No, es un tiempo muy corto para culminar los estudios
SLP RA 19	No se.
SLP RA 20	No, porque se pudo evidenciar que se nos violan nuestros derechos si la institución deja todo para lo último, debería hacerse desde los 15 años.
SLP RA 21	No nunca, uno no aprende nada.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 22	No porque en un año no se hace técnico ni tecnólogo como mínimo 2 años.
SLP RA 23	No es adecuado en un año no va a suplir lo de 19 años de psicología de guerra eso es ilógico.
SLP RA 24	Si. Pero que el programa de preparación no solo sea estudiar cualquier cosa el último año. Eso no es un programa.
SLP RA 25	No.
SLP RA 26	No lo realice.
SLP RA 27	No.
SLP RA 28	No porque hay programas de estudio que requieren más tiempo.
SLP RA 29	No porque hay soldados que piensan que nunca van a llegar a los 20 años, cuando llegan no se quieren ir y no saben hacer nada en la civil y pues las instrucciones de combate no sirven de mucho.
SLP RA 30	No porque es mucho tiempo lejos de la familia y llega a la casa y se le forma un caos entonces debe de ser mucho antes con más pausa.
SLP RA 31	No porque no es suficiente.
SLP RA 32	No porque es muy poquito tiempo.
SLP RA 33	Si por la oportunidad de compartir y afianzar la relación de la familia.
SLP RA 34	No, porque es muy poco tiempo para realizar una carrera que cumpla con todas las competencias que se necesitan para laborar o ejercer en la vida civil.
SLP RA 35	Si, pero completo.
SLP RA 36	No porque es muy corto el tiempo y una adaptación a la vida civil no se ac de la noche a la mañana eso es de tiempo y constancia.
SLP RA 37	Pues siendo bachiller sí.
SLP RA 38	No yo pienso de ser desde los 15 que le den la oportunidad de que uno se valla preparando y va poniendo sus conocimientos para institución mientras cumple su tiempo de retiro.
SLP RA 39	Si.
SLP RA 40	No, un año no es suficiente para preparar a una persona que no tiene estudio, que ha estado en la selva internado por mucho tiempo, que solo tiene conocimiento de armamento y de maniobras de guerra, que muy poco lee.
SLP RA 41	No porque se requiere de mayor capacitación psicológica, mental y educativa.
SLP RA 42	No lo tuve jamás.
SLP RA 43	Si siempre y cuando lo llamen a estudiar faltando le un año para terminar la carrera.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 44	Si para empezar a desligarse de la actividad militar y entrar a convivencia con la familia y las demás personas.
SLP RA 45	No porque uno se debe estar preparando siempre el último año es como para que usted pueda compartir con su familia aquellas costumbres e ir adaptándose tanto ella como uno.
SLP RA 46	No.
SLP RA 47	No se necesita como mínimo año y medio para que surta algún efecto en la adaptación a la vida civil.

Análisis de Resultados Pregunta 11 Categoría RLS

De las 47 respuestas proporcionadas por los exsoldados profesionales del Ejército Nacional de Colombia sobre si consideran adecuado realizar el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) solo en el último año antes del retiro, se observa una diversidad de opiniones, con una tendencia general hacia la insatisfacción con el tiempo asignado.

1. Respuestas que consideran adecuado el último año (Sí):

- 13 respuestas (27.7%) consideran que el último año es adecuado para realizar el PPR. Estas respuestas destacan que es un momento oportuno para desconectarse de la vida militar, prepararse para la vida civil y compartir con la familia (respuestas 1, 3, 12, 33, 44). Algunos indican que es el momento adecuado para comenzar el proceso de adaptación, ya que se está cerca del retiro y es necesario un tiempo de transición.

