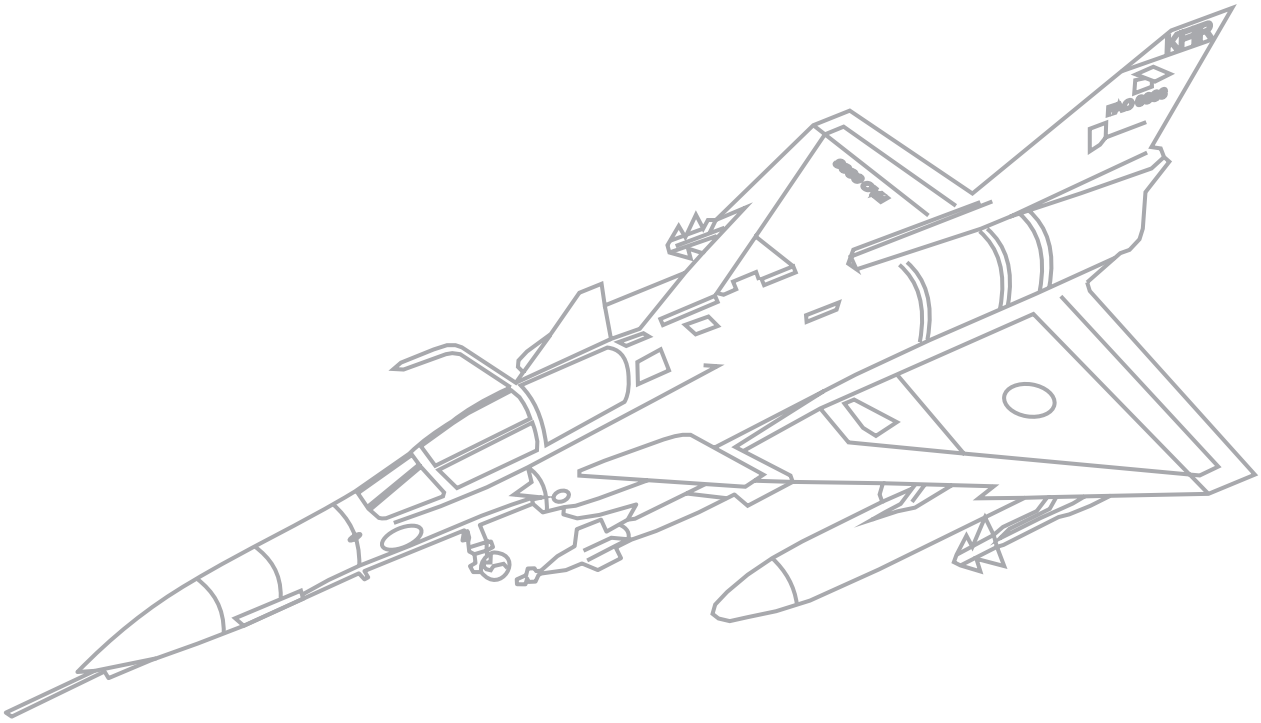
Propuesta de formación para los oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana del siglo XXI

Mayor Yadira Cárdenas Posso
Mayor Fabián Alberto Useche Villafañe



Propuesta de formación para los oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana del Siglo XXI

Autores

Mayor Yadira Cárdenas Posso
Integrante del curso No. 73 de oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana. Egresada como Administradora Aeronáutica de la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez”. Magister en Ciencias Militares Aeronáuticas de la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aérea. Exdirectora del Programa Administración Aeronáutica, EMAVI. Integrante del Grupo de Investigación en Ciencias Militares Aeronáuticas y Administrativas – GICMA. Subdirectora IDEAM, Bogotá D.C., Colombia.

Mayor Fabián Alberto Useche Villafañe
Integrante del curso No. 73 de oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana. Egresado como Administrador Aeronáutico de la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez”. Magister en Ciencias Militares Aeronáuticas de la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aérea. Director del Programa de Ciencias Militares Aeronáuticas, EMAVI. Líder del Grupo de Investigación en Ciencias Militares Aeronáuticas y Administrativas - GICMA. Santiago de Cali, Colombia.

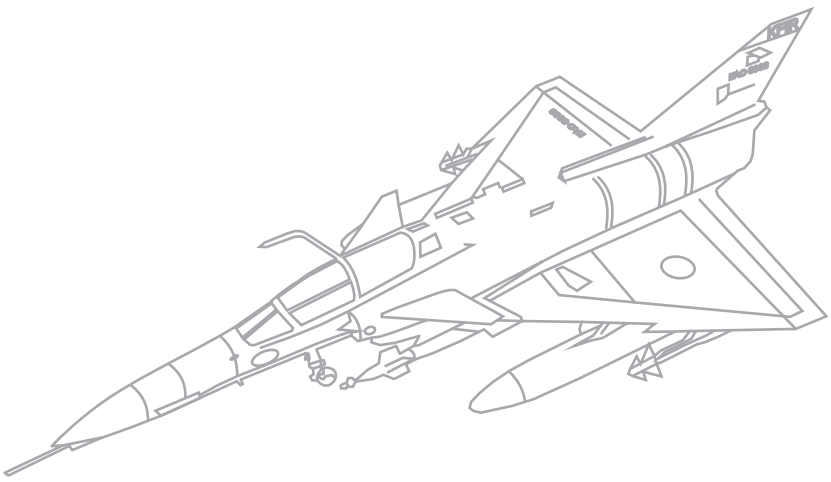
Coautores:

Teniente Coronel Jorge Iván Marín Herrera
Integrante del curso No. 70 de oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana. Egresado como Administrador Aeronáutico de la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez”. Magister en Alta Dirección de Servicios Educativos Universidad de San Buenaventura. Comandante del Grupo Académico de la Escuela de Suboficiales FAC “Andrés M. Diaz”, Exdirector del Programa de Ciencias Militares Aeronáuticas, EMAVI., Bogotá D.C., Colombia.

Capitán Luis Carlos Villamil Rico
Integrante del curso No. 24 de oficiales del Cuerpo Administrativo de la Fuerza Aérea Colombiana. Egresado como Ingeniero Mecánico de la Universidad Central. Especialista en Investigación Educativa en Contextos de Docencia Universitaria de la Universidad San Buenaventura de Cali. Jefe de la Sección de Investigación EMAVI. Integrante del Grupo de Investigación en Estudios Aeroespaciales - GIEA. Santiago de Cali, Colombia.

Mayor Yadira Cárdenas Posso
Mayor Fabián Alberto Useche Villafañe
Teniente Coronel Jorge Iván Marín Herrera
Capitán Luis Carlos Villamil Rico

Propuesta de formación para los oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana del Siglo XXI



Propuesta de formación para los oficiales
de la Fuerza Aérea Colombiana del Siglo XXI

I.S.B.N.
978-958-57589-6-4

Impreso por:

Reservados todos los derechos

Se prohibe la reprodcucción tota o parcial, mediante cualquier forma y cualquier medio, sin previa aurización de los editores.

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo:

A Dios, principio y fin de todo lo que existe.

A nuestras familias, las cuales nos dieron su apoyo, soporte, amor y comprensión incondicional durante este tiempo.

A este hermoso país, que merece sonrisas y no lágrimas y al que queremos brindar todos nuestros conocimientos, aptitudes y habilidades con el fin de verlo más justo, más equitativo, más humano, menos violento y más desarrollado.

A la Fuerza Aérea Colombiana, institución que siempre nos ha brindado la oportunidad de aprender y crecer, mientras recorremos un camino con rumbo a las alturas.

A la Escuela Militar de Aviación, alma mater de la oficialidad de la FAC, donde en ***la ruta de la ciencia,*** *un día empezamos nuestro vuelo y hoy maduró esta investigación, con el fin de aportar a la formación de los futuros oficiales, quienes de seguro más temprano que tarde, alcanzarán la tan anhelada* ***meta: El espacio***

Contenido

Dedicatoria 5
Índice de Tablas 7
Índice de Figuras 7
Resumen 11
Abstract 12
Prologo 13
Presentación 15
Capítulo 1. Aspectos metodológicos 17
Antecedentes 15
Tipo de Estudio. 21
Población de estudio. 21
Instrumentos y Técnicas de recolección de información. 21
Capítulo 2. Distribución Actual del Régimen Interno y Tiempo Ideal Requerido para el Desarrollo de los Atributos Requeridos para la Formación de los Oficiales FAC 26
Tiempo Real Disponible para el Desarrollo del Proceso de Formación del Oficial de la FAC 28
Descripción del Horario de Régimen Interno de la Escuela Militar de Aviación 28
Cantidad de Tiempo Destinado a la Formación de cada Atributo 29
Distribución total de los tiempos destinados a la formación de cada atributo. 29
Tiempo Ideal Requerido para la Formación de cada uno de los Atributos, de acuerdo al Requerimiento Actual de la Fuerza Aérea Colombiana 30
Capítulo 3. Alternativas de Solución Respecto a la Brecha Existente entre Tiempos Reales versus Tiempos Ideales Requeridos para la Formación de los Oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana 31
Formación con Énfasis en los Atributos Militar y Profesional (Programa núcleo más programa complementario) 40
Formación con Énfasis en los Atributos Militar y Aviador 44
Formación con Énfasis en los Atributos Profesional y Aviador 48
Formación con Énfasis en los Atributos Militar, Aviador y Profesional 49
Conclusiones 59
Recomendaciones 60
Referencias Bibliográficas 62
Anexo 1 Horario de Régimen Interno Grupo Cadetes EMAVI 2015 – 2016 65
Apéndice A Encuestas 69
Apéndice B Grupo Focal 85
Apéndice C Entrevistas 99

Índice de Tablas

Tabla 1 Población de Estudio 21

Tabla 2 Características generales de la encuesta 22

Tabla 3 Categorías del grupo focal 23

Tabla 4 Características generales de las preguntas abiertas 24

Tabla 5 Características generales de las entrevistas a profundidad 24

Tabla 6 Diferencia existente entre el tiempo real y el tiempo ideal requerido para la formación 32

Tabla 7 Balance de los componentes curriculares 36

Tabla 8 Estadística del personal pendiente de grado de EMAVI 56

Tabla 9 Necesidades personas de oficiales 2017-2030 por especialidades militares ... 57

Índice de Figuras

Figura 1 Estructura de la formación del oficial de la Fuerza Aérea Colombiana 19

Figura 2 Atributos del oficial FAC 19

Figura 3. Comparación (semanas) entre tiempo disponible y tiempo real para la formación del oficial FAC 26

Figura 4. Distribución actual del tiempo (horas) disponible en la EMAVI para la formación en cada atributo 28

Figura 5. Nivel de satisfacción respecto al horario de régimen interno vigente en el año 2015 29

Figura 6. Percepción de la población respecto a la suficiencia del tiempo para la formación en cada atributo 29

Figura 7. Tiempo (horas) total ideal requerido para la formación del oficial de la FAC . 30

Figura 8. Comparación entre el tiempo real versus el tiempo ideal requerido para la formación 31

Figura 9. Percepción AF's y CD's respecto a la suficiencia del tiempo para la formación en cada atributo 32

Figura 10. Percepción de la población de estudio respecto a sí se presentan conflictos entre cada una de las áreas responsables de la formación en cada atributo 33

Figura 11. Percepción de la población de estudio respecto a las áreas entre las cuales se presentan conflictos 33

Figura 12. Percepción de la población de estudio del GRUAC y del curso 88 respecto a las áreas entre las cuales se presentan conflictos 34

Figura 13. Categorías de las causas que generan conflictos entre las áreas encargadas del proceso de formación de los Alféreces y los Cadetes 35

Figura 14. Categorías de las soluciones para terminar con los conflictos entre las áreas encargadas del proceso de formación de los Alféreces y los Cadetes 39

Figura 15. Tiempo (horas) requerido para la formación con énfasis en los atributos militar y profesional 41

Figura 16. Categorías de las consecuencias (positivas y negativas) que puede traer a la concepción y el desempeño del oficial de la Fuerza Aérea, el hecho que el atributo aviador no se desarrolle al interior del proceso de formación en EMAVI 44

Figura 17. Tiempo (horas) requerido para la formación con énfasis en los atributos militar y aviador 44

Figura 18. Posición programas académicos EMAVI comparado con IES Nacionales – Módulos Genéricos 45

Figura 19. Percentil en Saber Pro, programas académicos EMAVI 45

Figura 20. Tiempo (horas) requerido para la formación con énfasis en los atributos profesional y aviador 46

Figura 21. Especialidades militares de acuerdo al programa académico adelantado en la EMAVI 49

Figura 22. Componentes de formación en malla propuesta programa de Ciencias Militares Aeronáuticas 50

Figura 23. Componentes de formación en malla propuesta programa de Administración Aeronáutica 51

Figura 24. Componentes de formación en malla propuesta PIMEC y PIINF 52

Figura 25. Tiempo (horas) requerido para formación con énfasis en los atributos militar, aviador y profesional 53

Figura 26. Grado de relación entre profesión y cargo que desempeña 54

Figura 27. Categorías de las consecuencias (positivas y negativas) que puede traer a la concepción y el desempeño del oficial de la Fuerza Aérea, el hecho que el atributo aviador se desarrolle al interior del proceso de formación en EMAVI 57

Resumen

El libro presenta los resultados de la investigación titulada “Escuela Militar de Aviación: Propuesta de formación de los cinco atributos del oficial de la Fuerza Aérea Colombiana”, realizada como trabajo de grado de la Maestría en Ciencias Militares Aeronáuticas, de la EPFAC, por dos integrantes del Grupo de Investigación en Ciencias Militares Aeronáuticas y Administrativas (GICMA), de la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez”.

Investigación que pretendió dar cuenta del tiempo invertido en la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suarez” - EMAVI, en el desarrollo de los atributos militar (incluye vocación de servicio y liderazgo), profesional y aviador, con el fin de visualizar algunas inconsistencias generadas en el proceso de formación de los oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana - FAC, con el objeto de proponer una alternativa que procurase la armonización del mismo, sin alterar los principales condicionantes impuestos por el alto mando de la institución: que se desarrolle en un periodo de tiempo de cuatro años, que satisfaga el desarrollo de las actividades que propician la aprehensión de los atributos ya mencionados y mantener los registros académicos de los programas existentes en la escuela al día de hoy, bajo los parámetros disciplinarios y legales existentes.

Palabras Clave:

Proceso de Formación,

Armonización,

Atributos,

Atributo Militar,

Atributo Profesional,

Atributo Aviador,

Programas Académicos.

Abstract

This Book sets out the results of the investigation entitled “Escuela Militar de Aviación: Propuesta de formación de los cinco atributos del oficial de la FuerzaAéreaColombiana”, developed for two Colombian Air Force Officers, members of the Research Group in Aeronautical and Administrative Military Sciences (GICMA), as a master’s thesis of aeronautical military sciences degree at the EPFAC.

The research analyzed the cadet life at the Aviation Military School “Marco Fidel Suarez “ - EMAVI, on different areas like, military attributes (Spirit of service and Leadership) Professional development and Aviation training; with the objective of achieving a better understanding of different conditions that may affect the formation process at EMAVI. Additionally, this research proposes an alternative to harmonize the formation processes, without altering the regulations and guidelines established by the leading positions within the Colombian Air Force: Academic period of four (4) years, satisfying the development of activities that satisfies the development of activities that propitiate the apprehension of attributes already mentioned while maintaining the academic records of the existing programs in the school to this day, under the disciplinary and legal parameters.

Key words:

Formation Process,

Harmonization,

Attributes,

Military Attribute,

Professional Attribute,

Aviator Attribute,

Academic Programs.

Prologo

Una vez entendemos que no somos más que un eslabón de esta larga cadena llamada humanidad, comprendemos la importancia de trasmitir el legado heredado de nuestros ancestros a las generaciones venideras, claro está, después de haberlo transformado y adaptado a las circunstancias actuales, para que a su vez, estos hagan lo mismo cuando les llegue el momento.

Dicho lo anterior, este libro representa un esfuerzo de parte de sus autores, para hacer que los futuros Alféreces y Cadetes que pasarán por las instalaciones de la inmaculada y perenne Escuela Militar de Aviación "Marco Fidel Suárez", en busca de cumplir su sueño (quimera que nosotros un día alcanzamos) tengan unas condiciones de tiempo adecuadas, para formarse integralmente como: militares[1] y entiendan la responsabilidad de portar las armas legítimas del Estado; como profesionales, en uno de los programas académicos que ofrece la escuela y como aviadores[2] oficiales en las diferentes especialidades de la Fuerza Aérea Colombiana.

Es común en estos tiempos, escuchar de algunos de los que lograron alcanzar la tan anhelada estrella de cinco puntas (que simboliza el grado de subteniente de la Fuerza Aérea) en tiempos pasados, que la formación actual de los futuros oficiales de la FAC, ha abandonado premisas básicas fundamentales y que el personal que se gradúa en este tiempo no cumple con los requisitos elementales para convertirse en oficial. Lejos está la anterior afirmación de ser una realidad, por el contrario, cada vez son más los elementos que se involucran en la formación de este personal, a pesar de que el tiempo disponible para cumplir con esa tarea siga siendo de cuatro años[3].

Lo anteriormente descrito es el motivo de una permanente tensión entre los tres pilares de la formación en la EMAVI, el militar, el aviador y el profesional, pues hay quienes en medio delas discusiones, intentan privilegiar un aspecto sobre los otros, dejando de lado la integralidad.

---

1 Militar. Profesional de la Seguridad y Defensa Nacional con capacidad de analizar, tomar decisiones éticamente correctas en momentos críticos y dominio de conocimientos doctrinarios, tácticos y técnicos provenientes de las ciencias militares. Manual de Formación Integral por Competencias para Alféreces y Cadetes de la Escuela Militar de Aviación 2015.

2 El término aviador a menudo se usa en un sentido muy estrecho para significar piloto. Eso está muy lejos de ser adecuado. Más bien, un aviador es cualquier persona que entiende y valora la gama completa de capacidades del poderío aeroespacial y puede emplear o apoyar algún aspecto de las capacidades del poderío aeroespacial. Como dijo uno de ellos, un aviador es "alguien que ejerce y cree en las verdades fundamentales relacionadas con el poderío aeroespacial. No todos los que visten uniforme azul son aviadores; no todos los aviadores visten uniforme azul". El término aviador incluye no sólo a los pilotos que vuelan aviones, también incluye a los operadores espaciales y de misiles, la gama completa de personal de mantenimiento y apoyo, así como los investigadores, diseñadores y constructores de los vehículos aeroespaciales, tanto públicos como privados. Los aviadores de la Fuerza Aérea son aquellas personas que formalmente pertenecen a la Fuerza y emplean o apoyan algún aspecto de las capacidades del poderío aeroespacial de la Fuerza Aérea.

http://www.airpower.maxwell.af.mil/apjinternational/apj-s/2005/3tri05/baier.html

3 A partir del año 1992 con la entrada en vigor del Programa de Administración Aeronáutica, en su totalidad en la Emavi, el tiempo que debe permanecer un alumno en la escuela para alcanzar su graduación es de cuatro (04) años.

Esperamos que la publicación de este libro contribuya de manera significativa a que la EMAVI, continúe cumpliendo su misión: "Formar integralmente al futuro oficial en el campo militar, profesional y aeronáutico, para el desarrollo de operaciones militares aéreas[4] *cada vez de manera más armónica y además motivar a quienes discuten frecuentemente temas como este a unirse al Grupo de Investigación en Ciencias Militares Aeronáuticas y Administrativas - GICMA, con el objetivo de ampliar el debate y ser parte de la construcción del presente y futuro del Alma Mater de la Oficialidad de la Fuerza Aérea Colombiana. Así se va a las Alturas.*

73 Cordial & Blue Skies.

Mayor Fabián Alberto Useche Villafañe.

4 Ver https://www.emavi.edu.co/misi%C3%B3n-y-visi%C3%B3n-0

Presentación

El futuro de la Fuerza Aérea Colombiana, recae en la calidad de sus nuevas generaciones, es decir, en cómo estas, cimentadas en principios y valores y bajo el manto de la constitución y las leyes de la república, luchan día a día por alcanzar la visión de la institución y asumen nuevos retos en su horizonte con el fin de garantizar la supervivencia de la misma.

En razón a lo expuesto, el proceso de formación que se adelanta en la EMAVI, debe buscar que sus egresados sean íntegros. Para lograr el mencionado objetivo, resulta perentorio armonizar de muy buena manera todas las tareas y procedimientos, con el fin de entregar a la Fuerza, excelentes militares y expertos profesionales, que se desenvuelvan en un ámbito de aplicación aéreo como aviadores, caracterizados por una gran vocación de servicio y capacitados para liderar la institución en cualquiera de los niveles jerárquicos en que se encuentren.

Con lo dicho hasta aquí, es posible evidenciar los cinco atributos que de acuerdo al Manual de Formación por Competencias de la EMAVI (2010) caracterizan y diferencian el proceso de formación de un oficial de la FAC y sus fundamentos doctrinarios básicos, atributos sobre los cuales fue necesario detenerse en desarrollo de la investigación origen de este libro, pues fueron pieza clave en el desarrollo del mismo.

Ahora bien, al observar y participar directamente de este proceso de formación, se pudo percibir que la armonización requerida en su desarrollo y puesta en marcha, aún no ha sido alcanzada en su totalidad. Esto debido en gran medida, a las diferentes decisiones tomadas por el alto mando que han tenido injerencia directa en EMAVI, como son: el regreso del vuelo a la escuela, la política de bilingüismo, la inclusión del Programa de Ciencias Militares Aeronáuticas y algunas otras derivadas de la implementación de las ya mencionadas durante los últimos cuatro años, que al ser sumadas en términos de tiempo sobrepasan el periodo disponible de cuatro años.

A causa de lo explicado anteriormente la escuela está entregando a la Fuerza, oficiales que no cuentan con todos los atributos completamente desarrollados, y además sus procesos formativos están siendo adaptados a los lineamientos y políticas del Ministerio de Educación Nacional - MEN y de la misma institución de una manera poco ortodoxa, aspecto que incluso podría llegar a ser motivo de sanciones hacia la EMAVI.

Durante los últimos tres años han sido muchas las discusiones que se han realizado al respecto en los diferentes niveles de la Fuerza, desde el estratégico en los Consejos Superiores Académicos, hasta el táctico en reuniones de vicerrectores de EMAVI, sin obtener una solución adecuada, en vista que la problemática no había sido estudiada bajo el rigor que implica la academia, labor que fue efectuada en la investigación madre de este documento, que ha sido dividido en tres capítulos con el fin de llegar a las conclusiones, que le permitieron a la institución a mediados del año 2016, tomar decisiones importantes con respecto a la formación militar de sus oficiales para los años venideros.

En el primer capítulo se documentan las situaciones preliminares (antecedentes) que fueron analizados en desarrollo de la investigación y la metodología utilizada.

En el segundo capítulo se verifica el actual horario de régimen interno y el plan de actividades anual que rige el proceso de formación, hallando el tiempo real con que se cuenta para la formación en cada atributo.

Y en el tercer capítulo se plantean cuatro estrategias para hacer frente al problema que busca solucionar la investigación, las cuales después de ser pormenorizadas en términos de ventajas y desventajas, permitieron encontrar la solución más viable al problema planteado, la cual se espera que una vez aplicada, permita el desarrollo total de los atributos requeridos por la Fuerza Aérea, bajo los parámetros actuales de formación.

Capítulo 1. Aspectos metodológicos

Mayor Yadira Cárdenas Posso
Mayor Fabián Alberto Useche Villafañe

Antecedentes.

La Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez” - EMAVI, fue inaugurada el 22 de diciembre de 1934, en la ciudad de Santiago de Cali, con la graduación del curso No. 3 de Aviación[1] . Su misión: Formar los pilotos de la naciente Aviación Militar.

Desde ese momento y hasta la fecha la EMAVI, ha cumplido esa labor ininterrumpidamente y de manera excelente, pero debido a las fuentes de nuestra doctrina[2] , esta tarea se ha ido complementando, hasta llegar hoy en día a la misión actual: “Formar integralmente al futuro Oficial en el campo militar, profesional y aeronáutico, para el desarrollo de operaciones militares aéreas[3].

En el trascurso de estos 83 años de historia, muchos han sido los cambios que ha sufrido el proceso formativo que en ella se adelanta, debido inicialmente al perfil del personal incorporado. Los primeros jóvenes que llegaron a esta academia eran oficiales activos del Ejército Nacional con el único propósito de realizar su curso de vuelo, posteriormente se empezaron a incorporar soldados bachilleres, también provenientes del ejército, y después, bachilleres de todo el país, estos últimos debían recibir adicional a la formación aeronáutica, la formación militar, razón por la cual su nombre cambió, de “Escuela de Aviación Militar” a “Escuela Militar de Aviación”.

Posteriormente, los cambios en el proceso formativo, sucedieron por la necesidad de brindar a los futuros oficiales de la Fuerza, capacitación en aspectos profesionales, con el fin de que pudieran desenvolverse mejor en todas las áreas de la institución y alcanzaran un título profesional después de haber obtenido el grado como oficiales, esto en convenio con algunas universidades de la región. Fue así como el currículo existente hasta el momento debió ser adaptado al de una universidad y los aspectos militares y aeronáuticos debieron brindar un espacio a la ciencia.

Más adelante, el proceso cambió de nuevo, el convenio con las universidades llegó a su fin y la escuela empezó a dictar tecnologías a sus Alféreces y Cadetes a la par con la formación militar y aeronáutica, así sucedió durante un largo periodo de tiempo, hasta que en la década de los ochenta, la Fuerza decidió asumir el reto de graduar a los oficiales como administradores aeronáuticos, utilizando para ello los tres años que el futuro oficial debía permanecer en la EMAVI y el tiempo destinado a los cursos de ascenso del grado de Teniente a Capitán, y de Capitán a Mayor, lo anterior hizo que el proceso de formación siguiera mutando con el pasar del tiempo.

1 Ver EMAVI una Cuna llena de Historia. https://www.emavi.edu.co/emavi-una-cuna-llena-de-historia
2 Ver Manual de Doctrina Básica Aérea y Espacial. (Pág. 56-58) Fuentes de la Doctrina: La historia y sus experiencias, La institución militar, La situación nacional y la Iniciativa y tecnología.
3 Ver https://www.emavi.edu.co/misi%C3%B3n-y-visi%C3%B3n-0

Después, en el año 1992, el tiempo destinado a la formación de los futuros oficiales de la Fuerza Aérea en la EMAVI, fue ampliado a cuatro años, con el fin profesionalizar de una vez por todas a sus oficiales desde el alma mater; fue así como en 1996 el curso No. 69, obtuvo su grado de Subteniente, a la vez que recibía el título como administrador aeronáutico.

Apenas iniciado el siglo XXI la escuela vuelve a tener una trasformación, esta vez con el inicio del programa de ingeniería mecánica, que constaba de 160 créditos académicos, los cuales debían ser cursados en diez semestres. Como consecuencia de la implementación de este programa fue necesario retirar la formación en la especialidad militar del periodo de formación de la escuela y los subtenientes una vez concluían sus cuatro años de academia, debían continuar su proceso formativo en el atributo profesional y posteriormente desarrollar la especialidad militar, así pues, en algunos casos fueron necesarios hasta dos años adicionales a la graduación para lograr un oficial con la totalidad de los atributos desarrollados.

En enero de 2003, inició actividades el programa de Ingeniería Informática, bajo el mismo esquema de la Ingeniería Mecánica, afianzando la modalidad en la que el personal de Alféreces y Cadetes no recibía su formación en la especialidad militar mientras permanecía en calidad de alumno en la EMAVI, impulsando definitivamente un cambio radical en el modelo de formación del oficial de la FAC, imperante hasta el año 2000, pues la formación primaria y básica de vuelo y por ende la de las restantes especialidades militares fue retirada definitivamente del proceso de formación.

Lo anterior privilegió la formación de los atributos militar y profesional, sobre la formación del atributo aviador, por lo que fue en esta época en la que los programas académicos se fortalecieron y lograron el posicionamiento y relevancia que hoy los caracteriza. No obstante, este desplazamiento del atributo aviador fue coincidente en el tiempo con el incremento de la necesidad de formar pilotos debido a la dinámica del conflicto y a la modernización de las Fuerzas Militares.

En el año 2008, atendiendo la incorporación del Sistema de Gestión Humana por Competencias del Plan Estratégico Institucional de ese entonces, fue generado el Manual de Formación por Competencias, en el cual se estructuraron y consolidaron “los conceptos fundamentales para comprender como cursa el proceso de formación de un futuro oficial líder, entendiendo esencialmente el punto de equilibrio que debía existir entre la educación militar y la profesional (Carreras Liberales)” (Fuerza Aérea Colombiana, 2008, pág. 6).

Mediante este ejercicio académico, se definió que la meta a alcanzar en el proceso de formación del oficial FAC, era lograr un líder, un militar y un profesional con la vocación de servicio necesaria para impactar favorablemente los objetivos nacionales, tal como lo muestra la (Figura 1).

Luego en el año 2010, ante la cada vez más evidente necesidad de formar pilotos para soportar las operaciones militares propias de la Fuerza en desarrollo del denominado por el señor General Padilla (2008), Comandante General de la Fuerzas Militares, “el fin del fin (…) momento del esfuerzo final”, la Fuerza Aérea reaccionó con una nueva versión de su Manual de Formación por Competencias, en la que se incorporó el atributo “aviador”, ver (Figura 2) .

Figura 1. *Estructura de la formación del oficial de la Fuerza Aérea Colombiana*
Fuente: Fuerza Aérea Colombiana (2008). Manual de Formación por Competencias. Bogotá D.C.

Figura 2. *Atributos del oficial FAC*
Fuente: Manual de Formación por Competencias EMAVI 2010

Después de ello, cada vez la necesidad de pilotos debido al crecimiento de la Fuerza y sus operaciones fue más evidente, la FAC llegó a ser la segunda Fuerza Aérea en horas voladas del mundo, con casi cien mil horas al año; llevando al comandante de la época (2011-2013), él señor General Tito Saúl Pinilla Pinilla, a identificar como falencia dentro del proceso de formación de los Alféreces y Cadetes, el abarcar un periodo superior a cuatro años y no obtener pilotos militares u oficiales especialistas, lo cual finalmente se constituye en la base del desempeño profesional del oficial al interior de la institución. Razón por la cual impartió instrucciones para que el vuelo así como la formación en otras especialidades militares retornará al proceso de formación de la EMAVI, proporcionando así el impulso necesario para hacer realidad nuevamente la formación del atributo "aviador" incorporado en el año 2010 en el manual descrito anteriormente.

Fue así como en el año 2013, la EMAVI obtuvo el registro calificado del pregrado en Ciencias Militares Aeronáuticas, el cual se constituyó en el núcleo de la formación profesional, incorporando al interior de su malla curricular la formación en las diferentes especialidades de la Fuerza y las asignaturas que complementan la formación académica militar.

Al mismo tiempo, los programas académicos PAAER, PIMEC y PIINF quedaron convertidos en el complemento de la formación académica, para lo cual fue necesario realizar un reajuste de sus mallas curriculares pasando de 160 a 140 créditos con el fin de no extender los pregrados a más de cuatro años y abrir el espacio necesario para que la formación en el atributo aviador retornara a la EMAVI.

No obstante, sólo ha sido posible el regreso del vuelo primario, quedando aún la falencia en la especialidad de vuelo, en vista que para ser piloto militar se requiere realizar como complemento el vuelo básico. Así mismo, algunos alumnos que no aprueban el programa de formación de vuelo y son eliminados de él, no logran la asignación de su especialidad militar, ya sea porque no es suficiente el tiempo para cursarla antes de su graduación como oficial o, porque aún no hay claridad en el proceso administrativo de asignación de la misma.

En definitiva como se puede ver, diez años después de haber tomado la decisión de sustraer la capacitación en las especialidades militares propias de la Fuerza del proceso de formación de la escuela, en el año 2014 esa preparación regresó a la EMAVI, con la implementación de la fase de vuelo primario y los diferentes cursos para personal de las especialidades como seguridad y defensa de bases aéreas, defensa aérea, inteligencia aérea, entre otras, pero pudiendo ser cursados solamente por el personal de alumnos del PAAER.

Durante el año 2014, también se realizaron diferentes reuniones de trabajo con el acompañamiento de la Inspección General de la FAC y la Jefatura de Educación Aeronáutica - JEA, así como el direccionamiento y la supervisión del CSA, para analizar el proceso de formación del oficial FAC y generar un modelo que permitiera la articulación de diferentes elementos e iniciativas estratégicas para rescatar la integralidad del proceso, contribuyendo al cumplimiento de la misión encomendada a la EMAVI, “Formar integralmente los futuros oficiales de la FAC y capacitar los pilotos de ala fija de la Fuerza Pública” (Escuela Militar de Aviación, 2014).

En el año 2015, el Gruca en cumplimiento a la misión de formar hombres y mujeres como oficiales de la FAC, con los conocimientos, competencias, valores y principios que los faculte para liderar la institución, planeó y está ejecutando el proyecto modelo de gestión ESTRELLA (EMAVI Soporta la Tradición y Evoluciona hacia el Liderazgo Aeronáutico), cuyo propósito es actualizar, estandarizar, documentar y legalizar los lineamientos, comportamientos, parámetros y reglamentos en los que se basan los cinco atributos de formación del oficial de la FAC.

Se comprueba de este modo que la EMAVI, se ha enfrentado a diversos cambios en las prioridades que le ha definido la FAC, frente a los atributos que espera de los egresados, lo cual ha afectado el peso que se le ha dado a cada uno y por ende los choques generacionales son evidentes.

Tipo de Estudio.

Es una investigación mixta aunque se privilegió lo cuantitativo sobre lo cualitativo, de corte descriptivo porque detalla los componentes principales de la situación actual del proceso de formación de los oficiales en la EMAVI, analizando esta realidad frente a los parámetros establecidos, para proponer alternativas que armonicen el proceso.

Las herramientas empleadas permitieron obtener información cuantitativa y cualitativa, dando como resultado una visión completa del fenómeno de estudio. Para las primeras se usó una encuesta, cuyos resultados le aportaron a la investigación el fundamento estadístico, a través de la medición y análisis de datos que en razón a las características propias institucionales, permitieron tener hallazgos objetivos del total de la población de estudio, sin ser necesario determinar muestras, lo que hizo estadísticamente confiables los resultados obtenidos.

En las segundas, los datos cualitativos, se levantaron a través de grupos focales y entrevistas a profundidad, permitiendo la contextualización de los resultados frente a la realidad vivenciada en EMAVI, teniendo en cuenta los conocimientos y experiencias basados en los aspectos fácticos del mundo en el que vive la población de estudio, lo que es ventajoso especialmente para las ciencias sociales, en las cuales está incluida la Maestría en Ciencias Militares Aeronáuticas.

