



Organización de nuevas fuentes de producción de  
Oficiales y Suboficiales para la Fuerza Ejército

**Silvio Vallejo R.**  
**Otoniel Escobar C.**  
**Alirio Robayo A.**  
**Jorge Araujo Q.**

Trabajo de grado para optar al título profesional:  
**Curso de Estado Mayor (CEM)**

**Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"**  
Bogotá D.C., Colombia

96  
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA  
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA

---

Copia N° \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ Copias.

"ORGANIZACION DE NUEVAS FUENTES DE PRODUCCION DE  
OFICIALES Y SUBOFICIALES PARA LA FUERZA EJERCITO"

Alumnos C.E.M. /M.L.

Mayor SILVIO VALLEJO ROSERO

Mayor OTONIEL ESCOBAR CIFUENTES

Mayor ALIRIO ROYAYO AREVALO

Mayor JORGE ARAUJO QUIÑONEZ.

Asesor Grupo N° 11

Tte. Cor. JOSE O. SATIZABAL VICTORIA

# C A P I T U L O    I

## I N T R O D U C C I O N

---

1. EL TEMA ASIGNADO
2. LA IMPORTANCIA DEL TEMA
3. LA CAUSALIDAD DEL PROBLEMA
4. HECHOS RESULTANTES Y/O RELACIONADOS
5. PROPOSITO Y ALCANCE
6. METODOLOGIA DEL TRABAJO.

I N T R O D U C C I O N .

## 1.- EL TEMA ASIGNADO.

La Directiva Transitoria para los trabajos de investigación Histórico-Militar y Socio-Económicos a cargo del Curso de Estado Mayor de 1.971, N° 017 JE-08-71, asigna al Grupo de Trabajo N° 11 el siguiente Tema Investigativo :

"ORGANIZACION DE NUEVAS FUENTES DE PRODUCCION DE OFICIALES Y SUBOFICIALES PARA LA FUERZA EJERCITO".

La mencionada Directiva fija tambien algunos aspectos que será necesario tener en cuenta como orientadores del trabajo. Estos son:

- a.- Análisis de los sistemas de producción actuales.
- b.- Estudio de las formas de producción de Oficiales y Sub Oficiales en Ejércitos de otros países.
- c.- Organismos adicionales que pudieran crearse con este fin y su misión.
- d.- Tiempos necesarios para formar Oficiales y Suboficiales.

## 2.- LA IMPORTANCIA DEL TEMA.

Este tema contempla talvez, uno de los aspectos vitales para la existencia física de la Fuerza Ejército. Se posee una Institución, Orgullo y Gloria de la Sociedad Global Colombiana, pero su estructura amenaza ruina porque la disminución de las generaciones nuevas, acusa alarmantes decrementos en el ingreso a nuestras Escuela de Formación, tanto de Oficiales como de Suboficiales. De seguir a este ritmo decreciente, la Fuerza llegaría a alcanzar niveles de insuficiencia de efectivos en sus cuadros de mando subalternos, que la convertirían en una organización amorfa, caracterizada por una completa ineficacia. Sería una organización con cabeza pero sin la fuerza del músculo, que ,-

es, o constituye uno de sus principales basamentos.

Pero además de lo anterior, que de por sí constituye un gravísimo problema, se presenta otro de mayores repercusiones futuristas y que puede constituir la ruina de la Nación, de seguir por este cauce negativo. Dentro de poco tiempo el País no tendrá reservas con qué atender un posible conflicto, porque las escasas reservas de cuadros de que dispone en la actualidad en los escalones subalternos, de hecho con el tiempo, por razones de salud, edad o de ocupación no serían empleables en la defensa nacional como integrantes de la Fuerza y las escasas promociones que se vienen presentando en la Escuela Militar de Cadetes y en la Escuela de Suboficiales "INOCENCIO CHINCA", a duras penas alcanzarán a suplir con defecto las ingentes necesidades de cuadros que demanda la Fuerza.

He aquí pues, esbozada en forma suscita la gravedad del problema que afronta la Fuerza Ejército y otras instituciones similares y de ésto se desprende la importancia de este tema - investigativo; porque no són los Altos Mandos los encargados de subsanarlo, tampoco es responsabilidad primaria del Ejecutivo Nacional. No se trata pues de una responsabilidad ubicada o delimitada, sino de una responsabilidad nacional, porque compete directamente a quienes portamos el uniforme y las armas que nos dió la República para mantenerla y defenderla, pues somos nosotros los encargados de sembrar la simiente de nuestras reservas y de nuestros propios reemplazos. Esto debe convertirse en un deber patriótico inaplazable, pues se ha dicho y muchas veces con bastante razón, que somos nosotros, los militares, los causantes de ese retroceso vocacional que amenaza por sus mismos cimientos a la organización militar. - Pueda ser que esta apreciación sea tildada de un poco pesimista, pero basta con echar una ojeada superficial sobre la actual situación de cuadros de todas nuestras Unidades, para probar con suficiencia esta aseveración, que con el decurso -

del tiempo va mostrando una agravante realidad.

### 3.- LA CAUSALIDAD DEL PROBLEMA.

Parece a simple vista que las causas que originan la disminución vocacional deberían ser diferentes si se comparan el Status de Oficiales y Suboficiales. Pero llegando a mirar el panorama racional con una visión conjunta, se deduce que las causas que influyen negativamente en las actitudes de los posibles o potenciales candidatos son similares y su repercusión varía únicamente en el nivel de aspiraciones, formadas desde mucho tiempo antes, al momento en que reciben el estímulo o el llamado a ingresar a las filas del Ejército en su calidad de Profesionales de las Armas. Aclarado este concepto, resulta pues, que la gama de la causalidad del decremento vocacional y la posterior rate de abandono de la carrera, es muy variada y formada por factores interdependientes. Para su estudio agrupamos estas causas o factores bajo los siguientes aspectos:

#### a.- Económico.

(1) Comparativamente con las profesiones liberales y con otras actividades industriales o comerciales, la profesión militar presenta un bajo nivel de ingresos, lo cual le resta considerablemente su grado de atracción, siendo un hecho incontrovertible, que el factor económico juega un papel preponderante en el Bienestar general del hombre.

(2) Los exiguos presupuestos asignados a la Fuerza, no le han permitido modernizar así sea modestamente sus equipos, armamentos y dotaciones, todo lo cual tiene influencia en la actitud vocacional de los aspirantes, quienes debido a su juventud necesariamente se verían deslumbrados por lo nuevo, lo fuerte y poroso.

## b.- Social

- (1) La poca información que se tiene de la Carrera Militar, los malos recuerdos que aún guarda el pueblo colombiano de la pasada época de violencia y la idea generalizada de que el militar es un instrumento coherensivo del Gobierno, hace menos llamativa, en esta época de crisis de valores, la Profesión Militar.
- (2) Existe una apreciación equivocada en el sentido de que la posición social de que gozan los militares es artificial, transitoria y engañosa, en un sentido extremo.
- (3) El sentimentalismo familiar que aboga por mantener a los hijos cerca al círculo materno, restringe las posibilidades de muchos jóvenes, ante el perjuicio de la prolongada ausencia y de los riesgos que la vida militar exige.

## c.- Cultural y Patriótico.

- (1) Los institutos docentes en su afán de tecnificación material, han relegado a un segundo plano todo aspecto idealista que despierte a la juventud el fervor nacionalista y el respeto por los símbolos o instituciones patrias, ocasionando consecuentemente el notorio desinterés e indiferencia por todo lo militar o por todo concepto efectivo que signifique Patria.
- (2) La inseguridad en la continuación de los estudios universitarios iniciados en la Escuela Militar - inciden grandemente en la época afluencia a este Instituto y el posterior retiro de la Fuerza, de Oficiales ya graduados.

## d.- Político.

- (1) Se presenta un sentimiento de sub-estimación de-

la verdadera importancia y valor de la Institución - Armada por parte de elementos prestantes de la política, que no ven en ella sino un instrumento de fuerza.

- (2) No puede descartarse el influjo y el impacto de las tendencias revolucionarias sobre la actual juventud. El sector estudiantil ha sido presa fácil de las corrientes subversivas y se han sumado a ellas en forma activa por medio de demostraciones de hostilidad e inconformismo cuyos resultados han sido continuos enfrentamientos con la Fuerza Pública.
- (3) Como Institución jerarquizada y disciplinada y por mandato de la Ley, la Fuerza Pública no es deliberante, ni acepta en su seno otras organizaciones diferentes a la propia.

e.- Laboral.

- (1) La carrera militar exige dedicación permanente y por lo tanto viene a ser la única y exclusiva fuente de ingresos para quienes dedican el total de su trabajo a ella. Este hecho demanda una mayor estabilidad y un mejoramiento de las condiciones de tipo económico.
- (2) El militar prácticamente nada puede pedir en materia laboral que no sea lo que buenamente quieran reconocerle los Altos Mandos y el Gobierno Nacional.

f.- Aptitud Física.

- (1) El Pueblo Colombiano, en general, descuida su salud y como consecuencia su estado físico es deficiente, lo cual arroja como resultado que el personal declarado apto para ingresar representa un porcentaje bastante bajo del total de las inscripciones.
- (2) Los retiros y bajas de la Escuela Militar y de la Escuela de Suboficiales, causados por inhabilidad física son ele



vados, debido a la benevolencia con que se practican los primeros exámenes en el momento de efectuarse la gira de reclutamiento.

g.- Falta de Información.

- (1) Desconocimiento casi total por parte del aspirante de lo que es la vida militar. Una vez incorporado se enfrenta a una situación muy distinta a la que se había imaginado, lo cual a veces se traduce en arrepentimiento y abandono.
- (2) Reclutamiento hecho en forma apresurada y por Personal de Reclutamiento que no posee la suficiente experiencia y motivación para informar al aspirante en la forma más honesta posible sobre la realidad de la carrera en sus aspectos positivos y negativos, para que el incorporado, una vez en filas, no sienta que ha sido presa de engaño o alucinación. Este hecho de la mala incorporación conduce también a la nó adecuada selección en cuanto hace relación al aspecto físico, social y aún moral.

h.- Motivación negativa interna.

Se apreciaba antiguamente el hecho de que familias de excelentes condiciones sociales, económicas y morales, año tras año entregaban a sus hijos para la carrera de las armas, en forma tal que podría llamarse a esto una especie de atavismo militar. Esto ha desaparecido casi por completo, lo cual es un indicador muy dicente de que la propaganda que internamente hacemos los miembros de la Institución Militar no es la más aconsejable y tal vez una de las causas más notables del decrecimiento vocacional.

1.- Falta de la acción directa sobre las principales fuentes de aspirantes.

Las principales fuentes de producción de aspirantes para-

la carrera de las armas son las siguientes:

- (1) La familia
- (2) Los centros educativos
- (3) Los propios cuarteles
- (4) Las Academias Militares.

Es de importancia fundamental tener en cuenta estas fuentes de aspirantes potenciales para dirigir en forma concreta hacia ellas todo el peso de la acción psicológica, pues hasta el presente esta acción ha sido dirigida en forma general, sin buscar un impacto directo.

**1.- Desconocimiento del sentido profesional de la Milicia (Oficiales).**

La gran norma de aspirantes a Oficiales viene a presentarse por todas las causas enumeradas anteriormente. Pero hay una bastante significativa y que requiere un análisis más concienzudo, que se sale del sencillo esbozamiento de causalidad de que se hace en este trabajo.

Esta causa es la del desconocimiento de la profesionalidad de la Milicia y su paso a una categoría que corresponde más bien a un empleo público, por circunstancias de transitoriedad y falta de aplicación demostradas en el campo del desarrollo y el progreso nacional, cuando el individuo deja de pertenecer a la Institución.

Este hecho ha tratado de resolverse fundando en la Escuela de formación, una serie de facultades que vayan a crear la profesión que le hace falta al militar. Entonces se llega a un resultado: La Economía, la Ingeniería, etc. son profesiones, y como tales van a llenar ese vacío en el futuro Oficial, que va a ser -

profesional por lo que es economista, ingeniero, etc., mas nó por lo que es militar. Pero resulta que tampoco las facultades de la Escuela de Formación han sido reconocidas y entonces se vuelve al mismo círculo vicioso, pero con el agravante de que el estudiante ha perdido dos años más de vida para salir con el mismo grado de Subteniente.

En la parte correspondiente de este estudio se indicarán algunas de las formas de subsanar este aparentemente tremendo error, cometido por nosotros mismos.

