



Tres aspectos de la administración de personal a nivel unidad Táctica

**Nestor Espitia S.**

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

1973

413 4  
SALA CONSULTA  
NO DEBE SALIR DE  
ESTA SALA

TRES ASPECTOS DE LA ADMINISTRACION

DE

PERSONAL A NIVEL UNIDAD TACTICA

Mayor NESTOR ESPITIA SOTELO

1.973

# I N D I C E   G E N E R A L

---

I	INTRODUCCION -	
II	LA INCORPORACION DE SOLDADOS .....	8
	1. DEFINICION .....	8
	2. ASPECTO JURIDICO.....	8
	3. FALLAS PROTUBERANTES .....	11
	a. Resumen Estadístico.....	11
	b. Causas Principales... (M. I.).....	11
	c. Consecuencias Económicas .....	14
III	PERSONAL CIVIL .....	20
	1. DEFINICION .....	20
	2. CLASIFICACION DE PERSONAL CIVIL.....	23
	3. PRESTACIONES SOCIALES .....	28
	4. FALLAS MAS COMUNES .....	33
	a. Origen .....	33
	b. Errores de mayor ocurrencia.....	34
IV	EL RETIRO DEL SERVICIO ACTIVO	
	1. GENERALIDADES .....	44
	2. QUE ES EL RETIRO.....	47
	3. FACTORES DETERMINANTES .....	52
	a. Salud y Vejez .....	53
	b. Situación económica y financiera.....	64

c. Actividades .....	67
4. ESTADISTICAS .....	73
a. Oficiales.....	73
1) Eliminación por cursos del Ejército.....	73
2) Resumen de eliminación.....	82
3) Pirámide del Mando.....	85
4) Trayectoria de los cursos.....	87
b. Suboficiales .....	88
5. PRESTACIONES SOCIALES .....	89
a. Generalidades.....	89
b. Situación actual.....	91
c. Analisis de las.Prestaciones Social.	97
d. Conclusiones y Recomendaciones....	98
e. Consideraciones de carácter particular.....	101
f. Cuando y cómo planeo el retiro....	102
g. Cómo debe planearse el retiro.....	102
V CONCLUSIONES .....	107
1. INCORPORACION DE SOLDADOS .....	107
2. INGRESO DE PERSONAL CIVIL .....	109
3. RETIRO DE OFICIALES Y SUBOFICIALES.....	111
VI RECOMENDACIONES .....	113
1. GENERALES .....	113

2. PARTICULARES .....	114
a. Incorporación de Soldados.....	115
b. Personal civil.....	118
c. Retiro del servicio activo.....	120

-----

" La Administración de Personal es un Código sobre las -  
formas de organizar y tratar a los individuos en el trabajo,  
de manera que cada uno de ellos puede llegar a la mayor -  
realización posible de sus habilidades intrínsecas, alcan--  
zando así una eficiencia máxima para ellos mismos y para  
su grupo, dando así a la empresa de la que forman parte -  
una ventaja competitiva determinante y, por ende sus resull  
tados óptimos."

THOMAS G. SPATES

## CAPITULO I

### INTRODUCCION

Históricamente la Administración de Personal ha sido una preocupación de pensadores, hombres de empresa y militares, quienes conscientes de la importancia del ser humano frente a todas sus realizaciones, han hecho estudios profundos tratando de descubrir los factores que impulsan al hombre a realizar plenamente sus actividades, técnicas y sistemas capaces de reemplazar al hombre, advierte que éstos por sí solos no pueden funcionar, necesitan de un ser humano que los opere porque ellos ayudan al hombre pero en ningún caso lo reemplazan.

Los Militares históricamente han fijado las pautas en cuanto a Administración de Personal se refiere, de ello dan testimonio conductores como Alejandro Magno, Napoleón, Aníbal y en nuestro medio, Bolívar, San Martín, Santander y otros genios de la guerra.

Siendo la Institución armada una organización cuya base fundamental la constituyen los hombres en armas, resulta la Administración de Personal, una de las grandes responsabilidades de todo Comandante. Lo anterior me ha hecho divagar sobre el problema de la Administración de Personal, responsabilidad ésta inherente al cargo de Comandante.

Con el ánimo de presentar a la Dirección de la Escuela un trabajo de utilidad Institucional y de despertar a la vez en mis compañeros inquietudes sobre sus responsabilidades como Comandantes de Unidades Tácticas, hé elaborado el presente trabajo cuyo objetivo es el de analizar dentro de la complejidad administrativa tres aspectos básicos de la Administración de Personal a nivel Batallón, ellos son: LA INCORPORACION DE SOLDADOS, EL INGRESO DE PERSONAL CIVIL Y EL RETIRO DEL SERVICIO ACTIVO DE OFICIALES Y SUBOFICIALES.

En cuanto a incorporación de Soldados se refiere, el sistema vigente establece, que los Distritos Militares incorporen en los Batallones las cuotas previamente asignadas, debiendo para élllo presentar un número superior a éstas, con lo cual se pretende eliminar todo aquel personal que presente situaciones incompatibles con el servicio militar. Al Comandante de la Unidad Táctica le corresponde entonces, seleccionar y dar de alta como Soldados a los conscriptos que de acuerdo a la Ley, deben prestar su servicio militar obligatorio. Generalmente esta responsabilidad no se analiza y por élllo, constituye un acto más dentro de la vida cuartelaria, generando un sin número de problemas que afectan a la Institución en todos los órdenes restándole a la vez eficiencia de combate a la Unidad .

Aunque el "ACTO ADMINISTRATIVO" de nombrar personal Civil es potestad del Señor Ministro de Defensa Nacional y del Comandante General de las Fuerzas Militares, según su categoría, la responsabilidad



de selección recae directamente en el Comandante de la Unidad Táctica, siendo ésta la razón básica que impone la obligación a los señores Oficiales, futuros Comandantes e Intendentes, de conocer y aplicar - las normas y procedimientos que estatuyen la carrera la carrera de Personal Civil en nuestro medio.

El objetivo que sobre el retiro me he propuesto esbozar en - forma minuciosa en capítulo separado, incluye el análisis de los factores que en una u otra forma inciden en el Oficial o Suboficial que - va a tomar esta determinación.

La importancia del tema, a mi juicio, es muy significativa - por tener relación íntima con la Administración de Personal, respon- sabilidad ésta de todo Comandante que por ningún motivo puede dele- gar y, que del acierto o desacierto con que realice estas funciones, - dependerá su éxito en las misiones que le corresponda cumplir a su - Unidad. Hablar de la responsabilidad del Comandante del Batallón, en la incorporación de un Contingente de Soldados parece a los señores - Oficiales demasiado trivial, pero desafortunadamente las estadísticas, frente a ésta responsabilidad, están indicando lo contrario; aproximada- mente siete millones de pesos viene cancelando el Ejército como conse- cuencia de las malas incorporaciones, las cuales no son otra cosa que el fruto de irresponsabilidad, ya por ignorancia, ya por negligencia de muchos Comandantes de Batallón

En cuanto al ingreso de personal civil, es importante conocer la legislación que rige para los empleados del Ministerio de Defensa Nacional, por consagrarse en élla, una serie de prestaciones y beneficios que aunque aparecen en otros organismos oficiales y particulares, su liquidación difiere sustancialmente, y de no ser analizados cuidadosamente, la proporción costo-beneficio, resulta siendo demasiado gravosa. Al ser el Comandante el responsable por la selección de sus propios reemplazos en cuanto a personal civil se refiere, es procedente - conocer los aspectos anteriores, los cuales le facilitarán su responsabilidad en este sentido.

La importancia de los aspectos relacionados con el retiro para el Comandante, radica en la necesidad del asesoramiento que permanentemente debe dar a sus hombres en este sentido; para cumplir esta difícil tarea debe estructurarse de tal manera que sus opiniones aparezcan como una solución emanada de la máxima autoridad al respecto..

La energía humana es uno de los recursos más difíciles de administrar y conducir, siendo la ciencia que por ésta razón requiere de un permanente estudio. Equivocadamente se piensa más en el equipo que en el hombre, olvidando que los mejores equipos resultan siendo inútiles cuando los hombres que deben operarlos no reúnen las condiciones y calidades humanas necesarias para obtener de ellos su máximo rendimiento. Rusia, con todo su poderío en armas, equipos y hombres, tuvo que doblegarse y desistir de sus propósitos expansionistas frente a la pequeña, pero bien organizada Finlandia. Estados Unidos, el gigante de

la actualidad, con la ciencia al servicio de sus armas y equipos, tuvo que desistir de sus pretensiones frente al pequeño Vietman, porque sus hombres no fueron cuidadosamente seleccionados para operar tan sofisticado material en cumplimiento de una misión que talvez, por no entender, no pudieron cumplir.

Toda actividad administradora se basa en principios, generalizados e hipótesis; la teoría y la práctica en este sentido, son inseparables, de modo que quienes están más cerca de los problemas, pueden tomar decisiones más acertadas.

Finalmente encuentro que la teoría aprendida en la materia de desarrollo organizacional, tiene plena aplicación en nuestro medio. Las teorías de MC. Gregor pueden ser para el Comandante de Unidad Táctica una ayuda positiva en sus misiones diarias; así como E.H. Schein con su obra "Psicología de la Organización" puede ser un consejero de gran utilidad cuando a su Comando afloran problemas humanos que no previó.

El trabajo que he elaborado lo he dividido en seis capítulos, tres de los cuales los dedico a presentar los aspectos básicos, que a mi juicio son de mayor responsabilidad del Comandante de Unidad Táctica, dentro de esa compleja y problemática misión que el manejo de personal impone a todo Comandante. En ellos incluyo el aspecto legal que los rige, un análisis de los factores que inciden en cada uno de ellos, los errores que de acuerdo a las estadísticas son de más común ocurrencia, des

cribiendo a la vez las causas que los han originado; asimismo presento una serie de cuadros estadísticos, en los cuales se aprecia objetivamente el desenvolvimiento de aspectos relacionados directamente con los temas que me he propuesto analizar. El capítulo V resume las conclusiones que he sacado del trabajo elaborado, las cuales presento en forma general.

En el Capítulo VI, final del trabajo, resumo las recomendaciones que a mi juicio serían la solución a los diferentes problemas esbozados. En algunos aspectos me limito a recomendar en forma general lo que considero necesario en dicho aspecto; no particularizo porque aprecio que la magnitud del problema requiere un estudio tan complejo y minucioso que sólo un Comité estará en condiciones de presentarlo.

Mi aspiración al elaborar este trabajo, no es la de presentar una política que plasme todos los aspectos relacionados con los tópicos tratados, mi anhelo es el de colaborar con mis compañeros resaltando solamente sus responsabilidades en cuanto a la Administración de Personal, para despertar el interés de ellos hacia estos aspectos que serán siempre de plena actualidad por ser esencia misma de nuestra organización. Convencido estoy de que unidos nuestros esfuerzos nuestra Institución marchará con paso firme y decidido, dejando a la vez huellas de progreso y augurio de un futuro mejor.

## CAPITULO II

### LA INCORPORACION DE SOLDADOS

#### 1. DEFINICION

Es el acto por el cual se vinculan a la vida militar los colombianos que de acuerdo a la Ley, deben prestar el servicio militar obligatorio.

#### 2. ASPECTO JURIDICO

Está consignado por la Constitución Nacional, como una obligación inherente a la condición ciudadana, en su Artículo 165, que a la letra dice:

" Todos los colombianos están obligados a tomar las armas cuando las necesidades públicas lo exijan, para defender la Independencia Nacional y las Instituciones Patrias. La Ley determinará las condiciones que en todo tiempo exime del servicio militar."

Esta Ley fué ampliada por la Ley la. de 1.945, la cual ha tenido las siguientes modificaciones.

Ley 60 de 1.945.

Por la cual se deroga el Parágrafo del Artículo 33 de la Ley de 1.945.

- DECRETO 3329 de 1.950 Por el cual se suspende parcialmente el artículo 37 de la Ley la. de 1.945 y el Inciso lo. del artículo 13 de la Ley 141 de 1.948 y se dictan unas normas.
- DECRETO 1236 de 1.952 Por el cual se reglamenta el ordinal a), numeral lo. del artículo 3o. de la Ley la. de 1.945.
- DECRETO 2465 BIS/52 Por el cual se dictan normas sobre el servicio militar obligatorio.
- DECRETO 2959 de 1.952 Por el cual se reglamenta el Decreto No. 2465 Bis del 13 de Octubre/52, sobre servicio militar obligatorio para estudiantes.
- DECRETO 2502 de 1.953 Por el cual se modifica el artículo 2o. del Decreto No. 2465 BIS de 1.952 sobre servicio militar obligatorio.
- DECRETO 3241 de 1.955 Por el cual se amplía el tiempo de servicio militar obligatorio y se dictan otras disposiciones.
- DECRETO 1393 de 1.956 Por el cual se dictan unas normas so-

bre servicio militar obligatorio y -  
se hacen unas reformas a la Ley la,-  
de 1.945.

DECRETO 2353 de 1.956 Por el cual se sancionan las falseda  
des en que incurre en relación con el  
servicio militar obligatorio.

DECRETO 0178 de 1.957 Por el cual se modifica el término -  
de una prescripción.

DECRETO 1274 de 1.957 Por el cual se dicta una norma sobre  
el servicio militar obligatorio.

DECRETO 3338 de 1.961 Por el cual se dictan normas sobre -  
el servicio militar obligatorio.

RESOLUCION 7701/65 Por la cual se determina el trámite -  
para la expedición de Tarjeta de Re-  
servista al personal de la Policía -  
Nacional.

DECRETO 0556 de 1.965 Por el cual se reglamentan los Artículos  
9o. de la Ley la./45, 60 y 61 de la-  
Ley 126 de 1.959 y 98 del Decreto Le-  
gislativo 501 de 1.955 sobre llamamien  
to de reservas a las Fuerzas Militares.

- LEY 63 de 1.966 Por la cual se concede una exención -  
en el servicio militar.
- DECRETO 376 de 1.967 Por el cual se reglamenta la Ley 63  
de 1.967.
- DECRETO 546 de 1.967 Por el cual se dictan normas sobre -  
el funcionamiento de establecimientos  
de educación media que adoptan la -  
instrucción militar.
- DECRETO 966 de 1.967 Por el cual se establece y organiza-  
la instrucción premilitar.
- DECRETO 1389 de 1.967 Por el cual se dictan normas sobre -  
servicio militar.
- DECRETO 2000 de 1.967 Por el cual se adiciona el Decreto-  
966 de 1.967.
- DECRETO 2200 de 1.970 Por el cual se derogan los Decretos-  
Nrs. 966 y 2000 de 1.967 y se dictan  
otras disposiciones.

He relacionado todas las disposiciones anteriores, porque con  
sidero que es necesario que todos los Oficiales Superiores -  
conozcan cuales son las normas legales que rigen, para el --  
servicio militar obligatorio.



### 3. Fallas Protuberantes en la Incorporación

#### a. Resumen Estadístico

El siguiente cuadro Estadístico, muestra en forma objetiva el volúmen de fallas presentadas durante los últimos-seis años.

#### BAJAS INDIVIDUALES DE SOLDADOS

AÑO	TOTAL DE BAJAS	PORCENTAJE
1.967	2.098	6.6%
1.968	2.508	8 %
1.969	1.824	6 %
1.970	1.650	5.5%
1.971	2.052	6.5%
1.972	2.188	7 %

Fuente; Sección Planes E-1 Comdejército. Junio de 1.973

#### b. Causas Principales

Analizados los archivos del Departamento E-1 y la experiencia de los Oficiales que directamente han tenido esta responsabilidad se pueden determinar los siguientes:

- 1) Rutinización del servicio de reclutamiento a nivel-

Distritos Militares, lo cual conlleva un descuido - permanente en las misiones propias de este importante servicio.

- ✓ 2) Impreparación de los Comandantes de Distrito, actualmente no hay Oficiales Subalternos escalafonados en el servicio de Reclutamiento, a pesar de ser, nuestra fuente alimentadora, la hemos dejado en manos poco expertas y menos preparadas.
- 3) La asignación de cuotas no corresponde al potencial humano disponible en cada una de las divisiones territoriales. Normalmente, éstas son proporcionales entre los distritos, olvidando que el potencial humano no está distribuido en forma uniformemente en el país.
- 4) Falta de concientización de los miembros del servicio de Reclutamiento, sobre la trascendencia de sus funciones como elementos alimentadores del Ejército.
- 5) El crecimiento demográfico de las principales ciudades, supera las capacidades de las oficinas de Reclutamiento en las mismas, lo cual conlleva fallas graves de diversa índole, en el funcionamiento del servicio.

- 6) Desconocimiento de los Comandantes de Unidad Táctica de las obligaciones de los Comandantes de Distrito , en relación con las incorporaciones, estimulando así la irresponsabilidad de algunos Oficiales que desempeñan dichos cargos.
- 7) Las presiones permanentes que por diferentes canales y aprovechando diferentes estatus, se ejercen sobre los Comandantes de Distritos Militares, vienen gestando una serie de vicios, que merman la efectividad del servicio.
- 8) El sistema de excepción imperante en nuestro medio, lo cual hace que nuestros soldados pertenezcan casi siempre a los estamentos sociales más bajos.
- 9) La recepción de los contingentes en las Unidades Tácticas, se cumple en forma superficial, lo cual trae como consecuencia, la incorporación de personal con derecho a exenciones.
- 10) El sistema de exámenes médicos, es talvez uno de los problemas más complejos que se presentan durante las incorporaciones, ello se debe en gran parte a la falta de profesionales experimentados en este aspecto y a la premura con que deben efectuarse los mismos. Debe anotarse que éste servicio busca ser elu-

dido por todos los Oficiales de Sanidad que pertenecen al Ejército.

- 11) Falta de información a la población civil, sobre la razón de ser del servicio militar obligatorio y las ventajas que representa para quienes lo prestan.
- 12) Ausencia de exámenes de laboratorio que permitan determinar el estado físico real del conscripto.
- 13) Los bajos salarios del Ministerio de Defensa han -- traído como consecuencia un bajo nivel de sus empleados en todos los órdenes, lo cual incide en forma -- directa en la eficiencia de la prestación de este -- servicio.

c. Consecuencias Económicas de las Malas Incorporaciones

Las prestaciones sociales para el personal de soldados y grumetes de las Fuerzas Militares, fueron modificadas sustancialmente por medio del Decreto 02728 del 2 de Noviembre de 1.968 del Presidente de la República, facultado por la Ley 65 de 1.967.

Considero oportuno conocer el contenido de los siguientes artículos:

Artículo 10.- El soldado o Grumete de las Fuerzas

Militares en servicio activo, tanto en el país como -- en el exterior, tiene derecho a que el Gobierno le suministre atención médica, quirúrgica, servicios hospitalarios, odontológicos y farmacéuticos, ya sean en hospitales militares o en clínicas o por medio de contratos con establecimientos hospitalarios, de acuerdo con reglamentación que expida el Gobierno.

Artículo 2o.- Para efectos de determinar, clasificar y evaluar las aptitudes, incapacidades, invalidez e indemnizaciones, los Soldados y Grumetes quedan sometidos al "Reglamento General de Incapacidades, Invalideces e Indemnizaciones para el personal al servicio de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

Artículo 3o.- El Soldado o Grumete de las Fuerzas Militares que sea desacuartelado por incapacidad relativa y permanente, tendrá derecho a que por el Tesoro Público se le pague, por una sola vez una indemnización que fluctuará entre uno (1) y treinta y seis (36) meses del sueldo básico que corresponda a un Cabo Segundo o Marinero, según el índice de la lesión que fije la Sanidad Militar.

Si la incapacidad fuere adquirida por causa de heridas-

o accidentes aéreos en combate o por acción directa del enemigo, bien sea en conflicto internacional o en el mantenimiento del orden público, la indemnización a que se refiere éste Artículo se pagará doble.

Si la incapacidad fuere adquirida como consecuencia de - actos del servicio distintos de los anteriores, la indemnización se aumentará en la mitad.

Artículo 4o.- A partir de la vigencia del presente Decreto, el Soldado o Grumete de las Fuerzas Militares que sea desacuartelado por incapacidad absoluta y permanente para toda clase de actividades, -- tendrá derecho a que por el Tesoro Público se le pague - una pensión mensual equivalente al sueldo básico que co- rresponda en todo tiempo a un Cabo Segundo o Marinero - y a las prestaciones unitarias a que se refiere el Ar - tículo anterior.

