

PÚBLICO

MANUAL FUNDAMENTAL CONJUNTO

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

MARZO 2026



FUERZAS MILITARES
DE COLOMBIA

MANUAL FUNDAMENTAL CONJUNTO

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL

A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

MARZO 2026 | PÚBLICO



FUERZAS MILITARES
DE COLOMBIA

Producto elaborado por el
Centro de Doctrina Conjunta de las Fuerzas Militares de Colombia - CEDCO
© 2026 Comando General de las Fuerzas Militares

MANUAL FUNDAMENTAL CONJUNTO
MFC 1-0 APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS
PÚBLICO
MARZO 2026
Impreso por
Imprenta Comando General

Restricciones de distribución: Ninguna.

REPÚBLICA DE COLOMBIA

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
COMANDO GENERALDISPOSICIÓN NÚMERO 012 DE 2026
(27 DE MARZO DE 2026)

Por la cual se aprueba la generación del

**“MANUAL FUNDAMENTAL CONJUNTO MFC 1-0
APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS” (PÚBLICO)****EL COMANDANTE GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES,**

En uso de las atribuciones legales que le confiere el literal a), del numeral 26 del Decreto No. 1605 del 8 de agosto de 1988.

CONSIDERANDO:

Que conforme a lo establecido en el Decreto No. 1605 del 8 de agosto de 1988, en su numeral 26, literal a), los reglamentos y manuales de carácter general, así como las instrucciones generales, deben ser aprobados mediante disposición del Comando General de las Fuerzas Militares.

Que el Centro de Doctrina Conjunta (CEDCO), se encuentra adelantando el proceso correspondiente a la generación, actualización y estandarización de la Doctrina Conjunta, de conformidad con lo señalado en el Decreto No. 1605 del 08 de agosto de 1988 *“Por el cual se aprueba el “Reglamento de Publicaciones Militares” FFMM 3-1 (Público)”* y la Directiva Permanente No. 0124001358202/MDN-COGFM-JEMCO-SEMPE-CGDJ7 del 3 de mayo de 2024 *“Lineamientos para la generación, actualización y vigencia de la Doctrina Conjunta de las Fuerzas Militares y otras publicaciones militares”*, directiva que entre otros establece, la jerarquía doctrinal conjunta y el árbol doctrinal conjunto, en los que se determina el listado de Manuales Fundamentales Conjuntos (MFC) y Manuales Básicos Conjuntos (MBC) por generar y actualizar.

Que el señor Coronel Jefe del Departamento Conjunto de Personal (CGDJ1), emitió concepto de viabilidad contenido para la generación del manual, mediante oficio de radicado No. 0125011440702/MDN-COGFM-JEMCO-SEMPE-CGDJ1-DIPPE del 15 de octubre del 2025, en el cual recomendó que *“(…) Revisado el proyecto de Manual Fundamental Conjunto MFC 1-0 “APOYO DE PERSONAL CONJUNTO”, se ajusta a los conceptos doctrinales, técnicas y procedimientos de apoyo del talento humano y personal de las Fuerzas Militares y cumple con los requisitos exigidos para su trámite, por tal motivo se determina la viabilidad del manual”*.

Que el señor Mayor Director Dirección de Derecho Operacional de la Subjefatura de Estado Mayor Jurídica Institucional (SEMJI), emitió concepto en el ámbito jurídico – normativo relacionado con la transversalización de contenidos en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, para la generación del manual, mediante radicado No. CP-2026-00006C05/CGFM-JEMCO-SEMJI-DIDOP del 24 de febrero del 2026, en el cual recomendó que *“(…) Una vez leído, analizado y verificado el proyecto de MFC 1-0 “APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS”, el mismo integra la normativa que permite transversalizar el marco de protección en Derechos Humanos y aplicación del Derecho Internacional Humanitario. Por lo tanto, el contenido del mismo se ajusta a los preceptos constitucionales, legales y doctrinales vigentes (...)”*.

Que el señor Coronel Jefe Departamento de Doctrina Conjunta del Centro de Doctrina Conjunta (CEDCO), emitió concepto de autoridad competente para generación del manual, mediante radicado No. 0125120797ESDEG/MDN-COGFM-JEMCO-ESDEG-SBESG-VINVE-CEDCO del 20 de octubre del 2025, en el cual recomendó que "(...) Revisado el proyecto de publicación militar para la generación de doctrina, el Manual MFC 1-0 "APOYO DE PERSONAL CONJUNTO", se ajusta a la normatividad vigente y cumplió con los requisitos exigidos para su trámite, por tal motivo se determina la viabilidad del manual fundamental conjunto".