#### 4.- HECHOS RELEVANTES Y/O RELACIONADOS.

- a. El crecimiento del Ejército en los últimos 10 años, ha sobrepasado las capacidades normales de producción de cuadros requeridos para el correcto funcionamiento de la Institución.
- b. Las cuotas mínimas que se han impuesto a las Escuelas de Formación no han sido cumplidas, produciendo se un déficit acumulado que ya se acerca a un nivel peligroso, en lo que a mandos subalternos se refiere.
- c. Anualmente los Colegios de Bachillerato producen aproximadamente 15.000 bachilleros hombres, de los cuales solo un 28% obtiene su cupo para ingresar a las Universidades. El 72% restante se dedica a múltiples actividades para atender sus problemas de carácter económico.
- d. La posibilidad de un conflicto armado, tanto de carácter interno como externo, exige que el Ejército cuente con reservas de cuadros y de tropas, que en un momento dado permitan la ejecución de la movilización militar.
- e. Las reservas de Oficiales y Suboficiales dentro de-

los límites obligatorios de edad, no alcanzan a satisfacer, en ningún caso, las necesidades de la Fuerza. En especial, las reservas de Oficiales, exceptuando el personal graduado en el Batallón MIGUEL ANTONIO CARO, están constituidas en su mayor parte por individuos que se han retirado por problemas de sanidad, por falta de motivación para continuar la carrera, por mal comportamiento o por incompetencia profesional.

- f. No existe un sistema adecuado de formación de Oficiales y Suboficiales de reserva que garantice una preparación eficiente. Tampoco existe un sistema de actualización de conocimientos y entrenamiento periódico de Reservas de Cuadros y de Tropa.
- g. La fuerza no tiene problemas mayores con la disponibilidad de efectivos en los grados de Oficiales Superiores y de Sargentos Vice-Primeros hacia la cúspide del Escalafón. El problema radica en mandos subalternos, tanto de Oficiales como de Suboficiales.

#### 5.- PROPOSITO Y ALCANCE.

Una vez clarificado el problema, examinadas sus relaciones de causalidad con un sinnúmero de factores originadores y habiéndose extractado los hechos resultantes o relacionados, se tratará ahora de determinar el alcance y el propósito de este trabajo investigativo, sustentándose sobre las firmes bases interiores, de acuerdo a la siguiente secuencia :

- a.- Establecer un método de ordenamiento lógico que, desde lo simple a lo complejo, vaya analizando los pormenores del tema para llegar a una conclusión final que se cristalice en una propuesta o recomendaciones que vengon a subsanar en parte, a minimizar o eliminar las causas del decremento vocacional y el cre -

- III -
- ciente porcentaje de abandono que se presenta en la -  
carrera militar.
- b.- Estudiar a fondo los sistemas actuales de Reclutamiento e incorporación de aspirantes para las Escuelas de Formación de Oficiales y Suboficiales, para recomendar las medidas que deben adoptarse en el sentido de continuidad, cambio, reajuste o abolición.
- c.- Efectuar un estudio similar sobre los sistemas de reclutamiento e incorporación en otros países, con el objeto de obtener experiencias que en tiempo y espacio puedan ser puestas en ejecución en nuestro medio en forma experimental o definitiva.
- d.- Hacer un estudio estadístico pormenorizado de las causas de decremento en el ingreso y de las causas de abandono profesional para establecer tendencias futuristas que permitan hacer una prognósis que pueda servir de base para aplicar medidas correctivas para obtener una variación positiva en la línea de tendencia.
- e.- Efectuar un estudio del Potencial Humano del País para delimitar exactamente la calidad de la materia prima con que se cuenta y así poder planificar sobre bases ciertas para dosificar los esfuerzos de la Institución hacia aquellos sectores geográficos, económicos, sociales y culturales que ofrezcan mayores seguridades de absorción de la acción catequizadora.
- f.- Por último, una propuesta final que cumpla con la finalidad del tema impuesto, cual es la proposición de la organización de nuevas fuentes de producción de Oficiales y Suboficiales para la Fuerza Ejército, en forma tal que asegure una eficiente solución al apremiante problema de escasez vocacional que trae como consecuencia, la reducción progresiva de Cuadros de -

Mando subalternos y por ende el insuficiente número de efectivos en la reserva.

#### 6.- METODOLOGIA DEL TRABAJO.

Insignes pensadores, sociólogos y militares han estudiado concienzudamente el problema y se han limitado a encontrar y a analizar una infinidad de causas de este receso vocacional militar, pero sin llegar aún a una concreción definida que marque una pauta o línea de acción que garantice la eliminación de estas causas, lo cual es un imposible, o que por lo menos las minimice en sus efectos, para lo cual se han ideado un sinnúmero de procedimientos y de reformas, que ningún efecto positivo han mostrado hasta el presente.

Esto nos lleva al campo de la experimentación de sistemas, aplicables en forma gradual, que si nó alcanzan el éxito o los efectos para los cuales fueron programados, continúan agrietando más la estructura y de allí lo extremadamente delicado de este problema, que debe ser combatido con mano firme, con visión certera, pero también con una gran flexibilidad, que le permita al reformador tener en cuenta las circunstancias del momento, los hechos cambiantes de la vida moderna y los afanes y aspiraciones de una juventud que se caracteriza precisamente por un creciente anhelo materialista pero matizado por la sencillez, lo cual viene a constituir la gran paradoja del mundo actual.

De allí se desprende el hecho de que cualquier reforma o nueva iniciativa no debe ser adoptada en forma unilateral y menos unipersonal, sino que es necesario efectuar un estudio entre personas con vastos conocimientos en materias relacionadas con un problema que no es puramente vocacional, sino más bien sociológico y cultural enmarca

do en un gran fondo económico utilitarista, cuyo concepto no debe ser lanzado por un joven economista, sino más bien por cualquier persona que pueda diferenciar en forma práctica el concepto del costo social de la vida y el ingreso necesario para que la persona pueda mantener una escala o nivel de valores, a que se cree que es merecedora, buscando para esto una extracción social promedio, - Esta es talvez la única manera de llegar a conclusiones viables, factibles y prácticas.

Sin embargo será necesario también establecer un análisis comparativo con otras instituciones similares que funcionan en nuestra sociedad y aún con entidades de otros países, para estudiar de consumo los puntos de vista y las preocupaciones comunes y así establecer experiencias prácticas que sean aprovechables, en mutuo beneficio.

Ya se habló antes de la importancia de la estadística para dar vida y existencia a cualquier plan de acción, y esto es tan cierto, pues lo único verídico a veces es lo vivido, lo cual al traslucirse en efectos estadísticos objetivos, sirven de base realística para proponer soluciones acordes de la situación presentada.

Este trabajo investigativo, no busca hacer cambios sustanciales o proponer reformas revolucionarias. Tratará únicamente de recomendar el aprovechamiento de todo aquello que sea útil para los propósitos vocacionales, sembrar ideas y nuevos procedimientos pero contando con lo existente, incrementando su acción o variando cuando sea del caso sus rumbos de acción, para propender por subsanar el tremendo problema de la estructura militar que se está quedando con cabeza y cuerpo pero adolece de los fundamentos de base, constituidos por las nuevas, pero renuentes generaciones.

Se trata pues de hacer mejor las cosas, contando con -  
los mismos medios de que dispone en la actualidad la -  
Institución, pero buscando un mejor aprovechamiento, -  
una orientación más práctica y una mayor mística inter  
na que redunde en la productividad vocacional y en me-  
nores cifras de abandono.



PROPUESTA DE UN SISTEMA FACTIBLE

## SECCION A

S U B O F I C I A L E S

## 35. EFECTIVOS ACTUALMENTE DISPONIBLES.

Se hace referencia en este trabajo a los efectivos existentes en todos los grados, ya que como la organización militar debe semejarse en lo posible a una pirámide regular como una base de sustentación mayor y una cúspide que refleje la cantidad estrictamente necesaria en los grados superiores y como el flujo procede de la zona inferior, es esta zona la que nos interesa principalmente para propósitos del análisis y por la misma finalidad impuesta en el tema asignado.

Los efectivos actualmente disponibles para suboficiales de las Armas y de los Servicios en 01-JULIO-71 son los siguientes:

G R A D O S	ARMAS	SERVICIOS	TOTAL
Sargento Mayor	112	49	161
Sargento Primero	529	187	716
Sargento V/Primero	1.398	459	1.857
Sargento Segundo	1.330	213	1.543
Cabo Primero	1.370	185	1.555
CABO SEGUNDO	1.272	200	1.472
	6.011	1.293	7.304

Con base en la situación de efectivos se ha fijado la Planta de Suboficiales para 1.971 en la siguiente forma:

# C A P I T U L O VI

## PROPUESTA DE UN SISTEMA FACTIBLE

### S E C C I O N A

#### S U B O F I C I A L E S

35. EFECTIVOS ACTUALMENTE DISPONIBLES
36. EFECTIVOS PARA UNA PIRAMIDE IDEAL
37. COMO OBTENER ESA PIRAMIDE IDEAL
38. NUEVAS FUENTES DE PRODUCCION
39. OTRAS ACTIVIDADES Y ORGANIZACIONES PARA FOMENTO DE LA PRODUCCION.
40. TIEMPO NECESARIO PARA LA FORMACION DEL FUTURO SUBOFICIAL.

### S E C C I O N B

#### O F I C I A L E S

41. EFECTIVOS ACTUALMENTE DISPONIBLES.
42. EFECTIVOS PARA UNA PIRAMIDE IDEAL
43. COMO OBTENER ESA PIRAMIDE IDEAL
44. NUEVAS FUENTES DE PRODUCCION
45. OTRAS ORGANIZACIONES Y ACTIVIDADES PARA EL FOMENTO DE LA PRODUCCION.
46. TIEMPO NECESARIO PARA LA FORMACION DE LOS FUTUROS OFICIALES.

### S E C C I O N C.

47. CONCLUSIONES GENERALES SOBRE EL ESTUDIO.
48. RECOMENDACIONES GENERALES SEGUN PROPUESTA ANALIZADA.

G R A D O S	ARMAS	SERVICIOS	TOTAL
Sargento Mayor	133	50	183
Sargento Primero	541	207	748
Sargento Vice-Primero	1.479	479	1.958
Sargento Segundo	1.572	292	1.864
Cabo Primero	1.683	236	1.919
Cabo Segundo	1.366	185	1.551
	6.774	1.445	8.223

Apreciando gráficamente (véase gráficos 6-1 y 6-2) se puede deducir fácilmente y sin mayores explicaciones que en la actualidad no disponemos de los efectivos necesarios para presentar una pirámide ni siquiera aproximada. Se podría afirmar que las gráficas muestran mas bien un acercamiento a la figura en los grados de Sargento Mayor, Primero y Vice-Primero, pero se trunca completamente en los grados inferiores, por lo cual en ninguna forma se podrá garantizar en un futuro inmediato una disposición apropiada de los efectivos, acorde con las necesidades crecientes de la Fuerza Ejército.

La Planta de Suboficiales para 1.971 (Vease Figura 6-2) no es sino un acondicionamiento por resolución, de los efectivos disponibles y en ninguna forma refleja los requerimientos de cuadros que necesita el Ejército, constituyéndose así en un problema de base, o sea del número de Cabos Segundos, que anualmente deben graduarse para satisfacer y alimentar la estructura de los mandos en los diferentes grados de Suboficiales.

\*Esta deficiencia de base trae consigo un problema adicional y es el hecho de que se imposibilita la selección por eliminación que debería llevarse a cabo de un grado a otro. En la actualidad es necesario ascender hasta el máximo de personal para satisfacer en parte la descompensación de efectivos desde-

los grados inferiores hasta los superiores, con el consiguiente detrimento en las calidades humanas, morales y profesionales de los miembros de la Institución.

En la actualidad todas las Unidades del Ejército adolecen de la falta de mandos en los Suboficiales de grado Cabo Segundo, Cabo Primero y aún en el de Sargento Segundo, para lo cual se han optado varias soluciones de detrimento de la eficiencia en el mando y en la instrucción, como han sido la eliminación del suboficial reemplazante de escuadra, el nombramiento de soldados distinguidos y la economía al máximo en cargos que necesitan la presencia del profesional militar.

36. EFECTIVOS PARA UNA PIRAMIDE IDEAL.

Se analizó ya en el numeral anterior la eficiencia que presenta la Fuerza, comparando no más la situación de efectivos con la Planta establecida para el año de 1.971, la cual arroja un déficit de 919 suboficiales. Pero es más notoria esta diferencia si se compara la situación existente con una pirámide de efectivos, que a juicio de los entendidos y en base a estadísticas elaboradas en el Departamento E-1 Comdejército en coordinación con el Departamento E-3, se puede catalogar como ideal para solucionar los requerimientos de suboficiales al 100%.