Población de estudio.

La población de estudio estuvo conformada por los Alféreces y Cadetes del Grupo Cadetes, los oficiales que laboran en el mismo grupo, el personal de docentes y administrativo del Grupo académico y los instructores de vuelo del Grupo de entrenamiento de vuelos, ver Tabla 1. No se obtuvo muestra, porque se encuesto el 100% de la población, aunque el 3% no respondió el instrumento debido a novedades de personal presentadas al momento de realizar las pruebas como incapacidades médicas, vacaciones, entre otras.

Tabla 1
Población de Estudio

Población de estudio	Cantidad total	Cantidad que resolvió la encuesta	Porcentaje de la población encuestada
Alféreces/Cadetes	474	464	98%
Oficiales GRUCA	15	14	93%
GRUAC	39	37	95%
GRUEV	21	17	81%
Total	549	532	97%

Fuente: elaboración propia.

Instrumentos y Técnicas de recolección de información.

En razón a que la investigación fue mixta, se utilizaron instrumentos y técnicas tanto de índole cualitativo como cuantitativo para analizar el problema holísticamente.

El instrumento que soportó el análisis cuantitativo fue la encuesta, se realizaron cuatro encuestas diferentes de acuerdo con la población objetivo como se observa en la Tabla

1, las cuales se presentan en el (Apéndice A); y preguntas abiertas para cada población dependiendo el atributo que constituye su responsabilidad en el proceso de formación, siendo los oficiales del Grupo Cadetes cuestionados por el atributo militar, los instructores de vuelo del Grupo de Vuelos por el atributo aviador y el personal del Grupo Académico por el atributo profesional; los Alféreces y Cadetes fueron cuestionados respecto a los atributos militar y aviador.

En la Tabla 2 se presentan las variables que estructuraron la encuesta.

Tabla 2

Características generales de la encuesta

Población	Variables
(a) Alféreces/Cadetes (b) Oficiales GRUCA	1. Actividades que forman al militar. 2. Tiempo en que se debería incrementar las actividades militares. 3. Tiempo en que se deberían realizar las actividades militares. 4. Frecuencia semanal de las actividades militares. 5. Actividades que fomentan el liderazgo. 6. Periodicidad para realizar el Volar y el Troya. 7. Implementación tiempo para trabajar en las comisiones de la Fuerza Aérea Virtual. 8. Tiempo y periodicidad para trabajar en las comisiones de la Fuerza Aérea Virtual.
(a) Alféreces/Cadetes (b) Oficiales GRUCA (c) GRUEV	1. Contribución a la formación del atributo aviador por parte de las actividades de motivación. 2. Inclusión de las actividades de motivación al vuelo en el horario de régimen interno. 3. Frecuencia de realización de las actividades de motivación al vuelo.
(a) Alféreces/Cadetes (b) Oficiales GRUCA (c) GRUEV (d) GRUAC	1. Nivel de satisfacción respecto al actual horario de régimen interno. 2. Suficiencia de tiempo para la formación en cada atributo. 3. Conflictos entre cada una de las áreas responsables de la formación en cada atributo. 4. Áreas entre las cuales se perciben conflictos.
GRUAC	1. Concepción del crédito académico respecto a la relación tiempo de acompañamiento docente frente al tiempo de trabajo independiente. 2. Proporción relación tiempo de acompañamiento docente frente al tiempo de trabajo independiente.
GRUEV	1. Cumplimiento de la formación en el atributo aviador con sólo la realización del vuelo primario en la EMAVI. 2. Implementación de la formación del vuelo básico al interior del proceso de formación en la EMAVI. 3. Desarrollo del atributo aviador de Oficial.

Fuente: elaboración propia.

Con la finalidad de validar la encuesta, se aplicó prueba piloto a los Alféreces y Cadetes que se encuentran en proceso de formación en la EMAVI, se puso a consideración del 10% de la población de Alféreces, que corresponde a 12, el cuestionario con la finalidad de obtener información respecto a la claridad de la misma, y si faltaban o sobraban preguntas, logrando obtener un instrumento pertinente para las finalidades del estudio.

La Tabla 3. presenta las categorías contempladas en el grupo focal, las cuales fueron definidas a partir del análisis efectuado a los resultados de las encuestas aplicadas a los Alféreces y Cadetes.

El grupo fue realizado con la participación de diez estudiantes, así: dos Alféreces y dos Cadetes de tercer año, dos Cadetes de segundo año, dos Cadetes de primer año, un Cadete del curso de oficiales del cuerpo administrativo y un Cadete del curso de escalafonamiento de oficiales. Las preguntas se presentan en el (Apéndice A).

Tabla 3

Categorías del grupo focal

Participantes	Categorías
Alféreces/Cadetes	1. Razones por las cuales algunas de las actividades incluidas en el horario de régimen interno, no son consideradas por el personal de Alféreces y Cadetes como contribuyentes a su formación militar. 2. Opiniones sobre porque que el 86% de los alumnos creen que la actividad VOLAR es considerada una actividad que fomenta el liderazgo. 3. Opiniones frente a que el 81% de los alumnos creen que las comisiones de la Fuerza Aérea Virtual son una actividad que fomenta el liderazgo. 4. Opiniones del porque el 99% de los alumnos consideran que las actividades de motivación al vuelo contribuyen en su formación en el atributo del Aviador. 5. Opiniones frente a que el 57% de los alumnos consideran que no cuentan con el tiempo suficiente para la formación en cada atributo. 6. Opiniones frente a que el 65% de los alumnos consideran que se presentan conflictos entre cada una de las áreas responsables de la formación en cada atributo.

Fuente: elaboración propia.

Como parte de la encuesta se plantearon preguntas abiertas con el fin de ampliar información relevante en la investigación, la cual se expone en la Tabla 4.

En complemento se desarrollaron entrevistas a funcionarios de la FAC, que por su cargo y experiencia en el área educativa y conocimiento de la problemática de EMAVI, podían hacer aportes significativos al estudio. Los parámetros de las entrevistas se presentan en la Tabla 5, y el contenido de las mismas en el (Apéndice C).

Tabla 4

Características generales de las preguntas abiertas

Población de estudio	Categorías
GRUAC	1. Recomendación frente al proceso de formación del atributo profesional.
GRUEV	1. Consecuencias de que el atributo aviador se desarrolle al interior del proceso de formación en la EMAVI . 2. Consecuencias de que el atributo aviador no se desarrolle al interior del proceso de formación en la EMAVI. 3. Recomendación frente al proceso de formación del atributo aviador.
(a) Alféreces/Cadetes (b) Oficiales GRUCA (c) GRUEV (d) GRUAC	1. Causas del conflicto entre las áreas encargadas de la formación de los Alféreces y los Cadetes. 2. Propuesta para mitigar los conflictos que se generan entre las áreas encargadas de la formación de los Alféreces y los Cadetes.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 5

Características generales de las entrevistas a profundidad

Técnica: Entrevista	Categorías
Entrevista a profundidad Director Programa de Ciencias Militares Aeronáutica Encargado	1. Problemática del funcionamiento del concepto del crédito académico en la EMAVI. 2. Propuestas de solución frente a la diferencia existente entre el tiempo real versus el tiempo ideal requerido en la formación del oficial FAC.
Entrevista no estructurada Jefe Sección Calidad Educativa GRUAC	1. Cambios significativos en el proceso de formación en la EMAVI. 2. Inclusión de todas las actividades que realiza un alumno en su formación militar, al interior de la malla curricular del PCMAE. 3. Causas del conflicto entre las áreas encargadas de la formación de los Alféreces y los Cadetes. 4. Suficiencia del tiempo para la formación en cada atributo. 5. Mayor apoyo a algún atributo. 6. Aportes adicionales
Entrevista a profundidad Comandante Grupo Cadetes	Definición de horario de régimen interno.

Fuente: elaboración propia.

Con los resultados de los anteriores instrumentos se realizó un proceso de categorización (Apéndice D) y triangulación (Apéndice E), que facilitaron el análisis y los resultados presentados en el capítulo cuatro del presente trabajo.

Por último, una fuente más de información fue la revisión documental de la normatividad existente para la formación de los oficiales de la FAC, en los atributos de estudio.

Capítulo 2. Distribución actual del régimen interno y tiempo ideal requerido para el desarrollo de los atributos requeridos para la formación de los oficiales FAC

Mayor Yadira Cárdenas Posso
Mayor Fabián Alberto Useche Villafañe

La EMAVI funge hoy en día y desde hace ya varios años como la Institución de Educación Superior - IES, de la FAC, en el nivel pre gradual, motivo por el cual está avalada por el MEN y se encuentra bajo su inspección y vigilancia, debiendo regirse a las normas de distribución de tiempos académicos en lo que respecta al desarrollo de sus cuatro carreras profesionales, por lo tanto, debe cumplir lo establecido en el decreto 1075 de 2015, “Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”.

Así mismo, la EMAVI al ser escuela de formación militar, maneja la modalidad de claustro o internado, lo cual significa que el personal de Alféreces y Cadetes (alumnos) que se encuentran en el proceso de adiestramiento que los llevará a convertirse en oficiales de la FAC, deben permanecer las 24 horas del día, durante los días hábiles e incluso gran parte del tiempo, incluidos sábados, domingos y festivos, al interior de la academia, realizando actividades propias de su proceso de capacitación militar, profesional y/o de especialidad militar (atributo aviador).

De las 23 semanas con que cuenta cada semestre en la escuela, la EMAVI contempla para sus estudiantes clases teóricas y/o prácticas, destinadas a la formación en los atributos profesional y aviador, de 21 semanas en el primer semestre y 20 en el segundo de cada año; (el atributo aviador se encuentra parcialmente embebido en uno de los programas académicos). Por su parte la formación en el atributo militar se brinda de manera permanente y transversal a los otros dos, sin embargo a pesar que no necesariamente obedece a los planes de estudio de pregrados establecidos, se convierte en parte esencial del currículo de la academia.

Las actividades semestrales que se realizan al interior de la EMAVI, se encuentran claramente establecidas y definidas en un cronograma, que es ajustado anualmente sin sufrir grandes modificaciones, sobre todo en fechas, con el fin de tener una ruta claramente definida y concreta de las actividades a desarrollar.

También, es importante precisar que en la escuela nada es dejado al azar, por tal motivo las actividades que se realizan diariamente se encuentran definidas de acuerdo a un horario de estricto cumplimiento, denominado Régimen Interno, el cual es avalado por el Director de la EMAVI y en el cual se establece hora, lugar y actividad que deben estar desarrollando los Alféreces y Cadetes las veinticuatro horas del día, sin dejar lugar a dudas, el cual puede ser revisado en el Anexo 1. Horario de Régimen Interno Grupo Cadetes 2015 - 2016, del presente estudio.

Una vez dilucidados los puntos anteriores, se tomó como referencia para realizar la descripción y el análisis de la distribución actual de tiempos para la formación de los oficiales de la FAC en la EMAVI, el cronograma de actividades del año 2015 y el horario de régimen interno vigente a la fecha.

Tiempo Real Disponible para el Desarrollo del Proceso de Formación del Oficial de la FAC

La EMAVI ha determinado que la duración de cada uno de sus cursos regulares es de cuatro años, dividiendo cada año en dos semestres. Durante cada año se presentan tres períodos de vacaciones, en Semana Santa, a mediados de año y al finalizar el mismo, siendo este último la separación entre la finalización de un año y el inicio del siguiente año de formación.

Una vez realizada la revisión del cronograma anual de actividades se evidenció que de las 52 semanas que tiene un año (26 por semestre), la EMAVI cuenta con 23 disponibles por semestre para adelantar actividades propias de la formación de Alféreces y Cadetes. Por otra parte, teniendo en cuenta que la duración de un curso regular es de ocho semestres, se concluye que la escuela dispone en total de 184 semanas de las 208 que totalizan los cuatro años, lo cual puede ser traducido en 1.288 días o 30.912 horas.

Al tener en cuenta los días festivos nacionales, establecidos por la Ley 51 del 6 de diciembre de 1983, que contabiliza dos semanas (una en cada semestre), y una semana adicional durante el primer año de formación, en razón a que el personal de Cadetes de primer año llega una semana más tarde que el resto del personal, el tiempo realmente utilizado en la formación del oficial de la FAC se reduce a 175 semanas, ver (Figura 4), es decir 1.225 días o 29.400 horas. Los festivos fueron considerados para la realización del presente estudio, como días de turno de salida.

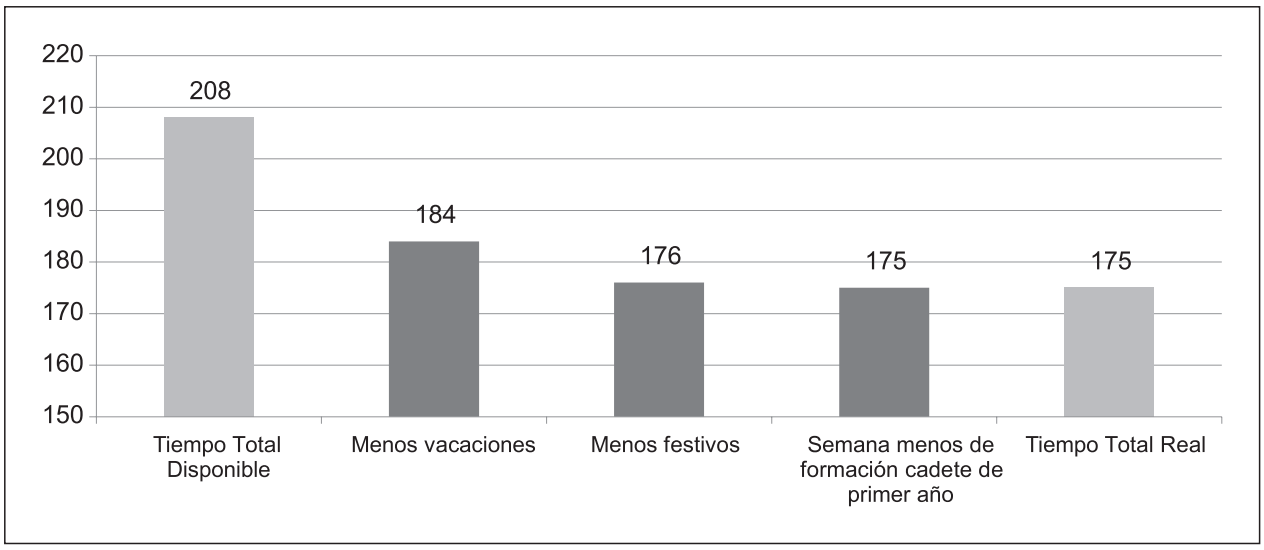


Figura 3. Comparación (semanas) entre tiempo disponible y tiempo real para la formación del oficial FAC

Fuente: elaboración propia basada en revisión documental

Sin embargo, el dato de las horas realmente disponibles para la formación de los oficiales de la EMAVI requiere una mayor depuración, debido a otras variables como las horas de descanso y los turnos de salida que influyen directamente y están contemplados en el régimen interno. Los cuales fueron tenidos en cuenta al realizar el estudio particular de tiempos diarios y semanales dedicados a la formación de cada atributo.

Descripción del Horario de Régimen Interno de la Escuela Militar de Aviación

El régimen interno del GRUCA contempla las diferentes actividades que Cadetes y Alféreces realizan durante su proceso de formación en la EMAVI, donde su objetivo inicial es la adaptación y el cumplimiento del horario del mismo, para alcanzar los atributos esperados por la FAC.

El Comandante del Grupo Cadetes considera que el horario de régimen interno se constituye en el núcleo de la formación, cuyo diseño busca articular las actividades que se requieren desarrollar para lograr que el Alférez y el Cadete logren aprehender los atributos requeridos por la FAC.

Fundamentado legalmente a través de la orden del día del Grupo Cadetes, en el 2015 se realizaron cuatro ajustes al mismo, junto con el Brigadier Mayor, representante de los intereses de los alumnos, que buscaron abrir espacios para el fortalecimiento de las competencias que se espera aprehendan durante el proceso de formación, descritas en el Manual de Formación por Competencias (2010, Pág. 15, 16), para el descanso, la integración y el desarrollo de las relaciones interpersonales, permitiendo que estos actúen, interactúen y vivan en la escuela. Las modificaciones buscaron atender las necesidades del contexto interno, haciendo que el régimen como núcleo sea flexible y se adecue a los cambios que caracterizan el ambiente, haciéndolo mucho más dinámico.

Este se encuentra avalado por el director de la escuela y determina aspectos como: el uso de uniformes, el horario para hacer la diana (levantarse en la mañana para inicio de labores), los desplazamientos, la alimentación, el estudio, los deportes, los tiempos libres, el silencio (termino de labores del día), entre otros.

Cantidad de Tiempo Destinado a la Formación de cada Atributo

Con el fin de determinar el tiempo destinado a la formación de cada atributo en la EMAVI, se realizó un estudio detallado al horario de régimen interno establecido en el año 2015, a través del cual fue posible obtener en términos diario, semanal, semestral, anual y total la cantidad de tiempo que realmente se está impartiendo en la formación de los atributos militar, profesional y aviador, resultados que son expuestos en los siguientes apartados.

Distribución total de los tiempos destinados a la formación de cada atributo.

La suma de los tiempos de los cuatro años que dura la carrera y que fue calculada en el numeral anterior, permite determinar el tiempo del que actualmente se dispone, por lo menos en el planeamiento, para la formación de los atributos militar, profesional y aviador en el personal de Alféreces y Cadetes de la FAC. Durante los cuatro años de permanencia en la escuela, los tiempos destinados a la formación de cada atributo son:11.612 horas para el atributo militar (40%), 6.840 horas para el atributo profesional (23%) y 531 horas para el atributo aviador (2%), complementándose con un tiempo para el descanso de 10.417 horas (35%). Ver (Figura 4)

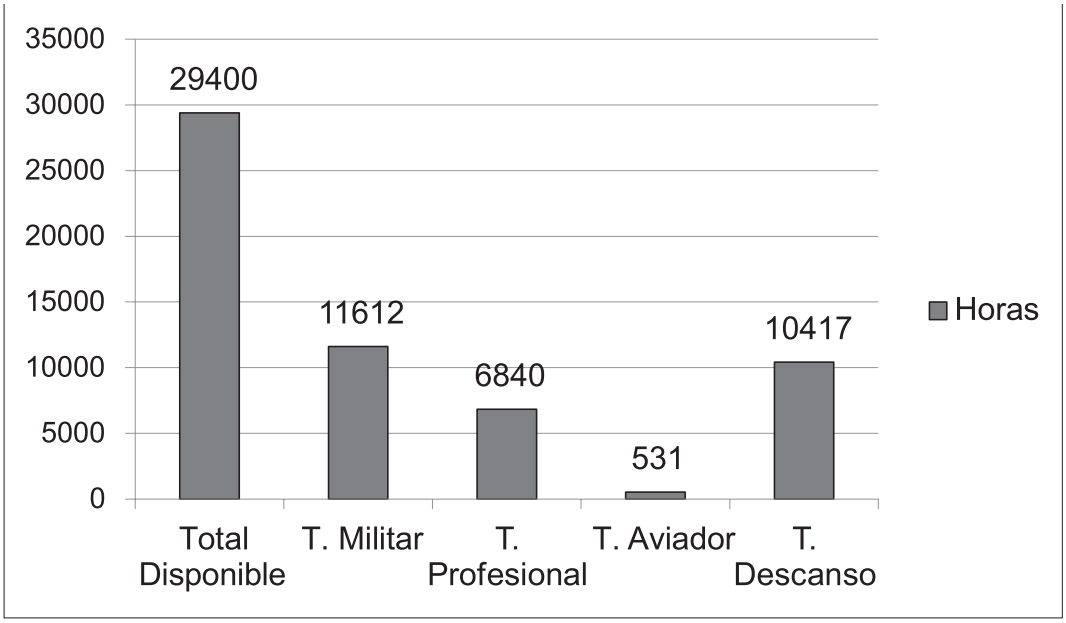


Figura 4. Distribución actual del tiempo (horas) disponible en la EMAVI para la formación en cada atributo
Fuente: elaboración propia basada en revisión documental

Tiempo Ideal Requerido para la Formación de cada uno de los Atributos, de acuerdo al Requerimiento Actual de la Fuerza Aérea Colombiana

Con la finalidad de calcular el tiempo ideal requerido para el desarrollo de los atributos militar (incluye vocación del servicio y liderazgo), profesional y aviador, se hizo necesario estudiar la percepción de aceptabilidad del horario de régimen interno por parte de quienes ven inmerso en él su aporte a la formación integral del oficial de la FAC:

- Oficiales del Grupo Cadetes cuya misión es conducir la formación militar del Alférez y el Cadete, con el fin de desarrollar en él las cualidades de liderazgo, don de mando, carácter y ética que exige la profesión militar.
- Personal de docentes y del área administrativa del GRUAC cuya misión es formar académicamente a los futuros Oficiales de la FAC, inculcando valores éticos y morales, con el fin de ofrecer a la institución y a la sociedad un profesional de alta calidad.
- Instructores de vuelo cuya estructura organizacional, el GRUEV, tiene como misión impartir la instrucción primaria de vuelo para los alumnos de la institución, formar Oficiales de la Fuerza Pública como pilotos de ala fija y, liderar el proceso de ambientación al vuelo para los Cadetes de la EMAVI.

Así mismo, se midió la percepción de quienes lo viven en el día a día, es decir, oficiales, Alféreces y Cadetes de la escuela.

El nivel de satisfacción respecto al horario de régimen interno (Figura 5) que rigió el proceso de formación en la EMAVI durante el año 2015, muestra que en promedio el 47% de los encuestados están medianamente satisfechos. Así mismo, al sumar los porcentajes de la población que se encuentra muy satisfecha y medianamente satisfecha, Alféreces

y Cadetes presentan un registro del 53%, los oficiales del GRUCA un registro del 93%, el personal del GRUAC un registro del 51% y los instructores de vuelo del GRUEV un registro del 44%, concluyendo que los entes comprometidos reconocen los esfuerzos hechos para abrir espacios en la formación de cada uno de los atributos.

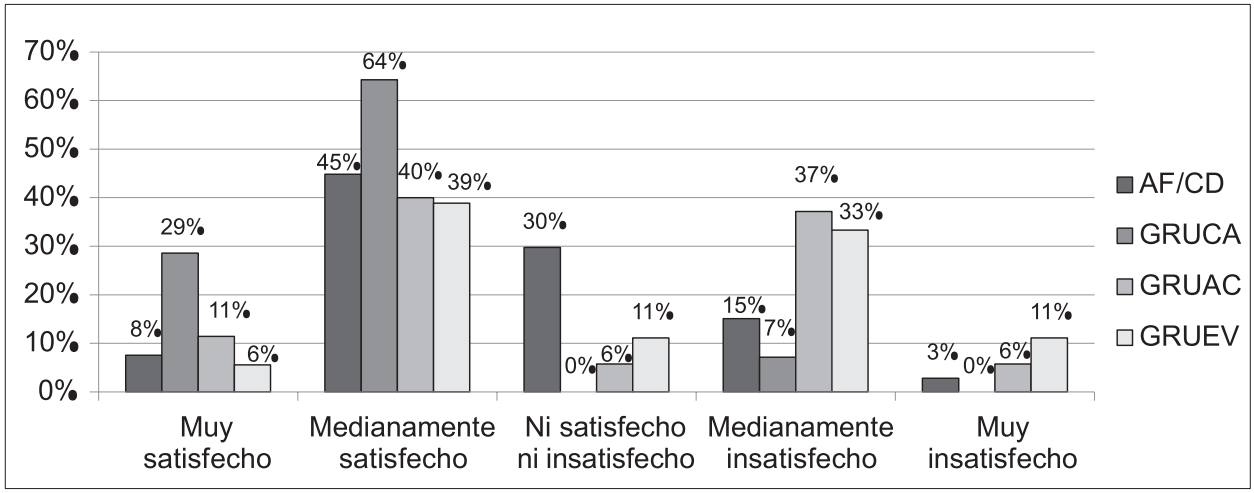


Figura 5. Nivel de satisfacción respecto al horario de régimen interno vigente en el año 2015

Fuente: elaboración propia basada en encuestas

Sin embargo como se muestra la (Figura 6), el 78% de la población encuestada considera que el tiempo con que cuentan Alféreces y Cadetes para la formación en cada atributo no es suficiente. Lo cual se podrá evaluar a continuación, a través de la estimación de los tiempos ideales requeridos para su formación.

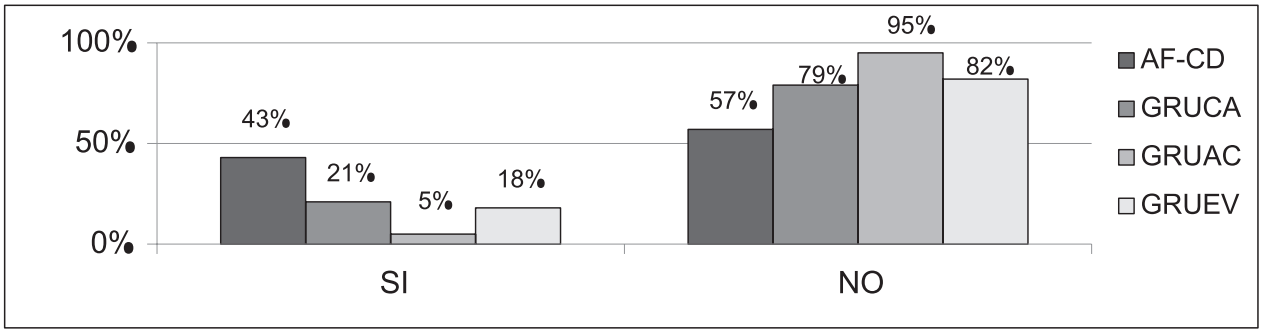


Figura 6. Percepción de la población respecto a la suficiencia del tiempo para la formación en cada atributo

Fuente: elaboración propia basada en encuestas

Basados en las diferentes encuestas y grupos focales realizados a los Alférez, Cadetes, oficiales GRUCA e instructores de vuelo, y al análisis de la información recopilada para el desarrollo de la presente investigación, se concluyó que el tiempo ideal requerido para la formación del oficial de la FAC, en los atributos esperados por la institución en la actualidad, es de 26.589 horas para los administradores aeronáuticos y 26.949 horas para los ingenieros informáticos y mecánicos, como se presenta en la (Figura 7), observándose

que la diferencia se encuentra en el tiempo requerido para el atributo profesional, en vista de la menor homologación interna existente entre el núcleo de formación y los programas complementarios.

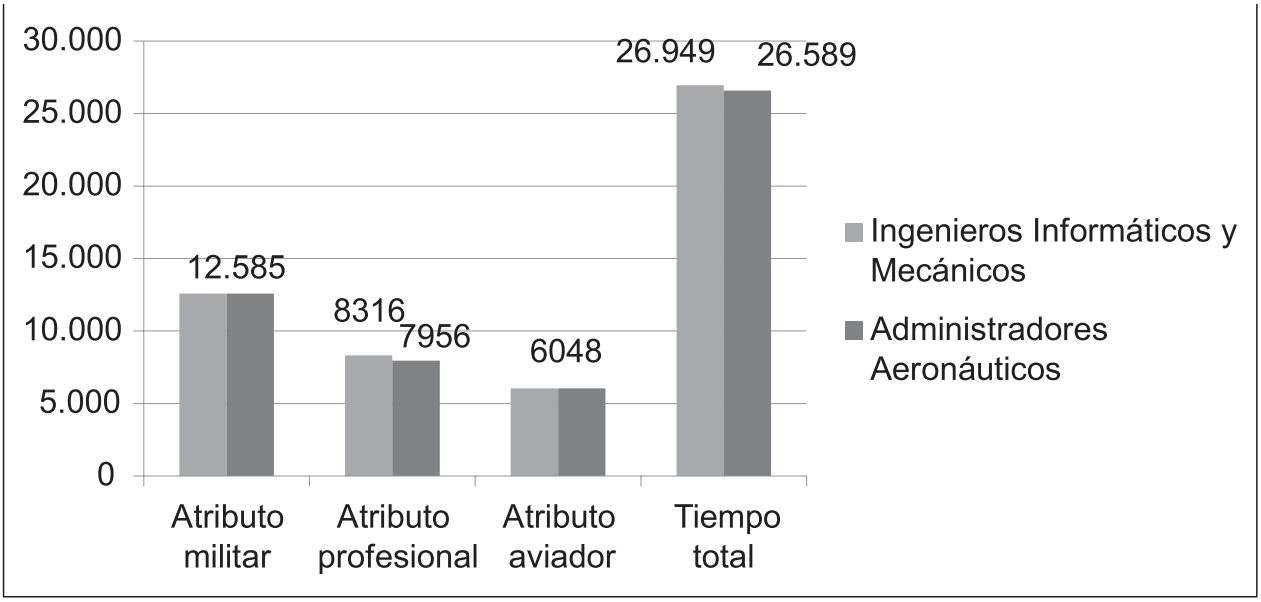


Figura 7. Tiempo (horas) total ideal requerido para la formación del oficial de la FAC

Fuente: elaboración propia basada en revisión documental y encuestas

Capítulo 3. Alternativas de solución respecto a la brecha existente entre tiempos reales versus tiempos rdeales requeridos para la formación de los Oficiales de la FAC

Teniente Coronel Jorge Iván Marín Herrera
Mayor Yadira Cárdenas Posso
Mayor Fabián Alberto Useche Villafañe
Capitán Luis Carlos Villamil Rico

Una vez obtenidos los tiempos reales utilizados en la formación del Alférez y el Cadete para cada atributo, y los tiempos ideales requeridos para lograr la formación en virtud de los requisitos de la FAC, en la (Figura 8), se presentan las diferencias existentes entre los dos, observándose que para cada atributo se necesitan horas adicionales así: para el militar 973 horas, para el profesional 1.116 horas y para el aviador 5.517 horas; las horas del tiempo para el descanso no requieren modificación.

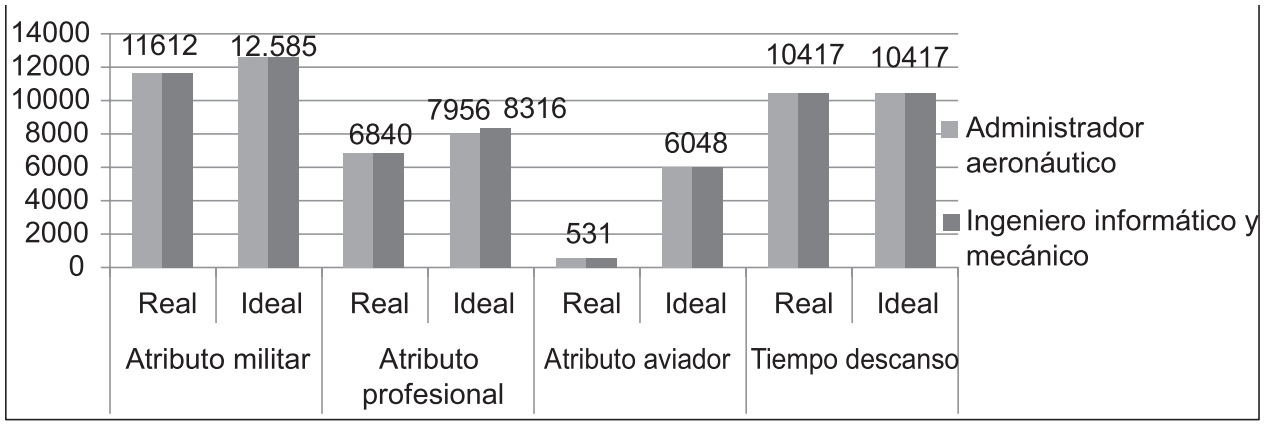


Figura 8. Comparación entre el tiempo real versus el tiempo ideal requerido para la formación

Fuente: elaboración propia basada en revisión documental y encuestas

En conjunto se requieren 47.4 semanas adicionales para la formación del ingeniero informático y mecánico, y 45,3 para el administrador aeronáutico, tal como lo muestra la Tabla 6. Teniendo en cuenta que en general un año de formación en la EMAVI cuenta con 44 semanas, la investigación arroja que se requiere de un poco más de un año para dar cumplimiento de forma ideal a la formación de los atributos de los futuros oficiales.

Tabla 6

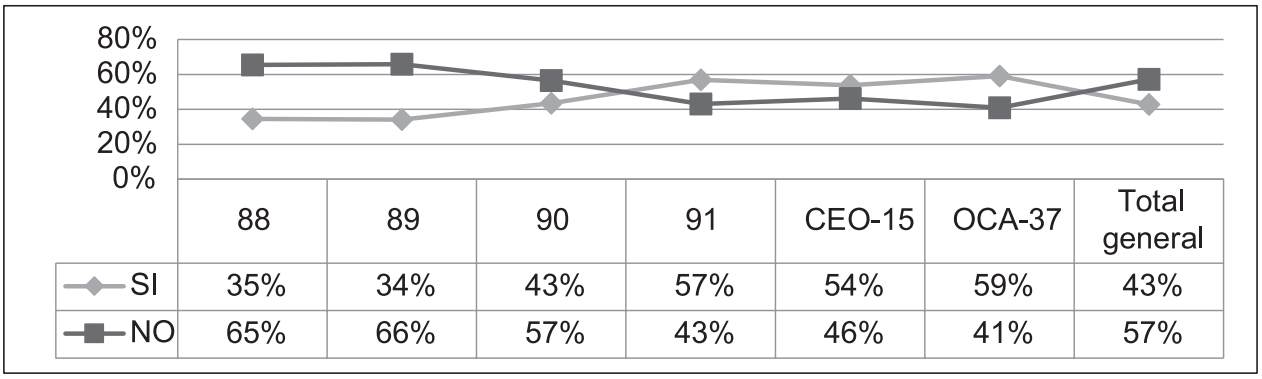
Diferencia existente entre el tiempo real y el tiempo ideal requerido para la formación

Tiempos	Horas	Semanas
Tiempo real	29.400	175
Tiempo ideal Ing. informático y mecánico	37.366	222,4
Tiempo ideal Administrador aeronáutico	37.006	220,3
Diferencia Ing. informático y mecánico	7.966	47,4
Diferencia Administrador aeronáutico	7.606	45,3

Fuente: elaboración propia basada en revisión documental y encuestas

La brecha existente entre el tiempo real y el tiempo ideal es percibida en la vivencia del proceso de formación, lo cual es manifestada por la población de estudio, quienes en un promedio del 78%, (ver Figura 6), respondieron que el tiempo con que cuentan Alféreces y Cadetes para la formación en cada atributo es insuficiente.

