



Impacto en la implementación de los pregrados
frente al proceso de formación de nuevos aviadores
en la FAC

Miller Pinto Salazar
Juan Mario Cepeda Maldonado
Oscar Ramiro Medina Calderón

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

2008

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA



TRABAJO DE FUERZA

IMPACTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PREGRADOS FRENTE AL
PROCESO DE FORMACION DE NUEVOS AVIADORES EN LA FAC.

MY. PINTO SALAZAR MILLER
MY. MEDINA CALDERÓN OSCAR RAMIRO
MY. CEPEDA MALDONADO JUAN MARIO
Curso CEM-2008

Bogotá DC, Agosto de 2008

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá DC, Agosto de 2008

DEDICATORIA

A nuestros queridos padres, esposas, hijos y compañeros de trabajo que de una u otra forma fueron partícipes de este proyecto, dedicamos este logro profesional que ha marcado una huella profunda en nuestras vidas.

AGRADECIMIENTOS

Al darnos cuenta del camino recorrido, y del arduo trabajo realizado son muchas las personas que se deberían mencionar por su apoyo incondicional como son el Director del proyecto TC. Ángel Libreros, la asesora metodológica Dra. Laura Ortiz, las Jefaturas Operativas del Comando, Los Comandos Aéreos No 1, 2, 4 y EMAVI, a nuestras esposas, familias y a nuestra querida FUERZA AÉREA COLOMBIANA a quien debemos lo que somos.

CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	1
1. JUSTIFICACIÓN	3
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
2.1. Formulación del Problema	7
2.2. Objetivo General	7
2.3. Objetivos Específicos	7
3. MARCO TEORICO	8
4. MARCO INSTITUCIONAL	11
5. MARCO LEGAL	14
6. MATERIAL Y METODOS	16
6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	16
6.1.1. Fases del diseño metodológico	16
6.1.2 Características de la población	17
6.1.3 Ficha técnica	18
6.2. DISEÑO DE INSTRUMENTOS	18
6.2.1 Análisis de datos, documentos, encuestas, entrevistas	18
6.2.2 Explicación y justificación de las preguntas de las encuestas	19
6.2.3 Descripción del proceso de administración de la encuesta	21
6.2.4 Procesamiento de la Información	21
7. RESULTADOS	22
7.1 ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	22
7.1.1 Información Jefatura de Desarrollo Humano	22
7.1.2 Información Jefatura de Operaciones Aéreas	25

7.1.3 Información Jefatura de Operaciones Logísticas	27
7.1.4 Información Jefatura de Educación Aeronáutica	28
7.2. ANÁLISIS DE ENCUESTAS	31
7.3. ANÁLISIS DE ENTREVISTAS	34
8. CONCLUSIONES	37
8.1. Recomendaciones	41
BIBLIOGRAFIA	42
INDICES	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población encuestada	17
Tabla 2 Población entrevistada	17
Tabla 3 Total de Oficiales Pilotos Efectivos	23
Tabla 4 Comparación Numero de Aeronaves FAC 2004-2008	28
Tabla 5 Alistamiento Equipos de Entrenamiento FAC 2004-2008	29
Tabla 6 Proceso de Incorporación	32
Tabla 7 Proceso al interior de la EMAVI	33
Tabla 8 Proceso Antes del Periodo de Vuelo	34
Tabla 9 Proceso dentro del Periodo de Vuelo	34
Tabla 10 Análisis Nivel Operacional	35
Tabla 11 Análisis del Nivel Táctico	36
Tabla 12 Pilotos requeridos vs. aumento Aeronaves 2008-2010	39

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Propuesta de Corto Plazo	31
Figura 2 Propuesta de Largo Plazo	31

LISTA DE GRAFICAS

Pág.

Gráfica 1 Total de Oficiales Pilotos Efectivos	23
Gráfica 2 Total de Oficiales Pilotos por Cursos Sep. de 2008	24
Gráfica 3 Porcentaje de Oficiales Pilotos por Grados	24
Gráfica 4 Total Subtenientes Graduados vs. Pilotos Formados por Cursos	25
Gráfica 5 Numero de Subtenientes Cambio de Especialidad a Piloto Año	25
Gráfica 6 Subtenientes Regulares Retirados y Pendientes de Baja a 2008	26
Gráfica 7 Necesidades y Déficit Anual de Instructores por Equipo	27
Gráfica 8 Traslados y Retiros de Pilotos Instructores	27
Gráfica 9 Proyección de Pilotos Posterior a la Graduación	30

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A, Formato Encuesta a Subtenientes	i
Anexo B, Formato Encuesta de Percepción	iii

RESUMEN

El propósito de este proyecto es analizar los efectos operacionales que ha tenido la implementación de las carreras profesionales dentro del pensum académico en el programa formación de oficiales de la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez”, con relación al número de nuevos aviadores capacitados en la Fuerza Aérea, teniendo como punto de partida la misión institucional para el cumplimiento de la Política de Consolidación de la Seguridad Democrática y los propósitos de la FAC en balancear el tamaño de fuerza proyectado para el año 2012.

En el preámbulo del estudio se observó que no existía una adecuada relación entre la actividad académica y el periodo de vuelo, por tal razón, se deberá optar por una conducción adecuada para minimizar los impactos de personal de vuelo necesario para cumplir con los objetivos propuestos.

INTRODUCCIÓN

El propósito del siguiente estudio es definir en qué medida la implementación de los pregrados en la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez”, han afectado la formación continuada de pilotos en la Fuerza Aérea.

Para el desarrollo de este proyecto, se realizó una metodología de tipo descriptivo, para lo cual, se necesitó inicialmente analizar la normatividad general que la Fuerza Aérea Colombiana ha emitido y su grado de ejecución actual.

Asimismo, se aplicaron encuestas dirigidas a dos escenarios, inicialmente al personal de Oficiales Generales Jefes de áreas funcionales sensibles al tema, Comandantes de Unidad y Comandantes de Grupo de Combate que han percibido el problema y a quienes se les obtuvo su concepto personal al proceso materia de investigación y al personal de subtenientes de los cursos regulares No 77, 78,79 y 80 de los Comandos Aéreos de Combate No 1, 2,4, CATAM y EMAVI.

De la misma manera, se analizaron las directrices emitidas por el Comando de la Fuerza respecto al tema, así como, información sensible suministrada por las áreas funcionales de la Fuerza, respecto al estudio materia de investigación.

Todos los datos que se recopilaron, fueron analizados, procesados y compilados para efectos de comparar y valorar la situación actual en la formación de los pilotos en la Fuerza Aérea Colombiana, con el propósito de emitir conclusiones y recomendaciones que encaminen esfuerzos en el mejoramiento de los procesos expuestos y facilitar el beneficio de la institución.

Hacemos una invitación a todos los hombres y mujeres de la Fuerza Aérea, preocupados por los aspectos relevantes de la Fuerza, para que realicen la lectura del presente estudio y accedan a conocer información importante en el proceso de la toma de decisiones del mando aéreo específicamente en el proceso de implementación de la Universidad del Aire y del Espacio y sus consecuentes inconvenientes en el desarrollo de las especialidades militares en el primer año de oficial específicamente en el área de pilotaje.

1. JUSTIFICACIÓN

La Fuerza Aérea Colombiana en su proceso de generar estrategias para la transformación y consecuente con su visión de “una Fuerza desarrollada tecnológicamente con el mejor talento humano y afianzada en sus valores, para liderar el poder aeroespacial y ser decisiva en la ofensiva de la nación”¹, tomó la decisión de incluir en el programa formación de oficiales, carreras de pregrado con el firme propósito de profesionalizar la institución y hacer de sus hombres, oficiales integrales.

Asimismo, en el marco de las políticas institucionales, la Fuerza plantea una política sobre educación militar profesional que muestra la integración de los campos de formación, capacitación (pregrados) e instrucción (periodo de vuelo) y entrenamiento para lograr el perfil integral del militar del siglo XXI² en la Fuerza, lo que indica políticas claras y precisas en el tema de capacitación, que no obstante, resulta complejo apreciar en la actualidad, lo que se podría explicar a partir de una sectorización de problemas operativos con miras a solucionar.

De esta manera, se debe tener en cuenta que la Fuerza Aérea Colombiana, es responsable por el dominio del espacio aéreo; lo que la compromete a mantener las tripulaciones mínimas por equipos (pilotos), con el fin de mantener la operatividad de las aeronaves sin contratiempos y de esta manera cumplir con la misión constitucional encomendada.

Por tal motivo las razones en que se sustenta este estudio son:

¹FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Plan Estratégico Institucional 2006-2010. Bogotá D.C. Editorial Panamericana. 2006. Pág. 23

² COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES. Oficio No 000321 Visión Para La Organización Militar del Siglo XXI. Bogotá D.C., 2007

La Reducción del tiempo en el proceso de formación de los nuevos pilotos, para fortalecer el proceso de operaciones aéreas y ser consecuente con el pilar fundamental de la Fuerza; la Misión. “la Fuerza Aérea Colombiana ejerce y mantiene el dominio del espacio aéreo y conduce operaciones aéreas, para la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad territorial nacional y del orden constitucional”³

Aportar una herramienta de direccionamiento conceptual a la Fuerza, que permita aprovechar al líder del nuevo siglo, para desempeñarse de manera temprana en la especialidad de vuelo, contribuyendo al cumplimiento de objetivos, acumulación de experiencia en vuelo, seguridad aérea y proyección de la institución en una posición de vanguardia.

³ FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Plan Estratégico Institucional 2006-2010. Bogotá D.C. Editorial Panamericana. 2006. Pág. 22

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Debido a la implementación de las carreras profesionales dentro del pensum académico del programa formación de oficiales, con el fin de profesionalizar la Fuerza, se trasladó el periodo de vuelo desde la EMAVI a los primeros años del oficial como Subteniente, lo cual generó un déficit en la planta de pilotos en la Fuerza Aérea, afectando el desarrollo de las operaciones aéreas en cada una de las Unidades.

Una vez terminado el periodo formación de oficiales en la Escuela Militar Aviación (EMAVI), el personal de subtenientes egresados obtienen su título de pregrado y son divididos en diferentes grupos⁴ con el fin de iniciar su formación como aviadores: el primer grupo inicia su fase primaria de vuelo por tres meses en la EMAVI, los restantes dos o tres grupos de acuerdo con la cantidad de graduandos, son enviados a realizar cursos complementarios en el Instituto Militar Aeronáutico (IMA)⁵ en Bogotá D.C., con el fin de obtener una segunda especialidad⁶.

Así pues, los oficiales pueden tardar más de 12 meses mientras esperan su turno de vuelo⁷ generando desaceleración en el ciclo de preparación de los nuevos tripulantes, por las siguientes razones:

⁴ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de educación Aeronáutica. Directiva Permanente No 45. Curso de vuelo y desarrollo de especialidades para el personal de subtenientes en el primer año como oficiales. Bogotá D.C., 2004

⁵ INSTITUTO MILITAR AERONÁUTICO: ente orgánico de la Fuerza Aérea Colombiana dedicado a la educación superior formal, informal y no formal del personal de la institución y como apoyo a otros organismos del Estado.