Esta pirámide Ideal es la siguiente:

Sargento Mayor.....	203
Sargento Primero.....	673
Sargento Vice-Primero.....	1686
Sargento Segundo.....	2742
Cabo Primero.....	3594
Cabo Segundo.....	4128
	<hr/>
	13026
	=====

Estas cifras nos acercan un poco a la realidad y nos permiten deducir que si en los grados de Sargento Mayor,

Primero y Viceprimero la pirámide se cumple con demasía, en los grados inferiores de déficit es cercano a los 6.000 Sub-Oficiales, destacando el faltante de 2.656 Cabos Segundos.

Esta estructura piramidal ideal se puede apreciar perfectamente en la figura 6-3, pero para darnos cuenta cabal de los faltantes podemos mirar brevemente la figura 6-4 en la cual a simple vista resalta la magnitud del problema en los tres grados inferiores del Escalafón.

Claro está que las cifras aquí mostradas son ideales y se pueden asegurar que son actualmente inalcanzables, pero tienen el mérito de que nos crean el concepto y más que todo el convencimiento de que es un punto débil que tiene el Ejército y que es necesario no ahorrar esfuerzos para remediar esta anomala situación por medio de un planeamiento concienzudo, meditado, pero más que todo real y adaptado a los medios de que dispone la Fuerza.

### 37. COMO OBTENER ESA PIRAMIDE IDEAL.

Se trata de plantear aquí uno de los puntos más importantes del presente estudio y para esto nos basaremos en el cálculo proporcional de acuerdo a los efectivos que existen en la Escuela de Formación de Suboficiales y en los coeficientes de eliminación y de abandono que concienzudamente han sido recopiladas por el Departamento E-1 del Comando del Ejército y por la Escuela de Suboficiales "INOCENCIO CHINCA" que en buena hora se creó para la formación profesional de Cabos Segundos.

Para que este planteamiento sea más realista nos guiaremos por el número ideal necesario para obtener la pirámide, subsanando el problema que reside únicamente en la base, o sea en los efectivos de que debe disponer la

Fuerza en el grado de Cabo Segundo. Este estudio es aplicable a cualquiera que sea la cifra de Cabos Segundos necesarios, pues ésta puede modificarse con el tiempo en aumento o disminución, para lo cual será necesario aplicar el mismo método y los porcentajes determinados por las estadísticas.

Las promociones de Cabos Segundos desde el año 1.961 hasta la fecha han tenido pocas variaciones como lo muestra la siguiente relación :

Promoción año de 1.961.....	683
1.962.....	715
1.963.....	813
1.964.....	941
1.965.....	802
1.966.....	469
1.967.....	667
1.968.....	457
1.969.....	492
1.970.....	514
1.971.....	301 Primer-

semestre de 1.971.

De seguir esta rata de crecimiento y teniendo en cuenta el tiempo que permanece el hombre en el grado de Cabo Segundo, estamos garantizando únicamente un total de efectivos en este grado sobre una cifra que oscila alrededor de 1.500 Cabos Segundos, lo cual dista mucho de la cifra ideal de 4.128 o de la de 3.515 que es la propuesta para la nueva T. O. E. que estará en vigencia a partir de 1.972 con la nueva organización del Ejército. Por este motivo y para no ser alarmistas vamos a trabajar con esta nueva cifra, posiblemente un poco más real y ajustada a nuestras necesidades, lo

cual nos configura otra pirámide, que aunque menor, -  
sí garantiza el mínimo necesario para suplir las nece-  
sidades de la Fuerza.

De acuerdo a estas nuevas cifras calculadas para las-  
nuevas T.O.E. y en base a la reorganización que ade-  
lanta actualmente el Ejército, los efectivos estricta-  
mente necesarios son :

G R A D O S	ARMAS	SERVICIOS	TOTAL
Sargento Mayor	77	59	136
Sargento Primero	311	367	678
Sargento Vice-Prime- ro.	1.080	625	1.705
Sargento Segundo	1.509	1.487	2.996
Cabo Primero	1.115	492	1.607
Cabo Segundo	2.629	886	3.515
	6.721	3.916	10.637

En la tabla anterior, que se aproxima en algo a la -  
pirámide ideal, se aprecia un error en el cálculo del  
número de Cabos Primeros, pues el número o cifra asig-  
nada de 1.607 no está en capacidad de suministrar el  
número requerido de Sargentos Segundos que es de --  
2.996. Pero esto no implica para el presente estudio  
pues como aquí nos limitamos a estudiar el problema -  
de la base, desde que éste se subsane, por ende el -  
problema enunciado se solucionará con el correr del -  
tiempo. (Véase Gráfico 6-5).

Estas nuevas dotaciones atenúan en algo las diferen-  
cias con los actuales efectivos, tal como se puede -  
apreciar claramente en la tabla comparativa entre es-  
tos efectivos y la propuesta para reorganización del-  
Ejército. (Véase Gráfico 6-6). La diferencia que nos

interesa es la relacionada con el grado de Cabo Segundo que para un requerimiento de 3.515 no se dispone en la actualidad sino 1.472, lo cual arroja un faltante de 2.043 hombres en este grado y que en términos porcentuales corresponde a una disponibilidad actual en este grado no es sino 41.8% de lo requerido.

Vamos a trabajar entonces con la cifra calculada de 3.515 Cabos Segundos la cual subsana las mínimas necesidades de la Fuerza y asegura la estructuración de una organización piramidal acorde con las capacidades y los medios presupuestales, que han sido también fruto de hondos estudios en el Estado Mayor del Ejército.

En base a esta cifra la Escuela de Suboficiales "INOCENCIO CHINCA" debe estar en capacidad de producir anualmente la cantidad de 1.240 Cabos Segundos, para mantener así la existencia de 3.515 que se han fijado como la cantidad de efectivos mínimos en este grado. Se fija esta cuota por el siguiente cálculo analítico de eliminación en tres años de permanencia :

Número que debe egresar anualmente...	1.240 Cabos 2 <sup>os</sup> .
Menos eliminación fin 1er. año 6.3% - (77).....	1.163
Menos eliminación fin 2º año 4.4% (51)	<u>1.112</u>
Total con que debe contar la Fuerza..	<u>3.515</u> =====

En esta forma hemos obtenido pues una nueva cifra clave para el planeamiento del futuro desarrollo promocional de la Escuela de Formación de Suboficiales o para cualquier otro sistema de formación que a bien tenga adoptarse.

Qué debe hacer la Escuela de Suboficiales para entregar a la Fuerza la cantidad de 1.240 Cabos Segundos, en dos promociones anuales de 620 graduados ? Debe -



reacondicionar sus cuotas de incorporación de acuerdo a esta nueva meta, para lo cual teniendo en cuenta - coeficientes de eliminación ya experimentados, debe hacer las siguientes incorporaciones :

INCORPORACION INICIAL	ELIMINACION 15%	EFFECTIVOS SEGUNDO SEMESTRE.	ELIMINACION 6%.	EFFECTIVOS TERCER SEMESTRE.	ELIMINACION 4%	TOTAL SUBOFICIALES EGRESADOS
1ª 810	-121	689	-41	648	-28	620
2ª 810	-121	689	-41	648	-28	620
1.620	-242	1.378	-82	1.296	-56	1.240

Esta tabla calculada en base a la cifra clave de 1.240-Cabos Segundos de producción anual, nos indica claramente que la Escuela de Suboficiales "INOCENCIO CHINCA" debe incorporar en cada semestre, por el sistema directo y el indirecto la cantidad de 810 aspirantes.

En la actualidad está incorporando 400 aspirantes por el sistema directo y 150 por el sistema indirecto, lo cual nos da un total de 550 incorporados, que comparados con la cifra que hemos deducido de este estudio o sea 810 por cada semestre nos arroja un déficit de 260 aspirantes que se convierten en 520 faltantes anuales. Como se ve, el presente caso no presenta visos de marcada anomalía y con poco esfuerzo se podría alcanzar las cifras exigidas, para lo cual es necesario :

- a. La decisión de los Comandos Superiores al respecto.
- b. La adecuación de las Instalaciones de la Escuela de Suboficiales para albergar esta cantidad extra.
- c. Obtención de los medios presupuestales
- d. Dotaciones de cuadros para la instrucción y entrenamiento de estos nuevos aspirantes.

Pero hagamos otra comparación que nos da una idea de los

alumnos que debería teóricamente y de acuerdo a este estudio, tener la Escuela de Suboficiales y los que actualmente tiene efectivamente :

	EFFECTIVOS ACTUALES	EFFECTIVOS CALCULADOS	-DIFERENCIA
Primer semestre	427	810	-383
Sgdo. semestre	500	689	-189
Tercer semestre	406	648	-242
	1.333	2.147	-814

Este cuadro nos permite aseverar, como ya se anotó anteriormente que no es difícil completar estas dotaciones, maximo si se dispone ya algunos medios, se dispone de la experiencia en estas tareas de formación y cuando existe la voluntad y el criterio de estructurar en el plazo más corto posible una organización que posea sus cuadros de mando al mínimo de sus necesidades.

### 38. NUEVAS FUENTES DE PRODUCCION.

Sustentándonos en el análisis calculado del literal anterior se puede apreciar perfectamente que en realidad nó es tan necesario el hecho de buscar nuevas fuentes de producción de Suboficiales, porque el número de aspirantes es lo bastante numeroso para poder hacer una buena selección de futuros Suboficiales y para completar la cuota de 810 que hemos fijado en este estudio. Como ya se anotó anteriormente se están incorporando 550 alumnos por semestre y el faltante de 260 es fácilmente reclutable en todo el país.

Sin embargo para asegurar aún más una buena selección y previendo el crecimiento del Ejército en los próximos años se podría considerar desde este momento la posibilidad de emplear las siguientes nuevas fuentes de producción de Suboficiales.

a. Una nueva Escuela de Formación.

Según la investigación adelantada y a los conceptos emitidos por Oficiales de otras Guarniciones, se aprecia que un gran porcentaje de aspirantes que actualmente recibe la Escuela "INOCENCIO CHINCA" procede de la región central y Sur-Occidental del País. Esto es muy difícil y fácil de explicar ya que la ubicación presente de la Escuela se halla un tanto excéntrica, casi al Sur del País y este es el principal motivo para constituir un factor negativo de posibilidades para aspirantes de la región Norte y Oriental.

La creación de una nueva Escuela de Suboficiales tendría las siguientes ventajas :

- (1) Sería un nuevo polo de atracción y de información para las zonas Norte y Oriental.
- (2) Tanto la Escuela existente, como la propuesta, repartirían en mejor forma el trabajo de formar suboficiales al reducirse la cantidad de alumnos por entrenar, instruir y educar.
- (3) Los alumnos dispondrían de mejores comodidades en todo sentido .
- (4) Se atiende en forma real y práctica el futuro crecimiento del Ejército, que día a día va a necesitar más suboficiales.
- (5) Subsana la actual incapacidad por alojamiento de la Escuela "INOCENCIO CHINCA".

Desventajas:

- (1) Implica nuevas erogaciones presupuestales.
- (2) Implicaría un mayor número de cuadros de Oficiales para atender a las labores de Comando, Instrucción y Administración de la Nueva Unidad. En igual forma sería necesaria la dotación correspondiente de Suboficiales.

Haciendo una comparación entre las ventajas y desventajas se puede afirmar sin lugar a dudas que la creación de una Nueva Escuela de Formación de Suboficiales es una necesidad futura que ya se palpa y que deberá constituirse en una irrevocable decisión de los Comandos en un plazo inmediato para atender las necesidades de la Fuerza. Esta es la mejor manera de asegurar para el Ejército el flujo necesario de producción para mantener una pirámide que muestre un verdadero equilibrio en cada uno de los grados de la carrera de Suboficiales.

b. Incremento de la Incorporación Indirecta.

La capacidad de las Unidades Militares en la mayoría de los casos sobrepasa las cuotas de incorporación que les han sido fijadas y se limitan a enviar a la Escuela de Suboficiales las cantidades ordenadas, perdiéndose así un potencial de soldados con variados períodos de instrucción que buena falta le están haciendo a la Institución.

Una propuesta factible y aún más viable y práctica sería la de incrementar esta cuota indirecta hasta la cantidad de 400 aspirantes soldados, con lo cual se viene a llenar el déficit actual.

La mayor incorporación por el sistema indirecto, dejando estacionario el volumen de la incorporación directa en la cantidad ya prefijada, tendría las siguientes e indiscutibles ventajas:

- (1) El soldado cuando decide continuar la carrera de las armas es porque en realidad desea seguir en ella, pues ya ha tenido tiempo de conocerla, por lo menos durante el período de instrucción individual básica.
- (2) Este hecho garantiza un menor porcentaje de eliminación a lo largo del curso en la Escuela de Formación.