Analizando las respuestas de Alféreces y Cadetes (ver Figura 9), quienes son finalmente los más afectados por la brecha, se observa que el personal de mayor antigüedad, Alféreces (curso 88) y Cadetes de tercer año (curso 89), piensan en un porcentaje de más de 20 puntos por encima de los de menor antigüedad (curso 91, CEO-15 y OCA-37), que no cuentan con el tiempo suficiente, porque a medida que se crece en antigüedad, la exigencia en cada atributo es mayor y se adiciona el desarrollo del atributo aviador en el último año. Así mismo, se observa como el Cadete de segundo año (curso 90), quien ya cuenta con la experiencia de su primer año de formación y puede observar con mayor objetividad su proceso de formación, se ubica como el punto de inflexión con un porcentaje del 57% de percepción de falencias de tiempo.



	88	89	90	91	CEO-15	OCA-37	Total general
SI	35%	34%	43%	57%	54%	59%	43%
NO	65%	66%	57%	43%	46%	41%	57%

Figura 9. Percepción AF's y CD's respecto a la suficiencia del tiempo para la formación en cada atributo

Fuente: elaboración propia basada en encuestas

En el caso del CEO y del OCA, este personal no desarrolla el mismo programa profesional que los otros Cadetes y además no cursan el programa de vuelo, razón por lo que es probable que respondan que si cuentan con tiempo suficiente.

Esta insuficiencia genera como consecuencia conflictos entre las áreas participes del proceso de formación, lo cual se evidencia en el 87% de la población de estudio, (ver

Figura 10). Al realizar un análisis desagregado, se observa que el 94% de los encargados de la formación en cada atributo, los oficiales del GRUCA, el personal que labora en el GRUAC y los instructores de vuelo, estiman que hay conflictos.

Detallando el juicio de Alféreces y Cadetes, se presentan diferencias importantes: el 88% de los Alféreces aprecian que existen conflictos, porque en consecuencia al mando que les otorga su grado están en mayor contacto con los responsables de la formación en cada atributo; el 68% de los Cadetes de segundo y tercer año también consideran que hay conflictos, porque su trayectoria les permite vislumbrar por completo su entorno de formación; este porcentaje disminuye a 44%, cuando se consideran los que llevan un año o menos de permanencia en la escuela, probablemente porque se encuentran en la etapa inicial, de identificación y adherencia al ritmo de trabajo de la escuela (Fuerza Aérea Colombiana, 2008, págs. 21 - 28).

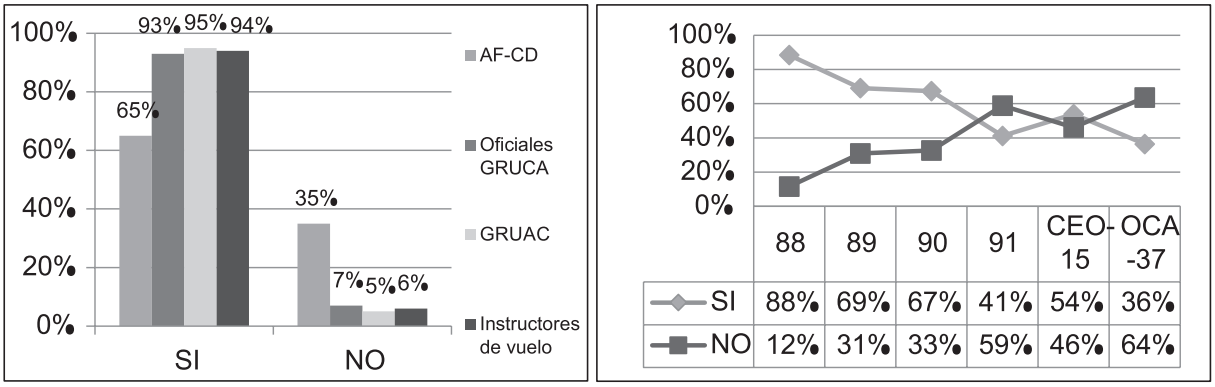


Figura 10. Percepción de la población de estudio respecto a sí se presentan conflictos entre cada una de las áreas responsables de la formación en cada atributo

Fuente: elaboración propia basada en encuestas

Con la finalidad de verificar si el conflicto se presenta entre unas áreas determinadas de la formación, se encuestó la población de estudio, encontrándose que el 36% opina que los conflictos son entre el GRUCA y el GRUAC, y el 47% ponderan que los conflictos son entre el GRUCA, el GRUAC y el GRUEV, ver (Figura 11).

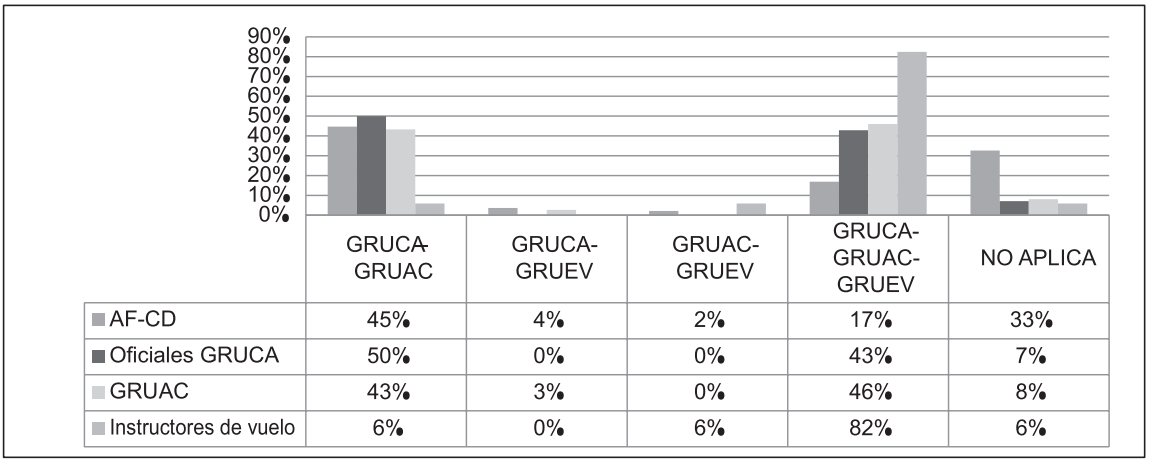


Figura 11. Percepción de la población de estudio respecto a las áreas entre las cuales se presentan conflictos

Fuente: elaboración propia basada en encuestas

Revisando detalladamente los resultados (ver Figura 12), se observa que entre el personal docente y administrativo del GRUAC, las diferencias de percepción son muy marcadas, el 65% de los docentes piensan que los conflictos son entre el GRUAC y el GRUCA, mientras que el 82% del personal administrativo sopesa que los conflictos son entre las tres áreas a cargo de la formación del alumno.

Por parte de los Alféreces y los Cadetes también se observan diferencias de apreciación interesantes, no sólo por el año de estudio que se encuentren cursando sino por la carrera profesional, por ejemplo al individualizar el curso 88, (ver Figura 12) se observa que el 62% de los ingenieros informáticos que desarrollaron su fase de vuelo primario en el cuarto año de formación, manifiestan que los conflictos son entre el GRUCA, el GRUAC y el GRUEV, en contraposición al 65% de los ingenieros mecánicos que consideran que los conflictos son entre el GRUCA y el GRUAC, porque de acuerdo a lo planeado desarrollan el vuelo de oficiales.

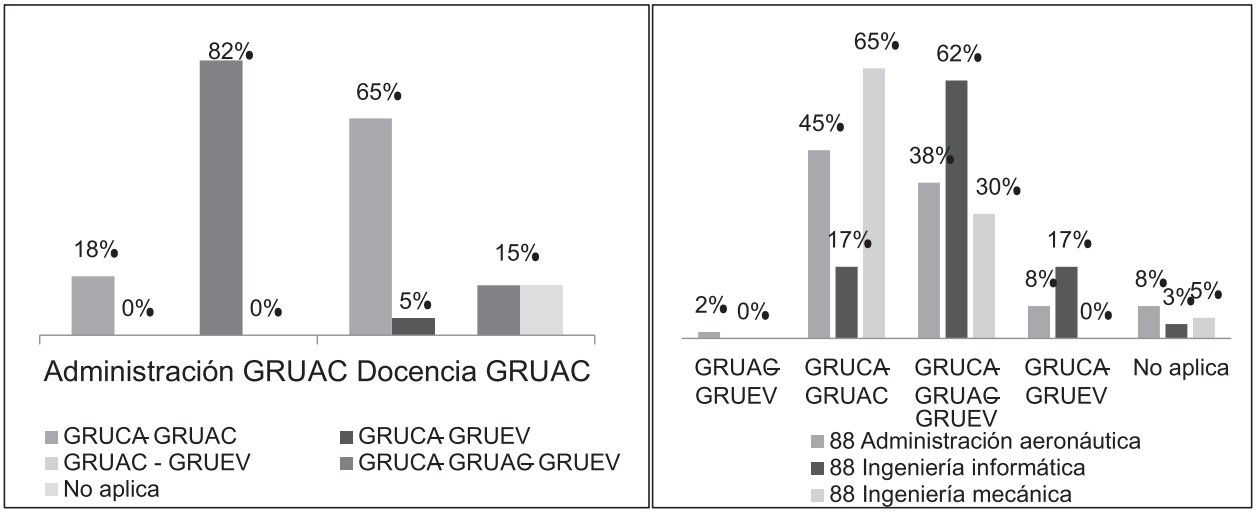


Figura 12. Percepción de la población de estudio del GRUAC y del curso 88 respecto a las áreas entre las cuales se presentan conflictos

Fuente: elaboración propia basada en encuestas

Por lo tanto, se infiere que cuando su rol en el proceso de formación está relacionado con los tres atributos, militar, profesional y aviador, los conflictos se presentan entre las tres áreas. Por lo anterior se deduce que la variable tiempo juega un papel preponderante en el proceso de formación, sin embargo se cuestionó a la población objetivo sobre las causas que generan los conflictos, pudiéndose identificar seis categorías (Figura 13), que si son analizadas en conjunto, permiten obtener un panorama claro de la problemática existente en la EMAVI.

La causa inicial que desbordó el proceso de formación se puede sintetizar en lo que dice uno de los encuestados:

Las mallas curriculares están diseñas para determinado tiempo físico, la inclusión de dos programas y una etapa de vuelo en el mismo tiempo físico que se requiere para cumplir una sola malla curricular, desmorona el sistema, lo hace inestable, es físicamente inaudito concebir que una misma persona culmine con éxito (militar y académicamente) bajo tres

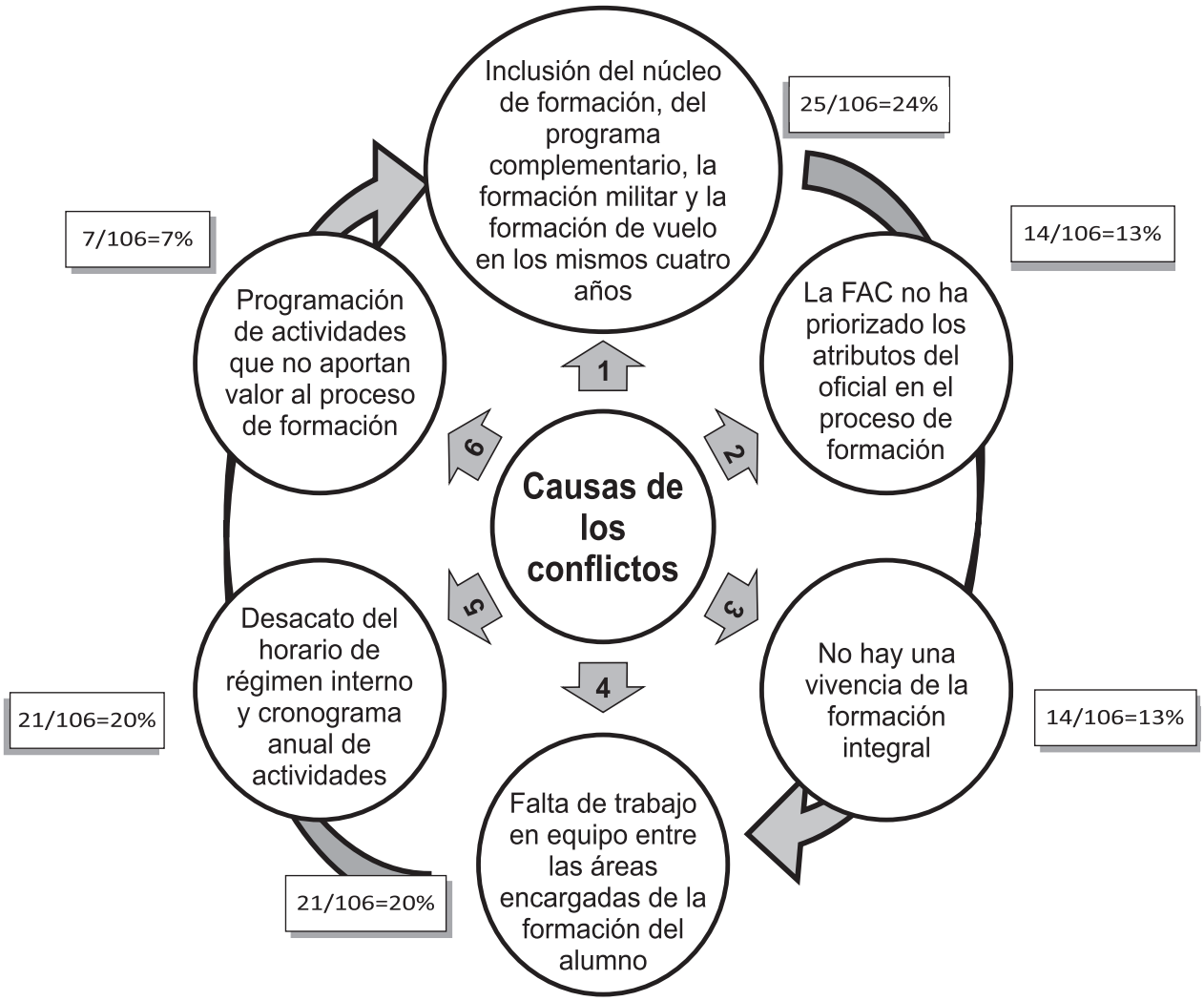


Figura 13. Categorías de las causas que generan conflictos entre las áreas encargadas del proceso de formación de Alféreces y Cadetes

Fuente: elaboración propia basada en diferentes instrumentos de recolección de datos

parámetros (formación militar, programas de formación núcleo y complementario, curso primario y básico de vuelo) en cuatro años.

Lo que permite afirmar que la FAC buscando ser coherente con la determinación de los atributos que caracterizan al oficial, ordenó incluir en el proceso de formación, el núcleo de formación (PCMAE), el programa complementario (PAAER, PIMEC o PIINF), la formación militar y la formación de vuelo, sin un correcto estudio previo detallado, que a partir de los requerimientos de la institución determinaría los tiempos requeridos para cada área de formación, mitigando la afectación de calidad de la misma.

En el caso del atributo profesional, en reunión efectuada con el Inspector General de la Fuerza Aérea el 08 de julio de 2014, quien era el Jefe de Educación Aeronáutica cuando se implementó el Programa de Ciencias Militares Aeronáuticas, se expuso que el PCMAE se creó teniendo como finalidad, que el conocimiento que recibía el alumno en el área militar, tanto teórico como practico, fuera valido ante el MEN. Y con el fin de no

incrementar al doble el tiempo requerido para el atributo en mención, los planes de estudio de los programas deberían ser iguales en las aéreas básica, ciencia social humanística, investigación y electiva, que correspondían a un 41% de la malla, y lo que las debería diferenciar era el área profesional que tenía un peso de 59%, lo cual en cada programa complementario conduce a formar la esencia de la profesión y en el núcleo de formación corresponde a la especialidad militar (Jefatura de Educación Aeronáutica, 2014).

También se puede observar que en el diseño de los planes de estudio de los programas académicos actuales no se contempló lo dispuesto en el documento SEFA, Lineamientos Curriculares Fuerzas Militares, en el que se establecen cinco áreas de formación con un porcentaje definido para cada una de ellas, y a partir de las cuales se deben organizar los créditos necesarios para el logro de los procesos formativos (Ministerio de Defensa Nacional, 2010, págs. 46, 47), como se explica en la Tabla 7.

Tabla 7

Balance de los componentes curriculares

	OFICIALES
BÁSICO	15%
SOCIO – HUMANÍSTICO	25%
INVESTIGATIVO	10%
PROFESIONAL GENERAL	30%
PROFESIONAL ESPECÍFICO	20%

Fuente: SEFA Lineamientos Curriculares Fuerzas Militares (2010)

Por lo tanto se desconocieron los lineamientos que en esta materia el Ministerio de Defensa Nacional ha emitido como resultado del proyecto de reestructuración educativa de las Fuerzas Militares, según los documentos PESE - Plan Estratégico del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas 2007-2019, PEFA - Proyecto Educativo de las Fuerzas Armadas y SEFA - Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas, los cuales han sido consultados para el desarrollo de la presente investigación.

De otro lado, tal como lo relató una entrevistada que laboró durante ocho años en el Grupo Académico (2008-2015), hubo una ruptura en el proceso de implementación del PCMAE debido a la alta rotación de personal, las falencias en la gestión del conocimiento y el desenfoque por parte de los involucrados (directores de los programas complementarios) respecto a la meta propuesta de homologación interna del 41%, dando por resultado un escaso 20% de la mencionada homologación, lo cual incrementó proporcionalmente la cantidad de tiempo requerido para el desarrollo del atributo profesional.

Es tan visible la insuficiencia en determinar las necesidades y priorización de la Fuerza Aérea, frente al proceso de formación, que la entrevistada agregó:

La parte profesional a los alumnos les consume mucho más carga de la que es, deberíamos definir si en verdad queremos ingenieros, porque si no los vamos a usar, hasta yo me siento mal con los Cadetes cuando ellos preguntan porque son ingenieros,

y se contesta por cambiarles el pensamiento, mi mayor eso no se responde en ninguna parte, no, porque los necesitamos, porque los vamos a poner a trabajar en eso, o si lo que necesitamos es administradores, pues administradores, si necesitamos ingenieros industriales, pues ingenieros industriales.

Posterior al haber ordenado la formación del alumno en los tres atributos; la Fuerza Aérea no realizó una priorización de los mismos, consecuente con su competencia distintiva (knowhow) y el tiempo de formación disponible, lo que dificulta en la actualidad la programación de las actividades, por lo que propicia que el tiempo del alumno se distribuya de forma tal que no apunte de lleno al rol en el cual se va a desempeñar una vez graduado.

No obstante que en la fase inicial de estructuración del PCMAE, además de buscar que compartiera cerca del 41% de los créditos con los programas complementarios, se concibió que el programa de vuelo no se iba a desarrollar completamente en sus dos fases (primario y básico), por lo cual el tiempo requerido para formar parcialmente el atributo aviador, era menor (se proyectaban cerca de 100 horas totales), ese atributo debería ser completado posteriormente cuando el alumno ascendiera a Subteniente, y se concibió que el PCMAE tendría un énfasis aeronáutico más alto en el componente profesional, con el fin de que el número de horas dedicadas en los cursos de tierra a asignaturas aeronáuticas disminuyera y prácticamente solo cursaran las del equipo de vuelo, último aspecto que no pudo hacerse realidad por las falencias de los alumnos en los conocimiento aeronáuticos requeridos para abordar dicha fase.

Así mismo, en vista de la responsabilidad en el proceso de formación de cada uno de los grupos y/o dependencias que intervienen en el proceso de formación de los futuros oficiales, se evidencia la necesidad de disponer de mayor cantidad de tiempo para las actividades propias del desarrollo del atributo a su cargo. Sin embargo el deseo de ser mas asertivo hace que en ocasiones se disponga de espacios destinados para otro atributo, provocando tensiones permanentes, haciendo incluso que algunas áreas se consideren relegadas a pesar de su importancia.

Esas luchas permanentes tienden a desarticular y fragmentar el proceso, por lo que se atenta contra la premisa de integralidad de la formación del oficial de la FAC y la interiorización de los atributos determinados.

Las falencias en la vivencia del concepto de formación integral se acrecientan con la desarticulación de las áreas encargadas de la formación del alumno, por lo cual las actividades no son transversales sino que se ejecutan en forma aislada, evidenciando poca coordinación del trabajo intergrupal, así mismo las directrices que cada una emana se contradicen entre sí, mostrando falta de trabajo en equipo.

Una de las entrevistadas esquematiza, como la falta de unidad de mando ocasionada por la carencia de trabajo en equipo, menoscaba el proceso de formación:

El Cadete se acomoda, qué pasa, el Cadete en el Grupo Cadetes dice que en el Grupo Académico es muy duro, a mí no me dejan ni un minuto, los profesores son muy malos,

y al Grupo Académico vienen y dicen, es que allá me sacan la leche y mi comandante es terrible, y no me da tiempo, y no me dio salida, no me dio tiempo para buscar en internet, el Cadete se acomoda.

Lo expuesto ocasiona que a pesar de que se encuentra normativizado un horario de régimen interno para que cada área responsable de la formación del alumno, cuente con el tiempo requerido para realizar sus actividades, de que existe un cronograma anual de actividades en el que se plasman con un año de anterioridad las actividades que se realizan al interior de la EMAVI que están relacionadas con él; constantemente no se respetan programándose actividades diferentes que no suman al área al cual pertenece el tiempo, y por ende les genera conflicto a la hora de cumplir con su labor.

De igual manera, la EMAVI juega un papel preponderante, tanto en la Fuerza Aérea, como en la ciudad de Cali, razón por la cual se ve comprometida en diversas actividades que involucran a sus alumnos, provocando una pérdida de tiempo adicional en el proceso formativo.

Como lo expresó un encuestado:

Pienso que muchas actividades que realizan los Cadetes y Alféreces son de extensión social o administrativas, es decir que tienen que ver con el funcionamiento de la base y la imagen institucional hacia afuera, pero no tienen que ver con su formación ni militar ni académica, entonces estas actividades les ocupan tiempo que les impide tener una mejor formación. La presión por adelantar el curso de vuelo ha trastocado mucho al Grupo Académico generando desorden administrativo y académico.

Para otro encuestado, un nuevo ejemplo de estas actividades, es la asistencia a la Feria de Chipichape, actividad que no tiene impacto en su formación como militar, y sí le quita mucho tiempo.

Las cosas extracurriculares que no van enfocadas a la misión, y que siento, que podrían ser tiempo del Cadete o tiempo para otras cosas, no hacen parte directa de la formación. Eso hace que también el Cadete se salga de esa burbuja de su formación militar y se desvíe su atención en otras cargas que yo pienso no deberían tener.

Frente a los conflictos percibidos por la población de estudio, se presentaron algunas alternativas de solución que fueron agrupadas por categorías y posteriormente consolidadas (Figura 14), observando que existe una correlación entre la solución y las causas de los conflictos.

Para atacar la causa número uno, es importante concientizarse de que los cambios en el proceso de formación se efectuaron simultáneamente: disminución de los programas académicos de ingeniería de cinco a cuatro años, ingreso del PCMAE, ingreso del vuelo al tiempo de formación de los oficiales, sin dejar madurar uno respecto al otro, por lo que como lo dice un encuestado “los cambios deben encontrarse debidamente planificados y la EMAVI, debe prepararse para asumir esos cambios, y no realizar prueba y error, ya que generalmente los afectados son los Cadetes”, siendo necesario una modificación estructural al proceso de formación para armonizarlo.

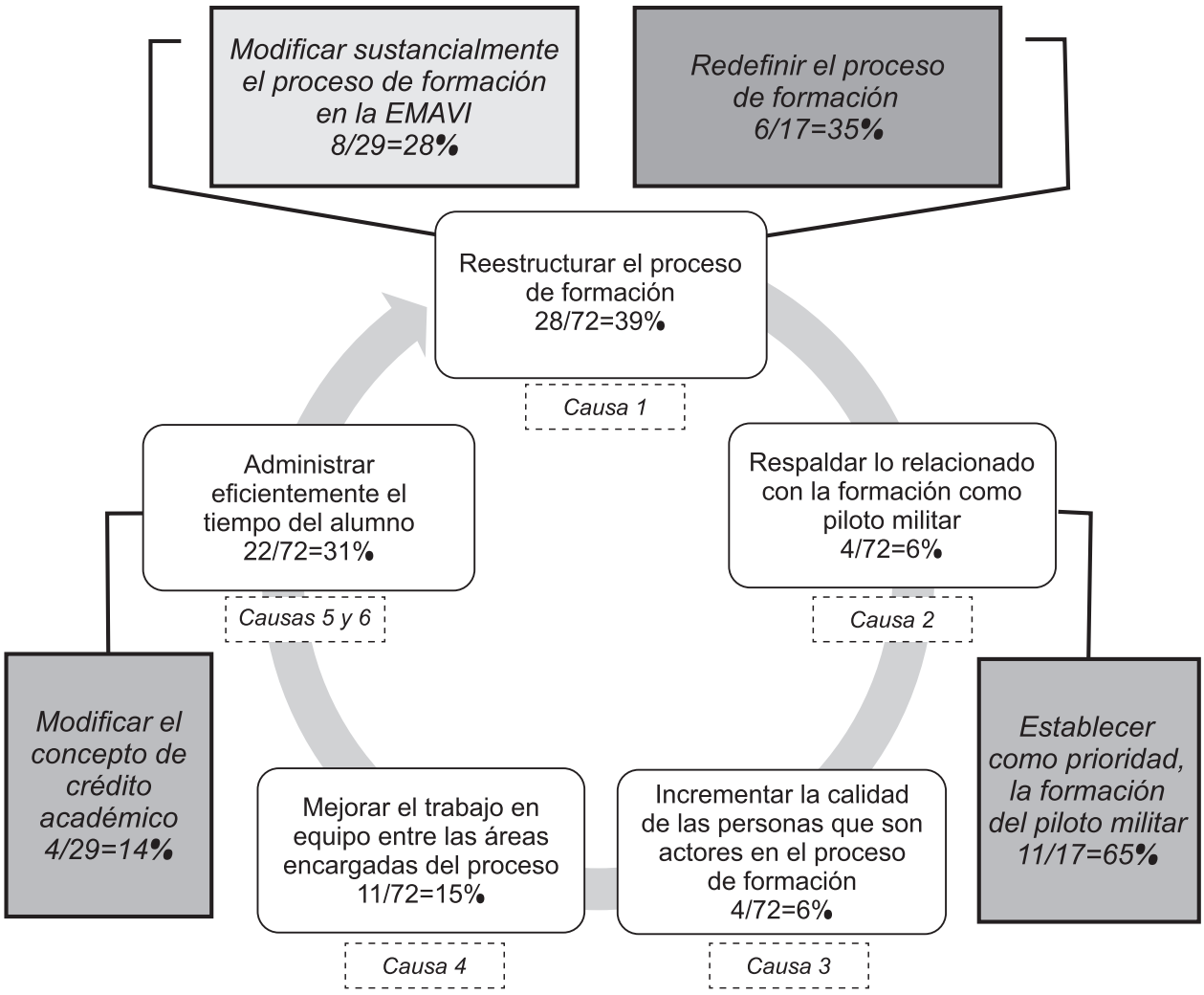


Figura 14. Categorías de las soluciones para terminar los conflictos entre las áreas encargadas del proceso de formación de los Alféreces y los Cadetes

Fuente: elaboración propia basada en diferentes instrumentos de recolección de datos

Nota:

a. Al interior de cada categoría se presenta la cantidad de sub-categorías que se agruparon respecto a la cantidad total de sub-categorías, y el porcentaje que representan.

b. Las categorías de fondo blanco se extrajeron de la población de estudio.

c. Las categorías de fondo gris oscuro se extrajeron de los instructores de vuelo.

d. La categoría de fondo gris claro se extrajo del personal encuestado del GRUAC.

e. Debajo de cada solución se relaciona la causa que busca contrarrestar.

La mencionada reestructuración debe apuntar al rol misional de la EMAVI que es formar a los pilotos de ala fija de la FAC, siendo necesario al interior del proceso de formación darle la importancia requerida al atributo aviador, tanto en la parte académica de vuelo, como en las actividades de motivación al vuelo y el vuelo propiamente dicho, así mismo,

valorar la labor del instructor de vuelo, recibiendo el respaldo respectivo por parte del Director de la EMAVI.

Otra solución que está dirigida a contrarrestar en parte la tercera causa, es la necesidad de que los involucrados en el proceso de formación al ser referentes para el alumno, cursen una formación especial que los capacite para ser el ejemplo a seguir de sus educandos.

Siendo el trabajo en equipo una herramienta fundamental para lograr la formación integral del oficial, considerada la cuarta causa de conflictos, se deben establecer entre las áreas encargadas del proceso de formación: canales de comunicación, acuerdos de servicio, nivelación de cargas de trabajo, división de responsabilidades, reuniones de retroalimentación y métodos de evaluación conjunta.

Para contrarrestar las causas quinta y sexta, es necesario conciliar entre las áreas involucradas en el proceso de formación, la distribución del tiempo al interior del horario de régimen interno y el plan anual de actividades, de tal forma que haya aceptación por parte de los involucrados, lo que conducirá a respetar la planeación, no realizar tareas y actividades similares y en ocasiones no programadas.

Así mismo, amparados por el artículo 2.5.3.2.4.2. del Decreto 1075 de 2015, que establece que de acuerdo a la metodología del programa y conforme al nivel de formación, las instituciones de educación superior deben discriminar las horas de trabajo independiente y las de acompañamiento directo del docente, siendo potestativo de estas proponer el empleo de una mayor o menor proporción de horas con acompañamiento directo frente a las independientes, teniendo en cuenta las características propias de cada una de las asignaturas que se cursan en la EMAVI. Se debe sustentar para cada una la mencionada proporción, dado que no es estándar para todas, mejorando así la distribución del tiempo de formación del atributo profesional.

Analizando las soluciones, se observa que las cuatro últimas son secundarias, siendo la solución principal la modificación sustancial del proceso de formación, deduciéndose de las mismas subcategorías propuestas por la población de estudio.

En el presente estudio, se descartó como alternativa disminuir el proceso de formación a un año, o incrementarlo a cinco, a pesar de que uno de cada cinco de los encuestados los consideró como solución, respectivamente, porque se tomó como referente el tiempo actual de formación (cuatro años). En referencia a la última acotación, se excluye el ideal de formación planteado en el capítulo 3 de este estudio.

Formación con Énfasis en los Atributos Militar y Profesional (Programa núcleo más programa complementario)

La alternativa consiste en regresar al modelo de formación desarrollado entre los años 2001 y 2013, años en los cuales el atributo aviador no se cultivó, limitándose solamente al desarrollo de actividades de motivación al vuelo. Es decir que el oficial que egresará de la EMAVI sería militar y profesional, más no contaría con las competencias laborales o también denominadas ocupacionales de la Legislación Educativa del Sistema Educativo de la FAC, las cuales de acuerdo al Ministerio de Educación Nacional (2013, pág. 5) son:

El conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas

en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio.

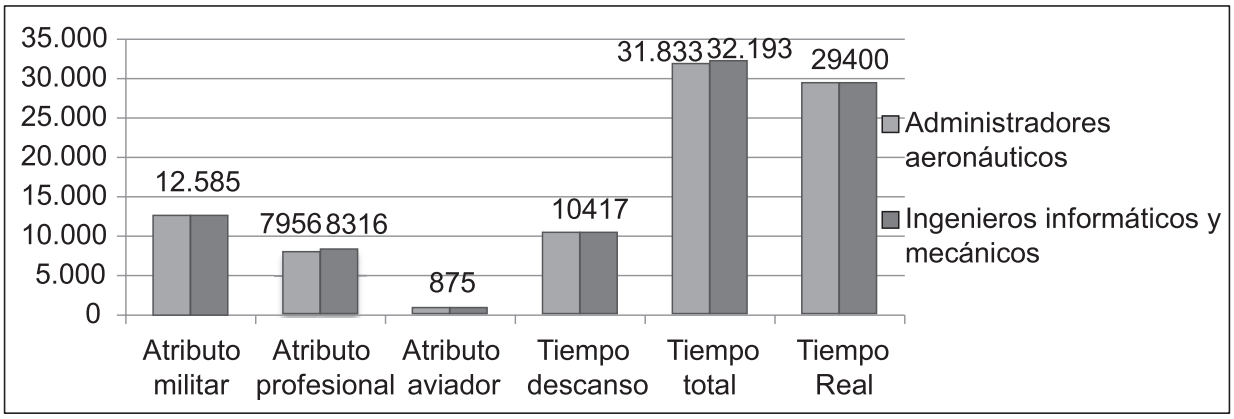


Figura 15. Tiempo (horas) requerido para la formación con énfasis en los atributos militar y profesional

Fuente: elaboración propia basada en revisión documental y encuestas

En la Figura 15 se presenta el tiempo total requerido para la formación del oficial bajo este precepto, observándose que aún existiría un déficit de 2.433 horas para el Administrador Aeronáutico y 2.793 horas para los Ingenieros Informáticos y Mecánicos, valores que corresponden aproximadamente a 4 meses.

El déficit se genera porque el atributo profesional está constituido por dos profesiones, el programa de Ciencias Militares Aeronáuticas y uno de los programas complementarios, por ende para lograr que se reduzca el tiempo requerido para la formación de este atributo, sería necesario reestructurar el núcleo de formación, en el sentido de analizar las características propias de las asignaturas y sustentar para cada una la proporción entre las horas de trabajo independiente y las de acompañamiento directo del docente, apoyándose en el artículo 2.5.3.2.4.2. del Decreto 1075 de 2015 que establece la distribución potestativa de las horas por cada institución de educación superior.

Lo anterior en razón a que existen materias muy prácticas que no requieren de trabajo independiente, como por ejemplo Armamento y Tiro, tal como lo argumentó un entrevistado que durante el tiempo que estuvo como Director del PCMAE encargado, se entrevistó con cada uno de los docentes, evidenciando que los tiempos independientes son brindados al interior de la asignatura por parte del docente.

Así mismo, logró concluir,

Que el PCMAE fue concebido de esta forma, por lo tanto la cantidad de créditos presenciales que se estipulan en la malla, incluyen las horas de trabajo independiente, es decir, una asignatura que en la malla curricular está concebida para 2 créditos (96 horas académicas), no significa que requiera por cada hora de acompañamiento del docente dos horas de trabajo independiente, sino que verdaderamente el docente requiere 32 horas para dictar la asignatura, y no requiere que el estudiante realice

trabajo independiente, por ende si se reflejará esto en la malla curricular, la asignatura debería ser de 0.67 créditos.

Realizar un ajuste a la malla curricular del PCMAE es necesario sin importar la alternativa que se seleccione, no sólo para aprovechar en mejor forma el tiempo del alumno sino enfocarla a cubrir las necesidades de la institución en cuanto a calidad del conocimiento en aviación, aprehensión del concepto de liderazgo y validación de lo realizado por el alumno en su diario transcurrir en la EMAVI, pues finalmente hace parte de la praxis de este programa académico. Lo anterior ha sido sugerido por diferentes participantes de la presente investigación.

