



El reclutamiento y la movilización en la Fuerza Aérea

Horacio Galeano Z.

Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”
Bogotá D.C., Colombia

1968

7856
441

CONTENIDO

Mayor HORACIO GALEANO ZULUAGA

	Página.
INTRODUCCION	1.
CAPITULO I.	3.
CAPITULO II.	12.
CAPITULO III.	19.
EL RECLUTAMIENTO Y LA MOVILIZACION	24.
EN LA	
CAPITULO FUERZA AEREA	26.

CAPITULO VI.	29.
CAPITULO VII.	45.

Junio de 1968.

CONTENIDO:

	Página.
INTRODUCCION	1.
CAPITULO I.	3.
CAPITULO II.	12.
CAPITULO III.	19.
CAPITULO IV.	24.
CAPITULO V.	26.
CAPITULO VI.	29.
CAPITULO VII.	45.

Las ideas que se exponen son el fruto de experiencias personales, estudio sobre el tema, visitas a organizaciones castrenses y enseñanzas recibidas en los Cursos de Capacitación del Instituto Militar Aeronáutico y la Escuela Superior de Guerra.

INTRODUCCION

Debo agradecer en primer término al Comando de la Fuerza Aérea la inclusión en la Directiva de Tareas para el Curso Regular de Estado Mayor de 1.968, del Tema "EL RECLUTAMIENTO Y MOVILIZACION EN LA FAC", pues me dió con ello la oportunidad de compilar la mayor parte de mis experiencias al respecto, y aportar así algunas ideas que solamente reflejan el interés con que he seguido esta actividad tan importante para nuestra Institución.

Es oportuno agradecer también, a todos los Señores Oficiales que en forma directa contribuyeron al ordenamiento y asesoría en cuanto a algunas ideas expuestas en la presente obra.

Considerando la importancia del asunto señalado, he querido hacer un esfuerzo para presentar, aunque en forma resumida, algunos aspectos relacionados con el reclutamiento de personal en la FAC, la administración del mismo, la formación y control de las reservas y la organización del servicio.

Las ideas que se exponen son el fruto de experiencias personales, estudio sobre el tema, visitas a organizaciones castrenses y enseñanzas recibidas en los Cursos de Capacitación del Instituto Militar Aeronáutico y la Escuela Superior de Guerra.

Con el fin mencionado, he dividido el tema en los siguientes Capí
tulos:

Capítulo Primero.

Reseña Histórica abreviada del reclutamiento y movilización en las Fuerzas Militares de Colombia.

Capítulo Segundo.

Estado actual del Servicio de Reclutamiento y Movilización en las Fuerzas Militares y en la FAC.

Capítulo Tercero.

Administración del personal en la Fuerza Aérea, en la actualidad.

Capítulo Cuarto.

Reservas de la Fuerza Aérea.

Capítulo Quinto.

Conclusiones.

Capítulo Sexto.

Recomendaciones.

Capítulo Séptimo.

Anexos varios.

El primer Capítulo contiene una corta reseña histórica del Reclutamiento en las Fuerzas Militares de Colombia, a partir de 1.817 y su evolución hasta nuestros días.

El Capítulo Segundo trata en forma resumida sobre el estado y funcionamiento actuales del Servicio de Reclutamiento en las Fuerzas

Militares y en la Fuerza Aérea.

El Capítulo Tercero se refiere a la Administración del Personal de todas las categorías en la Fuerza Aérea.

El Capítulo Cuarto hace relación a la formación y control de las Reservas Aéreas Militares.

En el Capítulo Quinto se presentan algunas conclusiones del estudio, y en el Capítulo Sexto se sugieren varias recomendaciones.

Por último, el Capítulo Séptimo contiene anexos sobre organizaciones y funciones propuestas.

Vista la distribución del contenido del presente trabajo, entremos a considerar la reseña histórica.

C A P I T U L O I.

Reseña Histórica abreviada del Reclutamiento en las Fuerzas Militares de Colombia.

1. Las primeras Disposiciones sobre Reclutamiento con que se cuenta, son las relacionadas en un Oficio dirigido por Don MANUEL PIAR, Comandante de la Guarnición Venezolana de Upatá y fechado el 9 de Marzo de 1817, al Ciudadano IGNACIO IBARRA. Por medio de esta comunicación lo nombraba Teniente como Justicia Mayor para el pueblo de Barseloneta, dándole al mismo tiempo las siguientes tareas: Reunir a los vecinos dispersos, darles buen trato, instruirlos en sus derechos infundiéndoles amor a la Libertad y al servicio de las armas, e inspirándoles el mayor odio con-

tra los enemigos. Al llegar al pueblo formará una lista de hombres que puedan llevar las armas, especificando si son casados o solteros.

Recogerá cuantos caballos haya en aquel partido y los pasará a este lado del Caracaní a disposición de PEDRO BORGUIS, dejando para los natos las yeguas y potros que hará amansar. Obedecerá las órdenes que le libren por el General MANUEL CEDEÑO con respecto a las remisiones de ganado para la mesa, recluta de nombres, etc. Procurará disciplinar a los vecinos repartiendo instrucciones de modo que no se perjudique la agricultura; por ahora y mientras se dispone otra cosa ejercerá todas las funciones interinamente en el pueblo de Cucarayo".

Entre nosotros se cuenta esta Disposición, a pesar de haber sido producida en Venezuela, por las afinidades históricas entre los dos países y por la comunidad de intereses en la causa emancipadora.

2. Se cuenta además con un Oficio del Jefe Supremo SIMON BOLIVAR, para el General URDANETA. Dicho oficio, fechado el 5 de Octubre de 1817, informa sobre "las medidas tomadas para hacer toda la recluta que le he ordenado en las misiones". Comunica también "la salida de los buques que deben recibirlos y conducirlos a San Miguel".

3. Entre los años de 1821 y 1828 se produce una serie de Disposiciones, entre las cuales citaré las siguientes:

El Decreto de 4 de Julio de 1821 sobre formación de un Ejército de Reservas y exacción de un empréstito hipotecando las rentas nacionales. -

Este Decreto que fué promulgado por el Congreso de Cúcuta, dice refiriéndose al Ejército: " Artículo 1o. En el Departamento de Cundinamarca se levantará un cuerpo de reservas de ocho a diez mil hombres, cuyo alistamiento, organización, instrucción y disciplina dispondrá su vicepresidente en cumplimiento de las órdenes del Libertador Presidente, a las cuales en nada se deroga, conformándose a los Reglamentos que se hayan expedido sobre la materia; y para cuya ejecución el mismo vicepresidente tomará las precauciones a fin de que se guarde la debida proporción con la población respectiva de cada provincia, sin lugar a las quejas que siempre produce la desigualdad".

En el Artículo 2o. se autoriza abrir un empréstito de \$ 200.000.00 para cubrir los gastos que demande esa masa de tropa, ya que las rentas actuales no son suficientes para ello. Este Decreto fué firmado por JOSE IGNACIO DE MARQUEZ, como presidente del Congreso.

La Resolución de 28 de Agosto de 1821 sobre el orden que se debe guardar en la conscripción de los ciudadanos para el servicio militar, emanada del Congreso de Cúcuta.

La Ley de Octubre 24 de 1821 sobre formación de cuatro Departamentos de Marina, delimitación de cada uno y autorización al ejecutivo para destinar los buques y nombrar al personal necesario para dicha organización, incluyendo su Director en la capital de la República. Además, determina las condiciones en que se concederá Patente de Corso a los buques nacionales o nacionalizados.

El Decreto de Mayo 11 de 1824 que dispone ejecutar una leva de 50.000 hombres en todo el territorio de la República. Su artículo 10. dice: "El Poder Ejecutivo, además de las tropas existentes, levantará hasta 50.000 hombres, pudiendo disminuir este número según lo permitan las circunstancias". Este Decreto fué firmado el 6 de Mayo en Bogotá por JOSE MARIA DEL REAL, como Presidente del Senado y sancionado en la fecha indicada por el Ejecutivo siendo FRANCISCO DE PAULA SANTANDER, Presidente.

La Ley de Junio 23 de 1824 establece un Estado Mayor General cerca del Gobierno, y Estados Mayores de Ejército y Divisiones Militares activas, y Departamentos Militares.

En 1828 el Libertador SIMON BOLIVAR firmó el Decreto de 7 de Agosto, aumentándo en el territorio de la República a 40.000 hombres el número de la fuerza armada, distribuidos de a 10.000 en los Distritos del Sur, del Magdalena, del Norte y del Centro.

El 24 de Diciembre de 1828 el Ejecutivo elaboró un Decreto que concede exención de toda clase de servicio militar a los Directores, Sobrestantes, Mineros, Peones y demás personal que bajo cualquier denominación se opusiere de la construcción de casas, molinos, acequias e ingenios para las minas de cualquier metal y piedras preciosas.

4. Las Disposiciones referidas anteriormente, tuvieron vigencia, con muy pocas modificaciones, hasta el año de 1886 cuando se promulgó la Constitución Nacional, que, con algunas reformas, rige aún y de la cual me

permitiré mencionar algunos Artículos relacionados con el mando y las -
Fuerzas Militares. Estos son los siguientes:

"Artículo 16. Las autoridades de la República están instituídas pa
ra proteger a todas las personas residentes en Colombia, en sus vidas, -
honra y bienes, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales -
del Estado y los particulares."