Artículo 7o.- El Soldado o Grumete que sea desacuartelado con derecho a indemnización o pensión continuará dado de alta en la respectiva Contadu ría por tres (3) meses, a partir de la fecha en que se - cause la novedad, para la formación del expediente de - prestaciones, durante los cuales devengará el sueldo bá sico correspondiente a un Cabo Segundo O Marinero.

De los Artículos anteriores se deducen los siguientes hechos:

- a) Todo soldado que resultare enfermo después de los 30 días siguientes a su incorporación, tendrá derecho a un tratamiento médico hasta por un año. Si no se consigue su mejoría, como sucede en nuestro medio, en la generalidad de las veces, el soldado tendrá derecho a recibir los siguientes haberes:

Valor de tres meses de alta a razón de	
\$1.100.00 . . . . .	\$ 3.300.00
Valor índice de Incapacidad (promedio 4)	<u>4.400.00</u>
T O T A L . . . . .	\$7.700.00 =====

Teniendo en cuenta que aproximadamente anualmente se dan de baja 1.000 soldados por sanidad y que el valor de sus prestaciones asciende a la suma de \$ 7.700.00, sin tener en cuenta el valor de los servicios médicos: es decir, que el Ejército debe pagar anualmente por prestaciones a soldados la suma de \$7"700.000.00.

Yo creo que realmente ésta es una cifra que debe llamarnos la atención, para detenernos un poco y meditar más sobre lo que el problema en conjunto significa. Normalmente se piensa en el caso del Batallón o de la

Compañía y no en el caso del Ejército por lo cual el problema siempre se considera insignificante.

Las estadísticas anotadas a continuación nos muestran en forma objetiva un aspecto de las incorporaciones.

ESTADISTICA DEL PERSONAL QUE SE PRESENTO A DEFINIR SITUACION MILITAR

AÑO	TOTAL INHABILES	TOTAL APTOS	TOTAL EXAMINADOS	TOTAL INCORPORADOS	TOTAL ELIMINADOS
1.961	72.779	41.254	31.525	12.841	7.613
1.962	47.831	28.080	19.731	12.472	5.180
1.963	109.181	62.626	46.555	19.844	6.585
1.964	124.103	69.903	54.200	12.532	8.755
1.965	79.985	47.722	32.262	12.155	8.697
1.966	118.486	76.060	42.417	14.182	8.697
1.967	85.468	52.807	32.641	14.030	7.213
1.968	99.208	51.144	38.064	18.669	16.425
1.969	110.114	57.162	52.952	13.550	12.111
1.970	143.895	67.913	75.869	23.895	19.823
1.971	107.126	58.057	49.649	15.384	26.813



Población en 1.972 calculada en 22"800.000.

Hombres Edad Militar año de 1.972 aptos 300.000

Incorporados Fuerzas Militares

Fuente: Dirección Reclutamiento y Movilización.

Finalmente es importante anotar, que al tiempo que la población colombiana se duplica, los efectivos de soldados no se han incrementado ni se ha logrado mejorar su calidad. } Resulta contradictorio el hecho de que teniendo cada vez, una mayor población, el servicio de reclutamiento entregue cada vez, calidades inferiores. } *¿a. que sentido? en alfabetos.*

Teniendo una rata de crecimiento demográfico de 3.4% se -- puede afirmar categóricamente, que las malas incorporaciones y la baja calidad humana de nuestros soldados es consecuencia de conformismo de los Comandantes de Batallón frente -- a la negligencia actuación de los Comandantes de Distritos Militares. Desafortunadamente hay que reconocer la sub-estimación que de este importante servicio se ha hecho en nuestro medio, lo cual, es otra de las causas de la deficiencia en las incorporaciones.

*Director 10 98  
Reclutamiento*

CAPITULO III

PERSONAL CIVIL;

1. DEFINICION

Es necesario conocer algunas definiciones incertadas en el Decreto Nr. 2339 de l. 971 para poder entender mejor la Administración del Personal Civil en todos sus órdenes.

ARTICULO 2o.- PERSONAL CIVIL. Integran el personal civil del Ministerio de Defensa Nacional y de la Policía Nacional, las personas naturales que presten sus servicios en el Despacho del Ministro, en la Secretaría General, en las Fuerzas Militares o en la Policía Nacional.

En consecuencia, las personas que presten sus servicios en los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, adscritos o vinculados al Ministerio de Defensa, no tienen la condición de personal civil del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional y se registran por las normas orgánicas y estatutarias propias de

cada organismo.

ARTICULO 3o.- CLASIFICACION. El personal civil del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional se clasifica en empleados públicos y trabajadores Oficiales.

ARTICULO 4o.- EMPLEADO PUBLICO. Denominase empleado público del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional la persona natural a quien legalmente se le nombre para desempeñar un cargo previsto en las respectivas plantas de personal del Ministerio de Defensa, de las Fuerzas Militares o de la Policía Nacional y tome posesión del mismo, sea cual fuere la remuneración que le corresponda.

ARTICULO 5o.- FECHA DE NOMBRAMIENTO. El nombramiento del empleado público surtirá efectos fiscales, invariablemente, desde la fecha en que tome posesión del cargo. En ningún caso podrá surtir efectos retroactivos.

ARTICULO 6o.- FUNCIONES. Las funciones del empleado público de que trata este Estatuto serán determinadas, según el caso, por el Ministerio de Defensa, el Comandante General de las Fuerzas Milita -

res, los Comandantes de Fuerza o por el Director General de la Policía Nacional.

ARTICULO 7o.- TRABAJADOR OFICIAL. Denomínase trabajador Oficial la personal natural que preste sus servicios en el Ministerio de Defensa, en las -- Fuerzas Militares o en la Policía Nacional, cuando su vinculación se opere mediante contrato de trabajo.

ARTICULO 8o.- EXCLUSION CARRERA ADMINISTRATIVA. Los empleados públicos del Ministerio de Defensa, de la Secretaría General, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional no pertenecen a la carrera administrativa y en su nombramiento prevalecerá un sistema de selección por méritos, aptitudes e integridad moral, dentro de las normas del presente Estatuto, este personal progresa en el trabajo en razón de su eficiencia, constancia y seriedad y está amparado por el régimen de beneficios económicos y asistenciales consagrados en este Decreto.

He comenzado el analisis de los aspectos relacionados con personal civil, citando los artículos básicos para la Administración de este personal, por considerar que todo Comanu

dante debe conocerlos para poder cumplir eficientemente su misión en este sentido. Equivocadamente se considera que - estos aspectos atañen a niveles más altos y especializados, olvidando que esta es una responsabilidad inherente al cargo de Comandante de Unidad Táctica.

Desafortunadamente la parte administrativa en cuanto a personal se refiere no se enseña a ningún nivel, a pesar de su importancia dentro del funcionamiento de un Batallón. Muchos son los errores que en este sentido se han cometido, - se ha querido administrar el personal a base de caprichos - lo cual le ha resultado sumamente costoso a la institución militar.

Sí los señores Oficiales al ser nombrados como Comandantes de Batallón o designados Intendentes, revisan someramente los artículos anteriores e instruyen a su Plana Mayor sobre este particular, el Ejército dará entonces un paso firme y positivo en la Administración de Personal, lo cual es básico para lograr en forma positiva, una real y verdadera eficiencia de combate tan ausente en nuestras Unidades.

## 2. Clasificación de Personal Civil

De acuerdo al Decreto 2339 el Personal Civil al servicio - de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional se clasifican así:

- a. Especialistas
- b. Adjuntos
- c. Auxiliares

Los especialistas se dividen en dos grupos a saber:

- a. Primer Grupo
- b. Segundo Grupo

Son Especialistas del Primer Grupo los profesionales con educación superior universitaria, graduados en universidades o institutos que exigen como preparación básica para -- ingreso ser bachiller superior y un plan de estudios mínimo de cinco (5) años, que hayan optado el título de doctor, li cenciado o sus equivalentes, debidamente reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional y que ostenten las res - pectivas licencias sobre ejercicio de la profesión.

Los Especialistas del Primer Grupo tienen las siguientes ca - tegorías:

- a. Especialistas Asesor Primero
- b. Especialista Asesor Segundo
- c. Especialista Jefe.

Son Especialistas del Segundo Grupo los profesionales de -  
carrera intermedias (Técnicas), diplomados en escuelas, ins  
titutos o facultades que exigen como preparación secunda-  
ria y programa de estudios de cuatro (4) años como mínimo,-  
o los que requieran una preparación de bachiller superior -  
y un plan de estudios de dos (2) años como mínimo, cuyos --  
diplomas sean debidamente reconocidos por el Ministerio de  
Educación Nacional, o aquellos que sin serlo acrediten ex-  
periencia e idoneidad en la especialidad mediante pruebas -  
exigidas por la autoridad nominadora, de conformidad con re  
glamentación que expida el Gobierno.

Los Especialistas del Segundo Grupo tienen las siguientes -  
categorías:

- a. Especialista Primero
- b. Especialista Segundo
- c. Especialista Tercero
- d. Especialista Cuarto
- e. Especialista Quinto
- f. Especialista Sexto

Son Adjuntos los empleados públicos que posean título de -

escuelas o institutos de enseñanza técnica, o que, sin --  
obstentarlo, acrediten experiencia e idoneidad en la espe-  
cialidad, mediante pruebas exigidas por la autoridad nomi-  
nadora, de conformidad con reglamentación que expida el Go-  
bierno.

Los adjuntos tienen las siguientes categorías:

- a. Adjunto Jefe
- b. Adjunto Intendente
- c. Adjunto Mayor
- d. Adjunto Especial
- e. Adjunto Primero
- f. Adjunto Segundo
- g. Adjunto Tercero
- h. Adjunto Cuarto

Son auxiliares los empleados que sin ostentar título --  
acrediten experiencia e idoneidad en la labor que vayan a -  
desempeñar.

Los Auxiliares tienen las siguientes categorías:

- a. Auxiliar Primero



- b. Auxiliar Segundo
- c. Auxiliar Tercero
- d. Auxiliar Cuarto.

Los Asesores Jurídicos de la Secretaría General del Ministerio de Defensa, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, tendrán las categorías y devengarán las asignaciones establecidas en los Decretos 2721 y 2285 de 1.968 y las disposiciones que los adicionan o reformen sin perjuicio de los demás derechos que les corresponden como empleados públicos del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional.

Con anterioridad al año de 1.963 el personal civil tenía una clasificación basada unicamente en su profesión u oficio, así se hablaba de Oficiales de Sanidad, contadores, zapateros etc, situación que no se ajustaba ni a las necesidades de la institución ni de sus integrantes. Se vio entonces la urgencia de establecer un sistema de clasificación que le permitiera a la Institución, premiar, mediante un régimen de ascensos a sus buenos servidores, estimulando en esta forma su permanencia. Posteriormente ese sistema, ha tenido algunas modificaciones orientadas especialmente a dar mayor o menor amplitud dentro de cada una de las categorías.

Es importante para los señores Oficiales, futuros Comandantes e Intendentes, comprender que el sistema de clasificación tiene gran similitud con las carreras de Oficiales y Suboficiales y por esta razón cada categoría tiene un grado de Ingreso desde el cual se inicia la carrera; esta misma similitud impone la necesidad de seleccionar personal joven.

### 3. Prestaciones Sociales

El personal civil que trabaja con el Ministerio de Defensa Nacional, disfruta de las siguientes prestaciones sociales-reglamentadas por los artículos que se incertan a continuación:

ARTICULO 80.- PENSION DE JUBILACION. El empleado público del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional que acredite veinte (20) años de servicio continuo a las respectivas entidades tendrá derecho a que por el Tesoro Público se le pague una pensión mensual-vitalicia de jubilación equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio, cualquiera que sea su edad, tomando como base las partidas señaladas en el Artículo 82 de este Decreto.

ARTICULO 81.- El empleado público del Ministerio -  
de Defensa y de la Policía Nacional -  
que sirva veinte años descontinuos al Ministerio de Defensa,  
a la Policía Nacional o a otras entidades oficiales y lle -  
gue a la edad de cincuenta y cinco (55) años si es varón o  
cincuenta (50) años si es mujer, tendrá derecho a que por  
el Tesoro Público se le pague una pensión mensual vitalicia  
de jubilación equivalente al 75% del promedio de los sala-  
rios devengados durante el último año de servicio, tomando  
como base las partidas señaladas en el Artículo 82 de este  
Decreto.

No quedan sujetos a esta regla las personas que trabajan en  
actividades que por su naturaleza justifiquen excepción y -  
que la Ley determine expresamente.

PARAGRAFO 1o.- Para calcular el tiempo de servicio -  
que da derecho a pensión de jubilación-  
solo se computarán como jornadas completas de trabajo las -  
cuatro (4) horas o más. Si las horas de trabajo señalados -  
para el respectivo empleo no llegana ese límite, el cómputo  
se hará sumando las horas de trabajo real y dividiéndolas -  
por cuatro (4); el resultado que así se obtenga se tomará -  
como el de día laborado y se adicionará con los descansos-  
remunerados y de vacaciones, conforme a la Ley.

PARAGRAFO 2o.- El empleado público del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional que a la vigencia del presente Decreto hubiere cumplido (18) -- años discontinuos de servicio en el Ministerio de Defensa, en la Policía Nacional o en otras entidades oficiales tendrá derecho a la pensión de jubilación de que trata el presente Artículo, al cumplir veinte (20) años de servicio y cincuenta (50) años de edad.

PARAGRAFO 3o.- El empleado público del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional que actualmente se halle retirado del servicio con veinte (20)- años de labor discontinua, tendrá derecho cuando cumpla cin cuenta (50) años de edad a una pensión de jubilación que se reconocerá y pagará de acuerdo con las disposiciones que -- rigen en el momento del reconocimiento.

ARTICULO 82.- PARTIDAS COMPUTABLES PARA PRESTACIONES SOCIALES. A partir de la vigencia del presente Decreto, al personal de empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, que se retire o sea retirado bajo la vigencia del mismo, se le liqui darán y pagarán las pensiones de jubilación, de retiro por vejez y de invalidez y demás prestaciones sociales a que -

hubiere derecho sobre la suma de las siguientes parti -  
das : Sueldo básico, prima de servicio, prima de alimentaci  
ción, subsidio familiar, subsidio de transporte y doceava  
parte de la prima de navidad.

ARTICULO 83.- PENSION DE RETIRO POR VEJEZ. Los --  
empleados públicos del Ministerio -  
de Defensa y de la Policía Nacional que sean retirados del-  
servicio por haber cumplido la edad de sesenta y cinco (65)  
años y no reunan los requisitos necesarios para tener dere-  
cho a pensión de jubilación o de invalidez, tendrán derecho  
a que el Tesoro Público les pague una pensión de retiro por  
vejez, equivalente al veinte por ciento (20%) de los últimos  
haberes devengados y un dos por ciento (2%) más por cada --  
año de servicio, siempre que carezcan de recursos para su -  
congrua subsistencia.

Esta pensión podrá ser inferior al mínimo legal.

ARTICULO 85.- PENSION DE INVALIDEZ. La invalidez -  
que determine una pérdida de la capa-  
cidad laboral del empleado público del Ministerio de Defenu  
sa y de la Policía Nacional, no inferior a un setenta y --  
cinco por ciento (75%) de derecho a una pensión, pagade-

ra por el Tesoro Público con base en las partidas de que -- trata el Artículo 82 de este Estatuto, mientras la invalidez subsista, así:

- a. El cincuenta por ciento (50%) cuando la pérdida de la capacidad laboral sea del setenta y cinco por ciento - (75%).
- b. Del setenta y cinco por ciento (75%) cuando la pérdida de la capacidad laboral exceda del setenta y cinco por ciento (75%) y no alcance el noventa y cinco por ciento (95%).
- c. El ciento por ciento (100%) cuando la pérdida de la - capacidad laboral sea superior al noventa y cinco por ciento (95%).

PARAGRAFO.- La pensión de invalidez excluye la in demnización.

He considerado que además de los artículos anteriores, el - Comandante conozca, aquellos que consagran las prestaciones sociales para el personal civil. Generalmente estas son cosas olvidadas por la mayoría de los Oficiales, no se informan en

el momento oportuno y menos se utilizan como instrumento - motivador. Dada la escala de sueldos que siempre ha existido para el personal de las Fuerzas Militares, resulta siendo el sistema prestacional una argumentación positiva para lograr la estabilidad del personal civil. Comparativamente con el sistema prestacional consagrado para los demás empleados civiles, tanto del sector público como privado, se encuentra que nuestros empleados gozan de un régimen prestacional excepcional por las garantías allí consagradas. A manera de ejemplo vale citar el relacionado con los requisitos exigidos por cada sistema para disfrutar el beneficio de la pensión ; mientras el Ejército la otorga por tiempo de servicio, los demás establecimientos públicos y privados exigen tiempo de servicio y edad mínima de 55 años para poder disfrutar tal beneficio. Esto es importante cuantificarlos en pesos para estimular nuestro personal civil.

4. Fallas de más común concurrencia.

a. Origen

Considero que las fallas tiene dos orígenes: En el primero , podemos agrupar las fallas que tienen como causa el desconocimiento del Estatuto sobre personal civil.

En segundo lugar se pueden considerar las fallas originadas por desconocimiento o tergiversación de la razón de ser del empleado civil dentro de la organización militar.

b. Errores de mayor ocurrencia

1) Dentro del primer aspecto encontramos, entre otros las siguientes anomalías:

a) Cuando se requiere hacer el nombramiento de -- un empleado civil, no se hace ninguna gestión por parte de la Unidad tendiente a buscar un excelente empleado. No se utilizan los medios de comunicación existentes, para facilitar la obtención de un buen empleado.

b) Durante la selección del empleado se omiten -- aspectos tan importantes tales como la investigación de antecedentes personales y de familia, idoneidad profesional, confrontación de diplomas, títulos y certificados de estudio.

c) Las pruebas ordenadas por el Comando del Ejército , para establecer cual es el nivel de -- preparación profesional, técnico y artesanal,



generalmente se omiten; cuando se hacen, son tan superficiales que en ningún momento permiten comprobar la idoneidad del aspirante.

d) Como lo normal es que no se conozca el sistema prestacional por parte de los Oficiales, los aspirantes a cualquier empleo en las FF. MM., tan pronto se enteran de su sueldo desisten de sus propósitos de ingresar como empleados civiles.

e) En la selección del personal civil, no se ha tenido en cuenta la incidencia del servicio médico estatuido para la esposa y los hijos de los empleados. Aquí es bueno aclarar que el Ejército exige que el aspirante sea declarado apto por la Sanidad Militar; en cambio a su familia no se le somete a ningún control sanitario en el momento de ingresar, asumiendo por el solo hecho de nombrar un empleado la responsabilidad sanitaria de toda una familia. Es oportuno anotar que el mayor costo en los servicios de personal son una consecuencia de este beneficio establecido, en mi concepto en forma un tanto improvisado.

- f) Por no conocer en forma exacta la clasificación del personal civil, dentro de las especialidades requeridas por la fuerza, se solicita el no nombramiento en categorías que no corresponden a su especialidad.
  
- g) No se cuantifica el costo de un empleado antes de proponer su nombramiento, aumentando por esta razón los costos en forma innecesaria. Es importante que se determine el costo real de cada empleado, para que en igualdad de condiciones se proponga aquel que signifique el menor valor.
  
- h) No se tiene en cuenta el personal que labora en la institución, cuando se presentan vacantes en cargos superiores.
  
- i) No se orienta al futuro empleado sobre la documentación que debe presentar, por lo cual se retarda su nombramiento.
  
- j) Se autoriza que el personal comience a laborar sin haber sido nombrado, asumiendo riesgos --

innecesarios.

2) Dentro del segundo grupo, se pueden anotar las siguientes fallas:

a) Equivocadamente se dá prioridad a la necesidad personal, en detrimento de la necesidad institucional.

b) En la selección del personal civil prima el concepto de gratitud sobre la razón de ser del cargo.

c) Se minimiza la responsabilidad del cargo que se desea ocupar, buscando con ello un cierto equilibrio entre el aspirante incapaz y las responsabilidades del mismo.

d) Con un gran sentido humanitario, en ocasiones se convierte a la Institución militar en una institución de beneficencia, dando así cabida a personas que por sus limitaciones de todo orden, no pueden conseguir empleo en otra empresa o entidad Oficial.