Esta alternativa se descarta porque no es un aporte a las políticas generales del Plan Estratégico del Sistema Educativo de la FAC 2007 - 2019, que define que la formación debe ser integral para el desarrollo de todas las dimensiones del ser (Jefatura de Educación Aeronáutica, 2014, pág. 20), por lo que debe incluir no sólo la enseñanza tradicional del saber conceptual propio de la profesión, sino también del saber hacer, y en el caso particular de la institución, este corresponde a los conocimientos que requiere que el personal tenga para ser asignado a uno de los cuerpos que integran la institución, los cuales corresponden a la clasificación de los oficiales de acuerdo a las funciones que van a ejercer (Ministerio de Defensa Nacional, 2000, pág. 11), que a su vez se componen por especialidades militares; por lo que no incluir la formación del atributo aviador es egresar un oficial que no puede desempeñarse óptimamente en un cargo, en razón a su falta de formación en el saber hacer.

Así mismo, no se cumple con la política de formación, capacitación y entrenamiento pertinente a las necesidades institucionales y sectoriales (Jefatura de Educación Aeronáutica, 2014, pág. 21), en vista de que la formación del oficial no estaría cumpliendo con el propósito de dar respuesta a las necesidades propias de cada área funcional del sector aeronáutico, pues son las especialidades militares las que le permiten a la Fuerza Aérea cumplir con su misión (Dirección de Reclutamiento y Control Reservas, 2016).

Tomar esta alternativa es ir en contravía con la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior realizada en el año 1998, donde se estableció como un aparte de la misión y función de la educación superior, reforzar la cooperación con el mundo del trabajo, a través de varias estrategias, entre ellas, la creación y evaluación conjuntamente de modalidades de aprendizaje, programas de transición y programas de evaluación y reconocimiento previos de los conocimientos adquiridos, que integren la teoría y la formación en el empleo (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 1998).

La graduación de oficiales sin especialidad militar (atributo aviador) es desvincular a la EMAVI de los requerimientos para el desempeño profesional de estos, por lo que a pesar de que la FAC cuenta con la ventaja competitiva, frente a otras entidades, de contar con una escuela de formación que capacita el personal que va a trabajar en ella, pero permite la graduación de oficiales que duran hasta dos años para aportar valor agregado generando un costo en la nómina de la institución.

Lo anterior fue informado por el Jefe de Operaciones Aéreas al Jefe de Desarrollo Humano, quien le solicitó la apreciación de situación de los trámites de cambio de especialidad militar de los subtenientes que finalizan el proceso de formación como pilotos, debido a que ha observado como estos tiempos son muy amplios y no tienen estándar, generando pérdidas de cursos de tierra, aplazamientos y reprogramación de simuladores de vuelo, comisiones al exterior y finalmente desmotivación en el personal de subtenientes (Jefatura de Operaciones Aéreas, 2016).

Así mismo, esto genera un desgaste administrativo porque para graduar a los alumnos les asignan una especialidad militar temporal, que requiere de horas hombre de parte de la Jefatura de Desarrollo Humano y del Grupo Cadetes, lo cual se repite nuevamente cuando los oficiales finalizan su formación como pilotos, o les asignan otra especialidad militar por ser eliminados del programa de formación de vuelo, que de acuerdo a lo calculado por esta jefatura, corresponde a 102 días calendario (Jefatura de Desarrollo Humano, 2016), es decir que el trabajo se realiza dos veces.

Cuando el oficial es piloto, le toma después de graduarse aproximadamente 13 meses para que se le asigne esta especialidad militar y pueda empezar su entrenamiento en una escuela avanzada, cuando es eliminado del programa de vuelo, el tiempo se puede incrementar aún mas, por ejemplo a finales del primer semestre del año 2016, se le asignó una especialidad militar diferente a la de piloto a cinco oficiales del curso 87, quienes se graduaron en diciembre del año 2014, es decir, transcurrieron 18 meses y aún no tenían definida el área funcional, lo anterior sin contar con el tiempo que le toma a la jefatura formarlo en la especialidad militar que se le asigne, y los casi cuatro meses que toma realizar el cambio de esta especialidad.

Las anteriores razones son analizadas por los instructores de vuelo encuestados, quienes presentaron las consecuencias positivas y negativas que generan la concepción y desempeño del oficial de la Fuerza Aérea. El hecho de que el atributo aviador no se desarrolle al interior del proceso de formación en EMAVI, permite la triangulación que se presenta en la Figura 16.

Como aspecto positivo se destaca que el oficial se dedica exclusivamente a su formación como piloto militar, evidenciándose un mayor conocimiento del alumno de vuelo a la hora de volar, y que el tiempo que no se dedica al atributo aviador durante su formación en EMAVI, se dedica al atributo profesional, mejorando su desempeño en este atributo.

Sin embargo, las consecuencias negativas son contraproducentes para la FAC, por lo que no incluir el desarrollo del atributo aviador en la EMAVI genera la pérdida del horizonte de la escuela hacia el cumplimiento de su misión, y la desmotivación del alumno hacia el logro de su objetivo al incorporarse en la FAC, que es, ser piloto militar.

Así mismo al formar los pilotos militares requeridos ya como oficiales, se retrasa la formación de copilotos y por ende, no se subsana en forma oportuna la necesidad de las plantas operativas, y al no formar a los alumnos en su especialidad militar, estos egresan sin poder desempeñar su labor en la institución, por lo que no aportan al cumplimiento de la misión de la FAC, pero sí continúan en instrucción, devengando sueldo.

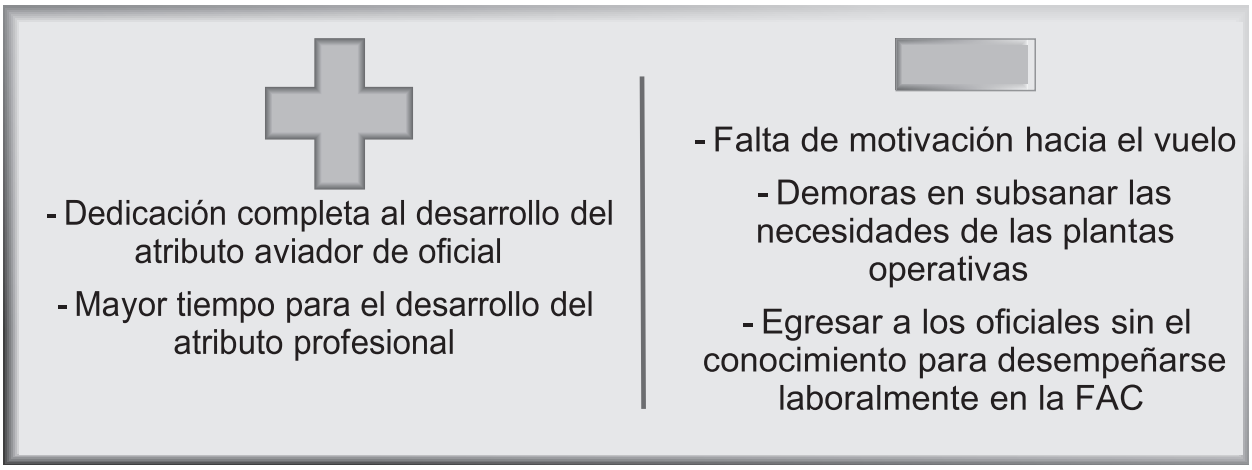


Figura 16. Categorías de las consecuencias (positivas y negativas) que trae a la concepción y el desempeño del oficial de la Fuerza Aérea, que no desarrolla el atributo de aviador al interior del proceso de formación en la EMAVI

Fuente: elaboración propia basada en encuestas.

Formación con Énfasis en los Atributos Militar y Aviador

La opción de enfatizar en los atributos militar y aviador consiste en cursar un solo programa académico al interior del proceso de formación de la EMAVI. En la Figura 17 se observa que la diferencia entre el tiempo ideal versus el real se incrementa a 4.690 horas en Administración Aeronáutica, Ingeniería Mecánica o Ingeniería Informática, correspondiendo a siete meses aproximadamente.

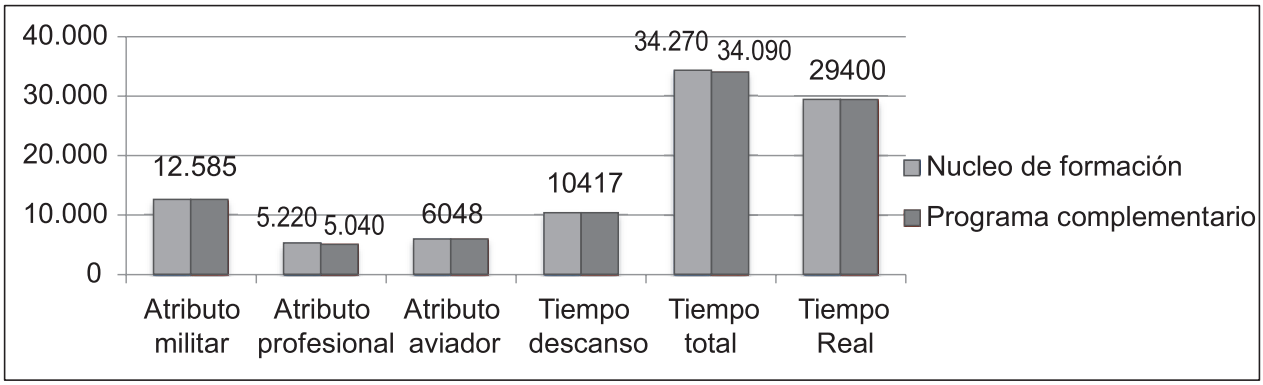


Figura 17. Tiempo (horas) requerido para la formación con énfasis en los atributos militar y aviador

Fuente: elaboración propia basada en revisión documental y encuestas

Al seleccionar el PCMAE como Programa de Formación Profesional, se estaría perdiendo la trayectoria, el tiempo, el esfuerzo y la infraestructura dedicados al desarrollo de los otros tres programas, actualmente consolidados en la institución y de gran prestigio a nivel nacional. Este prestigio es soportado a través de los resultados de las pruebas Saber Pro.

Dichas pruebas ubicaron en el año 2015 a la EMAVI (Figura 18), con el programa de Ingeniería Mecánica en el noveno puesto entre 41, el programa de Ingeniería Informática

en el puesto 76 entre 158 y el programa de Administración Aeronáutica en el 41 entre 346, en el análisis de módulos genéricos a nivel nacional entre las instituciones que presentaron la prueba y cuyos resultados se publicaron en el 2016.

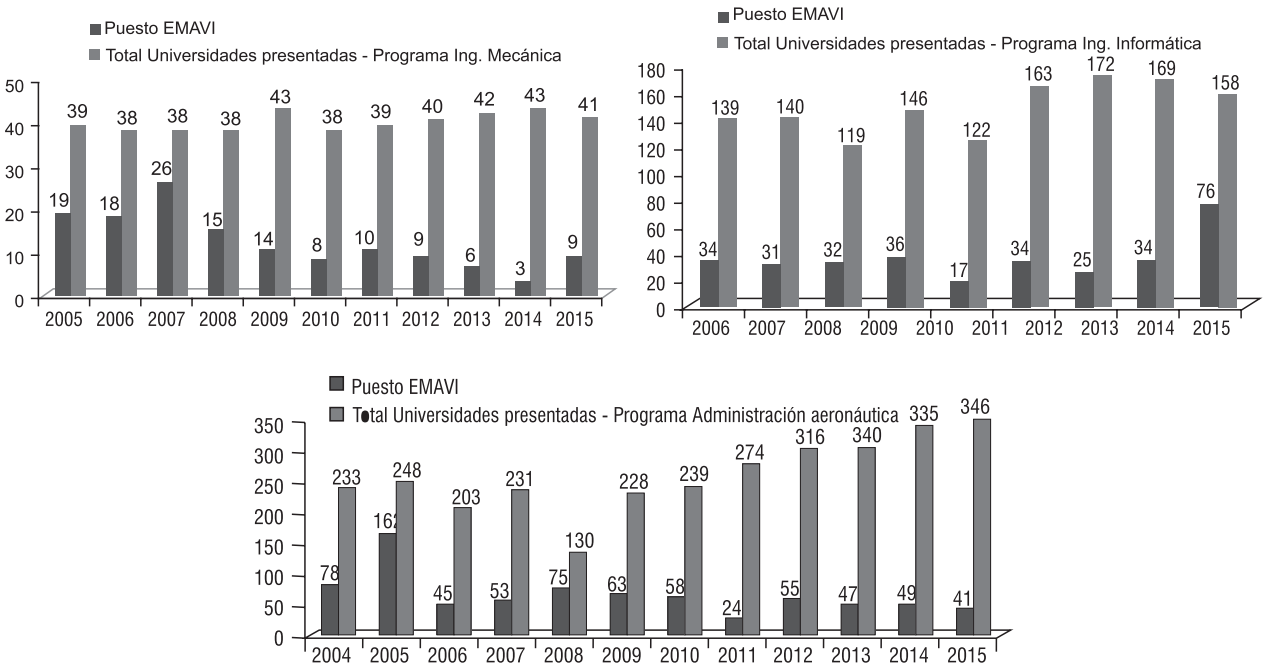


Figura 18. Posición programas académicos EMAVI comparado con IES Nacionales – Módulos Genéricos

Fuente: Tomada de Andrade Lara, M. (2016). Resultado Saber Pro institucional programas académicos Escuela Militar de Aviación [diapositivas]. Santiago de Cali: EMAVI. 21 diapositivas

Este desempeño se ha dado en las Pruebas Saber PRO durante los años de operación de los programas, y se presenta en percentiles, que ubican los programas de la EMAVI en el año 2015, así: el programa de Ingeniería Mecánica en el percentil 78 lo que implica que supera el 78% de las Instituciones con este programa en los resultados genéricos, el programa de Ingeniería Informática en el percentil 52 superando el 52% de los Programas afines y el programa de Administración Aeronáutica en el percentil 88 (Figura 19).

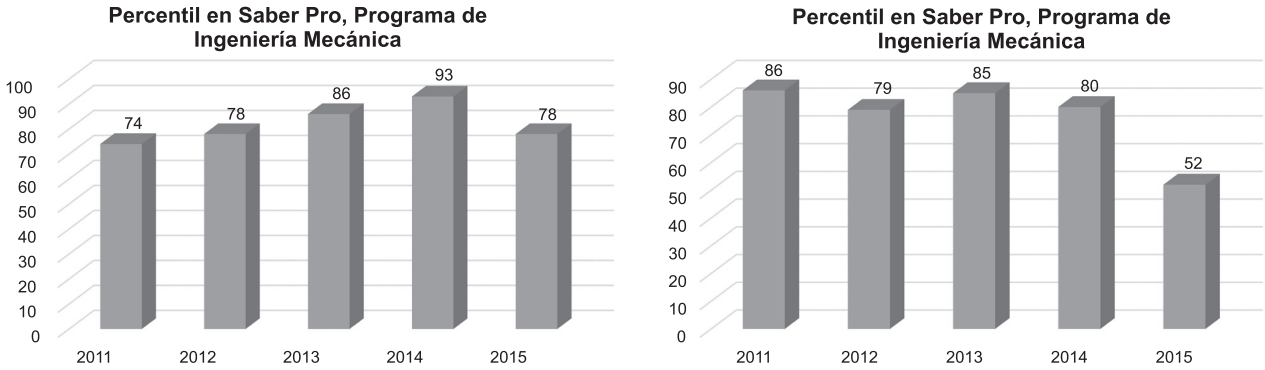


Figura 19.

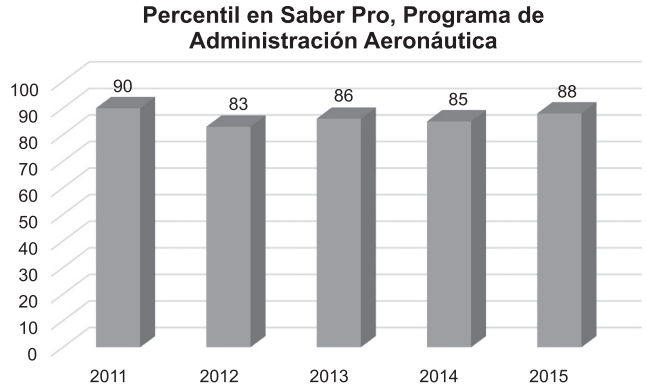


Figura 19. Percentil en Saber Pro, programas académicos EMAVI

Fuente: Tomada de Andrade Lara, M. (2016). Resultado Saber Pro institucional programas académicos Escuela Militar de Aviación [diapositivas]. Santiago de Cali: EMAVI. 21 diapositivas

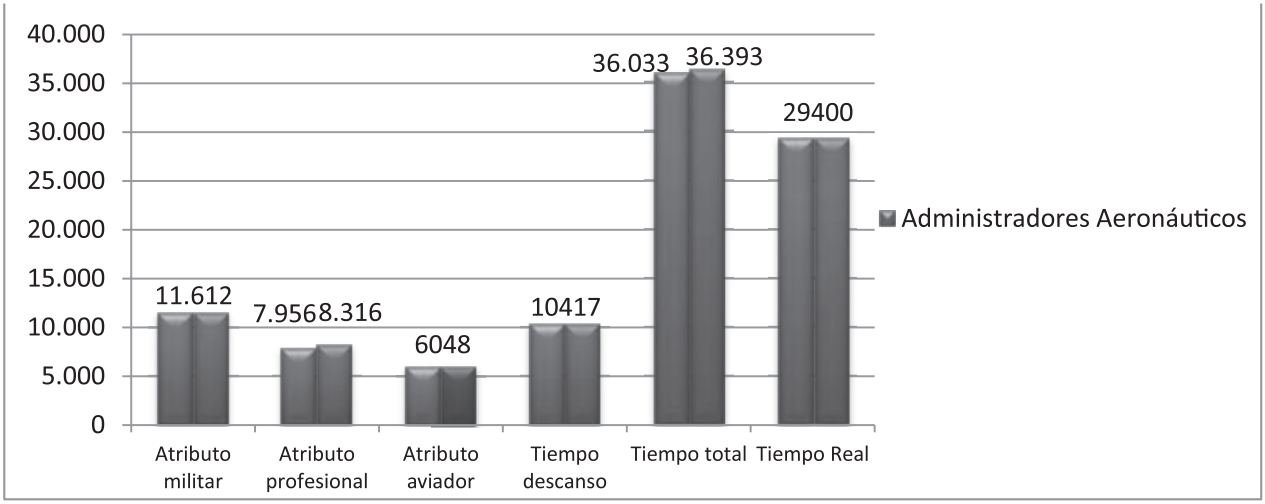


Figura 20. Tiempo (horas) requerido para la formación con énfasis en los atributos profesional y aviador

Fuente: elaboración propia basada en revisión documental y encuestas

La formación militar ya se vio afectada en la historia de la EMAVI con anterioridad, debido al proceso de "profesionalización" realizado en la década de los 90 mediante la implementación de carreras liberales, que condujeron al debilitamiento de algunas prácticas formativas. Lo anterior incidió directamente en la concepción de la "profesión" desempeñada por los oficiales, generando una brecha en las diferentes generaciones, en la que los oficiales de mayor antigüedad (tiempo de servicio) reflejaban los principios y valores que fundamentan la Fuerza Aérea y que son sinónimo de vocación, servicio, disciplina y sacrificio, mientras que los oficiales de menor antigüedad aunque cumplían con esos principios y valores no los habían interiorizado de forma tal que ellos mismos fueran parte de la institución y se sintieran responsables de su permanencia a través de los tiempos. El problema mencionado se atacó en su momento, con la estructuración de un Programa de Pregrado en Ciencias Militares Aeronáuticas debidamente formalizado (López et al, 2013, pág. 84)

Al pensar en reducir el peso del atributo militar, es importante tener claro que la educación militar es el conjunto de actividades tendientes a la formación de líderes militares, en los diferentes escalones del mando, teniendo como valores fundamentales de su profesión el patriotismo, el honor, la ética militar y la disciplina, el respeto por los derechos humanos, para que puedan instruir y conducir a los hombres tanto en la paz como en la guerra (MG. Manuel Sanmiguel Buenaventura citado en Delgado et al, 2005).

Las Fuerzas Militares de Colombia son una comunidad o grupo de individuos dentro de una institución con unos códigos, valores, lenguaje, disciplina y creencias propias, que se asimilan, aprenden y transmiten en un gran porcentaje por tradición oral e imitación a través de la observación, pero también a través de la práctica de rutinas y por el aprendizaje. Como lo dice Herrera (2009, pág. 67):

Las Fuerzas Armadas tienen principios, valores, creencias, tradiciones, prácticas, en otras palabras, el general ya dijo, tenemos una cultura que nos identifica, que no podemos perder, que al contrario, lo que queremos es potencializar esa cultura que se ha venido construyendo a través de los siglos, durante años y cada vez debe ser más fuerte.

Lo anterior es soportado desde siglos atrás, tal como lo reza la Oración a la Milicia escrita por Don Pedro Calderón de la Barca (1600-1681):

Aquí, en fin, la cortesía, el buen trato, la verdad, la firmeza, la lealtad, el honor, la bizarría, el crédito, la opinión, la constancia, la paciencia, la humildad y la obediencia, fama, honor y vida son caudal de pobres soldados; que en buena o mala fortuna la milicia no es más que una religión de hombres honrados (Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes).

Estos aspectos militares tradicionales como son el respeto a la jerarquía de la estructura organizacional y su lealtad hacia ella, la disciplina militar para cumplir eficiente y efectivamente con sus responsabilidades, así como con el orden establecido y los principios que rigen la institución, son formados a través de la profesionalización militar (también llamada formación militar), la cual se entiende como la afirmación de unos rasgos y valores distintivos de carácter estructural, los cuales evolucionan de acuerdo con las condiciones de la guerra y las relacionas político - militares (Delgado et al, 2005).

La razón para particularizar la formación militar es que el estado exige a quienes deciden ser militares, dar la vida si fuese necesario en el cumplimiento de los deberes que impone el servicio de la profesión, lo cual sólo es posible si se transforma física, mental y culturalmente a hombres y mujeres (Ruiz Mora, 2013, pág. 283), interiorizándoles una serie de códigos al interior de la propia profesión con particulares valores, conductas y motivaciones (Gantiva Arias, 2008, pág. 11).

Como lo mencionó una entrevistada,

Creo que siempre la escuela jala un poco para la parte militar, pero me parece que es el deber ser, aún muchas veces sin conseguirlo, en muchas épocas no lo han conseguido, pero me parece que es el deber ser, me parece que ese es el núcleo y sobre él se construye lo demás, las personas que estén en la escuela deben entender eso, tal vez cuando uno está en el académico es un poco odioso con eso, si uno se sienta a pensar cuál es su papel allá, yo siempre pensaba este muchacho el día de mañana va a ser mi

compañero de trabajo, yo quiero que sea una persona de bien, no que me toque pelear con él todo el rato, si uno se sienta a pensar en eso se da cuenta de la importancia de la parte militar.

En razón a lo expuesto, considerar reducir el tiempo para la formación militar, es resquebrajar la esencia de la Fuerza Aérea Colombiana, que es soportada por el Decreto 1790 (2000, pág. 1), que en su artículo uno define a las Fuerzas Militares de la República de Colombia como "organizaciones instruidas y disciplinadas conforme a la técnica militar y constitucionalmente destinadas a la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional. Están constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea".

El resquebrajamiento fue identificado por la institución desde el año 2013, al implementar la campaña "Volver a lo básico", la cual tiene por objetivo principal reforzar aspectos elementales y fundamentales para la supervivencia de la FAC (Inspección General Fuerza Aérea Colombiana, 2016), entre los cuales está:

- Motivar el comportamiento ético y responsable.
- Promover los principios y valores institucionales.
- Generar una voluntad férrea para realizar las tareas con calidad, siguiendo normas y procedimientos escritos.
- Motivar el liderazgo en el personal militar, manteniendo ambientes de supervisión y control adecuados.

La implementación de la campaña fue la consecuencia de observar como los aspectos anteriormente mencionados se habían diluido en el comportamiento característico de los miembros de la institución, por lo que pensar en no fundamentarlos adecuadamente en las escuelas de formación, vislumbraría un comportamiento incoherente, e incluso iría en contra de las tareas establecidas por el plan de guerra "Espada de honor CREI - IV", Anexo G "Doctrina y entrenamiento", donde se documenta la necesidad de realizar una campaña intensiva bajo el concepto "Volver a lo básico" en las Fuerzas Militares (Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Militares, 2016).

Formación con Énfasis en los Atributos Militar, Aviador y Profesional

La propuesta consiste en ofrecer desde el proceso de incorporación un sólo pregrado profesional al personal de aspirantes a ingresar a la EMAVI, el programa seleccionado por esta persona determinará desde ese momento la especialidad militar (atributo aviador) hacia la cual será encaminado en su paso por la escuela con miras a convertirse en un oficial. Lo anterior rompe la concepción actual de cursar dos carreras al mismo tiempo en cuatro años, una de tipo nuclear y la otra de carácter complementario, lo que hace necesario rediseñar a través del Proyecto Educativo Institucional - PEI, el concepto de integralidad, buscando alcanzarlo mediante el concurso de un solo pregrado y las actividades ya definidas a lo largo de este trabajo en los atributos militar, aviador, líder y vocación de servicio.

La alternativa cambia totalmente el paradigma de que todo el personal de aspirantes que ingresa a la EMAVI debe cursar el programa de formación en vuelo, y a través de filtros al interior del mismo, se van eliminando para pasar a integrar otras especialidades militares, sino que desde que ingresa se encamina hacia la especialidad militar que seleccione.

Para lograr lo anterior y después de realizar un profundo análisis en reunión de vicerrectores de la EMAVI, se pudo determinar a qué especialidad militar apuntan puntualmente los pregrados actuales (Figura 21).

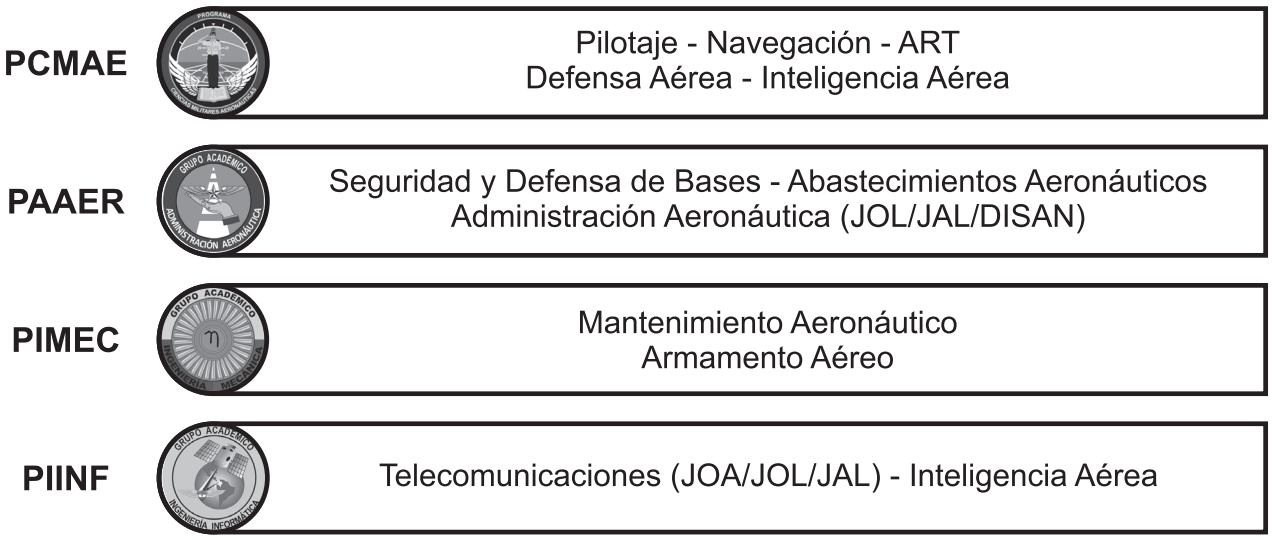


Figura 21. Especialidades militares de acuerdo al programa académico adelantado en la EMAVI

Fuente: elaboración propia basada en grupo focal. Reunión de Vicerrectores EMAVI.

Dentro de los programas actualmente concebidos sólo el PCMAE contempla un componente de formación académico-militar y de especialidad militar (electiva profesional) y ante la necesidad de ofrecer un sólo programa académico es imperativo realizar un ajuste curricular a las mallas académicas de los cuatro pregrados que cuentan hoy con sus registros calificados vigentes de 140 créditos académicos para Administración Aeronáutica, Ingeniería Mecánica e Ingeniería Informática y de 145 para el programa de Ciencias Militares Aeronáuticas, para buscar la integralidad en la formación con cada programa de manera independiente.

El reajuste mencionado debe hacerse para incorporar totalmente la formación de la especialidad militar, incluyendo las diferentes a pilotaje, y el componente de formación académica militar dentro de los programas académicos, con el fin de hacer que cada uno apunte desde su disciplina del conocimiento a la formación del oficial que se desempeñará en un área definida, logrando con esto la especialización del personal desde su incorporación.

Lo anterior quiere decir que el atributo aviador queda incorporado al interior del atributo profesional, quedando sólo por fuera los tiempos requeridos para las actividades de motivación a la especialidad militar, que en apartes anteriores eran llamadas actividades de motivación al vuelo, pero que por incorporar nuevamente al proceso de formación, la formación en la especialidad militar, requiere abrir pluralidad en este sentido, y permitir que cada área funcional de la institución cuente con su espacio para permitir al alumno mantenerse animado hacia lo que será su desempeño en la Fuerza Aérea.

Para lo anterior y teniendo en cuenta que el tiempo para la formación en el atributo profesional no debe superar las 6.840 horas disponibles, se propone tomar este tiempo como referencia para el reajuste curricular que debe realizarse a los registros calificados de los programas, entre los cuales además deben generarse troncos comunes con el fin de privilegiar la flexibilidad curricular, aspecto de gran relevancia hoy por hoy en los procesos de renovación de registros y acreditaciones institucionales ante el Ministerio de Educación Nacional.

Debido a lo expuesto en el párrafo preliminar y teniendo en cuenta los lineamientos curriculares del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas, existe la necesidad de incluir dentro de los programas hoy complementarios la formación académica militar dentro del componente socio humanístico y la formación en la especialidad militar dentro del componente de formación profesional, quedando las mallas curriculares con relaciones de créditos académicos por área como se presenta en las (Figura 22), (Figura 23) y (Figura 24).

Respecto a las mallas curriculares de todos los programas se propone destinar un total de 185 créditos a cada programa. Lo anterior debido a que de acuerdo al estudio de tiempos realizado en el capítulo 2 Tiempo Real Disponible para el Desarrollo del Proceso de Formación del Oficial de la FAC, se dispone de 175 semanas, (Figura 3), las cuales de acuerdo a lo descrito en el apartado, Distribución total de los tiempos destinados a la formación de cada atributo, dejan un total de 6.840 horas (de 60 minutos) destinados al atributo profesional, los cuales equivalen a 9.120 horas académicas disponibles, que en créditos académicos corresponde a 190.

Se proponen 185 y no 190 créditos académicos, con el fin de tener un margen de maniobra de treinta horas académicas por cada semestre, que puedan ser utilizadas ante situaciones que escapan al control de la EMAVI, como son visitas, ceremonias, exposiciones, salidas deportivas y demás, con el fin de no incumplir las normas establecidas por el MEN.

De esta manera y con la intención de ajustarse lo más cercano posible a los lineamientos curriculares del SEFA, referenciados en la Tabla 7, se propone una malla curricular para el PCMAE, de la siguiente manera (Figura 22).

Figura 22. Componentes de formación en malla propuesta programa de Ciencias Militares Aeronáuticas

Fuente: elaboración propia basada en análisis documental

Las optativas del PCMAE deben corresponder a asignaturas de PAAER o PIINF, que sumadas con algunos créditos del componente profesional transversal a estos programas, mas el componente de instrucción militar, mas el componente social humanista, más las ciencias básicas y la investigación, corresponden al 70% de otro pregrado ofrecido por la EMAVI, lo que dejaría abierta la posibilidad de terminar alguna de estas carreras en forma virtual, de acuerdo al contenido de la sección seis, capítulo dos, título tres, del Decreto 1075 de 2015, en el cual se avalan los programas virtuales y a distancia. Sin significar esto, que estos programas dejarían de existir en su versión presencial para aquellos que los cursen al interior de su proceso de formación en la EMAVI.

Los mencionados programas corresponden a aquellos cuya metodología educativa se caracteriza por utilizar estrategias de enseñanza, que permiten superar las limitaciones de espacio y tiempo entre los actores del proceso educativo, y en particular para los programas virtuales exigen el uso de las redes telemáticas como entorno principal, en el cual se lleven a cabo todas o al menos el ochenta por ciento (80%) de las actividades académicas (Ministerio de Educación Nacional, 2015, pág. 340).

La fortaleza de la educación virtual es que “no es necesario que el cuerpo, tiempo y espacio se conjuguen para lograr establecer un encuentro de diálogo o experiencia de aprendizaje” (Ministerio de Educación Nacional, 2009), lo cual es favorable debido a las características de la vida laboral de los oficiales que desarrollarían el pregrado virtual de administración aeronáutica o ingeniería informática, en vista que la misión institucional implica una disponibilidad de 24 horas en cualquier sitio del territorio nacional, dificultando la asistencia a clases presenciales.

“La educación virtual es una acción que busca propiciar espacios de formación, apoyándose en las Tecnologías de la Información y Comunicaciones para instaurar una nueva forma de enseñar y de aprender” (Ministerio de Educación Nacional, 2009), y es en este punto donde la FAC puede aprovechar el camino ya recorrido, ya que cuenta con la infraestructura, campus virtual Blackboard Learn, y la experiencia que es utilizada en la actualidad por la Escuela de Posgrados de la FAC, para desarrollar en cierto porcentaje sus programas de maestría y especializaciones.

La malla curricular propuesta para el PAAER (ver Figura 23) sería como ya se enunció

Figura 23. Componentes de formación en malla propuesta programa de Administración Aeronáutica

Fuente: elaboración propia basada en análisis documental

de 185 créditos, los cuales pueden ser distribuidos de la siguiente manera: 96 para el componente profesional en el que están incluidos 14 créditos para la especialidad militar, 26 para ciencias básicas, 46 para el componente socio humanístico, incluidos 16 de formación académica militar y 17 para investigación.

La malla curricular propuesta de los programas de Ingeniería (ver Figura 24) también contaría con 185 créditos, distribuidos de la siguiente manera: 26 para ciencias básicas; 96 para el componente profesional, dentro del cual se cuentan 30 para ciencias básicas en ingeniería, 52 para ingeniería aplicada y 14 para la especialidad militar; 46 para el componente socio humanístico, el cual incluye 16 para el componente de formación militar y 17 para investigación.