"Aquí se entiende por Autoridad toda persona natural o jurídica -
que tenga funciones de mando y dirección sobre la comunidad.

La Fuerza Pública tiene su origen en los siguientes Artículos:

"Artículo 165. Todos los colombianos están obligados a tomar las
armas cuando las necesidades públicas lo exijan, para defender la Indepen-
dencia Nacional y las Instituciones Patrias. La Ley determinará las condi-
ciones que en todo tiempo eximen del servicio militar."

"Artículo 166. La Nación tendrá para su defensa un Ejército perma
nente. La Ley determinará el sistema de reemplazos del Ejército, así co-
mo los ascensos, derechos y obligaciones de los militares".

"Artículo 167. La Ley podrá establecer una Milicia Nacional y orga
nizará el Cuerpo de Policía Nacional"

Con base en los Artículos anteriores, apareció la Ley 167 de 31 de
Diciembre de 1896, que establece entre otras cuestiones las siguientes: El -
Servicio Militar Obligatorio, para los ciudadanos comprendidos entre los 21
y los 40 años de edad; se fija el pie de fuerza en 10.000 hombres, renovándo
se por terceras partes; se autoriza la aceptación del servicio voluntario; se

ordena llevar en cada Municipio la estadística de los que están en edad de ingresar al cuartel, y la manera de efectuar el sorteo para reclutar la ter ce ra parte establecida; se fijan las cuotas en dinero que deben pagar aquellos a quienes no les correspondiere prestar el servicio militar; se establece el llamado de reservas y finalmente, se determinan las causales de exen ci ón en todo tiempo. Esta Ley fué sancionada por Don MIGUEL ANTONIO CARO, como Presidente de la República.

5. Del año 1900 en adelante, se pueden mencionar las siguientes Disposiciones entre muchas otras:

La Ley 40 de 1909 por la cual se establecen los medios de la forma ci ón del Ejército, su Artículo 1 o dice: "La Nación proveerá a la formación y mantenimiento del Ejército efectivo por los siguientes medios: el llama m ie nto cuando tenga lugar el sorteo; el enganche y reenganche voluntarios. En consecuencia queda prohibido todo medio que envuelva fuerza o violen cia para exigir a los ciudadanos la prestación del servicio militar". Esta Ley fué sancionada por RAMON GONZALEZ VALENCIA, Presidente de la República.

La Ley 51 de 1925, que autoriza al Gobierno para reorganizar el Ejército, teniendo en cuenta los programas de la Misión Técnica Militar, y para proveerse de todos los elementos y mejoras que fueren del caso.

El Decreto 973 de Junio 9 de 1927 que determina las funciones del Departamento No. 2 del Estado Mayor General del Ministerio en lo relacionado con el Servicio de Reclutamiento.

El Decreto 2020 de 7 de Diciembre de 1927, que reglamenta la Ley 167 de 1896 y establece otras Disposiciones relacionadas con el Servicio Militar Obligatorio.

El Decreto No. 464 de Marzo 4 de 1928 que constituye los cuadros del Servicio Territorial, según lo establece el Decreto 2020 de 1927; y así mismo el Decreto 665 de Abril 16 de 1928 que organiza el Cuadro de dicho Servicio.

6. Existe un Reglamento de Servicio Territorial y Movilización, el marcado con el Número 37 Bis, elaborado en desarrollo de las Leyes 167 de 1896, 40 de 1909, 51 de 1925 y del Decreto Ley 2020 de 1927, y aprobado por Decreto 2264 del 27 de Noviembre de 1928, siendo Presidente de la República el Doctor MIGUEL ABADIA MENDEZ y Ministro de Guerra IGNACIO RENGIFO B.

7. Ya en 1945 fueron reformadas todas las Disposiciones anteriores, mediante la expedición de la Ley la. de 5 de Febrero de dicho año, sancionada el 19 del mismo mes, por medio de la cual se reglamentó el Servicio de Reclutamiento y Movilización; el Decreto 2200 de Julio 25 de 1946, reglamentario de la Ley mencionada, y la Resolución 1523 de Agosto 24 de 1946 mediante la cual se dictaron Disposiciones complementarias a los Estatutos anteriores y además algunos procedimientos para el servicio territorial y movilización. Con las anteriores se conformó un nuevo Reglamento, el Serie A No. 15.

La Ley la. de 1945 en su Capítulo I. establece como misiones del servicio territorial las siguientes:

- 1o. La dirección y funcionamiento de los sistemas de reemplazos de las Fuerzas Militares;
- 2o. La preparación y la ejecución de la movilización del país para la Defensa Nacional, y
- 3o. La Administración e inspección militares del territorio nacional en tiempo de guerra, para los efectos del reclutamiento y movilización.

El Capítulo II. se refiere al sistema de reemplazos.

El Capítulo III. determina como Autoridades del Servicio Territorial, las siguientes: al Ministro de Guerra, al Jefe del Estado Mayor General, los Comandantes de Zona Territorial Militar, los Comandantes de Distrito con sus respectivos Comandantes de Circunscripción Militar, las Juntas Territoriales Municipales y su manera de integración.

En el Capítulo V. determina la obligación de prestar servicio militar a todos los colombianos, inscribiéndose a partir de los 19 años de edad.

El Capítulo VII. se refiere a los reservistas y su clasificación.

Los Capítulos siguientes hacen referencia a las cuotas de compensación militar, las infracciones y las penas, y Disposiciones varias sobre la prestación del servicio.

El Decreto 2200/46 constituye la Dirección del Servicio Territorial de Movilización, como Dependencia del Estado Mayor General y determina -

su organización, las funciones de dicho organismo y de los Comandos de Brigada, Cuerpos de Tropa, Unidades de Marina y Aviación, y de los Agentes Consulares. Determina los sistemas de reemplazos y las reservas, su clasificación y sus obligaciones.

La Resolución 1523/46 fija las funciones de algunos organismos del servicio territorial, determina procedimientos en cuanto a reclutamiento, manera de elaborar la documentación y establece los diferentes formatos existentes en los relacionado con este Servicio.

8. Entre los años 1946 y 1960 encontramos algunas Disposiciones con relación al Reclutamiento, pero sin que modifiquen substancialmente las que hemos comentado.

El 26 de Abril de 1963 el Comando General de las Fuerzas Militares elaboró la Disposición 09, por medio de la cual se reformó la División Territorial del País. Su Artículo 1o. dice así: "A partir del 1o. de Junio de 1963, para efectos del servicio territorial militar, reclutamiento y movilización, el país quedará organizado en siete Zonas, 48 Distritos, y 233 Circunscripciones Militares."

En esta División le correspondió a nuestra Fuerza la Septima Zona Aérea de Reclutamiento y movilización.

En 1967 el Comando General de las Fuerzas Militares produjo la Disposición No. 018, reformando la división territorial de país establecida por medio de la Disposición anteriormente mencionada. Dice su Artículo 1o: "A partir del 1o. de Agosto de 1967 para efectos del servicio territorial, reclutamiento

to y movilización, el país quedará organizado en tres Dirección de Reclutamiento y Movilización, 6 Zonas, 45 Distritos y 223 Circunscripciones Militares." A la Dirección de nuestra Fuerza le correspondió un Distrito con sede en Bogotá, pero con jurisdicción nacional. Con base en esta nueva división la Fuerza Aérea reorganizó el Servicio en la forma indicada en el Anexo correspondiente, del Capítulo VII.

Con el comentario a las Disposiciones anotadas, que me parecen las de mayor interés, termino esta breve reseña histórica sobre el reclutamiento y movilización en nuestras Fuerzas Militares.

C A P I T U L O I I .

El Estado actual del Reclutamiento en las Fuerzas Militares y en la FAC.

La consecución del personal Militar y del Civil al servicio de las Fuerzas Militares, se haya establecida y reglamentada por las Leyes, Decretos y Resoluciones del Gobierno, y por las Ordenes Administrativas de Personal, con todas las cuales se conforma el Manual de Administración de Personal, para las diferentes categorías: Oficiales, Suboficiales, Soldados y Personal Civil.

La administración de estas categorías, desde su reclutamiento hasta la conformación de las reservas, se efectúa a través de los Departamentos de Personal en los Comandos Superiores, o de las Agencias correspondientes

en los demás niveles de la organización.

1. Aun cuando al escribir este Capítulo cursan proyectos de reforma, o están en elaboración, de las distintas Disposiciones que rigen todas las categorías de personal, veamos cuáles son las que hay vigentes, en forma resumida:

OFICIALES

a. Ingreso.

Ley 126 de 1959 - Artículo 19.

Decreto 570 de 1.960 - Artículos 1o, 2, 4, 5 y 6, para aspirantes a Oficiales de los Servicios.

Ley 126 de 1959 - Artículos 7o y 19, para el Servicio Religioso Castrense.

Ley 126 de 1959 - Artículo 12, para la selección de Oficiales Técnicos en la Fuerza Aérea.

b. Ascenso.

Ley 126 de 1959 - Artículos 14 y 20 a 28, 31 a 34 y 47 sobre requisitos, tiempo, cursos y clasificaciones.

Decreto 328 de 1966 sobre Calificación y Clasificación del Personal de las Fuerzas Militares.

