



Facultad del Ejército
Escuela Superior de Guerra
“Tte Grl Luis María Campos”

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Título: “Empleo de los oficiales de la reserva, egresados de los cursos de formación para oficiales de la reserva, en Asuntos Civiles según sus competencias profesionales”

Que para acceder al título en Planeamiento y Gestión de RRHH de OOMMTT presenta el Mayor RAMIRO RICARDO ANTOÑANA.

Director de TFI: TC (R) VGM Gustavo MALACALZA.

Resumen

La presente Trabajo Final Integrador tiene como objetivo general desarrollar los lineamientos de una directiva de capacitación para el personal de aspirantes al Curso de Formación de Oficiales de la Reserva, que les permita adquirir las competencias profesionales necesarias para desempeñarse de manera eficiente en operaciones militares como asesores de elementos de Asuntos Civiles. A partir de este propósito y para comprender la problemática, se desarrollaron y analizaron conceptos como Asuntos Civiles o Territoriales en las Fuerzas Armadas Argentinas, las Reservas del Ejército Argentino, su actual empleo, enfatizando sobre la ausencia de legislación y los proyectos que existen.

Paso seguido se analizaron y describieron los posibles aspectos a ser tenidos en cuenta para la elaboración de los perfiles, tanto de ingreso y egreso, que deberán reunir los futuros oficiales de la reserva para desempeñarse como integrantes de un Estado Mayor perteneciente a un elemento de Asuntos Civiles, luego se comparó el actual Curso de Formación de los Oficiales de Reserva con otros de similares características desarrollados por otros países, como Colombia y los Estados Unidos, los cuales se orientan a la Protección Civil y los Asuntos Civiles, con dos sistemas de incorporación muy diferentes. La comparación de ambos permitió proponer los lineamientos generales para la elaboración de una posible directiva de curso destinada a formar oficiales de la reserva especializados en Asuntos Civiles.

Finalmente, de la cumplimentación de los objetivos de investigación, general y específicos, con los principales aportes desarrollados, permiten concluir en la necesidad de una ley de reservas, la actualización de directivas y una eficiente aprovechamiento y capacitación de los oficiales de reserva con un plan de carrera acorde a las necesidades actuales considerando los existentes en otros países.

Palabras clave: Reservas; Asuntos Civiles; Asuntos Territoriales; Perfil.

Índice de contenidos

RESUMEN.....	i
INTRODUCCIÓN	1
PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
Asuntos Civiles en las Fuerzas Armadas Argentinas.....	1
Los Asuntos Civiles y las Reservas en el Ejército Argentino	6
Legislación sobre las Reservas en la Fuerzas Armadas Argentinas	10
Proyectos de ley sobre las Reservas en la Fuerzas Armadas Argentinas.....	11
CAPÍTULO 1	14
SITUACIÓN ACTUAL DE LOS OFICIALES DE LA RESERVA DEL EJÉRCITO ARGENTINO EGRESADOS DEL CUFOR.....	14
NECESIDAD DE CONTAR CON RESERVAS EN APOYO A ASUNTOS CIVILES	17
PERFIL DE LOS OFICIALES DE LA RESERVA ORIENTADO EN ASUNTOS CIVILES	19
Principales aspectos a considerar en el perfil de ingreso al CUFOR.....	20
Principales aspectos a considerar en el Perfil de egreso del CUFOR.....	21
CAPÍTULO 2	24
LAS RESERVAS EN LAS FUERZAS ARMADAS DE COLOMBIA.....	24
Condiciones de ingreso, ascenso y formación de los Profesionales Oficiales de Reserva	26
RESERVA DEL EJÉRCITO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	27
Los Asuntos Civiles y las Reservas	28

Características generales del Programa 38G	29
Elementos de Asuntos Civiles de la Reserva del Ejército.....	30
Participación en operaciones militares.....	31
CAPÍTULO 3	33
ANÁLISIS DE LA ACTUAL DIRECTIVA DEL CUFOR.....	33
PROPUESTA DE DIRECTIVA DEL CUFOR CON ORIENTACIÓN EN ASUNTOS CIVILES	35
Finalidad del curso	37
Propuesta del perfil de ingreso y egreso del CUFOR	37
Estructura y carga horaria del curso.....	38
Condiciones generales de aprobación, interrupción y separación del curso	39
Clasificación de profesiones y reclasificación	40
CONCLUSIONES.....	42
APORTE PROFESIONAL	43
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	49
ANEXO 1.....	49
ANEXO 2.....	50
ANEXO 3.....	51

Introducción

Presentación del problema

El presente trabajo abordará la problemática del Ejército Argentino a partir de la creación del Curso de Formación de Oficiales de Reserva (CUFOR) que se comenzó a dictar en el año 2011 en el Colegio Militar de la Nación (CMN), y luego se extendió a diferentes compañías de reserva de la Fuerza, desplegadas en el territorio. Este curso se continúa desarrollando en la actualidad sin un sentido claro que lo justifique.

Esta investigación intentará determinar cuál debería ser la capacitación a recibir por parte de los aspirantes al Curso de Formación de Oficiales de la Reserva, para desempeñarse como asesores de elementos de Asuntos Civiles de acuerdo al nivel de la conducción al que apoyen y a su capacitación y experiencia obtenida en el medio civil previo a su ingreso al curso para un mejor aprovechamiento del personal.

Asuntos Civiles en las Fuerzas Armadas Argentinas. Se puede considerar que el surgimiento de la especialidad de Asuntos Civiles se produjo una vez finalizada la Segunda Guerra Mundial, durante la ocupación de Alemania y Japón por parte de los aliados, circunstancia que presentó desafíos operacionales nunca antes vistos.

El Ejército de los Estados Unidos aprendió que las actividades de Asuntos Civiles (AACC) permiten al comandante una mejor comprensión del ambiente operacional. Actualmente en base a los conocimientos adquiridos, estos elementos, “deben adaptarse e identificar métodos innovadores para apoyar al Ejército de los Estados Unidos de América (como parte de una fuerza conjunta) en el campo de batalla multidominio” (Zarza, 2021, p. 80).

Como antecedente histórico de los AACC en el Ejército Argentino se pueden citar la figura del General Manuel Belgrano. Este en su marcha al norte fundó pueblos entendiendo que la presencia formal del Estado estabilizaba el factor civil, presupuesto necesario para el éxito de la causa independentista.

La doctrina militar elaborada por el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas (EMCFFA) reemplaza los términos Asuntos Civiles por Asuntos Territoriales (AATT) definiéndolo como “aquellas actividades que realiza un comandante durante un conflicto armado, para mantener adecuadas relaciones entre sus fuerzas militares y las autoridades y población civil, que tiendan a minimizar las interferencias que pudieran producirse sobre las operaciones militares en curso” (Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas (EMCFFAA), 2007, p. 2). La doctrina específica del EA define AACC de forma similar “comprende las actividades que realizan los comandantes para mantener las relaciones entre las fuerzas militares y las autoridades y población civil en territorio propio, aliado y/u ocupado” (EA, 1966). En los ejércitos de Chile, Brasil y Venezuela, por ejemplo, se siguen denominando AACC (Zarza, 2012).

La Tropa Técnica de AACC, enmarcada dentro de los elementos de apoyo de combate, desempeña un papel crucial en los conflictos armados actuales, y su importancia radica en la necesidad lograr un elevado grado de cooperación civil – militar, evitar interferencias durante el desarrollo de las operaciones y coordinar el uso de los recursos disponibles (instalaciones, servicios) en áreas afectadas por conflictos.

El EA (2015) define a la tropa de AACC como:

“Tropa técnica que conforma elementos de apoyo de combate, adiestrados y equipados para mantener adecuadas relaciones entre las fuerzas militares, las autoridades, organizaciones no gubernamentales y la población civil, a fin de minimizar las interferencias mutuas durante el desarrollo de las operaciones.” (p. 32)

Estos elementos, normalmente, se conformarán con personal de las armas, tropas técnicas y/o servicios estructurados, según lo requiera la situación, o con elementos para movilizar de acuerdo con los planes vigentes (EA, 2015).

En los conflictos armados actuales, se hace cada vez más imperativo que los comandantes y líderes militares consideren una amplia gama de factores en su planificación y ejecución de operaciones. Estos factores abarcan lo social, político, cultural, religioso, económico, ambiental y

humanitario. Esta consideración no solo busca minimizar posibles obstáculos en el curso de las operaciones, sino que se ha convertido en una condición esencial para lograr con éxito su misión. En determinados contextos, podría ser indispensable requerir apoyo a la población para establecer condiciones favorables que aseguren el cumplimiento exitoso de la misión militar. Esto involucra trabajar en conjunto con otras entidades de protección civil mediante una coordinación efectiva (EA, 2015).

Se debe disponer de organizaciones flexibles y adaptables a las condiciones políticas, económicas y sociales locales del momento, no sustituyendo a los organismos del gobierno civil y estando en capacidad de ejecutar todas las funciones ordenadas, comprendiendo el conjunto de todas aquellas actividades particulares que contribuyen al mantenimiento de adecuadas relaciones entre las fuerzas militares y las autoridades y la población civil, con el propósito de apoyar el cumplimiento de la misión, pudiendo ser básicas o complementarias (EMCFFAA, 2007).

Por otra parte la doctrina específica establece que las funciones de AACC, generalmente, se clasificaran en cuatro categorías principales; de gobierno, económicas, servicios públicos y especiales. La importancia y alcance de estas funciones variarán de acuerdo con el tipo de operación y con la situación general, debiendo estar todas interrelacionadas. Durante el desarrollo de las operaciones la organización deberá adaptarse a las costumbres locales y a la misión impuesta (EA, 1966).

Relacionado con las funciones, Zarza (2021) sostiene lo siguiente:

“Las funciones de Asuntos Territoriales deben responder a un planeamiento de Defensa Nacional integrado al máximo nivel. Son acciones dinámicas y funcionan en forma cíclica, adaptando el planeamiento y actualizándose en forma continua sobre la base del ambiente operacional y al espectro del conflicto desde la Paz hasta la Guerra.” (p. 37)

Las funciones básicas de Asuntos territoriales según menciona EMCFFAA (2007) son las siguientes:

- Enlaces Cívico-Militares: tienen como objetivo coordinar las operaciones militares, siendo esenciales para la planificación y el despliegue de fuerzas. Una buena política de información pública facilita la comunicación con autoridades civiles y organizaciones no gubernamentales.
- Apoyo a las Fuerzas: esta función representará el máximo esfuerzo y el nivel de éxito alcanzado por la organización de Asuntos Territoriales. Dependerá de la adquisición de recursos locales y del impacto generado por la realización de operaciones relacionadas con Asuntos Territoriales y las otras funciones mencionadas.
- Apoyo a la Población Civil: se requerirá para crear condiciones favorables que faciliten el cumplimiento de la misión a través de la coordinación con otras agencias de asistencia humanitaria. Será ocasional y más relevante cuando las operaciones se realicen en nuestro propio territorio, pudiendo involucrar recursos militares, evitando crear compromisos futuros que limiten la libertad de acción del Comandante.
- Funciones Complementarias: son el conjunto de acciones que excepcional y transitoriamente, los Comandantes podrán realizar en sus respectivas jurisdicciones, ejerciendo una parte o la totalidad de estas funciones de acuerdo con la legislación nacional y el Derecho Internacional de los Conflictos Armados. Podrán consistir desde un simple asesoramiento al responsable natural hasta el ejercicio mismo de asuntos de gobierno ordenados por decreto del PEN.

Como establece la doctrina conjunta, estas funciones serán desarrolladas por equipos funcionales en apoyo a un determinado nivel de comando o zona, pudiendo ser equipos de; intérpretes y traductores, asuntos jurídicos, salud pública, educación pública, finanzas, economía, comercio e industria, obras y servicios públicos, transportes públicos, comunicaciones, entre otros.

Estos equipos funcionales interactuarán con los organismos civiles que se encuentren al nivel del comando del que son parte y estarán capacitados para eventualmente apoyarlos y/o coordinar sus esfuerzos. Podrán representar al comando del que dependen ante los organismos civiles, organizaciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales de funciones similares a los

que proporcionen asesoramiento técnico y apoyo. También mantendrán enlace con los elementos orgánicos de los comandos a los cuales pertenecen, que desarrollan funciones similares (Salud Pública con el Jefe del Servicio de Sanidad, Jurídico con el Auditor, etc) (EMCFFAA, 2007).