⁶ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de educación Aeronáutica. Directiva Permanente No 45. Curso de vuelo y desarrollo de especialidades para el personal de subtenientes en el primer año como oficiales. Bogotá D.C., 2004

⁷ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Operaciones Aéreas. Dirección de Operaciones Aéreas. Apreciación de personal. Bogotá D.C., 2007

Bajo Promedio de alistamiento de vuelo en las aeronaves de instrucción por inconvenientes en la capacidad del mantenimiento de la Fuerza⁸, de la misma manera, la necesidad de instructores para el entrenamiento primario debido a las múltiples responsabilidades y cargos de relevancia que desempeñan paralelamente, disminuyendo la capacidad de cumplimiento de los turnos de vuelo programados.

Déficit de pilotos teniendo en cuenta el incremento de las operaciones en un 24% en los últimos tres (03)⁹ años, así como, el incremento del tiempo para capacitar y entrenar un piloto, tiene un promedio de 6 años, desde su ingreso a la Escuela Militar de Aviación hasta su asignación a una unidad operativa¹⁰, asimismo, la adquisición en los últimos años de nuevas aeronaves por parte de la Fuerza Aérea robusteciendo la flota aérea, frente a la pausada agregación de nuevos aviadores.

La motivación de cada uno de los jóvenes subtenientes se ha orientando a prioridades diferentes al sentido de la organización militar y al no cumplir la fuerza con las expectativas particulares, causa el retiro voluntario del servicio activo¹¹.

Como última razón, se identifica la variación del ciclo normal en la formación de aviadores, por cuanto la transferencia del conocimiento de hombres experimentados en los diferentes equipos aéreos hacia las nuevas generaciones no se está realizando, con el fin de elevar sus capacidades, proeficiencia y pericia en el desarrollo de su futura profesión como piloto militar¹².

⁸ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Operaciones Logísticas. Apreciación de situación logística. Bogotá D.C. 2007

⁹ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Operaciones Aéreas. Dirección Operaciones Aéreas. Informe Esfuerzo Operacional FAC. Subdirección Estadística y Archivo Operacional. Bogotá D.C. 2008

¹⁰ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Desarrollo Humano. Planeamiento del crecimiento de oficiales por especialidad. Bogotá. D.C., 2008

¹¹ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Desarrollo Humano. Apreciación de Personal. Bogotá. D.C., 2008

¹² COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Operaciones Aéreas. Dirección Operaciones Aéreas. Plan traslados. Bogotá. D.C.

2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el impacto operacional de la implementación de los pregrados en el programa formación de oficiales frente al periodo capacitación de vuelo en los nuevos oficiales de la FAC?

2.2 OBJETIVO GENERAL

Determinar el impacto operacional que existe entre los pregrados en el programa formación de oficiales de la EMAVI y la formación de los nuevos aviadores en la Fuerza Aérea

2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 2.3.1. Analizar información proporcionada por las Jefaturas, concerniente al planteamiento del estudio y la ejecución de las políticas y directrices referentes a la implementación de los pregrados y los cambios realizados en la formación de pilotos en la FAC
- 2.3.2. Evaluar la percepción que tiene personal de subtenientes en todos sus años, respecto al sentido académico de las carreras profesionales con el periodo de vuelo.
- 2.3.3. Valorar la posición de los diferentes escalones del mando en la Fuerza Aérea directamente involucrados, frente al nuevo proceso de capacitación académica y el posterior periodo de formación de los futuros aviadores.

3. MARCO TEÓRICO

Debido a la globalización del mundo moderno, las grandes empresas han generado giros completos al manejo del personal, nombrando en la actualidad la palabra “personal” como talento humano, gestión humana o desarrollo humano. Por ello, los altos directivos preocupados por sus compañías en el entendido del servicio al cliente y la calidad de los bienes o servicios que ofrecen con el fin de mantenerse en el mercado competitivo, apuestan de manera categórica a su mejor recurso: “el hombre, para lograr diferentes estrategias en la dirección como es la administración por valores, el empoderamiento, el coaching y outsourcing entre otros”¹³.

Asimismo, se dieron cuenta que un producto terminado con excelente calidad, se debía a un proceso de una o diferentes personas motivadas, bien sea, en el campo directivo, administrativo, asistencial y operativo, al cambiar los perfiles acorde con las normas y exigencias de los consumidores o usuarios de sus productos y servicios.

“Por esto se han desarrollado metodologías prácticas para desarrollar una política de capacitación, desarrollo de recursos humanos, bienestar, salud ocupacional como programas estándares y convergentes de la apertura económica”¹⁴.

La Fuerza Aérea Colombiana acogió el modelo de desarrollo humano actual, y durante los últimos años ha cumplido con una política de profesionalización con todos sus hombres, especialmente, aquellos jóvenes que ingresan a los cursos regulares de oficiales en la Escuela Militar de Aviación (EMAVI) ”Marco Fidel

¹³ URDANETA, Ballén Orlando. Psicología Organizacional. Bogotá D.C. Editorial 3R Editores, 2005. Pág. 15

¹⁴ URDANETA, Ballén Orlando. El Desarrollo de los Recurso Humanos. Bogotá D.C. Editorial 3R Editores. 2001. Pág. 91

Suárez”, para iniciar las carreras profesionales en administración aeronáutica, ingeniería mecánica e ingeniería informática, y luego prepararlos en las diferentes especialidades militares, para ocupar los cargos directivos como futuros líderes de la institución.

De igual manera, los aspirantes a ser suboficial, se incorporan en la Escuela de Suboficiales (ESUFA) “CT. Andrés M. Díaz Díaz”, en busca de obtener un título en las cinco tecnologías que esta brinda, y apoyar a la FAC en los campos administrativo y técnico como asesores del nivel directivo.

El compromiso que tiene la Fuerza Aérea con sus hombres, se refleja en el fortalecimiento académico, con programas acreditados, gestión de calidad, el robustecer los principios y valores, en búsqueda del camino hacia un militar integral del siglo XXI, que haga de su fuerza una institución con excelencia.

Por lo anterior, el alto mando aéreo preocupado por el recurso más esencial, su capital humano y tomando como punto de partida el ambiente académico, buscó la orientación acertada a una gestión que en el largo plazo redundará en el cumplimiento de la misión constitucional encomendada. Por tanto, decide “iniciar el cambio del programa formación de oficiales, para ello ha agregado al pensum académico los módulos necesarios para optar los títulos de administrador aeronáutico, ingeniero mecánico e ingeniero informático”¹⁵. En consecuencia, el periodo de vuelo que se desarrollaba dentro de los años de permanencia en la Escuela Militar de Aviación (EMAVI) se afectó, y trasladó el inicio del entrenamiento primario, posterior, a la graduación como oficial

Bajo este aspecto, se hace necesario efectuar un análisis sobre la interacción de los componentes académicos y de vuelo, en relación con el alcance de los

¹⁵ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Educación Aeronáutica. Directiva Permanente No 37 No 2352 –COFAC-JEMFA-JEA-389. Bogotá D.C., 2002

objetivos de la institución, para la implementación de los pregrados, especialmente el desarrollo efectivo en la instrucción de la planta del personal de vuelo.

Teniendo en cuenta que dentro de los roles de las Fuerzas Militares, la Fuerza Aérea Colombiana (FAC), es responsable por el dominio del espacio aéreo, en cumplimiento del mandato constitucional emanado del artículo 217 de nuestra carta magna, el alto mando en noviembre de 2004 direccionó la misión en el siguiente contexto: “la Fuerza Aérea Colombiana ejerce y mantiene el dominio del espacio aéreo y conduce operaciones aéreas, para la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad territorial nacional y del orden constitucional”¹⁶. En el contenido de la Misión se distingue claramente que la Fuerza Aérea es la única organización responsable por el dominio del espacio aéreo, teniendo en cuenta que su concepto operacional y sus principios de empleo son característicos y propios de la Fuerza.

Asimismo, en el marco de las políticas institucionales la Fuerza plantea una política sobre educación militar profesional (formación, capacitación y entrenamiento) que muestra la integración de los campos de formación para lograr el perfil integral del personal activo en la Fuerza Aérea.

Bajo los criterios anteriores se evidencia un Plan Estratégico Institucional estructurado, sólido y comunicado a cada uno de sus integrantes para ser ejecutado, el cual muestra algunas diferencias entre su planteamiento y la realidad actual materia de investigación entre otras el presente estudio.

¹⁶ Plan Estratégico Institucional 2006-2010. Fuerza Aérea Colombiana. Bogotá D.C. Editorial Panamericana. 2006. Pág. 22

4. MARCO INSTITUCIONAL

Mediante el cumplimiento de la Directiva Permanente 037 de julio de 2002 el Comando de la Fuerza Aérea Colombiana ordena “la implementación del sistema integrado educativo con el propósito de configurar la Universidad del Aire y del Espacio, con programas integrales de educación aeronáutica, profesional y tecnológica para ejercer el liderazgo del poder aéreo nacional y con ello mejorar la calidad del militar de la Fuerza”¹⁷.

Para esto, se le asignó a la Jefatura de Educación Aeronáutica (JEA), el siguiente objetivo: fortalecer la capacidad de las Escuelas de formación de Oficiales y Suboficiales y el Instituto Militar Aeronáutico (IMA), con el fin de mejorar la calidad del militar FAC y proyectar la creación de la Universidad del Aire y del Espacio, estableciendo como línea de acción la integración del sistema educativo institucional.

Igualmente, cumplir tareas específicas como actualizar el Plan Estratégico Funcional (PEF) de la Jefatura, desarrollar un estudio de Estado Mayor para la implementación del programa de ambientación aeronáutica para la EMAVI, incluyendo los proyectos correspondientes a la implementación del vuelo en planeador y ultralivianos así como el paracaidismo, como parte del programa integral del oficial FAC.

En este mismo sentido, a la Escuela Militar de Aviación se le ordena suspender la instrucción de vuelo del programa de formación integral de oficiales FAC a cuatro años a partir del año 2005, iniciando con el curso No 77 la formación primaria y

¹⁷ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Educación Aeronáutica. Directiva Permanente No 37 No 2352 –COFAC-JEMFA-JEA-389. Bogotá D.C., 2002

básica de vuelo, que será recibida durante el primer año de subteniente, la cual, será dictada bajo responsabilidad del Instituto Militar de Aviación (IMA).

A la Jefatura de Operaciones Aéreas se le asignó la tarea de desarrollar un estudio de Estudio Mayor para la definición del equipo de vuelo que reemplazara la instrucción primaria en T-41 y básica T-34, con el fin de matricularlo en el Banco de Proyectos de Inversión Nacional (BPIN). Este estudio debía verificar la posibilidad de traslado del equipo T-41 a una Base Aérea que permitiera establecer la continuidad del programa de vuelo durante el primer año de subteniente del Oficial.

La Jefatura de Operaciones Logísticas (JOL), debía conceptuar la vida útil del equipo de vuelo MENTOR T-34 y establecer la fecha exacta de salida operación, con el fin de consolidar los programas de formación de vuelo de la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez”.

Por último la Jefatura de apoyo Logístico le correspondía analizar la posibilidad de construir una barraca con plazo enero de 2005, con el fin de alojar a los oficiales Subtenientes del curso No 77, quienes iniciarían el programa de formación básica de vuelo en la EMAVI.