Que el señor Capitán de Navío Jefe del Departamento Conjunto de Educación Militar (CGDJ7), emitió concepto de autoridad competente para generación del manual, mediante radicado No. 0125011817502/MDN-COGFM-JEMCO-SEMPE-CGDJ7 del 24 de octubre del 2025, en el cual recomendó que "(...) Revisado el proyecto de publicación militar para la generación de doctrina, el Manual MFC 1-0 "APOYO DE PERSONAL CONJUNTO", se ajusta a la normatividad vigente y cumplió con los requisitos exigidos para su trámite, por tal motivo se determina la viabilidad del manual fundamental conjunto".

Que el señor Mayor General Director de la Escuela Superior de Guerra "Gral. Rafael Reyes Prieto", mediante exposición de motivos radicado No. 0126106295ESDEG/MDN-COGFM-JEMCO-ESDEG-SBESG-VINVE-CEDCO del 27 de febrero del 2026, expuso "RECOMENDACIÓN: Revisado el proyecto de publicación militar para la generación (MFC 1-0 "APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS"), se ajusta a la normatividad vigente y cumplió con los requisitos exigidos para su trámite, por tal motivo se determina la viabilidad del Manual Fundamental Conjunto.

Que de conformidad con lo expuesto;

DISPONE:

ARTÍCULO 1. Apruébese el "MANUAL FUNDAMENTAL CONJUNTO MFC 1-0 APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS" elaborado por el Centro de Doctrina Conjunta (CEDCO), el cual se identificará, así:

**MANUAL
MFC 1-0
PÚBLICO
MARZO 2026**

ARTÍCULO 2. Las observaciones a que dé lugar la aplicación del Manual Básico Conjunto en referencia, deben ser presentadas al Comando General de las Fuerzas Militares, a fin de estudiarlas y tenerlas en cuenta para posteriores ediciones en la forma que establece el Decreto No. 1605 de 1988, "Por el cual se aprueba el Reglamento de Publicaciones Militares" FF. MM. 3-1 Público.

ARTÍCULO 3. El Comando General de las Fuerzas Militares, dispondrá la edición del Manual Fundamental Conjunto aprobado en virtud de la presente Disposición.

ARTÍCULO 4. Esta Disposición rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones contrarias sobre la materia.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 27 días del mes de marzo de 2026.


General HUGO ALEJANDRO LÓPEZ BARRETO
Comandante General de las Fuerzas Militares

PRÓLOGO

El éxito en las operaciones conjuntas es esencial para el propósito de la Defensa. Además, las personas son la base de la capacidad operacional, lo cual significa que las Fuerzas Militares (FF. MM.) deben atraer y retener el número adecuado de personas capaces y motivadas para obtener los resultados deseados. Esta dependencia de nuestro personal exige que las Fuerzas Militares mantengan una oferta creíble y realista que genere y conserve su confianza. El despliegue en operaciones es para muchos la culminación de su servicio, la razón por la que se unieron a dichas Fuerzas y se quedaron, pero también puede tener un impacto significativo en ellos y sus familias. Por lo tanto, necesitamos medidas de apoyo al personal, específicas para las operaciones desplegadas, que abarquen, cuando sea necesario, a toda la fuerza e incluyan a las familias cuando corresponda y se apliquen a todas las etapas de las operaciones desplegadas: durante la preparación, en el sostenimiento durante las operaciones desplegadas y hasta que concluyan las actividades de recuperación. El mundo y el ambiente laboral cambian constantemente, por lo que las Fuerzas Militares deben mantenerse flexibles, adaptarse a eventos impredecibles y, en consecuencia, estar preparadas para desplegar a nuestro personal con rapidez y eficacia. Por lo tanto, es imperativo que los sistemas, procesos y actividades de apoyo al personal sean igualmente ágiles y eficientes.

Esta publicación de doctrina conjunta proporciona la orientación necesaria y la comprensión práctica de lo que se requiere para entregar el componente moral del poder de combate, y para apoyar y sostener a toda la fuerza a fin de asegurar que sus requerimientos físicos y mentales son atendidos.