La doctrina específica de AACC (EA, 1966) difiere de la conjunta en lo que respecta a las funciones, desarrollando las siguientes:

- Función de gobierno: es “la estructura y la forma de conducir el gobierno, fijando normas para el establecimiento de organismos ejecutivos y legislativos, desde el nivel nacional hasta el nivel local, como así también el proceso a seguir en las tareas administrativas del gobierno” (EA, 1966, p. 12). Se divide en: asuntos de gobierno, asuntos jurídicos, seguridad pública, salud pública, bienestar público, educación pública, asuntos de trabajo y finanzas públicas (EA, 1966).
- Función económica: engloba todas aquellas actividades relacionadas con la economía de una zona, teniendo a cargo aspectos como el crecimiento del comercio e industria, los esfuerzos para aumentar la producción local y el control de aspectos como el racionamiento, los precios, la propiedad, el abastecimiento civil y las finanzas públicas (EA, 1966).
- Funciones de servicios públicos: comprende la supervisión y control de los servicios esenciales (agua, gas, electricidad, entre otros) y el restablecimiento de los mismos cuando se hubieran suspendido. También comprende las comunicaciones públicas, la supervisión, coordinación y mantenimiento del transporte público, el control operativo, técnico y administrativo de puertos y aeropuertos (EA, 1966).
- Funciones especiales: Comprende el funcionamiento de todos los medios de prensa y difusión, la protección de artes, monumentos, archivos, museos y patrimonio cultural. Se incluye el control, cuidado, repatriación de personas refugiadas y/o evacuadas y todo lo relacionado con la preservación de la libertad de culto (EA, 1966).

Relacionado con las funciones que se plantean en ambos reglamentos, Luzuriaga (2015) afirma lo siguiente:

“Relacionado con las funciones, hay una disociación entre la doctrina conjunta y la doctrina específica del ejército, ya que la primera se actualizó en el año 2007 y la última permanece inalterable desde 1966. Es por ello que esta última debería modificarse para estar en concordancia con la anterior.” (p. 26)

Así mismo, Domínguez (2021) sostiene que “la historia de los conflictos armados caracterizados por su evolución y dinamismo incide en forma directa en una constante revisión legal y doctrinaria, sea por experiencia propia o de terceros para afrontar la adaptación a las exigencias actuales” (p. 21).

En la actualidad, no disponemos de elementos de Asuntos Civiles / Asuntos Territoriales organizados, capacitados y adiestrados para desempeñar sus funciones ante la situación de ser requeridos. Así mismo, en el marco de la preparación para el conflicto, el planeamiento de operaciones relacionadas con AACC, sumado a las exigencias del ambiente operacional, imponen tareas de relevamiento y coordinación que deben desarrollarse con anticipación. Esta situación obliga a contar con elementos parcialmente organizados que permitan un rápido empleo al momento de ser requeridos. Situaciones que evidencian la necesidad de contar con organizaciones capacitadas en la problemática de AACC y que son los actuales conflictos armados y sociales que se desarrollan en diferentes partes del mundo.

Los Asuntos Civiles y las Reservas en el Ejército Argentino. Los reservistas son ciudadanos de un país que combinan su carrera o profesión civil con la carrera militar. Por lo general, no están en servicio activo y su principal responsabilidad es estar disponibles para el servicio militar en momentos de crisis, cuando existe la posibilidad de una crisis o cuando sean requeridos. Las fuerzas de reserva, generalmente no se consideran parte permanente de las FFAA de un país. Las reservas permiten a una nación reducir sus gastos militares en tiempos de paz al mantener una fuerza lista para ser movilizada en caso de conflicto.

La formación de un hombre o mujer de armas exige aptitudes específicas para el cumplimiento de las funciones dentro de las diferentes organizaciones del Ejército Argentino (EA), por lo que la formación del personal de la reserva no escapa de esta situación.

Toda formación militar depende directamente de las políticas y directivas establecidas por el Estado Nacional y las Fuerzas Armadas (FFAA), las cuales van a permitir definir el tipo de formación que se brindará a cada uno de sus integrantes, incluyendo las reservas.

La Constitución de la Nación Argentina (1994), en su Artículo 21 establece lo siguiente:

“Todo ciudadano argentino está obligado a armarse en defensa de la patria y de esta Constitución, conforme a las leyes que al efecto dicte el Congreso y a los decretos del Ejecutivo nacional. Los ciudadanos por naturalización son libres de prestar o no este servicio por el término de diez años contados desde el día en que obtengan su carta de ciudadanía” (p. 14).

Esta declaración crea una necesidad para el Estado Argentino en términos de defensa nacional y seguridad, asegurando que este tenga una base de ciudadanos dispuestos y entrenados para defender la nación en caso de amenazas o conflictos.

La Ley del Servicio Militar Obligatorio de 1901, conocida como Ley Riccheri, fue la normativa que dio forma a la Reserva del EA. Después de completar el servicio, los ciudadanos se unían a la Reserva y recibían capacitación adicional a los 24 y 28 años (Miranda, 2020). Esta ley permitió reestructurar a la fuerza en tres componentes: un Cuerpo Permanente o Ejército de Línea, una Guardia Nacional y una Guardia Territorial. Sin embargo, las dos últimas fueron disueltas y reemplazadas por un sistema de Reservas. Los ciudadanos pasaban a formar parte de la Reserva entre los 20 y 30 años después de cumplir su servicio militar obligatorio, y luego entre los 30 y 40 años formaban la Guardia Nacional.

Así mismo, se contemplaba el reclutamiento de jefes y oficiales de reserva para completar los cuadros a la movilización del Ejército de línea, donde no solo se tenía en cuenta a los alumnos del

Colegio Militar que hayan rendido satisfactoriamente el examen de primer año, los suboficiales procedentes del ejército permanente, los voluntarios Aspirante a Oficiales de Reserva (AOR), sino también los ciudadanos mayores de diecisiete años cumplidos y menores de diecinueve años cumplidos, que hubiesen terminado satisfactoriamente el cuarto año de estudios en los colegios nacionales o en establecimientos de enseñanza secundaria, que aspiraran a ser oficiales en la reserva del Ejército de línea, siendo admitidos como soldados voluntarios AOR, en las unidades del Ejército permanente, por el término de diez meses (Ley 4.031, 1901).

Por otra parte, la organización de las reservas ha evolucionado con el tiempo. Durante la Guerra de las Malvinas en 1982, se destacó la importancia de tener una fuerza de reserva debido al extenso teatro de operaciones y la amenaza de un conflicto con Chile (Miranda, 2020). La suspensión de la Ley del Servicio Militar Obligatorio en el año 1994 provocó una disminución del personal de hombres y mujeres del sistema de reservas.

El servicio militar voluntario (Ley 24.429, 1995) contempla a las reservas como un componente ineludible del Sistema de Defensa Nacional, por lo que su organización, estructura, funcionamiento y capacitación se deberían por una legislación que se dicte a tal efecto, situación que nunca se concretó. Estas reservas debieran ser convocadas con el propósito de completar, cuando así se disponga, los efectivos de las tres Fuerzas Armadas, o los efectivos que se asignen a tareas de protección y defensa civil.

La ausencia de un deber de prestar servicio al país a través del servicio militar obligatorio, y la dependencia exclusiva de soldados remunerados a tiempo completo, excluye a una parte significativa de la población argentina del Sistema de Defensa Nacional, existiendo el riesgo de que el EA se convierta simplemente en una fuente de empleo para satisfacer necesidades laborales, lo que podría comprometer los valores de la institución, su capacidad en futuros conflictos y su razón fundamental de existencia. (Alba, 2023).

El EA (2008), a través de lo ordenado por el Jefe del Estado Mayor General del Ejército mediante una directiva, estableció la constitución y funcionamiento del Sistema de Reservas del

Ejército Argentino (SIREA) con la finalidad de diseñar un sistema que posibilite el registro, integración y capacitación de las reservas fuera de servicio dentro del marco legal vigente, comprendiendo la conducción, gestión y administración de los efectivos que confirman las reservas del Ejército Argentino. Este sistema se encuentra enmarcado por la Dirección General de Organización y Doctrina del Ejército (DGOD).

Pese a no disponer de una Ley de Movilización y Reservas, la Fuerza mantiene la responsabilidad legal de instruir a sus Reservas, como así también la obligación de programar, presupuestar y solicitar los recursos necesarios para que los reservistas que voluntariamente deseen capacitarse, permitiendo una incorporación transitoria para recibir dicha capacitación, y en el caso de que corresponda, poder ser considerados para el ascenso al grado inmediato superior.

El alcance de esta directiva abarca a personal civil que no habiendo recibido instrucción militar, posea títulos, aptitudes y/o especialidades que permitan asignarle un grado dentro de la reserva fuera de servicio. Complementariamente busca afianzar vínculos con la sociedad, en donde estos reservistas también sean nexos con diferentes instituciones u organismos públicos y privados.

Es de importancia destacar que este sistema se encuentra normado y regulado solo dentro del EA, siendo legalmente una directiva de carácter interno, la cual poco se conoce y no aborda en detalle el desarrollo del CUFOR.

Así mismo, Baldrini (2015) sostiene que la implementación del SIREA brinda una estructura estable y organizada para la capacitación operacional de los Reservistas Voluntarios y permite compensar parte del déficit existente que radica contar con un proceso de gestión integral para los recursos humanos disponibles en las Reservas.

La cantidad de postulantes a realizar el CUFOR ha variado año a año, siendo el más numeroso el dictado por el CMN. Esta variación es consecuencia de políticas de incorporación de postulantes inestables a las cuales se suman las problemáticas propias de aquellos elementos responsables de dictar dicho curso.

Legislación sobre las Reservas en la Fuerzas Armadas Argentinas. La idea formada a fines de 1800, de que las naciones tienen la obligación de preparar la máxima potencialidad militar que su población y riqueza permitan, para poder presentarla en los campos de batalla si la guerra llama a sus puertas, boga por la formación de un ejército integrado por ciudadanos movilizados dispuestos a defender su patria en lugar de depender únicamente de un ejército profesional (Goltz, 1920), fue la que inspiró a quienes condujeron militar y políticamente las guerras mundiales y sentaron las bases para lo que se denominó más tarde como Guerra Fría y la doctrina de disuasión (Sanguinetti, 2019).

La Ley N° 17.531 (PEN, 1967), “Ley de Servicio Militar”, en su artículo Nro. 24 establecía que después del reclutamiento, los soldados entrenados en el servicio militar obligatorio estaban sujetos a ser llamados a formar parte de la Reserva hasta los 35 años de edad. De hecho, durante la Guerra de Malvinas en 1982, los soldados nacidos en 1962, que el año anterior ya habían sido dados de baja con honores como parte del componente de reserva, fueron llamados a participar en la guerra. Sin embargo, desde 1994, con el último llamamiento al servicio militar obligatorio, los reclutas nunca han sido llamados a recibir formación como parte de la Reserva.

En 1988 el Congreso Nacional sancionó la Ley N° 23.554 (PEN, 1988) “Ley de Defensa Nacional”, esta ley derogó todas las normas relativas a Reservas y Movilización, y según el artículo N° 45, este punto ya debería haber sido reformulado en el Congreso. Aún así, hasta ahora nunca fue tratado. Hubo algunas iniciativas y proyectos que nunca alcanzaron el nivel de ley.

Respecto a la Ley 19.101 (PEN, 1971) “Ley de Personal Militar”, en su artículo Nro. 3, señala que el personal en servicio activo dado de baja y retirado forma parte de la Reserva fuera de servicio; sin embargo, ninguna ley contempla su reentrenamiento.

En 2008, a falta de una ley, el Ejército Argentino creó el Sistema de Reservas del Ejército Argentino (SIREA). Este sistema establece la condición de prestar servicios en algunas de las catorce unidades, la mayoría de ellas centralizadas en capitales de provincia.

Proyectos de ley sobre las Reservas en la Fuerzas Armadas Argentinas. El fundamento y la necesidad de un sistema de reservas, en la actualidad, se encuentra plasmado en la Ley 23.554 (1988), la cual establece la obligatoriedad de la Defensa Nacional, siendo un derecho y deber para los ciudadanos argentinos, además de ser la principal finalidad del sistema la de formular los planes que posibiliten una adecuada preparación de toda la Nación ante el eventual conflicto armado y la de preparar y ejecutar las medidas de movilización nacional. Toda persona sujeta a las leyes argentinas, podrá ser requerida a cumplir obligaciones destinadas a asegurar la defensa nacional, consideradas como un servicio, como ser el Servicio Militar y el Servicio Civil de Defensa.

La Ley 24.948, en sus disposiciones relativas al personal establece lo siguiente:

“En tiempos de paz, los efectivos de las fuerzas armadas se constituirán con personal en actividad con dedicación permanente, complementado con personal en actividad incorporado por períodos determinados y con el personal de las reservas. El planeamiento militar conjunto determinará la cantidad de efectivos en cada una de las situaciones de revista.” (p. 2)

Las legislaciones vigentes no han progresado en el desarrollo y la elaboración de una ley de reservas, dando lugar a diferentes proyectos relacionados a la problemática de movilización y reservas.

En el año 2006 se presentó el primer Proyecto de Ley de Reserva Nacional, la cual trató de cimentar las bases jurídicas, orgánicas y funcionales fundamentales para la preparación; ejecución y control de la Reserva Nacional destinada a la defensa de la Nación. La finalidad perseguida fue la complementación de las fuerzas militares en actividades de combate, apoyo o logística, a fin de lograr los objetivos nacionales establecidos por la Constitución Nacional.

En su estructura establecía una reserva activa, conformada por ciudadanos que habiendo recibido instrucción militar, se encuentran en condiciones de ser movilizados y asumían un compromiso de ser incorporados periódicamente, y una reserva pasiva, conformada por aquellos ciudadanos que, por su capacitación en el ámbito civil se encontrarían en condiciones de ser

movilizados en caso de conflicto o ante su inminencia, para prestar servicio militar conforme a las leyes vigentes (Proyecto de ley, 2006).