- (3) El soldado que ingresa en esta forma no tiene ya problemas graves de orden físico con lo - cual se subsana en gran parte el gran porcentaje de eliminación que acusa la Escuela de - Sub-Oficiales por este concepto.
- (4) Las Unidades Militares en todo el País están en capacidad de suministrar esta cantidad ex-tra, para lo cual el Servicio de Reclutamiento podría planear la incorporación de un personal extra para subsanar este pequeño déficit en la cuota general.
- (5) Se elimina en un buen porcentaje el espíritu-aventurero de quienes entran a la Escuela por motivación equivocada, sin conocer a fondo el sistema militar y la carrera de Sub-Oficial.- El soldado que ya prestado parte de su servicio militar no tiene porque equivocarse, si - ya ha palpado en carne propia las ventajas y-desventajas de todo orden que se presentan en la vida militar.

Estos hechos y muchos otros que sería prolijo enumerar nos indican a las claras la perfecta conveniencia de proceder en términos inmediatos a producir esta benéfica reforma, que seguramente va a redundar en mejores resultados y en mejores índices de abandono por parte de quienes desean abrazar la carrera de las ar - mas en el grado de Suboficial.

c. Formación de Suboficiales de los Servicios.

De acuerdo a análisis que ya han sido nombrados- en este estudio en muy repetidas veces , las -

necesidades de Suboficiales de los Servicios para la Fuerza de acuerdo a las nuevas TOE de 1.971 serían o han sido calculadas en la cifra de 886.

Número que debe egresar anualmente...	312
Eliminación fin 1er. año 6% (18).....	294
Eliminación fin 2º año 4% (14).....	280
Total conque debe contar la Fuerza.....	<u>886</u>
	=====

Para garantizar el flujo de 312 Cabos Segundos de los Servicios se necesita incorporar anualmente 400- aspirantes en dos cuotas semestrales de 200 alumnos- cada una.

Es muy oportuno aclarar aquí, que la formación de los Suboficiales de los Servicios debe ser diferente en casi todos sus aspectos y que tan gentilmente tendrían una fase común que sería la inicial. Pero cumplida ésta, toda la instrucción y el entrenamiento debe ser planeado en forma diferente.

Entonces, partiendo de esta premisa, la Escuela de Suboficiales a duras penas puede atender el complejo sistema de instruir y educar personal con conocimientos especializados para las diferentes armas y esto con algunas deficiencias que son corregidas después en las destinaciones. Por esto, más complejo se vuelve el asunto si a esto le adicionamos el problema de formar Suboficiales de los Servicios.

Una propuesta de solución factible para solucionar este diferendo sería el de encomendar la formación de este personal a la Escuela de los Servicios y a la Escuela de Transmisiones en los tópicos inherentes a las diferentes especialidades que requiere para su funcionamiento el Ejército en este ramo tan importante, como son los Servicios Técnicos y Adminis-

trativos.

Optando esta solución se obtendrían las siguientes -  
ventajas:

- (1) La incorporación de 200 alumnos, repartidos en -  
las dos Escuelas propuestas no sería una carga -  
demasiado onerosa.
- (2) La formación profesional de los futuros Subofi -  
ciales de los Servicios inicia desde el primer -  
día que pisan el cuartel.
- (3) Las Escuelas nombradas disponen de personal capa -  
citado y de medios para adelantar el entrenamien -  
to en forma adecuada y completa.
- (4) La Escuela de Suboficiales "INOCENCIO CHINCA" -  
vería disminuída favorablemente su incorporación  
de 810 alumnos a 610, con lo cual se garantiza -  
mayor eficiencia, mayor comodidad para los alum -  
nos y ventajas de toda índole en cuanto a aloja -  
miento, entrenamiento y funcionamiento general -  
de la Unidad.

Esta a nuestro parecer es una excelente solución -  
que debe estudiarse midiendo los benéficos resulta -  
dos que puede traer para la Institución y en forma -  
especial en el campo de los servicios, que ya es -  
ahora que ocupen el destacado lugar que les corres -  
ponde en el concierto de los componentes del Ejérci -  
to.

d. Producción de Suboficiales para la Movilización.

Se expresó detenidamente en el Capítulo I la nece -  
sidad que tiene el País de mantener un adecuado ni -  
vel de reservas para utilización en caso de conflic -  
to, ya que estas son sumamente escasas y podría -  
afirmarse que en los grados inferiores no existen ,  
pues las que figuran en el Servicio de Reclutamien -

to en su gran mayoría no se pueden utilizar por haber cumplido la edad no obligatoria, por defectos físicos y fisiológicos o por conducta indeseable.

Este aspecto hace que desde la paz pensemos en sistemas de producción de Suboficiales en emergencias o ante posibilidad de conflicto, ya que el País cuenta con reservas de tropas en número apropiado, pero lo indispensable son los cuadros en que afianzar la organización.

Las fuentes de producción que podrían tenerse en cuenta para formación rápida de Suboficiales en estos casos serían :

- (1) Las Unidades Operativas y Tácticas, por el anterior sistema de ascenso directo a soldados distinguidos.
- (2) Las Escuelas y las armas que cumplirían un doble propósito : Formar Cabos Segundos y adelantar instrucción de Suboficiales movilizadas tendiente a reasignación de grado de acuerdo a la edad y a la experiencia aplicable al sistema militar.
- (3) El incremento de cuotas en las Escuelas de Formación, con la correspondiente aceleración en los cursos mientras dure la emergencia nacional.

### 39. OTRAS ACTIVIDADES Y ORGANIZACIONES PARA FOMENTO DE LA PRODUCCION.

#### a. Batallón de Inf. N° 7 "JUNIN".

Como es de todos conocido, la actual Escuela de Sub-Oficiales "INOCENCIO CHINCA" funciona conjuntamente con el Batallón de Infantería N° 7 "JUNIN", lo cual no deja de tener serias inconvenientes de todo orden en los aspectos de Instrucción,



Organización, Operaciones y de Administración en todas sus facetas.

Como una solución factible y a corto plazo se debe tomar la decisión de destinar las instalaciones y demás medios para el funcionamiento de la Escuela de Suboficiales, con lo cual, y mientras se decide la creación de otra Escuela, se puede incrementar la capacidad de recepción de aspirantes, para subsanar el déficit ya determinado.

Esta decisión trae consigo notorias ventajas que sería innecesario y prolijo analizar, pero que a simple vista saltan y dejan ver los beneficios en un futuro cercano.

b. Servicio de Reclutamiento y Movilización.

Este servicio adolece de protuberantes fallas en lo relacionado a la incorporación directa de aspirantes a Suboficiales. El personal destinado a estas labores, en gran parte de los casos, se inclina por el cumplimiento del mínimo de condiciones exigidas para los Alumnos de la Escuela y en otras ocasiones esta limitación se restringe a la simple presentación de una cuota numérica completada en un tiempo demasiado corto que no permite hacer la información correspondiente para lograr una mayor afuencia y por tanto una mejor selección.

Se ha de necesario motivar y convencer al personal de reclutamiento sobre la importancia de la labor encomendada y se sugiere inclusive al efectuar un cursillo al respecto para garantizar una incorporación con más sentido profesional, patriótico, institucional y futurista.

c. Partidas para Acción Sicológica y Propaganda Escuela de Suboficiales.

Es de fundamental importancia para la Escuela de Sub-Oficiales, que se encuentra en sus comienzos y que de verdad ha iniciado con pasos firmes y que promete - excelentes resultados, hacerla conocer en el ámbito nacional y de ser posible lograr elevarla a categoría de Instituto Nacional, como es la Escuela Militar de Cadetes.

Para cumplir este cometido es de urgente necesidad - iniciar una campaña de difusión por Radio, Prensa, Te-levisión y otros órganos de divulgación incluyendo - los propios medios, lo cual a la vez que ilustra al - personal de la Fuerza internamente, trasciende hacia - el ámbito nacional, por lo cual esto viene a convertir - se en una verdadera fuente de motivación para nuevos - y mejores aspirantes.

Sin embargo, es necesario considerar, que la propaganda - por cualquiera de los medios aludidos es bastante costo - sa y por lo tanto esta campaña se puede mantener única - mente en base a:

- (1) Planes de propaganda y difusión de los Comandos Su - periores.
- (2) Partidas presupuestales que deben ser asignadas a - la Escuela de Suboficiales para atender ea este im - portante y necesario aspecto.
- (3) Colaboración espontánea, en base a Relaciones Pú - blicas que adelanten tanto los Comandos Superiores, como la Escuela de Suboficiales, por parte de las - empresas de Difusión y Prensa tanto hablada como - escrita.
- (4) Apoyo de propaganda por parte de Organismos Oficia - les a solicitud.

La formación de los Suboficiales se cumple en cinco fases, de acuerdo a las siguientes características:

Primera Fase : Instrucción individual básica, en forma similar a todas las Unidades Tácticas y centros de Formación del Ejército.

Segunda Fase : Se adelanta el Primer quimestre académico del Primero al Cuarto año de Bachillerato, en las horas de la mañana, mientras en las horas de la tarde se hace la instrucción correspondiente a pequeñas unidades a nivel escuadra.

Tercera Fase : Es una fase intermedia exclusivamente militar y se realiza durante el periodo de vacaciones escolares. Aquí el alumno inicia prácticas metodológicas para capacitar al futuro Suboficial en las labores de la instrucción.

Cuarta Fase : Corresponde al segundo quimestre del año lectivo que se adelanta en las horas de la mañana. En las horas de la tarde se continúa el entrenamiento militar con la instrucción de unidades a nivel Sección Pelotón.

Quinta Fase : La última etapa de permanencia en la Unidad se utiliza para la familiarización con las armas especiales y la completa dedicación de los alumnos a tareas de mando, instrucción y administración de las escuadras que ellos mismos forman.

Este sistema de formación de Suboficiales se halla en funcionamiento desde el mes de Enero de 1.968, cuando -

se inició la Escuela "INOCENCIO CHINCA". Hasta el momento los frutos obtenidos no pueden ser más halagadores en cuanto a la calidad de los instruídos en ese centro de formación. Esta Escuela ha presentado un balance no solamente cuantitativo sino cualitativo, entendido no solamente como el número de Suboficiales que hasta ahora ha egresado del Instituto, sino también el espíritu profesional que se imprime a su mentalidad, el deseo de permanente superación que se les comunica y el aprecio y honor de pertenecer a la carrera de las armas, ideal éste con que diariamente se les nutre.

Hechas las anteriores consideraciones, debemos estar de acuerdo que este sistema experimental que tan buenos frutos está deparando para la Instrucción debe mantenerse y apoyarse por todos los medios, ya que el tiempo de permanencia de 18 meses, bajo un programa intenso pero bien ideado y dirigido, cumple a cabalidad con el objetivo de formar suboficiales capacitados tanto en lo relacionado a la profesión como en conocimientos generales necesarios a su rango, pero haciendo hincapié, en que se trata de una Escuela de Formación de Suboficiales y no de una Escuela más de educación de Bachilleres, error éste, que nos llevaría a afrontar tan graves problemas, como los que actualmente trata de solucionar la Escuela Militar de Cadetes, en donde, de acuerdo a nuestro punto de vista muy personal, se ha tratado de dar más importancia a la formación de carácter universitario que a la verdadera profesión del militar, que no puede estar superada, ni perder nunca de vista su carácter de profesionalidad, que como es lógico se puede adornar con otra serie de conocimientos, pero en una medida tal

que no sea suplantada, ni opacada porque la carrera de -  
las armas tiene vida propia y en países como el nuestro ,  
a pesar de su tradición civilista, esta carrera siempre -  
ha sido mirada con aprecio, con cariño y por tanto debe -  
ser el mayor orgullo de quienes estamos vinculados a ella  
no tan solo por el hecho de pertenecer a ella, sino por -  
esa integración total, física y mental, que nos obliga -  
a enaltecerla antes que todo y despues, como un complemento -  
to, dedicarnos a adquirir otros conocimientos de diversa-  
índole, pero como un apoyo más a esa carrera que se con -  
vierte en la más bella forma de servir a la sociedad y a -  
la Patria.

S E C C I O N   B

---

O F I C I A L E S

---

41. EFECTIVOS ACTUALMENTE DISPONIBLES.

Para hacer el estudio en lo relacionado con la producción de Sub-Tenientes, se empleará el mismo sistema de cálculo análtico utilizado para la producción de Suboficiales. Claro está que el problema en este último campo tiene notorias diferencias y los problemas que es necesario afrontar son mucho más complejos desde los puntos de la selección en la incorporación, la formación p preparación necesaria para el nuevo Oficial, hasta la obtención de una cuota anual de producción que garantice el mantenimiento de una estructura regular, en la que no importa únicamente la cifra-resultado sino también el factor calidad que es mucho más notorio y determinante en que el caso de los Cabos Segundos.