Como los alumnos que cursarían los programas académicos de PAAER, PIMEC o PIINF, deberían aprobar créditos homologables con el PCMAE, se podría contemplar la posibilidad de que estos estudiantes pudieran en el tiempo y de manera virtual finalizar el programa de ciencias militares aeronáuticas, generando créditos virtuales optativos al vuelo. Sin embargo es importante acotar que para ofrecer programas virtuales o a distancia se requiere tramitar ante el MEN, las autorizaciones necesarias en virtud del cumplimiento al artículo 2.5.3.2.10.5 modificaciones a programas del decreto 1075 de 2015.

Figura 24. Componentes de formación en malla propuesta PIMECy PIINF

Fuente: elaboración propia basada en análisis documental

En esta alternativa los tiempos que se emplearían para la formación de cada atributo se presentan en la Figura 25, los cuales son comparados con la distribución actual de los tiempos, logrando la coincidencia entre el tiempo disponible y el tiempo total requerido para el desarrollo de la alternativa.

El atributo militar corresponde a un 42% de los cuatros años de formación, diferenciándose del tiempo empleado en la actualidad de 723 horas, en razón a que se propone modificar el horario de régimen interno, para subsanar las falencias encontradas en el estudio. Las principales diferencias son:

- Inclusión de una hora para el trabajo en la comisión de la Fuerza Aérea Virtual a la que pertenezca el alumno, aunque este tiempo también es considerado como tiempo de trabajo independiente.

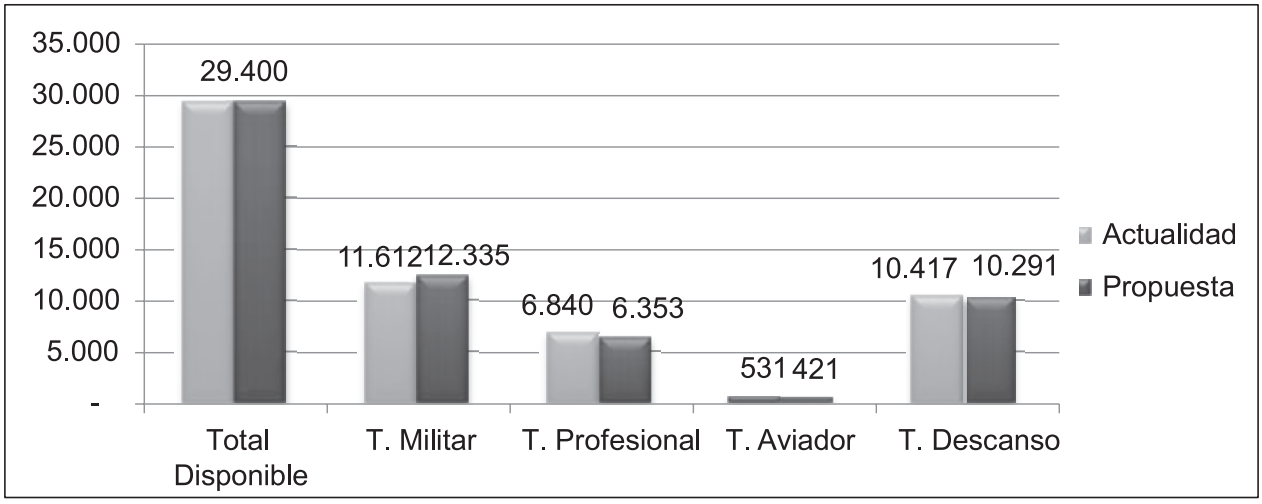


Figura 25. Tiempo (horas) requerido para formación con énfasis en los atributos militar, aviador y profesional

Fuente: elaboración propia basada en revisión documental y encuestas

- Dedicación del sábado en horas de la mañana para actividades netamente militares y/o de motivación a la especialidad militar, las cuales se intercalan entre la actividad cultural complementada por una actividad militar como realizar polígono y orden cerrado, entre otros, y una jornada de motivación a la especialidad militar.
- Realización de un VOLAR mensual de 14:15 a 20:00 el viernes.
- Realización de un TROYA trimestral de 06:00 a 17:00 el sábado.
- Incremento de la duración de las siguientes actividades militares: aseo de dormitorios en cinco minutos, desayuno en cinco minutos y tiempo del Cadete diario (posterior a la recogida) en cinco minutos.
- Cambio del concepto del tiempo de trabajo independiente, que sólo puede ser utilizado al interior de las aulas en el campus universitario, permitiendo que el alumno también pueda utilizarlo en el GRUCA, por lo que dispone de la hora académica después de almuerzo, y las dos horas académicas nocturnas los días martes, jueves y viernes para utilizarlas en actividades académicas en las salas de estudio existentes en el GRUCA, o en otros temas particulares de la vida militar, como el arreglo de su ropa, o la actividad que se programe en el espacio del viernes cultural.

El propósito es realizar un cambio cultural de los actores de la formación académica, flexibilizando el proceso formativo al abrir la posibilidad para que el alumno pueda estudiar sin necesidad de estar de tiempo completo en el aula, y que este aprenda a hacer uso de su tiempo libre; con lo anterior se logra ajustar el proceso formativo a las características y necesidades del estudiante, así como a las demandas del contexto donde se enseña y aprende en la EMAVI (Román, 2013, pág. 150).

El atributo profesional corresponde a un 22% de los cuatros años de formación, requiriéndose 488 horas menos que en la actualidad, debido a que sólo se cursará un programa académico, sin embargo con el tiempo disponible para este atributo se garantiza

que se pueda aplicar el concepto de crédito académico, porque los alumnos contarán con dos horas de trabajo independiente por cada hora de acompañamiento del docente.

Respecto al cálculo del tiempo del atributo aviador, para este estudio se asumió que el tiempo que no se dedica en las semanas en las cuales se está realizando el vuelo primario o básico para el atributo profesional, se dedica al atributo aviador, lo que en realidad es posible que no coincida, y que incluso sea mayor el tiempo dedicado en un día determinado a este último, por las particularidades de la programación de los turnos de vuelo que comienzan a las 06:00, cuarenta minutos antes del inicio de las actividades académicas, y finalizan a las 17:00, tomando el tiempo de la tarde programado para las actividades militares. Sin embargo, como la programación de los turnos es rotativa para los alumnos, y la formación es como piloto militar, la estimación del tiempo no subestima el tiempo requerido ni es contraproducente a la formación militar, sino al contrario la reFuerza en escenarios que se aproximan a la vida laboral como oficial.

En cuanto al tiempo de descanso se disminuye en 126 horas, que corresponden ya que en el horario de régimen interno del miércoles el silencio es más temprano, sin embargo el horario que se propone busca establecer una misma hora de silencio, lo cual fue solicitado en el grupo focal, por el personal de alumnos.

La propuesta que se ha explicado, es favorable porque:

1. Abre los espacios para complementar la formación del atributo militar.

2. Forma académicamente al oficial en la carrera profesional que soportará su desempeño en la institución.

3. Permite que el oficial egrese en la especialidad militar en la cual se va a desempeñar durante su carrera.

La Sección de Egresados de la EMAVI mediante recolección de información analizada entre los años 2011 a 2013, evidenció que los egresados de los programas de Ingeniería Mecánica e Ingeniería Informática habían venido expresando en forma constante que un 67% de la población, no encuentra relación entre su labor y el título obtenido (Figura 26), concluyéndose que los egresados en un alto porcentaje no están ejerciendo en la profesión para la cual fueron formados, recomendando revisar los procesos de

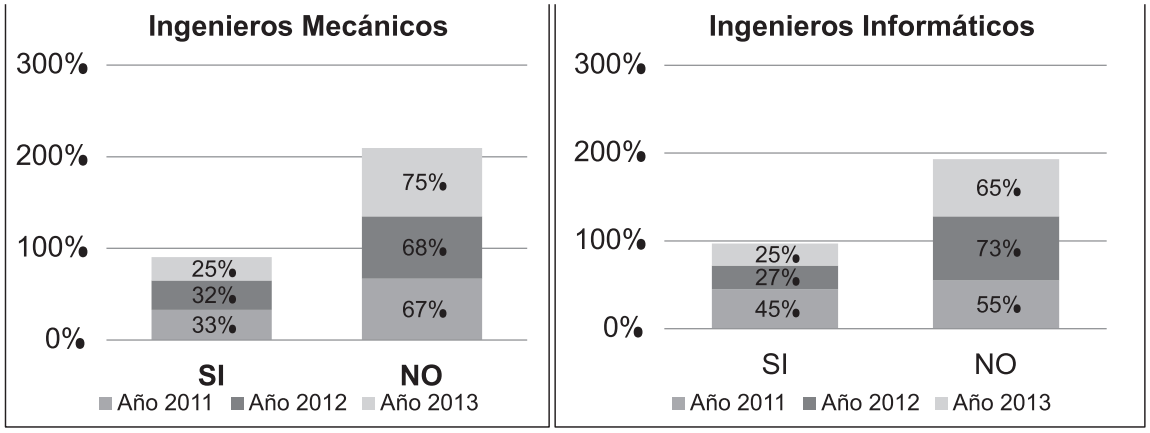


Figura 26. Grado de relación entre profesión y cargo que desempeña

Fuente: Tabares (2014). Informe de resultados encuesta egresados Ingeniería Mecánica e Ingeniería Informática 2011, 2012 y 2013. Santiago de Cali.

vinculación laboral y la asignación de las especialidades militares con el fin de garantizar que se desenvuelvan en el área de su conocimiento, lo que es consecuente con la implementación de esta propuesta.

En entrevista realizada al Jefe de la Sección de Investigación de la EMAVI, se destacan dos aspectos adicionales que viabilizan la presente alternativa.

El primero de ellos es que a los Cursos 90 y 91 que ingresaron en los años 2014 y 2015 respectivamente, y que fueron pioneros en el desarrollo de dos pregrados, se les aplica el Estatuto de Investigación Institucional (2012), en el cual se permite que el trabajo de grado del PCMAE se pueda desarrollar mediante la modalidad Seminario Taller de Investigación, no obstante, a partir del curso 92 mediante disposición COFAC número 40 del 15 de diciembre de 2016, se creó el Modelo de Investigación del Sistema Educativo de la FAC, en el cual solo se contemplan tres opciones de grado (proyecto de grado, pasantía técnica y asistencia de investigación), por lo que los alumnos del curso 92 que ingresaron en el año 2016, y de ahí en adelante, deberán realizar dos trabajos de grado, lo cual bajo el actual esquema de tiempos analizados en el capítulo tres, no es posible.

Adicionalmente, con la inclusión del vuelo y la reducción de los programas de ingeniería de cinco a cuatro años, la investigación se ha visto afectada de la siguiente forma:

- No se continuó con el desarrollo de pasantías técnicas o prácticas empresariales desarrolladas en el Comando Aéreo de Mantenimiento y/o en los Centros de Investigación, las cuales son exigidas por el centro nacional de acreditación, como un aspecto a evaluar dentro de los lineamientos de acreditación de programas expedidos.
- Se abrió paso a que la modalidad de grado solo prevista para el PCMAE, la tomaran todos los programas complementarios para los cursos 86 a 88 (Resolución EMAVI número 40 del 20 de noviembre de 2012).
- En el año 2014 se finalizó la producción de la revista ÍCARO.
- Se redujo sustancialmente el tiempo de investigación para el desarrollo del trabajo de grado.
- En los cursos 86 a 88 se dejaron de desarrollar proyectos de grado que aportaban a la producción intelectual de los grupos de investigación.
- Con el curso 85 se incrementó la estadística de los oficiales pendientes de grado, ver Tabla 8.
- En los planes de estudio de 140 créditos se adelantó la formación investigativa, motivo por el cual al inicio de los proyectos de grado, los Cadetes no contaron con las bases académicas suficientes para desarrollarlos.

Por lo tanto, reformar el proceso de formación como se propone en esta alternativa, favorece la investigación porque el alumno se enfocará en realizar una única opción de grado, para la cual contará con el tiempo suficiente durante sus cuatro años de formación para desarrollarla al respetar la cantidad de tiempos de trabajo independiente que estipulan las mallas curriculares. Con lo anterior, se fomenta la investigación como función sustantiva de la educación superior, dando cumplimiento a la estrategia de promover la investigación en los programas académicos ofrecidos por el Sistema Educativo de la FAC - Universidad del Aire y del Espacio, orientada a crear, transformar y mejorar las

Tabla 8

Estadística del personal pendiente de grado de EMAVI

Curso/Programa	PAAER	PIMEC	PIINF
75	8	N/A	N/A
76	0	N/A	N/A
77	6	0	N/A
78	0	0	N/A
79	0	0	0
80	0	13	0
81	0	0	19
82	0	2	0
83	0	2	3
84	4	0	0
85	18	6	19
86	1	2	0
87	0	0	0
88	0	0	0
Total	37	25	41

Fuente: Villamil (2016). Análisis de personal pendiente de grado en los programas académicos Escuela Militar de Aviación. Santiago de Cali.

prácticas, permitiendo llevar a cero las estadísticas de pendiente de grado de la EMAVI (Jefatura de Educación Aeronáutica, 2014).

El atributo aviador tal como se sustentó en el aparte “Formación con Énfasis en los Atributos Militar y Profesional”, es esencial desarrollarlo a través de las especialidades militares al interior del proceso de formación de la EMAVI, lo cual se viene realizando parcialmente desde el año 2014. En el año 2015 tomó más Fuerza, al lograr que los cursos 88B y 88C realizarán la fase primaria de vuelo en su año de Alférez y el personal que no podía ser de la especialidad de piloto militar por diferentes razones como aptitud psicofísica, incorporación, bajo rendimiento en vuelo, entre otras, logrará desarrollar otra especialidad militar, obteniéndose la graduación de 27 subtenientes en la especialidad militar definida, correspondiendo al 24% del curso, lo que no ocurría desde la graduación del curso 76, en el año 2013.

Los instructores de vuelo, muchos de ellos oficiales del Grupo Cadetes, documentaron las consecuencias positivas y negativas percibidas durante la experiencia citada (ver Figura 27), para la concepción y el desempeño del oficial de la Fuerza Aérea. Registraron como consecuencias positivas la apropiación del concepto de formación integral, formando hombres y mujeres íntegros que desde su inicio en la vida militar demuestren sacrificio y logros con esfuerzo, incremento en la calidad de la instrucción de vuelo, el enfoque de la EMAVI hacia el cumplimiento de su misión, la motivación del personal de alumnos hacia el logro de la razón que lo llevó a incorporarse en la FAC, que es el ser piloto militar, y la graduación del oficial con la especialidad militar en la cual se va a desempeñar durante su carrera militar.

Figura 27. Categorías de las consecuencias (positivas y negativas) que puede traer a la concepción y el desempeño del oficial de la Fuerza Aérea, el hecho que el atributo aviador se desarrolle al interior del proceso de formación en la EMAVI

Fuente: elaboración propia basada en encuestas

Las necesidades de personal para el periodo de tiempo comprendido entre los años 2017 a 2030, ver Tabla 9, permiten evidenciar que respecto al personal de los cursos regulares, la Fuerza Aérea Colombiana no sólo requiere personal con la especialidad militar de pilotaje sino que requiere personal con otras especialidades, por lo que es coherente proponer cambiar el proceso de formación incorporando al personal con la especialidad militar ya definida. Ahora bien, lo anterior ahorraría recursos a la FAC porque no se gastarían horas de vuelo y horas hombre, tanto de instructores de vuelo como del área de mantenimiento, en personas que finalmente no van a ser pilotos porque la exigencia de la formación de vuelo debe eliminar del proceso entre el 50 y 60% de los alumnos de vuelo.

Uno de los instructores de vuelo entrevistados, manifestó lo siguiente:

La FAC no necesita todos los pilotos que está formando, hay una sobre población en esta especialidad, no se sabe qué hacer con ellos, hay pilotos que saben que no van a recibir capacitación de vuelo básico o de copilotos hasta dentro de dos años, no se debe seguir incorporando tanto personal para esta especialidad, adicionalmente los que están en la escuela en este momento deben ser sometidos a que quien reciba la formación de vuelo reciba sólo los necesarios y el filtro puede hacerse por antigüedad, por requisitos médicos o cualquier otro parámetro, esto se sustenta en que el proceso actual de paz que vive el país ya no requiere tanto oficial de vuelo como en algún momento se requería, cada

Tabla 9

Necesidades personas de oficiales 2017-2030 por especialidades militares

CUERPO	ESPECIALIDAD	JEFATURA LÍDER	NECESIDADES 2017-2030													
			2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
VUELO	PILOTOS	JOA	60	52	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	DEFENSA AÉREA		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	48
	INTELIGENCIA TÉCNICA AÉREA	JIN	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	NAVEGANTE	JOA	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	CUERPO VUELO		**110**	**103**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**106**
SDBA	INTELIGENCIA	JIN	7	2	10	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	DEFENSA DE BASES AÉREAS	SDB	21	21	18	21	20	18	17	17	17	17	16	16	16	16
	CUERPO SDBA		**28**	**23**	**28**	**27**	**26**	**24**	**23**	**23**	**23**	**23**	**22**	**22**	**22**	**22**
LOGÍSTICO AERONÁUTICO	ABASTECIMIENTO AERONÁUTICO	JOL	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	ADMINISTRACIÓN AERONÁUTICA	JAL														
		JEA														
	ARMAMENTO AÉREO	JOL	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	MANTENIMIENTO AERONÁUTICO		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	TELECOMUNICACIONES	JOA	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
		JAL														
		JOL	7	7	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
CUERPO LOGÍSTICO AERONÁUTICO			**30**	**29**	**26**	**25**	**26**	**24**	**25**	**23**	**24**	**23**	**24**	**23**	**24**	**23**
TOTAL OFICIALES DE CUATRO AÑOS DE FORMACIÓN			**168**	**155**	**154**	**152**	**152**	**148**	**148**	**146**	**147**	**146**	**146**	**145**	**146**	**151**

Fuente: Sección Planeación Jefatura de Desarrollo Humano (2016). Planeamiento crecimiento oficiales por especialidad militar. Bogotá D.C.

año las horas de vuelo son disminuidas, hay plantas que actualmente pierden autonomía porque prefieren volar menos dado que solo en volar la autonomía se gastan las horas de vuelo asignadas, hay un miedo institucional por decirle a los actuales Cadetes, que no todos pueden volar, pues ellos fueron incorporados con esa posibilidad. Yo propongo que si se necesita que solo 50 Cadetes reciban la instrucción de vuelo, hagamos eso y no nos desgastemos con los 150 de cada curso que la FAC recibe y no sabe dónde poner a los que sobran, con un buen sustento jurídico se les dice que se debe al proceso de paz, al recorte de presupuesto, etc. No sería la primera vez que cambian las reglas de juego, el mejor ejemplo es el nuestro, a nosotros nos cambiaron el pago de cesantías, de tiempo de retiro, y las reglas eran diferentes a cuando entramos, entonces solo se trata de que el equipo de abogados y jurídicos sustenten bien los argumentos, y de esa forma se capacite solo el personal requerido, se ahorra tiempo en la escuela que puede ser aprovechado por GRUAC y GRUCA y no afecta las carreras que ya están con registro, y lo mejor, capacitamos la cantidad de personal que requerimos en cada área. ¿Qué empresa se da el lujo de capacitar gente que no necesita en áreas que no necesita? Ninguna. Pero como a nosotros no nos cuesta no nos importa. Si nos costara hace años estaríamos capacitando 50 pilotos anuales y no los 150 actuales, donde 100 de ellos están trabajando en grupos de apoyo o grupos técnicos sin volar, ni realizar la actividad para lo que se les capacitó.

De manera incipiente se han hecho presentaciones preliminares de las propuestas en los Comités Superiores Académicos desarrollados en el año 2016, coincidiendo en que la cuarta propuesta en la más adecuada, ratificando lo que el estudio de investigación arrojó.

Conclusiones

El tiempo real disponible para la formación del oficial FAC difiere del tiempo ideal en un año, lo que respalda las presiones que viven en la actualidad las partes involucradas en el proceso de formación, por lo que a pesar de no contar con el tiempo requerido se les exigen resultados como si contarán con él, adicionalmente la formación en el Atributo Aviador queda inconcluso, siendo necesario continuarlo posteriormente como oficial, sin lograr el propósito de la EMAVI que es entregar un oficial integral listo para laborar.

La razón por la cual se requiere un año adicional de formación bajo el esquema actual de formación, a pesar de que las generaciones del curso 69 al 76 lograron cumplir las expectativas de la FAC en cuatro años, es porque se han incorporado dos nuevos programas académicos sin cumplir el porcentaje de homologación interna, estipulado en 41%, por lo que a pesar de reducir los programas complementarios a 140 créditos, realmente no se ganó todo el tiempo requerido para desarrollar las carreras y cumplir los parámetros del MEN y los niveles de entrenamiento de vuelo, teniendo en cuenta que sólo se había contemplado realizar el vuelo primario al interior de la EMAVI. Así mismo, al proceso se suman actividades que no están contempladas en el plan de actividades y que no aportan valor agregado.

La propuesta que logra encajar en el tiempo real disponible es la Formación con Énfasis en los Atributos Militar, Aviador y Profesional, la cual propone un cambio radical que inicia desde el proceso de incorporación, en el que los aspirantes seleccionan su carrera profesional según la especialidad militar que van a ejercer, logrando una distribución del tiempo entre los atributos así, 42% para el Atributo Militar, 22% para el Atributo Profesional, el cual incluye la formación en la especialidad militar (Atributo Aviador), y 1% para el Atributo Aviador que corresponde a las actividades de motivación a la especialidad militar. El restante 35% es el tiempo dedicado al descanso.

Para que la propuesta de Formación con Énfasis en los Atributos Militar, Aviador y Profesional logre encajar en el tiempo real disponible, se hace necesario un ajuste curricular para llevar las mallas correspondientes a contar con aproximadamente 185 créditos. Del total de créditos, en el PCMAE se deben destinar 38 créditos para la formación de la especialidad militar, 14 para el vuelo primario en el quinto semestre y 24 para el vuelo básico en el séptimo semestre; para los programas PAAER, PIMEC y PIINF se deben reservar 14 créditos para la formación en la especialidad militar, acuerdo a las definidas por la resolución número 463 del 2015.

En esta propuesta se incluyen actividades que complementan la formación del militar, se cumple con los lineamientos del MEN facilitando la acreditación institucional, y se egresa al oficial en la especialidad militar que va ejercer durante el ejercicio de su carrera, por lo tanto con el tiempo real disponible se logra cumplir con la formación integral del oficial como un militar profesional aviador con vocación de servicio y liderazgo.

Recomendaciones

Realizar un plan de mejoramiento que permita al interior del Grupo Cadetes corregir las desviaciones que desvirtúan la concepción de las actividades formadoras del militar, las cuales fueron documentadas a través del grupo focal.

Documentar los componentes que integran la formación en cada atributo y convertirlos en una política del Comandante de la Fuerza Aérea, de tal forma que el proceso de formación se estandarice, minimizando los efectos que genera la rotación del personal, con la finalidad de lograr que actividades que fueron diseñadas para hacer un aporte significativo al futuro oficial, no sean restringidas por cambio de comandante, como ocurrió con las actividades Volar y Troya.

Desarrollar un curso que forme a los involucrados en el proceso, para ser referentes de los Alféreces y Cadetes y sean el ejemplo a seguir de estos.

Construir un documento de lineamientos curriculares para la creación o ajuste de programas académicos en la EMAVI, en el que se permita distribuir el tiempo al interior del crédito académico con relaciones diferentes a la 1:2, teniendo en cuenta existen asignaturas de la formación militar que por su naturaleza no pueden desarrollarse en las horas de trabajo independiente, sino que siempre requieren el acompañamiento directo del docente, como el armamento y el tiro.

Desarrollar los programas académicos de Administración Aeronáutica y Ciencias Militares Aeronáuticas como programas virtuales, ampliando la oferta académica de la EMAVI, de tal forma que puedan ser cursados por los oficiales una vez graduados de la EMAVI, siguiendo la buena práctica de la Escuela de Posgrados de la FAC.

Realizar un ajuste curricular a los planes de estudio de los programas académicos de la EMAVI, que tenga en cuenta lo concluido en esta investigación. En particular en la malla del PCMAE, la formación en la especialidad de vuelo con un total de 38 créditos, 14 para el vuelo primario y 24 para el vuelo básico y que PAAER, PIMEC y PIINF incluyan las materias militares y de especialidad.

Estructurar entre la Escuela Militar de Aviación y las áreas funcionales, con supervisión de la Jefatura de Educación Aeronáutica, los sílabos que conforman el componente de formación militar para las especialidades militares diferentes a pilotaje, con un peso de 14 créditos, lo cual no sólo debe contener aspectos relacionados con el contenido académico, sino con el donde y quien lo dicta. Estos dos últimos aspectos debido a que es necesario planear los aspectos logísticos para que los alumnos puedan desarrollar su formación en el atributo militar.

Modificar el proceso de incorporación de tal forma que se logre motivar y orientar a los aspirantes en la selección de la carrera profesional y la especialidad militar. Así mismo, para aquellos que seleccionen la especialidad de pilotaje, implementar mecanismos que permitan detectar aquellos que no cuentan con la pro eficiencia y habilidades requeridas para volar, reduciendo a cero los eliminados del programa de vuelo.

Actualizar y/o derogar la directiva permanente No. 004/2013-MDN-CGFM-FAC-EMAVI-DIEMA-SUJEM-GRUCA-23-1 del 04 de septiembre de 2013, de tal forma que se genere una norma para las actividades de motivación a la especialidad militar, transformando la cultura organizacional de la EMAVI para que se dé la importancia a cada una de las especialidades militares sin dejar de fomentar, que sin importar el cargo que se ejerza, los esfuerzos de los miembros de la Fuerza Aérea deben estar encaminados a que el proceso de operaciones aéreas pueda cumplir su misión.

Desarrollar una campaña de gestión del cambio que involucre los partícipes del proceso de formación, para motivar a los alumnos en cada una de las especialidades militares, sin perder de vista que el fin último es que el piloto salga a vuelo y pueda cumplir la misión institucional.

Referencias Bibliográficas

Andrade Lara, M. (2016). Resultado Saber Pro institucional programas académicos Escuela Militar de Aviación [diapositivas]. Santiago de Cali: EMAVI. 21 diapositivas

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá.

Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. (s.f.). Recuperado el 09 de octubre de 2015, de http://www.cervantesvirtual.com/bib/bib_autor/Calderon/autor.shtml

Comando Aéreo de Combate No. 1. (2014). Programa de Instrucción y Entrenamiento T-37B. Puerto Salgar.

Comando Aéreo de Combate No. 2. (2014). Programa de Instrucción y Entrenamiento T-27. Apiay.

Delbón, C. Á. (2008). La educación en valores en el ámbito militar. Argentina.

Dirección de Reclutamiento y Control Reservas. (15 de enero de 2016). Incorporación Fuerza Aérea Colombiana. Recuperado el 27 de 06 de 2016, de https://www.incorporacion.mil.co/cuerpos-y-especialidades

Dirección de Reclutamiento y Control Reservas. (28 de marzo de 2014). Incorporación Fuerza Aérea Colombiana. Recuperado el 29 de 03 de 2016, de https://www.incorporacion.mil.co/entrenamiento-0

Durkheim, E. &. (1975). Educación y Sociología. Barcelona: Peninsula.

Escuela de Helicópteros para las Fuerzas Armadas. (2015). Programa de Instrucción y Entrenamiento Equipo B-206 OH-58. Melgar.

Escuela Militar de Aviación. (2008). Manual de formación por competencias. Santiago de Cali.

Escuela Militar de Aviación. (2010). Manual de formación por competencias. 2ª Edición. Santiago de Cali.

Escuela Militar de Aviación. (2013). Directiva permanente No. 004 programas especiales de desarrollo de liderazgo relacionados con la “motivación al vuelo”. Santiago de Cali.

Escuela Militar de Aviación. (2014). Reglamento Académico para los Alumnos de los Programas de Formación de Oficiales de la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suarez”. Santiago de Cali.

Escuela Militar de Aviación. (03 de julio de 2014). Recuperado el 06 de octubre de 2015, de https://www.emavi.edu.co/reseña-histórica-6

Escuela Militar de Aviación. (3 de Julio de 2014). Recuperado el 20 de Diciembre de 2016, de https://www.emavi.edu.co/misión-y-visión-0

Escuela Militar de Aviación. (2015). Programa de instrucción y entrenamiento de vuelo T-41D. Santiago de Cali.

Escuela Militar de Aviación. (2015). Programa de Instucción y Entrenamiento T-90. Santiago de Cali.

Escuela Militar de Cadetes. (2015). Horario régimen interno. Bogotá D.C.

Escuela Naval de Cadetes. (2015). Horario régimen interno. Cartagena.

Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Militares. (2016). Oficio No. 20168000006641-MDN-CGFM-JEMC-SEMCA-JEEDC-DIIE-40-21. Bogotá D.C.

Fuerza Aérea Colombiana. (2008). Manual de Formación por Compentencias. Santiago de Cali.

Fuerza Aérea Colombiana. (2010). Manual de formación por competencias. Segunda Edición. Santiago de Cali.

Fuerza Aérea Colombiana. (2010). Plan Estratégico Institucional 2011 - 2030. Bogotá D.C.

Fuerza Aérea Colombiana. (2013). Manual de Doctrina Básica Aérea y Espacial. Cuarta edición. Bogotá D.C.

Fuerza Aérea Colombiana. (2014). Manual de instrucción y entrenamiento de vuelo. Bogotá D.C.

Fuerza Aérea Colombiana. (2014). Modelo Pedagógico del Sistema Educativo de la Fuerza Aérea Colombiana. Bogotá D.C.: Imprenta y Publicaciones Fuerzas Militares de Colombia.

Fuerza Aérea Colombiana. (2015). Resolución número 463. Bogotá D.C.

Gantiva Arias, D. A. (2008). La Educación Militar como Factor Estratégico en una Democracia en Conflicto. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana.

Inspección General Fuerza Aérea Colombiana. (2016). Oficio No. 20161750057653-MDN-CGFM-FAC-COFAC-IGEFA-DISOP-86-10. Bogotá D.C.

Inter-american Air Forces Academy. (2013). Guía informativa del curso de capacitación profesional para oficiales. San Antonio.

Inter-american Air Forces Academy. (2014). Guía de evaluación del estudiante. San Antonio.

Jefatura de Desarrollo Humano. (2016). Oficio No. 20163530307883-MDN-CGFM-FAC-COFAC-JEMFA-JED-DIPER-SUMIL-29-60. Bogotá D.C.

Jefatura de Educación Aeronáutica. (2014). Acta reunión análisis tiempo requerido para la formación del futuro oficial de la FAC. Santiago de Cali.

Jefatura de Educación Aeronáutica. (2014). Legislación educativa sistema educativo de la Fuerza Aérea Colombiana. Bogotá D.C.

Jefatura de Operaciones Aéreas. (2016). Oficio No. 20162170280873-MDN-CGFM-FAC-COFAC-JEMFA-JOA-DIOPE-29-60. Bogotá D.C.

López Torres, A., Marín Herrera, J. I., & Rodríguez Díaz, A. (2013). Es el ser militar más allá de una profesión y/o un arte: de la vocación a la profesionalización. Tesis para optar el título de Magíster en Alta Dirección de servicios Educativos. Santiago de Cali: Universidad de San Buenaventura.

MACOM, Fuerza Aérea Colombiana. (2015). Guía del Comandante . Bogotá: Fuerzas Militares.

Méndez, C. A. (2013). Una mirada Crítica a la educación en el Ejército. (Pág. 24) Bogotá D.C..

Ministerio de Defensa Nacional. (2000). Decreto 1790 . Bogotá D.C.

Ministerio de Educación Nacional. (19 de 07 de 2009). Educación virtual o educación en línea. Recuperado el 27 de 07 de 2016, de http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-196492.html

Ministerio de Educación Nacional. (2010). Decreto No. 1295. Bogotá D.C.

Ministerio de Educación Nacional. (2015). Decreto número 1075. Bogotá D.C.

Muñoz Ospina, M. A., & Rodríguez Cifuentes, R. A. (2015). Manual de procedimientos para el programa Troya de la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suarez”. Santiago de Cali.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (9 de Octubre de 1998). Unesco.org. Recuperado el 15 de Marzo de 2016, de La educación superior en el siglo XXI visión y acción: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

Padilla, d. L. (03 de Julio de 2008). ‘Es el fin del fin de las Farc’: General Freddy Padilla de León. 6 AM Hoy por Hoy. (D. Arizmendi, Entrevistador) http://caracol.com.co/radio/2008/07/03/audios/1215062880_625901.html. Caracol Radio, Bogotá D.C.

Prieto Herrera, J. E. (2012). Gestión estratégica organizacional. En J. E. Prieto Herrera, Gestión estratégica organizacional (pág. 253). Bogotá D.C.: ECOE ediciones.

Prince Cruzat, S. e. (2008). Los Fundamentos de las Ciencias Militares. Revista Política y Estrategia N˚ 111, 16.

Román Cao, E. (2013). Evolución histórica del concepto de trabajo independiente. Educ. Educ. Vol. 16, No. 1, pp. 139-156.

Ruiz Mora, J. A. (2013). Ciencias militares una mirada desde la dimensión epistemológica. Bogotá D.C.: Escuela Militar de Cadetes general José María Cordoba.

Sección Patrimonio Histórico y Cultural. (29 de abril de 2014). Fureza Aérea Colombiana. Recuperado el 06 de Octubre de 2015, de Reseña Histórica: https://www.fac.mil.co/iv-escuela-militar-de-aviación

Terreros Carrillo, O. E. (2012). Investigando un modelo pedagógico desde y para lo castrense. TecnoESUFA: Revista de Tecnología Aeronáutica.(pág. 9).

Weber, M. (1979). El político y el científico. Madrid: Alianza Editorial.