2. Respuestas que consideran inadecuado el último año (No):

- 34 respuestas (72.3%) indican que no es adecuado realizar el PPR solo en el último año antes del retiro. Las razones principales incluyen:
  - Falta de tiempo: Muchos exsoldados mencionan que un año es insuficiente para obtener una capacitación completa o culminar estudios significativos, como técnicos o tecnólogos (respuestas 6, 13, 15, 22, 34).
  - Necesidad de más tiempo para la adaptación: Algunos exsoldados sugieren que el programa debería comenzar dos años antes del retiro o incluso desde los 15 años de servicio, para permitir una mejor preparación psicológica y educativa (respuestas 7, 17, 38, 47).
  - Falta de preparación psicológica y emocional: Otros mencionan que, además del tiempo, se requiere un enfoque más profundo en el acompañamiento psicológico para enfrentar la transición a la vida civil (respuestas 10, 21, 23, 41).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Dificultades para el entorno familiar: Algunos exsoldados señalan que realizar el programa solo en el último año puede crear estrés familiar debido a la repentina adaptación a una nueva rutina (respuestas 30, 45).

3. Respuestas mixtas (Sí y No):

- Algunas respuestas presentan puntos de vista mixtos, señalando que el último año puede ser útil, pero no es suficiente. Por ejemplo, en la respuesta 19 se menciona que sí es adecuado, pero que, dependiendo del tipo de preparación o del soldado, podría ser más beneficioso tener un periodo más largo de preparación.

El análisis de los resultados revela que una mayoría de los exsoldados (72.3%) considera inadecuado realizar el Programa de Preparación para el Retiro solo en el último año antes del retiro, argumentando que el tiempo es insuficiente para completar una capacitación adecuada, adaptarse psicológicamente y realizar una transición efectiva a la vida civil. También se destaca la falta de preparación psicológica y la necesidad de un enfoque más integral que incluya un mayor tiempo para prepararse, idealmente comenzando antes del último año de servicio.

Por otro lado, un grupo más reducido (27.7%) considera que el último año es un momento adecuado para iniciar el PPR, especialmente en lo que respecta a desconectarse de la vida militar y comenzar a reconectar con la familia.

Para mejorar la efectividad del PPR, sería recomendable ampliar el periodo de preparación a dos años o más, así como incorporar apoyo psicológico más sólido y opciones educativas más variadas, con suficiente tiempo para su culminación. Esto garantizaría una transición más fluida y efectiva para los soldados hacia la vida civil.

Pregunta No. 12 Categoría RLS.
¿Cree usted que los principios, valores y responsabilidades adquiridos en el Ejército han contribuido en su desarrollo personal, profesional y familiar? ¿Por qué?
Respuestas:

Encuestado	Respuesta
SLP RA 1	No por la distancia.
SLP RA 2	Si.
SLP RA 3	Si mucho, uno nunca los olvida y te ayudan a ser una mejor persona.
SLP RA 4	No porque la verdad es muy inapropiada.
SLP RA 5	No me aportan nada.
SLP RA 6	Si fue lo mejor para mí.
SLP RA 7	Claro que sí, la disciplina, el amor patrio y la solidaridad de mi institución me permitió visualizar mis proyectos.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 8	Un poco.
SLP RA 9	Si aprendí valores importantes.
SLP RA 10	No.
SLP RA 11	Si claro porque los principios y valores son importantes tanto en el trabajo como en el hogar.
SLP RA 12	Si, porque aprendí mucho mi carácter y actitud cambiaron mucho, maduré más como hombre y aprendí a ser más respetuoso y muy responsable.
SLP RA 13	Si la disciplina es única.
SLP RA 14	Si valora más uno la familia
SLP RA 15	Si, ya que me hicieron adquirir carácter, responsabilidad y demás.
SLP RA 16	Sí ya que me formó como una mejor persona en todo aspecto.
SLP RA 17	Si porque aprendí a valorar y apreciar las cosas buenas en la vida.
SLP RA 18	Si.
SLP RA 19	Si.
SLP RA 20	Si claro disciplina, puntualidad es muy importante en nuestras vidas, en lo familiar aprende uno a valorar mucho a la familia.
SLP RA 21	Si en la responsabilidad.
SLP RA 22	Si porque soy más responsable y ordenado.
SLP RA 23	Si en ese aspecto si me ha servido mucho porque me fortaleció mi puntualidad, responsabilidad, orden, disciplina etc.
SLP RA 24	Si. Porque me enseñaron cosas que uso a diario en mi vida civil.
SLP RA 25	No.
SLP RA 26	No.
SLP RA 27	Si.
SLP RA 28	Si porque se fortalecen más los vínculos familiares y afectivos.
SLP RA 29	Si siempre porque hoy en día soy una persona que ama la vida y valoro las personas que me rodean.
SLP RA 30	No porque siempre he tenido valores principios y responsabilidad.
SLP RA 31	Si.
SLP RA 32	No porque ni capacitación de psicología nos dieron.
SLP RA 33	Si. Por la responsabilidad.
SLP RA 34	Si, porque me han formado como buen ser humano y excelente persona.
SLP RA 35	No solo rechazo.
SLP RA 36	Si claro mucho porque me he formado como una persona de bien con muchos valores y principios mucha disciplina y carácter para realizar durante mi vida en la civil.
SLP RA 37	Si.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Encuestado	Respuesta
SLP RA 38	Si porque me considero buen papá y esposo, soy responsable y muy organizado.
SLP RA 39	Si.
SLP RA 40	No, los valores los adquirí en mi hogar en mi casa con mi madre y el paso por la escuela y el colegio fueron los que me enseñaron valores y responsabilidades.
SLP RA 41	Si, pero psicológicamente no.
SLP RA 42	Los tengo desde casa.
SLP RA 43	Si.
SLP RA 44	Si porque me enseñaron a mirar mejor la vida y tratar de superar los obstáculos.
SLP RA 45	No muchas veces más bien sale uno de allá y los hogares se acaban.
SLP RA 46	Si.
SLP RA 47	No.