A primera vista los déficit que ostenta la Oficialidad no parecen alarmantes y los números parecen indicar una igualdad entre lo disponible y lo requerido, pero esto no es así, ya que la falta de un solo elemento en los cuadros de mando de Oficiales tiene hondas repercusiones en todos los campos de la actividad militar y en forma especial en la vida de las Unidades Tácticas, que sin lugar a dudas son los pilares sobre los que se asienta la Institución.

Para ser más reales analicemos en primer lugar la tabla de Situación de Efectivos Actuales :

G R A D O S	EFFECTIVOS	CATEGORIA
General.....	0	
Mayor General...	6	25 Ofles. Grales
Brigadier Gral..	19	
Coronel.....	64	
Tte. Coronel....	132	645 Ofles. Supe - riores.
Mayor.....	449	
Capitán.....	271	
Teniente.....	345	1.113 Ofles. Subal - te rnos.
Sub-Teniente....	497	
TOTAL... 1.783		

Estudiando con detenimiento los datos aquí consignados - y apreciando éstas mismas cifras en forma objetiva en la gráfica 6-7 se puede deducir claramente que la estructura piramidal de Oficiales está constituida por tres (3)-pirámides superpuestas : Una de Oficiales Generales -- (0-6-19), otra de Oficiales Superiores (64-132-449) y - una última de Oficiales Subalternos (271-345-497). Tomando separadamente cada uno de estos aspectos se podría - afirmar que la constitución orgánica de los cuadros a nivel Oficial están correctamente distribuidos, pero lo que realmente existe, es una distribución sectorial que atenta contra cualquier simetría ideal en estas estructuras p que se caracterizan por una jerarquización numérica verti cal y descendente.

Aunque no es tópico a tratar en este estudio, llama poderosamente la atención el número desproporcionado de Ofi - ciales en el grado de Mayor que viene a cortar completa - mente la simetría de la figura, dando origen a una nueva base para una nueva figura irregular hacia los grados -

superiores.

De estas simples observaciones se puede deducir que los Efectivos actuales de Oficiales en los diversos grados - y especialmente en los grados que nos interesan para - propósitos de esta investigación, como son los grados - de Oficiales subalternos y en forma excluyente el grado de Sub-Teniente, en ninguna forma son compatibles con - la organización militar, para que ésta pueda funcionar - con eficiencia, objetivo que no se puede lograr si nó - existe una adecuada repartición de los medios o recur - sos de personal.

A continuación y a manera informativa se presentan los - efectivos contemplados en la Planta de Oficiales, esta - blecidos por Decreto 2060 de 1.970 :

G R A D O S	EFFECTIVOS	CATEGORIA
General.....	3	
Mayor General.....	6	30 Ofles. Gene- les.
Brigadier General.....	21	
Coronel.....	65	699
Teniente Coronel.....	160	30 Ofles. Supe- riores.
Mayor .....	464	
Capitán.....	340	
Teniente .....	399	1.270 Ofles. - Subalternos.
Sub-Teniente.....	531	
TOTAL.....		1,989

Con respecto a esta nueva Tabla y si observamos repre - sentativamente estas cifras en el gráfico 6-8, podemos - colegir que tal como acontece en los efectivos de Sub- Oficiales, la Planta fijada no es sino una adaptación - numérica de los efectivos disponibles previendo las -



naturales cuotas de cambio por ascensos, retiros y -  
 eliminación anual, y por lo tanto, es muy poco lo -  
 que aporte para la solución de cualquier problema. -  
 Pero aún así la Planta de Oficiales se acerca un po -  
 co más hacia el número ideal de efectivos de que se -  
 debería disponer.

42. EFECTIVOS PARA UNA PIRAMIDE IDEAL.

Se ha estudiado hasta aquí lo disponible efectivamen -  
 te y su regulación legal en base a la Planta de Ofi -  
 ciales fijada por el Decreto 2060 de 1,970. El De -  
 partamento E-1 dentro de sus políticas de planeación  
 y despues de un profundo estudio de los efectivos -  
 que en forma ideal debería contar la Fuerza Ejército  
 ha dado a la luz, unas cifras concretas que nos sir -  
 ven de término de comparación para comprender mejor -  
 nuestra situación actual y además se convierten en -  
 una sólida base de partida para el p laneamiento fu -  
 turo de la Escuela Militar de Cadetes, a cerca de -  
 las incorporaciones que debe dar de alta y las cuo -  
 tas anuales de Sub- Tenientes que debe producir para  
 garantizar el desenvolvimiento normal de la pirámide  
 en forma ascendente.

GRADOS	EFFECTIVOS	CATEGORIA
General.....	2	
Mayor General.....	6	26 Ofles. Gene- rales.
Brigadier General.....	18	
Coronel .....	50	
Teniente Coronel.....	116	418 Ofles. Superio res.
Mayor.....	252	
Capitán.....	498	
Teniente.....	504	1.625 Ofles. Subal ternos.
Subteniente.....	600	

Apreciando gráficamente la tabla comparativa 6-10 - se ve en forma por demás nítida y contundente los- siguientes hechos :

- a. Los efectivos existentes y los requeridos en los grados superiores son perfectamente iguales y - con ligeros ajustes alcanzarían la cifra ideal.
- b. Existe una desproporcionada cantidad de Oficia - les en el grado de Mayor que constituyen una ma - sa que en el futuro afectará en forma considera - ble los ascensos a grados superiores y la tasa - de eliminación en este grado alcanzará índices - notorios.
- c. El problema básico reside en la cifra de Oficia - les Subalternos, en donde actualmente existe un déficit de 512, suma ésta que afecta considera - blemente a todas las Unidades del Ejército. Más - específicamente el grado de Subteniente ostenta - un desequilibrio de 126 vacantes, que si las re - petimos entre las 25 Unidades Tácticas , nos vie - ne a resultar la no despreciable cantidad de 5 - Sub-Tenientes faltantes para cada una de ellas. Y por la experiencia que tenemos, perfectamente - nos podemos dar cuenta que la falta de cinco (5) Oficiales en un Batallón en el grado de Sub-Te - niente y seis (6) en el grado de Teniente y - dos (2) o tres (3) Capitanes, en total catorce - (14) vacantes, hacen imposible la marcha efecti - va de cualquier Unidad, porque no cuenta con los elementos básicos de la estructura jerárquica a que tantas veces nos hemos referido a lo largo - de este estudio. Este es pues el verdadero pro - blema que debe solucionarse y que también lleva adjunto el de la casi existencia de reservas en

los grados subalternos, con lo cual estamos inclusive corriendo un gran riesgo atentatorio contra la misma-Seguridad Nacional.

43. COMO OBTENER ESA PIRAMIDE IDEAL.

Para tratar este punto se parte de la cifra clave de 623 Subtenientes, que debe constituirse en la meta del Ejército, pues manteniendo estos efectivos en forma permanente, se garantiza una estructuración racional de los Cuadros de Mando en todos los grados, ya que la base de la pirámide jerárquica está directamente relacionada con la regularidad o irregularidad de ella.

Como ya se indicó anteriormente, los efectivos actuales disponibles asciende a la suma de 497, lo cual arroja un saldo negativo o faltante de 126 Oficiales en este grado, lo cual implica un faltante de cinco (5) Subtenientes por Unidad Táctica.

Esta cifra de 623 Subtenientes, es una cifra base y se puede utilizar para cualquier planeamiento posterior, pues como se utilizará siempre el mismo método de análisis, basta con aumentar este número y hacer el planteamiento sobre la nueva base para obtener el incremento en los efectivos deseados.

Este análisis se fundamenta además, en las diferentes estadísticas que en su poder posee el Departamento E-1 del Comando del Ejército, que últimamente ha dedicado gran parte de su esfuerzo a estudios de esta índole, como la mejor forma para la programación futura, para asegurar el desarrollo armónico de los efectivos de la Fuerza.

Las promociones de Sub-Tenientes a partir del año de 1.960 hasta la fecha han sido las siguientes:

Promoción del año de 1.961 .....	46
1.962 .....	141
1.963 .....	184
1.964 .....	78
1.965 .....	55
1.966 .....	128
1.967 .....	160
1.968 .....	122
1.969 .....	145
1.970 .....	130

De seguir esta rata de promociones de Subtenientes, durante los cuatro (4) años de permanencia en el grado - se está garantizando únicamente una cifra que a duras - penas sobrepasa los 450 Subtenientes, cifra que dista - mucho de los 623 Oficiales que se requieren para el mantenimiento de efectivos de la Fuerza en este grado.

En base al dato estadístico de 623 Subtenientes, la Escuela Militar debe estar en capacidad de producir anualmente la cantidad de 174 Subtenientes. Se fija esta - cuota anual de acuerdo al siguiente cálculo de elimina-ción en los cuatro años de permanencia en el grado.

Número de Subtenientes que deben egresar anual-	
mente .....	174
Menos eliminación Fin 1er. año 8% (174-14).....	160
Menos eliminación fin 2º año 7% (160-11).....	149
Menos eliminación fin 3er. año 6% (149- 9).....	140
Total conque debe contar la Fuerza.....	623 -
Sub-Tenientes.	=====

En esta forma se ha demostrado el origen de esta nueva cifra (174), clave para el planeamiento del futuro desarrollo promocional de la Escuela Militar.

La Escuela Militar debe entonces guiarse por esta cifra y acondicionar sus incorporaciones, sea cualfuere el sistema que resuelva adoptar, para asegurar al Ejército esta cantidad anual, ya que de ella depende el --

desarrollo orgánico de la Institución.

Como en la asignación de trabajo en el tema impuesto - figura la consideración de los tiempos necesarios para la formación de Oficiales y siendo este un punto actual controversia y estudio por parte de todos los Comandos , nos limitamos en este numeral a exponer en forma gráfica los diferentes sistemas adoptables y posteriormente en el numeral correspondiente se hará el análisis más a fondo sobre este asunto, vital para la Escuela de Formación, pues la adopción de un sistema exitoso redundará necesariamente en beneficio de la Fuerza , pero en caso de resultar contrario a lo planeado, el problema de agrandaría considerablemente y sería de funestas consecuencias para un próximo futuro. Para que la Escuela produzca la cantidad de 174 Subtenientes anualmente se pueden adoptar los siguientes sistemas :

a. Sistema Nº 1.

Dos (2) años de Bachillerato y tres (3) años de Curso Militar.

Primero General.	Eliminación 32%	Segundo General	Eliminación 15%	BACHILLERES.
500	-160	340	-51	289

Estos 289 Bachilleres inician estudios de Facultad y al término del tercer año se gradúan como Sub-Tenientes.

Primero Militar	Elimi. 21%	Segundo Militar	Elimi. 19%	Tercero Militar	Elim. 6%	Sub-Tenientes graduados
289	-61	228	-43	185	-11	174

Este sistema necesita mantener como fuerza efectiva - en la Escuela los siguientes Alumnos:

Primer año General.....	500
Segundo año General.....	340
Primer año Militar.....	289
Segundo año Militar.....	228
Tercer año Militar.....	185 (Alféres)
Total Alumnos.....	<u>1.542</u> =====

b. Sistema N° 2.

Sistema igual al anterior pero incorporando una nueva fuente, con el ingreso de 150 Bachilleres, con el objeto de completar la cuota de 174 Sub-Tenientes.

Primero General	Eliminación 32%	Segundo General	Eliminación 15%	BACHILLERES.
290	-93	197	-30	167

=====

A este total de 167 Bachilleres se le agregan 150 - que se incorporan :

Primero Militar	Elimi. 21%	Segundo Militar	Elimi. 19%	Tercero Militar	Elimi. 6%	Sub-Ttes. graduados.
167	-35	132	-25	107	-7	100
150	-53(35%)	97	-18	79	-5	74

=====

Para este sistema el número de alumnos con que debería contar la Escuela Militar serían :

Primer año General.....	290
Segundo año General.....	197
Primer año Militar.....	317
Segundo año Militar.....	229
Tercer año Militar.....	186 (Alféres)
TOTAL ALUMNOS.....	<u>1.219</u> =====

c. Sistema N° 3.

Incorporación para aspirantes que hayan obtenido su título de Bachiller. Permanencia de cuatro años, al final de los cuales salen graduados de Subtenientes y de Licenciados en Ciencias Militares.

1er. año	Elim. 35%	2do. Año	Elim. 19%	3er. Año	Elim. 6%	4º año	Elim. 3%	Sub-Tes. graduados.
360	-126	234	-44	190	-11	179	-5	174

Según este sistema, que es el que va a entrar en vigencia de acuerdo a la Reforma Académica adelantada por la Escuela Militar, según el Estudio de Estado Mayor N° 01/70, el número de alumnos que debe contar la Escuela para dar cumplimiento a este nuevo proyecto sería :

Primer año Militar .....	360
Segundo año Militar.....	234
Tercer año Militar.....	190
Cuarto año Militar.....	179(Alféreces)
TOTAL ALUMNOS.....	963

d. Sistema N° 4.