Anexo 1

Horario de Régimen Interno Grupo Cadetes EMAVI 2015 – 2016

Días lunes y martes

04:50	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIRAF - SERVICIOS	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIRAF - SERVICIOS
05:00	DIANA No. 4	DIANA CAMUFLADO
5:00-5:20	ASEO DORMITORIOS	ASEO DORMITORIOS
05:20	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR RES. SOL Y HONORES	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR RES. SOL Y HONORES
5:25-5:45	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y DESAYUNO	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y DESAYUNO
5:50-6:10	ASEO DE DEPENDENCIAS	ASEO DE DEPENDENCIAS
05:50	FORMACIÓN HONORES	FORMACIÓN HONORES
6:15-6:25	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS
06:30	INICIO DE CLASES	INICIO DE CLASES
13:35	DESPLAZAMIENTO DE LOS SERVICIOS AL GRUCA INGRESO PLATAFORMA CALIMA	DESPLAZAMIENTO DE LOS SERVICIOS AL GRUCA INGRESO PLATAFORMA CALIMA
13:50	FIN DE CLASES	FIN DE CLASES
13:55-14:05	FORMACIÓN FRENTE CAMPUS Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS	FORMACIÓN FRENTE CAMPUS Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS
14:00	DESPLAZAMIENTO ASEO DE AULAS CAMPUS-GRUCA INGRESO PLATAFORMA CALIMA	DESPLAZAMIENTO ASEO DE AULAS CAMPUS-GRUCA INGRESO PLATAFORMA CALIMA
14:10-14:50	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y ALMUERZO	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y ALMUERZO
15:05-15:50	RELACIÓN ESCUADRÓN	RELACIÓN ESCUADRÓN / TIEMPO ADMINISTRATIVO ALPHA / ECHO / CHARLIE
16:00-16:10	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO A LOS ESCENARIOS DEPORTIVOS	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO A LOS ESCENARIOS DEPORTIVOS
17:10	LLEGADA GRUCA HONORES Y SERVICIOS	LLEGADA GRUCA HONORES Y SERVICIOS
17:45-17:55	PASADA A CENA SERVICIOS	PASADA A CENA SERVICIOS
17:50	FORMACIÓN HONORES	FORMACIÓN HONORES
18:00-18:05	FORMACIÓN FRENTE AL POLIDEPORTIVO Y DESPLAZAMIENTO DEPORTES GRUCA	FORMACIÓN FRENTE AL POLIDEPORTIVO Y DESPLAZAMIENTO DEPORTES GRUCA
18:05-18:25	DIANA Y ASEO DE DORMITORIOS	DIANA Y ASEO DE DORMITORIOS
18:30-19:00	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y CENA	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y CENA
19:05-19:15	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS
19:20-20:50	CLASES	CLASES
20:55-21:05	FORMACIÓN FRENTE CAMPUS Y DESPLAZAMIENTO CAMPUS-GRUCA VÍA POLIDEPORTIVO	FORMACIÓN FRENTE CAMPUS Y DESPLAZAMIENTO CAMPUS-GRUCA VÍA POLIDEPORTIVO
21:10-21:40	RECOGIDA	RECOGIDA
21:45	FORMACIÓN RELEVO SERVICIOS DIURNOS	FORMACIÓN RELEVO SERVICIOS DIURNOS
21:45-22:15	SERVICIO ESPECIAL Y/O ARREGLO DE UNIFORMES	SERVICIO ESPECIAL Y/O ARREGLO DE UNIFORMES
21:45-22:35	TIEMPO DEL Cadete	TIEMPO DEL Cadete
22:40	SILENCIO	SILENCIO
24:15	FORMACIÓN RELEVO PRIMER TURNO CENTINELAS	FORMACIÓN RELEVO PRIMER TURNO CENTINELAS
02:45	FORMACIÓN RELEVO SEGUNDO TURNO CENTINELAS	FORMACIÓN RELEVO SEGUNDO TURNO CENTINELAS

Días miércoles y jueves

04:50	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIRAF - SERVICIOS	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIRAF - SERVICIOS	
05:00	DIANA No. 4	DIANA CAMUFLADO	
5:00-5:20	ASEO DORMITORIOS	ASEO DORMITORIOS	
05:20	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR RES. SOLIDOS Y HONORES	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR RES. SOLIDOS Y HONORES	
5:25-5:45	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y DESAYUNO	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y DESAYUNO	
5:50-6:10	ASEO DE DEPENDENCIAS	ASEO DE DEPENDENCIAS	
05:50	FORMACIÓN HONORES	FORMACIÓN HONORES	
6:15-6:25	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS	
06:30	INICIO DE CLASES	INICIO DE CLASES	
13:35	DESPLAZAMIENTO DE LOS SERVICIOS AL GRUCA INGRESO PLATAFORMA CALIMA	DESPLAZAMIENTO DE LOS SERVICIOS AL GRUCA INGRESO PLATAFORMA CALIMA	
13:50	FIN DE CLASES	FIN DE CLASES	
13:55-14:05	FORMACIÓN FRENTE CAMPUS Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS	FORMACIÓN FRENTE CAMPUS Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS	
14:00	DESPLAZAMIENTO ASEO DE AULAS CAMPUS-GRUCA INGRESO PLATAFORMA CALIMA	DESPLAZAMIENTO ASEO DE AULAS CAMPUS-GRUCA INGRESO PLATAFORMA CALIMA	
14:10-14:50	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y ALMUERZO	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y ALMUERZO	
15:05-15:50	RELACIÓN ESCUADRÓN / TIEMPO ADMINISTRATIVO BRAVO / DELTA	**15:05-16:10**	RELACIÓN GRUCA
16:00-16:10	FORMACIÓN PLATAFORMA CALIMA Y DESPLAZAMIENTO A LOS ESCENARIOS DEPORTIVOS	**16:20-16:30**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO A LOS ESCENARIOS DEPORTIVOS
17:10	LLEGADA GRUCA HONORES Y SERVICIOS	LLEGADA GRUCA HONORES Y SERVICIOS	
17:45-17:55	PASADA A CENA SERVICIOS	PASADA A CENA SERVICIOS	
17:50	FORMACIÓN HONORES	FORMACIÓN HONORES	
18:00-18:05	FORMACIÓN FRENTE AL CASINO DE Cadetes Y DESPLAZAMIENTO GRUCA POR VÍA POLIDEPORTIVO	FORMACIÓN FRENTE AL POLIDEPORTIVO Y DESPLAZAMIENTO DEPORTES GRUCA	
18:05-18:25	DIANA Y ASEO DE DORMITORIOS	DIANA Y ASEO DE DORMITORIOS	
18:30-19:00	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y CENA	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y CENA	
19:05 - 20:40	TIEMPO Cadete	**19:05-19:15**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS
20:45 - 21:15	RECOGIDA	**19:20-20:50**	CLASES
21:45	FORMACIÓN RELEVO SERVICIOS DIURNOS	**20:55-21:05**	FORMACIÓN FRENTE CAMPUS Y DESPLAZAMIENTO CAMPUS-GRUCA VÍA POLIDEPORTIVO
21:20 - 21:50	SERVICIO ESPECIAL Y/O ARREGLO DE UNIFORMES	**21:10-21:40**	RECOGIDA
22:10	SILENCIO	**21:45**	FORMACIÓN RELEVO SERVICIOS DIURNOS
24:15	FORMACIÓN RELEVO PRIMER TURNO CENTINELAS	**21:45-22:15**	SERVICIO ESPECIAL Y/O ARREGLO DE UNIFORMES
02:45	FORMACIÓN RELEVO SEGUNDO TURNO CENTINELAS	**21:45-22:35**	TIEMPO DEL Cadete
		22:40	SILENCIO
		24:15	FORMACIÓN RELEVO PRIMER TURNO CENTINELAS
		02:45	FORMACIÓN RELEVO SEGUNDO TURNO CENTINELAS

Días viernes, sábados y domingos

04:50	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIRAF - SERVICIOS	**04:45**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR SERVICIOS	**04:45**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR SERVICIOS
05:00	DIANA No. 4	**05:20**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIRAF	**06:50**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIRAF
5:00-5:20	ASEO DORMITORIOS	**05:30**	DIANA UNIFORME DEPORTES	**07:00**	DIANA CAMUFLADO
05:25	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR RES. SOLIDOS Y HONORES	**05:45-07:00**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y ENTRENAMIENTO FÍSICO	**07:10-07:20**	ASEO DORMITORIOS
5:25-5:45	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y DESAYUNO	**07:00-07:25**	DIANA Y ASEO DORMITORIOS	**07:25-07:45**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y DESAYUNO
5:50-6:10	ASEO DE DEPENDENCIAS	**07:25-07:55**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y DESAYUNO	**07:50 - 08:00**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO CULTO RELIGIOSO
05:50	FORMACIÓN HONORES	**08:00-09:30**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y ACTIVIDADES CULTURALES / JORNADA ASEO GRUCA	**08:00 - 09:00**	CULTO RELIGIOSO PERSONAL CATÓLICO DISPONIBLE EN LA UNIDAD
6:15-6:25	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS	**09:35-09:45**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS	**8:10-09:10**	ASEO DEPENDENCIAS
06:30	INICIO DE CLASES	**09:45-09:55**	REFRIGERIO EN EL CAMPUS	**09:10-09:30**	REFRIGERIO
13:35	DESPLAZAMIENTO DE LOS SERVICIOS AL GRUCA INGRESO PLATAFORMA CALIMA	**10:00**	INICIO DE CLASES	**09:35-09:55**	ARREGLO DORMITORIOS
13:45	FIN DE CLASES	**13:05**	FIN DE CLASES	**10:00**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL TURNO DE SALIDA
13:50-14:00	FORMACIÓN FRENTE CAMPUS Y DESPLAZAMIENTO POR VÍA POLIDEPORTIVO GRUCA-CAMPUS	**13:10-13:15**	FORMACIÓN FRENTE CAMPUS Y DESPLAZAMIENTO CAMPUS-GRUCA INGRESO PLATAFORMA CALIMA	**10:00-12:00**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y ASEO DEPENDENCIAS PERSONAL SANCIONADO
14:00	DESPLAZAMIENTO ASEO DE AULAS CAMPUS-GRUCA INGRESO PLATAFORMA CALIMA	**13:20-13:55**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y ALMUERZO	**12:30-13:30**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y ALMUERZO
14:00-14:50	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y ALMUERZO	**14:00-15:30**	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS GRUCA	**14:00-18:00**	VISITAS
15:05-15:50	RELACIÓN ESCUADRÓN	**15:30-17:30**	REVISTA DE DORMITORIOS POR ESCUADRÓN Y FORMACIÓN TURNO DE SALIDA POR ESCUADRÓN	**14:00-16:00**	ACTIVIDADES SANCIONADOS
16:00-16:10	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO A LOS ESCENARIOS DEPORTIVOS	**15:30-17:30**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y ASEO DEPENDENCIAS PERSONAL SANCIONADO	**17:00**	FORMACIÓN PLAZA DE ARMAS ÁNGEL LLEGADA DEL PERSONAL CON SALIDA DE LA GUARNICIÓN
17:10	LLEGADA GRUCA HONORES Y SERVICIOS	**17:45-17:55**	PASADA A CENA SERVICIOS	**17:45-17:55**	PASADA A CENA SERVICIOS
17:45-17:55	PASADA A CENA SERVICIOS	**17:50**	FORMACIÓN HONORES	**17:50**	FORMACIÓN HONORES
17:50	FORMACIÓN HONORES	**18:00-18:45**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y CENA	**18:00**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ANGEL TURNO DE SALIDA GRUCA
18:00-18:05	FORMACIÓN FRENTE AL POLIDEPORTIVO Y DESPLAZAMIENTO DEPORTES GRUCA	**18:50-20:40**	ACTIVIDADES AUTORIZADAS O/C	**18:00-18:30**	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y CENA

18:05-18:25	DIANA Y ASEO DE DORMITORIOS
18:30-19:00	FORMACIÓN PLAZA ARMAS KFIR Y CENA
18:30	FORMACIÓN SALIDA AF
19:00-21:00	VIERNES CULTURAL
21:10-21:40	RECOGIDA
21:45-22:15	SERVICIO ESPECIAL Y/O ARREGLO DE UNIFORMES
21:45	FORMACIÓN RELEVO SERVICIOS DIURNOS
21:45-22:35	TIEMPO DEL Cadete
22:40	SILENCIO
24:00	LLEGADA TURNO SALIDA
24:15	FORMACIÓN RELEVO PRIMER TURNO CENTINELAS

20:45-21:15	RECOGIDA
21:20-21:50	SERVICIO ESPECIAL Y/O ARREGLO DE UNIFORMES
21:45	FORMACIÓN RELEVO SERVICIOS DIURNOS
22:00	SILENCIO
24:00	LLEGADA Y FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL TURNO DE SALIDA CD1
24:15	FORMACIÓN RELEVO PRIMER TURNO CENTINELAS
02:00	LLEGADA Y FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL TURNO DE SALIDA CD2
02:45	FORMACIÓN RELEVO SEGUNDO TURNO CENTINELAS
02:00-06:00	NINGÚN PERSONAL PUEDE INGRESAR A LA UNIDAD

18:40-18:45	FORMACIÓN PLAZA ARMAS ÁNGEL Y DESPLAZAMIENTO CULTO RELIGIOSO PERSONAL QUE NO ASISTIÓ A MISA EN LA MAÑANA
19:00-20:00	CULTO RELIGIOSO / ASEO DE ARMAMENTO PARA EL PERSONAL CATÓLICO QUE ASISTIERON A MISA EN LA MAÑANA
20:05-20:15	FORMACIÓN Y DESPLAZAMIENTO CULTO RELIGIOSO - GRUCA
20:20-20:50	ASEO ARMAMENTO
21:00-21:30	RECOGIDA
21:45	FORMACIÓN RELEVO SERVICIOS DIURNOS
22:40	SILENCIO
24:15	FORMACIÓN RELEVO PRIMER TURNO CENTINELAS
02:45	FORMACIÓN RELEVO SEGUNDO TURNO CENTINELAS

Apéndice A
Encuestas

Modelo de encuesta realizada a Alféreces y Cadetes del Grupo de Cadetes de la EMAVI

ENCUESTA CANTIDAD DE TIEMPO REQUERIDO
PARA EL DESARROLLO DEL ATRIBUTO MILITAR

IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL
Curso:
Programa Académico:
Sexo:
Comisión Fuerza Aérea Virtual:

FINALIDAD DE LA ENCUESTA:

La siguiente encuesta que usted diligenciará, esta embebida en el marco de la investigación que se titula "ESCUELA MILITAR DE AVIACIÓN: PROPUESTA DE FORMACIÓN DE LOS OFICIALES DE LA Fuerza AÉREA COLOMBIANA DEL SIGLO XXI", y busca en particular conocer desde su perspectiva el tiempo real requerido para la formación del atributo militar.

MARCO CONCEPTUAL:

El proceso de formación de la EMAVI espera lograr que el futuro oficial alcance el desarrollo de los Atributos Militar, Aviador, Profesional, Vocación del Servicio y Líder, siendo importante para esta encuesta entender los siguientes conceptos, basados fundamentalmente en el Manual de Formación por Competencias (2010):

- Militar: Profesional de la seguridad y defensa nacional, que domina conocimientos doctrinarios, tácticos y técnicos provenientes de las ciencias militares adquiridos fundamentalmente a través del entrenamiento y la actividad de combate; así mismo, debe ser formado a través de una socialización que puede ser más o menos formalizada, en valores y códigos internos, que se expresan en normas de comportamiento, ordenanzas y reglamentos, que permitan diferenciarlo claramente de otros grupos y organizaciones de la sociedad (Gantiva Arias, 2008).
- Vocación del Servicio: Estilo de actuación y pensamiento enmarcado en un ámbito puramente vocacional asumiendo una decisión fundamental, en la que las necesidades e intereses individuales estarán subordinadas a las necesidades e intereses de la nación.
- Líder: Oficial con la capacidad de motivar, entusiasmar, orientar y conducir a otras personas al logro de objetivos comunes.
- Aviador: Experto del potencial del Poder Aéreo y su aplicación al servicio de la nación. independientemente de su especialidad, el oficial egresado entiende la teoría fundamental que permite que una aeronave militar cumpla su misión, desde el punto de vista físico, logístico y administrativo.

Para el caso de la investigación, se ha determinado que cuando se trata del Atributo Militar, este incluye los Atributos de Vocación del Servicio y Líder.

CUERPO DE LA ENCUESTA:

1. ¿Cuáles de las siguientes actividades considera usted que lo forman como militar (selección múltiple)?
   a. Diana.
   b. Aseo de dormitorios.
   c. Aseo de dependencias.
   d. Formaciones.
   e. Formación, pasada al desayuno y desayuno.
   f. Formación, pasada al almuerzo y almuerzo.
   g. Formación, pasada a la cena y cena.
   h. Desplazamientos entre los diferentes sitios de la EMAVI.
   i. Relación de Escuadrón y de Grupo.
   j. Recogida.
   k. Tiempo del Cadete diario (posterior a la recogida).
   l. Tiempo del Cadete cada miércoles.
   m. Servicios.
   n. Aseo armamento.
   o. Viernes cultural.
   p. Culto religioso.
   q. Deportes.
   r. Entrenamiento físico sábados.
   s. Servicio especial.
   t. Ceremonias militares.
   u. Desfiles militares.
   v. Fiestas.
   w. Reto e Intercambio Púrpura.
   x. Otras _____

2. ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto al actual horario de régimen interno que rige el proceso de formación en la EMAVI?
   a. Muy satisfecho.
   b. Medianamente satisfecho.
   c. Ni satisfecho ni insatisfecho.
   d. Medianamente insatisfecho.
   e. Muy insatisfecho.

3. Si pudiera modificar el horario de régimen interno, ¿en cuánto tiempo usted considera se deberían incrementar las siguientes actividades (entre paréntesis el tiempo destinado en la actualidad), para mejorar la formación militar de los Alféreces y Cadetes?

   a. Diana (7 minutos)

      Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____ N/A ____

   b. Aseo de dormitorios (13 minutos)

      Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____ N/A ____

   c. Aseo de dependencias (20 minutos)

      Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____ N/A ____

   d. Relación de Escuadrón y de Grupo (45 minutos)

      Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____

      Veinte y cinco min ____ Treinta min ____ N/A ____

   e. Recogida (30 minutos)

      Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____

      Veinte y cinco min ____ Treinta min ____ N/A ____

   f. Culto religioso (1 hora)

      Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____

      Veinte y cinco min ____ Treinta min ____ N/A ____

   g. Deportes (2 horas)

      Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____

      Veinte y cinco min ____ Treinta min ____ N/A ____

   h. Entrenamiento físico sábados (1 hora y 15 minutos)

      Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____

      Veinte y cinco min ____ Treinta min ____ N/A ____

   i. Servicio especial (30 minutos)

      Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____

      Veinte y cinco min ____ Treinta min ____ N/A ____

4. Si pudiera modificar el horario de régimen interno, ¿en cuánto tiempo usted considera se deberían realizar las siguientes actividades (entre paréntesis el tiempo destinado en la actualidad), para mejorar la formación militar de los Alféreces y Cadetes?

   a. Formación pasada al desayuno y desayuno (20 minutos)

      (De uno a sesenta minutos)

   b. Formación pasada al almuerzo y almuerzo (40 minutos)

      (De uno a noventa minutos)

   c. Formación pasada a la cena y cena (30 minutos)

      (De uno a sesenta minutos)

d. Tiempo del Cadete diario (posterior a la recogida) (55 minutos)
(De uno a noventa minutos)

e. Tiempo del Cadete cada miércoles (1 hora y 35 minutos)
(De un minuto a dos horas)

f. Aseo armamento (30 minutos)
(De uno a sesenta minutos)

g. Viernes cultural (2 horas)
(De un minuto a tres horas)

5. Indique la frecuencia con que propondría realizar las siguientes actividades a la semana:

a. Tiempo del Cadete cada miércoles
Una vez ____ Dos veces ____ Tres veces ____ Cuatro veces ____ N/A ____

b. Aseo armamento
Una vez ____ Dos veces ____ Tres veces ____ Cuatro veces ____
Cinco veces ____ N/A ____

c. Culto religioso
Una vez ____ Dos veces ____ Tres veces ____ Cuatro veces ____
Cinco veces ____ N/A ____

6. ¿Considera usted qué las siguientes actividades fomentan el liderazgo?

a. VOLAR (Valores Orientados al Liderazgo Aeronáutico)
SI ____ NO ____ No sabe ____

b. TROYA (Actividad de Outdoor Traning enfocada en desarrollo de competencias de Liderazgo)
SI ____ NO ____ No sabe ____

c. Comisiones Fuerza Aérea Virtual
SI ____ NO ____ No sabe ____

7. ¿Con cuánta periodicidad considera usted deberían realizarse las siguientes actividades?

a. VOLAR (Semestral)
Semanalmente ____ Quincenalmente ____ Mensualmente ____ Bimensualmente ____ Trimestralmente ____ Semestralmente ____
Anualmente ____ N/A ____

b. TROYA (Anual)
Semanalmente ____ Quincenalmente ____ Mensualmente ____ Bimensualmente ____ Trimestralmente ____ Semestralmente ____
Anualmente ____ N/A ____

8. ¿Considera usted que al interior del horario de régimen interno, debería implementarse tiempo para trabajar en las comisiones de la Fuerza Aérea Virtual?

SI ____ NO ____

9. ¿Cuánto tiempo y con qué periodicidad designaría al interior del horario de régimen interno, para trabajar en las comisiones de la Fuerza Aérea Virtual (seleccione primero el tiempo y posterior la periodicidad)?

a. Treinta minutos

Diario ____ Semanal ____ Quincenal ____ Mensual ____ N/A ____

b. Una hora

Diario ____ Semanal ____ Quincenal ____ Mensual ____ N/A ____

c. Dos horas

Diario ____ Semanal ____ Quincenal ____ Mensual ____ N/A ____

d. Tres horas

Diario ____ Semanal ____ Quincenal ____ Mensual ____ N/A ____

e. Más de tres horas

Diario ____ Semanal ____ Quincenal ____ Mensual ____ N/A ____

10. ¿Considera que las actividades de motivación al vuelo (vuelos motivacionales, planeadores, paracaidismo, Fuerza Aérea Virtual y aeromodelismo) son importantes de ser contempladas al interior del horario de régimen interno y le contribuyen en su formación en el Atributo de Aviador?

SI ____ NO ____

11. Indique la frecuencia con que propondría realizar las actividades de motivación al vuelo:

Semanalmente ____ Quincenalmente ____ Mensualmente ____

Bimensualmente ____ Trimestralmente ____ Semestralmente ____

Anualmente ____ N/A ____

12. De acuerdo a las vivencias que ha tenido en el proceso de formación que actualmente desarrolla en EMAVI, ¿considera usted qué el tiempo con que cuenta para la formación en cada atributo es suficiente?

SI ____ NO ____

13. ¿Percibe usted que se presentan conflictos entre cada una de las áreas responsables de la formación en cada atributo?

SI ____ NO ____

14. Si respondió que se presentan conflictos, ¿entre qué áreas perciben que se presentan?

a. GRUCA – GRUAC
b. GRUCA – GRUEV
c. GRUAC – GRUEV
d. GRUCA – GRUAC – GRUEV
e. No aplica

Modelo de encuesta realizada a oficiales del Grupo de Cadetes de la EMAVI

IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL:

Curso:

Sexo:

FINALIDAD DE LA ENCUESTA:

La siguiente encuesta que usted diligenciará, esta embebida en el marco de la investigación que se titula "ESCUELA MILITAR DE AVIACIÓN: PROPUESTA DE FORMACIÓN DE LOS OFICIALES DE LA Fuerza AÉREA COLOMBIANA DEL SIGLO XXI", y busca en particular conocer desde su perspectiva el tiempo real requerido para la formación del atributo militar.

MARCO CONCEPTUAL:

El proceso de formación de la EMAVI espera lograr que el futuro oficial alcance el desarrollo de los Atributos Militar, Aviador, Profesional, Vocación del Servicio y Líder, siendo importante para esta encuesta entender los siguientes conceptos, basados fundamentalmente en el Manual de Formación por Competencias (2010):

- Militar: Profesional de la seguridad y defensa nacional, que domina conocimientos doctrinarios, tácticos y técnicos provenientes de las ciencias militares adquiridos fundamentalmente a través del entrenamiento y la actividad de combate; así mismo, debe ser formado a través de una socialización que puede ser más o menos formalizada, en valores y códigos internos, que se expresan en normas de comportamiento, ordenanzas y reglamentos, que permitan diferenciarlo claramente de otros grupos y organizaciones de la sociedad (Gantiva Arias, 2008).
- Vocación del Servicio: Estilo de actuación y pensamiento enmarcado en un ámbito puramente vocacional asumiendo una decisión fundamental, en la que las necesidades e intereses individuales estarán subordinadas a las necesidades e intereses de la nación.
- Líder: Oficial con la capacidad de motivar, entusiasmar, orientar y conducir a otras personas al logro de objetivos comunes.
- Aviador: Experto del potencial del Poder Aéreo y su aplicación al servicio de la nación. independientemente de su especialidad, el oficial egresado entiende la teoría fundamental que permite que una aeronave militar cumpla su misión, desde el punto de vista físico, logístico y administrativo.

Para el caso de la investigación, se ha determinado que cuando se trata del Atributo Militar, este incluye los Atributos de Vocación del Servicio y Líder.

CUERPO DE LA ENCUESTA:

1. ¿Cuáles de las siguientes actividades considera usted que forman a Alférez y Cadete como militar (selección múltiple)?
   a. Diana.
   b. Aseo de dormitorios.
   c. Aseo de dependencias.
   d. Formaciones.
   e. Formación, pasada al desayuno y desayuno.
   f. Formación, pasada al almuerzo y almuerzo.
   g. Formación, pasada a la cena y cena.
   h. Desplazamientos entre los diferentes sitios de la EMAVI.
   i. Relación de Escuadrón y de Grupo.
   j. Recogida.
   k. Tiempo del Cadete diario (posterior a la recogida).
   l. Tiempo del Cadete cada miércoles.
   m. Servicios.
   n. Aseo armamento.
   o. Viernes cultural.
   p. Culto religioso.
   q. Deportes.
   r. Entrenamiento físico sábados.
   s. Servicio especial.
   t. Ceremonias militares.
   u. Desfiles militares.
   v. Fiestas.
   w. Reto e Intercambio Púrpura.
   x. Otras _____

2. ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto al actual horario de régimen interno que rige el proceso de formación en la EMAVI?
   a. Muy satisfecho.
   b. Medianamente satisfecho.
   c. Ni satisfecho ni insatisfecho.
   d. Medianamente insatisfecho.
   e. Muy insatisfecho.

3. Si pudiera modificar el horario de régimen interno, ¿en cuánto tiempo usted considera se debería incrementar las siguientes actividades (entre paréntesis el tiempo destinado en la actualidad), para mejorar la formación militar de los Alféreces y Cadetes?

   a. Diana (7 minutos)

   Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____ N/A ____

   b. Aseo de dormitorios (13 minutos)

   Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____ N/A ____

   c. Aseo de dependencias (20 minutos)

   Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____ N/A ____

   d. Relación de Escuadrón y de Grupo (45 minutos)

   Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____

   Veinte y cinco min ____ Treinta min ____ N/A ____

   e. Recogida (30 minutos)

   Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____

   Veinte y cinco min ____ Treinta min ____ N/A ____

   f. Culto religioso (1 hora)

   Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____

   Veinte y cinco min ____ Treinta min ____ N/A ____

   g. Deportes (2 horas)

   Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____

   Veinte y cinco min ____ Treinta min ____ N/A ____

   h. Entrenamiento físico sábados (1 hora y 15 minutos)

   Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____

   Veinte y cinco min ____ Treinta min ____ N/A ____

   i. Servicio especial (30 minutos)

   Cinco min ____ Diez min ____ Quince min ____ Veinte min ____

   Veinte y cinco min ____ Treinta min ____ N/A ____

4. Si pudiera modificar el horario de régimen interno, ¿en cuánto tiempo usted considera se deberían realizar las siguientes actividades (entre paréntesis el tiempo destinado en la actualidad), para mejorar la formación militar de los Alféreces y Cadetes?

   a. Formación pasada al desayuno y desayuno (20 minutos)

      (De uno a sesenta minutos)

   b. Formación pasada al almuerzo y almuerzo (40 minutos)

      (De uno a noventa minutos)

   c. Formación pasada a la cena y cena (30 minutos)

      (De uno a sesenta minutos)

d. Tiempo del Cadete diario (posterior a la recogida) (55 minutos)

(De uno a noventa minutos)

e. Tiempo del Cadete cada miércoles (1 hora y 35 minutos)

(De un minuto a dos horas)

f. Aseo armamento (30 minutos)

(De uno a sesenta minutos)

g. Viernes cultural (2 horas)

(De un minuto a tres horas)

5. Indique la frecuencia con que propondría realizar las siguientes actividades a la semana:

a. Tiempo del Cadete cada miércoles

Una vez ____ Dos veces ____ Tres veces ____ Cuatro veces ____ N/A ____

b. Aseo armamento

Una vez ____ Dos veces ____ Tres veces ____ Cuatro veces ____

Cinco veces ____ N/A ____

c. Culto religioso

Una vez ____ Dos veces ____ Tres veces ____ Cuatro veces ____

Cinco veces ____ N/A ____

6. ¿Considera usted que las siguientes actividades fomentan el liderazgo?

a. VOLAR (Valores Orientados al Liderazgo Aeronáutico)

SI ____ NO ____ No sabe ____

b. TROYA (Actividad de Outdoor Traning enfocada en desarrollo de competencias de Liderazgo)

SI ____ NO ____ No sabe ____

c. Comisiones Fuerza Aérea Virtual

SI ____ NO ____ No sabe ____

7. ¿Con cuánta periodicidad considera usted deberían realizarse las siguientes actividades?

a. VOLAR (Semestral)

Semanalmente ____ Quincenalmente ____ Mensualmente ____ Bimensualmente ____ Trimestralmente ____ Semestralmente ____

Anualmente ____ N/A ____

b. TROYA (Anual)

Semanalmente ____ Quincenalmente ____ Mensualmente ____ Bimensualmente ____ Trimestralmente ____ Semestralmente ____

Anualmente ____ N/A ____

8. ¿Considera usted que al interior del horario de régimen interno, debería implementarse tiempo para trabajar en las comisiones de la Fuerza Aérea Virtual?

SI ____ NO ____

9. ¿Cuánto tiempo y con qué periodicidad designaría al interior del horario de régimen interno, para trabajar en las comisiones de la Fuerza Aérea Virtual (seleccione primero el tiempo y posterior la periodicidad)?

a. Treinta minutos

Diario ____ Semanal ____ Quincenal ____ Mensual ____ N/A ____

b. Una hora

Diario ____ Semanal ____ Quincenal ____ Mensual ____ N/A ____

c. Dos horas

Diario ____ Semanal ____ Quincenal ____ Mensual ____ N/A ____

d. Tres horas

Diario ____ Semanal ____ Quincenal ____ Mensual ____ N/A ____

e. Más de tres horas

Diario ____ Semanal ____ Quincenal ____ Mensual ____ N/A ____

10. ¿Considera que las actividades de motivación al vuelo (vuelos motivacionales, planeadores, paracaidismo, Fuerza Aérea Virtual y aeromodelismo) son importantes de ser contempladas al interior del horario de régimen interno y contribuyen en la formación en el atributo del Aviador?

SI ____ NO ____

11. Indique la frecuencia con que propondría realizar las actividades de motivación al vuelo:

Semanalmente ____ Quincenalmente ____ Mensualmente ____

Bimensualmente ____ Trimestralmente ____ Semestralmente ____

Anualmente ____ N/A ____

12. De acuerdo a las vivencias que ha tenido en el proceso de formación que actualmente se desarrolla en EMAVI, ¿considera usted que el tiempo con que cuentan los Alféreces y los Cadetes para la formación en cada atributo es suficiente?

SI ____ NO ____

13. ¿Percibe usted que se presentan conflictos entre cada una de las áreas responsables de la formación en cada atributo?

    SI ____ NO ____

14. Si respondió que se presentan conflictos, ¿entre qué áreas perciben se presentan?
    a. GRUCA – GRUAC
    b. GRUCA – GRUEV
    c. GRUAC – GRUEV
    d. GRUCA – GRUAC – GRUEV
    e. No aplica

15. Si cuenta con alguna propuesta para mitigar los conflictos que se generan, por favor bríndela a continuación.

    _____

Modelo de la encuesta realizada al personal de oficiales y Orientadores de Defensa con función docente del Grupo Académico de la EMAVI

ENCUESTA CANTIDAD DE TIEMPO REQUERIDO PARA EL DESARROLLO DEL ATRIBUTO PROFESIONAL

IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL:

Área de trabajo: Docencia, Coordinación académica, Dirección programa, Departamento de Investigación, Comando Grupo, Secretaria Académico, Investigación, Calidad y Acreditación, Sección Planeación.

FINALIDAD DE LA ENCUESTA:

La siguiente encuesta que usted diligenciará, esta embebida en el marco de la investigación que se titula “ESCUELA MILITAR DE AVIACIÓN: PROPUESTA DE FORMACIÓN DE LOS OFICIALES DE LA Fuerza AÉREA COLOMBIANA DEL SIGLO XXI”, y busca en particular conocer desde su perspectiva problemáticas que se puedan estar generando en la formación del atributo profesional.

MARCO CONCEPTUAL:

El proceso de formación de la EMAVI espera lograr que el futuro oficial alcance el desarrollo de los Atributos Militar, Aviador, Profesional, Vocación del Servicio y Líder, siendo importante para esta encuesta entender los siguientes conceptos, basados fundamentalmente en el Manual de Formación por Competencias (2010):

- Militar: Profesional de la seguridad y defensa nacional, que domina conocimientos doctrinarios, tácticos y técnicos provenientes de las ciencias militares adquiridos fundamentalmente a través del entrenamiento y la actividad de combate; así mismo, debe ser formado a través de una socialización que puede ser más o menos formalizada,

en valores y códigos internos, que se expresan en normas de comportamiento, ordenanzas y reglamentos, que permitan diferenciarlo claramente de otros grupos y organizaciones de la sociedad (Gantiva Arias, 2008).

- Vocación del Servicio: Estilo de actuación y pensamiento enmarcado en un ámbito puramente vocacional asumiendo una decisión fundamental, en la que las necesidades e intereses individuales estarán subordinadas a las necesidades e intereses de la nación.
- Líder: Oficial con la capacidad de motivar, entusiasmar, orientar y conducir a otras personas al logro de objetivos comunes.
- Aviador: Experto del potencial del Poder Aéreo y su aplicación al servicio de la nación. independientemente de su especialidad, el oficial egresado entiende la teoría fundamental que permite que una aeronave militar cumpla su misión, desde el punto de vista físico, logístico y administrativo.

Para el caso de la investigación, se ha determinado que cuando se trata del Atributo Militar, este incluye los Atributos de Vocación del Servicio y Líder.

CUERPO DE LA ENCUESTA:

1. ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto al actual horario de régimen interno que rige el proceso de formación en la EMAVI?
   a. Muy satisfecho.
   b. Medianamente satisfecho.
   c. Ni satisfecho ni insatisfecho.
   d. Medianamente insatisfecho.
   e. Muy insatisfecho.
   f. No sabe / no responde.