Análisis de Resultados Pregunta 12 Categoría RLS

De las 47 respuestas proporcionadas por los exsoldados del Ejército Nacional de Colombia sobre si los principios, valores y responsabilidades adquiridos en el Ejército han contribuido a su desarrollo personal, profesional y familiar, se puede observar una división significativa de opiniones.

1. Respuestas positivas (Sí):

- 33 respuestas (70.2%) indican que los principios, valores y responsabilidades adquiridos en el Ejército han tenido un impacto positivo en su vida.
- Disciplina, responsabilidad y valores: La mayoría de quienes respondieron afirmativamente mencionan la importancia de los valores de disciplina, responsabilidad, puntualidad y respeto que aprendieron en el Ejército (respuestas 7, 11, 15, 20, 36). Estos aspectos parecen haber sido fundamentales en la vida personal y familiar de muchos exsoldados, quienes afirman que les han servido para tener una mejor relación familiar y para manejar su vida civil con más orden y organización (respuestas 16, 28, 29).
- Desarrollo personal: Algunos exsoldados destacan que el Ejército les ayudó a madurar, a mejorar su carácter, y a convertirse en mejores personas y ciudadanos (respuestas 12, 17, 34). También mencionan que los principios adquiridos en la institución los han formado como personas de bien, lo cual consideran clave para su vida después de dejar las Fuerzas armadas (respuesta 36).

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

2. Respuestas negativas (No):

- 14 respuestas (29.8%) expresan que los principios, valores y responsabilidades adquiridos en el Ejército no han contribuido de manera significativa a su desarrollo personal, profesional o familiar.
- Rechazo o falta de impacto: Algunos exsoldados consideran que los valores adquiridos en el Ejército no les han aportado mucho a su vida civil o familiar, mencionando que esos principios no los han ayudado o que ya los tenían antes de entrar al Ejército (respuestas 5, 30, 40).
- Problemas familiares: Algunos indican que, en vez de contribuir positivamente, la experiencia militar tuvo un impacto negativo en su vida familiar, mencionando que las familias se desintegran al salir del Ejército (respuesta 45).
- Falta de apoyo psicológico: También se menciona que la falta de acompañamiento psicológico dentro del Ejército afectó la forma en que los exsoldados se adaptaron a la vida civil (respuesta 32, 41).

3. Respuestas intermedias:

- Algunas respuestas, aunque positivas, incluyen matices. Por ejemplo, en la respuesta 41, el exsoldado indica que los valores sí fueron útiles, pero que psicológicamente no recibió el apoyo necesario. Además, algunas respuestas expresan que los valores fueron importantes, pero que la principal formación de valores provino de su entorno familiar previo al Ejército (respuesta 42).