Decreto 0570 de 1960 - Artículos 20 a 49, 52, 55 y 71 a 78 sobre Cursos de Capacitación y las materias correspondientes que deben desarrollarse en cada uno.

c. Retiro.

Ley 126 de 1959 - Artículos 48 a 56 sobre retiro de Oficiales. - Artículos 57 a 59 reglamentan la Separación.

Decreto 250 de 1958 - Código de Justicia Penal Militar.

Decreto 0570 de 1960 - Artículo 3o. sobre retiro por Incapacidad Técnica.

d. **Llamamiento al Servicio Activo.**

Ley 126 de 1959 - Artículos 60 a 62 llamamiento de las reservas de Oficiales y llamamiento al servicio activo.

SUBOFICIALES.

a. **Ingreso y Ascenso.**

Decreto Legislativo No. 501 de 1955 - Artículos 18 a 20, 56 a 61 y 109 a 111 para el ingreso y ascenso.

Decreto No. 1467 de 1955 modifica el Artículo 46 del Decreto - 501/55.

Decreto 328 de 1966 - Reglamento de Calificación y Clasificación del personal de las FF.MM.

b. **Separación y Retiro.**

Decreto 2759 de 1962 - Reglamenta el Retiro de los Suboficiales de las FF.MM.

Decreto 250 de 1958 - Código de Justicia Penal Militar - sobre Separación.

Decreto 328 de 1966 - Calificación y Clasificación del personal de las FF.MM.

c. **Llamamiento al Servicio.**

Decreto 501/55 - Artículos 92 a 97.

SOLDADOS.

a. **Ingreso.**

Ley la. de 1945 - sobre Servicio Militar Obligatorio.

Decreto 2200 de 1946 - Artículo 62 - sobre exámenes físicos; y 75 a 90 - sobre Exenciones y Aplazamiento.

Resolución 1523 de 1946 - Artículos 18 a 29 sobre inscripciones; y 38 y 39 sobre Exámen Médico, Sorteo y Clasificación.

b. Ascenso.

Decreto 501 de 1955 - Artículo 46 - sobre ascenso a Cabo 2o.

c. Llamamiento al Servicio.

Decreto 2200 de 1946 - Artículo 136 - Numeral 3o. sobre Movili-
zación y Llamamiento de Reservas.

PERSONAL CIVIL.

Ley 68 de 1963 - sobre Sueldos, Primas y Prestaciones Socia-
ciales.

Decreto 351 de 1964 - Reglamentario de la Ley 68/63 establece-
grados, niveles, tiempos y normas para ascenso.

Ley 15 de 1969 - establece el Subsidio de Transporte.

Decreto 328 de 1966 - sobre calificación y clasificación del Per-
sonal de las FF.MM.

Las Disposiciones mencionadas son en la actualidad las más impor-
tantes sobre personal y de caracter general para las Fuerzas Militares. -

2. En cuanto a Disposiciones sobre reclutamiento y movilización -
particulares para la Fuerza Aérea, existe solamente el Decreto 1015 de Mayo
3 de 1956, por medio del cual se fijan jerarquías a las Reservas de 2a. Clase
y se dictan otras Disposiciones. El mencionado Decreto organiza el Escala-
fón de Reservas Aéreas Militares de Segunda Clase con los colombianos que
ejeczan las actividades de Pilotaje y Navegación; determina los requisitos de
inscripción y las causales de pérdida del grado y la categoría que en virtud de
este Decreto se le hayan fijado.

La tarea de organizar las Reservas que por la anterior Disposición se establece, ha sido difícil ya que se trata de una actividad voluntaria, paternalista sin los medios coercitivos para hacerla cumplir en el tiempo y modo indicados.

Para el caso de llamamiento de Reservas por conmoción interior o turbación del orden público, en cuanto a las de la Clase de Oficiales, Suboficiales y Soldados, existen las Disposiciones ya mencionadas para cada categoría en el Numeral 10. de este Capítulo.

3. El Servicio de Reclutamiento y Movilización depende directamente del Comando del Ejército, constituido por una Dirección con su Ayudantía y las Secciones de Reclutamiento, Movilización, Estadística y unos Organos-externos de ejecución, que corresponden a las diferentes Zonas, Distritos y Circunscripciones Militares. Esta organización es la que establece el Decreto 2280 de 1946 y la Disposición No. 018 de 1967.

En la Fuerza Aérea la organización quedó como sigue: Dirección de Reclutamiento y Movilización con sede en Bogotá y un Comando de Distrito con sede en Madrid (Cund).

De acuerdo con la Disposición No. 018, la Armada y Fuerza Aérea tienen jurisdicción nacional para el reclutamiento de personal.

En cuanto a la Dirección en la Fuerza Aérea, está constituida así: Dirección de Reclutamiento y Movilización, con dependencia directa del Departamento de Personal.

Ayudantía, Secretaría y Administrativa.

Control de Reservas y Movilización, con Identificación, Revisión y Laminación de Material y Control Kárdex.

Distrito Aéreo No. 1 - con cuatro Seccionales: No. 1 en Cali, No. 2. Puerto Salgar, No. 3. en Apiay y No. 4 en Melgar.

La organización anterior en cuanto a Soldados se refiere. En relación con Oficiales y Suboficiales (Reclutamiento Cadetes y Soldados Alumnos), el asunto es un poco diferente, pues este Servicio depende de la Escuela Militar de Aviación, involucrado dentro del Grupo de Instrucción y Entrenamiento. La Escuela se encarga, además de la consecución, de la formación de estas dos categorías de personal.

Los Suboficiales Combatientes, por el contrario, son reclutados por la Dirección del Servicio y entregados al Centro de Instrucción Militar para su formación.

El reclutamiento de personal civil, según la Directiva FAC 005/66, pertenece a la misma Dirección del Servicio de Reclutamiento y Movilización en el Cuartel General, no así, a los Distritos Militares cuando éstos funcionaron en los Comandos Aéreos, pues en ese entonces y para estas Unidades estaba a cargo de los Departamentos de Personal.

Como puede observarse no hay pues una Doctrina concreta, ni el reclutamiento se encuentra organizado según la función propia de cada categoría de personal.

Por la experiencia, me ha parecido que cada una de las Agencias que tiene la función de reclutar personal, se ha dedicado más bien a llenar las va

cantes establecidas por las Tablas de Dotación, sin demasiada sujeción a Planes de potencial humano, necesidades, medios, calidad del personal requerido y establecimiento de prioridades, según que cada cargo tenga relación directa o no con el cumplimiento de la Misión.

4. Toda organización debe girar alrededor de unas operaciones que tiene que desarrollar, para el logro de los objetivos que se haya propuesto alcanzar. El que planea esas operaciones es el centro del movimiento de todas las actividades de la organización.

Entre nosotros, el Departamento A-3 Operaciones es clave, y vital en cuanto a planeamiento de todas las actividades de la Fuerza, por lo cual tiene unas funciones doctrinarias, dogmáticas y esenciales en la coordinación de todos los esfuerzos y tareas.

En el área de personal, el Departamento A-3 por intermedio de la Sección de Potencial Humano, debe planear la cantidad y calidad de personal, establecer las prioridades con base en las capacidades de material, instalaciones y medios; en otras palabras, computa las necesidades de potencial humano y establece las políticas al respecto.

El Departamento A-1 Personal, debe establecer las maneras de ejecutar los planes y políticas de potencial humano y llevar a cabo las otras actividades relacionadas con esta área.

Hasta aquí hemos visto el estado actual del reclutamiento; las principales disposiciones legales que afectan cada una de las categorías de personal tanto en actividad como en retiro; la disposición que ordena formar las reser

vas de Segunda Clase en nuestra Fuerza, y algunas consideraciones sobre la consecución del personal.

Veamos ahora un comentario sobre la administración de personal.

C A P I T U L O I I I

----- Administración del Personal en la Fuerza Aérea.

1. En la época moderna, la administración del personal, entendida ésta desde la búsqueda, reclutamiento, selección, destinación, instalación y adiestramiento, hasta el retiro y formación de las reservas en las Fuerzas Militares, ha adquirido tal importancia que sobra cualquier análisis al respecto.

Consecuencialmente, es muy conveniente estudiarla de la manera más objetiva, reuniendo algunos hechos, analizándolos y ordenándolos en relación con algunas ideas generales. Los hechos de más valía son los que se relacionan con las ocupaciones que el personal desempeña, indudablemente.

Así, hay que admitir que, el primer paso en cualquier estudio relacionado con personal, para que pueda ser objetivo, es el referente al análisis de los cargos dentro de la organización, adoptando un método apropiado.

El método debe fundamentarse en un conjunto de observaciones que suministren claro entendimiento de la misión confiada a la Unidad y reparticiones militares.

Comprendida la misión y analizados los cargos o tareas, es importante

te ver qué hechos son comunes, cuáles permanentes y cuáles transitorios, para separarlos y hacer justos nombramientos y destinaciones, sin pecar por exceso y por defecto.

Otro paso igualmente decisivo que hay que observar, es la cantidad de medios y material operativo para que, juntamente con la misión y la calidad de las tareas, se pueda ver con exactitud cuánto personal es necesario conseguir, nombrar y destinar, de esas cuatro grandes categorías que componen nuestra dotación: OFICIALES, SUBOFICIALES, SOLDADOS y PERSO
NAL CIVIL.