Contemplaba dentro de la reserva activa una clasificación la cual se denominó como reserva voluntaria, constituida por ciudadanos que, sin haber recibido formación militar, presten voluntariamente su compromiso de disponibilidad a los efectos de recibir instrucción militar y ser convocados a servicio activo. Estos debían recibir un curso de formación militar común a las tres FFAA, en donde finalizado y aprobado se otorgaría un grado militar. Este proyecto no logró prosperar.

Nuevamente, en el año 2020, se presenta otro proyecto de ley el cual establecía las bases jurídicas, orgánicas y funcionales de la Reserva de las tres fuerzas. Se contemplaba un Reserva Fuera de Servicio constituida por tres categorías:

- Reserva Inmediata, conformada por personal con instrucción militar y entrenamiento operacional periódico, proveniente o no del cuadro permanente, en condiciones de ser llamado a prestar servicios militares de forma inmediata.
- Reserva Complementaria, conformada por personal que recibió oportunamente instrucción militar, proveniente o no del cuadro permanente, pero que debe recibir entrenamiento previo a su despliegue operativo.
- Reserva sin Instrucción Militar, conformada aquellos ciudadanos que no integren las otras dos categorías.

Este proyecto también establecía el desarrollo de un Curso Básico de Selección y Formación Militar para las Reservas, con una duración mínima de nueve meses durante un año militar, desarrollado en bloques durante los fines de semana. El personal que aprobara el curso sería dado de alta inmediata en la reserva y se le otorgaría un grado según su escalafonamiento (Oficial, suboficial, soldado o marinero) en comisión.

Para aquellos ciudadanos que aspiraran a ser oficiales de la reserva, como requisito básico de ingreso al curso, debían contar con estudios universitarios completos de una duración no inferior a

cuatro años o capacitación, licencias o habilitaciones de interés para la fuerza. Al igual que el proyecto de ley de 2006, tampoco logró prosperar, aunque su presentación tuvo una mayor incidencia en la prensa nacional.

Teniendo en cuenta todo lo expresado, el objetivo general que se propone es desarrollar los lineamientos de una directiva de capacitación para el personal de aspirantes al Curso de Formación de Oficiales de la Reserva, que les permita adquirir las competencias profesionales necesarias para desempeñarse de manera eficiente en operaciones militares como asesores de elementos de Asuntos Civiles. Para esto, se establecieron tres objetivos específicos. El primero, a desarrollar en el capítulo 1, buscará definir los perfiles de ingreso y egreso de los aspirantes a oficiales de reserva considerando competencias necesarias en Asuntos Civiles, estableciendo criterios de selección. En el capítulo 2 será desarrollado el segundo objetivo específico, el cual buscará comparar cursos de similares características desarrollados por otros países, que permitan definir los contenidos y el desarrollo del Curso de Formación de Oficiales de Reserva. Por último, en el capítulo 3, proponer los lineamientos de una directiva que permitan mejorar y ajustar los perfiles de ingreso y egreso de los aspirantes a oficiales de reserva según las necesidades operacionales de la Fuerza.

Capítulo 1

Perfiles de ingreso y egreso de los aspirantes

El presente capítulo tiene por objetivo analizar y describir los posibles aspectos a ser tenidos en cuenta para la elaboración de los perfiles, tanto de ingreso y egreso, que deberían reunir los futuros oficiales de la reserva para desempeñarse como integrantes de un Estado Mayor perteneciente a un elemento de AACC.

En una primera parte se analizará la situación actual de capacitación del personal de oficiales reservistas egresados del CUFOR entre los años 2011 y 2022, en una segunda parte las posibles necesidades de la Fuerza teniendo en cuenta las actuales, para finalizar con una propuesta del posible perfil de un oficial de la reserva egresado del CUFOR para formar parte del Estado Mayor de un elemento de AACC.

Situación actual de los oficiales de la reserva del Ejército Argentino egresados del CUFOR

A pesar de haberse ordenado en reiteradas oportunidades de legislar sobre la organización de las reservas, actualmente no se cuenta con una ley que la regule, no obstante el Ejército Argentino mantiene presente este término (Sanguinetti, 2020). Como se mencionó anteriormente, en el año 2008, el Departamento Reservas, del Comando de Adiestramiento y Alistamiento del Ejército (CAEE) elaboró la Directiva Nro 782/08 (JEMGE, 2008) relacionada con la constitución y funcionamiento del Sistema de Reservas del Ejército Argentino (SIREA).

La finalidad de dicho documento (JEMGE, 2008) fue la de “diseñar un sistema que posibilite el registro, integración y capacitación de las Reservas Fuera de Servicio dentro del marco legal vigente”. (p. 1). La misma considera al recurso humano como fundamental, difícil de obtener, por lo que debe estar clasificado, organizado, equipado e instruido para ser empleado en oportunidad. Así mismo busca disponer de una Fuerza integrada con 70 % de personal permanente y 30 % de Reservas. La misión de dicha directiva es la de atender todo lo relacionado a las Reservas Fuera de Servicio según la Ley 19.101 (Poder Ejecutivo Nacional, 1971), constituida por personal:

- Procedente del cuadro permanente por retiro o por baja que conserve su aptitud para el servicio militar.
- Que habiendo recibido instrucción en la Fuerza, o centros de reclutamiento, conserva su aptitud para el servicio militar y está en situación de fuera de servicio. También se incluye al personal que cursó sus estudios en los liceos militares, finalizado o no, haya obtenido un grado militar.
- Sin haber recibido instrucción en su respectiva fuerza armada o en centros especiales de adiestramiento y/o reclutamiento, sea destinado a dicho cuadro de la reserva de conformidad con las correspondientes leyes de la Nación.

Para el personal de oficiales, las fuentes de reclutamiento de las Reservas en el Ejército Argentino comprendidas por el SIREA (JEMGE, 2008) son:

- Oficiales del Cuadro Permanente que pasan a retiro o son dados de baja.
- Oficiales Artículo 11 que son dados de baja.
- Cadetes de IVto año de los Institutos de Formación de cada Fuerza.
- Cadetes egresados como Subtenientes de Reserva de los Liceos Militares.
- Personal Civil que cumpla con las normas establecidas en el Tomo II de la Reglamentación de la Ley 19.101.

Por otra parte, la directiva (JEMGE, 2008) establece el sistema de incorporación transitoria para la capacitación de los Reservistas Voluntarios. Este sistema se divide en tres fases que comprenden la difusión, registro e incorporación transitoria, entendiéndose estas fases como las oportunidades en que los reservistas adquieren estado militar al solo efecto de su capacitación operacional y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida.

La cantidad de vacantes a incorporar, como la tramitación de los seguros es una responsabilidad del CAAE. Aceptada la postulación del Oficial de Reserva, las GGUU son quienes solicitan autorización al Departamento Planes de la Dirección de Personal Militar para iniciar los trámites de incorporación bajo los términos del artículo 11 de la Ley 24.948 (Ley de Reestructuración

de las Fuerzas Armadas), reglamentado por el Decreto PEN Nro. 462/03 y conforme al procedimiento instrumentado en la OEJEMGE Nro. 1010/01 (Sistema de Incorporación del Ejército Siglo XXI). Aquellos reservistas que posean una profesión o especialidad que los capacite para desempeñarse mejor en otra arma, especialidad o servicio, podrán optar por el cambio de escalafón, él será autorizado en función de las necesidades de la Fuerza. El detalle de las profesión y reclasificación se pueden observar en el Anexo 1 (JEMGE, 2008).

El Plan de Capacitación del Personal de Cuadros de la Reserva Fuera de Servicio (JEMGE, 2008) se elaboró sobre la base de las actuales estructuras de capacitación de los Oficiales y Suboficiales en actividad y que estos deban realizar un curso de perfeccionamiento regular obligatorio como mínimo, en los grados especificados a lo largo de su carrera.

En lo relacionado con AACC, se establece la realización del Curso de Auxiliar de Estado Mayor Especial en Asuntos Territoriales (CAEMEATOR). El cual se realiza en el grado de Mayor, orientado a la incorporación de conocimientos profundos en Asuntos Territoriales y que le permita desempeñarse en puestos afines (JEMGE, 2008). Es importante destacar que este curso no se realiza desde el año 2017, y a su vez es incompatible con la situación actual de gran parte del personal de reservistas que por una cuestión de edad no pueden ser ascendidos, ya que no son comprendidos dentro de los parámetros de ascenso estipulados por el Decreto 1622 (PEN, 2001), el cual está dirigido al personal egresado de los liceos militares, sin contemplar al personal de oficiales de la reserva provenientes del ámbito civil.

Teniendo en cuenta lo establecido por la legislación en todo lo relacionado a las Reservas Fuera de Servicio (Ley 19.101, 1971) y lo estipulado por el SIREA (JEMGE, 2008), producto de una reunión realizada el 17 de marzo de 2011 entre la Dirección General de Educación y representantes de la Dirección General de Organización y Doctrina, se resuelve que el Colegio Militar de la Nación sea el responsable de planificar, presupuestar y ejecutar el Curso de Formación de Oficiales de Reserva (CUFOR), teniendo como principales características una etapa a distancia de nueve meses y una etapa presencial de nueve días, más tres salidas al terreno de cuatro días cada una. Establecía un cupo

máximo de treinta y cinco aspirantes, siendo responsabilidad de la Dirección General de Organización y Doctrina la selección de estos. Lo expresado en el párrafo se puede observar en el Anexo 2.

El éxito obtenido con el desarrollo del CUFOR derivó a que el mismo sea replicado en otros puntos del país, específicamente en los liceos militares existentes en las provincias de Córdoba, Santa Fe y Tucumán. Así mismo, el éxito o fracaso de este curso continúa siendo una cuestión de voluntarismo del responsable de dicho elemento ante la falta de un correcto control de la cumplimentación de la directiva existente y la inexistencia de una ley que regule las Reservas en las FFAA. Esta forma de desarrollar nuestras actividades se encuentra arraigada en nuestra cultura organizacional. El voluntarismo, tal como lo plantea el Proyecto Educativo Institucional del Ejército (EA, 2018), “en el plano educativo esta cuestión se torna aún más crítica por cuanto el paradigma educativo termina siendo que todo es posible de realizarse independientemente de que se tengan o no los recursos.” (p. 11)

Necesidad de contar con Reservas en apoyo a Asuntos Civiles

A medida que se amplía el espectro de la guerra y las diversidad de las operaciones que se realizan se vuelven más complejas y predominantes, un eficiente uso de las reservas se centra en el adecuado aprovechamiento de habilidades, destrezas, conocimientos y experiencias adquiridas en el ámbito civil, sin que esto sea un impedimento para completar los cuadros de organización si fuera requerido.

En un contexto en el que los presupuestos militares están siendo cada vez más reducidos, existe una tendencia en la mayoría de los Estados miembros de la OTAN a considerar a los reservistas como voluntarios a tiempo parcial, prestando servicio en aquellos puestos que no deberían ser ocupados por militares a tiempo completo en tiempo de paz (Poutvaara y Wagener, 2007). Las FFAA no forman especialistas para estos puestos, por lo que los puestos profesionales a tiempo completo se cubren reclutando graduados de instituciones educativas civiles: médicos, psicólogos, abogados, especialistas en medios de comunicación, antropólogos culturales, especialistas en infraestructura civil, traductores, entre otros (Ujházy, 2018).

En la actualidad, con cierta similitud a nuestro país, aquellos países que cuentan con Reservas legalmente formadas, cuentan con un número reducido de voluntarios profesionales con el grado de oficial, quienes cuentan con posgrados y experiencia profesional en el ámbito civil, específicamente en el sector empresarial, quienes no son destinados a ocupar o desempeñarse como jefes de sección o subunidades de las armas de combate, si no que estos cumplen funciones de asesoramiento y asistencia en asuntos o temas relacionados con su experiencia y habilidades profesionales, especialmente en todas aquellas operaciones relacionadas al mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz y la ayuda humanitaria. El Ejército de los Estados Unidos los contempla dentro de los Estados Mayores de sus elementos de AACC y operaciones psicológicas.

Con intención de regular y controlar la instrucción del personal de la reserva, en el año 2021 se comienza a trabajar en el proyecto destinado a la organización y funcionamiento del Sistema de Reserva Voluntaria Activa Transitoria del Ejército Argentino (SIREVATEA). La finalidad primaria de dicho proyecto consistía en el completamiento de las necesidades de personal que la Fuerza requiera para la preparación y desarrollo de operaciones y como secundaria hacer un correcto aprovechamiento de cada uno de los individuos que conforman la reserva en todo lo referente a las relaciones con la sociedad, la difusión e importancia de la Defensa Nacional y de las FFAA (EA, 2021). Este proyecto no prosperó.

Teniendo en cuenta las dos finalidades planteadas por el SIREVATEA, permite pensar en el dictado de dos cursos diferentes, uno destinado al personal de reservistas como reemplazos individuales de las diferentes organizaciones de las armas y otro curso destinado al completamiento de Estados Mayores para el asesoramiento y asistencia en todo lo relacionado con AACC.