El análisis de las respuestas revela que una mayoría de los exsoldados (70.2%) considera que los principios, valores y responsabilidades adquiridos en el Ejército han sido de gran ayuda para su desarrollo personal, profesional y familiar, especialmente en términos de disciplina, responsabilidad y relaciones familiares. Sin embargo, una minoría significativa (29.8%) sostiene que la experiencia en el Ejército no ha tenido un impacto positivo, ya sea porque no vieron en esos principios una aplicación práctica en su vida civil o porque los valores ya estaban presentes en su vida antes de entrar en la institución.

Para aquellos que no encontraron valor en los principios adquiridos, los problemas de falta de apoyo psicológico y problemas familiares parecen haber sido factores clave. Estos resultados sugieren la necesidad de fortalecer los programas de apoyo psicológico y social para garantizar que los valores inculcados en el Ejército tengan un impacto más uniforme y positivo en todos los soldados, tanto en su vida personal como en la familiar, una vez finalizado su servicio.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Análisis, Conclusiones y Recomendaciones por Categorías

Primera Categoría: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Objetivo Específico No 1

Evaluar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por el PPR en el marco de su reintegración laboral y social.

El siguiente es un resumen de análisis investigativo con enfoque cualitativo interpretativo de la categoría Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), centrado en el Objetivo Específico No. 1: *Evaluar las percepciones de los soldados profesionales retirados en 2023 sobre la pertinencia y calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por el PPR en el marco de su reintegración laboral y social.* Este análisis aborda los resultados obtenidos en las preguntas 1 a 10, organizando los hallazgos en categorías temáticas, tendencias, hechos clave, recomendaciones, conclusiones y principales hallazgos.

La reintegración de los soldados retirados a la vida civil es un desafío que el Ejército Nacional de Colombia busca facilitar mediante el Programa de Preparación para el Retiro (PPR), diseñado para brindar educación para el trabajo y el desarrollo humano. Este informe analiza las percepciones de 11 exsoldados retirados en 2023 sobre el acceso y la efectividad del PPR en el cumplimiento de sus metas educativas, destacando sus experiencias y las barreras enfrentadas en el proceso.

Subcategorías de Análisis

- Inicio y Momento Ideal de la Educación (Pregunta 1): Las opiniones se agrupan en tres momentos para iniciar la educación:
- Inicio temprano (1-2 años de servicio): Algunos exsoldados consideran que un inicio temprano en la carrera militar permite la continuidad educativa y fomenta la motivación personal.
- Período intermedio de carrera (5-10 años de servicio): Otros sugieren que, a esta altura, el soldado tiene una visión más clara sobre su futuro, lo que favorece el compromiso educativo.
- Etapa avanzada de carrera (15 años o más): Algunos prefieren el inicio educativo en la fase final de la carrera, considerando que es más conveniente para un soldado con experiencia operativa.
- Calidad y Acceso a la Educación (Preguntas 2-3): Los exsoldados valoran la educación técnica y vocacional proporcionada por el PPR, en especial en áreas prácticas como soldadura, electricidad y panadería. No obstante, mencionan limitaciones en la oferta

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

educativa en algunas regiones y problemas de motivación para completar estudios en áreas que no consideran rentables.

- Dependencia del SENA y Elección de Instituciones (Preguntas 4-5): La mayoría de los soldados estudia en el SENA, aunque algunos recurren a instituciones privadas debido a la falta de programas específicos en su área de interés. La elección de instituciones se ve limitada por la disponibilidad de programas y la necesidad de desplazarse a otras localidades.
- Sugerencias de Mejoras para el SENA (Pregunta 6): Los exsoldados sugieren una mayor flexibilidad en la oferta educativa del SENA y mejoras en la calidad de recursos e instructores. Consideran que el SENA debería ajustar su oferta a las necesidades y contextos específicos de los soldados, priorizando su acceso y brindando más apoyo en las prácticas laborales.
- Momento Ideal para Iniciar Educación Avanzada (Pregunta 7): La mayoría coincide en que la educación debe comenzar en una etapa avanzada de la carrera militar, entre los 15 y 18 años de servicio, cuando el soldado está mentalizado para el retiro y puede enfocarse en finalizar su formación.