General Hugo Alejandro Lopez Barreto

Comandante General de las Fuerzas Militares

PÁGINA DEJADA EN BLANCO INTENCIONALMENTE

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA



CENTRO DE DOCTRINA CONJUNTA

Generación
Manual fundamental conjunto
N.º 1-0
Público
Marzo de 2026

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

1. La presente publicación es generada como nuevo desarrollo por lo cual aun no se registran cambios.

PÁGINA DEJADA EN BLANCO INTENCIONALMENTE

CONTENIDO

PRÓLOGO	V
INTRODUCCIÓN	XV

CAPÍTULO 1 FUNDAMENTOS DEL APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

1.1. PRINCIPIOS DEL APOYO DE PERSONAL DENTRO DE UN COMANDO DE FUERZA CONJUNTA	1-2
1.1.1. Énfasis de mando	1-2
1.1.2. Sincronización del apoyo al personal	1-3
1.1.3. Integración	1-3
1.1.4. Flexibilidad y capacidad de respuesta	1-3
1.2. SERVICIOS DE PERSONAL EN OPERACIONES	1-4
1.3. COMPONENTE MORAL	1-5
1.4. COMPOSICIÓN DE LA FUERZA	1-7
1.4.1. Diferencias entre las fuerzas militares	1-8
1.4.2. Reservas	1-8
1.4.3. Funcionarios civiles desplegados	1-10
1.5. Actividades de apoyo al personal	1-11
1.6. PRESTACIÓN DE APOYO AL PERSONAL	1-12
1.7. MANDO Y CONTROL	1-12
1.7.1. Autoridad	1-12
1.7.2. Mando y control a nivel estratégico	1-13
1.7.3. Mando y control a nivel operacional	1-13
1.7.4. Mando y control del personal	1-14
1.7.5. Comandantes de componente	1-15
1.7.6. Apoyo de personal en un comando de componente nacional	1-15
1.7.7. Mando y control a nivel táctico	1-16
1.7.8. Rol del comandante	1-16

CAPÍTULO 2 ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y ROLES DEL APOYO DE PERSONAL

2.1. ORGANIZACIÓN DEL ÁREA DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS DE LA FUERZA CONJUNTA	2-1
2.2. FUNCIÓN DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL DE LA FUERZA CONJUNTA	2-2
2.3. ROLES Y FUNCIONES	2-3
2.3.1. Comandante general de las fuerzas militares	2-3
2.3.2. Jefe de estado mayor conjunto de las fuerzas militares	2-3
2.3.3. Funciones de los comandos de fuerza	2-4
2.3.4. Funciones de las fuerzas conjuntas	2-5
2.3.5. Funciones del Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares	2-7
2.3.6. Responsabilidades de los componentes de fuerza	2-17
2.3.7. Otras responsabilidades de componentes y comandos	2-20
2.3.8. Otras consideraciones operacionales	2-27

CAPÍTULO 3 PLANEAMIENTO, ALISTAMIENTO Y PROYECCIÓN DEL APOYO DE PERSONAL

3.1. PLANEAMIENTO CONJUNTO DE PERSONAL	3-1
3.2. GENERACIÓN DE FUERZAS	3-2
3.2.1. Funciones de planeamiento	3-3
3.2.2. Planes del Comando General de las Fuerzas Militares	3-4
3.2.3. Alistamiento de la fuerza	3-4
3.2.4. Responsabilidades de las Fuerzas	3-5
3.2.5. Responsabilidades de los comandos conjuntos	3-5
3.2.6. Aumento	3-6
3.2.7. Gestión del aumento	3-6
3.2.8. Riesgo	3-6
3.2.9. Tipos de aumento	3-7
3.2.10. Aumento planeado y no planeado	3-7
3.2.11. Principios del aumento	3-8
3.2.12. Cargos operacionales adicionales	3-9
3.2.13. Uso de reservas para refuerzos	3-9
3.3. PROCESO DE PLANEAMIENTO CONJUNTO	3-10
3.3.1. Aporte del área de personal de un estado mayor conjunto al proceso de planeamiento	3-10