Así mismo la integración de los oficiales de reserva egresados del curso orientado en AACC con los diferentes Estados Mayores del EA lleva a pensar en la necesidad de contemplar el dictado de este en cada una de las Grandes Unidades de Combate y Batalla de la Fuerza como también en el CAEE, debiendo definir la magnitud de los posibles elementos de AACC con los respectivos puestos a cubrir con reservistas. Esta situación obliga a analizar la necesidad de dictar dicho curso cada dos años o más y definir si se debe realizar de forma centralizada o descentralizada en los diferentes comandos.

Perfil de los oficiales de la reserva orientado en Asuntos Civiles

A partir del año 2022, la Fuerza plasma en su doctrina de manera definitiva todo aquello relacionado con la educación basada en competencias para el desarrollo de sus acciones educativas en todos los ámbitos de la Fuerza. En tal sentido, para su adecuada implementación, estas competencias deben diagramarse para permitir la construcción del perfil, debiendo asociar los contenidos esenciales cuya obtención le permita al alumno alcanzar las competencias establecidas (EA, 2022a). Se debe considerar que esta educación por competencias se venía trabajando inicialmente en el CMN desde el año 2012, y luego se comenzó a difundir y a establecer como requisito para el desarrollo de planes curriculares de todos los institutos de formación y perfeccionamiento del EA.

El EA (2022a) define *perfil* como:

“El conjunto de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que el personal militar deberá alcanzar al finalizar un proceso de capacitación, o poseer como condición para ocupar o acceder a un determinado rol, cargo o jerarquía. Por consiguiente, se entiende que los perfiles serán de utilidad tanto en el ámbito de personal como en el educativo.” (p. 10, Cap II)

Estos perfiles podrán ser profesionales jerárquicos, operativos o educativos (EA, 2022a).

Por otra parte El EA (2022a) define competencia como el “conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño eficaz de la persona en el ejercicio de los roles y cargos. Se orienta al desarrollo integral de la persona.” (p. 11, Cap II) Las competencias podrán ser básicas, genéricas o específicas (EA, 2022a).

En lo que respecta al perfil del aspirante del CUFOR, el EA (2014) establecía que este estaba destinado a “ciudadanos, sin instrucción militar y con vocación ciudadana para integrar el sistema de defensa del país a través de la Reserva del Ejército Argentino.” (p. 4). Este perfil no guarda relación alguna con lo que establece la doctrina vigente (EA, 2022a) en lo que se refiere a perfiles y competencias, estando orientado solo a quienes ingresarían a realizar el curso y no el perfil de egreso deseado. La directiva no menciona competencias relacionadas a temas de AACCC / AATT, siendo

recién desarrollados en el Curso de Asesor de Estado Mayor Especial en Asuntos Territoriales para Oficiales de Reserva (EA, 2015), el cual por directiva del SIREA (EA, 2008) el personal de oficiales de la reserva lo realiza en el grado de mayor.

El CAEMEATOR buscaba desarrollar competencias relacionadas a conocimientos profundos de la función de AATT, pudiendo ser también entendido como AACC, la aptitud para asesorar y asistir a los miembros de un Estado Mayor con capacidad para el análisis de problemas y el asesoramiento y conocimientos generales referidos al empleo de la fuerza en actividades de Protección Civil (EA, 2015).

Principales aspectos a considerar en el perfil de ingreso al CUFOR. Se propone un perfil de ingreso teniendo en cuenta la exigencias propias de cada una de las funciones de AACC / AATT que establece la actual doctrina tanto específica como conjunta, las cuales requerirán un elevado grado de preparación y experiencia para poder ser desarrolladas de manera eficiente, ya que la complejidad de cada una de ellas así lo demanda.

Dentro de los posibles requisitos de ingreso, se proponen:

- Formación de grado afín a algunas de las funciones de AACC.
- Idioma nivel cinco o superior.
- Experiencia relevante en la actividad pública y privada (Ejercicio real de la profesión)
- Aptitud psicofísica orientada a la función a desempeñar.
- Edad máxima de 55 años (analogía al Ejército de los Estados Unidos de América).

Actualmente la edad de ingreso es el mayor inconveniente para aquel personal voluntario que desee formar parte de la reserva, es por eso que se propone replicar la edad límite de ingreso hasta los 50 años del Ejército de los Estados Unidos de América. Estos permiten que su personal alcance una edad máxima de 65 años dentro de la fuerza desempeñando tareas de AACC, aprovechando de estos 10 años de servicio.

La edad límite de ingreso requiere una modificación en la directiva del SIREA (EA, 2008). Esta situación puede ser subsanada con una modificación del actual Decreto 1.622 (2001), que fija el límite de edad en los 30 años. Su modificación solo requiere la firma del Presidente de la Nación, ya que un decreto se reemplaza por otro sin tener que pasar por el Congreso de la Nación como es la situación que se presenta con una ley. Este cambio no tendría impacto presupuestario alguno.

Principales aspectos a considerar en el perfil de egreso del CUFOR. Teniendo en cuenta los actuales lineamientos de la Fuerza a educar por competencias obliga a redefinir la vigente directiva de curso y estructura del mismo, elaborando un perfil que se adapte a la propuesta de orientar los contenidos a todo aquello relacionado a operaciones de AACC desde el punto de vista del asesoramiento y la asistencia como integrantes de un Estado Mayor.

El perfil de egreso de los oficiales del CUFOR no podrá ser ajeno al perfil por competencias (CMN, s.f.) ordenado por el Ministerio de Defensa Argentino para todos los oficiales egresados de las FFAA. Este establece de forma genérica todas las competencias que debe poseer un oficial de cualquiera de las tres Fuerzas, haciendo referencia a la ética, el cumplimiento de la Constitución Nacional y las leyes, la asunción de riesgos propios de profesión militar, la adhesión a los principios del mando y la subordinación, el pensamiento creativo y analítico, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, son algunas de las que se establecen.

Las competencias básicas mencionadas en el párrafo anterior deberán ser complementadas con aquellas que orienten al asesoramiento y la asistencia de operaciones de AACC, debiendo considerar aspectos básicos de la formación de un hombre de armas con grado de oficial y aspectos propios de la futura tropa técnica de la cual formarán parte.

Algunos de los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del perfil de egreso podrán ser:

- Condición física básica en relación al rol a cumplir.
- Adaptación a la vida en campaña.
- Desarrollo de destrezas básicas de tiro y combate.

- Aspectos generales de planeamiento de operaciones militares y aplicarlos según su nivel y formación profesional.
- Conocimientos básicos de operaciones de AACC y la ejecución de su función según su formación profesional.

Producto de la capacitación y experiencia profesional que trae cada uno de los aspirantes del ámbito civil, la cual como mínimo demandó ocho años en adquirirla y considerando que su futuro desempeño sería como integrante de un Estado Mayor, es que se les otorgue un grado militar acorde al puesto a ocupar, situación que facilitaría el trabajo de asesoramiento y asistencia en todo lo relacionado en AACC. Teniendo en cuenta este aspecto es conveniente que a los oficiales egresados del CUFOR se les otorgue una jerarquía comprendida entre Teniente Primero y Capitán, esto contribuiría de forma positiva a una mayor interacción entre el personal de oficiales de la reserva con los oficiales del cuadro permanente, especialmente al momento del asesoramiento.

En virtud de lo analizado en el presente capítulo, se observa que a pesar de la existencia del SIREA (EA, 2008), la directiva del CUFOR y otros cursos, la principal falencia radica en la falta de una ley que regule las Reservas Militares de la Nación, la cual plantea desafíos de organización y funcionamiento, siendo este trabajo un aporte que podría contribuir a un futuro proyecto de ley que contemple la problemática desarrollada.

La vigente directiva del CUFOR define perfiles orientados a una reserva destinada a cubrir reemplazos en los cuadros de organización de elementos de combate. Los contenidos que se desarrollan no están regulados por el SIREA, la capacitación debe adaptarse a las necesidades actuales y futuras de la Fuerza, especialmente en el ámbito de Asuntos Civiles o Asuntos Territoriales.

El desarrollo de los cursos y las actividades de instrucción de las compañías de reserva constituyen en un problema para los jefes de cada uno de los elementos de los cuales estas forman parte, al no existir un programa de capacitación y una partida presupuestaria para el funcionamiento, siendo una cuestión de buenas voluntades para quien asuma el compromiso de llevar adelante la actividad.

La orientación de la Fuerza a educar por competencias obliga a elaborar perfiles que se adecuen a estas exigencias actuales de educación militar, debiendo contemplar la formación y experiencia profesional de los AOR que de forma voluntaria están dispuestos a contribuir con la institución, ambos aspectos llevan a replantear la edad óptima de ingreso para realizar este curso como también el grado a otorgar una vez finalizado.

Capítulo 2

Cursos de formación de oficiales de la reserva en otros países

El presente capítulo tiene por objetivo comparar el actual CUFOR con otros de similares características desarrollados por otros países, permitiendo definir los contenidos y el desarrollo de los futuros cursos orientados en AACC.

En la primera parte del capítulo se analizará la situación actual de las Reservas Voluntarias en las Fuerzas Armadas de Colombia, analizando su sistema de incorporación y formación voluntaria y ad honorem de profesionales orientados a la cooperación cívico-militar, y en una segunda parte se analizará el sistema de Reservas del Ejército de los Estados Unidos, el cual incorpora profesionales para ser destinados a elementos de AACC con el nombre de programa 38G. Se debe destacar que ambos sistemas han sido probados en operaciones militares, de protección civil y de ayuda humanitaria y guardan algunas características similares a como fue pensado el CUFOR en sus comienzos.

Las Reservas en las Fuerzas Armadas de Colombia

Con aproximadamente 1.445.000 efectivos y más de 500.000 reservistas, Colombia se destaca por tener una de las mayores fuerzas de reserva en la Región. Con la finalidad de fortalecer el vínculo entre el ámbito militar y civil, con el propósito de proyectar una imagen positiva de las instituciones armadas legítimas, en el año 1976, como iniciativa del expresidente de la República el General Rafael Navas Pardo, se creó el Cuerpo de Oficiales Profesionales de Reserva (Escuela Superior de Guerra de Colombia, 2020).

Este cuerpo de Profesionales Oficiales de Reserva (POR) de las Fuerzas Militares de Colombia, deben poseer títulos universitarios y de forma voluntaria y ad honorem, se vinculan a la fuerza a través de cursos especiales ordenados y programados por el Ministerio de Defensa de Colombia (Fuerzas Militares de Colombia, 2014), quienes con sus conocimientos contribuyen de

manera altruista en la búsqueda de la paz en el país, cumpliendo un papel fundamental como apoyo a las FFAA. Dicha vinculación es sin prestación, ni relación laboral de ninguna índole.

Las FFAA colombianas no contemplan el empleo de los POR en AACC pero si en operaciones de Cooperación Civil-Militar, en donde participando conjuntamente con el Gobierno Nacional, instituciones y la población, para mejorar las condiciones básicas de las comunidades y la relación con las mismas, contribuyendo de manera directa en la recuperación social del territorio, el bienestar y la paz sostenible de la nación, mediante la realización de actividades de sensibilización con el propósito de influir en la actitud y el comportamiento de las tropas, la población y la amenaza (Fuerzas Militares de Colombia, 2014).

Los POR coadyuvan al cumplimiento de la misión institucional mediante la generación de planes, programas y proyectos acordes a las competencias profesionales en cada una de las unidades militares, bajo el liderazgo del Comandante de la unidad de manera articulada en cualquier escenario.

El perfil de aquellos ciudadanos colombianos que deseen formar parte del POR les exige un desarrollo personal y profesional de calidad, como también que estos desarrollen una actividad importante para la sociedad y útil para las FFAA. Debe conocer problemáticas de índole internacional y nacional con capacidad de interactuar dentro de los conflictos, contrarrestando aquellas acciones jurídicas y políticas contra las fuerzas militares. También debe estar en capacidad de intervenir, directa o indirectamente, en la búsqueda de soluciones económicas y sociales de su país o del continente. El sentido del honor y lealtad hacia las fuerzas es un requisito fundamental, al igual que las conductas o actividades profesionales que desarrolle, las cuales no deben incidir de forma negativa sobre la imagen de estas (Fuerzas Militares de Colombia, 2014).

Tal como establecen las Fuerzas Militares de Colombia (2014) el número de profesionales a incorporar será establecido por cada una de las fuerzas según sus necesidades, y el objetivo es constituirse como un cuerpo de apoyo a las fuerzas militares. Dentro de los objetivos principales hacia los cuales se orientan sus actividades son:

- Apoyar actividades logísticas y administrativas, tanto en la paz como en conmoción interior o en caso de movilización por conflictos internacionales.
- Establecer y fortalecer la integración civil y militar, fomentando la imagen positiva de las FFAA y constituirse como un factor multiplicador de difusión.
- Acrecentar la imagen de las FFAA con proyectos que beneficien a estas y a la sociedad.
- Incrementar los efectivos de las FFAA cuando estas sean movilizadas (conflictos internos o externos).
- Participar activamente en el planeamiento y ejecución de políticas de acción con énfasis en la protección y respeto de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario.
- Asesorar, apoyar y participar en las políticas y proyectos de gobierno que se generen en todas las instancias.