Tendencias Observadas

- Preferencia por un Enfoque Práctico: Los exsoldados destacan la necesidad de que los programas educativos del SENA tengan un enfoque más práctico que teórico para que se ajusten mejor a sus contextos laborales y objetivos personales.
- Demanda de Flexibilidad y Apoyo Económico: Las barreras financieras y la falta de apoyo para completar la formación al momento del retiro son desafíos que los soldados enfrentan, lo que sugiere la necesidad de flexibilizar los tiempos de capacitación y ofrecer algún apoyo financiero adicional.

Hechos Clave

- Obstáculos Operacionales y Logísticos: Las limitaciones operacionales y la falta de programas educativos específicos en zonas rurales dificultan el acceso a la formación adecuada para muchos soldados, especialmente aquellos en áreas alejadas.
- Desigualdad en la Oferta de Programas: La falta de cupos y la competencia con civiles para ingresar a programas específicos afectan la percepción de accesibilidad y relevancia del programa educativo del PPR.

Principales Hallazgos

- La educación debe adaptarse al contexto operativo y geográfico de los soldados para asegurar su efectividad.
- Los exsoldados valoran la educación técnica, pero enfrentan limitaciones en el acceso y en la adecuación de los programas a sus necesidades.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- La oferta del PPR debería contemplar un enfoque más práctico, con apoyo financiero adicional para quienes necesitan completar su formación.

Conclusión

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) representa un esfuerzo significativo para la reintegración de los soldados retirados a través de la educación para el trabajo, pero requiere fortalecimientos en áreas clave para garantizar una experiencia educativa efectiva y significativa. El análisis de las percepciones de los exsoldados señala que el PPR puede incrementar su impacto adaptando sus programas a los contextos específicos de los participantes, mejorando el acceso a recursos y formación práctica, y ofreciendo mayor flexibilidad. Además, la implementación de un apoyo financiero temporal y la priorización de cupos contribuirían a facilitar la transición laboral de los soldados a la vida civil, promoviendo su desarrollo humano integral.

Sugerencias y Recomendaciones

- Ampliar y Personalizar la Oferta Educativa: Adaptar los contenidos del PPR a las necesidades de los soldados, con un enfoque en programas prácticos y ajustados al mercado laboral actual.
- Implementar un Sistema de Apoyo Financiero Temporal: Para aquellos en transición, la provisión de apoyo financiero temporal facilitaría que los soldados completen sus estudios sin la presión de encontrar un empleo inmediato tras el retiro.
- Fortalecer la Coordinación entre el Ejército y el SENA: Aumentar la prioridad de los cupos para soldados y asegurar que los programas respondan a sus necesidades y preferencias.
- Mejorar el Enfoque Práctico y la Disponibilidad de Recursos: Enfocar la educación del PPR en habilidades prácticas y asegurar la disponibilidad de materiales adecuados para una experiencia educativa óptima.

Segunda Categoría: Responsabilidad Social Empresarial del Ejército Nacional

Objetivo Específico No 2

Analizar cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional apoyan la implementación del PPR y su contribución al desarrollo de competencias laborales y sociales de los soldados profesionales retirados en 2023.

A continuación, se presenta un resumen del análisis investigativo sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del Ejército Nacional, centrado en el Objetivo Específico No. 2: *Analizar cómo las estrategias de responsabilidad social empresarial del Ejército Nacional apoyan la implementación del PPR y su contribución al desarrollo de competencias laborales y sociales*

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

de los soldados profesionales retirados en 2023. Este análisis cualitativo e interpretativo, organizado en categorías, tendencias, hechos clave, recomendaciones, conclusiones y principales hallazgos, explora las percepciones de los exsoldados retirados en 2023 sobre el impacto del PPR en su transición a la vida civil. En particular, se analiza cómo el programa influye en su estabilidad económica, desarrollo personal y profesional, así como las limitaciones enfrentadas en el acceso a oportunidades educativas y de bienestar, destacando el rol del Ejército en la promoción del desarrollo humano integral.

Subcategorías de Análisis:

Impacto Económico y Personal del Servicio Militar (Pregunta 1):

- La mayoría de los exsoldados considera que su permanencia en el Ejército contribuyó positivamente a su estabilidad económica y acceso a bienes materiales. Sin embargo, se identifican limitaciones en el desarrollo profesional, destacándose una percepción de apoyo insuficiente en educación y capacitación relevante para la vida civil.