Para el año 2004 el Comando de la Fuerza Aérea Colombiana emite la Directiva permanente No 45, donde imparte instrucciones para “el curso de vuelo y desarrollo de especialidades para el personal de subtenientes en el primer año como oficiales”¹⁸

Con el fin de dar cumplimiento a la normatividad por parte del Ministerio de educación (MEN) y el Instituto Colombiano de educación Superior (ICFES); la

¹⁸ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Educación Aeronáutica. Directiva Permanente No 45. No 03089 –COFAC-JEMFA-JEA-117. Bogotá D.C., 2004

Escuela Militar de Aviación (EMAVI) cambió sus programas presénciales a cuatro años a partir del año 2001, de manera que los alumnos no reciben instrucción de vuelo durante su permanencia en EMAVI; por lo tanto, en el momento de su graduación como oficiales, no se les ha determinado una especialidad definitiva.

“Ordena que los oficiales reciban el título universitario, algunos en Administración Aeronáutica con grado en el momento de su ascenso a subtenientes y otros en Ingeniería Mecánica o Informática con grado al terminar el primer año de oficial”¹⁹.

La especialidad de vuelo es dictada por la Escuela Militar de Aviación, por el Comando Aéreo de Combate No 1 y por el Comando Aéreo de Combate No 2, los oficiales realizan el curso primario de vuelo en la Escuela Militar de Aviación, en turnos de (03) tres meses cada uno, asignados de acuerdo con su antigüedad y terminación de su carrera universitaria.

Los oficiales realizan curso básico de vuelo en los equipos T-34 en la EMAVI, T-27 en el CACOM-2 y T-37 en CACOM-1, en turnos de (04) cuatro meses, de acuerdo a concepto y asignación que realice la Escuela Militar de Aviación.

La especialidad de pilotaje se dicta en los turnos indicados a partir de enero del primer año como oficial, las otras especialidades se dictan en forma coordinada con el Instituto Militar Aeronáutico durante su primer año.

Por último, ordena que las especialidades diferentes a pilotaje estén a cargo de las Jefaturas y Departamentos del Cuartel General de la Fuerza tal como se detalla más adelante y son coordinadas por el IMA.

¹⁹ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Educación Aeronáutica. Directiva Permanente No 45. No 03089 –COFAC-JEMFA-JEA-117. Bogotá D.C., 2004

5. MARCO LEGAL

Directiva permanente No 037 de 2002 “ por la cual se conforma e implementa el sistema integrado educativo en la Fuerza Aérea Colombiana, como una proyección de la universidad del aire y del espacio”

“En ella se plantea como finalidad “emitir órdenes e instrucciones de carácter permanente a las Jefaturas, departamentos, Dirección de Sanidad, escuelas e Institutos de formación y capacitación, comandos y Grupos Aéreos, para la conformación e implementación del sistema integrado educativo de la Fuerza aérea colombiana, con el propósito de configurar la Universidad del Aire”²⁰.

Directiva permanente No 045 de 2004 “por la cual se imparten órdenes sobre curso de vuelo y desarrollo de especialidades para el personal de subtenientes en el primer año como oficiales”.

“Plantea como finalidad impartir órdenes e instrucciones, para el cumplimiento de los programas de educación con el fin de otorgar las especialidades del personal de Oficiales, que se gradúan como subtenientes”²¹.

Proyecto Educativo Institucional (PEI) para la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez” 2007.

“Plantea como Misión: La Escuela Militar de Aviación está comprometida con la formación integral de los futuros Oficiales, parte del talento humano considerado

²⁰ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Educación Aeronáutica. Directiva Permanente No 37 No 2352 –COFAC-JEMFA-JEA-389. Bogotá D.C., 2002

²¹ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Educación Aeronáutica. Directiva Permanente No 45. No 03089 –COFAC-JEMFA-JEA-117. Bogotá D.C., 2004

como la mayor riqueza de la Fuerza Aérea Colombiana; así mismo está constituida como la Escuela de Ala Fija para los Oficiales de la Fuerza Pública, contribuyendo significativamente al liderazgo institucional en el poder aéreo nacional y a la vez fortaleciendo las relaciones con las demás Fuerzas; de igual forma desarrolla operaciones aéreas en el área de responsabilidad, entendiéndose ésta como el lugar geográfico en donde se realiza la operación aérea”²².

Disposición No 007 de 2007 de octubre 24 de 2007 “por la cual se expide el “Reglamento de Formación de Oficiales para la Escuela Militar de Aviación - FAC 3-1 (público) sexta edición”.

“Este Reglamento tiene como objeto establecer la orientación general, normas y procedimientos para la formación del futuro Oficial de la Fuerza Aérea Colombiana, en las áreas Militar, Académica y de Especialidad, aplicables a los alumnos de la Escuela Militar de Aviación”²³.

²² ESCUELA MILITAR DE AVIACIÓN. Grupo Académico. Proyecto Educativo Institucional. Santiago de Cali. 2007

²³ ESCUELA MILITAR DE AVIACIÓN. Grupo Académico. Reglamento Formación de Oficiales Sexta Edición. Santiago de Cali. 2007

6. MATERIAL Y MÉTODOS

6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para describir porque este proyecto es una investigación institucional, se recurre al documento que envía el Doctor Mauricio Uyabán, Asesor metodológico de la Escuela Superior de Guerra, para definir este concepto así: “es aquel que tiene como propósito generar o adaptar, dominar y utilizar una tecnología nueva en una región, sector productivo o aplicación específica, y que permite a quienes lo desarrollen acumular los conocimientos y las habilidades requeridas para aplicar exitosamente la tecnología [o el conocimiento] y posibilitar su mejora continua. Es decir, se adapta el conocimiento para desarrollar una aplicación o “una forma que no haya sido alcanzada antes para ese tipo de problemas incluyendo la resolución de incertidumbres que requieren un esfuerzo superior al que puede brindar la consulta de la literatura especializada o el trabajo normal de especialistas en el área”²⁴.

Así mismo, la investigación se define como descriptiva ya que se emplean análisis de datos y propone la descripción de manera sistemática en las características de una población específica²⁵. Para este tipo de estudio se busca únicamente describir situaciones o acontecimientos, las percepciones de dicha población o representaciones que tienen respecto al objeto de estudio del proyecto.²⁶

6.1.1. Fases del diseño metodológico

Para la definición de las fases de la investigación se manejo de la siguiente forma:

²⁴COLCIENCIAS.http://www.colciencias.gov.co/portalcol/kernel/usuario_externo_faq/faq.jsp?option=Selected=consultar&id=41&codigo_categoria=2 [Acceso el 5 de julio de 2008].

²⁵BERNAL, César Augusto. Metodología de la investigación para Administración y Economía. Bogotá D.C. Editorial Prentice Hall. 2000. Pág. 111.

²⁶ Ibíd. Pág. 115

- Primera Fase: delimitación del problema y de los objetivos del proyecto.
- Segunda Fase: Elaboración de marcos de investigación.
- Tercera Fase: Desarrollo del trabajo de Campo
- Cuarta Fase: Análisis de los resultados y presentación documento integral del proyecto.

6.1.2. Características de población

La muestra se tomó en las siguientes Unidades de la Fuerza Aérea: CACOM-1-2-4-EMAVI-CATAM y COFAC. Los entrevistados y encuestados se relacionan en la tabla No 01 y son los encargados de la dirección operativa de las Unidades y tienen a su cargo las operaciones aéreas, así como, el personal de subtenientes de los cursos regulares No 77, 78,79 y 80, aptos para el estudio.

Tabla 1. Población encuestada

POBLACIÓN	TIPO	TOTAL	MUESTRA
Subtenientes	Encuesta	320	87
TOTAL		320	87

Tabla 2. Población entrevistada

POBLACIÓN	TIPO	TOTAL	MUESTRA
Brigadier General	Entrevista	6	3
Coronel	Entrevista	4	2
Teniente Coronel	Entrevista	7	4
TOTAL		17	9

El total de la muestra entrevistada fue de 3 Oficiales Generales y 6 Oficiales Superiores que representan el 52.9% de la población que se encuentran involucrados en las operaciones aéreas y 87 oficiales de grado subteniente de los

diferentes cursos regulares que representan el 28% de la población de los mismos.

6.1.3 Ficha Técnica

- Población: Oficiales Generales y Superiores de los niveles operacionales y tácticos relacionados directamente con el proceso de direccionamiento estratégico de las operaciones aéreas, así como oficiales subalternos de grado subteniente objeto directo del estudio.
- Muestra: Jefes de Áreas Funcionales, Comandantes de Comandos Aéreos, Comandantes de Grupo de Combate y Subtenientes de cursos regulares
- Tipo de muestreo: Direccionado
- Tamaño de la muestra: 96
- Fecha de Realización: del 04 de Junio al 14 de Julio de 2008

6.2. DISEÑO DE INSTRUMENTOS

6.2.1 Análisis de datos, documentos, encuestas, entrevistas

Inicialmente se realizó un análisis detallado de la información suministrada por la Jefatura de Desarrollo Humano (JED), Jefatura de Operaciones Aéreas (JOA) y Jefatura Logística Aeronáutica (JOL) y Jefatura de Educación Aeronáutica (JEA), relacionada con el estudio formulada dentro del problema, con fines de evidenciar los efectos y poder concluir y recomendar probables líneas de acción, asimismo, estudiar las directivas permanentes Fuerza Aérea Colombiana que dieron origen al tema investigado, con el propósito de averiguar la planeación establecida, el desarrollo de ejecución y cumplimiento de las tareas ordenadas, responsabilidad de cada Área Funcional y Unidades Aéreas.

Como segunda medida, el tipo de instrumento usado para recolectar y procesar la información fue una entrevista y una encuesta; la cual según Álvaro Garza "... se caracteriza por la recopilación de testimonios, orales o escritos, provocados y dirigidos con el propósito de averiguar hechos, opiniones actitudes"²⁷. Este instrumento permitió recopilar los datos por medio de preguntas.

6.2.2 Explicación y justificación de las preguntas de las encuestas

Se elaboró una encuesta y una entrevista, dirigidas a grupos relacionados directamente con la investigación. En primer término, al personal de subtenientes de cursos regulares, debido a que este personal son los Oficiales que no han recibido instrucción de vuelo durante su periodo de formación en la Escuela Militar de Aviación. En segundo término, al personal de Comandantes en diferentes niveles con el fin de identificar la percepción del proceso de implementación de la Universidad del Aire y del Espacio y el desempeño de los Subtenientes afectados por este cambio en la instrucción de vuelo.

Así pues, la encuesta (Anexo A) está enfocada a que el Subteniente describa cronológicamente sus más importantes percepciones desde su ingreso a la fuerza hasta su situación actual, ya sea antes o después del programa de vuelo, habiéndolo aprobado o no. A continuación se explica cada uno de los periodos o bloques de preguntas y se establece el propósito de su información:

I. PROCESO DE INCORPORACIÓN

Busca identificar los conocimientos previos al ingreso a la EMAVI por parte de los Subtenientes cuando eran aspirantes, su motivación y vocación bien sea como militar, profesional o piloto.