Incorporación para aspirantes que hayan obtenido su título de Bachiller. Permanencia de tres años, al final de los cuales se gradúan como Subtenientes pero al mismo tiempo han adelantado cinco (5) semestres de Facultad o de carrera intermedia.

Primero Militar	Elim. 35%	Segundo Militar	Elim. 19%	Tercero Militar	Elim. 6%	Sub-Ttes. graduados
350	-122	228	-43	185	-11	174

Este nuevo sistema necesita los siguientes efectivos de Alumnos :

Primer año Militar.....	350
Segundo año Militar.....	228
Tercer año Militar.....	185(Alféreces)
TOTAL ALUMNOS.....	<u>763</u>
	=====

Se ha tratado en este numeral de analizar únicamente los anteriores cuatro sistemas bajo el aspecto puramente numérico, y no de obtener ventajas y desventajas de cada uno de ellos, en otros aspectos que además de la cantidad, buscan la calidad de los egresados, que es tal vez lo más importante. Estos aspectos los trataremos más adelante. Por lo pronto y siguiendo con los análisis numérico, hagamos una comparación simple sobre los efectivos requeridos y los efectivos actualmente disponibles en la Escuela Militar, para comprender un poco mejor el problema grave que aqueja a esta Institución por la falta de vocaciones:

SISTEMAS ANALIZADOS	EFECTIVOS REQUERIDOS	EFECTIVOS AC TUALES ESC. MIL.	DIFERENCIA	PORCENTAJE GRADUACIONES SOBRE-INGRESO.	PORCENTAJE ACTUAL SOBRE LO REQUERIDO
1º	1.542	518	-1024	35%	34%
2º	1.219	518	- 701	39.5%	42%
3º	963	518	- 445	48.3%	54%
4º	763	518	- 245	50.0%	60%

Este gráfico deja ver en claro las incidencias en lo numérico, según el sistema que se emplee, y sobre lo cual es urgente una decisión por parte de los Comandos con el fin de iniciar en el plazo más corto posible una verdadera reforma que garantice a la Fuerza la estructura de la pirámide ideal en todos los grados de los Cuadros de Mando. Sin embargo sea cual fuere el-



sistema utilizado, salta de inmediato la necesidad de incorporar el suficiente número de aspirantes, seleccionados dentro de unos requisitos mínimos que garanticen una mejor calidad y por ende aseguren menores cifras de abandono.

44. NUEVAS FUENTES DE PRODUCCION.

Habiendo llegado a esta altura del estudio, perfectamente se puede colegir que el problema básico reside en el hecho de lograr un incremento en las incorporaciones para obtener el producto de 174 Subtenientes - anualmente , para lo cual la Escuela Militar, por dotaciones e instalaciones no tiene la menor dificultad - pero como las incorporaciones no alcanzan a arrojar - esta producción, se va a analizar y recomendar en este numeral, algunas de las Formas que se deben adoptar para llegar a esa cifra tope.

Sin embargo, como ya se analizó en el Capítulo I de este estudio, otro de los problemas que afronta el Ejército es la falta de Oficiales de Reserva en los grados subalternos, entonces también se abocará esta circunstancia y se presentarán algunas nuevas fuentes de producción viable, para que el país esté en condiciones de hacer frente a una situación de conflicto interno o externo que requiera la movilización parcial o total de las Fuerzas Militares.

Entre estas nuevas formas de producción vamos a analizar las siguientes:

a. Activación Batallón MIGUEL ANTONIO CARO.

(1) Antecedentes.

El Batallón de Bachilleres "MIGUEL ANTONIO CARO" fue creado por medio del Decreto N° 044 del 14 de Enero de 1.953, que dice:

El Designado Encargado de la Presidencia de la República de COLOMBIA, en uso de sus facultades legales, de las especiales que le confiere el Artículo 22 de la Ley 102 de 1.944 y en desarrollo del Decreto N° 2465 Bis de 1.952, decreta:

Artículo 1º. Créase el Batallón de Bachilleres "MIGUEL ANTONIO CARO", como integrante de la Brigada de Institutos Militares, de guarnición en Bogotá y con la finalidad de formar SUBTENIENTES DE RESERVA. Esta Unidad funcionará provisionalmente en la Escuela de Infantería.-

Artículo 2º: La organización, composición y dotaciones del personal del Batallón de que trata el artículo que precede, serán las determinadas para los Batallones de Infantería del Ejército por el Decreto N° 1247 de 1.952, excepto los párrafos del Artículo 1º, más una Inspección de Estudios con un Mayor Inspector, un Sargento 2º dibujante o civil dibujante y dos Sargentos Segundos Mecnógrafos.

Parágrafo: Cada una de las Compañías de Fusileros y la Compañía Pesada tendrán hasta 250 soldados Bachilleres, distribuidos en la Unidad Fundamental de acuerdo con las necesidades de la Instrucción.

Artículo 3º: El Batallón de Bachilleres "M.A.C." tendrá además una Sección de Guardia.

Artículo 4º: Créase una Unidad Fundamental por cada una de las Armas de Infantería, Caballería, Artillería, Ingenieros y Blindada, con el fin de preparar Suboficiales para dichas Armas.

Artículo 5º: Facúltase al Ministro de Guerra para determinar las Escuelas o Cuerpos de Tropa donde deben funcionar las Unidades Fundamentales de que trata el artículo anterior y fijar las guarniciones correspondientes, así como también, reglamentar el sistema de reclutamiento y condiciones de incorporación para las mismas.

Artículo 9º : El presente Decreto regirá a partir del 1º de Enero de 1.953.

Comuníquese y Publíquese.

Dado en Bogotá, a 14 de Enero de 1.953.

(Fdo.) ROBERTO URDANETA ARBELAEZ.

El Ministro de Hacienda y Crédito Público, (Fdo) ANTONIO ALVAREZ RESTREPO. El Ministro de Guerra, (Fdo) JOSE MARIA BERNAL.

(2) Servicio Militar Obligatorio.

Los Decretos Leyes Nos. 2465-Bis de 1.952 y N° - 2502 de 1.953, establecen las siguientes normas :

- (a) Los Bachilleres, que previo exámen de aptitud física, similar al que se exige para soldados resultaren aptos, prestarán su servicio militar obligatorio durante un año, en las Escuelas de preparación de Oficiales, de acuerdo con reglamentación especial expedida por el Gobierno.
- (b) Los Subtenientes de Reserva egresados del Batallón "MAC" quedan exentos dell año preparatorio establecido en las Facultades Universitarias y se les dará prelación para su ingreso a ellas.

(c) Los varones colombianos que aprueben el último año de estudios profesionales y resultaren aptos en el exámen de aptitud física, prestarán su servicio militar obligatorio durante tres - (3) meses, en las Escuelas de preparación de - Oficiales, al finalizar el cual, recibirán el grado de Subtenientes de Reserva de los Servicios o su equivalente en la Armada en sus respectivas especialidades.

(3) Personal de Reserva.

Durante los cinco (5) años de funcionamiento del Batallón "MIGUEL ANTONIO CARO" egresaron los siguientes Subtenientes de Reserva:

1.953.....	218
1.954.....	713
1.955.....	694
1.956.....	633
1.957.....	685
1.958.....	403
TOTAL.....	<u>3.346</u> (SUBTENIENTES DE RESERVA.

En cumplimiento a lo dispuestos por el Decreto - 2465 Bis. de 1.952, de igual manera prestaron servicio militar 1.956 Universitarios, desde el - año de 1.953 hasta 1.970.

(4) Personal del "MAC" que ingresó a la Escuela Militar.

Como una demostración de la influencia de la formación militar obtenida en el Batallón "MAC" ingresaron a la Escuela Militar, los siguientes - soldados Bachilleres:

1.953.....	114
1.955.....	108

1.956.....	26
1.957.....	82
	<hr/>
	330
	=====

(5) Importancia del Batallón "MAC" .

La importancia de esta Unidad bajo todo punto de vista es y ha sido indiscutible, sencillamente porque los beneficios fueron muchos y algunos de ellos se pueden sintetizar así :

- (a) Acercamiento de los estudiantes a las Instituciones Militares.
- (b) El cumplimiento por parte de los Estudiantes - Bachilleres con un precepto establecido por la Constitución Nacional.
- (c) El Batallón, sirvió como fuente de producción de aspirantes a la Escuela Militar, la cual, de estos contingentes produjo excelentes Oficiales que aún sirven en las filas, con lujo de detalles.
- (d) Talvez lo más importante, el fomento y la creación de Oficiales de Reserva en los grados Subalternos, con lo cual el país estaría plenamente confiado en su capacidad de movilización. Actualmente se dispone de esos 3.346 Subtenientes de Reserva, pero si pensamos en la edad de estos Oficiales, vemos que casi todos ellos en la época actual han pasado la barrera de los 35 años, edad esta, no aconsejable ya para el Comando de pequeñas Unidades, que son las que más requieren el vigor físico de la juventud.

(6) Conclusiones y Recomendaciones.

- (a) Las disposiciones legales que crearon el Bata -

llón "MIGUEL ANTONIO CARO" y que establecieron el servicio militar obligatorio para Bachilleres y Universitarios no han sido derogadas. Este Batallón, a partir de 1,959 entró en receso de carácter netamente presupuestal.

(b) Al mantenerse vigentes dichas disposiciones, es conveniente y oportuno desde todo punto de vista, reactivar esta Unidad, orientandola hacia el cumplimiento de la finalidad para la cual fue creada para disponer de una excelente fuente de producción de Oficiales de Reserva y tambien de aspirantes para la Escuela Militar, para lo cual sería necesario elaborar una reglamentación especial, acorde con los nuevos programas que tiene en ejecución la Escuela, reconociendo de antemano la calidad de Oficiales de la Reserva en el grado de Subteniente, por lo cual deben tener ciertas y significativas prerrogativas sobre quienes entran por primera vez a la Institución.

(c) A nuestro juicio ésta es la mejor fuente de producción de Oficiales ya que cumple varios cometidos :

Es un medio para que los bachilleres presten el servicio militar obligatorio.

El país cuenta a partir de la creación del Batallón con Reservas de Oficiales en los grados Subalternos, en número suficiente.

Es un a excelente fuente de ingreso de aspirantes para la Escuela Militar.

En base a estas consideraciones, creemos que es urgente que se tome la decisión al respecto, ya que los resultados alcanzables hacen obvia-

cualquier consideración en contra.

b. Academias Militares.

Las Academias Militares existentes en el país están dirigidas y manejadas por personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares en uso de buen retiro. Los Alumnos que se hallan estudiando en ellas y al mismo tiempo solucionando el problema ya que en COLOMBIA es y no es problema, de la prestación del Servicio Militar obligatorio, son una fuente inapreciable para el logro de los objetivos:

- (1) Formación de Reservas, especialmente en el grado de Suboficial , y
- (2) Obtención de nuevos aspirantes para ingreso a la Escuela Militar.

Las academias brindan condiciones especialísimas para la consecución de las dos metas enumeradas. La primera o sea la formación de reservas, se está llevando a cabo de acuerdo a las prescripciones impuestas por el Ministerio de Defensa Nacional, pero con respecto a la segunda, es muy poco lo que se ha adelantado, y ni siquiera existen estadísticas del personal que de las Academias Militares haya pasado a la Escuela Militar.

Para solucionar lo anterior, es importante, que el organismo encargado de la promoción en la Escuela Militar, dedique gran parte de su tiempo a este personal, influyendo no solamente en los alumnos, sino en los Directores, profesores y aún en los mismos padres de familia, que son los que en últimas dan su aprobación o desaprobación para que un estudiante entre a la Escuela. Pero además de esto, esta Promoción debe llegar también a los Comandos Militares en cuyas sedes existan Academias de esta índole, para

que sean ellos los que directamente o en forma indirecta por sus medios de mando, logren la necesaria influencia que se traduzca en nuevos aspirantes para el Alma Mater.

c. Adopción del Escalafón Complementario.

El estudio sobre el Escalafón Complementario se basa en los siguientes supuestos :

- (1) El crecimiento del Ejército debe racionalizarse con base al potencial humano aprovechable y de conformidad con los medios fiscales a su alcance.
- (2) Un crecimiento incontrolado y deficiente en la pirámide estructural de cuadros puede producir un debilitamiento gradual de la Institución, con detrimento de su eficacia.
- (3) El Ejército como Fuerza viva, estará siempre en proceso normal de crecimiento de conformidad con el desarrollo mismo del país.

d. Sub-Oficiales Bachilleres.

A pesar de estar esta norma ya contemplada en los estatutos reglamentarios de la carrera de Oficiales y Sub-Oficiales no sobra mencionarla aquí como otra de las formas para producción de Oficiales.