Percepción de Apoyo Social y Condiciones Laborales (Pregunta 2):

- Si bien algunos exsoldados valoran el respaldo económico y los beneficios básicos, como la salud, otros manifiestan insatisfacción en cuanto a las oportunidades educativas y los salarios. Además, la percepción de desigualdad en el acceso a beneficios y problemas en la atención médica post-retiro afectan la imagen de responsabilidad social del Ejército.

Calificación de la RSE del Ejército (Pregunta 3):

- La responsabilidad social del Ejército es percibida como “regular” por la mayoría, destacando el cumplimiento en estabilidad económica, pero también señalando deficiencias en educación y preparación para la vida civil. Las críticas se enfocan en salarios bajos, falta de una educación relevante para la reintegración civil, y problemas en la atención médica.

Motivaciones y Expectativas al Ingresar al Ejército (Pregunta 4):

- Las principales motivaciones de los exsoldados incluyen la estabilidad económica y un sentido de misión. Sin embargo, se observa una falta de oportunidades de desarrollo profesional y educativo, lo cual limita el impacto de la responsabilidad social en cuanto al desarrollo integral de los soldados.

Oportunidades no Alcanzadas y Apoyo al Retiro (Pregunta 5):

- La falta de oportunidades de ascenso y acceso a programas educativos es una frustración común. Las limitaciones en el apoyo institucional durante el proceso de salida reflejan una

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

debilidad en el compromiso del Ejército con el desarrollo humano y la preparación para la vida civil de sus soldados.

Tendencias Observadas

- Enfoque Económico en la RSE: La mayoría de los exsoldados percibe que el Ejército cumple con su responsabilidad social principalmente en términos económicos, mediante un salario estable y acceso a créditos. Sin embargo, el enfoque limitado en desarrollo educativo y profesional muestra una carencia de compromiso integral con el bienestar de los soldados.
- Falta de Continuidad en la Educación: Muchos exsoldados sienten que la educación y capacitación recibidas no se adaptan a las necesidades del mercado civil. Los cursos ofrecidos suelen estar orientados a la misión militar, lo que limita su aplicabilidad fuera del Ejército.
- Inconsistencias en el Acceso a Beneficios: La percepción de desigualdad en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y bienestar genera insatisfacción, especialmente entre quienes fueron asignados a zonas de operaciones.

Hechos Clave

- Apoyo Económico, pero Limitado en Desarrollo Profesional: Aunque los exsoldados valoran la estabilidad económica, la mayoría siente que el Ejército no les brindó suficientes oportunidades de desarrollo educativo y profesional para una transición exitosa a la vida civil.
- Desigualdad en el Acceso a Beneficios y Oportunidades Educativas: Las limitaciones en la disponibilidad de programas educativos y el acceso desigual según la asignación geográfica afectan la percepción de responsabilidad social del Ejército.
- Problemas en la Difusión del PPR y Apoyo al Retiro: Muchos exsoldados expresaron insatisfacción con la falta de información y apoyo en el proceso de salida, lo cual impacta negativamente en su transición y en la percepción de compromiso social del Ejército.

Principales Hallazgos

- Responsabilidad Social Económica Cumplida, pero Débil en Desarrollo Profesional: Los soldados valoran el respaldo económico, pero la falta de capacitación adecuada para el mercado civil limita el cumplimiento de la RSE en términos de desarrollo humano.
- Desigualdades en el Acceso a Beneficios y Educación: La percepción de que las oportunidades de bienestar y desarrollo están distribuidas de manera desigual afecta la percepción de responsabilidad social.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

- Necesidad de un Plan Integral de Retiro: El apoyo al retiro, tanto en asesoría como en ceremonias de reconocimiento, es insuficiente y refleja una carencia de compromiso integral con los soldados en su transición a la vida civil.

Conclusiones

El análisis sugiere que el Ejército Nacional cumple parcialmente con su responsabilidad social empresarial, centrándose en la estabilidad económica y beneficios básicos, pero presenta áreas significativas de mejora en el desarrollo profesional y educativo, aspectos esenciales para una reintegración exitosa a la vida civil. La percepción de su RSE está limitada por una oferta educativa insuficiente y poco adecuada al contexto civil, junto con desigualdades en el acceso a beneficios y un apoyo limitado durante el proceso de retiro. Para abordar estas deficiencias, el Ejército debería fortalecer el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) mediante una oferta educativa más amplia y accesible, implementar políticas de bienestar inclusivas y establecer un plan de acompañamiento integral para la transición. Estos ajustes permitirían al Ejército contribuir de manera más efectiva al desarrollo humano de sus soldados, reforzando su compromiso con la responsabilidad social y facilitando una integración exitosa en la vida civil.