²⁷ GARZA, Álvaro. Manual de Técnicas de Investigación para Estudiantes de Ciencias Sociales, México D.F.: Ed. Harla. 1988. Pág. 183

II. PROCESO AL INTERIOR DE LA EMAVI

Busca definir si el personal cambio sus motivaciones dentro del periodo de capacitación como oficiales y si se cumplieron las expectativas planteadas frente al prolongado periodo de espera para iniciar la instrucción de vuelo.

III. PROCESO COMO OFICIAL ANTES DEL PERIODO DE VUELO

Debido a que las perspectivas e iniciación del entrenamiento básico y primario para los Subtenientes es diferente, el objetivo de las preguntas de este bloque es analizar sus expectativas previas al vuelo, así como, la gestión que la fuerza realizo para mantenerlos motivados y prepararlos al vuelo.

IV. PROCESO DENTRO DEL PERIODO DE VUELO

Teniendo en cuenta que a los subtenientes a quienes está dirigida la primera encuesta, se les prolongo en el tiempo su entrenamiento de vuelo del programado, así como, durante el tiempo de formación en EMAVI lograron culminar alguno de los pregrados propuestos, se busco definir si para el proceso de entrenamiento de vuelo habían cambiado sus expectativas como pilotos.

Por su parte, la entrevista de la investigación busca definir de forma directa la percepción y el análisis que tienen los Generales, Coroneles, Comandantes de Unidad y Grupo de Combate sobre el proceso de implementación de la Universidad del Aire y del Espacio y el desarrollo de las especialidades militares en el primer año de oficial, del personal de subtenientes de los cursos regulares y que impacto trajo en la formación regular y sistémica de ellos como pilotos militares. (Anexo B)

6.2.3 Descripción del proceso de administración de la encuesta

Para alcanzar este proceso, la Dirección de la Escuela de Guerra (ESDEGUE), apoyó el envío de sendos oficios tanto a las Jefaturas del Cuartel General de la Fuerza Aérea, así como, a los Comandos Aéreos fuera de la guarnición a través del correo militar anexando los formatos de entrevista y encuesta para su diligenciamiento.

6.2.4 Procesamiento de la información

La información suministrada por las diferentes Jefaturas se estudió detalladamente teniendo en cuenta los aspectos esbozados en el planteamiento del problema, de esta manera se realiza un análisis por área funcional y a la vez una relación de datos entre las mismas, de manera numérica y porcentual, con el fin de obtener resultados que sustenten la investigación.

Las respuestas dadas a las encuestas fueron procesadas de manera estadística no paramétrica, de allí se estableció porcentualmente los datos para realizar un análisis de las respuestas a través de la escala Lickert, la cual es un instrumento de medición o de recolección de datos, para obtener resultados en una investigación, que consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos²⁸. Para obtener las puntuaciones de la escala de Likert, se suman los valores obtenidos respecto de cada frase. El puntaje mínimo resulta de la multiplicación del número de ítems por 1. Una puntuación se considera alta o baja respecto del puntaje total (PT); este último está dado por el número de ítems o afirmaciones multiplicado por 5.

²⁸ OSORIO, Rojas Ricardo Arturo. EL CUESTIONARIO. www.nodo50.org/sindpitagoras. Acceso 15 de julio. 2008

Finalmente, la aplicación de los materiales y métodos correspondientes a la investigación sobre el “Impacto en la implementación de los pregrados en el programa formación de Oficiales frente al proceso de capacitación de nuevos aviadores en la FAC” fue específica, debido a la naturaleza del estudio exclusivo al recurso humano que la fuerza requiere para soportar sus operaciones.

7. RESULTADOS

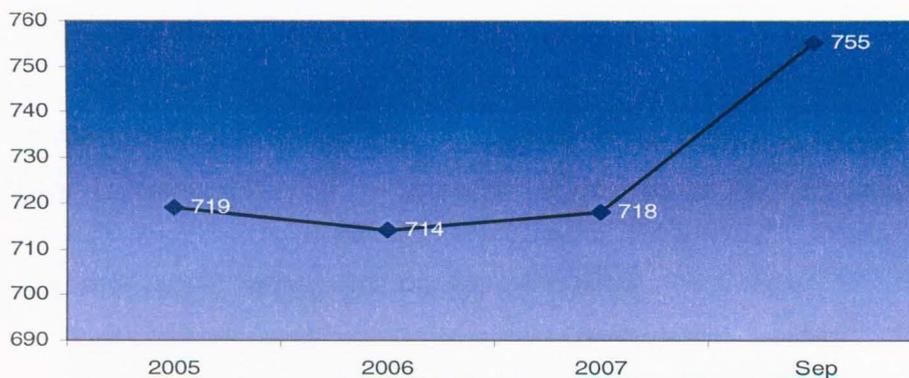
De acuerdo a lo analizado en la información recolectada, se exponen a continuación los corolarios encontrados, de acuerdo a los objetivos planteados para esta investigación.

7.1 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

7.1.1 Información Jefatura de Desarrollo Humano

La Jefatura de Desarrollo Humano suministró la información correspondiente al personal de vuelo, así como, del personal de subtenientes de cursos regulares quienes iniciaron con el proyecto educativo de la FAC así:

Grafica 1. Total de Oficiales Pilotos Efectivos



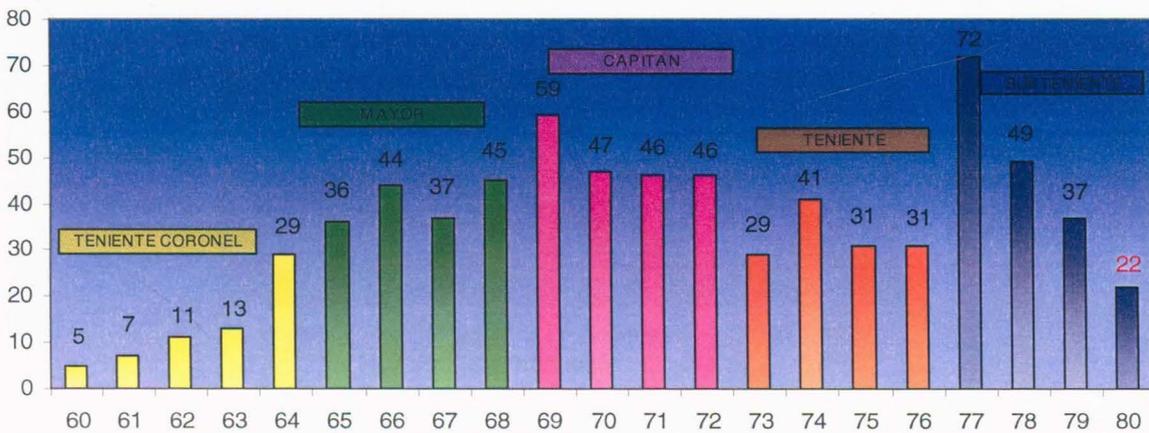
Fuente: Jefatura de Desarrollo Humano – Sección Planeación

Tabla 3. Total de Oficiales Pilotos Efectivos

CRECIMIENTO	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-SEP 2008
ANUAL	-0.5	-0.6	0.5	1.9

Se evidencia un crecimiento lento en el total de oficiales pilotos efectivos durante los últimos cuatro años, que promedia en un 2.3%, si se tiene en cuenta la llegada de 81 nuevos equipos a la Fuerza Aérea en los últimos 4 años y la necesidad de pilotos para operarlos.

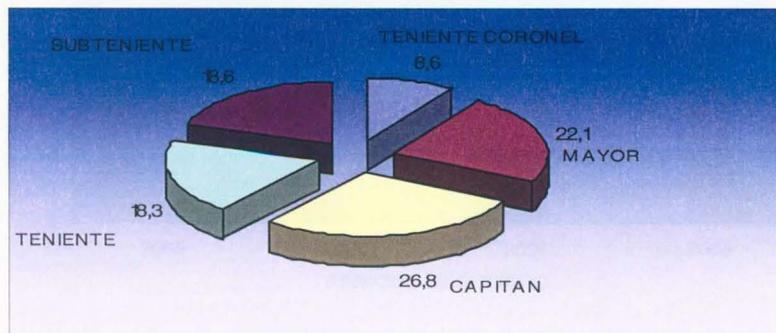
Grafica 2. Total de Oficiales Pilotos por Cursos a septiembre de 2008



Fuente: Jefatura de Desarrollo Humano – Sección Planeación

La grafica muestra diferencia en el número de pilotos especialmente entre los oficiales subalternos, cuando lo esperado es un mayor número de pilotos en rangos menores, que arroje una descendente de menor a mayor grado, debido a que estos jóvenes son quienes soportan el grueso de las operaciones.

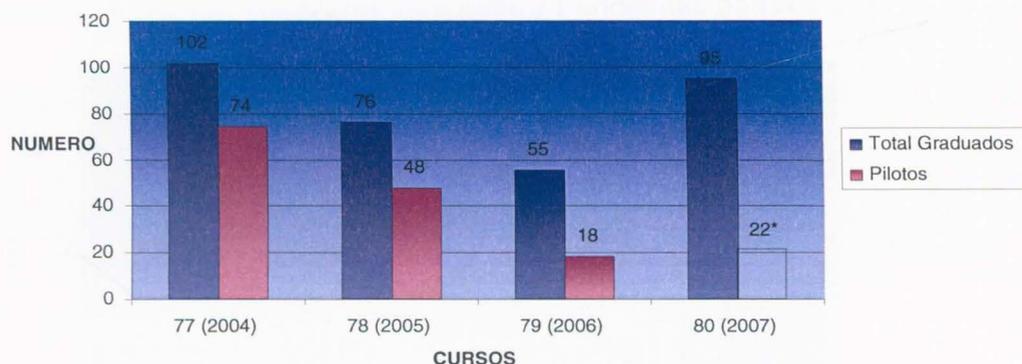
Grafica 3. Porcentaje de Oficiales Pilotos por Grados



Fuente: Jefatura de Desarrollo Humano – Sección Planeación

En la grafica de porcentaje de oficiales pilotos por grados se observa, que el mayor número se encuentran entre los grados de Capitán y Mayor representados en el 49% de la planta, mientras los Subtenientes y Tenientes constituyen el 37% del total de pilotos de la Fuerza.

Grafica 4. Total Subtenientes Graduados vs. Pilotos Formados por Cursos



Fuente: Jefatura de Desarrollo Humano – Sección Planeación

De los 328 subtenientes graduados por EMAVI el 42.6% fueron pilotos, igualmente, se observa una reducción del 75% en la formación de aviadores en 4 años, cuando lo esperado es un aumento gradual en el tamaño del personal.