Condiciones de ingreso, ascenso y formación de los Profesionales Oficiales de Reserva.

Enviada la solicitud y cumplimentando los requisitos de ingreso, los postulantes serán preseleccionados por los comandantes de cada una de las fuerzas teniendo en cuenta la magnitud de las diferentes organizaciones militares a cubrir. La selección definitiva es potestad del Comando General de las Fuerzas Militares, el equivalente al Estado Mayor Conjunto de las FFAA de nuestro país.

Dentro de los requisitos de ingreso, como relevantes se pueden destacar la edad de admisión, la cual se comprende entre los 26 y 45 años de edad, haber aprobado un examen intelectual de admisión, ser profesional con título de formación universitaria, haber aprobado un curso de orientación militar en alguna de las sedes militares destinadas a tal fin, carecer de antecedentes fiscales y judiciales, aptitud psicofísica y demostrar como mínimo cuatro años de experiencia profesional certificada, entre otros. Quienes sobrepasen la edad límite de ingreso podrán ser llamados a discreción del Comandante General de las Fuerzas Militares, por considerar estas excepcionales condiciones personales, profesionales y de servicio tanto para la FFAA como para su país.

Los cursos de formación y ascenso serán planificados a nivel conjunto, quedando en potestad de los Estados Mayores Generales de cada fuerza el diseño de los respectivos programas de instrucción, capacitación y adiestramiento, emitiendo anualmente el programa correspondiente en el cual se detalla las actividades a desarrollar con el mínimo de horas presenciales a alcanzar (mínimo del 80%). Cada una de estas actividades será registrada en el legajo personal de cada POR.

Los cursos para los POR tendrán por objetivo capacitarlos según su especialidad civil y a la necesidad en cada uno de los grados, para que en un futuro se puedan desempeñar como asesores de Estados Mayores de Grandes Unidades como también de los Estados Mayores Generales de cada una de las fuerzas o el Estado Mayo Conjunto, con la concepción de alcanzar una mayor integración civil con la militar.

Considerando el alto perfil del POR se les asignan tareas que se constituyen como base para su carrera y posteriores ascensos, las cuales podrán comprender las áreas de salud, justicia, educación, logística, relaciones con la comunidad, comunicación social, entre otras. Los cursos de ascenso se desarrollan uno por grado y guardan relación con la formación profesional o área de desarrollo con la cual inició su vida militar.

Los ascensos serán dispuestos por el Gobierno Nacional mediante decreto, no generando una obligación para ninguna de las FFAA. Sólo en caso de movilización, situación en la cual pasen a servicio activo, gozarán de todos los beneficios de los que gozan los oficiales en servicio activo.

Reserva del Ejército de los Estados Unidos de América

Durante la Primera Guerra Mundial, el Ejército de los Estados Unidos (EEUU) movilizó a casi 90.000 oficiales de reserva, un tercio de los cuales eran médicos. Esto rápidamente cuadruplicó la capacidad del Ejército para atender a los enfermos y heridos. Hoy en día, el 59 % de las capacidades médicas del Ejército Total residen en la Reserva del Ejército. En 1942, el Ejército activó numerosas divisiones de la Reserva Organizada. Durante 1943-1944, los oficiales de la Reserva Organizada representaron una parte significativa de las bajas en combate. En la Segunda Guerra Mundial, aproximadamente una cuarta parte de todos los oficiales del ejército (200,000) eran de la Reserva

Organizada. Hoy en día, unos 15.000 soldados de la Reserva del Ejército apoyan misiones en todo el mundo, incluyendo operaciones de combate, AACC, disuasión, policía militar y apoyo médico (Army Reserve, s.f.).

El Ejército de los EEUU tiene muy desarrollado su sistema de reservas, diferenciada en dos grandes grupos con características bien diferenciadas. La Reserva del Ejército y la Guardia Nacional del Ejército, en la primera le ofrece al ciudadano la oportunidad de trabajar en su carrera civil o asistir a la universidad a tiempo completo mientras cumple servicio cerca de su hogar, recibiendo el mismo entrenamiento que los soldados en servicio activo, finalizado este entrenamiento regresan a sus vidas civiles y un fin de semana por mes y dos semanas por año realizan entrenamiento para mantener sus habilidades. Para incorporarse a la Reserva del Ejército, debe tener entre 18 y 34 años de edad y contar con título secundario (Today's Military, s.f.).

La segunda, la Guardia Nacional del Ejército es una fuerza comunitaria que opera bajo el mando de los gobernadores estatales, a menos que se requiera para participar de conflicto o desastres naturales. Puede ser movilizada a nivel internacional y sus miembros tienen empleos civiles o asisten a la escuela mientras cumplen con su entrenamiento militar a tiempo parcial. Todos los soldados de la Guardia Nacional deben completar un entrenamiento de combate básico de 10 semanas y para poder ingresar como requisitos se debe tener entre 18 y 35 años de edad y título secundario (Today's Military, s.f.).

Es importante destacar que el servicio de reservas del Ejército de los EEUU goza de un salario, jubilación, pensiones y beneficios de diversa índole que comprenden educación, obra social, servicios familiares (licencias, asistencia de adopción, inserción laboral, etc.), créditos hipotecarios entre otros (My Army Benefits, s.f.), esta situación evidencia el grado de compromiso del estado para con sus FFAA.

Los Asuntos Civiles y las Reservas. Actualmente el ejército de los EEUU cuenta con un comando destinado pura y exclusivamente a los AACC y a las operaciones psicológicas, denominado Comando de Asuntos Civiles y Operaciones Psicológicas del Ejército de los Estados Unidos (U.S.

Army Civil Affairs and Psychological Operations Command (Airborne) (USACAPOC(A)), el cual fue creado en el año 2006, agrupando de esta manera las responsabilidades de Asuntos Civiles y Operaciones Psicológicas en un único elemento de comando. Representó un esfuerzo por consolidar y coordinar de manera más eficaz estas capacidades en el Ejército de los Estados Unidos para abordar los aspectos civiles y psicológicos de las operaciones militares y de seguridad nacional.

Los AACC en las fuerzas americanas tienen sus orígenes en la Segunda Guerra Mundial, en donde los oficiales se especializaban en función a sus habilidades civiles, con la finalidad de gestionar las interacciones con poblaciones civiles en zonas de conflicto. Finalizado la contienda bélica el ejército se alejó de los especialistas de AACC, siendo desarrollada la función por oficiales de naturaleza general a quienes se los designó como 38A. Producto de las amenazas terroristas a nivel global obligaron a traer nuevamente el concepto de los especialistas en AACC, denominados 38G con el objetivo de ayudar a los oficiales 38A, por lo que en el año 2015 se crea el programa de Especialistas del Gobierno Militar de USACAPOC(A) / 38G (USACAPOC(A), s.f.).

En 2019, el Secretario de Defensa ordenó a los servicios que utilizaran la autoridad de nombramiento directo para cubrir puestos vacantes con civiles que cumplieran con ciertos criterios, siendo utilizado con mayor frecuencia por el Departamento de Médicos, el Cuerpo de Capellanes y por el Departamento de Auditores. Actualmente, producto de una necesidad de Especialista en AACC (38G) el USACAPOC(A) está llevando adelante un gran esfuerzo de reclutamiento para identificar los más destacados profesionales civiles y ofrecerles la oportunidad de servir en la Reserva del Ejército de los Estados Unidos.

Características generales del Programa 38G. Un oficial 38A es un oficial de AACC generalista en una amplia gama de asuntos relacionados con la población civil. El programa 38G, con sus dieciocho identificadores de habilidades específicas, entre ellas industria y producción, administración civil, medio ambiente y recursos naturales, energía, cuestiones penitenciarias, finanzas y bancos, transporte, alimentación y agricultura, entre otras, se crearon para apoyar la misión de AACC desde la óptica de la experiencia profesional adicional. Aquellas especialidades con las que el

ejército ya contaba no fueron incluidas en este programa, como es el caso de especialistas en medicina, veterinaria, religión.

A los oficiales del programa 38G se los denomina como Especialistas en Asuntos Civiles del Gobierno Militar de la USACAPOC(A). Estos son expertos en la materia, personas técnicamente calificadas y con experiencia, que asesoran, capacitan y ayudan a los comandantes y sus homólogos civiles directos con la estabilización y brindando experiencia en la gobernanza hasta que sea posible un control civil apropiado. Dentro de su área de especialización, poseen las habilidades necesarias para establecer, apoyar o restablecer capacidades, así como comprender el impacto regional y local de la cultura en esa capacidad (Army Reserve, s.f.).

Como requisitos mínimos de ingreso al programa se exige ser ciudadano de los EEUU, poseer una maestría, con una experiencia mínima de cuatro años una vez finalizada, una edad menor a los 50 años, no haber sido dado de baja de la fuerza previamente y aprobar un examen físico básico. En los que respecta a la educación, la maestría debe ser obtenida en universidades acreditadas y la experiencia laboral profesional debe ser de nivel empresarial y estratégico (Army Reserve, s.f.).

Un inconveniente que se presentó en este programa es que generalmente, los especialistas civiles que calificaban eran demasiado grandes de edad para unirse al ejército y los profesionales que eran lo suficientemente jóvenes como para formar parte, no tenían la experiencia adecuada para calificar como expertos en su campo. Ante esta problemática a un determinado número de profesionales que no cumplían con los requisitos de edad se los admitió al programa 38G (USACAPOC(A), s.f.).

Elementos de Asuntos Civiles de la Reserva del Ejército. La Reserva del Ejército de los EEUU, específicamente el Comando de Operaciones Psicológicas y Asuntos Civiles del Ejército (USACAPOC(A)), contiene los únicos elementos de Apoyo Militar a la Gobernanza (38G) de la fuerza (USACAPOC(A), s.f.).

Actualmente hay tres escalones diferentes de unidades de AACC de la Reserva del Ejército, los cuales cuentan con equipos funcionales conformados por oficiales de apoyo militar a la gobernanza (38G). Estos se encuentran asignados a:

- Comandos de Asuntos Civiles: este equipo de especialistas funcionales está destinado a apoyar al Cuerpo de Ejército, las fuerzas de Tareas Conjuntas y a los Comandos del Teatro de Operaciones con cuatro equipos integrados por catorce Oficiales de Apoyo Militar a la Gobernanza (38G) asignados, en un total de cincuenta y cuatro oficiales asignados.
- Brigadas de Asuntos Civiles: este equipo apoya a las Divisiones de Ejército con cinco Oficiales de Apoyo Militar a la Gobernanza (38G) asignados.
- Batallones de Asuntos Civiles: este equipo está destinado a apoyar a las Brigadas del Ejército con cinco oficiales de Apoyo Militar a la Gobernanza (38G) asignados.

Participación en operaciones militares. En el invierno de 2002 y la primavera de 2003, unidades de la Reserva del Ejército se movilizaron en apoyo de las operaciones de combate en Irak. En gran parte provenientes de unidades logísticas o de apoyo al servicio de combate. Se movilizaron unidades de apoyo de combate, como batallones de policía militar, destacamentos de AACC y operaciones psicológicas, participando en diversas operaciones (Army Reserve, s.f.).

Durante la guerra en Afganistán a partir de octubre de 2001, las reservas participaron desde el inicio de las operaciones. En 2002, el 489 ° Batallón de Asuntos Civiles sirvió con las Fuerzas Especiales del Ejército de EEUU en todo Afganistán realizando operaciones de asistencia humanitaria. También rehabilitó infraestructura crítica, como clínicas de atención médica básica, hospitales, centros de distribución de alimentos, y apoyó a las autoridades civiles asesorando a los funcionarios del gobierno afgano (Army Reserve, s.f.).

De lo desarrollado en el presente capítulo se puede concluir en que ambos sistemas de Reservas están destinados a profesionales que cuenten con un grado considerable de experiencia laboral y profesional en el ámbito civil, quienes de forma voluntaria deseen formar parte de las instituciones armadas. Este costo económico de formación y experiencia no debió ser asumido por la

fuerza que lo incorpore, siendo un aspecto positivo a considerar por cualquier fuerza armada, especialmente por el EA. El valor de la experiencia se antepone a la edad para el ingreso.

Si bien las FFAA colombianas no contemplan el empleo de los POR en AACC a diferencia del Ejército de los EEUU, ambos países supieron capitalizar la experiencia y formación de sus reservistas utilizando sus competencias para asesorar y asistir en áreas o funciones donde el militar de carrera no se ha desarrollado profesionalmente, situación que permite analizar y planificar con mayor detalle las operaciones militares actuales donde la relación cívico - militar se ha vuelto más estrecha.

Más allá de las diferencias existentes en el tipo de empleo de los reservistas voluntarios de ambos países, la más importante radica en el pago y beneficios por los servicios prestados por cada ciudadano. El actual sistema del EA se asemeja al utilizado por las FFAA colombianas, en donde la prestación del servicio es ad honorem. Se debería pensar en la posibilidad de que aquellos ciudadanos que deseen incorporarse gocen de ciertos beneficios económicos (salario, jubilación, obra social) que contribuya a incentivar el sentido de pertenencia y el eficiente desempeño en sus funciones.