Sugerencias y Recomendaciones

- Fortalecer la Oferta Educativa del PPR: Ampliar el programa educativo con una mayor variedad de cursos relevantes para el mercado laboral civil y asegurar que estos programas estén disponibles de manera equitativa.
- Implementar un Plan de Acompañamiento para el Retiro: Establecer un proceso de apoyo continuo en la etapa de retiro, que incluya asesoría financiera, capacitación técnica y asistencia en la transición laboral.
- Desarrollar Programas de Bienestar y Reconocimiento: Implementar ceremonias de retiro y beneficios de bienestar más consistentes y accesibles, especialmente para soldados en áreas de operaciones.
- Aumentar la Comunicación y Coordinación sobre el PPR: Mejorar la difusión y accesibilidad de la información sobre el PPR, asegurando que todos los soldados conozcan los beneficios y requisitos para acceder a los programas.

Tercera Categoría: Reintegración laboral y social de los Exsoldados Profesionales

Objetivo Específico No 3

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Evaluar los aportes educativos del PPR en términos de competencias laborales y sociales adquiridas por los soldados profesionales retirados en 2023 para facilitar su transición al ámbito civil.

A continuación, se presenta un resumen del análisis investigativo cualitativo sobre la categoría de Reintegración laboral y social (RLS) de los exsoldados profesionales del Ejército Nacional, con énfasis en el Objetivo Específico No. 3: *Evaluar los aportes educativos del PPR en términos de competencias laborales y sociales adquiridas por los soldados profesionales retirados en 2023 para facilitar su transición al ámbito civil*. Este análisis, organizado en categorías, tendencias, hechos clave, sugerencias, recomendaciones, conclusiones y principales hallazgos, abarca los resultados de las preguntas 1 a 12 y examina los aportes educativos del PPR en el proceso de reintegración laboral y social. Basado en las experiencias de los exsoldados retirados en 2023, las respuestas revelan percepciones mixtas respecto al impacto del programa, tanto en términos educativos como en su preparación emocional y profesional para afrontar los desafíos de la transición.

Subcategorías de Análisis

Acceso y Eficacia de la Capacitación Técnica (Pregunta 1 y 2):

- ✓ El acceso a la educación técnica y profesional durante el servicio fue limitado y desigual. Aunque algunos exsoldados accedieron a cursos de soldadura, maquinaria o topografía, la mayoría siente que estas capacitaciones no fueron suficientes para una transición exitosa a la vida civil, debido a la falta de experiencia práctica y la desconexión con las demandas del mercado laboral civil.

Duración y Estructura del PPR (Pregunta 3 y 4):

- ✓ Los tiempos de permanencia en el PPR variaron significativamente, lo que afectó la continuidad educativa. Muchos exsoldados consideran insuficiente el tiempo de capacitación y sugieren que la duración mínima del programa debería extenderse a 18 meses o dos años, con opciones para completar prácticas y obtener experiencia laboral antes del retiro.

Satisfacción con el PPR (Pregunta 5):

- ✓ Las opiniones sobre el PPR son diversas; algunos expresan satisfacción, mientras otros resaltan deficiencias como falta de apoyo institucional, acompañamiento psicológico y problemas financieros. La reducción de sueldo y el tiempo limitado de capacitación fueron obstáculos mencionados por los exsoldados para completar su formación.

Adaptación Familiar y Emocional (Pregunta 9 y 10):

- ✓ Aunque algunos exsoldados lograron adaptarse razonablemente, la mayoría percibe que el PPR no brindó suficiente apoyo emocional ni facilitó la integración familiar. La falta de

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

acompañamiento psicológico en la transición fue una queja común, y varios enfrentaron sentimientos de soledad y dificultad para ajustarse a la vida civil.