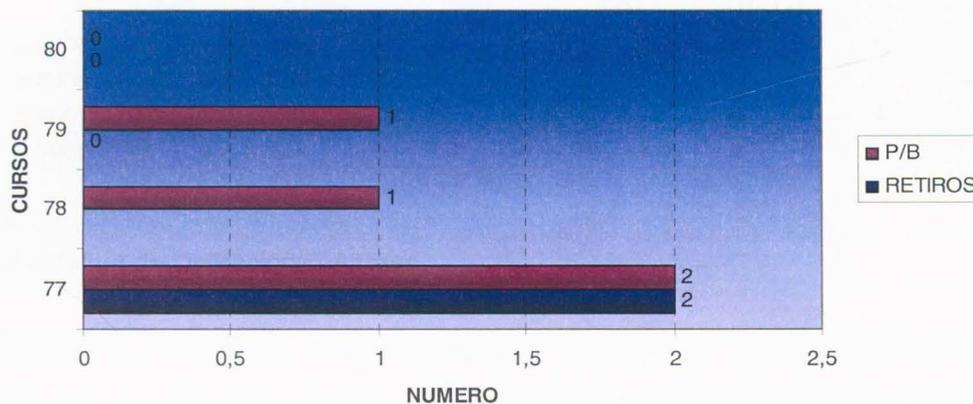
Grafica 5. Numero de Subtenientes con Cambio de Especialidad a Piloto Año



Fuente: Jefatura de Desarrollo Humano – Sección Planeación

En la grafica se muestra el proceso de formación de aviadores militares una vez graduados; para el curso No 77 de color azul con 102 egresados, el último turno de vuelo espero dos años y medio para obtener el cambio de especialidad a piloto y para el curso No 79 de color verde, el periodo requerido fue de 18 meses para formar a 18 nuevos aviadores.

Grafica 6. Subtenientes Regulares Retirados y Pendientes de Baja a Junio 2008



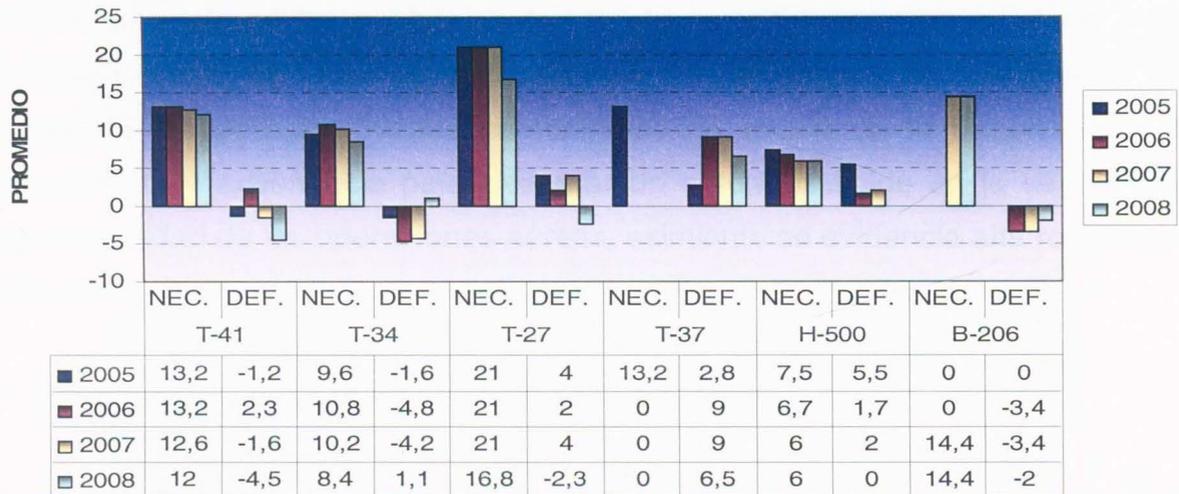
Fuente: Jefatura de Desarrollo Humano – Sección Planeación

La grafica refleja una baja deserción entre los cursos de subtenientes regulares, representados en 2 retiros para el 0,6% y los pendientes el 1.2% del total de la población, lo que a simple vista no representa un problema relevante.

7.1.2 Información Jefatura de Operaciones Aéreas

La Jefatura de Operaciones Aéreas suministró la información correspondiente a lo trazado en el planteamiento de los problemas, referentes a ésta área funcional y que atañen directamente a lo trazado en el primer objetivo específico de la investigación.

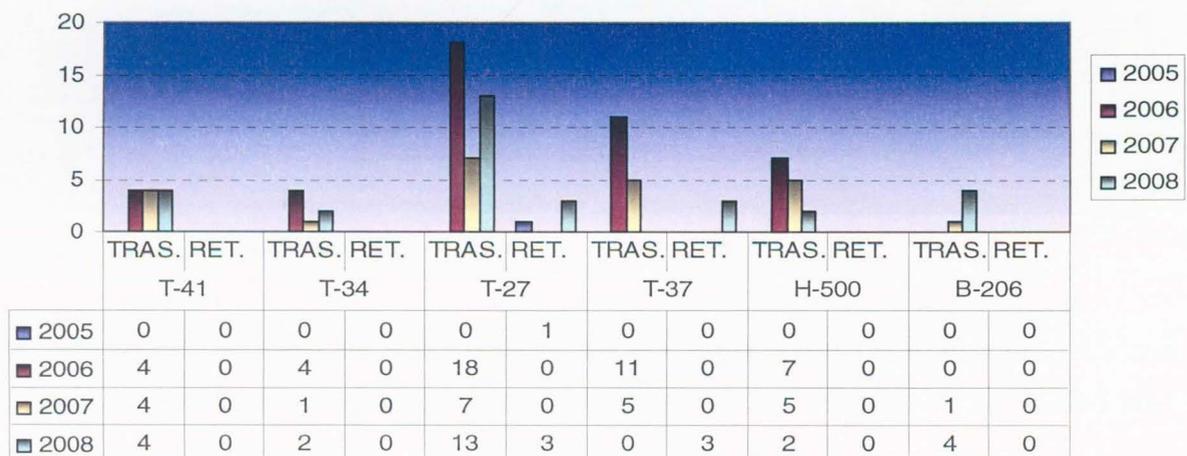
Grafica 7. Necesidades y Déficit Anual de Instructores por Equipo



Fuente: Jefatura de Operaciones Aéreas

Se observa un déficit de instructores que persiste en los equipos de vuelo de la EMAVI, lo que se evidencia en el número de subtenientes formados especialmente del curso No 77, en el año 2005 y con ello el aplazamiento del periodo de vuelo de los otros cursos.

Grafica 8. Traslados y Retiros de Pilotos Instructores



Fuente: Jefatura de Operaciones Aéreas

Con la anterior grafica se puede sustentar los traslados de instructores en los equipos de vuelo primario y básico con la siguiente información: 01 Coronel, 03 Teniente Coronel, 08 Mayores, 30 Capitanes, 33 Tenientes y 06 Subtenientes, de quienes la mayoría de jóvenes subtenientes no recibieron la transferencia de conocimiento y experiencia para asegurar un criterio definido en la seguridad y responsabilidad de las operaciones aéreas, asimismo se evidencia alta rotación de instructores jóvenes por cambio de equipo.

7.1.3 Información Jefatura de Operaciones Logísticas

De acuerdo a la información suministrada por la Jefatura de Apoyo Logístico²⁹, se observa claramente cómo se incrementó el número de aeronaves de entrenamiento en un 36,36% a partir del año 2004; en general el aumento de las aeronaves de la Fuerza Aérea Colombiana en el lapso comprendido entre el 2004 al 2008 fue del 23,38%, lo que debe conllevar correspondientes aumentos en la planta de pilotos y logística aeronáutica.

Tabla 4. Comparación del número de aeronaves en la FAC entre el 2004 y 2008



Fuente: Jefatura de Operaciones Logísticas

Por otra parte, el nivel de alistamiento de las aeronaves de instrucción básica y primaria a partir del año 2004 hasta el 2008 se ha afectado por variables no

²⁹ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Operaciones Logísticas. Oficio No 3590 MDNFAC-JOL-DIMAN-SUCAL-56.3. Bogotá D.C. 31 JUL. 2008

comunes como la paralización de los T-34 y los T-37 para efectuarles pruebas no destructivas y el tiempo para la recuperación estructural producto de estas pruebas; también, ha sido necesario implementar fases de mantenimiento mayor, como es el caso de los T41 y T34, debido al prolongado tiempo de vida útil de estas aeronaves y la falta repuestos por el mismo motivo³⁰.

Tabla 5. Alistamiento equipos de entrenamiento en la FAC 2004-2008

EQUIPO /AÑO	2004	2005	2006	2007	2008	Total 2004-2008
T-27	77.0%	76.3%	73.0%	65.9%	55.3%	69.5%
T-34	83.5%	21.6%	91.8%	83.3%	58.0%	67.7%
T-41	86.7%	79.4%	65.6%	75.7%	79.5%	77.4%
T-37	64.4%	73.7%	41.5%	0.0%	12.3%	38.4%

Fuente: Jefatura de Operaciones Logísticas

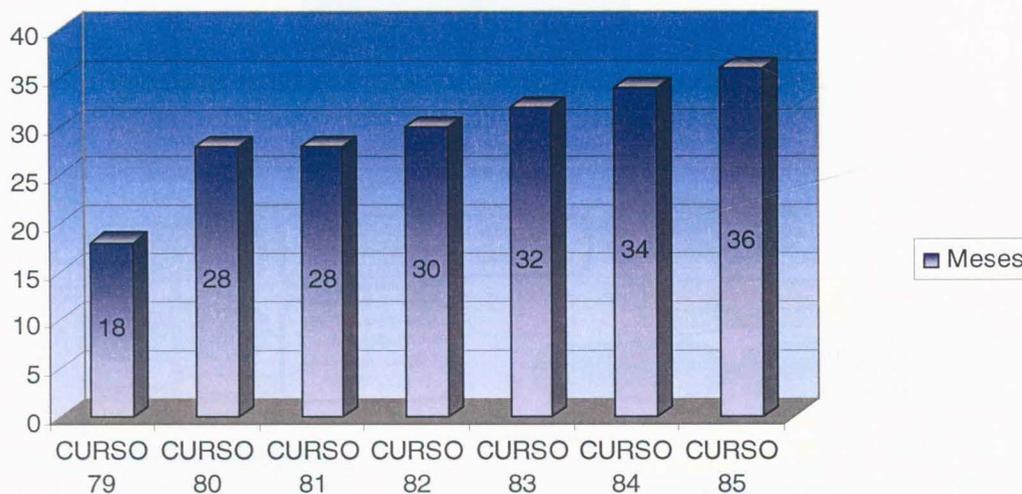
7.1.4 Información Jefatura de Educación Aeronáutica

Para esta Jefatura, el planteamiento del problema consiste en que la culminación de la preparación académica de los oficiales graduados de EMAVI no está alineada con las necesidades actuales de la fuerza en cuanto a la formación de los pilotos. Así mismo, las horas de vuelo en la instrucción primaria y básica no son las adecuadas para una óptima proeficiencia.

JEA, como área funcional encargada de la instrucción y el entrenamiento en la Fuerza Aérea elaboró un estudio para identificar el problema del prolongado tiempo de instrucción de vuelo a los Subtenientes recién egresados de EMAVI producto de la implementación de los pregrados en el pensum académico. Este análisis evidencia, con los inconvenientes actuales, una proyección al año 2012 desfavorable con 36 meses adicionales a los 4 años de escuela para terminar el periodo de vuelo.