Sobre insistir en la importancia que tiene la Sección de POTENCIAL HUMANO dentro de la Institución. Hago especial énfasis en destacar el hecho de que, es de capital interés fundamentar el reclutamiento de las categorías de personal anotadas, en planes bien concebidos que se basen en el entendimiento de la misión y armonicen la cantidad de las tareas, los medios disponibles y el material para operar, si se desea construir sobre una completa realidad, racionalizando la modernización de la Fuerza con el aumento o disminución de determinado personal, según lo requieran las circunstancias.

Por el carácter esencialmente técnico de la Fuerza Aérea, la calidad de personal en todos los órdenes debe ser muy seleccionada, buscando más bien reunir tareas semejantes o con alguna afinidad, antes que asignar empleados de conocimientos reducidos en un área particular.

En cuanto a personal civil del ramo de mantenimiento, por ejemplo, es imprescindible, ya que por su categoría solamente atiende esa actividad, sin preocuparse de asuntos militares, dando así mejor rendimiento.

En resumen, el reclutamiento del personal, hecho sobre una clara visión de los aspectos tratados, y llevado a cabo mediante ciertas técnicas - que encierra cada uno de los pasos del ciclo de personal, los que trataré en las recomendaciones, contribuye a facilitar la planificación de la administración de la Fuerza, a alcanzar más fácilmente los objetivos, disminuir los gastos, hacer aprovechables al máximo las capacidades del elemento humano y a racionalizar la dotación según las necesidades.

2. Los procedimientos de personal empleados en la Fuerza, son los que determina el Manual de Administración de Personal elaborado en Junio de 1965 y aprobado por Disposición de COFAC No. 003 de 21 del mismo mes y año. Este, que más bien que Manual es una compilación de Disposiciones, ha tenido poca aplicación tal vez por falta de profusa divulgación y permanente actualización según las necesidades.

3. La evaluación de personal es un poco deficiente, ya que los Manuales vigentes son un tanto confusos, y su aplicación es complicada. Se trata de traducciones de sistemas de la USAF, que se apartan un poco de los nuestros, tanto por organización y especialidades, como por la índole misma de los modos de trabajo y operación. Són pues, poco prácticos los sistemas de evaluación, lo cual se dificulta aún más por no existir en forma organizada el entrenamiento en el trabajo, que permite observar más de cerca al indi

viduo y hacerle su evaluación más concreta y lógica. La CEFA (Código de Especialidad Fuerza Aérea) es una de las Directivas más importantes para ayudar a la evaluación del personal, y a tener un retrato del estado del entrenamiento de las Unidades; el código asignado a cada individuo muestra en forma objetiva su especialidad y su status actual.

Sin embargo, no ha podido ser llevada a cabo en forma correcta y ventajosa por no existir un Manual que determine con exactitud su manera de empleo clara y precisamente, para obtener el provecho que se desea.

4. Departamento A-1 Personal. La organización de éste, según la Directiva FAC No. 05/66 es la que se muestra en el Anexo correspondiente del Capítulo VII. Está integrado por las siguientes Secciones:

Sección de Planes y Reglamentación.

Sección Administración de Personal.

Sección de Bienestar.

Zona de Reclutamiento y Movilización.

Sección Administrativa.

Las funciones actuales del Jefe del Departamento, son las siguientes:

- Organizar, dirigir y coordinar los esfuerzos de todas las Secciones bajo su mando, a fin de obtener el funcionamiento correcto de las mismas.
- Actuar como parte integrante del Estado Mayor Aéreo en todo lo relacionado con Personal.
- Mantener informado al Comandante de la Fuerza Aérea, de la situación del personal.
- Disponer la elaboración de las Disposiciones (Decretos, Resoluciones, etc.) para ascensos, traslados, destinaciones, comisiones, nombramientos, etc. del personal de la Fuerza Aérea.

- Posesionar al personal de Suboficiales y empleados civiles del Comando de la Fuerza Aérea.
- Proponer a la Junta Clasificadora los ascensos, retiros, etc - del personal militar.
- Asistir con el Sr. Comandante de la Fuerza Aérea a la Juntas - Asesora s del Ministerio de Defensa, para ascensos y retiros - del personal de Oficiales y las solicitudes de escalafonamiento.
- Disponer la elaboración de la Orden del Día del Comando de la Fuerza Aérea, y presentar la propuesta para la aprobación y - firma del Sr. Comandante.
- Cumplir las funciones del Comandante para el funcionamiento - administrativo del Departamento A-1 y ejercer las funciones - disciplinarias sobre el personal bajo su mando.
- Elaborar apreciaciones sobre el personal o análisis, como base para las recomendaciones al Comandante de la Fuerza Aérea y Jefe del Estado Mayor, con el fin de facilitar las decisiones.

Las funciones anteriores han sido tomadas textualmente del Ma - nual que existe en el Departamento de Personal, donde puede notarse que no figura ninguna función relacionada con planeamiento de los asuntos ati - nentes a esta área.

5. Los Departamentos de Personal de los Comandos Aéreos, cum - plen las funciones relacionadas con esta área y además la de Seguridad Indus - trial y Deportes.

6. Considero que la Sección de Seguridad Industrial no debe for - mar parte de los Departamentos de Personal en los Comandos a éreos. El - Departamento A-1 no puede ejercer supervisión y control sobre esta activi - dad, como sería lo lógico por estar involucrada dentro de esta área, ya que no es de su incumbencia y especialidad. Esta debe conformarse en una Sec -

ción especial dentro del Estado Mayor de cada Comando.

Hechas las consideraciones anteriores relacionadas con la administración de personal, pasemos a tratar enseguida lo referente a las reservas aéreas militares.

C A P I T U L O I V .

Reservas Aéreas Militares.

1. Las reservas de la Fuerza Aérea están constituidas por los Oficiales y Suboficiales en uso de buen retiro, y por los soldados licenciados - por tiempo de servicio cumplido, conformando lo anterior las reservas de primera clase en los términos establecidos por las Leyes.

Su control se ejerce directamente por la actual Dirección de Reclutamiento y Movilización, mediante la Sección correspondiente.

2. Para Oficiales existe un Kárdex en el cual se archiva una Tarjeta con amplia información sobre todos los aspectos que rodearon la vida militar, y los que acompañan la situación de retiro de los mismos.

3. Las reservas de tripulantes son de dos clases: la Primera Clase, conformada por todos aquellos que, después de prestar un servicio como Pilotos o Navegantes, pasan a la situación de retiro con tal especialidad; y la de Segunda Clase, formada por aquellos que, aunque no hayan pertenecido a las Fuerzas Militares en la categoría de Oficial, tienen la especialidad de Piloto o Navegante en la vida civil, sean o nó reservistas de Primera clase.

Para poder organizar estas reservas es necesario que la Disposición mencionada en el Capítulo I. tenga más carácter de obligatoriedad y no sea estrictamente voluntaria, si se quiere que este cuerpo se conforme de manera eficiente.

4. Los Suboficiales pertenecen a la reserva de Primera Clase, con los grados que determinan las Leyes al respecto, y siempre que estén en uso de buenretiro. El control de esta reserva también se hace por el sistema de Kárdex en la misma forma que para Oficiales. Dentro de las reservas anteriores se encuentran los Suboficiales Técnicos.

5. La Reserva de Primera clase de personal de tropa está formada, como ya se dijo, por los soldados que han prestado el servicio militar completo y han sido licenciado con el mínimo establecido por las Leyes, sin causales de mala conducta.

6. Es oportuno anotar que el registro y control de la especialidad conque el reservista se retira del cuartel, solamente se encuentra en la Dirección del Servicio. Con la promulgación del Decreto No.1643 de 1960, que cambió la Libreta Militar por la "Tarjeta Lamidada", éste detalle desafiareció constituyendo una desventaja para la buena marcha de la movilización, pues en caso de llamamiento habría que tener a la mano los archivos para saber qué hizo, cómo fué la conducta, y qué especialidad adquirió el reservista durante el servicio militar.

Se ha visto hasta aquí todo lo que se relaciona con la historia del reclutamiento, su estado actual, algunos comentarios sobre la administración

de personal y la constitución de las Reservas en la Fuerza Aérea Colombiana.

De los Capítulos anteriores sacamos las conclusiones que trataré en el siguiente:

C A P I T U L O V.

C o n c l u s i o n e s

Analizando las ventajas y desventajas que tiene el actual sistema de Reclutamiento y Administración del Personal, y el control de las reservas, - se llega a la conclusión de que es necesario hacer modificaciones en algunos aspectos de los servicios anotados.

1. Como el Reclutamiento de Personal Militar, principalmente el para Oficiales, es una de las tareas más importantes y de mayor trascendencia para el futuro de la organización, éste debe centralizarse en Bogotá, dentro del Estado Mayor dándole la dotación y medios adecuados para que se vean sus frutos posteriores.

2. El Reclutamiento para Suboficiales debe ejecutarse independientemente del reclutamiento para Oficiales, también centralizado en Bogotá. La tarea de Reclutar no es muy apropiada para la Escuela Militar de Aviación, - porque le resta capacidad para desarrollar las múltiples funciones que, por razón de su organización y de la Misión asignada, tiene que cumplir.