Un ejemplo reciente de esto, lo tuvo el Ejército con el Batallón VOLTIGEROS, cuando se desplazó de Sevilla a Tarazá; en esa ocasión

se evidenció este criterio y sus incidencias en el cumplimiento de la misión.

- e) Se piensa más en el empleado, que en la función que este debe cumplir.
- f) Se autorizan horarios de trabajo violatorios de las normas vigentes sobre el particular.
- g) La exigencia en el desempeño es mínima, se convierte más en forma que de fondo; algunos empleados y como consecuencia de lo anterior terminan olvidando su profesión u oficio. Esto se ha presentado especialmente con Odontólogos. Por no existir un sistema de refrescamiento profesional, terminan haciendo verdaderas atrocidades con nuestros resignados soldados y finalmente haciendo solamente acto de presencia.

En cuanto a los artesanos se les acepta sus trabajos siempre en forma mediocre. La patente de ellos es la "chambonería". Se dice que ingresan como "maestros" y terminan siendo "aprendices"

#### 4. Recomendaciones

- a. En primer lugar, considero como una necesidad para to

das las fuerzas, que en los cursos de capacitación - y de ascenso que desarrollen los Oficiales, se programen instrucciones sobre administración de personal.-

Nuestros cursos nos enseñan todo lo relacionado con el planeamiento de personal, pero nada relativo a su administración.

b. En el curso de Estado Mayor se incluye una conferencia sobre las responsabilidades del Comandante en la administración de personal.

c. Utilización del personal de soldados para reemplazar las vacantes dejadas por el personal civil de las -- categorías de auxiliares y adjuntos, lo cual ofrece las siguientes ventajas: *Es decir en Reservas*

Este sistema ofrece las siguientes ventajas:

1) Reducción de costos por sueldos y servicios personales.

El siguiente ejemplo muestra esta diferencia:

<u>C I V I L</u>		<u>R E S E R V I S T A</u>
S. Básico D-4	\$ 960.00	\$ 960.00
P. Actividad	192.00	192.00

P. Alimentación	60.00	60.00
P. Servicio	- o -	- o -
Subsidio Familiar 47%	451.00	- o -
Servicios médicos - \$50.00 por persona.	<u>300.00</u>	<u>50.00</u>
Total Haberes	\$ 1.953.00	\$ 1.262.00
Diferencia de Haberes	<u>1.953.00</u>	<u>691.00</u> <u>1.953.00</u>

- 2) Vinculación a la institución de personal con una formación militar adecuada, lo cual hace más fácil el cumplimiento de las diferentes misiones asignadas a las Unidades.
- 3) Facilidad para seleccionar y entrenar los reemplazos necesarios en la fuerza.
- 4) Facilidad para proveer los reemplazos a todas las unidades del país.
- 5) Por la misma edad del soldado, se obtendría un mayor rendimiento en el servicio.
- 6) Eliminación de un alto porcentaje de los problemas domésticos que afectan tanto el servi-

cio en nuestro medio.

- 7) Facilidad de tecnificar más, a este personal, - aprovechando el convenio Sena-Fuerzas Armadas.
- 8) Aprovechamiento para su formación, de los servicios especializados de la Escuela de Apoyo de -- Servicios para el Combate y el Batallón de Mantenimiento.
- 9) Oportunidad para que las Unidades, seleccionen y preparen su propio personal.
- 10) Retribución mínima el soldado que nos sirve, ofreciéndole la posibilidad de aprender un arte y ocupar un cargo.
- 11) Se ofrece al soldado un sueldo superior al que -- devengó antes de ingresar al Cuartel.
- 12) Mejoramiento del nivel de vida del soldado.
- 13) Se le brinda al soldado la posibilidad de un ascenso social.

Puede anotarsele como desventaja, tal vez la poca experiencia del soldado.

d. Utilización de Suboficiales que han coronado su carrera, para desempeñar cargos administrativos y técnicos, especialmente en Unidades de Mantenimiento, de Apoyo de Servicios para el Combate, servicio de Reclutamiento y otros. Este sistema a mi juicio es complemento del anterior, ofreciendo a la vez las siguientes ventajas:

*cuál la diferencia  
que se genera  
entre a y b  
servicio 9.*

- 1) Utilización de una mano de obra altamente especializada y experimentada.
- 2) Reducción del 50% en el renglón de sueldos.
- 3) Reducción del 100% en el renglón de servicios de personal.
- 4) Reducción de costos, en cuanto a prestaciones sociales se refiere; los Suboficiales en estas condiciones solo tienen derecho a percibir cesantía.
- 5) Mayores elementos de juicio para la selección de empleados, al contar con una hoja de vida para estudiar al futuro empleado, la experiencia realizada en este sentido esta demostrando que el empleo de Suboficiales retirados para cargos técnicos y ad-



ministrativos es el mas bondadoso por las ventajas que ofrece en todos los órdenes.

## CAPITULO IV

### EL RETIRO DEL SERVICIO ACTIVO

#### 1. GENERALIDADES

Por ser la Institución Armada una Organización eminentemente jerárquica y de servicio, resulta siendo la profesión-militar, la única con carácter transitorio.

El militar es el único profesional que abraza una carrera que más tarde debe abandonar; esta situación, que es - indudablemente la más difícil, es a la cual me voy a referir tratando de aportar algunas ideas que puedan ser de utilidad para los Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares.

La organización de nuestro Ejército tiene una base constitucional que se considera la base jurídica de nuestra Institución y que a la vez le dá las herramientas necesarias para su ordenamiento. Ella es la Constitución de 1886 en su Artículo 166, acogidos a este precepto mandatario de nuestra carta fundamental, se han dictado muchos Decretos orgánicos siendo actualmente el Decreto 2337 de 1971, el documento regulador de nuestra carrera militar.

Para analizar lo relacionado con el retiro, es necesario coo

nocer el contenido de los Artículos 80., 93 y 95, los cuales dicen lo siguiente :

ARTICULO 80.- PLANTA : La Planta de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares será fijada anualmente por el Gobierno. Cuando no lo hiciese, continuará regiendo la que se encuentra vigente.

PARAGRAFO.- En casos especiales el Gobierno podrá modificar la planta fijada para el respectivo año.

El legislador definió el retiro así, en su Artículo 93 -- del Decreto 2337: Retiro de las Fuerzas Militares es la situación en que por disposición del Gobierno para Oficiales o del Comando de la respectiva Fuerza para Suboficiales, -- unos y otros cesan, sin perder su grado militar, en la -- obligación de prestar servicio en actividad, salvo en los casos de reincorporación, llamamiento especial al servicio o movilización.

Asímismo definió las causales de retiro en su Artículo 95: Causales de retiro. El retiro del servicio activo para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares se clasifica según su forma y causales como se indica-

a continuación:

a. Retiro Temporal con pase a la Reserva

- 1) Por solicitud propia
- 2) Por llamamiento a calificar servicios
- 3) Por voluntad del Gobierno para Oficiales o del -  
Comando de la respectiva Fuerza para Suboficia-  
les.
- 4) Por sobrepasar la edad correspondiente al grado.
- 5) Por incapacidad profesional.
- 6) Por incapacidad relativa y permanente.
- 7) Por conducta deficiente.

b. Retiro absoluto

- 1) Por incapacidad absoluta y permanente o por gran-  
invalidez.
- 2) Por haber cumplido 65 años de edad los Oficiales  
y 55 los Suboficiales.

Los Artículos anteriores están confirmando que la profes-  
sión militar es una profesión transitoria que debemos - -  
abandonar, pero que desafortunadamente no queremos acep -  
tar, esta ineludible realidad; seguramente sea causa de - -

ello nuestra misma formación castrense, que despierta en todas las mentes militares el anhelo de alcanzar el máximo grado. Nuestra formación exige que haya entrega material y espiritual a la profesión, estimulando esta situación, con satisfacciones que superan las barreras del dinero. Hechos como el anterior, explican necesariamente el por qué hay Oficiales y Suboficiales que no puedan aceptar el retiro como un acto más dentro de la profesión militar.

Sin embargo, la situación anteriormente descrita, no es una constante; pudiéramos decir que es la forma de pensar y de sentir tal vez de un 50% de los profesionales de las armas. El resto considero a la Institución Militar, no como agrupación de profesionales, sino como agrupación de empleados, que tienen como patrón el más benévolo que pueda existir sobre la tierra, pues cancela sueldos no por su trabajo, sino por su presencia. Además, pone a sus servicios organizaciones técnicas de diferente índole que colocan al Oficial en una posición de verdadero privilegio; todo se tiene por el sólo hecho de ostentar un grado y ocupar un determinado cargo.

## 2. Qué es el retiro.

El retiro es una fase de nuestra vida, cuya duración es-

Superior a la tercera parte de nuestra existencia; fase es ta para lo cual no estamos preparados; el primer estudio - sobre el particular, sólo se produjo hasta el año pasado - cuando por iniciativa del señor Ministro de Defensa Nacio- nal, fue elaborado por el Doctor ALFREDO TRENDAL conocido- profesor de Sociología, el estudio titulado "PROYECTO PARA LA CREACIÓN DE UN ORGANISMO QUE ATIENDA A LOS OFICIALES Y- SUBOFICIALES PROXIMOS A RETIRARSE O YA RETIRADOS".

Real  
de un  
en los  
tema de  
aplicación

El trabajo antes citado es una demostración de la preocupa- ción que hoy existe en los Altos Mandos por la suerte del- personal que por una u otra consideración deban pasar a la condición del retiro.-

El servicio activo se termina, cuando el Oficial o Subofi- cial se retira, pero en cambio y ésta es la gran diferen- cia, la vida activa no termina sino con la muerte, luego - siendo así y teniendo en cuenta su duración, considero que es de suma importancia prepararse para esa nueva fase de - la vida, denominada en nuestro medio el retiro.

El retiro no es como equivocadamente se piensa, el final de nuestra vida, es por el contrario el comienzo de una nueva vida que afectará no sólo al Oficial y Suboficial, sino a - toda su familia.

La palabra retiro desafortunadamente tiene un factor psicológico negativo; tiene significados derrotistas tales como "RETIRADA, ESCAPE, LIBERARSE DE ALGO Y EN SINTESES SE INTERPRETA LA PALABRA RETIRO COMO SINONIMO DE DERROTA". Por este hecho sería conveniente buscarle a esta situación una denominación que si no estimula, al menos no desanime y mucho menos desmoralice.

Yo pienso que realmente debe hablarse de Oficiales y Suboficiales de la reserva y no retirados. Sobre este aspecto se viene hablando desde hace algunos años, a pesar de su aceptación por parte de todos los mandos y Cuadros de la Institución aún no se ha logrado una definición sobre el particular; al renovar esta inquietud -- aspiro a que se piense en ella, con la esperanza de -- encontrar nuevos defensores e impulsadores.

Para corregir este factor negativo, debe entenderse el retiro como una nueva etapa de nuestra vida, con la cual se busca un nuevo sistema de vida, que en lo posible supere el anterior, pero que en ningún caso sea inferior al militar. Al llegar al retiro hay una terminación repentina de muchos actos rutinarios y de muchas actividades que constituyen parte misma de la vida militar.

M. B. 0  
Pero lo más importante, es en mi concepto, la pérdida - de responsabilidad y de autoridad. Yo creo que realmente el gran problema radica en perder ese gran poder -- que conlleva el rango militar. De ser muchas veces la - persona más importante dentro de un conglomerado social, se pasa a la condición de simple ciudadano. De tenerlo todo o no tener nada, o casi nada.

Es cierto que durante el servicio activo, se operan muchos cambios de estados, pero siempre enmarcados dentro de unas condiciones comunes y con unos presupuestos que atenúan esos cambios. Se dejan cargos pero se ocupan - otros que imponen y conllevan nuevas responsabilidad au toridad y prestigio. La nostalgia del cargo anterior es fácilmente neutralizada y eliminada por las actividades que imponen al nuevo cargo.

M. B. 0  
Es importante anotar que en nuestro medio, existe dentro de la población civil la convicción de rodear al militar en servicio activo de ciertas preferencias que le forman cierta mentalidad de privilegio. Esto a mi -- juicio es perjudicial porque fomenta en el personal militar una situación que no existe, siendo a la vez estimulado por familiares y amigos.



Al llegar al retiro hay una terminación repentina de -  
muchos hábitos rutinarios y de muchas actividades que -  
constituyen parte misma de la vida militar.

Normalmente quienes llegan al retiro sin ninguna prepa-  
ración, no sabrán qué hacer con tanto tiempo libre. El-  
ocio es maravilloso cuando se hacen las cosas por las -  
cuales se sienta verdadero agrado. Unas vacaciones pro-  
longadas pueden tornarse aburridas, por más facilidades  
que se tengan, especialmente cuando éstas se presentan  
sin estarse preparado para ello. Es de suma importancia  
recordar que la inactividad puede originar el tedio, --  
uno de los factores más negativos para el recién retira  
do. Se convierte a veces en un flagelo que produce con-  
secuencias incalculables.

El militar tiene normalmente una mente entrenada por --  
muchos años para atender un buen número de problemas -  
diarios. Para el retirado si la mente no tiene nada -  
útil que hacer, se creará sus propios problemas y termi-  
nará destruyendo su propia existencia. Si no existe ocu-  
pación útil para la mente, producirá problemas donde no  
existen; los conflictos personales pueden desarrollar-  
se entre Ud. su esposa y su familia, puede sentirse tan

inútil que el vivir le parecerá que no vale la pena, -  
puede imaginarse que es una víctima de todas las enfer-  
medades e infelicidades, cuando debería haber nada más  
que salud y felicidad.

Los aspectos enunciados anteriormente y los cuales son-  
el fruto de entrevistas con varios retirados, considero  
que son o pueden ser un argumento más en favor de la --  
creación del Organismo propuesto por el Doctor Tendal en  
su estudio citado anteriormente. En las actuales circuns-  
tancias se impone la necesidad de orientar y mantener -  
cohesionados a todos los retirados por ser la reserva  
más valiosa para las Fuerzas Militares en caso de un --  
conflicto externo o de una conmoción interior. Además--  
una coordinada preparación para el retiro facilitaria -  
al país el aprovechamiento de una extraordinaria cali-  
dad humana.

### 3. FACTORES DETERMINANTES

Considero que para poder estudiar lo relacionado con -  
el retiro del personal de Oficiales y Suboficiales, es  
conveniente hacer una análisis , de algunos factores -  
determinantes en esta nueva situación. Son a mi juicio

los siguientes:

- Salud y Vejez
- Situación económica y Financiera.
- Nueva actividad.
- Prestaciones Sociales.

a. Salud y Vejez

Uno de los factores más importantes para el retiro es la salud, la cual se manifiesta a través de muchos aspectos físicos. La salud es el requisito indispensable para poder gozar la vida en cualquier edad. Es necesario tener en cuenta que el sólo hecho de los años de vida, no es el factor primario para determinar si se tiene buena salud o si está enfermo. El tener buena salud no significa estar joven. Los años acaban con nuestra elasticidad pero contribuyen a la inmunidad; los adultos son inmunes a enfermedades de los jóvenes.

Muchos temen llegar a viejos y admitir que se tornan débiles, enfermos o poco atractivos. Es necesario -

hacerle frente a la vida, así tengamos 60 o 70 años; es necesario entender los cambios que trae el incremento de edad. No se puede escapar a la vida, no viviéndola; debe aceptarse esta realidad y para facilitar esta ineludible verdad es conveniente obtener mediante chequeos médicos la información exacta del estado físico.

Es evidente que los años imponen una serie de limitaciones sobre una persona, pero no son tan grandes como muchos creen. A este respecto también hay cierta influencia originada en cuentos y supersticiones acerca de enfermedades. Es importante conocer estos aspectos para no caer en todo lo que se diga, lea o haya aprendido.

Para mantener una buena salud es necesario recurrir al médico por lo menos cada dos años. En esta forma será fácil detectar cualquier enfermedad que se está gestando. Es bueno recordar la necesidad de ayudarle al médico, mediante el suministro de toda la información relacionada con la enfermedad o sintomatología de la misma.

Es necesario en relación con la salud, tener en --  
cuenta varios aspectos que tienen influencia directa  
con el tema que hemos venido tratando; entre otros -  
pueden citarse los siguientes:

- 1) El incremento de edad no es algo que se percibe-  
en el espejo, descubriendo sus primeras canas; -  
empieza cuando Ud. nace. Su edad continúa aumen-  
tando a través de su vida, crece, se desarrolla-  
y cambia. A determinadas edades biológicas y fa-  
ses naturales alcanza niveles de crecimiento emo-  
cionales y desarrolla su naturalidad. Hay venta-  
jas y desventajas en cada una de las fases de --  
nuestra vida. Cuál es la mejor para hacer énfasis  
en las ventajas o en las desventajas? Para algu -  
nos la infancia es un tiempo maravilloso porque -  
no tiene responsabilidades. Pero qué persona ra-  
cional quiere permanecer como un niño siempre? Vi-  
vir en una sola edad, sin crecimiento, sin desamo-  
llo, sin cambios, sería en extremo aburridor y el  
aburrimiento es algo que nadie puede soportar.
- 2) Los estados físicos, mentales y emocionales cono-  
cidos como viejos, son un término relativo. Algu-

nos son viejos a los 25 años, actúan y viven como lo hacen los viejos. Otros aún conservan su salud e interés de un joven.

- 3) Los individuos emocionalmente maduros se enfrentan a la responsabilidad y aquel que admite que es viejo prematuro y se adapta, puede permanecer feliz, saludable y ser un ciudadano adulto por -- largo tiempo.
- 4) Ninguno de nosotros parece estar capacitado para escapar completamente de nuestras preocupaciones. Hay veces en que estamos preocupados, no sería natural, si no lo estuviéramos; algunas preocupaciones pueden ser benéficas, pero el preocuparse - demasiado, tampoco es bueno. Aquí es bueno recordar la frase de Benjamín Franklin, quien decía : "LA TEMPERANCIA EN TODAS LAS COSAS ES IMPORTANTE- PARA LA SALUD, EL BIENESTAR Y LA LONGEVIDAD". (1)
- 5) Las preocupaciones indebidas pueden ser el factor más adverso al mantenimiento de la salud. Investigaciones han demostrado que solamente en un 8% de todos los aspectos de la vida de la mayoría de -

las gentes son dignos de tenerse en cuenta, un 40% nunca ocurren, aproximadamente un 30% son del pasado y por lo tanto nada puede hacerse por ellos; cerca del 20% son tan triviales que el preocuparse por ellos no tiene ningún sentido. (2)

- 6) Varias autoridades en medicina opinan que la mejor manera para evitar enfermedades del corazón y del aparato circulatorio es olvidarse de las preocupaciones, cuidar de su salud, mantener su peso adecuado, comer moderadamente, descansar completamente, dormir, hacerse exámenes frecuentes y sobre todo vivir alegre.
- 7) El corazón es como un músculo; cualquier sobrecargo o inactividad son malos. Es conveniente librarse de la ilusión de que Ud. puede hacerlo todo.
- 8) Es necesario aprender a jugar un poco, no a competir vigorosamente. Aprender a descansar parte de su tiempo. Benjamín Franklin, colérico y tal vez muy enérgico, tanto como un hombre joven, enseñaba lo que él llamaba tranquilidad. Eso es nada más que "EL HABITO DE NO MORTIFICARSE ACERCA DE LO INEVITABLE". Las irritaciones y mortificaciones

confunden a cualquiera. Un ejemplo de mortificación e irritación tensa y preocupante, pueden verse en casi todos los semáforos de cualquier calle o avenida. En vez de esperar pacientemente mientras está en rojo, la mayoría lo hace en forma impaciente mientras éste cambia a luz verde. (3)

- 9) Las mortificaciones y las preocupaciones acerca de lo inevitable no le hacen daño a los demás, si no a Ud. Nadie lo ha amenazado con daños físicos, emocionales o mentales como Ud. probablemente lo hace a diario.
  
- 10) Obsérvese Ud. mismo durante un día y dése cuenta, cuántas veces está contrariado, mortificado y -- preocupado por demoras inevitables, luego aprenda a pasar esas situaciones por alto y llegará más-lejos. Entre los peores enemigos de la gente adulta están: El temor, la cólera, el resentimiento, la envidia, el esfuerzo excesivo, el comer, fumar o beber demasiado y el hastío.

Definitivamente nuestras emociones afectan el -



bienestar físico y la salud; lagunas investigaciones realizadas en clínicas y hospitales importantes de los Estados Unidos, han comprobado que un 75% de los pacientes presentan síntomas físicos durante períodos rutinarios de exámenes, donde la enfermedad es causada por la falta de hábitos de descanso emocional.