Estas diferencias y similitudes resaltan cómo cada país ha diseñado su sistema de reservas de acuerdo con sus necesidades y capacidades específicas. El actual sistema de reservas del EA debe definir cuáles son sus necesidades y diseñar un sistema de reservas que contemple los reemplazos de individuales y de fracciones, y otro que se oriente a cubrir aquellas áreas profesionales de los AACC que la fuerza no está en capacidad de satisfacer.

Un curso de similares características en el EA podría abordar una amplia gama de contenidos esenciales, iniciando por una capacitación militar básica para luego continuar con una especialización en áreas civiles, habilidades de relaciones cívico-militares, conocimientos en asuntos legales y éticos, planificación y gestión de proyectos de defensa, comprensión de relaciones internacionales y geopolítica con la defensa nacional, así como la promoción de relaciones positivas con la comunidad. El curso se centraría en preparar a los reservistas para contribuir eficazmente en áreas de apoyo logístico, comunicación, salud, educación, y otras disciplinas, al tiempo que fomentaría la ética, el respeto por los derechos humanos y la colaboración con la sociedad civil.

Capítulo 3

Lineamientos a tener en cuenta para la elaboración de una posible directiva

El presente capítulo tiene por objetivo establecer aquellos lineamientos necesarios para la elaboración de una posible directiva de curso destinada a formar oficiales de la reserva especializados en AACC, constituyendo una alternativa de curso paralela o reemplazando de la actual directiva del CUFOR la cual está destinada a formar oficiales de reemplazo.

En la primera parte se analizará la directiva del CUFOR vigente en estos últimos 12 años y en segunda instancia se realizará la propuesta de la nueva directiva, focalizando en aspectos relacionados a los perfiles, estructura de curso, contenidos, posibles organizaciones de AACC destinadas al personal de oficiales de la reserva que podrán ser cubiertas, como también su plan de carrera.

Análisis de la actual Directiva del CUFOR

Como se mencionó anteriormente, el EA a través del CUFOR intentó replicar esta metodología con la intención de aprovechar la predisposición y compromiso de aquellos ciudadanos que quisieran contribuir con la Fuerza desde su experiencia adquirida en el ámbito civil. A la fecha se han desarrollado doce cursos en las instalaciones del CMN, siendo este el más numeroso, y replicándose este curso años posteriores en las diferentes compañías de reserva existentes en los liceos militares, como ser el Liceo Militar General Belgrano (LMGB), Liceo Militar General Paz (LMGP) y el Liceo Militar General Aráoz de Lamadrid (LMGAL).

Para el desarrollo de este curso la directiva fue elaborada por el CMN, pero la selección del personal de Aspirantes a Oficiales de Reserva (AOR) era una responsabilidad de del Departamento Reservas.

Por otra parte, la difusión del curso no era abierta, siendo de escasa divulgación, en su gran mayoría se centró en familiares o conocidos afines a la fuerza, no contemplando la profesión y experiencia de estos. Tampoco se tuvo en cuenta la posibilidad de proyección de carrera una vez finalizado el curso, especialmente en lo que respecta al posible empleo de los reservistas, subunidades

de reserva de las que podrían formar parte, legajos personales, seguros de vida para jornadas de instrucción, ascensos. Este último punto es uno de los que mayores inconvenientes presenta en la actualidad ya que la gran mayoría de los oficiales egresados supera los 30 años de edad, situación que se encuentra fuera de lo establecido por el Decreto 1622 (PEN, 2001) en lo que respecta a las edades y años encada uno de los grados para poder ascender y desarrollar el plan de carrera. El plan de carrera estipulado por el SIREA se puede observar en el Anexo 3.

Las juntas responsables del estudio y selección del personal a AOR no contaron con un orden de prioridades en cuanto a las profesiones y experiencia necesaria para formar parte del curso, no se realizó un análisis detallado de los currículums de postulantes, situación que de haberse realizado bajo lineamientos previamente establecidos hubiese permitido un mayor aprovechamiento de cada uno de los oficiales de la reserva una vez egresados. Así mismo la no comprensión de la finalidad del SIREA provocó sesgos, normalmente relacionados con la edad de los postulantes, al momento de determinar quienes ingresaban.

Actualmente no existe un registro fehaciente de la cantidad de oficiales egresados del CUFOR, como tampoco del posible empleo teniendo en cuenta sus capacidades profesionales. Según Saravia (2022) la cantidad de postulantes ha disminuido considerablemente en los últimos años, producto de la cumplimentación del Decreto 1622 (PEN, 2001), tal como se puede apreciar en la Figura 1, donde el CUFOR desarrollado en el CMN disminuyó aproximadamente un 12% anualmente en la cantidad de postulantes, situación similar se presenta en el resto de los cursos desarrollados en el interior del país en las instalaciones de los liceos militares.

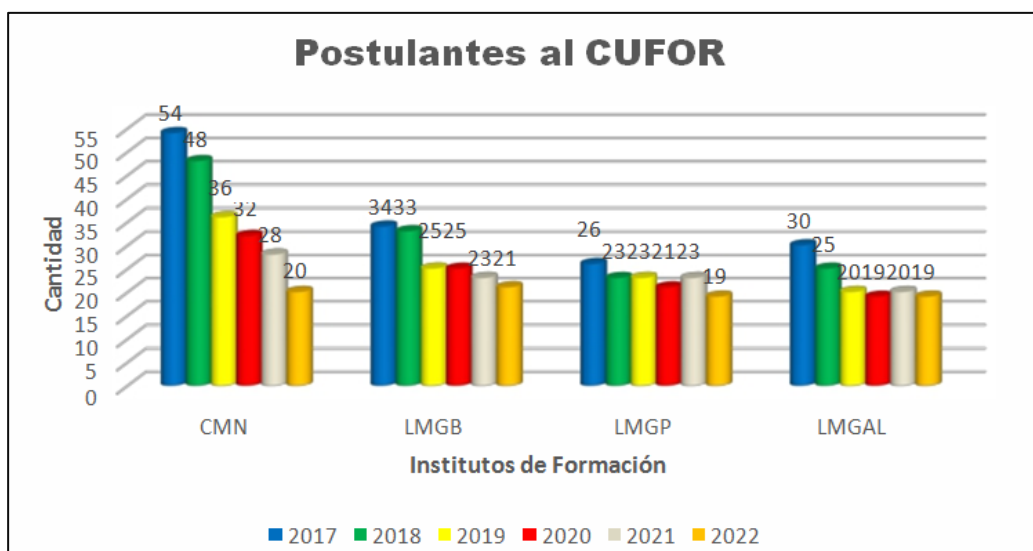


Figura 1. Cantidad de postulantes al CUFOR en el período comprendido entre los años 2017 y 2022. Adaptado de información obtenida del Departamento Reserva, perteneciente a la Dirección General de Organización y Doctrina (Saravia, 2022).

Las directivas emitidas anualmente por el CMN (EA, 2017) para el desarrollo del CUFOR establecían una finalidad general y básica orientada a técnicas y procedimientos de combate y tiro desempeñándose como combatiente individual, también fija contenidos de orden cerrado y aspectos superficiales sobre las funciones vinculadas al asesoramiento y asistencia de una Plana Mayor o Estado Mayor en apoyo a la ejecución de las distintas operaciones tácticas y de acuerdo a su especialidad o capacitación adquirida.

Propuesta de directiva del CUFOR con orientación en Asuntos Civiles

Teniendo en cuenta los dos sistemas de incorporación de oficiales profesionales de reserva que se desarrollaron en el anterior capítulo, en donde cada uno de ellos incorpora de manera diferente a sus reservistas se propone una combinación de ambos sistemas de reclutamiento adaptados a las realidades de nuestra Fuerza. Es por eso que se serán aprovechados todos aquellos aspectos del curso de las FFAA colombianas en lo referido a la incorporación voluntaria y ah honoren, y aquellos aspectos de educación orientados a los AACC que estipula el Programa 38G del Ejército de los EEUU.

En lo referido a la educación de las Reservas el EA (2022b) establece que:

“El Sistema Educativo del Ejército, tendrá la responsabilidad de determinar los lineamientos generales sobre la Capacitación de las Reservas de acuerdo a las normas legales establecidas o que pudieren establecerse en el ámbito nacional, emitiendo las correspondientes Directivas de Educación y sus sucesivas actualizaciones, a los efectos de Capacitar y Perfeccionar a las Reservas.” (p. 1. Anexo 24).

Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente, los lineamientos generales de la directiva del CUFOR deberán ser establecidos por el organismo responsable de la educación operacional en el ejército, en este caso la Dirección de Educación Operacional (DEOP), debiendo fijar todos aquellos aspectos que permitan el normal desarrollo del curso, como ser cantidad de vacantes, duración del curso, elementos responsables de dictarlo, contenidos a desarrollar, entre otros. Es de importancia recordar que el Departamento Reservas, del Comando de Adiestramiento y Alistamiento del Ejército (CAEE) es el responsable del funcionamiento del SIREA, por lo que en sus documentos rectores deberá contemplarse este curso con las correspondientes competencias a otorgar y los posteriores períodos de instrucción de los cuales deberán participar los oficiales de reserva egresados de este. Como todo curso de la Fuerza el mismo deberá ser publicado en el Programa Anual de Carreras y Cursos.

Si bien el curso será desarrollado de forma presencial siendo esta la etapa más importante, una etapa de formación se realizará a distancia, a través de la Plataforma Educativa Digital (PED) del Ejército (EA, 2022b). Esta se desarrollará en simultáneo con la finalidad de fortalecer aquellas competencias necesariamente cognitivas que el educando hará propias y que por cuestiones de tiempo no puedan ser desarrolladas en las jornadas de instrucción presencial.

Tal como estipula el EA (2022b) en sus acciones educativas el perfil de egreso y la finalidad de este será lo que permita establecer la pertinencia del curso como una acción educativa orientada a la educación del personal de aspirantes del CUFOR y no los participantes a este.

Finalidad del curso. A diferencia de lo que establece la directiva del CUFOR (EA, 2017), la cual centraba su atención y la mayor parte del tiempo disponible a la formación de combatientes individuales, sin contemplar el bagaje de conocimientos y experiencia, se propone que la misma centre su atención en la finalidad que establecía el Curso de Asesor de Estado Mayor Especial en Asuntos Territoriales para Oficiales de Reserva (CAEMEATOR) en donde la se hacía énfasis en proporcionar al aspirante conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse como integrantes de un Estado Mayor Especial en el área de AACC (EA, 2015) y proporcionar conocimientos básicos de combate, tiro y orden cerrado y teoría general, propios de todo hombre de armas tal como lo establece la Directiva del CUFOR (EA, 2017).

Propuesta del perfil de ingreso y egreso del CUFOR. En lo que refiere al perfil de ingreso al curso se propone considerar los aspectos desarrollados en el Capítulo 1, en el cual la atención se centra en la formación profesional afín a las funciones de AACC y la experiencia mínima relevante tanto en la actividad pública o privada, extendiendo la edad máxima de ingreso al curso hasta los 50 años. La disponibilidad horaria para la realización del curso es un aspecto que también debería ser tenido en cuenta, ya que el curso será desarrollado los fines de semana en su etapa presencial.

En cuanto al posible perfil de egreso del personal de oficiales que realice y apruebe el CUFOR, tanto en la etapa a distancia como presencial, se propone que este se encuentre orientado en su gran mayoría a los AACC, pudiendo ser el siguiente:

- Asumir la responsabilidad por el mantenimiento de su condición física para satisfacer las exigencias del servicio relativas al rol a cumplir.
- Comprender los fundamentos y principios básicos del planeamiento operaciones militares y aplicarlos según su nivel de conducción acordes con su arma o especialidad.
- Adaptarse a la vida en campaña en la medida que su función lo exija.
- Desarrollar técnicas y destrezas individuales y de conjunto basadas en el orden y la disciplina para la ejecución de ejercicios y actividades aplicativos de combate y tiro básicas equivalentes a un oficial de cuerpo profesional.

- Asesorar y asistir durante el planeamiento, como integrante de un Estado Mayor Especial, en todo lo relacionado con AACC según su especialidad o capacitación profesional.
- Adquirir conocimientos básicos sobre de las operaciones de AACC y el rol de las reservas en las Operaciones.
- Cumplir con todos requisitos referentes al estado militar y carácter de funcionario público que se tendrán en cuenta en caso de encontrarse en servicio.

No se descarta que en el perfil se deban incluir aspectos generales, comunes a todo oficial de la Fuerza, tal como lo plantea el proyecto de Directiva del SIREVATEA (EA, 2021) en la cual establece aspectos relacionados a la ética profesional, el respeto a la Constitución y las Leyes, la asunción de perder la vida o la subordinación al cumplimiento de la misión, la adhesión a los principios de mando, subordinación y disciplina, el pensamiento creativo, reflexivo y analítico, el análisis y la resolución de problemas complejos, el trabajo en equipo según el rol a ocupar.