En efecto, es conveniente hacer de esta norma la mayor divulgación posible como incentivo más para que el personal de Suboficiales por medio de la superación y el esfuerzo personal continúe su preparación para escalar el peldaño en la carrera de Oficial.

La adopción de esta norma, en buena hora considerada por el Gobierno Nacional, trae inherentes -



las siguientes ventajas:

- (1) Se constituye en una incentivación más para el personal de Suboficiales.
- (2) Se crea una igualdad de oportunidades en la persona.
- (3) Se abren las puertas de la Escuela Militar para una nueva fuente más de producción de Oficiales.
- (4) Se retiene en la Institución a un personal que, por experiencia adquirida a lo largo de una carrera, por conocimientos obtenidos tanto en forma lógica, como empírica, puede rendir buenos frutos en un futuro muy próximo.

Sin embargo es bueno aclarar aquí, que esta fuente de producción es mínima como lo demuestran los pocos casos de Oficiales actualmente en servicio y de algunos alumnos de la Escuela "INOCENCIO CHINCA" que han continuado la carrera en la Escuela Militar.

Para el personal de Suboficiales existe el problema de la edad, tanto para el ingreso que tiene un máximo de 22 años, como las edades legales exigidas en cada grado de Oficial. Por ejemplo un Suboficial que tenga 23 años no podrá seguir la carrera, pues al salir de la Escuela tendrá ya 27 y al ascender a Teniente 31 años, lo cual ya sobrepasa la edad legalmente requerida.

Existe una alternativa y sería que estos Oficiales-egresados por este sistema fueran escalafonados en los servicios con lo cual se crea un margen superior de 5 años. Pero es conveniente estimular más esta nueva fuente para crear una igualdad de oportunidades, para lo cual sería necesario decretar valvedades legales que sean necesarias.

45. OTRAS ORGANIZACIONES Y ACTIVIDADES PARA EL FOMENTO -  
DE LA PRODUCCION.

Aunque algunas de las organizaciones y actividades -  
ya se enumeraron en la Sección A de este Capítulo -  
se volverán a enumerar nuevamente, pero orientadas -  
a su objetivo, cual es la producción de Subtenien -  
tes, mediante una cómoda cuota de incorporación que  
haga posible la mejor selección en los graduados.

a. Los Cónsules.

Este sistema ya ha sido experimentado con buen -  
éxito en otros países y en nuestro medio en la -  
Escuela Naval.

El sistema consiste en esencia, en nombrar en -  
las principales ciudades a un elemento prestante  
a la sociedad, que debe caracterizarse por su -  
notable aprecio por la Institución. En la mayo -  
ría de los casos se ha nombrado a un Oficial re -  
tirado o a padres de Cadetes.

El Cónsul es instruido convenientemente por con -  
tínua correspondencia con la Escuela con el fin -  
de tenerlo al tanto de sus actividades.

La misión o función del Cónsul es la de manten -  
er una constante relación con los posibles aspiran -  
tes, motivarlos y suministrarles toda la informa -  
ción que éstos requieren, es decir, es un enlace  
entre la Escuela y la sociedad. Este sistema tie -  
ne notorias ventajas, las cuales se pueden resu -  
mir así :

- (1) Existencia de una relación entre la Escuela y  
los aspirantes en forma permanente y en el -  
mismo lugar de residencia de los futuros --  
alumnos.
- (2) Estas relaciones pierden el caracter de for

malidad en el sentido oficial y se torna más sencillas por la amistad personal que puede existir entre los aspirantes y los cónsules.

(3) El cónsul puede influir directamente en los padres de familia.

Siendo ésta una de las formas de promover la incorporación para una mayor producción, es conveniente extender este sistema a todas las ciudades importantes buscando cónsules que tengan nexos especialmente con los Institutos de Bachillerato. En ciudades grandes se deben nombrar los cónsules necesarios para cubrir por sectores toda la zona.

b. Motivación interna.

Ya habíamos comentado en el Capítulo I sobre la desaparición de las familias que por tradición deban a la Institución en cada generación un representante militar. Este hecho es muy dicente y la causa, tal como fue también ya analizada, se debe en gran parte a la contra-propaganda que los mismos miembros de la Institución adelantan. Claro está que la profesión militar en términos generales es bastante dura, pues en ella no se gozan de ciertas comodidades y derechos considerados inalienables en el estamento civil, pero en esas diferencias reside precisamente la grandeza de la carrera y nó de otra manera podría ser, pues quienes tienen el privilegio de portar las armas de la República, deben compensar ese grado de honor con algunas privaciones en sus derechos.

Para atenuar esta situación de inconformidad, es necesario una activa decisión por parte de todos los Comandantes, para revivir la mística, que tanta falta está haciendo en estos tiempos de disolución y cambios. Es por tanto importante iniciar desde el nivel-

más alto de las jerarquías de mando una campaña de -  
motivación dentro de los miembros de la Institución pa  
ra crear la actitud y el convencimiento de la granda  
za e imprescindible necesidad de la Carrera Militar.

Se p uede asegurar sin lugar a dudas, que cuando se -  
logre en parte obtener esta meta, cuando todos noso -  
tros hablemos bien de nuestra profesión y cuando este  
mos dispuestos a entregar a alguno de nuestros hijos -  
a la carrera militar, mucho es lo que habrá logrado -  
y la escasez vocacional se verá compensada en parte -  
por este nuevo incentivo de ingreso.

c. Motivación de los padres de familia.

La Institución Familiar aún no ha perdido su vigencia.  
Todavía es importante la autoridad familiar, inclusi-  
ve sobre los descendientes ya emancipados. Entonces,  
es lógico y natural que los esfuerzos de los organis-  
mos promocionales, encausen sus esfuerzos hacia esta  
fuente importante de producción de aspirantes, porque  
logrando el convencimiento de los Pdres de Familia so  
bre la importancia de la Carrera Militar, se adelanta  
mucho en la conquista de nuevos candidatos a Oficia -  
les, nó tanto del Ejército, sino tambien de las otras  
Fuerzas Militares.

Por tanto, la motivación de los Padres de Familia, --  
tienen mayores repercusiones para toda la estructura  
militar, que las que aquí podemos anotar. Esta motiva  
ción se puede lograr, por medio de la participación -  
activa de Oficiales en las reuniones de Padres de Fa-  
milia, e inclusive perteneciendo por afiliación a es-  
tas Organizaciones con el fin de influir desde aden -  
tro y hacer así más extensiva esta labor.

d. Acción psicológica en los Centros de Educación.

La Fuente más importante de aspirantes está constituida por los Centros de Educación, que podríamos llamarlos Centros de Producción de Bachilleres, para efectos de nuestro estudio, ya que allí es donde real y efectivamente se halla la materia prima de la Escuela Militar y mucho más ahora cuando de acuerdo a la Reforma Académica, se recibirán aspirantes con el título de Bachiller.

Un hecho que asevera con suficiencia lo anterior es la cifra de 15.000 Bachilleres de producción anual, de los cuales tan solo 4.200, o sea el 28%, ingresan a la Universidad y el resto 10.800, o sea el 72%, busca otra clase de actividades que les permitan atender sus problemas económicos.

Estos datos nos indican que existe suficiente materia prima para atender a una buena incorporación, que permita hacer la selección apropiada de los futuros aspirantes.

Por tal motivo es necesario, en cada Unidad Operativa y Táctica, encargar de esta actividad a un Oficial, que pueda ser perfectamente el B-5 y el S-5 para que adelante el respectivo programa, pero desarrollando una extraordinaria actividad, animando por una mística profesional que lo motive para actuar en forma incansable y permanente, estableciendo en lo posible una competencia de productividad entre las Unidades, haciendo la relación entre la cuota presentada y el número de Bachilleres egresados en la respectiva región. Es claro que se trata de pequeños detalles, pero son incentivos que a la larga pueden producir remunerativos resultados. El Oficial encargado de estos

m enesteres debe desarrollar las siguientes actividades :

- (1) Mantener estrecha relación con los cónsules locales.
- (2) Participar en las reuniones de Padres de Familia.
- (3) Elaborar planes para lograr la Motivación Interna.
- (4) Ejercer una continúa y persistente acción promocional en todos los centros Educativos, por medio de propaganda, conferencias, películas e información en general.
- (5) Promover la participación de los Centros de Educación en eventos militares de cualquier índole.
- (6) Estar en contacto permanente con la Escuela Militar para estar al día en las actividades relacionadas con el Máximo Instituto.

e. Mejoramiento del Status del Oficial.

Esta es una razón que se cae de su peso. La población juzga del Status de una persona por lo que puede apreciar en lo físico. Pero el Ejército, como cualquier otra organización, es juzgada, no desde el punto de vista individual, sino desde el punto de vista de conjunto y de allí la importancia de que sus miembros mantengan un Status general, lo cual produce en la población una apreciación, benéfica para los fines de nuestro estudio.

Es bueno dejar constancia de los esfuerzos que los Mandos Militares han hecho a este respecto y creemos sin lugar a equivocarnos, que las condiciones actuales son bastante buenas, habida cuenta de la situación fiscal y financiera porque atraviesa el País.

Sin embargo, ésta debe continuar siendo una preocupación permanente a travez del tiempo, como única forma-

de llenar proporcionalmente las aspiraciones de los miembros de las Fuerzas Militares y obtener un Status que sea considerado aceptable por la opinión general.

46. TIEMPO NECESARIO PARA LA FORMACION DE LOS FUTUROS OFICIALES.

En esta misma sección se hizo un análisis de los cuatro posibles sistemas de adopción de la Escuela para la formación de Subtenientes. Estos serán :

Sistema N° 1 : Dos años de Bachillerato y 3 años de Curso Militar.

Sistema N° 2 : Similar al N° 1, pero con ingreso de Bachilleres para hacer 3 años de Curso Militar.

Sistema N° 3 : 4 años de Curso Militar para obtener el título de Licenciado, en Ciencias Militares. Ingresan Bachilleres únicamente.

Sistema N° 4 : 3 años de Curso Militar, con cinco (5) o seis semestres de Facultad. Ingresan Bachilleres únicamente.

Siguiendo la tónica del proceso reformista, damos por hecho y como una decisión irreversible, la nó incorporación de alumnos para terminar estudios de Bachillerato en la Escuela.

Esta medida tiene grandes ventajas especialmente en lo relacionado a la unificación de las fuentes de ingreso, al menor costo de la educación al nó atender a un sistema diversificado y a la mejor dirección del esfuerzo formativo al encauzar el sistema educativo con un personal de conocimientos homogéneos. Una desventaja que la podemos anotar, sería la disminución de aspirantes por la supresión de la fuente de ingreso al bachillerato, disminución ésta que debe ser compensada por la mayor

afluencia de bachilleres a la Escuela, para los cuales los métodos aquí estudiados cobran plena vigencia y deben aplicarse en toda su magnitud para garantizar no solamente el ingreso de una cuota prefijada sino una cantidad mayor, con el objeto de lograr una mejor selección de los aspirantes, que se refleje en el futuro en la mejor calidad de los Oficiales egresados.

Nos quedan entonces por analizar únicamente los sistemas N<sup>os</sup> 3 y 4 que difieren en esencia en la duración del tiempo de permanencia en la Escuela sobre la base de los 4 y 3 años respectivamente.

Sistema N<sup>o</sup> 3. Como ya se anotó, es el que va a implantar la Escuela y que consiste en la incorporación de Bachilleres quienes van a cursar cuatro (4) años distribuidos en ocho (8) semestres. En los primeros siete (7) se adelanta simultáneamente la instrucción militar con la formación universitaria, con mayor énfasis en esta última y el último semestre se dedica exclusivamente a la formación notamente militar.

Al analizar este sistema, vemos con simpatía el hecho de la formación universitaria como una gran ventaja y el ideal sería desde luego que el Subteniente pudiera salir también con su doctorado. Seguramente con el devenir del tiempo se pueda llegar a este ideal. Únicamente tenemos en contra las siguientes consideraciones que deben razonarse y pensarse concienzudamente en la incidencia que puedan tener sobre el número de incorporaciones :

- a. El título de Licenciatura en Ciencias Militares no está bien escogido y nó corresponde en manera alguna al nivel de espectación del núcleo estudiantil. Es talvez mejor anunciar el programa de la



Escuela con el solo hecho de que la preparación incluye la educación del Oficial en el campo militar, más el aditamento de siete (7) semestres de carrera universitaria aprobados por el Ministerio de Educación, en lugar del título ya aludido.