La formación de dos categorías de personal tan diferentes, como son las de Oficiales y Suboficiales, en forma promiscua, ha traído como consecuencia la disminución del personal técnico, problema capital en el mantenimiento del material volante. Esto lo acentúa más aún el haber bajado los requisitos de estudio para aspirantes a Cadete, por la creación del año 50. de Bachillerato en la Escuela Militar de Aviación.

3. El reclutamiento de soldados, también centralizado en Bogotá, no está ajustado a las necesidades propias de la Fuerza Aérea. El sistema de entrenamiento es el mismo para Unidades de Ejército, siendo que la necesidad de defensa de Bases hace mandatoria una reorientación.

4. La movilización nacional es un requisito de la guerra moderna, formando la movilización militar parte de aquella. La movilización militar se define como la acción y efecto de llamar, reunir, organizar y poner en pie de guerra cuerpos de tropa. Por la sola definición se puede ver plenamente que esta actividad corresponde a una entidad completamente distinta de la del reclutamiento. En caso contrario, no cumple los objetivos que se propone.

La tarea actual en cuanto a movilización, se reduce a un control estático del personal licenciado, sin mucha exactitud por carecer de medios para llevar a cabo ese control, pues con muy pocas excepciones, los Alcaldes Municipales no ejercen esta actividad en forma adecuada y correcta para comunicarla a los Distritos Militares y Direcciones de Reclutamientos.

5. Con relación a la Policía Nacional, existen dos Decretos que les da derecho a que se les inscriba como Reservistas de Primera Clase del Ejército; estos Decretos son el marcado con el número 2467 de Octubre 18 de 1944 y 2933 de Diciembre 3 de 1945.

Las Disposiciones anotadas tienen idéntico contenido en cuanto a parte resolutiva. Como consecuencia de lo anterior hay Oficiales de la Policía Nacional de alta jerarquía, en uso de buen retiro, que están clasificados como "Subtenientes de Reserva" del Ejército. Es conveniente que estas Disposiciones sean revisadas, actualizándolas de acuerdo con las presentes circunstancias.

6. Un caso importante para anotar, es que el Departamento A-1 Personal ha desarrollado siempre una labor orientada muy especialmente a la administración del personal del Cuartel General, tal vez por razón de la organización y la misión asignada. Esta labor le absorbe mucho tiempo, que podría emplearse en el planeamiento de las distintas actividades del personal de toda la Fuerza y en la ejecución de las políticas establecidas o que se establezcan.

7. Hace algunos años todos los servicios administrativos del Cuartel General dependían del Departamento A-4, restándole como es natural su capacidad de planeamiento; esto creó la necesidad de conformar una Unidad de Servicios para todos los asuntos administrativos de la instalación y su logística, pero desafortunadamente los aspectos relacionados con el personal

del mismo, no fueron involucrados continuando el Departamento A-1 Personal con esta carga que doctrinariamente no le corresponde.

Pasemos luego a tratar las recomendaciones que me permito sugerir para mejorar algunas deficiencias de lo tratado en los Capítulos anteriores.

C A P I T U L O VI.

R e c o m e n d a c i o n e s .

Tratados los principales aspectos que inciden en el Reclutamiento de Personal y su administración dedicaré este Capítulo a la formulación de algunas recomendaciones que pueden contribuir al mejoramiento de esas tareas, tan importantes en toda organización.

1. Es conveniente una reorganización del Departamento de Personal en los siguientes aspectos:

a. La Sección de Bienestar y Moral debe suprimirse, ya que sus funciones no justifican plenamente su existencia ni la destinación de un Oficial como Jefe. El Bienestar ha funcionado a base de Comités, organización que me parece mejor, porque se integra con elementos de todas las categorías de personal, teniendo por tal razón más elementos de juicio para buscar solución a los problemas de esta índole.

Los programas de Moral son tarea del Capellán, que orgánicamente pertenece al Estado Mayor Especial del Comandante y no al Departamento

tamento A-1 Personal. Otras funciones que se le asignaron a esta Sección, tales como Vivienda, Condecoraciones, Estímulos, Recreaciones, etc. - son procedimientos normales de personal que debe cumplir cada Comandante o Jefe de Repartición.

b. A la Dirección de Reclutamiento se le debe quitar la tarea de conseguir personal civil, pues ésta labor no pertenece a los objetivos - establecidos en la Ley la. de 1945 y Decreto 2200 de 1946 sobre reclutamiento y movilización.

c. Debe estudiarse la forma de adscribir el reclutamiento y administración del personal civil en el Cuartel General, a la Escudrilla de Apoyo, ya que ésta es la Unidad de Servicios del mismo.

d. A cambio de la Sección de Bienestar, incorporar en el Departamento A-1 Personal la función de reclutamiento de Cadetes, Soldados - Alumnos, con las Sub-secciones o servicios que se detallan en el cuadro orgánico correspondiente en el Capítulo VII.

e. Desde todo punto de vista es importante la creación u organización, dentro de la Fuerza Aérea del Departamento de Movilización Militar Aéreo, sacando estas funciones de la actual Dirección de Reclutamiento - y determinándole las actividades inherentes a la reunión, organización y puesta en pie de guerra de los cuerpos de tropa, tal como lo define la Ley. Este - proyecto cursa en el Estado Mayor Conjunto, de donde podría sacarse lo pertinente, en el caso de ser acogida esta recomendación.

2. Para el reclutamiento de Cadetes y Soldados Alumnos (profesionales), quiero dar unas recomendaciones con el fin de obtener un mejoramiento en este servicio:

a. Cadetes.

La responsabilidad del reclutamiento de cadetes es tarea conjunta de varios organismos, dentro de los cuales se encuentran:

- El Departamento de Operaciones, con las funciones propias de planeamiento y cómputo de las necesidades de potencial humano.
- El Departamento A-1 Personal, como entidad normativa de la actividad de reclutamiento.
- La Sección correspondiente, como ejecutora de los Planes pertinentes.

El ciclo de reclutamiento comprende varias etapas que són:

- 1). La Campaña.
- 2). La inscripción.
- 3). La Selección.
- 4). El Nombramiento.
- 5). La formación.
- 6). La graduación.
- 7). El retiro.
- 8). La formación de las reservas.

Por ser de mucha importancia y asimismo porque creo que es tan poco reglamentadas, trataré únicamente los aspectos relacionados con la

Campaña y la Selección del personal, del anterior ciclo.

Campaña.

1. Es todo acto tendiente a las relaciones públicas por medios -
propagandísticos, y comprende toda clase de información, ideas, doctrinas
o exhortaciones difundidas para influir en el comportamiento de un grupo de
terminado, en beneficio directo o indirecto de nuestra Fuerza.
2. Las relaciones públicas deben llevarse a cabo en forma metódi
ca y permanente para conseguir máximos efectos. Entre las muchas reglas,
las siguientes contribuyen al éxito de una campaña:
 - a. Debe lograrse atención para el mensaje.
 - b. El mensaje debe ser entendido por el público.
 - c. Los mensajes deben crear una necesidad para estimular la
reacción que se desea.
 - d. Por último, el mensaje motivo de la propaganda, debe pro
porcionar o sugerir una solución.
3. Los órganos publicitarios de que se debe valer el Jefe de Información
pública son la Prensa, la Radio, la Televisión y el Cine, los cuales
deben emplearse de manera permanente pero metódica y ordenada como ya
se dijo.
4. Los medios de relaciones públicas pueden ser todos los Oficia-
les, los Cadetes, los Suboficiales, los Soldados y el personal Civil, los pa-
rientes y amigos, siempre que tengan un conocimiento completo de la Institución,
para ensalsarla, difundirla y defenderla.

5. Las clases de publicidad que se deben emplear son:

- a. La indirecta, para hacer conocer a la población sobre la Fuerza Aérea, su historia, sus programas y su futuro.
- b. La directa, es decir, la dirigida a un grupo específico y con un fin determinado, cual es el de influir en las emociones, actitudes y conducta del estudiantado, para conseguir una nutrida inscripción para el reclutamiento de Cadetes.

6. La responsabilidad de esta parte del ciclo corresponde a todas las Unidades y a todos los Oficiales de la Fuerza Aérea.

Organización de la Campaña.

Los conceptos siguientes, desarrollados y esquematizados, pueden servir de base para una futura organización de la actividad, y para conseguir mejores resultados en las campañas de reclutamiento:

- a. Por disposición del Comando se deben asignar tareas a este respecto, a cada uno de los Comandos Aéreos y a la Escuela Militar de Aviación.
- b. Determinar la jurisdicción dentro de la cual cada Unidad con sus Oficiales, debe organizar, dirigir y ejecutar la campaña publicitaria, antes de cada correría de inscripción.
- c. Señalar las épocas del año cuando se deben efectuar, según la duración del año escolar en cada zona del país.

La Selección.

Habrán casos en que no es estrictamente necesario inscribir personal que no reúne un mínimo de condiciones físicas, pero son necesarias explicaciones que solamente a cargo de un Oficial Superior experimen

tado serían correctas, para no herir susceptibilidades.

La Selección es la más importante etapa del ciclo de reclutamiento. Consiste en examinar los conocimientos académicos, generales y específicos, la experiencia y la adaptabilidad a la vida militar del aspirante.