Estructura y carga horaria del curso. En lo referido a la estructura, como fue mencionado anteriormente, se propone una etapa presencial de 12 jornadas de instrucción distribuidas en un tiempo no superior a los seis meses. Esta distribución cronológica se deberá adecuar al Programa Anual de Actividades (PAA) del instituto de formación que lo dicte, sin afectar el normal desarrollo de las actividades de este.

Dentro de las 12 jornadas de instrucción, dos de ellas serán contempladas como salidas al terreno con un mínimo de duración de dos días, pudiendo acoplarse a los bloques operacionales o actividades de instrucción del elemento que dicte el curso. Las restantes jornadas tendrán una duración mínima de 12 horas y no debiendo superar las 24 horas.

Durante la etapa presencial se desarrollaran las materias de Combate, Tiro, Orden Cerrado, Servicio de Estado Mayor (SEM) y Táctica, siendo estas dos últimas las de mayor carga horaria, destinando el 50% del tiempo disponible de cada jornada de instrucción a su desarrollo y ejercitación. Las restantes materias podrán variar de acuerdo a la disponibilidad de las instalaciones y recursos

tanto humanos como materiales para su desarrollo. En esta etapa se priorizará la práctica, en la cual se incluirán los conocimientos adquiridos en la etapa a distancia de AACC y Protección Civil durante los trabajos de planeamiento propios de la materia SEM.

La etapa a distancia, como medio de optimización de recursos y aprovechamiento de las capacidades de estudio de los educandos (EA, 2022b) se realizará en simultáneo adecuando cronológicamente el desarrollo de los contenidos de forma tal que permitan ser aplicados en las jornadas de instrucción presencial. Así mismo es importante que se contemple un tiempo mínimo para la fijación de estos contenidos y el desarrollo de trabajos prácticos. A través de la Plataforma Educativa Digital se desarrollaran aquellas materias que sus contenidos no puedan ser comprendidos en el tiempo disponible de las jornadas de instrucción presencial, como ser Teoría General, AACC y Protección Civil. Según la cantidad de aspirantes a realizar el curso se asignará un tutor para que oriente el desarrollo de la educación asincrónica y pueda resolver cualquier tipo de inconveniente que se presente durante la cursada.

Los contenidos de ambas etapas se adecuarán a los existentes en las directivas del CUFOR (EA, 2017) y la directiva del CAEMEATOR (EA, 2015). Esta situación obligará a articular y rediseñar el cronograma de clases e instrucciones existente priorizando todos aquellos relacionados al planeamiento de AACC en las diferentes operaciones militares.

Así mismo es de importancia que ambos calendarios, el de la etapa presencial y a la etapa a distancia, se difundan en oportunidad, permitiendo de esta manera la organización y administración del tiempo de cada uno de los aspirantes.

Condiciones generales de aprobación, interrupción y separación del curso. El curso se daría por aprobado cuando el cursante satisfaga los requisitos mínimos de cada una de las etapas. Por cada materia deberá obtener un promedio final de 40 puntos, obtener una calificación conceptual de 60 puntos, la cual comprenderá inasistencias, partes de enfermo, sanciones disciplinarias. Así mismo deberá concurrir al 75% de las jornadas de instrucción y a las dos salidas al terreno. Tanto la

separación o interrupción del curso se adecuarán a las establecidas en el Anexo 11 del Reglamento de Acciones Educativas (EA, 2022).

De lo analizado y propuesto en el presente capítulo se puede concluir que la directiva actual del CUFOR carece de un enfoque claro en la selección, formación y desarrollo de los oficiales de reserva, lo que ha llevado a la existencia de reservistas sin un plan de carrera efectivo, el cual afecta a una gran mayoría de estos especialmente en las limitaciones para ascender debido a restricciones de edad. Es esencial establecer un plan de carrera que permita a los reservistas progresar en sus funciones de manera efectiva.

Por otra parte la falta de promoción adecuada del curso y la selección basada en criterios no relevantes han resultado en la disminución significativa en el número de postulantes en los últimos años, lo que plantea la necesidad de una revisión y mejora en la estrategia de promoción y selección de candidatos para el CUFOR.

El EA no cuenta con una base de datos de los egresados de cada uno de los cursos, especialmente en todo a lo relacionado a información personal básica, profesiones, experiencia laboral, compañía de reserva de la que forman parte, en aquellos casos que se hayan incorporado.

La propuesta de una directiva del CUFOR enfocada en AACC busca combinar aspectos de dos sistemas de incorporación de oficiales profesionales de reserva de naciones que han probado su eficiencia durante el desarrollo de operaciones, adaptándolos a las necesidades de la Fuerza y atendiendo una problemática actual. Esto representa un enfoque más flexible y orientado a la formación de oficiales de reserva que puedan asesorar y asistir producto de la formación y experiencia traída del ámbito civil, en donde no existió una erogación económica por parte del EA.

El perfil de egreso busca proporcionar a los oficiales de reserva habilidades y conocimientos específicos relacionados a las funciones específicas de AACC, contribuyendo mediante el asesoramiento y la asistencia, al planeamiento de operaciones militares donde esta problemática es cada vez más frecuente y compleja.

La realización de ambas etapas del curso en simultáneo combinando los contenidos existentes tanto del CUFOR como del CAEMEATOR permite una formación más completa y equilibrada. Esta metodología busca fortalecer las competencias cognitivas y prácticas de los aspirantes, optimizando los recursos disponibles.

Clasificación de profesiones y reclasificación. Asimismo, es conveniente que finalizado el curso, los oficiales egresados sean agrupados prioritariamente de acuerdo a las funciones básicas que establece doctrina conjunta en lo relacionado a los AATT (EMCFFAA, 2007) adecuando la actual clasificación de profesiones y reclasificación que se observan en el Anexo 1 (JEMGE, 2008) a la siguiente propuesta:

Profesión	Reclasificación		Función de AATT
	Cambio de arma, especialidad o servicio	Capacitación reconocida	
Abogado	Servicio de Justicia	Auditor	Enlaces Cívico-Militares
Administración Pública	Mantiene el Arma	Aux EM en Materiales	Enlaces Cívico-Militares
Periodismo	Mantiene el Arma	Aux EM en Personal	Enlaces Cívico-Militares
Administración de Personal	Mantiene el Arma	Aux EM en Personal	Apoyo a las Fuerzas
Administración de Empresas	Mantiene el Arma	Aux EM en Materiales	Apoyo a las Fuerzas
Contador Público	Intendencia	---	Apoyo a las Fuerzas
Ingeniero de Transporte	Mantiene el Arma	Aux EM en Materiales	Apoyo a las Fuerzas
Ingeniería Mecánica	Especialidad de Arsenales	Aux EM en Materiales	Apoyo a las Fuerzas
Ingeniería Industrial	Mantiene el Arma	---	Apoyo a las Fuerzas
Arquitectura	Arma de Ingenieros	---	Apoyo a la Población Civil
Constructor Civil	Arma de Ingenieros	---	Apoyo a la Población Civil
Enfermera Universitaria	Servicio de Sanidad	Enfermería Profesional	Apoyo a la Población Civil
Ingeniería Civil	Arma de Ingenieros	---	Apoyo a la Población Civil
Ing. en manejo Suelos y Agua	Arma de Ingenieros	---	Apoyo a la Población Civil
Ingeniería en Electricidad	Mantiene el Arma	Aux EM en Materiales	Apoyo a la Población Civil
Medicina	Servicio de Sanidad	---	Apoyo a la Población Civil

Nutrición y Dietética	Servicio de Sanidad	---	Apoyo a la Población Civil
Odontología	Servicio de Sanidad	---	Apoyo a la Población Civil
Bioquímico	Servicio de Sanidad	Bioquímico	Funciones Complementarias
Cartografía	Mantiene el Arma	---	Funciones Complementarias
Física Nuclear	Mantiene el Arma	---	Funciones Complementarias
Geógrafo	Mantiene el Arma	Aux EM en Icia	Funciones Complementarias
Ingeniero en Sistemas	Mantiene el Arma	SCD	Funciones Complementarias
Ingeniería Química	Mantiene el Arma	---	Funciones Complementarias
Farmacia	Servicio de Sanidad	---	Funciones Complementarias
Topógrafo	Arma de Artillería o Ingeniero	---	Funciones Complementarias
Veterinaria	Servicio de Veterinaria	---	Funciones Complementarias

Conclusiones

En relación con el objetivo general de la presente investigación, en el que se propone desarrollar los lineamientos de una directiva de capacitación para el personal de aspirantes al Curso de Formación de Oficiales de la Reserva orientado a la adquisición de competencias necesarias para desempeñarse como asesores de elementos de Asuntos Civiles, se logró elaborar una propuesta tendiente a capitalizar la formación profesional y la experiencia traída por cada uno de los aspirantes con el actual sistema de incorporación de la Fuerza, el cual durante más de 12 años se ha desarrollando con una creciente imagen positiva.

Por otra parte, en relación con el primer objetivo específico se pudo evidenciar que la falta de una ley que regule las Reservas ha generado desafíos significativos en la organización, funcionamiento, formación y empleo de los oficiales de reserva egresados del CUFOR. Así mismo la modificación del Decreto 1.622 (PEN, 2001) en lo que respecta a la edad para la realización del curso, contribuiría significativamente a la promoción y a un número mayor de aspirantes contribuyendo a una mejor selección, lo que permitiría definir un perfil de ingreso que valore la experiencia traída por cada profesional del ámbito civil.

La directiva actual del CUFOR se centra principalmente en la capacitación del personal para cubrir reemplazos en elementos de combate, lo que no se adecua con el perfil de ingreso de quienes realizaron el curso en estos últimos 12 años, en donde se encuentra medianamente calificados para desempeñarse como jefes de una sección de combate, y en contraparte en su gran mayoría no se encuentran aptos físicamente para afrontar las exigencias que ese rol demanda.

En lo que respecta a comparar el actual CUFOR con otros de similares características desarrollados por otros países para poder definir los posibles contenidos, como se establece en el segundo objetivo específico, los sistemas de incorporación de las FFAA Colombianas y del Ejército de los EEUU, se encuentran bien desarrollados, sustentados en un marco legal acorde a sus necesidades y han sido probados en operaciones de protección civil y de combate. Así mismo ambos sistemas contribuyen parcialmente con aspectos positivos que se pueden adecuar a la situación actual

de las Reservas de nuestro Ejército. Es conveniente que en futuros trabajos o ampliaciones de este se investigue y analice convenientemente la currícula de estos dos cursos como también proponer las posibles organizaciones a cubrir por los oficiales egresados del CUFOR.

Como se plantea en el tercer objetivo específico, la propuesta de una nueva directiva del CUFOR con perfiles y competencias orientadas al asesoramiento y la asistencia en AACC, busca capitalizar la experiencia y formación de los oficiales de reserva en sus campos profesionales adquiridos previamente al ingreso al curso. El éxito de las reservas del EA se debería enfocar en el eficiente aprovechamiento de aquellos ciudadanos que voluntariamente desean formar parte de las filas de la Fuerza y que traen consigo una formación y experiencia profesional en áreas que se encuentran escasa o nulamente desarrolladas, que a la institución le tomaría años poder realizar con una elevada inversión económica.

Finalmente, es necesario establecer un plan de carrera efectivo para los reservistas egresados del CUFOR, que les permita progresar en sus funciones y que supere las restricciones relacionadas a la edad límite de ingreso al curso y posteriores ascensos. Los conflictos actuales demuestran la necesidad de contar con reservas adecuadamente instruidas y capacitadas, siendo de importancia que se defina oportunamente que es lo que la Fuerza espera de estas.

Aporte profesional

Gran parte de los aporte profesionales fueron desarrollados en el capítulo 3, así mismo se podría pensar en el desarrollo de dos CUFOR, uno destinado a la generación de reemplazos y otro a la formación de asesores integrantes de un Estado Mayor Especial orientados en AACC.

Es importante iniciar con una prueba del CUFOR orientado a los AACC en el actual instituto de formación que lo dicta, el CMN, ya que permitirá un mayor control y modificación de desvío. Así mismo la calidad en su dictado como los recursos disponibles para la educación son superiores a los ofrecidos por los liceos militares.

Se debería comenzar a pensar en implementar beneficios económicos, como salarios, jubilaciones y cobertura de salud, para motivar la participación activa y el desempeño efectivo de los reservistas contribuyendo a mejorar el sentido de pertenencia y el compromiso con la institución. Países con reservas sólidas ofrecen un viático por período de instrucción en el que participe el reservista, como también ciertos descuentos económicos por el simple hecho de ser reservista.

La directiva del SIREA (EA, 2008) es muy generalista, dando mucha libertad de acción a quien deba implementar alguno de sus puntos. Es conveniente que existan planes de instrucción que permitan un adecuado equilibrio de conocimientos entre un oficial de reserva egresado de un liceo militar hace 30 años y un oficial de reserva egresado del CUFOR hace cinco años.

La falta de una base de datos fehaciente que comprenda a todos los reservistas, especialmente aquellos con formaciones y experiencias profesionales relevantes egresados del CUFOR, represente un déficit en el seguimiento y la gestión eficiente de ese personal, como también contribuye a la desmotivación de estos, ya que ven reflejado la falta de interés de la Fuerza hacia ellos.