El Doctor Schindler anota en sus obras, que si Ud. se enferma, hay un 50% de probabilidades de que la enfermedad sea emocionalmente inducida; las preocupaciones, las mortificaciones, los temores, los malos genios, dejan su marca física en su salud.

Muchos de nosotros tememos a la pobreza, a las enfermedades, o perder el atractivo físico y el vigor de la juventud, con el incremento de los años. El temor nos afecta más que los mismos años. Esto es inevitable, Tenemos que aprender a ir despacio. No es conveniente apartarnos y pelear contra el hecho de que los años se nos han sumado, los años mismos no significan que debemos postrarnos en una cama o en una silla mecedora.

Admita que Ud. no puede parar los años, acepte y aprenda a crecer inteligentemente y con gracia. - Es importante que se mantenga activo, para ello, - practique regularmente ejercicios sin sobrepasarse. Nadar, caminar, montar en bicicleta, jugar, son - algunos de los juegos y ejercicios razonables para adultos.

Ha sido ampliamente sugerido, que la edad de 50 = años es buena para que un individuo se haga un examen físico geriático para determinar su edad biológica y planear sus ejercicios, dietas y programas de descanso.

Recuerdo que no es recomendable a ninguna edad tratar de ser, su propio médico. Asimismo como Ud. se vuelve viejo, recuerde que todas las enfermedades que pueda adquirir necesitarán un período más largo de recuperación del necesario cuando era joven. Lo importante es oír al médico y tomar el tiempo que él dice, es necesario para la recuperación. La prescripción médica considérela como algo inalterable.

Actualmente se estima que el límite para la vida humana, está algo así entre los 70 y 90 años, luego siendo ésta situación irreversible, es necesario aprender a vivir en el presente. Vivir recordando aquellos días felices o pensando que cualquier tiempo pasado fue mejor, es envejecer antes de tiempo. Se debe vivir siempre pensando en que nos falta mucho por recorrer y no creyendo que ésta, para terminar el recorrido, debe borrarse de la mente la idea de que con el tiempo las personas no pueden aprender. Investigaciones científicas han demostrado que la pérdida de habilidad para aprender es tan pequeña que no es del caso considerar.

Esfuercése en retener la curiosidad de la juventud. Hay suficientes descubrimientos nuevos, nuevos desarrollos y amplios horizontes para conservar la curiosidad y sed de conocimiento, aún si Ud. vive hasta 100 años de edad. Continúe aprendiendo. Su expresión permanecerá joven si su curiosidad por las cosas nuevas no desfallece.

Uno de los principales hábitos saludables que Ud. debe hacer propios, es el descanso periódico.

Aprenda a tomar un corto período de completo des canso, relajando todos sus músculos, descandando- mental y emocionalmente por cada hora del día que Ud. trabaje o juegue.

La mayoría de las personas no parecen saber, cuan do están nerviosas y se les ha formado el hábito de estar en permanente tensión.

Su mente debe mantenerse saludable, igualmente su cuerpo y sus emociones con presión baja.

Ud. leerá y verá bastante acerca de las dietas;- del colesterol y varias clases de comestibles gra sosos. Cantidad considerable de investigaciones - médicas y científicas sugieren que nuestras die - tas deben ser comparativamente altas en proteínas y bajas en azúcares, almidones y grasas.

Los minerales y las vitaminas son esenciales en - todas las edades. No haga del comer un juego. Re- cuerde que no todo lo que Ud. come es nutritivo y que no es el peso sinónimo de fortaleza física, - autoridades médicas están de acuerdo en que la --

obesidad acorta los años.

Para conservar una buena salud, piense seriamente en su significado y adopte los siguientes hábitos:

- 1 Consulte a su médico, odontólogo y oculista a intervalos regulares.
- 2 Deje a su médico preocuparse por sus enfermedades.
3. Limite sus preocupaciones a lo esencial.
- 4 Aprenda a descansar cuando juega o trabaja.- Use la herramienta apropiada para cada trabajo.
- 5 Manténgase activo. Ejecute el ejercicio apropiado.
6. Mantenga su curiosidad y continúe aprendiendo.
- 7 Aprenda a tranquilizarse . Todos tenemos que aceptar lo inevitable, demoras comunes y -- frustraciones.
- 8 Mantenga extrovertido el curso de sus emociones.

- 9 Aprenda a comer, tomar, fumar, trabajar y - jugar moderadamente.
- 10 Mantenga su peso bajo, asegúrese de que su -- dieta le ayuda al mantenimiento de su salud,- el principal, énfasis debe estar sobre la can- tidad adecuada de proteínas, azúcares y gra- sas.
- 11 Mire lo positivo y optimista de las cosas, no lo negativo y pesimista. Rara vez, es algo - tan malo que no puede sacarse nada útil de - ello.

b. Situación económica y Financiera

Uno de los aspectos que es necesario analizar con -- mucho detenimiento, es el relacionado con las finan- zas, lo cual puede ser positivo o negativo, según el tiempo de servicio acumulado en el momento del retiro.

Actualmente el sueldo de retiro es la prestación más ventajosa que en tal sentido existe en nuestro país,- además comparativamente con los demás Ejércitos del- mundo, el Ejército de Colombia tiene en este sentido- la prestación más amplia posible.

Sin embargo, la mentalidad militar se caracteriza por una marcada desorganización en el presupuesto familiar, lo cual conduce a una crisis económica permanente. Esta es una situación que en nuestro medio se ve estimulada por las condiciones sociales en las cuales debe desenvolverse el Oficial o Suboficial. Normalmente se pertenece a entidades sociales, que de no ser aprovechadas en forma racional, agravan la situación económica del Oficial. En nuestro medio debe tenerse en cuenta la condición económica de las familias de las cuales procede el Oficial y el Suboficial, lo cual impone, en muchos, obligaciones económicas para con sus padres.

Para asegurar cierta tranquilidad durante el retiro es necesario, en asocio de la esposa, hacer un cálculo de las necesidades financieras durante el retiro. Para ello debe tenerse en cuenta que se puede ser feliz, sin extravagancias o apariencias. Asimismo es necesario recordar que los hábitos pueden cambiarse para ajustarse a sus posibilidades económicas.

Sabemos que la vida es variable, especialmente en re-

lación con el poder adquisitivo de la moneda, la -  
situación se torna cada vez más difícil, sino se bus-  
ca una nueva fuente de ingresos. A medida que el tiempo  
transcurre, el costo de la vida se vé seriamente -  
afectado por la inflación.

Como consecuencia de lo anterior, es necesario pensar  
en ciertos aspectos de carácter netamente económico,  
pues están íntimamente relacionados con la satisfacción  
de las necesidades primarias de todo ser humano.

Debe entonces , pensarse si las necesidades considerada  
das como primarias, han sido solucionadas o están en-  
vía de solución. La vivienda es una de las necesida -  
des que debe aspirarse a tener solucionada antes del-  
retiro. Si al revisar su situación económica encuentra  
que realmente ya tiene solucionadas todas sus princi-  
pales necesidades, puede tener la seguridad de un re-  
tiro un talto olgado. Es bueno recordar que en el mo-  
mento del retiro es demasiado tarde para hacer algo-  
acerca del pasado, pero no demasiado temprano para --  
hacer para el futuro. Es importante recordar que a --  
medida que el tiempo transcurre, los gastos aumentan,



siendo éstos de proporciones mayúsculas cuando los hijos llegan a la educación media y superior. Esto - debe obligarnos a considerar con mayor entusiasmo nuestra condición económica.

c. Actividades

Uno de los aspectos definitivos para el retiro es la determinación de la actividad principal a la cual se va a dedicar después del retiro. Asimismo juegan papel importante, una serie de actividades secundarias - que el retirado tiene que cumplir personalmente, pues ya no tendrá la Secretaria para dictarle la carta, - ni el mensajero para que le cobre el cheque o haga - la consignación. Tampoco tendrá a sus disposición un conductor con su respectivo vehículo. En la actuali - dad uno de los grandes problemas que afrontan los Ofi - ciales o Suboficiales de las Fuerzas Militares, está íntimamente relacionado con su preparación para el - desarrollo de cualquier actividad diferente a la mi - litar. Las estadísticas demuestran claramente que la preparación que reciben los Cuadros del Ejército, so - lo tiene aplicación en el medio militar; es bueno -- aclarar que hay la excepción y la conforman algunos--

Cuadros escalafonados en los servicios.

Para algunos Oficiales, especialmente quienes llegan a coronar la carrera, el problema radica en que no encuentra una actividad acorde con su posición, la cual debe ser la de director, por simple lógica; al no ser posible por múltiples factores, el problema -- para el Oficial en cuanto a su actividad se torna bastante complicado, máxime cuando antes de su retiro, - el tiempo generalmente le era insuficiente para desarrollar sus actividades.

Para el Oficial subalterno, la situación generalmente es más afortunada, por ofrecer éste, una mano de obra apta para encaminarla hacia cualquier actividad; su edad y su formación son condiciones que le permiten amoldarse a cualquier situación. La situación misma de su retiro hacen que el Oficial busque su actividad a la mayor brevedad posible . Necesita subsistir y para ello no hay alternativa diferente al trabajo.

Para los Suboficiales, encontrar una actividad remunerada y acorde con su situación personal, no es nada -

fácil, la situación de desempleo que vive el país --  
afecta notoriamente a este personal.

Se presenta con frecuencia el fenómeno del espejismo-  
comercial, el cual es bastante estimulado por nuestros  
habilidosos compatriotas y muy bien manejado frente a-  
unos necesitados Suboficiales. Sus cesantías se con-  
vierten en manos de esas personas en jugosos capita-  
les, como?. Ellos saben demasiado; su facilidad de --  
dicción es instrumento más que suficiente para ganar-  
se la voluntad del Suboficial, recibir de éste, el fru-  
to de 20 años de sacrificio y sin despertar la más --  
mínima duda, adueñarse para siempre de ese redentor -  
capital. Esta es para muchos, la antesala de su nueva  
actividad; el retiro.

Para muchos Suboficiales, la falta de realismo en la-  
apreciación de su futura actividad, los lleva como -  
en el caso anterior, a comenzar con una antesala que  
muestra todo aquello que se detesta.

De lo anteriormente expuesto, se concluye que es ne-  
cesario, desde la actividad proyectarse para el reti

ro, eligiendo como actividad principal, aquello --  
hacia lo cual se sienta cierta atracción de tipo --  
efectivo. Es importante pensar que el hombre se pro-  
yecta, es él, patrón de las actividades y no las --  
actividades patron del hombre.

El retiro conlleva necesariamente cambios en muchos-  
hábitos que es apenas natural pierdan su importancia  
y razón de ser; ellos deben ser reemplazados por --  
aquellos que se ajusten a la situación y sean de su-  
agrado.

En la actividad, la mente vive meditando en una serie  
de problemas diarios; se es esclavo del reloj, por -  
consiguiente para el retirado será muy difícil adap-  
tarse en un principio a no tener horario rígido. La-  
costumbre de tener en mente cierto número de proble-  
mas importantes, puede convertir en graves problemas;  
ciertas insignificancias de la vida familiar. Ligeros  
dolores y penas que realmente significan nada, pueden  
convertirse en áreas de conflictos con su esposa y fa-  
milia. Durante la actividad, muchas cosas del hogar--  
pasan desapercibidas, porque se tienen tantas ocupacio

nes que no es posible atender en forma detallada - los problemas hogareños; en retiro es posible atender los porque la mente tiene que encontrarse nuevos problemas para atender.

La actividad para el futuro conlleva necesariamente fijación de la residencia, la cual puede escogerse -- teniendo en cuenta entre otros los siguientes factores:

- 1) Facilidad para la educación de los hijos en todos los niveles.
- 2) Facilidades de emprender cualquier actividad.
- 3) Ambiente excelente
- 4) Círculo de amistades
- 5) Costo de la vida
- 6 ( Proyecciones futuras de la ciudad
- 7) Cercanía de sus parientes y amigos.

La obligación del retirado en este sentido, radica en ser conciente de que en cualquier momento sus servicios pueden ser requeridos por la Institución Militar. El Oficial y Suboficial debe -

pensar desde ya en su incapacidad de no saber ha cer nada distinto a algunas cosas de la profesión militar. Para ello es conveniente y necesario seguir el ejemplo de varios de nuestros antecesores, quienes han aprovechado su tiempo libre para adelantar estudios de diferentes índole, lo cual los ha capacitado para desempeñarse mejor, en la vida militar, garantizándoles a la vez una gran tranquilidad en su retiro. Debe tenerse en cuenta que hoy más que nunca es indispensable adquirir una preparación que libere al Oficial y al Suboficial de su incapacidad de no saber hacer nada.

En forma meramente enumerativa me permito relacionar cuales serían las actividades más afines con la profesión de las armas :

- El estudio de una profesión liberal.
- La docencia
- El empleo oficial
- El comercio
- La ganadería
- La agricultura
- La industria
- El renglón de ventas.

4. ESTADISTICAS

a. Oficiales

1) Eliminación del Ejército por cursos desde 1950 -  
hasta 1972.

a) Egresados de 1950

GRADOS	AÑOS DE TRAYECTORIA	CANTIDAD DE EFECTIVOS	No.DE EFECTIVOS ELIMINADOS	% DE BAJAS CON RELACION AL AÑO ANTERIOR
ST.	1950	45	0	0
	1951	44	1	2.22
	1952	39	5	11.36
	1953	39	0	0
	1954	39	0	0
TE.	1955	37	2	5.12
	1956	37	0	0
	1957	36	1	2.70
	1958	36	0	0
	1959	36	0	0
CT.	1960	33	3	8.33
	1961	31	2	6.06
	1962	30	1	3.22
	1963	30	0	0
MY.	1964	30	0	0
	1965	21	9	30.00
	1966	19	2	9.52
	1967	17	2	10.52
TC.	1968	16	1	5.88
	1969	12	4	25.00
	1970	10	2	16.66
CR.	1971	10	0	0
	1972	9	1	10.00

Grados	Años de Tra yectoria.	Cantidad de efectivos.	Nr. de Efec. tivos elimi nados.	% de bajas- con relación al año ante- rior.
--------	--------------------------	---------------------------	---------------------------------------	--

b) Egresados en 1.951

ST.	1.951	86	0	- - -
	1.952	70	16	18.60
	1.953	66	4	5.71
	1.954	62	4	6.06
	1.955	60	2	3.22
	1.956	57	3	5.00
TE.	1.957	56	1	1.75
	1.958	56	0	0
	1.959	53	13	5.35
	1.960	51	2	3.77
CT.	1.961	49	2	7.54
	1.962	49	0	0
	1.963	47	2	4.08
	1.964	46	1	2.12
MY.	1.965	40	6	13.04
	1.966	25	15	37.50
	1.967	20	5	20.00
	1.968	19	1	5.00
	1.969	18	1	5.26
TC.	1.970	17	1	5.55
	1.971	16	1	5.88
	1.972	11	5	3.12

c) Egresados de 1.953

ST.	1.952	180	0	0
	1.953	176	4	2.22
	1.954	172	4	2.27
	1.955	165	7	4.06
	1.956	156	9	5.45
	1.957	153	3	1.92
TE.	1.958	145	8	5.22
	1.959	144	1	0.68
	1.960	137	7	5.14
	1.961	131	6	4.37
	1.962	125	6	4.58



Grados	Años de Trayectoria.	Cantidad de efectivos.	Nr. de Efectivos eliminados.	% de bajas con relación al año anterior.
CT	1.963	121	4	3.20
	1.964	117	4	3.30
	1.965	112	5	4.27
	1.966	89	23	20.53
MY.	1.967	74	15	16.85
	1.968	62	12	16.21
	1.969	51	11	17.74
	1.970	47	4	7.27
TC	1.971	46	1	2.12
	1.972	44	2	4.34

d) Egresados en 1.953

ST.	1.953	51	0	0
	1.954	45	6	11.76
	1.955	43	2	4.44
	1.956	39	4	9.30
	1.957	37	2	4.12
	1.958	37	0	0
TE.	1.959	35	2	5.40
	1.960	34	1	2.85
	1.961	33	1	2.95
	1.962	32	1	3.12
CT.	1.963	32	0	0
	1.964	31	1	3.12
	1.965	31	0	0
	1.966	29	2	6.45
	1.967	28	1	3.44
MY.	1.968	23	5	17.85
	1.969	19	4	17.39
	1.970	15	4	21.05
TC.	1.971	14	1	17.39
	1.972	13	1	7.10

e) Egresados en 1.954

ST.	1.954	182	0	0
	1.955	173	9	4.94
	1.956	171	2	1.15

Grados	Años de Trayectoria.	Cantidad de efectivos.	Nr. de Efectivos eliminados.	% de bajas con relación al año anterior.
	1.957	167	4	2.33
	1.958	161	6	3.59
	1.959	148	13	8.07
TE.	1.960	140	8	5.40
	1.961	133	7	5.00
	1.962	126	7	5.26
	1.963	122	4	3.17
CT.	1.964	118	4	3.27
	1.965	115	3	2.54
	1.966	109	6	5.21
	1.967	108	1	0.91
	1.968	102	6	5.55
MY.	1.969	93	9	8.82
	1.970	78	15	16.12
TC.	1.971	64	14	17.94
	1.972	62	2	3.12

f) Egresados en 1.955

ST.	1.955	186	0	0
	1.956	174	12	6.45
	1.957	165	9	5.17
	1.958	165	0	0
	1.959	154	11	6.66
	1.960	148	6	3.89
TE.	1.961	143	5	3.37
	1.962	137	6	4.19
	1.963	133	4	2.91
	1.964	128	5	3.75
CT.	1.965	111	17	13.28
	1.966	110	1	0.90
	1.967	107	3	2.72
	1.968	100	7	6.54
	1.969	96	4	4.00
MY.	1.970	85	11	11.45
	1.971	74	11	12.94
TC	1.972	64	10	13.50

g) Egresados en 1.956

ST.	1.956	269	0	0
-----	-------	-----	---	---

Grdos	Años de Trayectoria.	Cantidad de efectivos.	Nr. de Efectivos eliminados.	% de bajas con relación al año anterior.
	1.957	257	12	4.46
	1.958	250	7	2.72
	1.959	229	21	8.40
	1.960	215	14	6.11
TE.	1.961	201	14	6.51
	1.962	187	14	6.96
	1.963	180	7	3.74
	1.964	173	7	3.88
	1.965	171	2	1.15
CT.	1.966	170	1	0.58
	1.967	169	2	0.58
	1.968	167	2	1.18
	1.969	163	4	2.39
MY.	1.970	155	8	4.90
	1.971	143	12	7.74
	1.972	137	6	7.74

h) Egresados en 1.957

ST.	1.957	212	0	0
	1.958	206	6	2.83
	1.959	197	9	4.36
	1.960	187	10	5.07
	1.961	177	10	5.35
	1.962	169	8	4.51
TE	1.963	163	6	3.55
	1.964	157	6	3.68
	1.965	150	7	4.45
	1.966	143	7	4.66
CT.	1.967	138	5	3.49
	1.968	133	5	3.62
	1.969	130	3	2.25
	1.970	128	2	1.53
MY	1.971	117	11	8.59
	1.972	110	7	5.98

i) Egresados en 1.958

ST.	1.958	209	0	0
-----	-------	-----	---	---

Grados	Años de Tra yectoria.	Cantidad de efectivos.	Nr. de Efec- tivos eli-	% de bajas con relación al año ante rior.
	1.959	207	2	0.95
	1.960	200	7	3.38
	1.961	192	8	4.00
	1.962	179	13	6.77
	1.963	164	15	8.37
TE	1.964	150	14	8.53
	1.965	142	8	5.33
	1.966	137	5	3.52
CT.	1.967	127	10	7.29
	1.968	126	1	0.78
	1.969	123	3	2.38
	1.970	120	3	2.43
	1.971	114	6	5.00
MY.	19.72	111	3	2.63

j) Egresados en 1.959

ST.	1.959	79	0	0
	1.960	75	4	5.06
	1.961	71	4	5.33
	1.962	69	2	2.81
	1.963	67	2	2.89
	1.964	65	2	2.98
TE.	1.965	58	7	10.76
	1.966	52	6	10.34
	1.967	51	1	1.92
	1.968	51	0	0
CT.	1.969	48	3	5.88
	1.970	44	4	8.33
	1.971	40	4	9.09
MY.	1.972	37	3	7.50

k) Egresados en 1.960

ST.	1.960	100	0	0
	1.961	100	0	0
	1.962	95	5	5.00
	1.963	88	7	7.36
	1.964	81	7	7.95

Grados	Años de Trayectoria.	Cantidad de Efectivos.	Nr. de Efectivos eliminados.	% de bajas con relación al año anterior
	1.965	70	2	2.46
TE.	1.966	73	6	7.59
	1.967	69	4	5.47
	1.968	64	5	7.24
	1.969	64	0	0
CT.	1.970	63	13	1.56
	1.971	63	-0-	-0-
	1.972	61	2	3.30