³⁰ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Operaciones Logísticas. Oficio No 3590 MDNFAC-JOL-DIMAN-SUCAL-56.3. Bogotá D.C. 31 JUL. 2008

Grafica 9. Proyección de Pilotos Posterior a la Graduación



Fuente: Jefatura de Educación Aeronáutica

“La Dirección de Instrucción y Entrenamiento de la Jefatura desarrolló dos alternativas de solución al impacto de formación de los futuros aviadores militares, la primera de ellas, a corto plazo, busca organizar la instrucción en equipos específicos (ala fija y ala rotatoria), enfatiza el estricto cumplimiento en los tiempos de desarrollo de los programas (3 meses primaria y 4 meses básica), que permita el inicio del periodo de vuelo (cursos de tierra), poco antes de la graduación como subteniente”³¹.

La segunda alternativa, a largo plazo se plantea con la incorporación de grupos definidos, con una proyección específica para su pregrado en Ingenierías, Administración Aeronáutica o Vuelo, así mismo, cuotas fijas según la necesidad. El personal que ingresa a la especialidad de vuelo, cumpliría los requisitos como profesionales en esta área, ya sea como navegantes, defensa aérea o pilotaje; esto obligaría a la FAC a promover la validación académica (Ministerio de Educación Nacional) de la profesión de vuelo.

³¹ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Educación Aeronáutica. Apreciación de Situación. Bogotá D.C. 2007

Figura 1. Propuesta de Corto Plazo

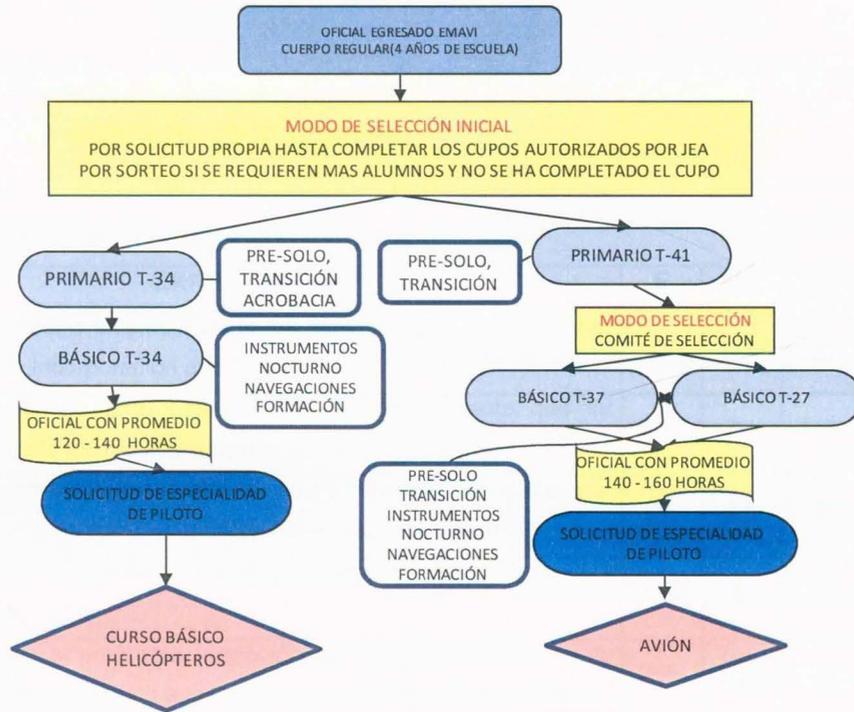
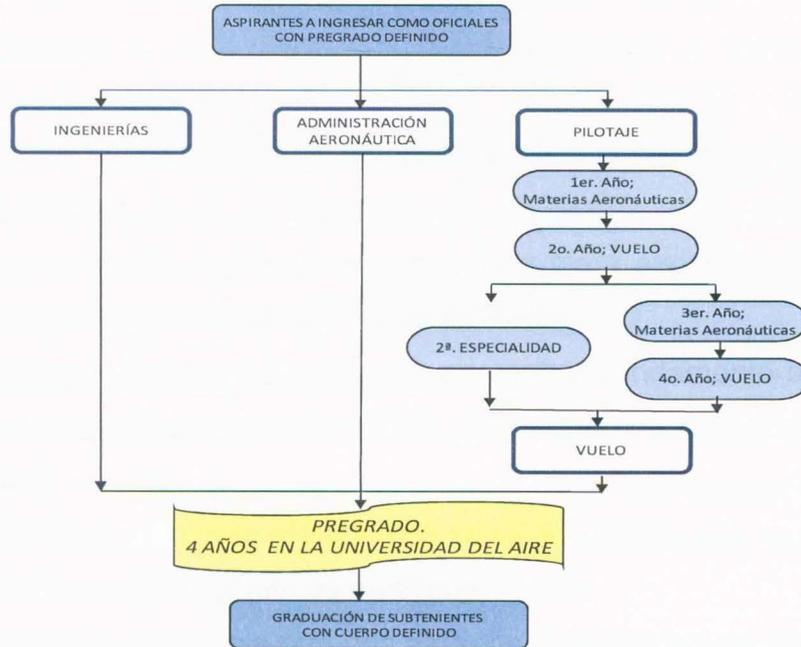


Figura 2. Propuesta de Largo Plazo



Fuente: Jefatura de Educación Aeronáutica

7.2. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A SUBTENIENTES

Para el análisis de la encuesta a continuación se examinan las repuestas de mayor impacto dentro de cada proceso.

Tabla 6. Proceso de Incorporación

	EXPECTATIVA	E	MB	B	R	M
1	Fue de claro conocimiento toda la información que recibió durante el proceso de incorporación a la Fuerza Aérea	3%	17%	<u>33%</u>	<u>38%</u>	<u>8%</u>
2	Antes de ingresar a la EMAVI conocía perfectamente que su periodo de vuelo se iniciaba después de su graduación.	11%	7%	11%	10%	60%
3	Su motivación en ingresar al FAC se fundamento solamente por obtener una de las carreras profesionales que esta ofrece.	<u>2%</u>	<u>9%</u>	<u>29%</u>	31%	29%
4	Su motivación en ingresar al FAC se fundamento <u>solamente</u> por ser piloto militar.	<u>71%</u>	<u>16%</u>	<u>10%</u>	2%	0%
5	Su inscripción al programa formación de oficiales se debió a su firme vocación para servir a la patria por medio de la Fuerza Aérea	<u>36%</u>	<u>37%</u>	<u>24%</u>	2%	1%
6	Su inscripción al programa formación de oficiales se debió a conseguir una oportunidad de estabilidad económica	2%	24%	43%	<u>13%</u>	<u>18%</u>

Análisis del Proceso

- Con relación a la pregunta No 2 se observa fallas la información en el proceso de incorporación.
- En la pregunta No 3, la muestra precisa una clara aspiración de obtener un carrera profesional por medio de la Fuerza Aérea
- Para la pregunta No 4 un contundente porcentaje fundamento su ingreso a la FAC por ser solamente piloto militar, sin embargo, no pensaban en otra especialidad.
- La pregunta No 5, confirma el hecho de servir a la Patria, por medio de la FAC con el espíritu vocacional que los motivaba.
- La pregunta No 6, evidencia que una parte de la muestra ingreso por conseguir una estabilidad laboral, dejando dudas en el porcentaje a la respuesta anterior.

Tabla 7. Proceso al Interior de la EMAVI

	EXPECTATIVA	E	MB	B	R	M
1	A su ingreso a la Escuela, piensa usted que se cumplieron con todos los puntos que le plantearon antes de su ingreso, en especial el del vuelo	5%	13%	10%	<u>41%</u>	<u>30%</u>
2	Durante su permanencia como cadete mantuvo su grado de motivación con referencia al vuelo	<u>14%</u>	<u>25%</u>	<u>22%</u>	24%	14%
3	Se generaron estrategias en la EMAVI, dentro del desarrollo del programa académico para mantener vivo su espíritu al vuelo	5%	20%	25%	<u>32%</u>	<u>18%</u>
4	En algún momento pensó retirarse de la FAC teniendo en cuenta los años que le faltaban para iniciar con su sueño de volar	<u>14%</u>	<u>18%</u>	<u>24%</u>	15%	23%
5	En algún momento pensó en retirarse del programa de vuelo teniendo en cuenta los años que le faltaban para iniciar éste	3%	6%	18%	<u>18%</u>	<u>49%</u>
6	En los años de Escuela los aspectos académicos tomaron mayor relevancia que el tema de volar, cambiando sus prioridades	<u>14%</u>	<u>17%</u>	<u>25%</u>	16%	22%

Análisis del Proceso

- Con la pregunta No 1, se observa fallas de comunicación entre lo que se expone por parte de reclutamiento y lo que se desarrolla en la EMAVI.
- En la mayoría de la población encuestada la motivación al vuelo se mantuvo al interior de la Escuela.
- Las percepciones acerca de las estrategias que ha ordenado la FAC y que EMAVI desarrolla como el paracaidismo, planeador etc., para mantener el grado de motivación aeronáutica se encuentra en un equilibrio porcentual
- Con la pregunta No 4 se evidencia que la motivación al vuelo se disminuyó, por la carga académica agresiva que se maneja en el pensum de los pregrados.
- Con base en las respuestas de la pregunta No 6, la muestra se vio en la obligación de cambiar su prioridad de volar y con ello relegar el espíritu del vuelo, el combate y la mística por lo académico

Tabla 8. Proceso Antes del Periodo de Vuelo

	EXPECTATIVA	E	MB	B	R	M
1	Estuvo conforme con la forma como se selecciono su turno para iniciar su periodo de vuelo	<u>40%</u>	<u>21%</u>	<u>24%</u>	2%	10%
2	El tiempo académico que dedico antes de iniciar su periodo de vuelo lleno completamente sus expectativas	<u>8%</u>	<u>36%</u>	<u>28%</u>	17%	9%
3	El tiempo de espera para iniciar su turno de vuelo no fue el adecuado, lo cual lo desmotivo, incluso para retirarse del programa de vuelo	14%	13%	17%	<u>18%</u>	<u>36%</u>
4	Su motivación se mantuvo en el más alto grado hasta iniciar el programa de vuelo	<u>32%</u>	<u>30%</u>	<u>23%</u>	9%	2%
5	Por tener una carrera profesional le dio bases para pensar en el retiro de la FAC o de ser piloto, teniendo en cuenta la extensión del tiempo	5%	15%	13%	<u>21%</u>	<u>43%</u>

Análisis del Proceso

Este periodo cumplió con las expectativas proyectadas, en lo que se refiere a la actitud positiva por parte de la población encuestada a las respuestas del bloque.