Los pasos que deben seguirse para seleccionar y reclutar personal son entre otros los siguientes:

- a. Conocimiento exacto de las necesidades de personal.
- b. Determinar si los cargos están correctamente clasificados.
- c. Establecer requisitos de calidad del personal que se necesita.
- d. Determinar si el equipo y las instalaciones están acordes con lo que se espera obtener en personal.
- e. Efectuar pruebas escritas.
- f. Practicar entrevistas.
- g. Examinar referencias.
- h. Practicar exámenes físicos.

La entrevista juega papel importantísimo en la selección de personal. Su uso adecuado constituye el 70% del proceso de selección, por lo cual le dedicaré más espacio en las presente recomendaciones.

La entrevista se divide en dos partes:

- a. Entrevista corta que debe tener como fin determinar si los aspirantes son aceptables o no en la organización armada, por su nivel cultural, su historial y sus antecedentes más notorios.

- b. La entrevista principal, que estará a cargo de un entrevistador profesional o calificado, pero con autoridad limitada, para evitar abusos al tomar decisiones.

Obtener información, observar aptitudes y características personales, necesita de un verdadero profesional, que mediante una conversación amigable logre respuestas que le den acertados análisis. El entrevistado no debe sentirse expiado para que hable con amplitud y franqueza.

En una entrevista debe tenerse en cuenta los siguientes puntos:

- a. Debe ser privada.
- b. Debe existir ambiente amigable y cortés, que dé confianza al entrevistado.
- c. El entrevistador debe escuchar con atención los conceptos del entrevistado.
- d. Las preguntas tajantes deben evitarse.
- e. La información se debe valorar sin tener en cuenta los prejuicios propios del entrevistador.
- f. Deben establecerse asociaciones agradables para mantener la confianza.
- g. Debe invertirse el tiempo necesario; las entrevistas de urgencia son un fracaso.
- h. La entrevista debe ser encausada a objetivos claros y definidos.

Una vez terminada, deben quedar contestadas las siguientes preguntas, en lo posible:

- a. Dió a conocer sus aptitudes y capacidades el aspirante?
- b. Como resultado de la información obtenida se puede clasificar al aspirante:

Como trabajador activo?

Orgullosa de la profesión elegida?

Poseedor de las aptitudes buscadas?

Emocionalmente estable y maduro?

De moral alta?

Entusiasmado y motivado?

Con apropiados conocimientos?

El objetivo de la entrevista principal, es observar las características sobresalientes del sujeto, su nivel de conocimientos, su historial y comportamiento social; evaluar la trayectoria del aspirante y su familia dentro de la colectividad, y ver la manera de aprovechar sus mejores atributos, en caso de ser aceptado.

Entre los muchos medios de información para valorar características y aptitudes de los aspirantes, me permito insertar algunas que servirán de guía en la labor de selección:

a. Para la personalidad.

- Actitud durante la entrevista.

- Conducta anterior.

- Carácter.

b. Para el comportamiento Social.

- Certificado de Policía y de Autoridades locales.

- Conducta en Centros educativos.

- Referencias personales y comerciales.

- Aficiones y deportes que cultiva.

c. Para las características sociales.

- Medio ambiente en que vive.

- Profesión y ocupación de los padres.

- Profesión u ocupación de los parientes cercanos.

- Medios económicos.

d. Para las características educacionales.

- Estudios elementales y primarios, y dónde.

- Conocimientos educacionales generales.

- Conocimientos específicos.

e. Para las características personales.

- Informes orales y escritos.

- Documentos de identificación.

- Referencias personales.

- Amigos y/o parientes dentro de la FAC.

- Estado Civil.

Investigación. Es el hecho de comprobar la veracidad de los documentos y referencias del aspirante, y de la familia, paso siguiente a la aceptación en la entrevista principal. Está a cargo del Departamento A-2 Inteligencia, según disposiciones superiores, por poseer éste los elementos y medios apropiados para tal fin y con la debida reserva.

Nombramiento. Está a cargo del Departamento de Personal elaborando las correspondientes disposiciones. Ninguna de éstas se producirá sin antes haber agotado todos los recursos selectivos, desde la inscripción hasta el exámen de aptitud psicofísica.

La etapa siguiente del ciclo, es la que propiamente corresponde a la Escuela Militar de Aviación, o sea la FORMACION.

b. Soldados Alumnos.

Todo lo tratado en relación con el ingreso de Cadetes es aplicable al reclutamiento de Soldados Alumnos.

1). Las campañas para conseguir este personal, deben hacerse en forma separada, coordinando para que, si se desarrollan en las mismas épocas no se encuentren en los mismos lugares dos comisiones, a igual tiempo. Esto ayuda a que la inscripción deseada sea más numerosa, porque la atención del oyente sólo se fija en una cuestión particular.

2). La formación también debe hacerse en forma separada, para que la Unidad encargada de esta tarea pueda dedicarle todo su esfuerzo y los resultados sean mejores.

3). Antes de seleccionar las especialidades para el personal técnico, es necesario elaborar planes con el fin de saber cuáles son las áreas más críticas dentro de la Fuerza.

c. Personal de Tropa.

1). Se recomienda que el reclutamiento del personal de soldados esté separado del de las otras categorías, pues se trata de un servicio de carácter obligatorio, con el cual hay que cumplir múltiples funciones perentorias, de los ciudadanos para con la Patria y de la Institución para con la Patria y los ciudadanos.

2). Es necesario revisar la instrucción para que ésta sea orientada exclusivamente a la defensa local de las Bases, con un cuerpo de Policía Militar bien conformado, que satisfaga las necesidades de la Fuerza Aérea. Cada una de las Fuerzas debe cumplir las funciones propias, según su misión y sus características organizacionales.

Con este fin es necesario elaborar reglamentos propios para Policía Militar Aérea (PMA), defensa de Bases, entrenamiento y ceremonial militar.

3). Debe explotarse la jurisdicción asignada a la Fuerza Aérea por la Disposición No. 018 de Mayo 23 de 1967, en su Artículo 2o, con el fin de reclutar el personal en los núcleos de población que circunscriben las Bases Aéreas, con lo cual se obtendrán las siguientes ventajas:

- a). Economía en las campañas y en el reclutamiento.
- b). Posibilidad de mantener las reservas organizadas, inclusive con fines de defensa civil.
- c). Mejor control de las reservas de la clase.
- d). Facilidad de presentación en caso de movilización militar o nacional.

d. Personal Civil.

En toda organización el personal es un factor de gran importancia, pues de la eficiencia del elemento humano depende el rendimiento y la calidad del trabajo desarrollado. Este es el fundamento para que la selección del personal civil sea rigurosa.

Los nombramientos de personal civil también obedecen a planes de potencial humano, como quedó dicho en el Capítulo II.

Para conseguir eficiencia en el personal civil, me permito recomendar la elaboración de un Manual que defina y ponga en ejecución las siguientes fases del ciclo de empleo, que observadas permiten una correcta y sana administración de esta categoría. Dichas fases, son:

- 1). El reclutamiento.
- 2). La selección.
- 3). Nombramiento ~~o~~ Contratación.
- 4). Destinación.
- 5). Instalación.
- 6). Adiestramiento.

Como complemento a este ciclo están la promoción y el retiro.

Reclutamiento. Para ejecutarlo deben conocerse a cabalidad las necesidades de la Fuerza, la calidad del trabajo, si necesariamente debe ser desempeñado por una persona o puede adscribirse a otro trabajador.

Selección. Esta etapa es de gran importancia, en la cual se debe proceder así:

- a). Localizar candidatos, una vez conocidos los planes y va cantes, y establecidas la necesidad y prioridades.
- b). Estudiar solicitudes y documentación de aspirantes, de acuerdo con las normas vigentes.
- c). Una vez aceptados los documentos por el Jefe, se hará una entrevista para interrogatorio al aspirante.
- d). Se hace examen o prueba, para evaluar conocimientos del aspirante y compararlos con los exigidos por la organización.
- e). Se seleccionan los mejores y se les informa acerca del trabajo; se adelanta una nueva entrevista, esta vez con el Jefe del Departamento para segunda selección.
- f). Una tercera selección tiene lugar al comprobar y evaluar las referencias personales. Los que resulten favorecidos, pasarán a Sanidad para examen físico, terminando así el proceso.

Nombramiento. Es la Disposición por medio de la cual una persona se obliga a prestar un servicio personal, bajo subordinación continuada y mediante remuneración. La Disposición puede ser Decreto, Resolución, Contrato y nombramiento por Orden Administrativa de personal.

Destinación. El empleado nombrado debe ser destinado a un puesto determinado, presentado al superior inmediato, e informado sobre la organización y sus funciones propias.

Instalación. Comprende el lugar donde ha de trabajar; nombre y clase de trabajo, la habilidad mínima que requiere, e instrucciones so

bre promociones.

Adiestramiento. Es el conjunto de enseñanzas y pruebas que permiten valorar ciertos rasgos propios de cada persona. Mediante éste el empleado se capacita mejor, se facilitan la evaluación y los ascensos y se evitan los reclamos.