2. ¿Considera usted que se debería cambiar la concepción del crédito académico, aprovechando la posibilidad que brinda el MEN al respecto (artículo 12 del Decreto 1295 de 2012)?
   SI ____ NO ____

3. ¿Cuál proporción usted propondría?
   a. Una hora con acompañamiento directo de docente y dos horas adicionales de trabajo independiente.
   b. Dos horas con acompañamiento directo de docente y una hora adicional de trabajo independiente.
   c. Tres horas con acompañamiento directo de docente y cero adicionales de trabajo independiente.

4. De acuerdo a las vivencias que ha tenido en el proceso de formación que actualmente

se desarrolla en EMAVI, ¿considera usted que el tiempo con que cuentan los Alféreces y los Cadetes para la formación en cada atributo es suficiente?

SI ____ NO ____

5. ¿Percibe usted que se presentan conflictos entre cada una de las áreas responsables de la formación en cada atributo?

   SI ____ NO ____

6. Si respondió que se presentan conflictos, ¿entre qué áreas perciben se presentan?
   a. GRUCA – GRUAC
   b. GRUCA – GRUEV
   c. GRUAC – GRUEV
   d. GRUCA – GRUAC – GRUEV
   e. No aplica

7. ¿Qué genera conflicto entre las áreas encargadas de la formación de los Alféreces y los Cadetes?

8. Si cuenta con alguna propuesta para mitigar los conflictos que se generan, por favor bríndela a continuación.

   _____
   _____
   _____
   _____

Modelo de encuesta realizada al personal de oficiales instructores de vuelo del Grupo de Instrucción y Entrenamiento de Vuelo de la EMAVI

ENCUESTA CANTIDAD DE TIEMPO REQUERIDO PARA EL DESARROLLO DEL ATRIBUTO AVIADOR

IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL:

Equipo de vuelo:

Cantidad de tiempo como instructor de vuelo en EMAVI:

FINALIDAD DE LA ENCUESTA:

La siguiente encuesta que usted diligenciará, esta embebida en el marco de la investigación que se titula “ESCUELA MILITAR DE AVIACIÓN: PROPUESTA DE FORMACIÓN DE LOS OFICIALES DE LA Fuerza AÉREA COLOMBIANA DEL SIGLO XXI”, y busca en

particular conocer desde su perspectiva el tiempo real requerido para la formación del atributo aviador.

MARCO CONCEPTUAL:

El proceso de formación de la EMAVI espera lograr que el futuro oficial alcance el desarrollo de los Atributos Militar, Aviador, Profesional, Vocación del Servicio y Líder, siendo importante para esta encuesta entender los siguientes conceptos, basados fundamentalmente en el Manual de Formación por Competencias (2010):

- Militar: Profesional de la seguridad y defensa nacional, que domina conocimientos doctrinarios, tácticos y técnicos provenientes de las ciencias militares adquiridos fundamentalmente a través del entrenamiento y la actividad de combate; así mismo, debe ser formado a través de una socialización que puede ser más o menos formalizada, en valores y códigos internos, que se expresan en normas de comportamiento, ordenanzas y reglamentos, que permitan diferenciarlo claramente de otros grupos y organizaciones de la sociedad (Gantiva Arias, 2008).
- Vocación del Servicio: Estilo de actuación y pensamiento enmarcado en un ámbito puramente vocacional asumiendo una decisión fundamental, en la que las necesidades e intereses individuales estarán subordinadas a las necesidades e intereses de la nación.
- Líder: Oficial con la capacidad de motivar, entusiasmar, orientar y conducir a otras personas al logro de objetivos comunes.
- Aviador: Experto del potencial del Poder Aéreo y su aplicación al servicio de la nación. independientemente de su especialidad, el oficial egresado entiende la teoría fundamental que permite que una aeronave militar cumpla su misión, desde el punto de vista físico, logístico y administrativo.

Para el caso de la investigación, se ha determinado que cuando se trata del Atributo Militar, este incluye los Atributos de Vocación del Servicio y Líder.

CUERPO DE LA ENCUESTA:

1. ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto al actual horario de régimen interno que rige el proceso de formación en la EMAVI?
   a. Muy satisfecho.
   b. Medianamente satisfecho.
   c. Ni satisfecho ni insatisfecho.
   d. Medianamente insatisfecho.
   e. Muy insatisfecho.
   f. No sabe / no responde.

2. ¿Considera que las actividades de motivación al vuelo (vuelos motivacionales, planeadores, paracaidismo, FAC virtual y aeromodelismo) son importantes de ser

contempladas al interior del horario de régimen interno y contribuyen en la formación en el atributo del Aviador?

SI ____ NO ____

3. Indique la frecuencia con que propondría realizar las actividades de motivación al vuelo:

   Semanalmente ____ Quincenalmente ____ Mensualmente ____

   Bimensualmente ____ Trimestralmente ____ Semestralmente ____

   Anualmente ____ N/A ____

4. Teniendo en cuenta la forma como actualmente está concebido la formación del Atributo Aviador en el proceso de formación en la EMAVI (sólo se desarrolla el vuelo primario), ¿piensa que esta es acorde a los requerimientos de la FAC?

   SI ____ NO ____

5. ¿Implementaría la formación del vuelo básico al interior del proceso de formación en la EMAVI?

   SI ____ NO ____

6. ¿Cuáles consecuencias (positivas y negativas) puede traer a la concepción y desempeño del oficial de la Fuerza Aérea, el hecho que el Atributo Aviador se desarrolle al interior del proceso de formación en EMAVI?

   _____

7. Teniendo en cuenta que en un período de tiempo en EMAVI, el Atributo Aviador se desarrolló de oficial, ¿considera usted que debería seguir siendo así?

   SI ____ NO ____

8. ¿Cuáles consecuencias (positivas y negativas) pudo traer a la concepción y desempeño del oficial de la Fuerza Aérea, el hecho que el atributo aviador no se desarrollara al interior del proceso de formación en EMAVI?

   _____

9. En caso de tener alguna recomendación frente al proceso de formación del Atributo Aviador, por favor bríndela a continuación.

   _____

10. De acuerdo a las vivencias que ha tenido en el proceso de formación que actualmente

se desarrolla en EMAVI, ¿considera usted que el tiempo con que cuentan los Alféreces y los Cadetes para la formación en cada atributo es suficiente?

SI ____ NO ____

11. ¿Percibe usted que se presentan conflictos entre cada una de las áreas responsables de la formación en cada atributo?

    SI ____ NO ____

12. Si respondió que se presentan conflictos, ¿entre qué áreas perciben se presentan?
    a. GRUCA – GRUAC
    b. GRUCA – GRUEV
    c. GRUAC – GRUEV
    d. GRUCA – GRUAC – GRUEV
    e. No aplica

13. ¿Qué genera conflicto entre las áreas encargadas de la formación de los Alféreces y los Cadetes?

    _____

14. Si cuenta con alguna propuesta para mitigar los conflictos que se generan, por favor bríndela a continuación.

Apéndice B
Grupo Focal

PREGUNTAS FORMULADAS DURANTE EL GRUPO FOCAL REALIZADO A LOS Alféreces Y Cadetes

INTRODUCCIÓN AL GRUPO FOCAL

Cordial saludo, en primera medida queremos agradecerles por participar voluntariamente del grupo focal, el objetivo es profundizar sobre el resultado de algunas preguntas que se llevaron a cabo en la encuesta que contestaron la totalidad de Alféreces y Cadetes.

Este grupo focal hace parte de una investigación que se titula “ESCUELA MILITAR DE AVIACIÓN: PROPUESTA DE FORMACIÓN DE LOS OFICIALES DE LA Fuerza AÉREA COLOMBIANA DEL SIGLO XXI”, cuyo objetivo es “Proponer una alternativa que permita la armonización del proceso de formación del personal de Alféreces y Cadetes de la Escuela Militar de Aviación Marco Fidel Suárez, logrando que aprehendan los atributos requeridos por la Fuerza bajo los parámetros actuales de formación.”

PREGUNTAS Y SOLUCIÓN A LAS MISMAS:

Algunas de las actividades incluidas en el horario de régimen interno, no son consideradas por el personal de Alféreces y Cadetes como contribuyentes a su formación militar, quisiera que presentaran su percepción de las razones por las cuales no lo son, o porque si:

El aseo de dependencias: 72% NO

Respuestas:

El aseo de dormitorios si lo forma a uno, llegar al dormitorio y ver todo limpio y bonito si lo forma a uno; el aseo de dependencias no lo forma como militar en vista que saber que usted estuvo la noche anterior arreglando su uniforme, para dañar la presentación arreglando los exteriores no lo forma.

Yo veo que el tema es más grupal, las cosas que más llaman a lo militar es que el militar no es un militar, es un grupo, es algo más que una persona, el aseo de dependencias es algo a lo que uno aporta al grupo no al individuo; tener mi cómoda bonita, mi presentación personal depende de mí, en cambio el aseo de dependencias aporta a que el grupo en que yo convivo y todas las personas que están haciendo parte de algo mejoren algo que es para todos.

Considero que no debería ser una actividad diaria sino manejarlo por ejemplo el fin de semana. Cuando la actividad se hace a diario y afecta la presentación personal no genera sentido de pertenencia, por eso el Cadete puede estar viendo desbordarse la caneca de basura cuando ingresa al bar, y no toma ninguna acción voluntariamente. En la formación militar lo que se quiere buscar es un sentido de pertenencia, es aprender a cuidar.

El sector de aseo ayuda de Alférez a tener ojo crítico y ver las novedades que se presentan para corregirlas.

El aseo es aprender a trabajar con los demás, se debe enseñar a los Cadetes el enfoque del aseo en su proceso de formación.

Debería ser similar al aseo de dormitorios fuerte que se hace una vez a la semana los domingos en la noche, en este se está trabajando en equipo.

Se debe buscar una estrategia en lo que se enseña a un Cadete y lo que el percibe desde que entra, porque en los primeros tres meses él está en una burbuja, viene emocionado de la civil, pero cuando él se suelta al Grupo Cadetes hay una conciencia mal creada de los Cadetes antiguos, empiezan a hablarle de cosas que empiezan a dañarle la convicción. Por ejemplo empiezan a aprender a dejar el dormitorio perfecto sólo el domingo, yo que soy régimen interno me doy cuenta que llega el martes o miércoles y al Cadete le da igual ver el piso manchado, ya no hay convicción, porque los cursos anteriores les enseñaron que eso es lo que está bien. Yo digo que es más cultural, son las costumbres que se van cultivando en el grupo Cadetes, es un legado, es lo que se va transmitiendo de generación en generación, y se ve mucho que un curso cuando toma el mando es casi el reflejo de los que lo recibieron a él, porque uno viene de la civil y no sabe nada, y lo que uno aprende como militar y le queda en la cabeza es lo que uno ve en el primer año, sin darse cuenta a pesar que uno ve mandos diferentes en los otros tres años, lo que uno refleja es lo que uno ve en el primer mando.

Ese choque cultural es muy cierto, siempre empiezan a comparar que en años pasados se hacía así, y para uno es muy difícil que le enseñaron a hacer las cosas de una manera y uno quiere llegar al mando para hacerlo así, por ejemplo este año mi curso tuvo un choque con eso, porque nos cambiaron todas las reglas, fue un cambio brusco porque nosotros llegamos a hacer las cosas y nos dijeron que así no era, y era lo que nos habían enseñado los otros años, entonces es complicado. La cultura que ya viene, por ejemplo en otras épocas a tres de diciembre los Alféreces ya estaban retirados, y ahora nosotros no, y entonces por qué nosotros no, es un choque de costumbres.

Yo les hago una pregunta, ¿ustedes creen que el grupo estaría bien si se hiciera aseo una vez a la semana? Buscando soluciones, yo pienso que uno debería tener un tiempo para atalajarse después del aseo.

Respuestas:

La respuesta que dieron a través de la actitud, es que es obvio que no se puede una vez por semana

Qué sentido tendría yo matarme por arreglar mi uniforme la noche anterior, si al otro día tengo tiempo. Eso podría generar que algunos Cadetes se vuelvan crápulas, habría Cadetes que no arreglarían uniforme la noche anterior porque saben que tienen tiempo al siguiente día.

Por ejemplo, el año pasado cuando las relaciones de escuadrón eran en la mañana, ocurría eso, muchos no sacaban americana, porque entre el desayuno y la relación quedaba media hora, entonces, se veía a todo el personal sacando americana en el Guabito.

La solución también podría ser con presupuesto, en otras escuelas como la Policía, los exteriores y zonas comunes los asea una empresa, y los Cadetes se encargan de sus dormitorios, sus aulas, es más fácil porque se mantiene la presentación personal. Algo que me parece de mal gusto es que uno entra a un aula de primer año y es insoportable

el olor, no sé cuál será la percepción de los docentes que son civiles, como hacen para dictar uno clase así; y es porque los Cadetes siempre viven a la carrera, pero además están mal presentados.

¿Qué encuentra el curso 90 en esta actividad, que a diferencia del resto del personal si la contempla en un porcentaje importante (43%) como contribuyente a su formación militar?

Respuestas:

El personal que representó el curso, piensa que no aporta a la formación militar por lo que no es posible dar respuesta al cuestionamiento.

Las formaciones para pasar a tomar los alimentos y la toma del alimento como tal (desayuno, almuerzo y comida)

67% NO

Respuestas:

La formación al desayuno se ha vuelto una plaza, mientras que mis Cadetes están pasando, por acá están haciendo entrenamiento físicos unos, por otro lado están dando parte, y cuando les toca pasar a los Cadetes de primer año uno los ve embutiéndose la comida para alcanzar, se supone que es la comida principal del día y no les alimenta, ni siquiera se cepillan, porque uno ve que a la formación llegan con la maleta porque saben que apenas acaben tienen que ir al sector de aseo; pienso que la formación debería ser ágil y sólo para ir a comer, para nada más.

Esa formación me parece bien porque se pasa revista de presentación personal y eso ayuda mucho a lo militar, lo que pasa es que a veces, no sólo es la presentación personal y corregir novedades, sino para dar un parte que no se dio, o alguien que no cumplió una cosa entonces utilizan ese tiempo para trinar, y algo que me parece muy importante como militar es la forma de comer (los otros participantes hicieron cara de ser un tema de gran importancia), uno ve a los Cadetes de primer y segundo año comiendo a la carrera y a mí no me parece que eso sea algo militar, sino que es algo de mal gusto.

Uno lo ve como chiste pero es verdad, uno sale a afuera y no le han terminado de servir y ya uno termino de comer, uno coge la costumbre de comer muy rápido, ni siquiera muerde sino que pasa entero.

Para mi esa formación es vital y hay que hacerla, no se puede perder la parte doctrinaria que el brigadier mayor o el más antiguo salude al grupo, y se rece la oración a los que llevamos la aviación en el alma. Además tiene que notarse una jerarquía y es quienes pasan primero al comedor. Digo que las dificultades empiezan porque no hay unificación en el mando. Uno llega con un grupo de compañeros con los que convivió tres años, sin embargo muchos no entienden que en el último año entre los mismos compañeros hay una jerarquía que les impone más responsabilidades. Siempre he pensado que cuando un curso va a asumir el mando, dos o tres meses antes, el curso debe ser formado en la parte de liderazgo por una sola persona que conozca bien la misión y la visión del grupo Cadetes, así como las directrices, para que cuando lleguen tomen el mando y no sea

como un experimento, obviamente eso no es fácil y se está en la fase de aprender, pero ya saben todos a donde están apuntando, sin esa formación es muy complicado, porque al brigadier mayor los oficiales le exigen unas cosas y si el resto de compañeros no las comparte va a ser muy difícil que el mantenga la disciplina. Por ejemplo, si se dice que la pasada al comedor es para pasar revista y no para ajustar cuentas, y es lo que se ordena el brigadier mayor, pero un Alférez no está de acuerdo y no lo cumple, entonces se pierde la doctrina de la pasada al comedor y pasa a ser una plaza de mercado, y hay es que el Cadete empieza a evadirse de la formación, por eso es que no debería tomarse parte para pasar a las comidas porque el Cadete sabe que tiene que comer, pero lo que ocurre es que él no quiere pasar sudado a la comida, entonces prefiere no formar y comer algo en el bar. Otro punto, es que se utilizan las pasadas al comedor para dar información innecesaria, si bien es cierto que hay actividades que ni siquiera los oficiales saben que están programadas, hay oficiales que utilizan la formación para amargar al Cadete y no tienen en cuenta que el tiempo es corto. Definitivamente es direccionar como se van a manejar y que todos los que tienen el mando apunten a lo mismo, y no se contradigan las órdenes.

En razón a lo expuesto por un Alférez en el numeral cuatro, se explica por qué sólo el 24% de los Alféreces piensan que estas actividades contribuyen en la formación militar, siendo que es el espacio con que cuenta el Alférez para pasar revista de presentación personal del personal bajo su mando, y que es durante las comidas que el Alférez puede interactuar con su personal.

En razón a que esta actividad es la que más ejerce presión sobre el Cadete de primer año en su formación, por qué son los que con un porcentaje mayor (40%) las consideran un pilar fundamental en su formación como militar?

Respuestas:

Las formaciones las tomo como ese momento de reunión, como que llega todo el grupo, pero también me parece maluco que se utilice para pagar cuentas, porque uno se levanta cansado porque pago la noche anterior y además toca pagar al desayuno, porque casi siempre ocurre así con los Cadetes de primer año, y es el momento para iniciar bien, arreglar todo lo del día pero sin esa necesidad del regaño de una vez (interpretación del investigador: la formación no se debe vender como un ajuste de cuentas). Pero igual son necesarias.

Esa formación me parece muy necesaria, porque se pasa revista y el Cadete se está formando, porque él sabe que tiene que tener bien las cosas, y se esmera, inclusive como decían desde la noche anterior, también se observa el comportamiento del grupo, al rezar la oración patria, al Brigadier Mayor ordenar “A discreción” se ve la disciplina del grupo. Además porque el Cadete de primer año ve el ejemplo de los Cadetes de tercer año en la fila, y después que lo feliciten por su presentación personal lo va mejorando.

Para mí cuando estaba en primer año me gustaba esa formación porque era el momento en que mejor estaba, después de esa formación ya no me gustaba porque estaba cochino.

Tiempo del Cadete del miércoles

53% NO

Respuestas:

Pienso que la mayoría usa eso para doblar ropa y para organizarse porque durante el resto de la semana no hay tiempo para eso. Se vuelve una rutina, porque usted sabe que tiene unos espacios para hacer eso. Yo puedo tener mi sabana sucia hoy lunes, porque el domingo no me llego de lavandería, pero yo sé que así me llegue el martes yo no lo hago porque no tengo tiempo y espero hasta el miércoles en la noche (interpretación del investigador: él no dejar espacios de libre uso, no permite crear la convicción).

Yo considero que la mayoría de las personas no utilizan el tiempo como idealmente debería ser, las personas lo utilizan para comer, se quedan durmiendo y para otras actividades, y no es lo más provechoso que deberían hacer, es como una especie de conciencia que deberían desarrollar, es mi tiempo y es mi espacio, pensar que hay cosas que tengo que hacer y después voy a estar tranquilo toda la semana, voy a poder descansar, pero se está utilizando en cosas que no se deberían hacer y son esas cosas que no lo van a forma como militar.

Yo hablaba con los Cadetes sobre la pérdida de materias, porque es una costumbre, yo cuando era Cadete me acostaba cuando sonaba el silencio, no tenía que levantarme a arreglar nada, porque aprovechaba cada tiempo libre que tenía en el día. Además aprovechaba el tiempo para adelantar trabajos, tal vez porque yo ya había vivido esta experiencia (estuvo como alumno en la Escuela de Suboficiales), sin embargo la cultura en el grupo es diferente, cuando hay tiempo haga lo menos importante, y para las otras cosas madrugue o levántese en la noche. A veces inclusive uno ve señores Alféreces que se levantan mucho más temprano a arreglar el uniforme, habiendo contado con el tiempo el día anterior para hacerlo.

Viernes cultural 72% NO

Respuestas:

Los participantes mostraron gestos de disgusto por las actividades que se programan para el viernes cultural.

Para uno como Cadete es una actividad obligada.

El miércoles y el viernes es lo mismo, lo único fue que redujeron el tiempo del miércoles después de la recogida. Los miércoles y los viernes como rápido, recojo la ropa y doblo rápido, después me voy a la comisión de la FAC virtual en donde trabajo y realizo alguna tarea referente a esta. Sin embargo, es como dicen, eso depende de cada uno como quiera utilizar su tiempo. Por ejemplo tengo un código que espera a que suene el silencio para sacar la plancha y planchar, a pesar que tuvo tiempo en el día para hacerlo (interpretación del investigador: el uso del tiempo libre por parte del Cadete es en razón a la costumbre y la cultura de no aprovecharlo bien, habría que trabajar en estrategias que les enseñe a utilizar provechosamente el tiempo).

Hubo un corto tiempo que se hicieron actividades especiales, pero después no.

Será que esa es la razón de la respuesta, porque la filosofía del viernes cultural era realizar actividades, no siempre.

Respuestas:

Existe un problema, y es que la asistencia a esas actividades es obligación, y es un problema para el Cadete que es pulido y requiere doblar la ropa, y no hacerla pasar por el bulto de ropa sucia como hace el Cadete crápula, y a uno le obligan a reclamar ropa todos los días, y sólo hay tiempo dos veces a la semana para doblarla, por eso, buscan estrategias para que el no poder hacer la actividad no le implique una mala conducta visible ante el superior, y en ese momento es cuando el sistema se empieza a contradecir.

Si hay una actividad que no sea obligatoria.

¿El domingo no llegan a doblar ropa?

Respuestas:

Los participantes mostraron cara de no hacerlo, cara de inconformismo

En mi caso sí, yo llego del turno de salida más temprano, me presentó, doblo la ropa limpia y llevo la ropa sucia a lavar. Esa es mi rutina de los domingos.

A pesar que hay un contraste importante entre lo que se piensa en cada curso, las respuestas son similares:

88: 35%

89: 44%

90: 56%

91: 57%

CEO-15: 46%

OCA-37: 42%

Entrenamiento físico que se realiza los sábados 53% NO

Respuestas:

Los participantes mostraron gestos de gusto y complacencia, cuando se refirieron a dar la vuelta a la base a convicción

Si la vuelta a la base no fuese una actividad que se hiciera entre semana, sería bueno. A mí me parece que era bueno, que los Cadetes que tenían servicio en la noche del viernes, no daban la vuelta a la base el sábado, sin embargo ahora no es así.

Cuando yo era Cadete de primer - segundo año la gente no se evadía tanto, sin embargo cuando dieron la orden que los primer, segundo y tercer turno tenían que dar la vuelta

a la base, entonces la gente empezó a buscar como evadirse, y le parecía maluco dar la vuelta a la base. A mí me parece que es necesario, yo no la quitaría nunca, somos militares, y requerimos una condición física, al que le dé pereza eso no tiene sentido. Sin embargo, cuando se dan ordenes como eso, la gente deja de disfrutarlo.

A algunas personas no les gusta porque es un ambiente que se utiliza para ajustar cuentas. Otros, porque no les gusta trotar al paso del más lento y o del más rápido. Tal vez si la vuelta fuera a convicción sería mejor, aunque el problema es que no siempre existe la convicción.

Yo hablo por los Cadetes de primer año, yo corro a mi ritmo, y no llego con el grupo, y el problema es que a los que no llegamos con el grupo nos quitan la salida, o nos realizan servicio especial, por eso considero que es obligatorio.

Cuando el superior dice porque no anima todo el grupo, porque no cogen el paso todo el grupo, se vuelve algo harto. Además, cuando nos acompañan los oficiales no siempre es bueno, por ejemplo cuando llega mi Capitán Arcos se sabe que es vuelta a la base con fusil y a muchos no les gusta eso, además se termina complementando con vuelta a la cancha de pentatlón y otros.

Cuando era recluta nos gustaba mucho la vuelta a la base porque era una competencia con mis Cadetes, los Alféreces corrían mucho e iban al frente, y el reto era no desprenderse de mis Cadetes, como dice mi Coronel Rueda, que se escuche competir con otro curso, eso le sube la moral, la vibración, que usted no puede más pero se sigue esforzando. Este año no se dio, era un trote poco exigente.

La vuelta tiene que ser en bloque, no se puede perder la formación militar, es doctrina (otro participante: además sólo se realiza una vez a la semana); este año ocurrió lo que dicen, porque nos acompañaban los oficiales, hay unos que tienen el estado físico pero hay otros que no. Yo me propuse una meta con mi escuadrón de realizar la vuelta a la base en 23 minutos, y las últimas vueltas lo logramos, las mujeres llegaban y todo. En el primer año siempre se va a pagar mucho por el otro, pero eso es normal, hace parte de la formación.

Yo opino que para que haga uno las cosas animado le debe gustar, yo considero que una solución a eso es no sólo cerrarlo al trote sino realizar otras actividades físicas, obviamente se requiere tener un control.

Yo lo hablo por los Cadetes brigadieres, y es que como no tenemos deporte, entre semana siempre era vuelta a la base, y el fin de semana nuevamente vuelta a la base, a mi parece que la vuelta a la base se debe realizar en formación, animando, porque es la doctrina, cuando salgamos de aquí y lleguemos a las bases, eso es lo que se hace, pero para nosotros lo aburrido es que todos los días era la misma actividad física.

En la formación de los Cadetes brigadieres se debe mirar cómo va a ser el proceso de formación física, porque se dura poquito tiempo en la escuela, y se pasa mucho tiempo excusado, siendo culpa del sistema. Porque ya no son muchachos jóvenes, y llegar a un régimen tan pesado de deportes, es difícil, requiriéndose un proceso de adecuación.

Fiestas 65% NO

Respuestas:

Los participantes mostraron gestos de que las fiestas no les importan y les desagradan.

Esto no va ligado a algo tan personal, yo no concibo relacionar la palabra diversión con la escuela, es como dicen, un acto del servicio, yo personalmente lo evitaría.

Además que uno va a una fiesta dentro de la escuela y no hay integración de los cursos, se esta es mirando es la hora de salida; permanece la jerarquía marcada.

Nunca va a pasar que en una fiesta se pierda la jerarquía, porque de ser así, cuando se llegue a las actividades normales, un Cadete no va a entender porque recibe un llamado de atención si durante la fiesta fueron buenos amigos.

Las fiestas se deben hacer, por el papel que vamos a desempeñar, así se sea subteniente se debe participar y tiene que aprender a comportarse. Yo veo que se cayó en un gran error y es que se prohibió el trago en la escuela; se debe buscar una estrategia que el Cadete aprenda a comportarse, porque si no aprenden a tomar van a llegar a las bases y la van a embarrar, dejando una mala imagen de la escuela. El Cadete debe aprender a desenvolverse en esos espacios, no volverse unos locos después.

Por qué piensan que el 86% de los AF y CD opinan que la actividad VOLAR es considerada como una actividad que fomenta el liderazgo? (pregunta 6)

Respuestas:

Los participantes mostraron gestos de estar de acuerdo con que el VOLAR promueve el liderazgo.

El VOLAR son competencias que dan estímulos, por lo tanto los integrantes de la escuadra quieren sacar sus cualidades de líder para que gane. En mi escuadra pasa eso, por lo general son callados pero cuando están en el volar todos tratan de llevar la escuadra a que gane, a realizar aportes. Si me parece que forma como líderes, porque personas que son calladas en esos momentos hablan y dan aportes valiosos.

El VOLAR es el momento que más se compite con su superior, lo que se busca es que gane el escuadrón, por eso sacan sus competencias.

En el VOLAR todos trabajan por un mismo objetivo, son subgrupos y cada uno trabaja porque gane su deporte y así aportar a que su escuadrón gane el VOLAR.

Otra cosa súper interesante es que los resultados se ven a corto plazo, no requiere mucho tiempo, yo estoy motivando a los muchachos para hacer tal cosa y voy a ver los resultados de lo que yo estoy liderando y haciendo, si funciono o no funciono, en unas seis horas.

¿Por qué piensan que el 81% de los AF y CD opinan que las comisiones de la Fuerza Aérea Virtual son consideradas como una actividad que fomenta el liderazgo? (pregunta 6)

Respuestas:

Los participantes mostraron gestos de no tener conocimiento acerca de la Fuerza Aérea Virtual, mostraron cara de confusión

Cuando yo entré no pensaba que la FAC virtual agrupaba las comisiones, y pues no se ve como eso, se ve como que la comisión de la FAC virtual trabaja aparte de todas las otras (interpretación del investigador: hay una confusión entre la comisión FAC virtual, y como tal la Fuerza Aérea virtual).

Lo que pasa es que ese programa nunca se ha explicado. Para mí es muy importante, lo que pasa es que nunca se ha explicado bien cómo funciona eso, la FAC virtual es como un estados mayor, es la estructura organizacional de la Fuerza pero dentro de nosotros con las comisiones. Pero los Cadetes no tienen conocimiento de la estructura como funciona. Me parece que es un plan muy acertado, porque es preparándolo a uno a lo que eso va a hacer. Yo le preguntaba a un Cadete usted que quiere ser, y él me contestaba un staf, y yo le decía que eso no podía ser, porque él tenía que aspirar a un cargo que le permita aprender. Si eso programa lo conocieran todos, y se permitiera trabajar tal como es, que el Alférez que es comandante de tal jefatura, él pudiera trabajar porque lo apoyan, aunque viene algo muy importante que es el espacio, que es lo difícil acá, porque donde se lograra permitiría ver el avance de cada comisión, pero como está ahora no va a funcionar.

En mi caso en particular, me dieron la responsabilidad, entonces yo analicé que errores hay, hablé con mis códigos que habían sido de esa comisión, uno llega al cargo con la expectativa de dar solución a muchas cosas pero el mismo régimen no lo permite, y esto lo va desanimando y sólo se ejecutan las tareas mínimas y no las iniciativas. Como el tiempo no existe, porque en horario académico no se puede y en horario de Cadetes menos, entonces la única forma era evadirme del horario de régimen interno.

¿Por qué piensan que el 99% de los AF y CD opinan que las actividades de motivación al vuelo (vuelos motivacionales, planeadores, paracaidismo, Fav virtual y aeromodelismo) le contribuyen en su formación en el atributo del Aviador? (pregunta 11)

Respuestas:

Los participantes mostraron gestos de felicidad por los vuelos motivacionales al vuelo, les amplia el conocimiento

A diferencia del año pasado se veía muy poquito los vuelos motivacionales, eso cambio este año, se ha trabajado mucho en eso, y cuando se ve un Cadete que tuvo la oportunidad es un Cadete motivado, que recuerda a lo que vino.

Claro, teniendo en cuenta que la escuela en tan conductual, digamos, se viene de un régimen, de un estrés, una presión, más que ellos vienen a ser pilotos militares, ese es el objetivo, eso hace que suelte toda su carga, uno los ve corriendo a donde el Alférez pidiendo prestado un overol, se ve motivado porque es un sueño, debería ser más recurrente, no sólo a unos sino a todos. Siempre veo que va encaminado a los primeros puestos, pero no hay que olvidar a los que están rezagados, porque se van hundiendo más y se van quedando; sino por el contrario, le vamos a dar un vuelo motivacional para

que si realmente es lo suyo se quede, porque a veces el que va mal se le va poniendo más trabas y más trabas hasta que finalmente abandona el programa.

Claro que eso es algo que mis Alféreces de vuelo han implementado últimamente, de mi escuadrón son muy poquitos los que no han volado, y eso es algo que no sólo motiva al que vuela sino a los otros también; digamos a mi dormi[1] llega alguien que tiene vuelo entre todas les ayudamos a buscar las cosas, a todas nos pone feliz que alguien tenga esa oportunidad.

Que mis Alféreces estén de vuelo yo creo que eso ha ayudado mucho a la motivación de los Cadetes. Por ejemplo uno va a un vuelo motivacional y uno le comenta a mi Alférez, y él empieza a decir que fue lo que hizo, porque lo hizo, entonces uno empieza a empaparse del tema y le empieza a gustar más la aviación. Yo creo que muchos Cadetes tanto de primer, como de segundo y de tercer año saben muy poco sobre la aviación, y pues en fin, eso es a lo que vinimos, es lo que nos gusta, y antes no había la oportunidad de subirse a una cabina y este año se ha hecho bastante.

Hay una cosa respecto al orden de los vuelos motivacionales, inicialmente se estaba premiando al guardia de honor, al que está de honores, eso motivado, pero se estaba manejando el "varillometro", yo noté mucho eso, que el personal varilla de los que organiza los vuelos, volaba una vez cada dos meses o mes y medio, en cambio otras personas sólo logran un vuelo en un período de dos años de formación, a pesar que son buenos. Debería ser a todos por igual, y el que se destaque un vuelo de más.

Tal vez tenga razón, pero ahora que yo soy programador de vuelo hay una lista que se sigue, ahora se tiene más controlado.

Ahora si hay una orden que todos los Cadetes tienen que volar, que debe ser en T-90 y T-41, sin embargo, cuando vienen aeronaves diferentes a las de instrucción de EMAVI, se debería tener en cuenta a quienes se han destacado. Debería haber un señor Oficial del Grupo Cadetes que se encargue de organizar y supervisar este tema. Si no se maneja bien los estímulos, la gente le empieza a perder interés a algo tan importante como es el vuelo. Por ejemplo, el Cadete que es guardia de honor ahora sí está siendo reconocido con la salida de pernoctada, y eso lo estimulará para no dejarse caer en la antigüedad a través de la formación.

En mi caso particular, desde que vi el distintivo de guardia de honor y supe lo que representaba lo quise tener; este año nos dieron el privilegio de tener la pernoctada y muchos códigos dijeron "me hubiera esforzado", más por la pernoctada no por ser guardia de honor, a mí me gusta realizar honores independientemente de la pernoctada, así como el de bandera de guerra, que también espero serlo, y también cuando uno le pregunta a los Cadetes de primer año y contestan que bueno ser guardia de honor porque me van a dar pernoctada, y es bueno porque es un buen privilegio, pero están dejando de lado lo importante que es lo que representa ser guardia de honor. Y el Cadete debe tener claro que lo debe mantener.

Los que entramos ahorita entramos a volar, pero he escuchado que para el próximo año los que vienen ahorita una parte muy pequeña viene para vuelo y los otros vienen

1 Nombre con el cual los Alféreces y Cadetes hacen referencia a su lugar de descanso, alojamiento o dormitorio.

precisamente para seguridad y defensa de bases. Entonces habría que plantear otras actividades de motivación, diferentes a las actividades de motivación al vuelo.