Tabla 9. Proceso Dentro del Periodo de Vuelo

	EXPECTATIVA	E	MB	B	R	M
1	El tiempo que espero valió la pena, en el momento en que empezó a tener contacto con el ambiente aeronáutico	<u>51%</u>	<u>22%</u>	<u>16%</u>	7%	2%
2	Durante este proceso pensó en algún momento que no era lo que espera, y prefirió retirarse del programa de vuelo	3%	7%	13%	<u>20%</u>	<u>55%</u>
3	Por lo intenso y duro de la instrucción, pensó seguir con su carrera profesional y retirarse del programa de vuelo	5%	5%	13%	<u>13%</u>	<u>62%</u>
4	El periodo de vuelo, no lleno sus expectativas completamente pero siguió con él, hasta graduarse como piloto y continuar la carrera militar	8%	7%	15%	<u>9%</u>	<u>53%</u>
5	Desde este periodo ha pensado en retirarse del servicio y continuar con otras actividades, especialmente por su pregrado obtenido	6%	7%	13%	<u>16%</u>	<u>53%</u>
6	Ser piloto militar lo mantuvo fuerte y motivado durante este periodo hasta hoy.	<u>55%</u>	<u>15%</u>	<u>14%</u>	5%	6%

Análisis del Proceso

Este periodo cumplió con las expectativas proyectadas, en lo que se refiere a la actitud positiva por parte de la población encuestada a las respuestas del bloque.

7.3. ANÁLISIS LA ENCUESTA A OFICIALES SUPERIORES

Para el análisis de esta encuesta se dividieron dos niveles, operacional y táctico, debido a importancia de las repuestas emitidas.

Tabla 10. Análisis Nivel Operacional

EXPECTATIVA	PERCEPCIÓN	
	POSITIVA	NEGATIVA
¿Cuál es su balance de la implementación de los pregrados en la Fuerza Aérea y su consecuente traslado del periodo de vuelo, una vez graduado como subteniente?	X	
¿Piensa que el pregrado perturba el concepto de los nuevos oficiales, proyectando primero una imagen universitaria frente al sentido militar y aéreo de la Fuerza, que inicia desde el momento de la incorporación y su paso por la Escuela Militar de Aviación?	X	
¿Para usted hay pérdida en la transferencia del conocimiento de hombres experimentados en los diferentes equipos (traslados-retiros) hacia las nuevas generaciones, reduciendo capacidades, pericia y seguridad aérea en desarrollo de su profesión como piloto militar?	X	
¿Ha evidenciado inconvenientes operacionales que afecten su misión, objetivos y políticas, por el bajo promedio de pilotos formados?	X	
EXPECTATIVA		
¿Qué recomendaciones se pueden generar para mejorar y compensar la dinámica regular en la formación del piloto militar, teniendo como punto de partida la misión institucional?		
<ul style="list-style-type: none">• Fortalecer el pensum académico incrementando las materias relacionadas con la aviación militar durante la Escuela.• Incorporar a la Escuela personal con pregrados definidos debido a una mayor madurez intelectual y personal.• Se debe evaluar desde la incorporación los principios, valores pero especialmente la mística por el vuelo y por la vida militar.		

Tabla 11. Análisis del Nivel Táctico

EXPECTATIVA	PERCEPCIÓN	
	POSITIVA	NEGATIVA
¿Cual es su balance de la implementación de los pregrados en la Fuerza Aérea y su consecuente traslado del periodo de vuelo, una vez graduado como subteniente?		X
¿Piensa que el pregrado perturba el concepto de los nuevos oficiales, proyectando primero una imagen universitaria frente al sentido militar y aéreo de la Fuerza, que inicia desde el momento de la incorporación y su paso por la Escuela Militar de Aviación?		X
¿Para usted hay pérdida en la transferencia del conocimiento de hombres experimentados en los diferentes equipos (traslados-retiros) hacia las nuevas generaciones, reduciendo capacidades, pericia y seguridad aérea en desarrollo de su profesión como piloto militar?		X
¿Ha evidenciado inconvenientes operacionales que afecten su misión, objetivos y políticas, por el bajo promedio de pilotos formados?		X
EXPECTATIVA		
¿Qué recomendaciones se pueden generar para mejorar y compensar la dinámica regular en la formación del piloto militar, teniendo como punto de partida la misión institucional?		
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar un Plan de Choque con un número mayor de oficiales en Seguridad y Defensa de Bases. • El periodo de vuelo se debe desarrollar durante la permanencia en la EMAVI. • Se deben recibir cadetes con pregrado. • Se deben retomar temas de doctrina militar y aérea enfocados y materias aeronáuticas militares. • Se debe permitir colar a los oficiales de grado Teniente Coronel y Coronel con mayor regularidad. • La motivación se debe fundamentar en conceptos de disciplina y mística 		

8. CONCLUSIONES

Se puede concluir que la implementación de los pregrados dentro del programa formación de oficiales de la EMAVI, con referencia al proceso de nuevos aviadores militares, proyectó un impacto operacional de dos años para la Fuerza Aérea Colombiana por lo siguiente aspectos:

- Los primeros subtenientes profesionales de la EMAVI (102 jóvenes del curso No 77), permanecieron por 24 meses de oficiales para concluir su periodo de vuelo (2005-2007).
- Retardo en un año para los curso No 78 y No 79 de oficiales, en iniciar su periodo de vuelo.
- La formación regular de los oficiales pilotos se redujo significativamente en esos años³².
- Aumento en la carga laboral operativa de los pilotos con experiencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, se demuestran un conjunto de variables adicionales que ayudaron al impacto negativo en la formación regular de los nuevos pilotos, como fueron:

- Bajo nivel de alistamiento de las aeronaves de instrucción para estos años.
- Reducción en el número de instructores, producto del incremento en las operaciones aéreas, la adquisición de nuevas aeronaves y el retiro del servicio activo de oficiales con experiencia.

³² COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Desarrollo Humano. Apreciación de Personal. Bogotá. D.C., 2008

- Aspectos legales administrativos, que represento cambiar la especialidad, a oficiales de acuerdo a una nueva modalidad y que demanda tres meses o más, después de finalizada la instrucción de vuelo.

Como producto de la implementación de los pregrados, se hallaron consecuencias que en la actualidad se presentan y que toman relevancia para el futuro de la institución:

- Déficit en el número de pilotos requeridos por año, de acuerdo a las previsiones planteadas por la Jefatura de Operaciones Aéreas, sustentado así:
 - Actualmente el número total de pilotos son 755³³, de los cuales 39 no ejercen el vuelo (Generales y Coroneles), lo que da un total de 716 pilotos operativos.
 - Si lo previsto para el año 2008 ³⁴ próximo a terminar, eran 737pilotos con relación a 716 actuales, se observa un déficit de 21 pilotos, confirmando con JEA que los 22 subtenientes del curso 80A que recién terminaron su periodo, obtendrán la especialidad de vuelo para diciembre.
 - Para el 2009 con el ingreso de los nuevos 22 pilotos del curso No 80 a la planta, la necesidad iniciaría con 57 aviadores menos, que si se referencia los restantes cursos 80B y 80C, así como, los retiros del servicio activo, no se completaría la proyección planteada por JOA a finales del mismo.

³³ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Desarrollo Humano. Apreciación de Personal. Bogotá. D.C., 2008

³⁴ COMANDO FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Operaciones Aéreas. Dirección Operaciones Aéreas. Informe Tamaño de fuerza. Bogotá D.C. 2008

Tabla 12. PILOTOS REQUERIDOS VS AUMENTO AERONAVES 2008-2010

EQUIPOS	2008		2009		2010	
	PILOTOS	TOTAL AERONAVES	PILOTOS	TOTAL AERONAVES	PILOTOS	TOTAL AERONAVES
COMBATE	110	272	113	299	114	291
INTELIGENCIA	71		93			
INSTRUCCIÓN	40		57			
HELICOPTEROS	292		292			
TRANSPORTE	134		150			
SATENA	90		90			
TOTAL	737		795			

Fuente: Jefatura de Operaciones Aéreas- Septiembre 2008

- La motivación de los Oficiales (subtenientes) y Cadetes se ha afectado debido a un débil proceso de información desde aspirantes en el periodo de reclutamiento, mostrando un sentido universitario, promoviendo con mayor fuerza las carreras profesionales a las cuales podían acceder, mientras que el verdadero sentido de la fuerza, como es el vuelo militar, se planteó de forma superficial siendo superado en importancia por los pregrados.
- Inconformidad en el planteamiento previo al ingreso a la Escuela Militar de Aviación, frente a las actividades de motivación aeronáutica (Paracaidismo, Fuerza Aérea Virtual, Planeador), durante su periodo en la misma; igualmente, la intención del cadete de retirarse de la Escuela al comprender cómo se podría prolongar el entrenamiento para llegar a ser aviador militar.
- Los Oficiales Superiores del Nivel Táctico entrevistados, identifican síntomas de desbalance en el flujo normal en la formación de pilotos, asociados a:

- Muestra marcada en la falta de espíritu al vuelo, dejando en un segundo plano la pasión por volar
- Desconocimiento grave de la doctrina aérea y todo lo relacionado con los asuntos aeronáuticos
- Prioridad para terminar el pregrado (tesis), que a los objetivos militares en el inicio como oficial
- Inconvenientes constantes en la disciplina militar

Por último, se concluye que la Fuerza Aérea careció de un estudio detallado antes de la implementación de la Universidad del Aire y del Espacio en la Escuela Militar de Aviación y de la suspensión del periodo de vuelo durante el pregrado. Este estudio hubiera permitido responder a las inquietudes que el presente estudio encontró como son:

- ¿Cómo poder mantener un alto nivel de motivación al cadete en la EMAVI y también como Oficial recién graduado?
- ¿Cómo evitar el sentido universitario que se mantendría en el IMA, mientras la espera de turno al periodo de vuelo, realizando una segunda especialidad?
- ¿Cómo evitar la alta rotación en las plantas de personal (tripulaciones), especialmente por la adquisición de nuevas aeronaves y el retiro del servicio activo de alto número de oficiales con experiencia, sumado a la necesidad de pilotos con conocimiento y destreza para volarlas, afectando la transferencia de conocimiento a jóvenes inexpertos y el traslado de instructores a nuevos equipos?
- ¿Cómo determinar el tamaño de los cursos al graduarse, para compensar el tiempo de espera para volar a quienes les fuera asignado el último turno?
- ¿Cómo mantener un alto alistamiento de aeronaves de instrucción durante todo el año, con la capacidad de recibir no solamente al número de jóvenes subtenientes programados, sino, al resto de oficiales de la Fuerza Pública que la Fuerza Aérea admitiera?

- ¿Cómo mantener la planta de instructores suficientes con total dedicación para favorecer la capacitación y el entrenamiento de los futuros pilotos militares?

8.1. Recomendaciones

De acuerdo a todo lo investigado por el grupo de trabajo y teniendo como punto de partida la experiencia de los oficiales superiores entrevistados, se hace necesario realizar dos recomendaciones de la siguiente manera:

Replantear el pensum académico de los pregrados en la Universidad del Aire y del Espacio, con el fin de recibir nuevamente la fase de instrucción primaria durante la permanencia en la misma, analizando los siguientes factores:

- Estudio previo de la Escuela Militar de Aviación y la Jefatura de Educación Aeronáutica, investigando en cual de los años de permanencia seria el adecuado para la implementación.
- Realizar el cambio, una vez se tenga en línea las nuevas aeronaves de instrucción próximas a adquirir con el plan 2010, para mantener alto alistamiento.
- Ejecutar un plan de contingencia con el personal de instructores a fin de no represar en la transición recomendada a los subtenientes, cadetes y oficiales de la Fuerza Publica y dar cumplimiento sin inconvenientes al programa planeado.