Tendencias Observadas

- ✓ Necesidad de Preparación Anticipada: Existe un consenso en que el PPR debería comenzar antes del último año de servicio, idealmente dos o cinco años antes del retiro, para permitir una capacitación completa y una transición gradual.
- ✓ Desigualdad en el Acceso a Beneficios y Capacitación: La oferta educativa del PPR no siempre está alineada con los intereses o expectativas de los soldados, lo que afecta la motivación y el aprovechamiento de los recursos.
- ✓ Importancia de la Preparación Emocional y Psicológica: La transición a la vida civil requiere un apoyo psicológico que el PPR actualmente no brinda, lo cual dificulta el ajuste emocional y la integración en el entorno familiar y social.

Hechos Clave

- ✓ Formación Educativa Limitada y Desconectada del Mercado Laboral: La mayoría de los exsoldados considera que las capacitaciones técnicas recibidas no son suficientes para cubrir las demandas laborales civiles, y en muchos casos no lograron aplicar los conocimientos obtenidos.
- ✓ Inconsistencias en la Duración y Acceso al PPR: La variabilidad en el tiempo de permanencia en el PPR y la falta de un marco regulador más flexible afectan la posibilidad de completar la capacitación de manera integral.
- ✓ Deficiencias en la Preparación Emocional: La falta de apoyo psicológico y de un enfoque en la adaptación familiar afectan el proceso de transición a la vida civil, generando sentimientos de desarraigo y dificultad en la integración al entorno no militar.

Principales Hallazgos

- ✓ Capacitación Técnica con Escaso Impacto en la Vida Civil: La falta de conexión de la formación técnica con las necesidades laborales civiles limita las oportunidades de reintegración de los exsoldados.
- ✓ Desigualdad en la Oferta Educativa y en el Acceso a Recursos: Las variaciones en la duración del PPR y en la disponibilidad de programas afectan la experiencia de los soldados y reducen la efectividad del programa como herramienta de reintegración.
- ✓ Deficiencias en el Apoyo Emocional y Familiar: La falta de un enfoque en la adaptación emocional y familiar dentro del PPR complica la integración de los exsoldados en su entorno civil y familiar.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

Conclusiones

El Programa de Preparación para el Retiro (PPR) del Ejército Nacional ha contribuido de manera limitada al proceso de reintegración de los soldados profesionales en la vida civil. Aunque algunos soldados lograron adquirir habilidades técnicas y valores aplicables, la mayoría enfrenta dificultades en la transición debido a una preparación insuficiente, una oferta educativa limitada y la ausencia de acompañamiento psicológico. Las principales críticas señalan una desconexión entre la capacitación ofrecida y las demandas del mercado laboral, así como la brevedad del programa, que impide completar estudios de manera integral. Para maximizar su impacto, el PPR debe adaptarse a las necesidades de los soldados mediante una oferta educativa ampliada y relevante, una estructura temporal más flexible y un acompañamiento emocional y psicológico integral. Con estos ajustes, el Ejército Nacional podría contribuir de manera más efectiva a una reintegración exitosa, atendiendo tanto a las demandas laborales como a los desafíos emocionales y familiares de sus soldados en transición.

Sugerencias y Recomendaciones

- ✓ Extender la Duración del PPR y Flexibilizar el Ingreso al Programa: Permitir que el PPR inicie antes del retiro, con una duración mínima de 18 meses a dos años, para que los soldados puedan adquirir experiencia laboral durante el proceso de capacitación.
- ✓ Ofrecer Opciones de Capacitación Relevantes para el Mercado Laboral Civil: Revisar y actualizar la oferta educativa del PPR para que incluya habilidades prácticas y conocimientos transferibles al ámbito civil, aumentando las oportunidades de empleabilidad.
- ✓ Implementar un Programa de Acompañamiento Psicológico y Familiar: Incorporar apoyo psicológico y emocional para los soldados y sus familias, con talleres de adaptación y orientación emocional, que faciliten una transición más completa y satisfactoria.
- ✓ Optimizar la Información y Planificación del PPR: Mejorar la difusión de información sobre el PPR y la coordinación con instituciones como el SENA, garantizando que todos los soldados tengan acceso a programas relevantes y de calidad.

Nota. Este instrumento desarrollo entre mayo y diciembre de 2024. Creación propia y validado por profesionales expertos.

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704