Los complementos del ciclo, como el ascenso y el retiro, se deben llevar a cabo cada vez que sea del caso, así:

El ascenso, para que el personal se sienta estimulado y motivado y para evitar el alto coeficiente de separación de los buenos servidores. Debería efectuarse con base en un Manual de evaluación técnicamente elaborado, para evitar el juicio temperamental en las decisiones, cada vez que se promueva personal. Además, la base fundamental debería ser la capacidad del individuo y no el tiempo de servicio, como generalmente ocurre.

El Retiro. Se debe producir invariablemente:

- Por mala conducta comprobada, según las normas vigentes, o por indisciplina en el trabajo.
- Por incapacidad mental o física.
- Por reducción en las dotaciones, según la situación fiscal. En este caso, la selección para retiro se hará por edad, por bajo rendimiento y por menor importancia del cargo.
- Por incompetencia en el desempeño, y por reorganización administrativa.

Me permito observar como complemento, que existe demasia

da cantidad de personal civil del orden administrativo en comparación con el militar productivo (Oficiales y Suboficiales Técnico y Combatientes), - pues hay 443 Oficiales, 776 Suboficiales de las especialidades anotadas, y 2.494 empleados civiles, o sea el 76,2% del total.

La casi totalidad del material clasificado está en manos de personal civil, de niveles bajos, en comparación con la calidad de documentos - que se manejan.

Para subsanar la desproporción anotada, y empezar a racionalizar las Tablas de Dotación, se recomienda la aplicación del Decreto 1389- de Julio 21 de 1967, sobre servicio militar voluntario de un año a partir - del primer año militar prestado por cada soldado que así lo desee en las - FF. MM.

Una buena reglamentación sobre esta Disposición permite tener - un empleado responsable bajo jurisdicción de los Reglamentos y Códigos - Militares y con una remuneración baja, ahorrando presupuesto y aumentando también la eficiencia y rendimiento en el trabajo.

Con esta medida se persiguen dos objetivos:

- Aprovechar las capacidades de gran número de soldados en beneficio de la Fuerza Aérea a un bajo costo.
- Dar instrucción a este personal en diferentes aspectos de la administración para rehabilitarlos a la vida civil.

CAPITULO VII

PALABRAS FINALES.

A través de los Capítulos precedentes, en forma muy resumida, vimos los principales aspectos históricos del reclutamiento en Colombia; el estado actual de este servicio en las Fuerzas Militares y en nuestra Fuerza Aérea; las fases más importantes que encierra una sana administración de personal; varias consideraciones sobre nuestras reservas militares; unas conclusiones generales, y las recomendaciones que formule para contribuir en algo al mejoramiento de los asuntos tratados.

En esta forma presento al Comando de la Fuerza Aérea el desarrollo de la Tesis que cierra esta primera fase del Curso Regular de Estado Mayor.

Si alguna de las varias recomendaciones que formulé en este trabajo tiene aplicación, considero alcanzado mi objetivo.

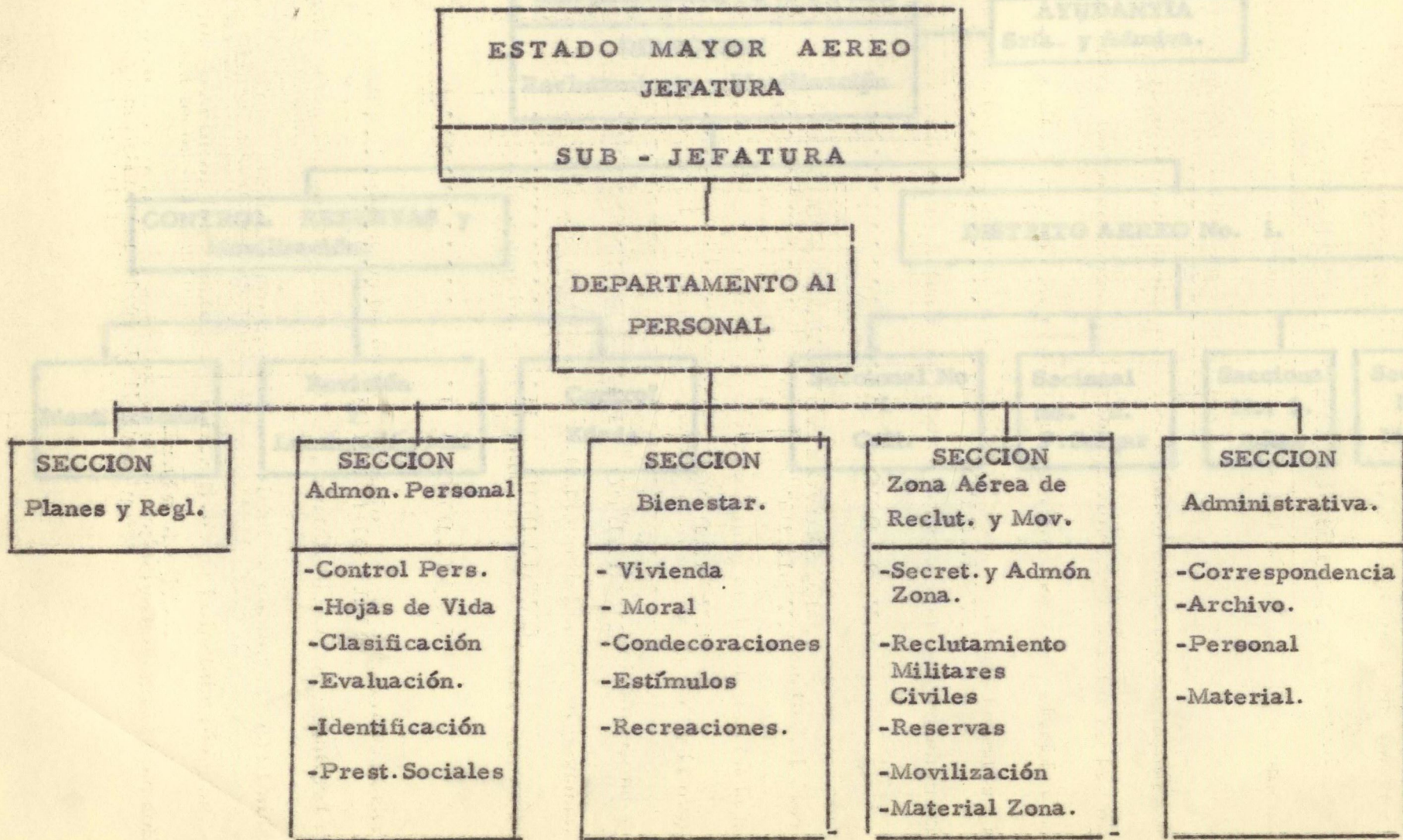
C A P I T U L O VII

A n e x o s

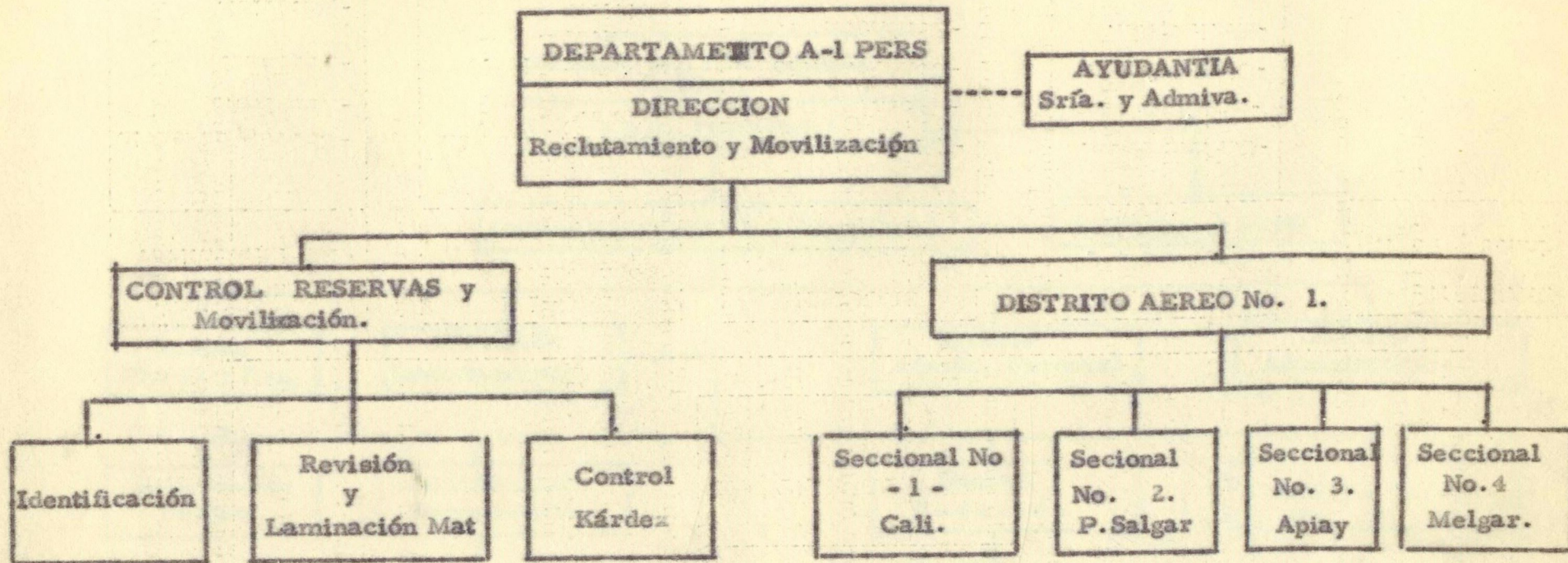
En este Capítulo me permito mostrar, para ilustración y comparación, los Cuadros sobre la Organización actual del Departamento de Personal y la Dirección de Reclutamiento, y los correspondientes a las Organizaciones propuestas.