Dado el declive significativo en el número de postulantes en los últimos años, es esencial revisar y mejorar la estrategia de promoción y selección de candidatos para el CUFOR. Esto garantizará que se mantenga un flujo constante de aspirantes calificados y comprometidos, como también una adecuada capitalización de los recursos humanos.

Referencias

- Alba, R. A. (2023). The obligation versus the right to defend the Country. Escuela de Guerra del Ejército de los Estados Unidos.
- Baldrini, H. A. (2015). Incorporación, capacitación y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida de los recursos humanos del sistema de reservas del Ejército Argentino (Trabajo Final Integrador de Especialización). Escuela Superior de Guerra, Buenos Aires, Argentina.
- Colegio Militar de la Nación. (s.f.). Perfil por competencias del Oficial egresado de las FFAA. Ministerio de Defensa. Recuperado el 05 de octubre de 2023. https://www.colegiomilitar.mil.ar/esp/archivos2022/CMN-LCYGO_PerfilEgresadoFFAA.pdf
- Constitución de la Nación Argentina (1ra edición - 1994). Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural.
- Domínguez, D. H. (2021). Asuntos Civiles en ambientes operacionales complejos (Trabajo Final de Especialización). Escuela Superior de Guerra Conjunta de las Fuerzas Armadas, Buenos Aires, Argentina.
- Ejército Argentino. (1966) *Conducción del Apoyo de Asuntos Civiles (ROD 00-04)*. Buenos Aires, Argentina: Comando de Jefatura de Ejército – EMGE – Subjefatura V, Territorial.
- Ejército Argentino. (1967) *Funciones de Asuntos Civiles - Servicios Públicos (RFP 37-01)*. Buenos Aires, Argentina: Comando de Jefatura de Ejército – EMGE – Subjefatura V, Territorial.
- Ejército Argentino. (2008) *Directiva del Jefe del Estado Mayor General del Ejército Nro 872/08 (Constitución y funcionamiento del Sistema de Reservas del Ejército Argentino – SIREA)*. Buenos Aires, Argentina: Comando de Operaciones Terrestres (COTER).
- Ejército Argentino. (2015). *Conducción para las Fuerzas Terrestres (ROB 00-01)*. Buenos Aires, Argentina: Departamento Doctrina.

Ejército Argentino. (2015). Directiva del director de la Escuela Superior de Guerra Nro. 02 /15 (Curso de Asesor de Estado Mayor Especial en Asuntos Territoriales para Oficiales de Reserva - CAEMEATOR). Buenos Aires, Argentina.

Ejército Argentino. (2017). Directiva para el desarrollo del Curso de Formación de Oficiales de Reserva (CUFOR) – Año 2017. Colegio Militar de la Nación, El Palomar, Argentina.

Ejército Argentino. (2018). Proyecto Educativo Institucional del Ejército 2019 - 2029. Dirección General de Educación.

Ejército Argentino. (2021). Directiva S/Nro Proyecto. Organización y Funcionamiento del Sistema de Reserva Voluntaria Activa y Transitoria del Ejército Argentino.

Ejército Argentino. (2022a). *Educación en el Ejército (RFD - 51 – 01)*. Buenos Aires, Argentina: Departamento Doctrina.

Ejército Argentino. (2022b). *Acciones Educativas (RFD - 51 – 02)*. Buenos Aires, Argentina: Departamento Doctrina.

Escuela Superior de Guerra de Colombia. (2020). *Bienvenidos a nuestros Profesionales Oficiales de la Reserva ESDEG*. Recuperado el 04 de octubre de 2023. <https://www.esdegue.edu.co/es/bienvenidos-nuestros-profesionales-oficiales-de-la-reserva-esdeg-0>

Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas. (2007) *Asuntos Territoriales (RC 15-01)*. Ministerio de Defensa. Buenos Aires, Argentina: Departamento Doctrina Militar Conjunta.

Fuerzas Militares de Colombia. (2014). *Reglamento del Cuerpo de Profesionales Oficiales De Reserva de las Fuerzas Militares (FF.MM. No 3-104)*. Imprenta y Publicaciones de las Fuerzas Militares, Bogotá, Colombia.

Luzuriaga, A. (2015). Diseño de un elemento de Asuntos Civiles de una Gran Unidad de Batalla (Trabajo Final de Especialización). Escuela Superior de Guerra, Buenos Aires, Argentina.

Miranda, S. (2020). *Historia de la Reserva en el Ejército Argentino*. Recuperado el 25 de septiembre de 2023. <https://www.infanteria.com.ar/historia-de-la-reserva-en-el-ejercito-argentino/>

My Army Benefits. (s.f.). *Federal Benefits*. Army Reserve. Recuperado el 03 de octubre de 2023. <https://myarmybenefits.us.army.mil/Benefit-Library/Federal-Benefits?type=component>

Poder Ejecutivo Nacional. (1966). Ley Nro 16.970. Defensa Nacional. Restructuración de las Fuerzas Armadas, 06 de octubre de 1966. Argentina.

Poder Ejecutivo Nacional. (1967). Ley Nro 17.531. Servicio Militar, 16 de noviembre de 1967. Argentina.

Poder Ejecutivo Nacional. (1968). Ley Nro 17.649. Defensa y Seguridad - Defensa Civil – Movilización, 22 de febrero de 1968. Argentina.

Poder Ejecutivo Nacional. (1971). Ley Nro 19.101. Ley para Personal Militar, 30 de junio de 1971. Argentina.

Poder Ejecutivo Nacional. (1988). Ley Nro 23.554. Defensa Nacional, 26 de abril de 1988. Argentina.

Poder Ejecutivo Nacional. (1995). Ley Nro 24.429. Servicio Militar Voluntario, 05 de enero de 1995. Argentina.

Poder Ejecutivo Nacional. (1998). Ley Nro 24.948. Restructuración de las Fuerzas Armadas, 03 de abril de 1998. Argentina.

Poder Ejecutivo Nacional. (2001). Decreto Nro 1622. Personal Militar, 07 de diciembre de 2001. Argentina.

Poutvaara, P. y Wagener, A. (2007). Conscription: economic costs and political allure. *The Economics of Peace and Security Journal*, 2(1).

Proyecto de Ley de Reserva Nacional. (2006). Cámara de diputados. Argentina. <https://www.diputados.gov.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=5651-D-2006>

- Sanguinetti, E. C. (2019). Reservas, Movilización en el Teatro de Operaciones (Trabajo Final de Especialización). Escuela Superior de Guerra Conjunta de las Fuerzas Armadas, Buenos Aires, Argentina.
- Saravia, E. E. (2022). *Empleo de los Oficiales de la Reserva Voluntaria Activa y Transitoria en Operaciones de Protección Civil*. Escuela Superior de Guerra, Buenos Aires, Argentina.
- Talent Management. (s.f.). Army Civil Affairs Officer - Reserves. U.S. Army. Recuperado el 03 de octubre de 2023. <https://talent.army.mil/job/civilaffairs-reserve/>
- Today's Military. (s.f.). Army National Guard. Recuperado el 04 de octubre de 2023. <https://www.todaysmilitary.com/ways-to-serve/service-branches/army-national-guard>
- Today's Military. (s.f.). Army Reserve. Recuperado el 04 de octubre de 2023. <https://www.todaysmilitary.com/ways-to-serve/service-branches/army-reserve>
- Ujházy, L. (2018). The role of reservists and reserve associations today. *Security and Defence Quarterly*, 19(2), 3-12.
- U.S. Army Civil Affairs y Psychological Operations Command. (s.f.). *Military Government Specialists / 38G Program*. Army Reserve. Recuperado el 03 de octubre de 2023. <https://politicstoday.org/ukraine-military-transformation/>
- Von der Goltz, C. (1920). *La nación en armas (t. 1 y 2)*. Buenos Aires, Círculo Militar, 1927 y 1930.

Anexos

Anexo 1 (Capacitaciones reconocidas por la Fuerza para la reclasificación de los Reservistas)

Profesión	Reclasificación	
	Cambio de arma, especialidad o servicio	Capacitación reconocida
Abogado	Servicio de Justicia	Auditor
Administración de Personal	Mantiene el Arma	Aux EM en Personal
Administración Pública	Mantiene el Arma	Aux EM en Materiales
Administración de Empresas	Mantiene el Arma	Aux EM en Materiales
Bioquímico	Servicio de Sanidad	Bioquímico
Arquitectura	Arma de Ingenieros	---
Cartografía	Mantiene el Arma	---
Constructor Civil	Arma de Ingenieros	---
Contador Público	Intendencia	---
Enfermera Universitaria	Servicio de Sanidad	Enfermería Profesional
Física Nuclear	Mantiene el Arma	---
Geógrafo	Mantiene el Arma	Aux EM en Icia
Ingeniería Civil	Arma de Ingenieros	---
Ingeniero de Transporte	Mantiene el Arma	Aux EM en Materiales
Ingeniero en Sistemas	Mantiene el Arma	SCD
Ingeniería Mecánica	Especialidad de Arsenales	Aux EM en Materiales
Ingeniería Química	Mantiene el Arma	---
Ing. en manejo Suelos y Agua	Arma de Ingenieros	---
Ingeniería en Electricidad	Mantiene el Arma	Aux EM en Materiales
Ingeniería Industrial	Mantiene el Arma	---
Medicina	Servicio de Sanidad	---
Nutrición y Dietética	Servicio de Sanidad	---
Odontología	Servicio de Sanidad	---
Periodismo	Mantiene el Arma	Aux EM en Personal
Farmacia	Servicio de Sanidad	---
Topógrafo	Arma de Artillería o Ingeniero	---
Veterinaria	Servicio de Veterinaria	---
Otras carreras terciarias o distintas capacitaciones	Se considerarán particularmente en el SIREA, de acuerdo a necesidades operacionales.	

Anexo 2 (Fax que ordena al CMN la realización del CUFOR del mes de marzo de 2011)

DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN



FAX Nro: / 11

PARA: DIRECTOR DEL COLEGIO MILITAR DE LA NACIÓN	
DE: SUBDIRECTOR GENERAL DE EDUCACIÓN	
INFORMATIVO: DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN Y DOCTRINA	
DEODOC DEADIA	
ASUNTO: Curso de Formación de Oficiales de Reserva.	17 de marzo de 2011. FOLIO (1)

TEXTO

Relacionado con la Directiva JEMGE 872/08 referida a la "Constitución y funcionamiento del Sistema de Reservas del Ejército Argentino - SIREA" y producto de la reunión realizada el 17 de marzo de 2011 entre la Dirección General de Educación y representantes de la Dirección General de Organización y Doctrina, se adoptaron las siguientes resoluciones:

1. El Colegio Militar de la Nación planificará, presupuestará y ejecutará el Curso de Formación de Oficiales de Reserva, según la Directiva del SUBJEMGE 788/10.
2. El curso tendrá las siguientes características:
 - a. Fecha de inicio: 16 de abril de 2011.
 - b. Etapa a distancia: 9 meses.
 - c. Etapa residentes: 9 días, más 3 salidas al terreno de 4 días cada una.
 - d. Cantidad de cursantes: 35
3. Selección de los cursantes: a cargo de Dirección General de Organización y Doctrina.
4. DEODOC: Cumplirá las misiones particulares contenidas en Directiva del SUBJ. MGE 788/10 en el punto 9.e. 1) a 5).
5. A fin de concretar lo detallado precedentemente y agilizar la realización del curso el CMN se servirá designar un Oficial Jefe de enlace que asistirá a una reunión de orientación y coordinación en la DEODOC el 310900 Mar.

DGE

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]



[Handwritten signature]

General de Brigada CARLOS ALFREDO SOLÍS
SUBDIRECTOR GENERAL DE EDUCACIÓN

Anexo 3 (Esquema Básico del Plan de Capacitación del Personal de Oficiales de las Reservas Fuera de Servicio – Cuerpo de Comando – Escalafón de las Armas).

GRADO	FRAC- CION	PROCESO DE CAPACITACION	AÑOS	EDAD	SUB- ETAPA	
		RESERVAS				
Teniente Coronel	FF			44 a 60	A V A N Z A D A	E T A P A
Mayor	1ra	Curso de Auxiliar de Estado Mayor Especial en Asuntos Territoriales para Oficiales de Reserva (CAEMEATOR)	26	38 a 53		
	2da		25			
	3ra		24			
	4ta		23			
	5ta		22			
	6ta		21			
Capitán	1ra	EXAMEN DE CONOCIMIENTOS	20	32 a 47		
	2da		19			
	3ra		18			
	4ta		17			
	5ta		16			
	6ta		15			
Teniente Primero	1ra	CURSO DE ACTUALIZACION NIVEL UNIDAD	14	27 a 41	I N I C I A L	
	2da		13			
	3ra		12			
	4ta		11			
	5ta		10			
Teniente	1ra	CURSO NIVEL DE SUBUNIDAD	9	22 a 36		
	2da		8			
	3ra		7			
	4ta		6			
	5ta		5			
Subteniente	1ra		4	18 a 30		
	2da	EXAMEN DE CONOCIMIENTOS	3			
	3ra		2			
	4ta		1			