- b. La permanencia del estudiante en la Escuela por un espacio tan considerable como son los cuatro (4) años programados, le resta muchas simpatías, máxime si se tiene en cuenta que las carreras o facultades universitarias actuales tienen una duración de cinco (5) años únicamente. Cualquier estudiante lo piensa dos veces antes de tomar una decisión tan trascendental para su vida, si piensa que con un año extra puede coronar una carrera en una Universidad, que para este tipo de formación, debemos reconocerlo, dispone de mayor Good-Vill que la Escuela Militar.
- c. Por último hacemos hincapié, que no estamos en contra de la preparación del futuro Oficial, que ojala fuera mucho mayor, pero sí debemos considerar la posible merma en las incorporaciones de aspirantes, que es en realidad el principal problema que afronta la Fuerza Ejército.

Sistema Nº 4. Este sistema es exactamente igual al anterior y su diferencia estriba únicamente en la permanencia de tres (3) años en la Escuela. En este sistema se busca adoptar una medida compensatoria entre la preparación que debe adornar al Oficial y el incentivo que motive a los aspirantes a abrazar la carrera de las armas. Las consideraciones para recomendar este sistema en contraposición al Nº 3 son las siguientes:

- a. La formación militar debe ser la predominante, - ya que el fin último de la Escuela es el de formar militares y no universitarios.
- b. En tres años de permanencia y teniendo en cuenta el horario bastante recargado que posee este Instituto, inclusive se puede llegar a pensar en cursar tres años de carrera universitaria y al mismo tiempo con la prolongación extra de un mes en el año final, adelantar simultáneamente la instruc-ción militar. Cabe también anotar aquí, que el - verdadero Oficial se forma más en los Cuerpos de Tropa en su contacto con los Superiores, compañeros y subalternos, que en los mismos claustros. - Aquí reside precisamente la diferencia entre el - teórico y lo práctico.
- c. El solo hecho de que la opinión general y más directamente los Padres de Familia y los estudian-testes sepan que al permanecer en la Escuela tres (3) años y que en esos tres años van a adelantar tres (3) años de carrera universitaria y además van a salir con el grado de Subtientes, va a ser un extraordinario motivo para incrementar el número de aspirantes, con la consiguientes revaluación de la Escuela, pero más aún, la revaluación de - misma Carrera Militar.
- d. La permanencia del alumno durante tres años se - puede prestar también para adelantar una Carrera - intermedia completa, con lo cual el Cadete o Alférez, colma completamente una aspiración. La disponibilidad en buen número de esta clase de carreras hace más viable la propuesta y entonces sí el Oficial saldrá con título acreditable y reconocido

públicamente, como nó acontece con la licenciatura.

e. Pero volvemos a repetirlo, la principal ventaja - sobre el otro sistema reside exclusivamente en la - menor permanencia del estudiante en la Escuela Mi- litar y en el hecho de que se formaría el Oficial - con más criterio militar que universitario, ya que la formación académica de la profesión civil, por- lo menos correría pareja con la formación netamen- te profesional militar.

f. Por último la Escuela no necesitaría mantener sino 763 alumnos como Fuerza Efectiva, lo cual es una - garantía para producir las cuotas ya prefijada de 174 Subtenientes anuales. Si comparamos esta cifra con la de 1.952, 1.219 y 963 que requieren los - sistemas 1º, 2º y 3º respectivamente , se verá - también la razón de nuestra recomendación. Este - dato numérico significa también una gran disminu - ción en los costos de funcionamiento de la Escuela - costos que canalizados perfectamente van a p rodu - cir y generar una economía que se puede encauzar - en otros programas tales como : mejor Profesorado, material de enseñanza, bienestar del personal, di- vulgación y propaganda.

CONCLUSIONES

## 47. CONCLUSIONES GENERALES SOBRE EL ESTUDIO.

Una vez finalizado el presente estudio, en el cual se siguió una metodología planeada y basada en el razonamiento deductivo, es conveniente extractar algunas conclusiones de carácter general como una culminación sintética de este esfuerzo investigativo. Estas conclusiones buscan cimentar y esclarecer aún más los conceptos expuestos sobre las fuentes de producción de Oficiales y Suboficiales como una ayuda para el planeamiento de las políticas de personal del Ejército. Estas conclusiones son :

- a. Es palpable y real el déficit existente en los cuadros de Oficiales y Suboficiales. Este déficit es sumamente grave en lo que hace relación a los grados inferiores del escalafón.
- b. No ha existido una política de planeamiento que asegure un flujo de producción uniforme y de acuerdo a la necesidades crecientes de la Fuerza. La producción en los períodos analizados ha sufrido una serie ininterrumpida de altibajos que ha dado como resultado la deficiente estructuración de la pirámide de Cuadros.
- c. Existen una infinidad de causas de decremento, por fortuna ya reconocidas y sobre las cuales debe basarse la acción correctiva. Estas causas fueron analizadas y expuestas convenientemente a lo largo del desarrollo del tema.
- d. Los sistemas de producción actuales, no es que sean deficientes. En el fondo son buenos, pero es necesario una mayor activación de sus propósitos por --

medio de personal convencido y responsable de la importancia de su misión para colmar los objetivos de la Fuerza. Estos sistemas requieren una dirección unificada que garantice la acción oportuna, consciente y permanente, en forma especial en la fase del reclutamiento.

- e. Los sistemas de Producción de otros países nos enseñan algunas otras experiencias y resultados que han sido incorporados a lo largo de la propuesta que se presenta.
- f. La base primordial de este estudio, que en su casi totalidad es completamente original, han sido las estadísticas que en buena hora mantienen los organismos de Planeamiento y las Escuelas de Formación. Este esfuerzo por mantener un registro pormenorizado de hechos y resultantes, ha sido clave para la estructuración de este estudio, pero debe serlo en mayor grado para el planeamiento de todas las políticas de personal, para la obtención de propósitos y resultados reales.
- g. Entrando en el campo estadístico-valorativo se ha dedicado un capítulo especial al estudio de la materia prima para la obtención de un equilibrio en las fuerzas o efectivos. Se trata del potencial humano como fundamento esencial sobre el que debe edificarse la pirámide tanto de cuadros como de tropas, para eliminar los requerimientos de personal, que día a día deben sufrir el aumento necesario, acorde con el crecimiento demográfico del País.
- h. Por último, después de un concienzudo análisis sobre los datos disponibles y efectuando los cálculos deductivos necesarios se estructuró una propuesta de

solución factible y eficaz, abarcando los dos campos del estudio, cuales son los sistemas de producción de Oficiales y los de Suboficiales, enmarcados dentro de los criterios impuestos por la Directiva del trabajo.

Como se recalcó desde un principio, no se trata de conceptos totalmente nuevos o revolucionarios, se trata únicamente de organizar mejor nuestros medios e imprimirles una mayor dinámica dentro de la pragmática que debe ser norma de todo planeamiento.

#### 48. RECOMENDACIONES GENERALES SEGUN LA PROPOSTA ANALIZADA.

Quedaría incompleto el estudio si como epílogo no se concretara y sintetizara una serie de recomendaciones para iniciar la realización de lo propuesto. Estas recomendaciones, que a nuestro juicio son las más importantes serían las siguientes :

##### a. Recomendaciones de caracter general.

(1) Propender por mantener en todos los escalones de planeamiento un sistema estadístico, que asegure la consecución de datos reales observados y sobre ellos elaborar el desarrollo de las actividades de la Fuerza.

(2) Crear en todo el conjunto del Ejército el convencimiento de la necesidad de incrementar los efectivos de cuadros, como una garantía del cumplimiento de la misión, con una fuerza bien estructurada y eficiente para el desempeño de responsabilidades que día a día van creciendo en número e importancia y que marchan paralelas con el crecimiento del País.

(3) Fijar una política de reclutamiento anti-discriminatoria, en forma tal que los que presten los-

servicios a la Patria, sean aquellos que han sido mejor favorecidos.

- (4) Tomar la decisión y asignar los recursos de todo orden para que la estructura piramidal de cuadros sea un hecho y no dejar las incorporaciones al arbitrio de lo que pueda bien acontecer. Este desarrollo debe ser planeado y aplicado en forma estricta como única forma de alcanzar los niveles de desarrollo, que el Ejército requiere y que se halla retrasado en obtener.
- (5) Estudiar las causas de decremento y tomar las medidas correctivas al alcance de nuestra disponibilidad de medios, habida cuenta de que se dispone del elemento humano para cualquier ensanche proyectado.
- (6) Evaluar la prognósis del decremento en el campo profesional y elevar esta inquietud a la categoría de objetivo de la Fuerza para obtener mayores ratas de permanencia, de lo que como derivan resultan menores costos y mayor eficiencia en todos los órdenes.

b. Sub-Oficiales.

- (1) Alcanzar en el menor término posible la producción anual de 1.240 Cabos Segundos.
- (2) Estudiar para el futuro la creación de una nueva Escuela de Formación de Suboficiales.
- (3) Incrementar la incorporación indirecta, como un medio más práctico y económico para subsanar la actual producción deficitaria.
- (4) Estudiar determinadamente la propuesta sobre la formación de Suboficiales de los Servicios en las

Escuelas respectivas.

- (5) Elaborar un plan práctico para atender a la necesidades de Suboficiales en caso de Movilización Nacional o Militar.
- (6) Tomar las siguientes decisiones inmediatas :
  - (a) Separación de la Escuela de Suboficiales "INOCENCIO CHINCA" del Batallón de Infantería Nº 7 "JUNIN" para proporcionar mayor espacio y comodidad a la Escuela.
  - (b) Efectuar la orientación al personal de Reclutamiento para obtener incorporaciones mejor balanceadas que garanticen una mejor calidad de los aspirantes . En esta orientación debe hacerse especial énfasis en la información honesta y real que debe darse a los aspirantes para no llevarlos por el camino de la quimera.
  - (c) Hacer la promoción de la Escuela de Suboficiales a nivel nacional, hasta lograr el objetivo de convertirla en un Instituto con igual nombradía a la de la Escuela Militar de Cadetes. Para obtener este propósito es necesario hacer la divulgación por parte del Comando Superior y por la asignación de partidas extras a la Escuela para su auto-propaganda y difusión.
- (7) Mantener el actual sistema de estudios, que a nuestro modesto entender colma con demasía los requerimientos intelectuales y profesionales de los futuros Suboficiales.
- (8) Afianzar las condiciones de espíritu militar en los Cabos Segundos egresados, mediante una correcta acción del mando en todas las Unidades para evitar la creciente tasa de abandono.



c. Oficiales.

- (1) Alcanzar en el menor término posible la producción anual de 174 Subtenientes.
- (2) Decidir sobre la activación del Batallón de Bachilleres "MIGUEL ANTONIO CARO" como una nueva fuente de producción de Oficiales para Servicio Activo; pero lo que talvez es más importante, para la producción y disponibilidad de Oficiales de Reserva en los grados Subalternos, con lo cual se garantiza la movilización ante un eventual conflicto de orden interno o externo.
- (3) Dirigir el esfuerzo de incorporación hacia las Academias Militares que funcionan en el País, como fuentes de producción de Suboficiales para la Reserva y como fuentes de aspirantes a la Escuela Militar.
- (4) Proponer la adopción del escalafón complementario como una fuente extra de producción de Oficiales.
- (5) Estudiar las normas de orden legal para hacer más asequible posibilidad de ingreso a la Escuela Militar del personal de la Escuela "INOCENCIO CHINCA" y del personal de Suboficiales con título de bachiller, como una medida estimulante y un acicate motivacional extraordinario para la capacitación de nuestros cuadros en esta categoría.
- (6) Activar en mayor grado los siguientes organismos :
  - (a) Los cónsules.
  - (b) El Oficial de Enlace.

- (7) Propender por una mayor motivación interna como requisito previo al enaltecimiento del orgullo de pertenencia a una Institución representativa del nombre patrio.
- (8) Atacar directamente y en forma asidua a las principales fuentes de Reclutamiento de aspirantes, como son :
  - (a) Los Centros de Educación.
  - (b) Los Padres de Familia.
- (9) Propender con mayor énfasis y convertir en un propósito de la Fuerza el mejoramiento continuo del Status del Oficial, como la mejor propaganda indirecta y promocional.
- (10) Con respecto al tiempo de permanencia del aspirante en la Escuela Militar nos permitimos recomendar un máximo de tres años, por las múltiples ventajas analizadas en el aparte correspondiente.

Por último y para cerrar de una vez por todas este estudio, queremos reconocer la importancia de esta clase de estudios impuestos por la Escuela de Guerra, los cuales despiertan el afán investigativo para la concreción de información utilizable en la estructuración de una propuesta real, como un aporte a las múltiples tareas e inquietudes que afectan a las Fuerzas Militares.

Es nuestro deseo final, que este esfuerzo investigativo y deductivo que llega a su culminación, como un trabajo original que es, sirva a la Institución para futuras programaciones en este campo tan importante de las Fuentes de Producción de Cuadros, campo que toca con la misma esencia de su existencia, y del cual dependerá necesariamente la eficiencia en el logro de sus objetivos constitucionales.

37387