1) Egresados en 1.961

ST.	1.961	48	0	0
	1.962	48	0	0
	1.963	46	2	4.16
	1.964	45	1	2.22
	1.965	36	9	20.00
	1.966	35	1	2.77
	1.967	32	3	8.57
	1.968	32	0	0
	1.969	32	0	0
	1.970	32	0	0
	1.971	30	2	6.25
	1.972	30	0	0

m) Egresados en 1.962

ST.	1.962	154	0	0
	1.963	137	17	11.00
	1.964	137	0	0
	1.965	130	7	5.10
	1.966	117	13	10.00
	1.867	114	3	2.56
	1.968	109	5	4.38
	1.969	103	6	5.82
	1.970	97	6	5.50
	1.971	97	-0-	-0-
	1.972	82	5	5.20

---

Grados	Años de Trayectoria.	Cantidad de Efectivos.	Nr. de Efectivos eli-	% de bajas con relación al año anterior.
--------	----------------------	------------------------	-----------------------	--

---

m) Egresados en 1.963

ST.	1.963	188	0	0
	1.964	183	5	2.65
	1.965	181	2	1.53
	1.966	158	23	12.70
	1.967	150	8	5.06
	1968	140	10	6.66
	1.969	137	3,	2.14
	1970	129	8	5.83
	1.971	129	0	0
	1.972	126	3	2.30

n) Egresados de 1964

ST.	1.964	72	0	0
	1.965	69	3	4.16
	1.966	60	9	13.04
	1.967	49	11	18.33
	1.968	46	3	6.12
	1.969	46	0	0
TE.	1.970	44	2	4.34
	1.971	44	0	0
	1.972	42	2	4.50

o) Egresados de 1965

ST.	1.965	60	0	0
	1.966	57	3	5.00
	1.967	57	0	0
	1.968	54	3	5.26
	1.969	52	2	3.70
	1.970	47	5	9.61
TE.	1.971	46	1	2.12
	1.972	41	5	10.80

Grados	Años de Tra- Yectoria.	Cantidad de - Efectivos.	Nr. de Efec- tivos elimi- nados.	% de bajas con rela- ción al año ante- rior.
--------	---------------------------	-----------------------------	--	--

p) Egresados en 1.966

ST.	1.966	131	0	0
	1.967	125	6	4.58
	1.968	122	3	2.40
	1.969	120	2	1.63
	1.970	110	10	8.33
	1.971	110	0	0
TE	1.972	107	3	2.50

q) Egresados en 1.967

ST.	1.967	164	0	0
	1.968	163	1	6.09
	1.969	154	9	5.52
	1.970	150	4	2.59
	1.971	146	4	2.66
	1.972	142	4	2.66

r) Egresados en 1.968

ST.	1.968	124	0	0
	1.969	124	-0-	-0-
	1.970	123	1	0.81
	1.971	120	3	2.43
	1.972	120	-0-	-0-

rr) Egresados en 1.969

ST.	1.969	82	0	0
	1.970	81	1	1.21
	1.971	78	3	3.70
	1.972	73	5	6.40

s) Egresados en 1.970

ST.	1.970	142	0	-
	1.971	139	3	2.11
	1.972	132	7	5.03

Grados	Año de Trayectoria.	Cantidad de Efectivos.	Nr. de Efectivos eliminados.	% de bajas con relación al año anterior.
--------	---------------------	------------------------	------------------------------	--

t) Egresados en 1.971

ST.	1.971	150	0	0
	1.972	150	0	0

u) Egresados en 1.972

ST.	1.972	107	0	0
-----	-------	-----	---	---

2) Resúmen de la eliminación total por cursos.

CURSO Nr. 1	Egresados en 1.950 .....	45
	En actividad.....	9
	Bajas durante 22 años.....	36-Rata
CURSO Nr. 2	Egresados en 1.951.....	86
	En actividad.....	11
	Bajas durante 21 años.....	75-rata
CURSO No.3	Egresados en 1.952 .....	180
	En actividad.....	44
	Bajas durante 20 años.....	136 -rata
CURSO Nr.4	Egresados en 1.953.....	51
	En actividad.....	13
	Bajas durante 19 años.....	38-Rata



CURSO Nr. 5	Egresados en 1.954. ....	182
	En actividad.....	62
	Bajas durante 18 años.....	120-Rata
CURSO Nr. 6	Egresados en 1.955 .....	186
	En actividad.....	64
	Bajas durante 17 años.....	122-Rata
CURSO Nr. 7	Egresados en 1.956.....	269
	En actividad.....	137
	Bajas durante 16 años.....	132-Rata
CURSO Nr. 8	Egresados en 1.957 .....	212
	En actividad.....	110
	Bajas durante 15 años. ....	102-Rata
CURSO No. 9	Egresados en 1.958 .....	209
CURSO Nr.10	Egresados en 1.959.....	79
	En actividad.....	37
	Bajas durante 13 años.....	42 -Rata
CURSO Nr.11	Egresados en 1.960.....	100
	En actividad.....	61
	Bajas durante 12 años.....	39-Rata

CURSO Nr. 12	Egresados en 1.961.....	48
	En actividad.....	30
	Bajas durante 11 años.....	18-Rata
CURSO Nr. 13	Egresados en 1.962.....	154
	En actividad.....	92
	Bajas durante 10 años.....	620-Rata
CURSO Nr. 14	Egresados en 1.963.....	188
	En actividad.....	126
	Bajas durante 9 años.....	62-Rata
CURSO Nr. 15	Egresados en 1.964.....	72
	En actividad.....	42
	Bajas durante 8 años.....	30-Rata
CURSO Nr. 16	Egresados en 1.965.....	60
	En actividad.....	41
	Bajas durante 7 años.....	19-Rata
CURSO Nr. 17	Egresados en 1.966.....	131
	En actividad.....	107
	Bajas durante 6 años.....	34-Rata
CURSO Nr. 18	Egresados en 1.967.....	164
	En actividad.....	142

Bajas durante 5 años..... 22-Rata

CURSO Nr. 19	Egresados en 1.968.....	124
	En actividad.....	120
	Bajas durante 4 años.....	4-Rata
CURSO Nr.20	Egresados en 1.969.....	82
	En actividad.....	73
	Bajas durante 3 años.....	9-Rata
CURSO Nr. 21	Egresados en 1.970.....	142
	En actividad.....	132
	Bajas durante 2 años.....	10-Rata
CURSO No. 22	Egresados en 1.971.....	150
	En actividad.....	150
	Bajas durante 1 año.....	0

c. Pirámide del Mando

En forma objetiva se aprecia en ella la conformación jerárquica del mando; muestra asimismo su actual situación y sus implicaciones en el desenvolvimiento de la carrera militar.

De los grados de Mayor hasta General, los efectivos-

copan las dotaciones de las TOE vigente, las cuales están perfectamente de acuerdo con las necesidades del Ejército.

Esto nos está indicando que la ,pirámide se encuentra taponada, situación que opino de suma gravedad, dadas las implicaciones de todo orden en la carrera militar.

Considero que en las actuales circunstancias no es posible un crecimiento del Ejército, como consencuencia de la situación económica que atraviesa el país, lo cual podría aparecer como una solución.

Siendo así, se impone el establecimiento de una política de eliminación con la siguiente rata anual, - durante 4 años:

GENERALES.....	1
MAYORES GENERALES.....	1
BRIGADIERES GENERALES.....	6
CORONELES.....	14
TENIENTES CORONELES.....	24
MAYORES.....	25

Lo anterior debe ser tenido muy en cuenta por todos los aquí presentes, pues considero que debemos ser concientes de esta situación y contribuir a su solución.

La pirámide nos permite deducir la trayectoria de un curso de Oficiales, desde su egreso de la Escuela Militar hasta alcanzar el grado de Brigadier General . De 100 Subtenientes, pueden llegar al grado de General de 6 a 8 Oficiales.

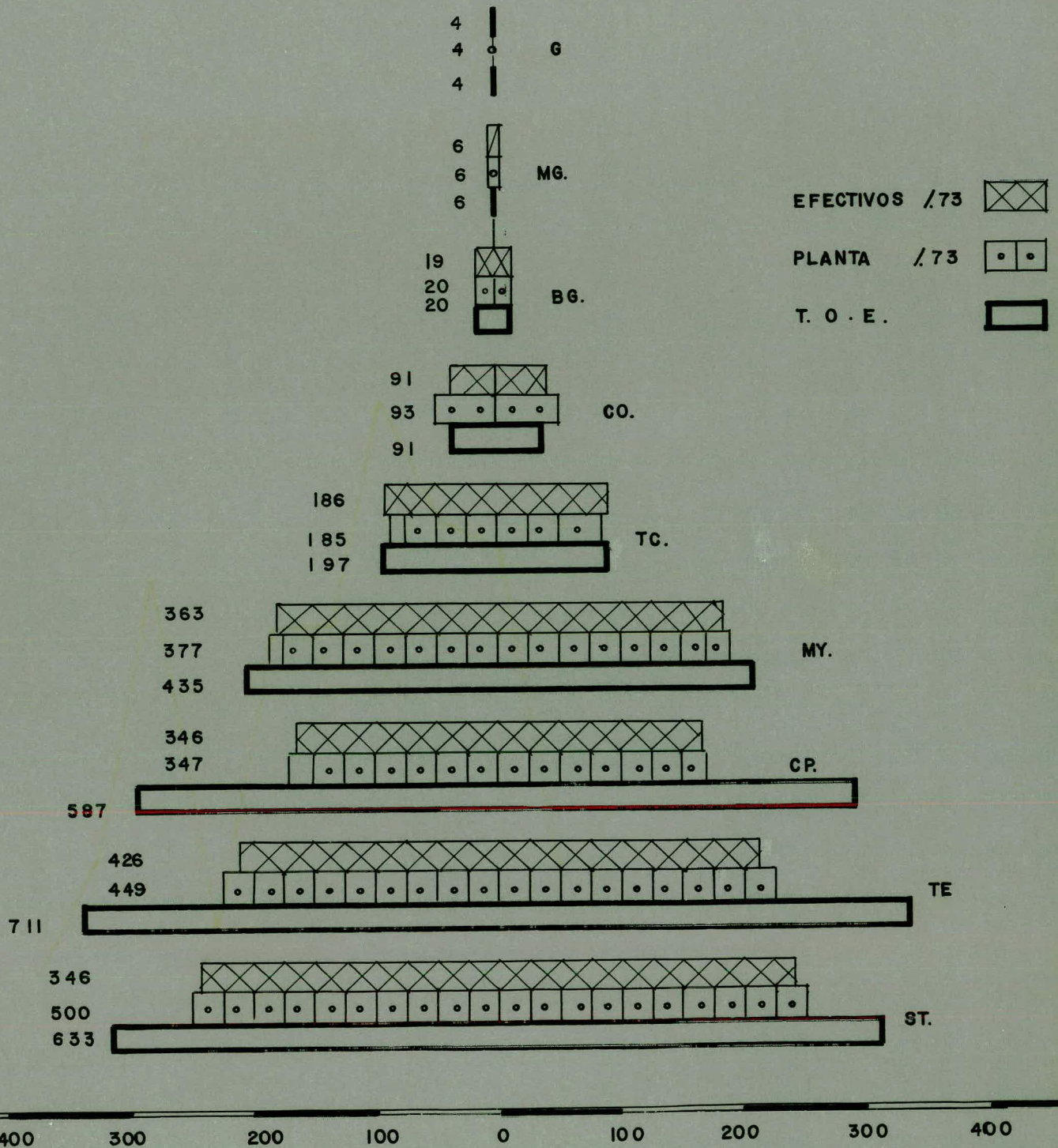
Para facilitar lo anterior se puede pensar en hacer para cada grado un plan de eliminación que combine los intereses personales y los de la Institución, lo cual daría como ventaja el hecho de establecer un retiro programado tanto por la institución como por el individuo.

d. Trayectoria de los Cursos

Se puede deducir que los cursos han tenido comportamientos irregulares, con una marcada tendencia a la estabilidad, lo cual aunque es una ventaja actual, constituye un factor negativo en la proyección de la pirámide del mando.