Yo siempre he estudiado mucho de vuelo, y me la pasaba volando simulador de vuelo, y cuando uno llega a vuelo se da cuenta que hay una guerra entre tres grupos de esta Escuela, y es una guerra marcada por los Alféreces que en ese momento están en vuelo, entre el Grupo Académico, Grupo Cadetes y Grupo de Vuelos, el que siempre cede es Grupo de Vuelos, y los otros dos no ceden. Uno estando en Grupo Cadetes siendo estudiante del Grupo Académico, se da cuenta que hay una pelea siempre, cada uno tira para su lado, entonces ahora que se acabó el calendario académico lo decía mi Coronel, ahora no son del Grupo Académico, ahora son sólo del Grupo Cadetes, y ahora no tienen nada que ver allá, y eso no debería ser así, debería trabajarse porque los tres grupos trabajen en conjunto por en realidad la formación de los Cadetes. Cuando era el Grupo de Formación de Oficiales, era un solo grupo donde estaban el Escuadrón Académico y el Escuadrón Cadetes, y eso era bueno porque había un solo grupo que los unía a todos. Ahora como son grupos aparte los dos chocan, y entra el Grupo de Vuelo y este también choca. Y entonces decíamos que es bueno y no es bueno que el vuelo haya vuelto a la escuela, bueno porque uno tiene la motivación de llegar a su cuarto año y llegar a su fase de vuelo, y experimentar que es eso, pero se encuentra con que aún en el Grupo Cadetes no se tiene la conciencia que el alumno está en vuelo, y que uno necesita esas consideraciones especiales como dormir las ocho horas, todo lo que pide el Grupo de Vuelos, y el Grupo Cadetes no lo ve así, lo ve como si el Alférez quisiera estar evadido, viéndolo de otra manera a lo que está solicitando el Grupo de Vuelos, y se ve el choque de los dos grupos. Para mí es importante que se analice eso, porque en verdad los que se ven afectados son los que están en vuelo. Uno se da cuenta que si no duerme las ocho horas se sube cansado al avión y no rinde igual. Yo estaba rogando que no nos programaran esta semana, porque en vuelo y con ensayos de ceremonia.

Hay es bien complejo, uno no debe ser mediocre y hacer bien todo, pero por ejemplo, yo quiero ser piloto, pero ya que voy a ser ingeniero, por lo menos saber lo básico. Por ejemplo nosotros que tuvimos un cambio en la malla curricular, le dijimos a un oficial que necesitábamos estudiar para vuelo, y la respuesta que dio fue eso no importaba, que ahora no estábamos volando, que lo que importaba es lo otro. Si es la esencia de nosotros, entonces el Cadete empieza a cogerle pereza al programa, y empieza a verlo como una carga, y va a ser mediocre en esa parte, y eso no nos conviene porque queremos estar acreditados en todos los programas. Y la otra cosas, yo sé que no son todos los oficiales, hay algunos que son conscientes y nos ha apoyado mucho, pero hay otros que no. Yo me veo afectado, yo me gradúo y al otro día tengo que estar acá, vuelo un adicional y estoy a tres misiones de mi chequeo y llevo 26 días sin volar; yo no entiendo la necesidad de estar en una ceremonia, con eso hubiéramos podido volar algunas misiones. Dan una orden para acá y otra para acá, todos son señores oficiales, y uno no sabe qué hacer, y para poder cumplirle a todos, voy a terminar haciendo algo que esta fuera del régimen; por lo tanto debería haber más comunicación para que se respeten las cosas. A mí me parece bueno que el vuelo vuelva a la escuela porque no se pierde la esencia, y requiere un esfuerzo, y yo soy de los que he dicho que el hecho de llegar a vuelo no significa volverse malo, le toca más duro, pero puede seguir haciendo su

cómoda, su americana, y como mi mayor ha dicho, el Alférez debe reflejar su antigüedad y que el Cadete lo vea con motivación. Sin embargo, si hay cosas en las que se deben poner de acuerdo a los grupos.

En referencia a lo mencionado, sí es cierto que el 65% de los AF y CD perciben que se presentan conflictos entre cada una de las áreas responsables de la formación en cada atributo, y muchos perciben que son entre las tres áreas, y lo que han hablado son de vuelo, ¿qué piensan los demás?

Respuestas:

Yo si he visto que entre el Grupo Cadetes y el Grupo de Vuelos tiran de un lado y del otro, en una cosa tan mínima como salir de un ensayo tarde a las 19:00 y la hora de bajada al campus es a las 19:05, y mi Coronel Cortés dice procedan a arreglarse para el próximo día. Llegamos al grupo y a las 19:10 empiezan a presionar por parte del Grupo Académico, y no se sabe si se va a cumplir la orden de mi Coronel Cortés o no.

A los profesores los hacían esperar por parte del Grupo Académico, y uno llegaba media hora antes de acabarse la clase y de todas maneras se dictaba, todo por cumplir una meta. Y si de pronto se requiere reprogramar la materia, pues se hace, porque finalmente es un trabajo en equipo, por la formación de los Cadetes, de los oficiales. Si uno llega cansado después de un ensayo de cuatro horas, uno no llega a poner cuidado a clase.

Una vez estábamos en el comedor después del almuerzo, cuando bajábamos en la tarde al campus, y cayo un aguacero muy duro, faltaba media hora y aun así bajamos al campus, la orden era bajar, y así nadie tuviera clase y todos tuviéramos TI, todos teníamos que estar en las aulas.

¿Por qué piensan que el 57% de los AF y CD opinan que no cuentan con el tiempo suficiente para la formación en cada atributo? (pregunta 14)

Respuestas:

Los participantes mostraron gestos desagrado porque los obligan a bajar al campus en horas de la noche.

En el académico es muy raro, porque al inicio del semestre duré casi mes y medio sin hacer nada, sin un día de clase, pero al final del semestre están programadas todas las materias y no hay un solo espacio programado como Trabajo Independiente. Eso es como falta de orden, o no sé qué pasa, pero hay mucho tiempo libre en el momento que uno no tiene que estudiar nada y cuando realmente se requiere un tiempo de trabajo independiente no lo hay.

Yo hablaba eso con mi Mayor Corredor, yo que soy del programa de ingeniería informática no es posible que en el primer mes de clase ninguna asignatura programada y los otros meses eran clases sobre clases, por qué, por la contratación de los docentes, porque pocos son de planta, debería hacerse una organización, y es que cuando se inicie semestre ya se tenga contratado los docentes que van a dictar durante el semestre.

Porque usualmente todo se acumula y esta para lo último, los exámenes y los ensayos de ceremonia. Hay empieza el choque entre el Grupo Académico y el Grupo Cadetes, porque el Cadete no sabe que es más preponderante, el ensayo de ceremonia, o aprobar la asignatura.

Si hay falta de organización en el tiempo, pero yo pienso que también debemos organizar nuestro tiempo. A los informáticos nos pasó lo mismo, al principio no teníamos nada, pero yo veía a mi código Báez, el vio la programación de la clase y se puso a adelantar temas. Son cosas que uno tiene que hacer a convicción, el tiempo lo hay pero no lo aprovechamos bien.

Del año pasado a este año, este año hemos tenido más tiempo. Lo que decía mi Mayor Cárdenas que uno no se podía lavar los dientes no podía, ahora uno puede salir del almuerzo y arreglar el uniforme del otro día, es cuestión de disciplinarse. Si alcanza tiempo, por ejemplo la recogida termina a las 21:45 y todavía queda una hora para el Silencio.

El tiempo si alcanza desde que se respete el tiempo de la recogida, para hacer sus cosas y acostarse con el silencio. Lo que se debería reevaluar es la relación todos los días, no porque sea malo sino que yo he visto que hay señores oficiales que no tienen que hacer, los ponen a perder el tiempo con cosas que no son verdaderamente importantes. Para muchos Cadetes fue muy bueno quett se diera la programación de la conferencia, porque ya se sabía que durante dos días no tocaba estar de pie en el tiempo de la relación, viendo que el oficial no tiene nada preparado, en un día se leía la orden del día y se presentaban a relación, el otro se pasaba revista, y los demás días no se sabía qué hacer. Se podría dejar sólo la relación de escuadrón y de grupo, y los demás días hacer cosas diferentes. En la escuela después del primer año se descuida mucho la parte militar, por eso el orden cerrado se empieza a deteriorar. Yo no entiendo porque cambiaron la preponderancia a las cosas, es increíble que un Cadete de tercer año no sepa cómo hacer aseo de armamento. Y eso es debido a que no se le da la importancia. Antes cuando tenía que reclamar su armamento para prestar el servicio, eso le generaba sentido de pertenencia, ahora no; también el armamento para la RI era muy bueno.

Eso sí es cierto, el hecho de que casi pasa algo con el armamento no significa que tienen que tomar medidas drásticas. Es importante que un Cadete sepa la responsabilidad de su armamento. Por ejemplo los cambios que se han hecho en el servicio de reacción inmediata no han sido tan provechosos. Por circunstancias aisladas se han tomado decisiones que hacer perder nuestras tradiciones y la doctrina. Cuando a uno le enseñaban algo militar era súper bueno.

La orden que dio mi Mayor de pagar el servicio especial todo los días fue muy buena. El año pasado se duraba meses sin pagar un servicio especial, y se le acumulaban, y eso es bueno, porque uno quiere pagarlo rápido para tener más tiempo y poder relajarse.

Estoy de acuerdo con que se pague servicio especial diario pero que se respete lo del domingo, que no hay programación para esta actividad. Uno se va a acostar con la mentalidad que va a iniciar una buena semana, porque tiene todo listo.

El comentario número 4 explica porque el 75% opinó que estaba medianamente satisfecho y ni satisfecho ni insatisfecho con el horario de régimen interno.

Opiniones adicionales

El plan purpura no está bien planteado, no es posible que venga un oficial de otra Fuerza a implantar otra doctrina, y más en Cadetes de primer año.

Yo respeto a los oficiales de las otra Fuerza, sin embargo uno debe tener sentido de pertenencia por lo que es, nosotros los de la FAC tenemos nuestra forma de marchar, nuestra forma de mandar, nuestra forma de saludar. Mi Capitán Arcos es muy buen oficial del Ejército, pero él tiene otra doctrina y a los Cadetes del 91 les va a generar inconvenientes cuando lleguen al mando de Alféreces, y los Cadetes de los otros años, que fueron formados por oficiales Fuerza Aérea, van a haber discrepancias.

Respecto a los tiempos independientes, lo que dice es por cada hora le tienen que dar dos horas libres, sin embargo en una universidad usted se va para la casa y usted verá si estudia, es su responsabilidad, eso genera convicción. En cambio acá quieren obligar a que el Cadete este en un aula, pero eso no garantiza que el Cadete este estudiando, eso no obliga al Cadete a estudiar. Por qué las horas de trabajo independiente no se pueden hacer en el Grupo Cadetes, antes se podía y ahora no. Cuando yo era de primer año los reclutas éramos los que bajábamos al campus en las noches, para crear la conciencia que se debe estudiar, que se debe aprovechar el tiempo, y mi Mayor uno llegaba a segundo año y decía, tengo que estudiar porque el año pasado vi códigos irse por no estudiar. Es bueno que se cree la conciencia en primer año, pero a partir de segundo año ya sea su convicción.

Antes el sábado se realizaban actividades culturales, y ahora no, y son importantes. Era chévere tener la expectativa de que cada sábado voy a realizar una actividad diferente.

Algo bueno de este año fue que se hicieron más polígonos, en años pasados no hice ninguno, en cambio este año yo hice como tres polígonos, y es bueno, porque uno está haciendo cosas relacionadas con lo militar.

Existe rivalidad entre otras comisiones y la bandera de guerra.

La experiencia de la FAC virtual para mí sólo fue una misión, pero otros códigos hicieron dos o tres misiones. Sin embargo hubo un desorden respecto a eso, como dice mi Cadete, los que eran banda de guerra no podían participar en otras actividades.

El comentario es respecto a las materias del PCMAE, a mí me gustaría ver las materias de vuelo antes de entrar al vuelo, y no como ahora que cuando llego a vuelo se me ha olvidado todo.

Apéndice C
Entrevistas

ENTREVISTA No. 1:

DIRECTOR DEL PROGRAMA DE CIENCIAS MILITARES AERONÁUTICAS ENCARGADO

PREGUNTA:

¿Teniendo en cuenta su reciente nombramiento como Director del Programa de Ciencias Militares Aeronáuticas encargado, y la tarea que se encuentra realizando de revisar la estructuración del PCMAE, podría contar sus conclusiones al respecto?

RESPUESTA:

Lo que me he podido dar cuenta es que en la actualidad, el programa de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional (MINEDUCACION), debe brindar al estudiante espacios de tiempo para desarrollar el trabajo independiente que establece la malla curricular para cada asignatura, sin embargo por la problemática actual de la Escuela Militar de Aviación, que el tiempo no alcanza, estos tiempos independientes son brindados al interior de la asignatura por el docente, lo que he logrado concluir a través de entrevistarme con cada uno.

Por lo tanto, una conclusión personal a la que he llegado es que el PCMAE fue concebido de esta forma, por lo tanto la cantidad de créditos presenciales que se estipulan en la malla, incluyen las horas de trabajo independiente, es decir, una asignatura que en la malla curricular está concebida para 2 créditos (96 horas académicas), no significa que requiera por cada hora de acompañamiento del docente dos horas de trabajo independiente, sino que verdaderamente el docente requiere 32 horas para dictar la asignatura, y no requiere que el estudiante realice trabajo independiente, por ende si se reflejará esto en la malla curricular, la asignatura debería ser de 0.67 créditos.

Al realizar estos ajustes al plan de estudios del PCMAE me surgen varias inquietudes:

1. ¿Podría contemplarse una materia de 0.5 créditos?
2. ¿En algún documento está reglamentado la cantidad de créditos que debe constituir una carrera profesional?

De este análisis surgen varias tareas, como ajustar los syllabus para cumplir con el porcentaje de coincidencia que exige el reglamento académico de la EMAVI para la realización de homologaciones internas, y reevaluar este porcentaje de tal forma que pueda ser menor.

De otra parte, dando continuidad al análisis de la problemática que no se cuenta con el tiempo suficiente para el desarrollo del atributo profesional, surgen varias ideas para solucionarla. Una de ellas es cerrar el PCMAE y volver a la forma como anteriormente se formaban los futuros oficiales, y es a través de complementar la carrera profesional, hoy en día denominado programa complementario, con las asignaturas requeridas para formarlo académicamente como un militar, que es denominado en el reglamento académico actual como Programa de Formación Militar y Aeronáutico.

La segunda, es pensar totalmente diferente, es pensar que antes el programa de formación para Alféreces y Cadetes regulares duraba un año, y el requisito de los aspirantes era haber cursado noveno grado, posterior el período de formación era de dos años y el requisito de ingreso era ser bachilleres, después fue de tres años y ahora es de cuatro años para egresarlo como profesional. Lo cual sugiere que la necesidad de la institución es la profesionalización de sus oficiales, por lo que la solución a la problemática podría ser que el requisito de ingreso fuese ser profesionales, lo cual comparando la forma como ha evolucionado la profesionalización en Colombia antes correspondía a un bachiller, y dedicarnos el interior de la EMAVI al "core", es decir a la formación propiamente militar y a la formación en la especialidad que va a ejercer una vez se gradúe, como ya se ha empezado a realizar a través de los curso de escalafonamiento de oficiales, con falencias en la formación en la especialidad.

Hoy en día las únicas especialidades a nivel de formación bien constituidas son la especialidad de pilotaje y la especialidad de seguridad y defensa de bases aéreas, llegando a la conclusión que el problema de la institución no es cantidad de personal sino la capacitación que se requiere para desempeñarse en los cargos.

Y el atrayente para los profesionales sería la estabilidad laboral que ofrece la institución, siendo necesario aplicar filtros bien definidos en el proceso de incorporación.

No obstante lo expuesto, surgen muchas soluciones pero como aún no se tiene claro lo que requiere la institución, se dificultar elegir una.

En la actualidad la diferencia entre un oficial de curso regular y uno del cuerpo administrativo es la forma como los formamos como militares, sin embargo en muchas ocasiones están dispuestos a permanecer más en la institución y al final de la carrera se disputan los mismos cargos.

Sí se desea que la Fuerza cuente con desarrollo tecnológico, este se podría lograr por medio del oficial del cuerpo de escalafonamiento de oficiales, quien al graduarse bajo el tiempo y la formación propuesta, llegaría a su cargo a trabajar en cómo desarrollarlo.

ENTREVISTA No. 2:

OFICIAL GRUPO ACADÉMICO

PREGUNTA:

¿Cuánto tiempo trabajó en el Grupo Académico?

RESPUESTA:

Ocho años.

PREGUNTA:

¿Qué cambios importantes observó en el proceso de formación en la EMAVI?

RESPUESTA:

Cuando recién yo llegué la formación se hacía con base en el que estaba en ese momento de turno, tenía a bien formar.

En el año 2008 se dio un gran cambio, un cambio importante, cuando designaron a mi Coronel Silva para ser Comandante de Grupo Cadetes y fue la primera vez que escuche el tema de la formación por competencias. En ese momento se hizo un equipo de trabajo con las psicólogas, con el académico, con algunas personas, y ellos comenzaron a sacar ese tema de las competencias. Yo me alcancé a dar cuenta que circuló un manual por competencias. Mi General Ramírez fue capacitado en competencias, y digamos que comenzó el proceso con el curso 84, que a mi parecer iba bien. Por ejemplo, temas como Troya, como el Programa de Ciencias Militares, como el VOLAR, fueron producto de este estudio de las competencias, de cómo fortalecer las competencias a los Cadetes. Valga aclarar que esas personas que participaron fueron las que fueron a las otras escuelas a nivel nacional e internacional y se dieron cuenta de cómo se estaban formando los Cadetes. Cuando ellos llegaron acá ya tenían una propuesta, y dentro de ese proyecto había proyectos pequeños como los que le comento, el programa de ciencias militares, Troya, volar, que las comisiones no se llamaran comisiones sino que fueran como la FAC V, que los Alféreces no se estrellaran cuando salieran de la escuela, sino que existiera un JOA, un JAL, un JEA, y que ellos se dieran cuenta de cómo funciona la Fuerza Aérea y fueran interactuando con los oficiales a ese nivel. Digamos que ese cambio comenzó en primer año y en segundo año, pero nada dura, yo creo que debieron haber dejado completar el modelo pues para uno poder decir si funciona o no funciona, pero mi Coronel Silva lo sacaron, mi General Ramírez también, y decidieron poner otros comandantes, y desafortunadamente en el tema de los Cadetes, lo que yo me doy cuenta es que cada quien llega a mandar o a formar de acuerdo como a la experiencia que vivió él. Son muy raros los que se interesan por pensar que es otra generación, que es otro mundo, claro, hay que conservar la milicia pero hay que adaptar las políticas. El modelo se cayó por completo, tanto que se preguntaba en la escuela por las competencias, y nadie sabía de competencias.

Pero fundamentalmente creo que Troya era muy buen programa y VOLAR, tenían dos componentes fundamentales: el trabajo en equipo y el liderazgo, que me parecía que impactaba mucho en los Alféreces y los Cadetes. Y obviamente cuando surgió lo de ciencias militares aeronáuticas, era agrupar todo lo que se hacía informalmente, porque siempre se ha hecho, pero era más el afán de que hay que profesionalizar al militar, que ser militar sea una profesión, y que se le pueda otorgar un título. Inclusive la idea inicial era que las especialidades fueran una especialización de la profesión de ciencias militares. Así surgió, y me parece que esos cambios impactaron en ese momento.

Del 2010 al 2013 no pasó nada, fue más lo que se enredó el tema que realmente lo que paso.

PREGUNTA:

Cuando uno mira el programa de ciencias militares aeronáuticas y lo trata de incluir en el día a día y con los otros programas complementarios, ¿crees que si se logró lo que se esperaba, que era incluir todo lo que se estaba por fuera dentro del programa?

RESPUESTA:

No, definitivamente hubo una ruptura en el proceso, esa alta rotación de la gente, porque los que tenían esa idea inicial pues se fueron, la plasmaron, inclusive se dejaron

documentos escritos, pero pues los que llegaron nunca leyeron, no quisieron leer, además durante el proceso de creación de ciencias militares, es programa tuvo cuatro directores de programa, inclusive dos de ellos estaban pendientes de baja, entonces sólo firmaban el oficio del día, no más, primero le trabajo fuertemente mi Coronel Agudelo, él se metió mucho y logró algo que en el grupo académico es difícil, es que los directores de programa se hablen, allá cada director de programa va por su lado, es muy difícil, y claro, para ser ciencias militares tenían que hablarse, él logró hacer mesas de trabajo, pero cuando también él salió, ese trabajo quedo hecho al 60%, entonces la mentalidad de él era que se homologará en un 40%, desafortunadamente él se va y el grupo se desarticula, llega otro comandante, los directores de programa aprovechan para otra vez volver a su estado natural, que es cada uno por su parte, en ese momento llega mi Coronel y le toca sólo terminar de levantar ese programa. Y le dejaron lo más pesado, que era lo de vuelo, y nadie de vuelo le quiso ayudar a armarlo, él pidió varias veces en reunión de escuelas que los de vuelo le ayudaran a armar el programa pero no fue así, dijeron que lo que iba a tener es profesores y nunca paso.

PREGUNTA:

¿Y por qué finalmente no se dio la homologación del 40%?

RESPUESTA:

Porque se desarticulo el proceso, cada quien empezó a jalar por su lado, mi Coronel recibió lo que tenía en su momento, y comenzaron a presionarlo que ya se quería eso, no obstante que habían pasado cuatro directores de programa y ninguno había hecho mucho, él se vio contra la espada y la pared, sólo, sin saber levantar un documento frente al Ministerio, entonces él armó el rompecabezas que más o menos entendió, en seis meses. Eso fue una falencia grande, que no se dejen terminar los procesos, muy seguramente él que llegó con la idea lo hubieran dejado terminar, o si se hubiera hecho un buen empalme, muchas veces acá es que ni empalme se hace, o usted deja un acta y el otro no siquiera la lee, llega a hacer el día a día, entonces, esos procesos se rompieron.

PREGUNTA:

¿Por qué considera que se percibe rivalidad entre las áreas encargadas de la formación del Cadete?

RESPUESTA:

No sé si es un tema de colombiano, de creer que lo que yo hago es más importante que lo que usted hace, creo que así vivimos un poco. Los del académico sentimos que la parte de nosotros es más importante y que trabajamos más duro. Los de Cadetes dicen no, este es más importante, y los de vuelo no es que este es más importante. Nuestro egoísmo como persona ha traspasado limites a lo laboral, y siempre ha sido así, desde que yo llegue a lo Académico era rogando que el comandante del académico fuera más antiguo que los otros, y me imagino que los otros lo mismo, se acomodan, “Atención Fir” y los otros se acomodan.

La verdad es que no tiene que ser así, se tiene que encontrar un equilibrio, que es importante, todos deben saber que los Atributos de los que habla mi mayor por algo

están, creo que nunca nos hemos sentado en una mesa de trabajo académico y Cadetes, en los ocho años que yo estuve, lo vi un poco, lo intente ver, que eso fue otro de los proyectos de la formación por competencias, el GRUFO, yo aún creo que debemos ser un solo grupo, que el Cadete debe obedecer a una unidad de mando, porque el Cadete se acomoda, que pasa, el Cadete en el Grupo Cadetes que dice, en el grupo académico esto es muy dura, a mí no me dejan ni un minuto, los profesores son muy malos, y a nosotros acá vienen y dicen, es que allá me sacan la leche y mi comandante es terrible, y no me da tiempo, y no me dio salida, no me dio tiempo para buscar en internet, el Cadete se acomoda. Claro, cuando se vio eso yo si vi un cambio en ese sentido, no se eliminó del todo la rivalidad porque al interior todavía existía, pero ante el Cadete sí, porque como ya sólo había un comandante, el Cadete ya no tenía excusas para decir cosas, el Cadete sólo mira un comandante. Pero yo creo que es eso, sentir que lo de uno es más importante que lo del otro, y no tomarnos el espacio, porque creo que en la escuela se vive el día a día, de sentarnos a hablar, y escuchar al de vuelo, porque cree que lo de él es importante, y porque hay que asignarle espacio, y no jalar al Cadete cada uno para su pedacito.

PREGUNTA:

¿Cree que con el tiempo con que se cuenta en la EMAVI para formar al futuro Oficial, es posible formarlo en los cinco atributos requeridos?

RESPUESTA:

Yo sí creo que es posible, de hecho es bastante tiempo, son cuatro años, lo que pasa es que la parte profesional a ellos sí los está consumiendo mucho más carga de la que es, deberíamos definir si en verdad queremos ingenieros, porque si no los vamos a usar, hasta yo me siento mal con los Cadetes cuando ellos preguntas porque son ingenieros, y se contesta por cambiarles el pensamiento, mi mayor eso no se responde en ninguna parte, no, porque los necesitamos, porque los vamos a poner a trabajar en eso, o si lo que necesitamos es administradores, pues administradores, si necesitamos ingenieros industriales, pues ingenieros industriales.

Y el tema de ciencias militares, no creo que haya que quitarlo pero se debe reevaluar un poco para tratar de homologar las cosas que ellos hacen en su día, o sino nunca va a caber. Pero creo que si se puede, un tema que está impactando mucho en la formación del Cadete, es el tema de los instructores de vuelo que en realidad ellos se agotan muy fácil en Cadetes, entonces el Cadete percibe eso, porque el instructor de vuelo llega cansado a Cadetes a renegar, reniega delante del Cadete y el Cadete se da cuenta, y creo que eso impacta en la formación del Cadete, el Cadete dice vuelo y todo pero mire mi mayor, aquí tiene que venir a sacarse la leche después de las seis de la tarde, yo no quiero eso para mi vida, y a mí me lo dijeron más de una vez, mi capitán para que llegar uno a capitán si tiene que venir a trotar los sábados y no tiene el tiempo para estar con su esposa y con sus hijos. Ellos se dan cuenta de esas cosas, entonces no sé, no sé si son todos los instructores, yo viví una etapa donde todos los instructores la verdad ninguno quería estar en Cadetes, era como un castigo, sáquenme de aquí, porque creo que eso si termina impactando en la formación del Cadete. Yo no sé si en la época de mi mayor, como hacían para para aislar los comentarios de los oficiales de los Cadetes, yo no sé

ahora que pasa, no sé si ahora hay más comunicación pero el Cadete se entera de todo.

PREGUNTA

¿Considera qué hay algún atributo en qué hoy en día se le dé más importancia, de qué depende esto?

RESPUESTA:

No, pues creo que siempre la escuela jala un poco para la parte militar, pero me parece que es el deber ser, aún muchas veces sin conseguirlo, en muchas épocas no lo han conseguido, pero me parece que es el deber ser, me parece que ese es el núcleo y sobre él se construye lo demás, las personas que estén en la escuela deben entender eso, tal vez cuando uno está en el académico es un poco odioso con eso, si uno se sienta a pensar cuál es su papel allá, yo siempre pensaba este muchacho el día de mañana va a ser mi compañero de trabajo, yo quiero que sea una persona bien, no que me toque pelear con él todo el rato, si uno se sienta a pensar en eso se cuenta lo de la parte militar. Ahora bien, hay algo que yo le aprendía a mi Coronel Silva y es que el Cadete y todos tenemos que entender que ser militar no es formar, que ser militar no es hablar duro, y ya, él les quito muchas formaciones a los Cadetes porque él evaluó y se dio cuenta que en mucho tiempo que duraban en formaciones, la información que se le transmitía al Cadete que en verdad valía la pena, era muy poca, entonces yo que gano con tenerlos formando sino le voy a dar información de calidad, sino les voy a transmitir lo que realmente le impacta, tenerlo parado “Atención Fir” no lo va a hacer militar por osmosis. Y el ejemplo, mi General Ramírez y el hablaban de la cualidad silenciosa y era el ejemplo, esas pequeñas cosas son las que van impactando la formación del Cadete, y hablo de la formación militar porque la gente cree que por tenerlos formando es que ellos se van a hacer militar, y no, ellos se hacen militares a través del ejemplo, cuando ellos ven a su comandante de escuadrón, como cuando mi mayor veía a su comandante de escuadrón y decía yo quiero ser así como esa persona, o no quiero ser así, y eso es lo que va formando, por ejemplo llevarlos a actividades, como Chipichape, que yo siento que no los va a impactar en gran medida como militares, y esas cosas le quitan mucho tiempo al Cadete, las cosas extracurriculares que nos van enfocadas a la misión, y que yo siento, que podía ser o tiempo del Cadete o tiempo para otras cosa, pero que no hace parte directamente de la formación. Y eso hace que también el Cadete se salga de esa burbuja de su formación militar, los desvía de su atención en otras cargas que yo pienso no deberían tener.

APORTES ADICIONALES:

A veces pienso que es importante la continuidad del comandante por esos modelos, porque ojala mi Coronel pueda terminar este modelo, y pueda ver al final los resultados, pueda ver como una retroalimentación, y este es otro aspecto que yo siempre le critique al proceso, y que una vez intentamos y no se pudo, no existe ningún documento, formato, en que usted le diga a incorporación, este curso tuvo tales novedades, este curso fue tendiente a esto, para que ellos en incorporación puedan darle solución o tener presente eso, no existe, y yo sentiría que el ciclo lo arranca incorporación y cuando salen pues se cierra ese ciclo, y yo pienso que esa retroalimentación hace falta, porque uno se da

cuenta que hay cursos de cursos, entonces hay cursos que tienen un comportamiento y hay cursos que tienen otro tipo de comportamiento, uno se da cuenta que en un curso son muy mentirosos, en otros se han ido muchos por académicas, entre otros, pero también siento cuando prestaba de oficial de control, y por eso me aburrí, que cuando los comandantes duran tanto tiempo se familiarizan con el Cadete, entonces cuando uno va a sancionar al Cadete, claro, el oficial que lleva tres o cuatro años, ha creado familiaridad con el Cadete y empiezan a buscar que no se sanciones.

Otro aspecto, es seleccionar muy bien el comandante del grupo Cadetes, porque en algunas ocasiones, al ser este un sueño de cualquier oficial, en razón al ego, no trabajan por formar bien al Cadete sino por engrandecerse.

ENTREVISTA No. 3:

OFICIAL GRUPO ACADÉMICO

PREGUNTA:

¿Cuánto tiempo trabajó en el Grupo Académico?

RESPUESTA:

Nueve años.

PREGUNTA:

¿Se prevé que haya algún inconveniente de los cursos 90 en adelante, para cumplir con el requisito de investigación que exige cada programa académico para poder graduarse, en vista que tienen que cumplir para dos programas académicos?

RESPUESTA:

Actualmente según Disposición COFAC 040 del 15/12/2016 se creó el Modelo de Investigación del Sistema Educativo de la FAC, en el presente documento solo se contemplan tres opciones de grado, proyecto de grado, pasantía técnica y asistencia de investigación, por lo anterior los Cadetes del Curso 92 que ingresaron en el año 2016 deberán realizar dos Trabajos de Grado.

Los Cursos 90 y 91 que ingresaron en el año 2014 y 2015 respectivamente y por tal motivo les aplican favorabilidad para el Estatuto de Investigación 2012 en el cual permite que el Trabajo de Grado del PCMAE se pueda desarrollar mediante la modalidad Seminario Taller de Investigación.

PREGUNTA:

¿La investigación en EMAVI se ha visto afectada por los cambios que se han suscitado en esta, con la inclusión del vuelo al interior del proceso de formación y el hecho que un Cadete curse dos programas académicos?

RESPUESTA:

Con la inclusión del vuelo y el cambio de un programa de ingeniería de cinco años cambiado a uno de 4 años paso lo siguiente:

- No se continuó con el desarrollo de pasantías técnicas o prácticas empresariales desarrolladas en CAMAN o en los Centros de Investigación, las cuales son exigidas en los aspectos a evaluar de los lineamientos de acreditación de programas expedidos por el CNA
- Se redujo sustancialmente el tiempo de investigación para el desarrollo del trabajo de grado
- Se abrió paso a que la modalidad de grado solo prevista para el PCMAE la tomaran todos los programas complementarios para los curso 86 a 88 (resolución adjunta)
- En los curso 86 a 88 se dejaron de desarrollar Proyectos de Grado que aportaban a la producción intelectual de los Grupos de Investigación
- En el año 2014 se finalizó la producción de la revista ICARO
- Con el curso 85 de todos los programas se incrementó la estadística de los Oficiales pendientes de grado
- En los planes de estudio nuevos de 140 créditos de adelanto la formación investigativa, motivo por el cual al inicio de los proyectos de grado los Cadetes no cuentan con las bases suficientes para desarrollar el proyecto

ENTREVISTA No. 4:

COMANDANTE GRUPO Cadetes

ENCUESTADO: Tú eres meteoróloga, ¿cómo funciona un sistema?

ENCUESTADOR: A través un núcleo que lo articula.

ENCUESTADO: Exacto, entonces nosotros hemos hablado de los ejes pero no hemos hablado del núcleo.

ENCUESTADOR: Y es que en el régimen hemos trabajado mucho este año, inclusive tenemos una nueva propuesta para afinar más los tiempos.

ENCUESTADO: El núcleo de la formación es el régimen, es un horario que está diseñado para articular las actividades que se desarrollan en torno al Grupo Cadetes, el régimen ha sido pensado y diseñado teniendo en cuenta los cincos atributos, abre espacios para la parte militar, de vuelo, académica, vocación de servicio y liderazgo, y permiten que interactúen para la formación integral del futuro oficial. En ese orden de ideas el régimen proporciona el fundamento legal para que el grupo funcione bien, segundo el régimen proporciona los espacios de fortalecimiento de competencias, abre el espacio de descanso, abre el espacio de integración, abre todos los espacios requeridos y permite que el Cadete actúe, interactúe y viva en la escuela, de lo contrario sería una cárcel o un reformatorio. La base fundamental es que el régimen esta sobre unos principios y valores. Se debe tener en cuenta que el núcleo vive, y por eso se ha articulado de acuerdo a las exigencias del entorno, si fuera muerto no habría cambios, por eso es que el núcleo evoluciona. En comparación con el modelo del sistema integrado de gestión de

calidad, el núcleo tiene un marco legal, nosotros tenemos unos reglamentos, tiene unas partes interesadas nosotros tenemos a nuestros Cadetes, y tenemos una misión y una visión. Para darle altura al proyecto, al interior del núcleo también hay reglamentos.

ENCUESTADOR: los reglamentos hacen parte del saber del Modelo ESTRELLA del atributo militar; lo que sí se puede hacer es poner los parámetros citados en la parte previa del manual.

ENCUESTADO: lo anterior está alineado con la doctrina de la Fuerza Aérea, así como el sistema integrado de gestión de calidad contempla un marco legal, no es posible hablar de núcleo sin tener en cuenta la conjugación entre principios, valores y marco legal.

ENCUESTADOR: nuestro marco legal vienen siendo las políticas que la institución ha determinado para la formación del oficial.

ENCUESTADO: finalmente si se habla que el eje que articula la formación se está siendo totalmente acertado, no va en contra de los derechos humanos de una persona, genera coherencia y articulación entre los cinco atributos.