Además unas Funciones adicionales de cada una de las Agencias que intervienen en el Reclutamiento de personal de todas las categorías.

ORGANIZACION ACTUAL DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL

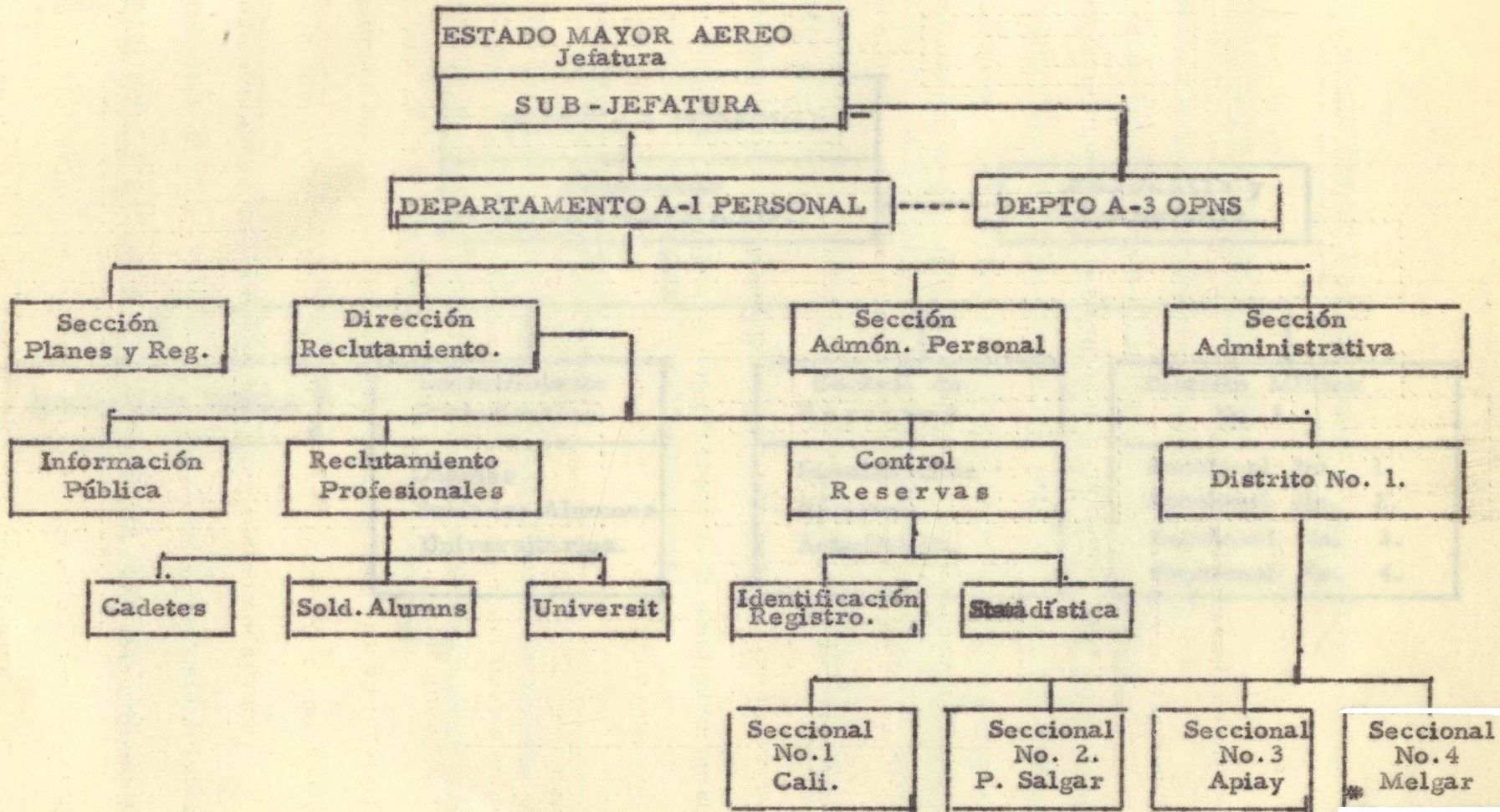


ORGANIZACION ACTUAL DE LA DIRECCION DEL SERVICIO DE RECLUTAMIENTO Y MOVILIZACION.

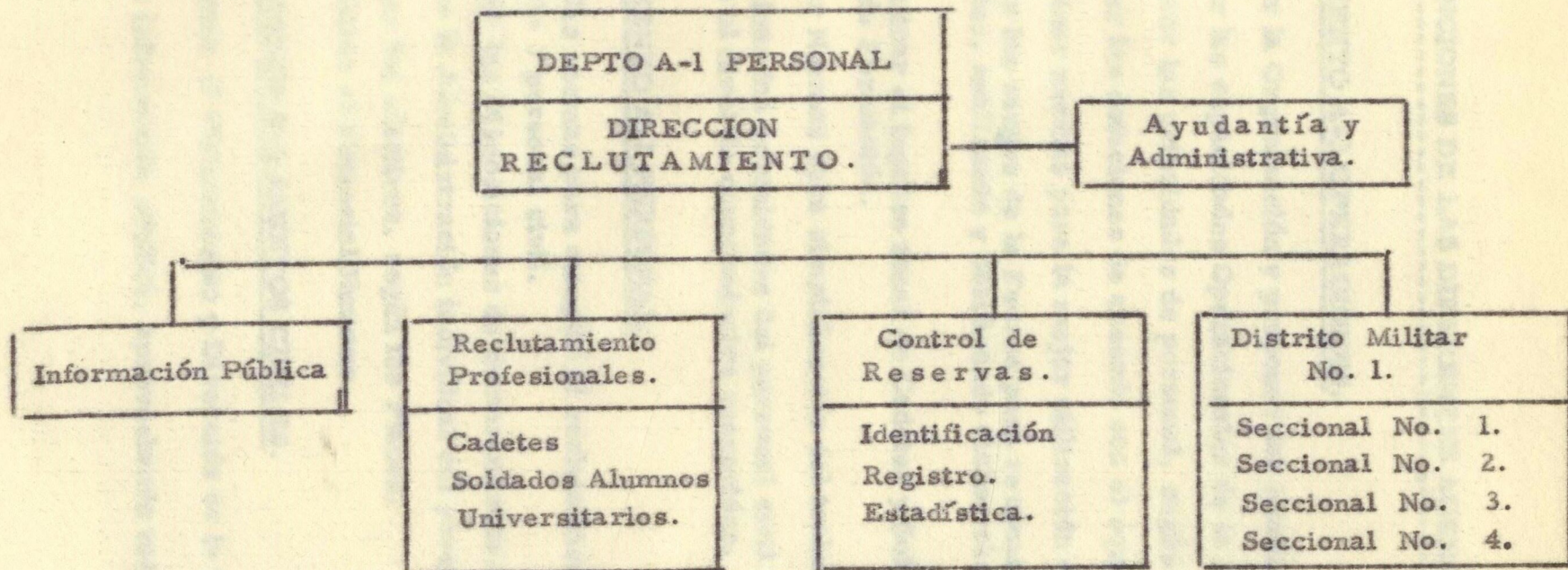


ORGANIZACION PROPUESTA DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL

ORGANIZACION PROPUESTA DE LA DIRECCION DE RECLUTAMIENTO.



ORGANIZACION PROPUESTA DE LA DIRECCION DE RECLUTAMIENTO.



FUNCIONES DE LAS DIFERENTES AGENCIAS.

.....

DEPARTAMENTO A-3 OPERACIONES.

1. Estudiar la Organización y proponer los cambios.
2. Analizar las capacidades Operacionales de la Fuerza.
3. Establecer las prioridades de personal, según las necesidades.
4. Proponer las dotaciones de acuerdo con el equipo y las facilidades.
5. Determinar normas para la mejor utilización de los recursos humanos.
6. Analizar los cargos de la Fuerza para recomendar las diferentes especialidades, analizando y dosificando dichos cargos y la dotación requerida.
7. Racionalizar el ingreso anual de Cadetes y Soldados Alumnos a las Escuelas de Formación.
8. Estudiar Normas para simplificación del trabajo.
9. Determinar las necesidades del personal civil para cada repartición indicando el nivel de conocimientos requeridos.

DEPARTAMENTO A-1 PERSONAL.

1. Dictar las normas para cumplir el reclutamiento de Cadetes y Soldados Alumnos. y personal civil.
2. Elaborar las Disposiciones de nombramiento del personal seleccionado.
3. Ejecutar la Administración individual del personal.
4. Mantener los efectivos, según los Planes.
5. Administrar el Potencial Humano.

DEPARTAMENTO A-5 ASUNTOS CIVILES.

Le corresponde el Planeamiento y Dirección de la propaganda indirecta por medio de la información pública, aprovechando todos los órganos de difusión.

37090