# GRAFICO 1

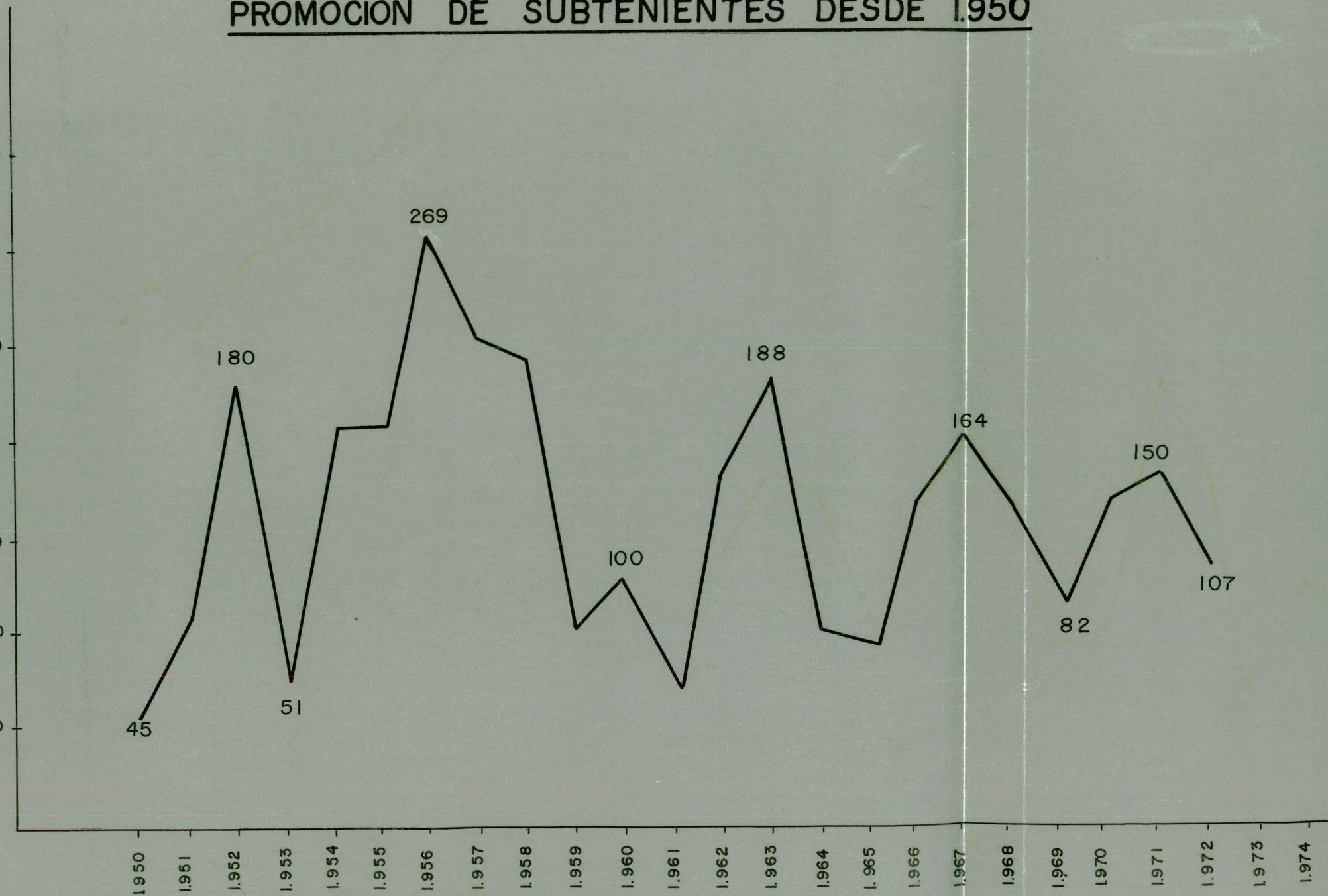
## PIRAMIDE DE MANDO OFICIALES



FUENTE: E-1

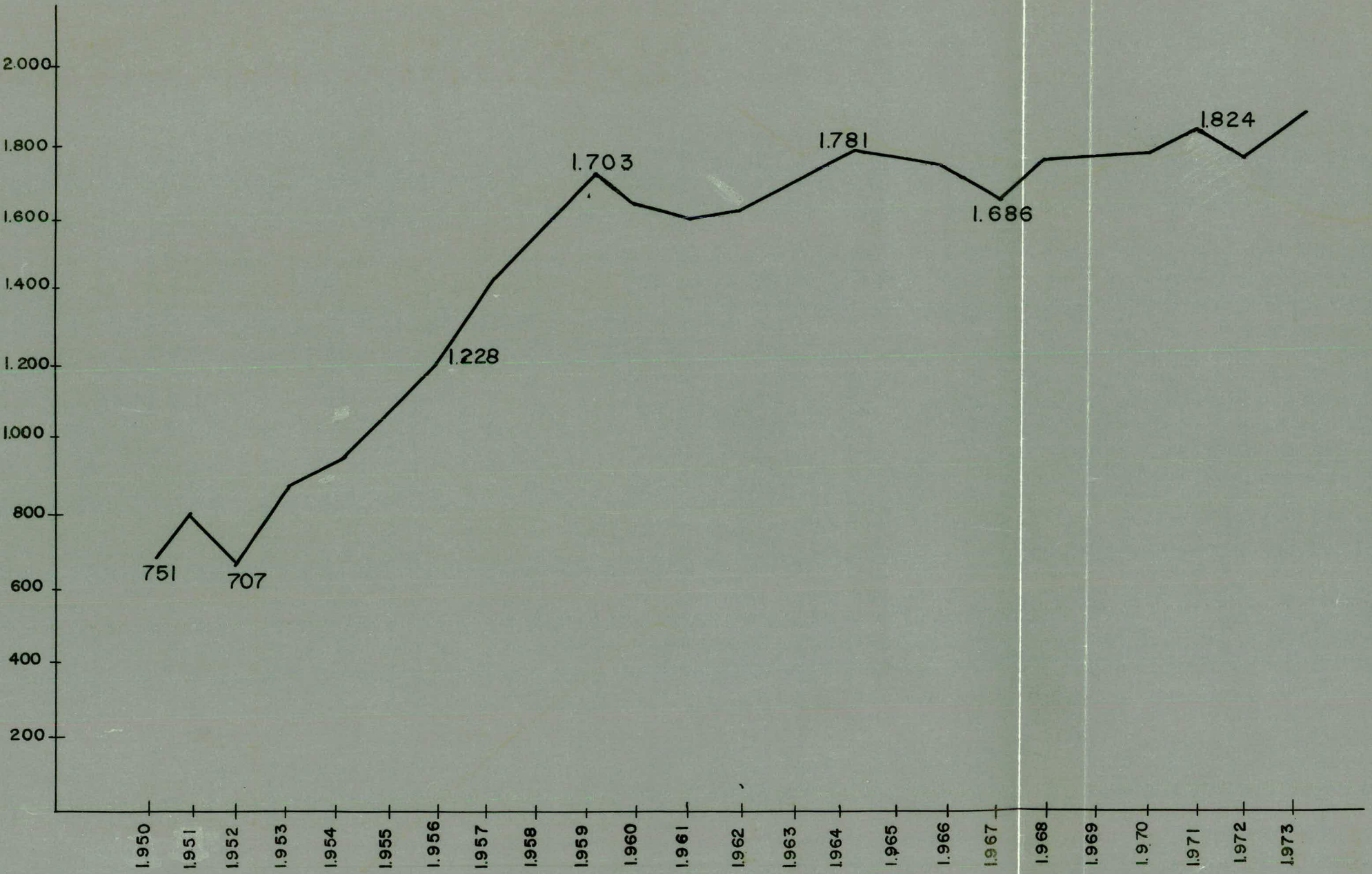
GRAFICO 2

PROMOCION DE SUBTENIENTES DESDE 1.950



FUENTE: E-1

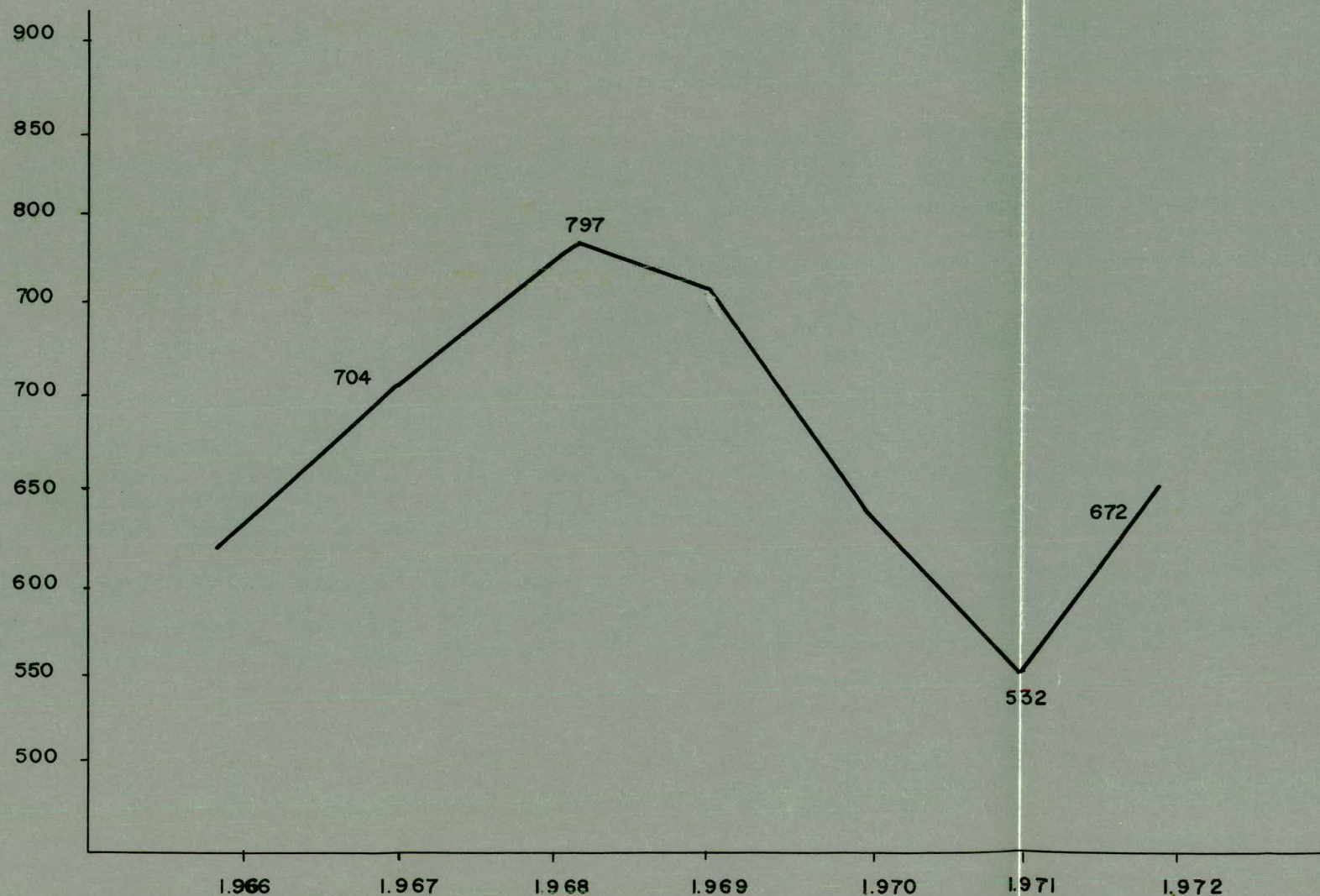
CURVA DE EFECTIVOS DE OFICIALES DESDE 1.950





**GRAFICO 4**

**CURVA DE EFECTIVOS DE CADETES Y ALFERECES**



**FUENTE - E-1**

GRAFICO 5

RETIRO DE OFICIALES POR ARMAS Y SERVICIOS.

AÑO	1.966			1.967			1.968			1.969			1.970			1.971			1.972			TOTAL			PROMEDIO		
	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T
1966	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2	-	2	-	-	-	-	-	-	4	-	4	1	-	1
1967	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	-	2	1	-	1	-	-	-	2	-	2	6	-	6	1	-	1
1968	4	1	5	1	-	1	2	-	2	5	-	5	3	1	4	1	-	1	2	-	2	18	2	20	3	-	3
1969	8	3	11	3	1	4	8	1	9	10	4	14	5	-	5	12	2	14	3	-	3	49	11	60	7	3	3
1970	9	4	13	7	7	14	9	3	12	3	3	6	6	3	9	5	2	7	2	2	4	41	24	65	6	3	9
1971	40	8	48	17	3	25	25	7	32	29	8	37	21	8	29	36	13	49	27	8	35	195	60	255	28	9	37
1972	10	5	15	8	3	11	11	2	13	8	4	12	3	5	8	10	5	15	2	1	3	52	25	77	7	4	11
TOTAL	15	3	18	6	5	11	12	5	17	9	1	10	3	7	15	6	3	9	16	-	16	72	24	96	10	3	13
PROMEDIO	16	2	18	31	8	39	17	4	21	10	5	15	5	2	7	14	2	16	8	5	13	101	28	129	14	4	18
TOTAL	103	26	129	74	32	106	84	22	106	77	25	102	54	26	80	84	27	111	62	16	78	538	174	712	77	24	101

FUENTE: E-1

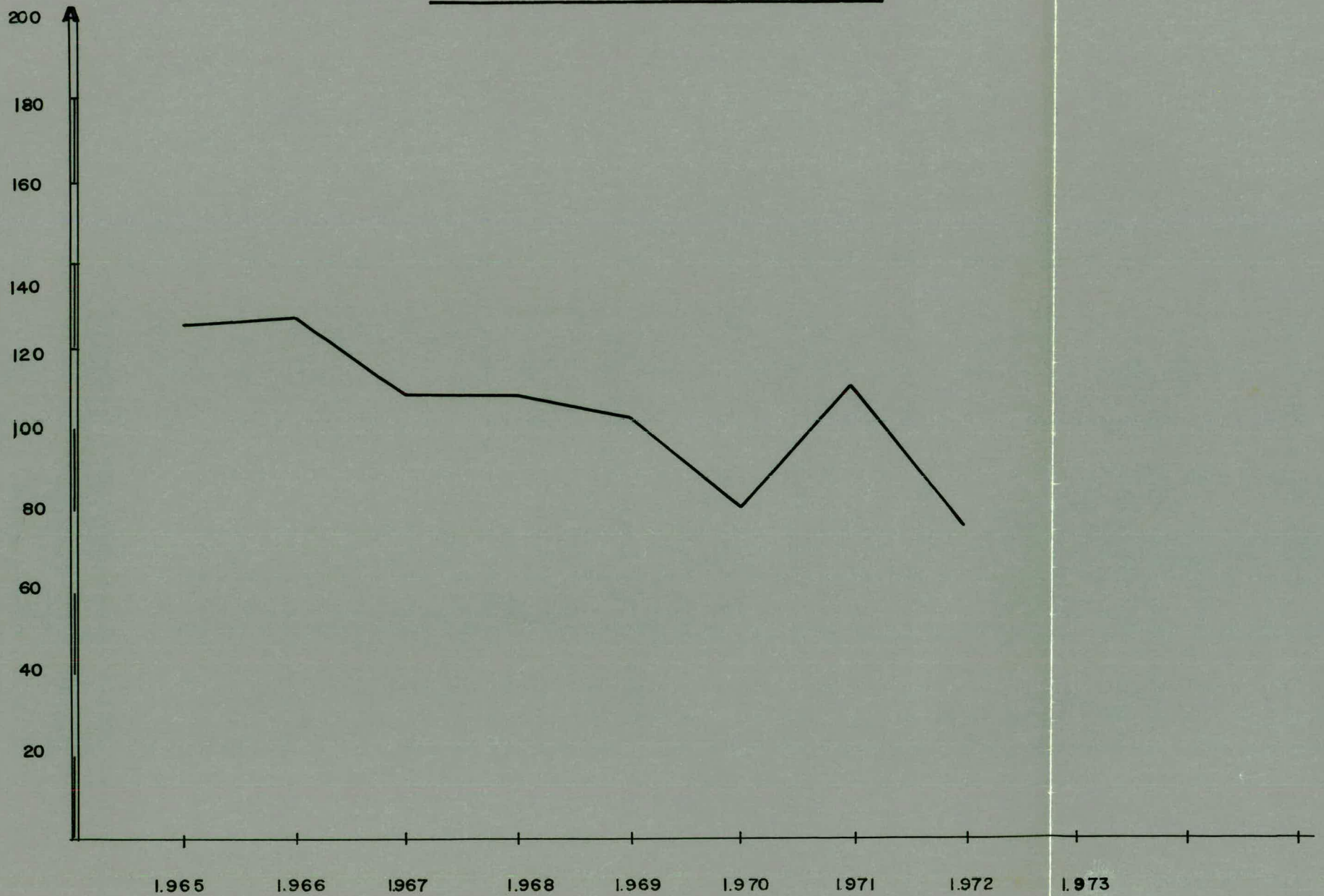
= ARMAS

= SERVICIOS

= TOTAL

GRAFICO 6

RETIRO DE OFICIALES



FUENTE: E-1

b. Suboficiales

Al analizar la pirámide de mando del personal de Suboficiales, se aprecia que existe un fenómeno similar al observado en la pirámide de Oficiales, lo cual se refleja en el hecho de que los grados de Sp. y SM. se encuentran copados, formándose como consecuencia un nudo que lógicamente afectará en su ascenso al resto de Suboficiales.

La situación actual de Planta y Efectivos en cuanto a Suboficiales se refiere, impone que anualmente se cumpla la siguiente eliminación por grados, así:

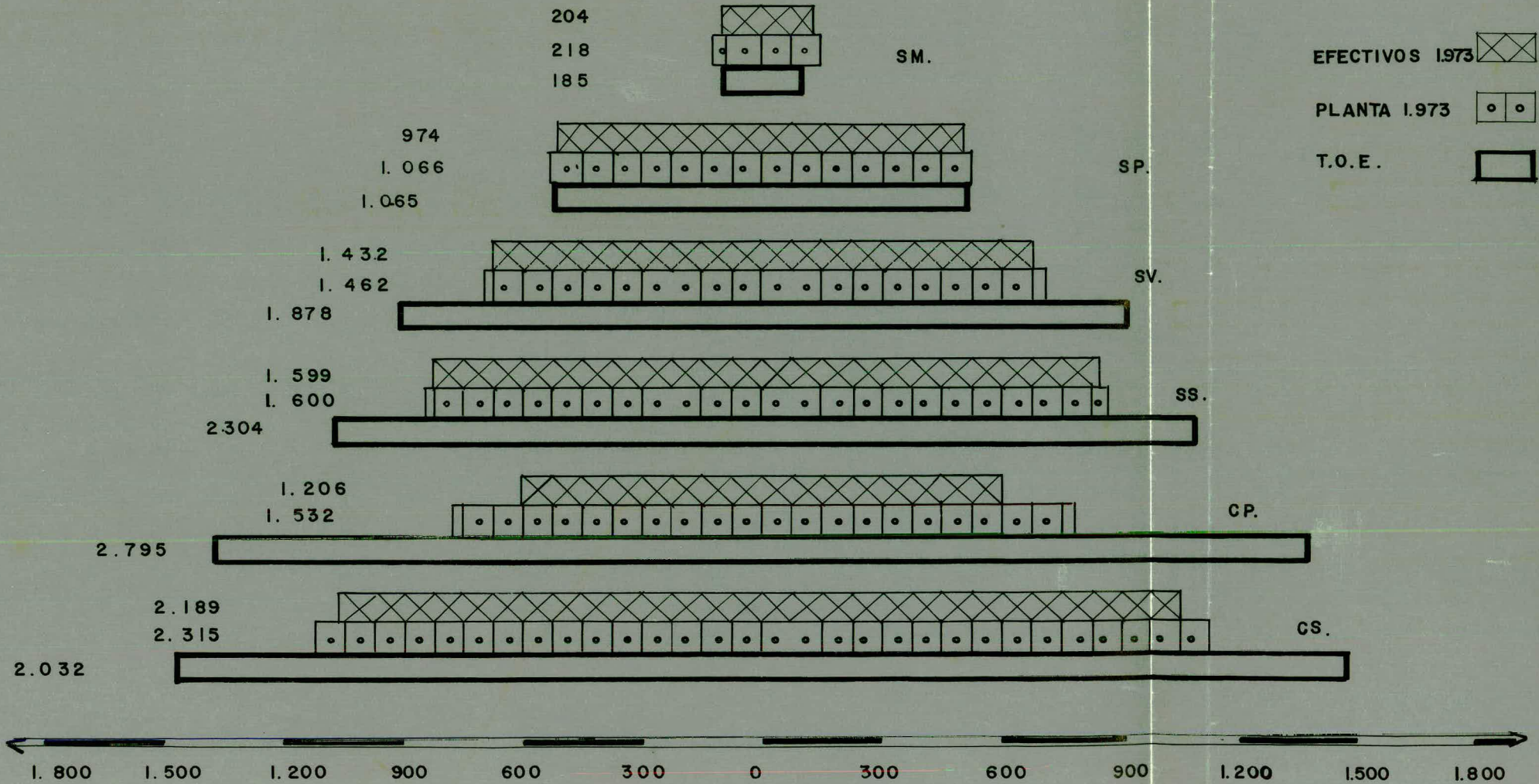
SARGENTOS MAYORES .....	51
SARGENTOS PRIMEROS.....	154
SARGENTOS VICEPRIMEROS.....	92

La configuración de la pirámide exige que a lo largo de la carrera haya una eliminación del 90%.

No existe limitación de tiempo para el grado de SM. lo cual ha venido a constituirse en uno de los más serios problemas que afronta la carrera de los Suboficiales en los actuales momentos.

# GRAFICO 7

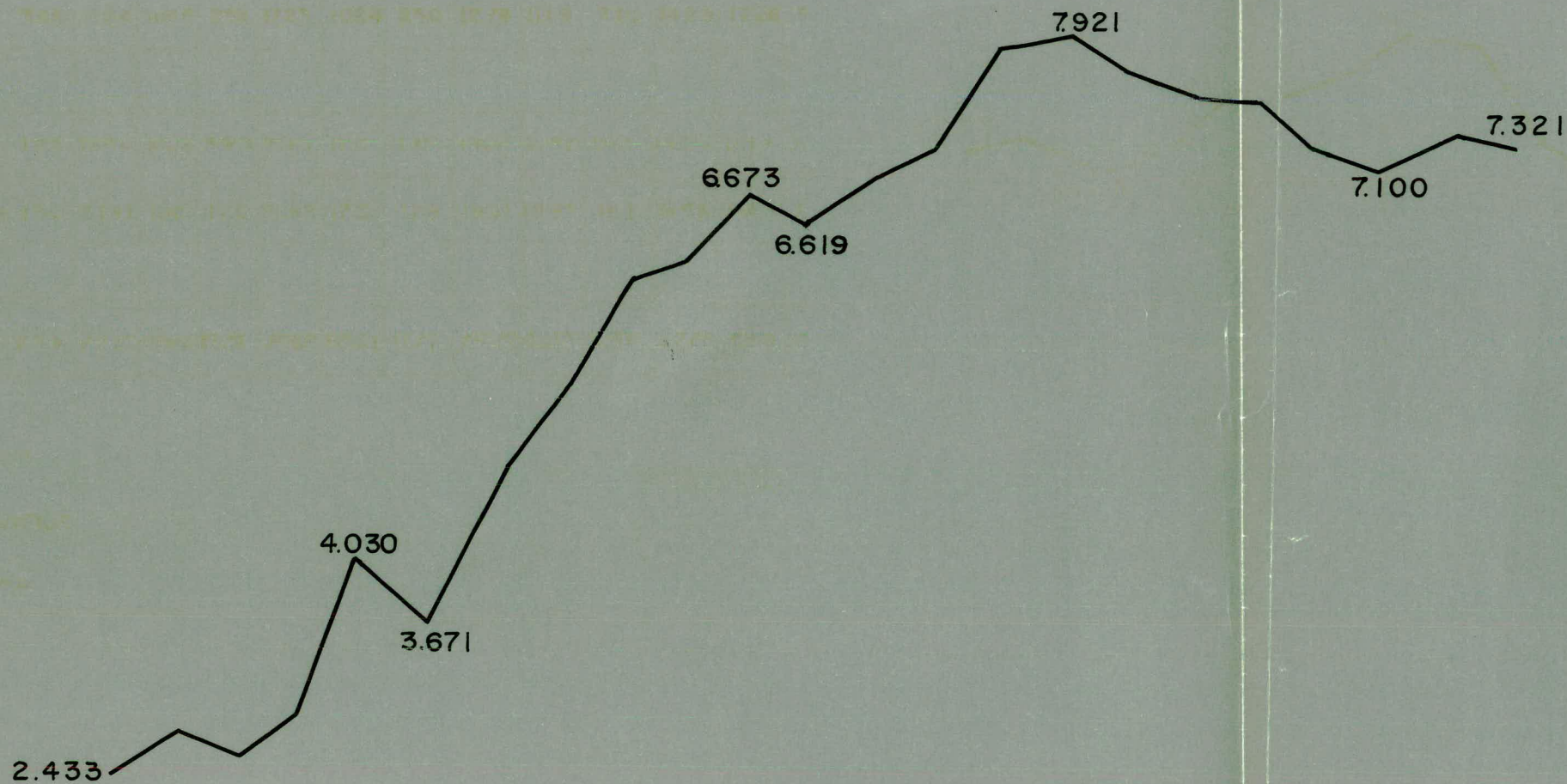
## PIRAMIDE DE MANDO DE SUBOFICIALES



FUENTE E-1

GRAFICO 8

CURVA DE EFECTIVOS DE SUBOFICIALES



FUENTE: E-1

GRAFICO 9

EFFECTIVOS DE SUB-OFICIALES POR ARMAS Y SERVICIOS .