Aportes positivos a la recomendación:

- Personal altamente motivado y con conocimiento aeronáutico desde la Escuela
- Optimización y reducción del tiempo en la formación del futuro piloto militar de la Fuerza

- Un oficial piloto ejerciendo su trabajo desde una temprana antigüedad, adquiriendo experiencia y conocimiento aeronáutico.
- Encontrar en el Alma Mater de la Fuerza Aérea Colombiana y cuna de los pilotos militares, el centro de gravedad de la Institución “el vuelo”

BIBLIOGRAFÍA

FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Plan Estratégico Institucional 2006-2010, Bogotá Directiva Permanente No 45. Curso de Vuelo y Desarrollo de Especialidades para el Personal de Subtenientes en el Primer Año como Oficiales. Bogotá D.C., 2004

FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Operaciones Logísticas. Apreciación de situación logística. Bogotá D.C. 2007

FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Operaciones Aéreas. Dirección Operaciones Aéreas. Informe Esfuerzo Operacional FAC. Subdirección Estadística y Archivo Operacional. Bogotá D.C. 2008

FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Desarrollo Humano. Planeamiento del crecimiento de oficiales por especialidad. Bogotá. D.C., 2008

FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Desarrollo Humano. Apreciación de Personal. Bogotá. D.C., 2008

FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Operaciones Aéreas. Dirección Operaciones Aéreas. Plan traslados. Bogotá. D.C.

FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Jefatura de Operaciones Logísticas. Parte de Alistamiento Aeronaves, Bogotá D.C. 2008.

ESCUELA MILITAR DE AVIACIÓN. Grupo Académico. Proyecto Educativo Institucional. Santiago de Cali. 2007

ESCUELA MILITAR DE AVIACIÓN. Grupo Académico. Reglamento Formación de Oficiales Sexta Edición. Santiago de Cali. 2007

COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES. Oficio No 000321 Visión Para La Organización Militar del Siglo XXI. Bogotá D.C., 2007

URDANETA, Ballén Orlando. Psicología Organizacional. Bogotá D.C. Editorial 3R Editores, 2005.

URDANETA, Ballén Orlando. El Desarrollo de los Recursos Humanos. Bogotá D.C. Editorial 3R Editores. 2001.

GARZA, Álvaro. Manual de Técnicas de Investigación para Estudiantes de Ciencias Sociales, México D.F.: Ed. Harla. 1988. Pág. 183

BERNAL, César Augusto. Metodología de la investigación para Administración y Economía. Bogotá D.C. Editorial Prentice Hall. 2000. Pág. 111.

OSORIO, Rojas Ricardo Arturo. El cuestionario. www.nodo50.org/sindpitagoras. Acceso 15 de julio. 2008

COLCIENCIAS.http://www.colciencias.gov.co/portacol/kernel/usuario_externo_faq/faq.jsp?optionSelected=consultar&id=41&codigo_categoria=2 [Acceso el 5 de julio de 2008].

FUERZA AÉREA COLOMBIANA.www.fac.mil.co/incorporaciones

UNITED STATES AIR FORCE. <http://www.airforce.com/mission/history.php>. Acceso 3 Abril 2008

FUERZA AÉREA COLOMBIANA. <http://www.emavi.edu.co>. Acceso 5 Abril 2008

**FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA**



UNIDAD _____ AÑOS DE SUBTENIENTE _____ GENERO M _____ F _____

PILOTO SI _____ NO _____ ALUMNO DE VUELO SI _____ NO _____ CARRERA _____

Con la siguiente encuesta de carácter netamente académico, se busca investigar de forma directa la actitud y motivación que tiene el personal de subtenientes de los cursos regulares, con referencia al periodo de vuelo, teniendo en cuenta que su inicio se traslado después de la graduación como oficial, debido a la implementación de las carreras profesionales en el pensum académico de la EMAVI.

Ya que el personal de subtenientes reviste importancia para nuestra institución, en el cumplimiento de la misión, objetivos y metas, por ser ésta una Fuerza centrada sobre su talento humano, se necesita identificar el pensamiento sobre el escenario académico (pre-grado) y la relación con el vuelo (instrucción de vuelo), así determinar que tanto incide en el ambiente de trabajo y en sus desiciones personales, para encaminar esfuerzos en el mejoramiento y facilitar el beneficio de la institución.

Por favor, siéntase en entera libertad para contestar esta encuesta de manera sincera, al igual, le agradecemos se tome el tiempo necesario para responderla.

Usted tiene la oportunidad de expresar sus opiniones y sentimientos personales con respecto a cada una de las preguntas que conforman este formulario; esta encuesta es completamente confidencial y por lo tanto no debe incluir su nombre ni firma en este diligenciamiento, su opinión será de gran valor para nuestro estudio.

Lea por favor con atención cada pregunta y responda encerrando en un círculo o marcando con una equis la alternativa que mejor describa su actitud.

I. PROCESO DE INCORPORACIÓN

#		EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
1	Fue de claro conocimiento toda la información que recibió durante el proceso de incorporación a la Fuerza Aérea	5	4	3	2	1
2	Antes de ingresar a la EMAVI conocía perfectamente que su periodo de vuelo se iniciaba después de su graduación.	5	4	3	2	1
3	Su motivación en ingresar al FAC se fundamento por obtener una de las carreras profesionales que esta ofrece.	5	4	3	2	1
4	Su motivación en ingresar al FAC se fundamento solidamente por ser piloto militar.	5	4	3	2	1
5	Su inscripción al programa formación de oficiales se debió a su firme vocación para servir a la patria por medio de la Fuerza Aérea	5	4	3	2	1
6	Su inscripción al programa formación de oficiales se debió a conseguir una oportunidad de estabilidad económica	5	4	3	2	1

OBSERVACIONES _____

II. PROCESO AL INTERIOR DE LA EMAVI

#		EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
1	A su ingreso a la Escuela, piensa usted que se cumplieron con todos los puntos que le plantearon antes de su ingreso, en especial el del vuelo	5	4	3	2	1
2	Durante su permanencia como cadete mantuvo su grado de motivación con referencia al vuelo	5	4	3	2	1
3	Se generaron estrategias en la EMAVI, dentro del desarrollo del programa académico para mantener vivo su espíritu al vuelo	5	4	3	2	1
4	En algún momento pensó en retirarse de la FAC teniendo en cuenta los años que le faltaban para iniciar con su sueño de volar	5	4	3	2	1
5	En algún momento pensó en retirarse del programa de vuelo teniendo en cuenta los años que le faltaban para iniciar éste	5	4	3	2	1
6	En los años de Escuela los aspectos académicos tomaron mayor relevancia que el tema de volar, cambiando sus prioridades	5	4	3	2	1

OBSERVACIONES _____

III. PROCESO COMO OFICIAL ANTES DEL PERIODO DE VUELO

#		EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
1	Estuvo conforme con la forma como se selecciono su turno para iniciar su periodo de vuelo	5	4	3	2	1
2	El tiempo académico que dedico antes de iniciar su periodo de vuelo lleno completamente sus expectativas	5	4	3	2	1
3	El tiempo de espera para iniciar su turno de vuelo no fue el adecuado, lo cual lo desmotivó, incluso para retirarse del programa de vuelo	5	4	3	2	1
4	Su motivación se mantuvo en el mas alto grado hasta iniciar el programa de vuelo	5	4	3	2	1
5	Por tener una carrera profesional le dio bases para pensar en el retiro de la FAC o de ser piloto, teniendo en cuenta la extensión del tiempo	5	4	3	2	1

OBSERVACIONES _____

IV. PROCESO DENTRO DEL PERIODO DE VUELO

#		EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
1	El tiempo que espero valió la pena, en el momento en que empecé a tener contacto con el ambiente aeronáutico	5	4	3	2	1
2	Durante este proceso pensó en algún momento que no era lo que espera, y prefirió retirarse del programa de vuelo	5	4	3	2	1
3	Por lo intenso y duro de la instrucción, pensó en seguir con su carrera profesional lograda y retirarse del programa de vuelo	5	4	3	2	1
4	El periodo de vuelo, no llenc sus expectativas completamente pero siguió con el, hasta graduarse como piloto y continuar la carrera militar	5	4	3	2	1
5	Desde este periodo ha pensado en retirarse del servicio y continuar con otras actividades, especialmente por su pregrado obtenido	5	4	3	2	1
6	Ser piloto militar lo mantuvo fuerte y motivado durante este periodo hasta hoy.	5	4	3	2	1

OBSERVACIONES _____

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA



ENTREVISTA SOBRE LA PERCEPCION Y ANALISIS DE LA IMPLEMENTACION DE LAS CARRERAS PROFESIONALES Y SU IMPACTO EN LA FORMACION DE LOS FUTUROS PILOTOS DE LA FAC

Este documento hace parte del trabajo de fuerza “**Impacto en la implementación de los pregrados en el programa formación de Oficiales frente al proceso de capacitación de nuevos aviadores en la FAC**”, como requerimiento del curso CEM – 2008 desarrollado por la Escuela Superior de Guerra, cuyo propósito es eminentemente académico. Con la siguiente entrevista, se busca investigar de forma directa la percepción y el análisis que tienen los señores Generales, Coroneles, Comandantes de Unidad y Grupo de Combate sobre el personal de subtenientes de los cursos regulares, una vez implementadas las carreras profesionales en el pensum académico de la EMAVI y con ello el traslado del periodo de vuelo después de la graduación como oficial, causando un impacto negativo en la formación regular y sistémica de los pilotos militares.

Ya que el personal de subtenientes reviste importancia para nuestra institución, en el cumplimiento de la misión, por ser ésta una Fuerza centrada sobre su talento humano; se requiere identificar el pensamiento del nivel directivo, con gran valor para el estudio; sobre los efectos que esta implementación ha tenido en el ejercicio del mando, toma de desiciones, cumplimiento de la misión y su incidencia dentro del ambiente normal de trabajo, con el animo de encaminar esfuerzos en el mejoramiento de procesos y facilitar el beneficio de la institución.

Por lo anterior le solicitamos comedidamente responder el siguiente cuestionario:

1¿Cual es su balance de la implementación de los pregrados en la Fuerza Aérea y su consecuente traslado del periodo de vuelo, una vez graduado como subteniente?

2¿Piensa que el pregrado perturba el concepto de los nuevos oficiales, proyectando primero una imagen universitaria frente al sentido militar y aéreo de la Fuerza, que inicia desde el momento de la incorporación y su paso por la Escuela Militar de Aviación?

3¿Para usted hay pérdida en la transferencia del conocimiento de hombres experimentados en los diferentes equipos (traslados- retiros) hacia las nuevas generaciones, reduciendo capacidades, pericia y seguridad aérea en desarrollo de su profesión como piloto militar?

4¿Ha evidenciado inconvenientes operacionales que afecten su misión, objetivos y políticas, por el bajo promedio de pilotos formados?

5¿Qué recomendaciones se pueden generar para mejorar y compensar la dinámica regular en la formación del piloto militar, teniendo como punto de partida la misión institucional?

GRADO Y NOMBRE _____

CARGO _____

FIRMA _____

BIBLIOTECA CENTRAL DE LAS FF
"TOMAS RUEDA VARGAS"



051