AÑOS	1.966			1.967			1.968			1.969			1.970			1.971			1.972			TOTAL			PROMEDIO		
	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T
	56	19	75	74	21	95	80	22	102	82	27	109	83	25	108	114	47	161	124	54	178	613	215	828	88	30	118
	261	113	374	254	116	370	372	121	493	389	150	539	387	147	534	528	192	720	516	200	716	2707	1039	3746	386	148	534
	1081	313	1394	1075	320	1395	1592	404	1996	1371	443	1814	1355	437	1792	1396	443	1839	1418	436	1854	9288	2796	12084	1327	399	1726
	1518	386	1904	1465	258	1723	1024	250	1274	1119	310	1429	1226	305	1531	1341	201	1542	1277	198	1475	8970	1908	10878	1280	273	1554
	1659	175	1834	1608	393	2001	1711	195	1906	1757	167	1924	1619	173	1792	1391	181	1572	1167	168	1335	1091	1452	12364	1559	207	1766
	2058	133	2191	1912	170	2082	1722	179	1901	1295	161	1456	1148	195	1343	1288	199	1487	1575	181	1756	10998	1218	12216	1571	174	1745
TOTAL	6633	1139	7772	6388	1278	7666	6501	1171	7672	6013	1258	7271	538	1282	7100	6058	1263	7321	6077	1237	7314	43488	8628	5216	6232	1231	7443

= ARMAS

= SERVICIOS

= TOTAL

FUENTE: E-1

GRAFICO 10

CUADRO COMPARATIVO DE TOE. PLANTA Y EFECTIVOS  
DE SUBOFICIALES .  
1.973

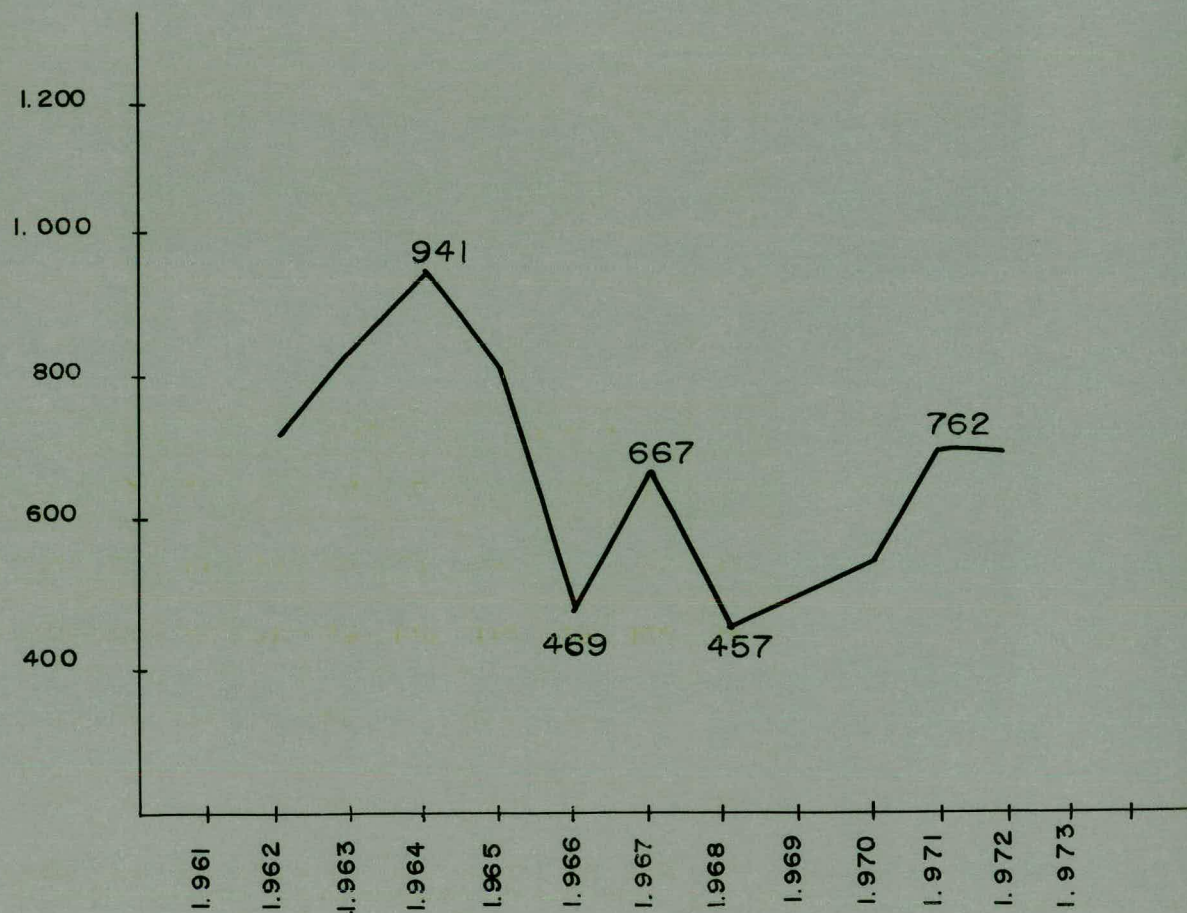
GRADOS	T. O. E.	PLANTA	EFECTIVOS
SM	185	218	204
SP	1.065	1.066	974
SV	1.878	1.462	1.432
SS	2.304	1.600	1.599
CP	2.795	1.532	1.206
CS	2.932	2.315	2.189
TOTAL :	11.159	8.193	7.604

FUENTE: E-1



# GRAFICO 11

## CURVA DE PROMOCIONES DE CABOS SEGUNDOS



FUENTE: E-1

GRAFICO 12

RETIROS DE SUBOFICIALES POR ARMAS Y SERVICIOS

OS	1.966			1.967			1.968			1.969			1.970			1.971			1.972			TOTAL			PROMEDIO			
	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	A	S	T	
	23	9	32	15	3	18	21	10	31	28	9	37	15	8	23	31	7	38	21	24	45	154	70	224	22	10	32	
	113	34	147	52	23	75	91	39	130	116	39	155	76	21	97	130	28	158	119	38	157	697	228	925	100	32	132	
	138	65	203	80	24	104	119	38	157	108	48	156	55	9	64	157	32	189	27	16	43	684	232	916	97	33	130	
	62	25	87	53	8	61	29	18	47	44	11	55	40	7	47	22	11	33	25	3	28	275	83	358	39	12	51	
	112	42	154	88	19	107	91	46	137	109	37	146	75	21	96	71	12	83	29	9	38	575	186	761	82	26	108	
	295	24	319	369	17	386	323	22	345	217	23	240	161	16	177	88	4	92	134	11	145	1587	117	1.704	226	16	242	
AL	743	199	942	657	94	751	674	173	847	622	167	789	422	82	504	499	94	593	355	101	456	3972	916	4888	566	129	695	

= ARMAS

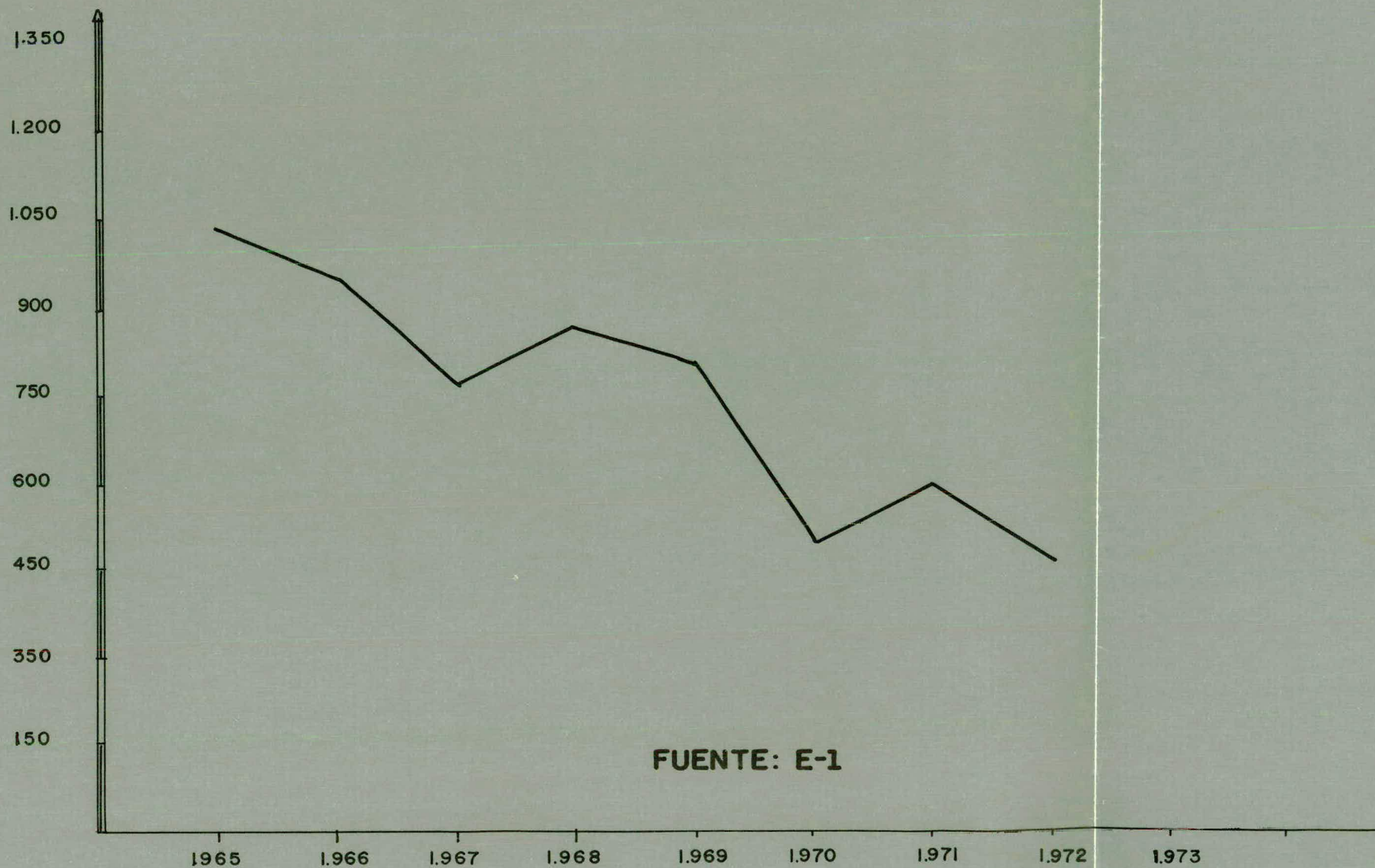
= SERVICIOS

= TOTAL

FUENTE: E-1

GRAFICO 13

RETIRO DE SUBOFICIALES



FUENTE: E-1

5. PRESTACIONES SOCIALES POR RETIRO PARA EL PERSONAL DE -  
OFICIALES Y SUBOFICIALES.

a. Generalidades

Es importante aclarar los conceptos de: Pensión , -  
sueldo de retiro e indemnización, para entender, --  
nuestro actual régimen prestacional. Veamos someramente  
cual ha sido su evolución.

La Ley 149 de 1.896, en su Artículo 10, puede con-  
siderarse como el origen de las pensiones milita -  
res; dió en ese entonces la Ley la siguiente defi-  
nición: "Llamánse recompensas militares las canti-  
dades de dinero que se conceden una sola vez a los  
miembros del Ejército y de la Armada de la Repú-  
blica, como premio de actos ejecutados en servicio-  
de la patria; y son pensiones militares, las canti-  
dades que se suministran de por vida y periodicamente  
a la misma clase de individuos en atención al --  
tiempo que hayan servido".

Como en todos los aspectos, de la vida humana, se -  
han presentado cambios, originados precisamente por  
su avance técnico y científico, lo cual ha revaluado  
ciertos conceptos del legislador de esa época. En la

actualidad se define el sueldo de retiro como la --  
pensión o asignación a que tienen derecho los Ofi-  
ciales y Suboficiales de las Fuerzas Militares, por  
tiempo de servicio prestado en el Ramo de Defensa--  
Nacional y es casi exclusivamente por el tiempo de-  
servicio que se adquiere dicho derecho, ya que no -  
tiene limitación alguna en cuanto se refiere a la -  
edad. La pensión para Oficiales y Suboficiales se -  
diferencia del sueldo de retiro en los siguientes--  
aspectos:

- Se adquiere como consecuencia de Incapacidad -  
física absoluta.
- Se liquida sobre el 100% de los haberes.
- Las pensiones las cancela el Tesoro Público, --  
mientras en el sueldo de retiro, lo cancela la Caja  
de Sueldos de Retiro.

Tanto el sueldo de Retiro como la pensión son pres-  
taciones oscilantes, no se causan por sumas esta -  
bles sino que fluctúan de acuerdo con las asignacioo  
nes de actividad.

La de indemnización, es el valor que se recibe -- del Tesoro Público, cuando se ha adquirido una Incapacidad ya sea relativa o permanente,. Es importante aclarar que esta solo se percibe por una sola vez y que se liquida con base en las partidas señaladas en el Artículo 116 y según el índice de lesión que fije el reglamento respectivo.

La reclamación de estos derechos debe hacerse en -- foema personal.

b. Situación actual

El Decreto 2337 de Diciembre 3 de 1.971 establece y -- reglamenta las siguientes prestaciones sociales, en su Artículo 116, que a la letra dice:

ARTICULO 116.- A partir de la vivencia del presente Decreto, al personal de Ofi- ciales y Suboficiales de las Fuerzas Militares que se - retira o sea retirado bajo la vigencia del mismo, se le liquidaran las prestaciones sociales sobre las siguientes partidas así:

a) Cesantía y dempas prestaciones unitarias:

Sueldo básico , prima de antigüedad, subsidio fami-

liar, una prima de actividad del quince por ciento - (15%) del sueldo básico correspondiente a su grado, - doceava parte de la prima de navidad, prima de vuelo en las condiciones establecidas en este Decreto, gastos de representación para Oficiales Generales o de Insignia y prima de estado mayor en las condiciones indicadas en este Estatuto;

b) Asignaciones de Retiro y Pensiones sobre :

Sueldo básico, prima de antigüedad, un subsidio familiar para el personal de Oficiales y Suboficiales-casados o viudos con hijos legítimos, del treinta - por ciento (30%) de su sueldo básico por su estado - de casado o viudo con hijos legítimos, un cinco por ciento (5%) por el primer hijo y un cuatro por ciento (4%) por cada uno de los demás, sin que el total - sobrepase el cuarenta y siete por ciento (47%) del - sueldo básico, una prima de actividad del quince por ciento (15%) del sueldo básico correspondiente a su grado, doceava parte de la prima de navidad, prima - de vuelo en las condiciones establecidas en este Decreto, gastos de representación para Oficiales Generales o de Insignia y prima de Estado Mayor en las condiciones indicadas en este Decreto".

ARTICULO 117.- La partida de subsidio familiar que se incluya para la liquidación de asignaciones de retiro o pensiones de que trata el literal b) del Artículo anterior, disminuye, aumenta o desaparece en las condiciones previstas en este Estatuto.

Para tener derecho a la partida de subsidio familiar conforme al literal b) del Artículo anterior, es requisito indispensable que el interesado compruebe que sostiene su hogar y que sus hijos no comprendidos en las causales de disminución dependan económicamente para efectos de sostenimiento y educación de acuerdo con reglamentación que dicte el Gobierno.

ARTICULO 118.- Cesantía.- A partir de la vigencia de este Estatuto, el Oficial o Suboficial de las Fuerzas Militares que sea retirado o se retire del servicio activo por cualquier causa, tendrá derecho a que el Tesoro Público le pague, por una sola vez un auxilio de cesantía igual a un mes de los haberes correspondientes a su grado por cada año de servicio o fracción de seis (6) meses o más, tomando como base las partidas señaladas en el Artículo 116 y a las indemnizaciones que por incapacidad le puedan corres -



ponder liquidadas igualmente conforme al Artículo 116 de este Decreto".

"ARTICULO 119.- Asignación de Retiro. A partir -  
de la vigencia del presente Decreto, los Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares que sean retirados del servicio activo después de quince (15) años, por llamamiento del servicio activo después por voluntad del Gobierno o de los Comandos de Fuerza, según el caso, por sobrepasar la edad máxima correspondiente al grado, por incapacidad relativa y permanente, por incapacidad profesional o por conducta-deficiente, o a solicitud propia después de los veinte (20) años, tendrán derecho a partir de la fecha en que terminen los tres (3) meses de alta, a que por la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares se les pague una asignación mensual de retiro equivalente a un cincuenta por ciento (50%) del monto de las partidas de que trata el Artículo 116 de este Estatuto por los quince (15) primeros años de servicio y un cuatro por ciento (4%) más, - por cada año que exceda de los quince (15) , sin que el total sobrepase del ochenta y cinco por ciento (85%) de los haberes de actividad.

PARAGRAFO.- A partir de la vigencia de este-

Decreto, cuando el Oficial o Suboficial se retire con -- treinta (30) o más años de servicio, la asignación de retiro será del noventa y cinco por ciento (95%) de las partidas fijadas en el Artículo 116 y liquidada en la forma prevista en este Decreto.

PARAGRAFO 2o.- a partir de la vigencia del presente Decreto, el personal de Oficiales y Suboficiales retirados con anterioridad al 17 de Diciembre de 1.968, con treinta (30) o más años de servicio, se les reajustará su asignación de retiro al noventa y cinco por ciento (95%) tomando como base las partidas que se incluyeron en cada caso para la respectiva asignación.

PARAGRAFO 3o.- el aumento de tiempo para el retiro voluntario de los Oficiales - de Vuelo de la Fuerza Aérea y los Suboficiales de las - Fuerzas Militares, sólo regirá para quienes al entrar - en vigencia el Decreto 3071 de 1.968, no habían cumplido quince (15) años de servicio."

"ARTICULO 120. Tres meses de Alta . Los oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares -

que sean pasados a la situación de retiro temporal o absoluto y tengan derecho a asignación de retiro o pensión, e indemnización, continuarán dados de alta en la respectiva contaduría por tres (3) meses a partir de la fecha en que se cause la novedad de retiro para la formación del expediente de prestaciones sociales y recibirán surante ese tiempo los haberes de actividad, salvo lo dispuesto en el Artículo 130 de éste Decreto.

Unicamente para efectos de prestaciones sociales, el lapso de los 3 meses de alta se consideran como de servicio activo.

ARTICULO 125.-

COMPUTO DE TIEMPO.- Para efectos-

de la asignación de retiro y demás prestaciones sociales, el Ministerio de Defensa Nacional liquidará el tiempo de servicio así:

- a. Tiempo de permanencia en la respectiva Escuela de Formación de Oficiales, con un máximo de dos (2) años;
- b. El tiempo como Soldado o Alumno de una Escuela de Formación de Suboficiales, con un máximo de dos (2) años.
- c. El tiempo de servicio como Oficial o Suboficial; y
- d. El tiempo correspondiente al servicio prestado en estado de sitio, cuando fuere el caso.

PARAGRAFO 1o.-

El tiempo doble a que se refiere -

el Artículo 181 del presente Estatuto, se liquidará --  
únicamente para la asignación del retiro o pensión y -  
demás prestaciones sociales, con sujeción a las condicioo  
nes y demás prescripciones que el mismo Artículo señala.

PARAGRAFO 2o.- Las fracciones mayores de seis (6)  
meses se liquidarán como año com  
pleto para el aumento del cómputo del auxilio de cesan-  
tía, pero no para las demás prestaciones sociales.

c. Análisis de las prestaciones sociales

El régimen prestacional vigente para el personal de-  
Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares, -  
es comparativamente con el de los demás Ejércitos,  
el que ofrece mayores prerrogativas. Indudablemente  
esta es una demostración del interés que ha prima-  
do, en los jefes militares, durante las p últimas  
decadas.

9 { Es de anotar, que realmente no existe una relación-  
directa entre el servicio prestado a la Institución  
y los beneficios recibidos de ella.

También es importante hacer esaltar la proyección fu  
tura, del crecimiento prestacional que registran en  
los actuales momentos las Fuerzas Militares , en= --

nuestro país. Esto solo quiero mencionarlo como una inquietud para los señores Oficiales que mañana han de tomar la dirección de las mismas.

d. Conclusiones y Recomendaciones.

- 1) La conformación actual de las pirámides del mando, debe ser motivo de análisis de parte del Comando del Ejército por intermedio del Departamento de Personal, para determinar en forma exacta las ratas de eliminación en todos los grados, que la dinámica de la Fuerza requiere.
- 2) La eliminación debe planearse por grados y en estos por cursos, buscando una proyección de dos años adelante. Esto permitirá a la Institución la previsión de los reemplazos, con la debida anticipación y a los individuos planear su propio retiro.
- 3) La eliminación debe hacerse teniendo como base los intereses de la Institución en primer lugar y en segundo lugar los personales.
- 4) No puede permitirse que en la elaboración del -

plan de eliminación, primen sentimientos de amistad o animadversión que muestren claras excepciones en su desarrollo.

- 5) El plan de eliminación en todos los grados, debe ser el resultado de la comparación de los efectivos fijados por las TOE para cada grado.
- 6) El tiempo en cada grado no debe seguir siendo - interpretado en forma caprichosa, como lo ha sido últimamente. Debe entenderse que su fijación para cada grado, obedece a la necesidad que tiene la Institución de mantener su dinamismo, factor decisivo en su desarrollo y vigorización m-institucionales.
- 7) Debe eliminarse el concepto de "Oficiales indispensables" y aceptarse la realidad, lo cual indica claramente que las generaciones futuras son más capaces que las actuales. La experiencia está demostrando que la indispensabilidad es sinónimo de comercialización y explotación inescrupulosa de la Institución.

- 8) Analizando los sistemas de los demás países, con sidero que el hecho de coincidir casi todos en una eliminación obligatoria, al cumplir determinados años de servicio, debería ser analizada, no con el ánimo de copiarlo, sino de tenerlo como punto de referencia para pensar en nuestro propio sistema, el cual debe satisfacer nuestras propias necesidades.
  
- 9) Considero que un punto sumamente importante es el relacionado con la aplicación de las normas vigentes para eliminación de aquellos elementos que por algún motivo no desean continuar en la Institución, o no muestran condiciones para la profesión de las armas.
  
- 10) los planes de eliminación deben elaborarse por cursos , sistema este que utilizan los Ejércitos más modernos del mundo, por ser universal mente aceptados como el más justo, tanto para los intereses de la Institución como para el individuo. Este sistema a la vez tiene la gran ven taja de que se acepta la eliminación como algo neutral dentro de la Institución.

- 11) La institución debe ser conciente sobre la necesidad de expresar con claridad y firmeza el concepto sobre la proyección de cada uno de sus miembros.

e. Consideraciones de carácter particular

Analizada la situación actual, considero oportuna - hacer las siguientes sugerencias con las cuales -- deseo llamar la atención sobre nuestra situación -- real. Como lo manifesté inicialmente, el retiro es - una fase de nuestra vida, cuya duración equivale ge- neralmente a 1/3 parte de la vida, en el menor de -- los casos.

Teniendo en cuenta su duración, debe planearse en for ma conciente, detallada y promenorizada.

El retiro significa un cambio en el sistema de vida, que puede operarse brusca o gradualmente. Esta si- tuación puede racionalizarse mediante un planeamiento institucional que coordina las proyecciones institu- cionales con los efectivos actuales.

La formación militar, debe ser explotada en benefi- cio del retiro; las experiencias y habilidades ad- quiridas, deben ser originadas hacia el retiro. Esta



situación requiere la necesidad de crear un organismo que tenga como misión la orientación hacia el retiro.

f. Cuando y cómo planear el retiro.

Considero que a partir del momento en que recibe -- el grado de Oficial Superior, debe comenzarse a planear el retiro.

La razón para pensar así, radica en el hecho de que, es en este grado cuando la pirámide comienza a reducirse más, por otra parte ya se ha adquirido el derecho al sueldo de retiro.

El hecho de comenzar desde este grado a planear el retiro, de ninguna manera significa que en el grado de Mayor se suceda éste; solamente quiero significar con esto, que es conveniente y necesario que a partir de este momento se haga un plan, para que en forma metódica y científica se conduzca la preparación para que en esa forma y nueva etapa de la vida. La culminación del plan puede ser simultáneo con el tope de la carrera. Considero que la preparación para el retiro, no debe entenderse como cierto abandono de las -

actividades militares; para mí, la preparación para el retiro, estimula el rendimiento del Oficial o Suboficial, porque preparándose para el retiro puede rendir más en la actividad.

g. Cómo debe planearse el retiro?

La fecha del retiro debe fijarse tentativamente, teniendo en cuenta su propia auto-evaluación; debe coincidir con la finalización de un Plan, que permita iniciar con éxito la nueva etapa.

El retiro debe planearse haciendo un análisis concienzudo sobre los siguientes aspectos, los cuales considero como los más importantes, a saber :

1. Inventario de las necesidades.
2. Presupuesto familiar, incluyendo el incremento por educación de los hijos y el constante aumento del costo de la vida.
3. Situación financiera frente a sus necesidades y a su presupuesto familiar
4. Descripción de las actividades a las cuales le gustaría dedicarse.
5. Análisis de las ventajas y desventajas que cada una de estas actividades ofrecen; este debe ser

analizado con la máxima severidad posible.

6. Selección de la actividad más apropiada, de acuerdo a sus necesidades. En este punto es importante anotar que del análisis de las diferentes actividades que se presentan como solución, puede resultar la necesidad de prepararse para liberarse de la incapacidad de no saber hacer nada.
7. Individualmente debe tenerse en cuenta que en nuestro medio y dado el crecimiento de la capacidad universitaria, las posibilidades de empleo para cargos de poca especialidad, relativamente son limitados.
8. La mejor forma de prepararse para el retiro, es estudiando una carrera universitaria, en horas fuera de servicio. La preparación del Oficial, le facilita hasta cierto punto, los estudios universitarios y estos a la vez le permiten un mejor desempeño en servicio activo.
9. La experiencia está demostrando que el estudio es quizá la única actividad de utilidad múltiple, pues genera recursos, ocupaciones y descanso. Debe entenderse que todas las profesiones son afines con la de las armas.-
10. Para el personal de Suboficiales, su preparación debe encaminarse hacia actividades técnicas que le permitan ofrecer una mano de obra calificada.

11. Es importante tener en cuenta que el hombre está dotado de capacidades tales que le permiten adquirir cualquier especialidad apta para desempeñar cualquier actividad.
12. Tal vez, la docencia, sea una de las actividades que más fácilmente puede ser desempeñada por personal militar.

Finalmente quiero manifestar que el estudio elaborado por el Dr. Trendall, debe tomarse como punto de partida para analizar en forma más amplia el problema del retiro, pensando siempre en que las Fuerzas Militares requiera de un organismo que dirija y oriente al personal próximo a retirarse buscando con el, la mayor cohesión posible entre el personal retirado y el personal en actividad. Es importante anotar que la conducción de este potencial humano por las Fuerzas Militares traería como consecuencia un mejor aprovechamiento de esta mano de obra con lo cual se lograría una positiva contribución al desarrollo del país. Dados los medios disponibles considero que solo se requiere buscar una integración positiva acompañada de una motivación. En la actua-

lidad existen organizaciones de retirados que tratan de orientar a los retirados pero que aún están lejos de lo que la situación requiere.

CAPITULO V

C O N C L U S I O N E S

1. INCORPORACION DE SOLDADOS

- a. El Comandante de la Unidad Táctica, es el responsable de la incorporación de soldados, por ser él, - quién está legalmente facultado para recibir el personal de conscriptos y dar de alta el personal seleccionado como soldados.
- b. El Comandante de Batallón, está facultado para incorporarse directamente en su guarnición el treinta por ciento (30%) de la cuota que le corresponda.
- c. Puede mediante coordinación con el Comandante del Distrito Militar, determinar el personal por especialidades que requiere su Unidad.
- d. En la actualidad y por desconocimiento de los procedimientos sobre incorporación, se vienen afectando - los efectivos de las unidades, con una serie de bajas individuales que se producen como consecuencia - de las incorporaciones mal realizadas.
- e. El servicio de reclutamiento en nuestro Ejército, -

ha sido subestimado, a pesar de su importancia amplia-  
mente reconocida por todos los Oficiales. No se le -  
ha dado el apoyo necesario.

- f. La asignación de personal para atender el servicio -  
de Reclutamiento y Movilización, no corresponde a la  
importancia de la misión asignada.
- g. No hay una razón lógica, que justifique, la calidad-  
humana que actualmente se está llevando al Ejército,  
la población que anualmente llega a los 18 años, per-  
mite establecer una relación de selección de 1 a 40.
- h. No se ha elaborado un plan, encaminado a despertar-  
una conciencia nacionalista en torno al servicio mi-  
litar obligatorio.
- i. El servicio de Reclutamiento, no cuenta con los medios  
necesarios para cumplir la misión asignada. Su orga-  
nización actual, corresponde a las necesidades que -  
el país en este sentido, tenía hace diez años.
- j. Auspiciado por los Oficiales, se ha implantado un --  
sistema de excepción para cumplir en la prestación -  
del servicio militar obligatorio; la incorporación

en muchos casos y como consecuencia de lo anterior, se viene haciendo de los desconocidos y descarriados. Increíble pero cierto.

## 2. INGRESO DEL PERSONAL CIVIL

- a. Se ha tergiversado la razón de ser, del empleado civil dentro de la institución. El criterio de mano de obra especializada y de servicio técnico y profesional, que originó su inclusión dentro de la organización de las diferentes unidades militares, ha sido desplazado por un criterio humanitario y contrario a su filosofía de servicio necesario dentro de la organización castrense.
- b. No se aprovecha la mano laboral disponible en las diferentes guarniciones, para seleccionar el personal requerido por las Unidades.
- c. El personal de soldados capacitado y entrenado en diferentes artes y oficios, tanto por las unidades especializadas, como por el SENA, no está siendo aprovechado como reemplazos para llenar las vacantes que en cada unidad se presentan.
- d. El personal de Suboficiales retirados, no se ha teni



do en cuenta para llenar vacantes en cargos técnicos o administrativos. Su relación costo-beneficio, es - la más rentable desde el punto de vista institucional.

- e. Los factores de edad y estado civil, no están siendo analizados al estudiar las solicitudes de empleo; - esto viene recargando en forma exagerada los servicios sanitarios de las Unidades.
- f. No hay un criterio uniforme en cuanto a horarios, - deberes y obligaciones de los empleados civiles, presentaciones por esto situaciones anormales que van - en detrimento de las Unidades.
- g. Las escalas de sueldos vigentes para los empleados -- civiles al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, siempre han sido las menos atractivas. Equivocadamente se ha querido equilibrar ésta situación con prestaciones muy buenas pero que desafortunadamente tienen carácter unilateral. La diferencia de sueldos entre un profesional casado y un profesional soltero es superior a los \$1.000.00 mensuales; esto en nuestro medio solamente sucede en el Ministerio de Defensa Nacional y se considera como un agravante para

la selección de personal civil.

3. EL RETIRO DE OFICIALES Y SUBOFICIALES DEL SERVICIO ACTIVO

- a. No se ha determinado una política permanente sobre el retiro de los Oficiales y Suboficiales del servicio activo, lo cual aparece, como una necesidad organizacional.
- b. No se ha determinado un tiempo máximo de permanencia en el grado de Sargento Mayor, hecho que viene incidiendo en el desarrollo de la carrera de los Suboficiales.
- c. La permanencia en los grados superiores, debe reglamentarse en el sentido de establecer el tiempo máximo de permanencia en cada uno de ellos.
- d. No existe una palmificación que regule la priámide del mando por cursos.
- e. Se aprecia como una necesidad, la creación de un organismo a nivel fuerza o superior, con la misión de orientar al personal próximo a retirarse.
- f. La no eliminación planificada, presenta en los actuales momentos, una pirámide de mando que frene la-

proyección de los cursos.

- g. La denominación con la cual se determina a quienes cesan en sus funciones como miembros de las fuerzas militares, no corresponde a la realidad; debe cambiarse el término de retirado por el de reserva.
- h. Siendo que toda fuerza, requiere de unas reservas cohesionadas, es necesario que se piense en un sistema que permita un refrescamiento periódico de éstas, y que a la vez estreche las relaciones entre el personal de servicio activo y quienes contribuyen éstas fuerzas vivas de toda organización militar.
- i. No existen criterios definidos sobre el sistema de selección de Oficiales para los diferentes cursos de capacitación para ascensos. Igualmente no se ha definido la situación de quienes no resultan seleccionados para los mismos.

CAPITULO VI

R E C O M E N D A C I O N E S

1. GENERALES

a. Programar en los cursos de capacitación para ascenso al grado de capitán , una instrucción sobre administración de personal en la cual se incluyan todos los aspectos relacionados con los diferentes procedimientos de personal. Los programas vigentes, se limitan específicamente al planeamiento, dejando de un lado el procedimiento administrativo, el cual tiene una serie de normas que es necesario conocer, ya -- que su aplicación es permanente dentro del funcionamiento rutinario de las unidades tácticas. Considero que mediante una coordinación entre la Escuela de Infantería, la ESAP y el Departamento E-1, se puede -- elaborar y desarrollar un programa que capacite al futuro capitán para desempeñarse como S-1 en forma eficiente, imprimiendo a su cargo procedimientos científicos que beneficiarían en mucho a las diferentes unidades.

b. A nivel Comando del Ejército, debe establecerse una

- política que armonice los objetivos de la Institución y los procedimientos administrativos. Para ellos debe solicitarse la asesoría de la Escuela de Administración Pública y del Servicio Civil, entidades que por su experiencia y procedimientos utilizados prestarían una valiosa colaboración al Ejército, al recomendar procedimientos más técnicos y científicos para la administración de personal.
- c. A nivel Unidad Táctica, recordar que el elemento esencial para el éxito de cualquier misión, es el "HOMBRE", por ésta razón quien asesore al Comandante de ésta delicada y difícil misión, debe ser por principio un Oficial capaz y con experiencia. Un asesoramiento eficaz y oportuno en éste sentido, constituye garantía de éxito para el cumplimiento de cualquier misión.
- d. Cuantificar las decisiones de personal y establecer, desde el punto de vista institucional, la relación costo-beneficio. Teniendo disponibles los estatutos vigentes sobre administración de personal es fácil determinar cual es el costo real de un empleado.

## 2. PARTICULARES

a. Incorporación de soldados

- 1) Para mejorar la calidad humana de nuestros soldados , se requiere mejorar la calidad profesional de quienes tienen la responsabilidad de seleccionarlos. Una solución sería, designar para desempeñar el cargo de Comandante de Distrito Militar Oficiales del grado de Capitán o Mayor, lo cual permitiría explotar la experiencia y el criterio de éstos Oficiales, en beneficio de las Unidades y por ende del Ejército. Dada su responsabilidad y su incidencia en la Institución misma, aprecio como necesario elevar el cargo de Comandante de Distrito a los grados citados anteriormente. De no ser posible ésto, me permito sugerir que se haga una mejor asignación del personal de Oficiales que ha de tener la gran responsabilidad de abastecer las Unidades de su materia prima.
- 2) A nivel Unidad Táctica las incorporaciones deben obedecer a las necesidades de éstas y no a la voluntad de los Distritos; para ello sólo se requiere que cada Comandante de Batallón, haga conocer del respectivo Distrito o zona de recluta-

miento sus necesidades, de acuerdo a sus tablas de organización y equipo. Esto debe hacerse con la anterioridad necesaria para que los Distritos planeen sus correrías.

- 3) Teniendo en cuenta el incremento de población en nuestro país, se impone una modificación sustancial a la Ley la. de 1.945. Para ello debe organizarse a nivel Comando Fuerza un Comité que recoja las experiencias de los Oficiales que hayan sido comandantes de Unidad Táctica, Comandantes de Distrito y Zonas de Reclutamiento; con base en éstos se estudien las modificaciones que la Ley requiera. Como se han hecho muchos estudios sobre el particular es conveniente que se revaluén y se prolonga a la mayor brevedad un proyecto de Ley que reuna las aspiraciones de las Fuerzas Militares.
- 4) El servicio de Reclutamiento de Movilización requiere una reestructuración acorde con las misiones impuestas. Para ello la dirección del servicio debe elaborar la respectiva propuesta, por tener todos los elementos de juicio para ello.

- 5) Uno de los mayores problemas en nuestras incorporaciones es el relativo al examen médico, originado en primer lugar por las bajas tarifas, y en segundo lugar por el tiempo asignado para los exámenes. Su solución no es otra, que crear tarifas especiales para atender éste servicio, y -- asignar un tiempo lógico para los diferentes exámenes. Como una solución alterna y seguramente -- expuesta con anterioridad, está la de incorporar profesionales médicos. Se lograría en esta forma dos objetivos: Preparación de Profesionales para la reserva que tanta falta están haciendo y se -- obviaría por otra parte la dificultad de conseguir médicos para las incorporaciones.
- 6) La incorporación en cada Unidad Táctica debe ser dirigida, en forma personal por el Comandante, -- utilizando todos los medios disponibles en la selección del personal que corresponda a la Unidad. Al personal de Conscriptos debe dársele la información necesaria sobre los derechos, obligaciones y exenciones que sobre el Servicio Militar -- Obligatorio establece la Ley. Todos los problemas deben ser atendidos y solucionados en forma inmediata por el Comandante del Distrito Militar.



7) Durante el primer mes los Soldados deben ser observados en forma detallada y permanente, para - el término de éste tiempo, se eliminen quienes - no muestren condiciones aptas para el servicio - Militar. En cada cuota debe incorporarse un porcentaje de eliminación, lográndose así mantener los efectivos de las Unidades al ciento por ciento.

b. Personal Civil.

1) Extraer del personal de soldados, el número de - reemplazos necesarios para llenar las vacantes - de personal civil. Teniendo en cuenta que durante la instrucción militar los Soldados adquieren especialidades tales como: conductores, enfermeros, rancheros, sirvientes de casino, y que algunos antes de ingresar al Cuartel habían aprendido artes y oficios utilizados por las Unidades y que son desempeñados por empleados civiles, sus reemplazos pueden seleccionarse dentro de éstos. Además pueden aprovecharse para llenar vacantes con los Soldados que prestan sus servicios en - Unidades especiales tales como : La Escuela de - Apoyo de Servicios para el Combate, el Batallón-

de Mantenimiento y las Unidades de servicios. La preparación del personal nombrado para cargos Civiles puede continuarse aprovechando el Convenio SENA-FUERZAS ARMADAS.

- 2) Por principio, vincular a la Institución personal joven.
- 3) Para cargos administrativos de cierta responsabilidad, vincular Suboficiales retirados con sueldo de Retiro.
- 4) Manejar el personal civil con criterio económico y no Militar, es decir, que el trabajo realizado por éstos, se cuantifique y se establezca la relación costo-beneficio. Para ello se hace necesario sacar el valor estimativo de cada hora de trabajo de los diferentes empleados y las tarifas que de éstos estén establecidas en cada guarnición.
- 5) Incrementar los sueldos básicos disminuyendo toda prestación de carácter unilateral.
- 6) Establecer pruebas que obliguen a los empleados-civiles a mantener actualizados sus conocimientos.

tos referentes a su profesión u oficio. En coordinación con el servicio civil o el SENA, se pueden determinar las pruebas para profesión, arte u oficio.

c. Retiro del Servicio Activo

- 1) De acuerdo a los estudios realizados por el Estado Mayor del Ejército, sobre el Ejército básico, el requerido y el ideal, determinar un plan de eliminación por cursos que armonice las necesidades actuales y futuras con los efectivos. Para su elaboración deben fijarse los criterios que a juicio del Comando del Ejército permitan hacer la selección. El personal afectado debe ser enterado mínimo con un año de anterioridad.
- 2) Determinar como permanencia máxima en el grado de Sargento Mayor un tiempo de cinco años. Esta recomendación implica adicionar el Artículo 35 del Decreto 2337 de 1.971, con un párrafo que diga lo siguiente:

PARAGRAFO 2o. En tiempo de paz, los Suboficiales en el grado de Sargento Mayor, Suboficial Jefe Técnico y Suboficial Técnico Jefe, deberán solicitar su retiro de las Fuerzas-

Militares al cumplir cinco (5) años de servicio en el grado".

- 3) Determinar que la permanencia fijada para cada grado como mínima en el Artículo 35 del Decreto 2337, sólo pueda prolongarse por un período máximo de seis meses al término de los cuales debe producirse el retiro del Oficial que se encuentra en éstas condiciones. Como generalmente ésta situación se presenta en los grados de Mayor, -- Teniente, Coronel y Coronel, el jefe del Departamento l debe enterar al Oficial de su situación particular para que cumpla la política fijada en éste sentido.
  
- 4) Analizado el estudio elaborado por el Doctor Alfredo Trendall (Proyecto para la Creación de un Organismo que atienda a los Oficiales y Suboficiales próximos a retirarse o ya retirados", considero que debe adoptarse por ser una necesidad y preocupación que aparece en la actualidad como fruto del crecimiento de las Fuerzas en cuanto a Cuadros se refiere. La organización puede inicial

mente conformarse con personal orgánico de los Departamentos de cada fuerza en cuanto a Oficiales y Suboficiales se refiere, conformando así un Comité que cumpla las funciones propuestas por el Doctor Trendall en su estudio. Progresivamente nombrar personal para conformar independientemente el organismo propuesto.

#### BIBLIOGRAFIA

- F.H.SCHEIN.                      Psicología de la Organización, España  
Ed. Prentice/Hall Internacional. 1a. -  
Edición 1.971.
- EDWARD C. SCHLEFH              Dirección Ejecutiva del Personal, Méxi  
co, Ed. Herrero Hermanos, Sucs. S.A.-  
2a. Edición 1.961.
- DOUGLAS MC. GREGOR.          El aspecto Humano de las Empresas, Méxi  
co. Ed. Diana. 4a. Edición 1.972.
- PAUL PIGORS  
Y  
CHARLES A MYERS.              La Administración de Personal. Un punto  
de vista y un método, México, Ed. Conti  
nental S.A. 3a. Edición 1.960.
- ALFREDO TRENDALL              Proyecto para la Creación de un Organismo

mo que atienda a los Oficiales y Suboficiales próximos a Retirarse o -  
ya retirados 1.972.

Departamento de la Armada  
de los Estados Unidos.

Se Segunda Carrera 1.970

HAROLD KOONTZ  
Y

Curso de Administración Moderna,  
Ed. McGraw-Hill de México.  
Tercera Edición 1.964.

CYRUL O" DONNEL

SALGUERO BASTO

Legislación Social del Ramo de De-  
fensa Nacional, Ed. Fuerzas Mili-  
tares, Segunda Edición 1.966.

LEY 1a. DE 1.945

DECRETOS 2331 y  
2337 de 1.971

DECRETO 2339 DE 1.971