3.3.2.	Proceso de planeamiento de operaciones	3-10
3.3.3.	Responsabilidades del departamento de personal	3-11
3.3.4.	Responsabilidades de cada Fuerza	3-11
3.3.5.	Actividad de planeamiento de los departamentos de personal	3-12
3.3.6.	Manejo de prisioneros	3-13
3.3.7.	Anexo de apoyo al personal del plan de campaña	3-15
3.3.8.	Equipo de planeamiento de apoyo al personal	3-16
3.3.9.	Planeamiento de sostenimiento individual	3-16
3.3.10.	Gestión de las expectativas del apoyo durante el despliegue	3-17
3.3.11.	Planeamiento del apoyo al bienestar en el despliegue	3-17
3.3.12.	Paquete de bienestar en despliegue	3-18
3.3.13.	Fases del apoyo de bienestar	3-20
3.3.14.	Políticas de gestión del estrés y del alcohol	3-21
3.4.	CONSIDERACIONES DE PLANEAMIENTO	3-21
3.4.1.	Infraestructura	3-22
3.4.2.	Mando y control	3-23
3.4.3.	Contabilidad de personal	3-23
3.4.4.	Provisión de personal	3-24
3.4.5.	Reportes de bajas y asuntos mortuorios	3-24
3.4.6.	Personas capturadas	3-25
3.4.7.	Refugiados y desplazados internos	3-26
3.4.8.	Paquete de bienestar para el despliegue (en el extranjero)	3-26
3.4.9.	Disposición de capellanía	3-27
3.4.10.	Educación y entrenamiento	3-27
3.4.11.	Seguridad	3-28
3.4.12.	Consideraciones posteriores al reconocimiento	3-28
3.5.	APRECIACIÓN DE PERSONAL	3-29
3.6.	DESARROLLO DEL DOCUMENTO CONJUNTO DE DOTACIÓN	3-30
3.6.1.	Roles de la fuerza de tarea conjunta	3-31
3.6.2.	Establecimiento de los roles del comandante de fuerza conjunta	3-32
3.6.3.	Grupo de trabajo del documento conjunto de dotación	3-33
3.7.	ANEXO DE PERSONAL DEL PLAN DE OPERACIONES	3-33
3.8.	FLUJO DE FUERZAS EN EL TEATRO DE OPERACIONES	3-34

CAPÍTULO 4 SOSTENIMIENTO DEL APOYO DE PERSONAL

4.1.	ACTIVIDADES DE PERSONAL EN EL DESPLIEGUE	4-1
4.1.1.	Aposentar	4-2
4.1.2.	Mando y control del aposentador	4-2
4.1.3.	Célula de despliegue permanente del comando conjunto	4-3
4.1.4.	Tabla de elementos de fuerza conjunta	4-3
4.1.5.	Orden de llegada conjunto deseado	4-4
4.1.6.	Plan de despliegue detallado	4-5
4.1.7.	Personal y equipo	4-6
4.1.8.	Entrenamiento	4-6
4.2.	RESPONSABILIDADES Y ACTIVIDADES DE RECEPCIÓN	4-7
4.2.1.	Responsabilidades de recepción	4-7
4.2.2.	Actividades de recepción	4-8
4.3.	DOTACIÓN DEL COMANDO DE LA FUERZA DE TAREA CONJUNTA	4-8
4.3.1.	Ubicación del puesto de mando de una fuerza de tarea conjunta	4-9
4.3.2.	Composición del comando de una fuerza de tarea conjunta	4-9
4.4.	ORGANIZACIÓN DEL ÁREA DE PERSONAL DE LA FUERZA CONJUNTA	4-10
4.5.	VISIBILIDAD DEL PERSONAL	4-12
4.6.	GESTIÓN DE BAJAS Y ATENCIÓN DE CALAMIDADES	4-15
4.6.1.	Evacuación médica	4-15
4.6.2.	Disposiciones de recepción para pacientes militares	4-16
4.7.	ASUNTOS MORTUORIOS	4-16
4.7.1.	Roles y responsabilidades	4-17
4.7.2.	Comandos de una sola Fuerza	4-18
4.7.3.	Marco para las operaciones actuales	4-18
4.7.4.	Mando y control	4-20
4.7.5.	Monumentos operacionales	4-21
4.8.	EVALUACIÓN	4-21

CAPÍTULO 5 ACTIVIDADES DEL APOYO DE PERSONAL EN LA EJECUCIÓN

5.1.	UBICACIÓN OPERACIONAL	5-1
5.1.1.	Mando y control	5-3
5.1.2.	Responsabilidades	5-4

5.1.3.	Aplicación en etapas clave	5-5
5.1.4.	Mecanismos de seguimiento médico	5-6
5.2.	GESTIÓN DEL PERSONAL	5-7
5.2.1.	Rotación establecida	5-7
5.2.2.	Descanso y recuperación	5-7
5.2.3.	Apoyo de sanidad	5-9
5.2.4.	Manejo del estrés	5-9
5.3.	DISCIPLINA	5-10
5.3.1.	Facultades disciplinarias	5-11
5.3.2.	Autoridad conjunta del comandante/comandante en el teatro de operaciones	5-12
5.3.3.	Jurisdicción	5-14
5.4.	PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE AGRESIONES SEXUALES	5-15
5.5.	PROTOCOLO SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO	5-16
5.6.	APOYO DE BIENESTAR Y RECREATIVO DURANTE EL DESPLIEGUE	5-18
5.6.1.	Efectos	5-18
5.6.2.	Provisión del paquete de moral y bienestar	5-19
5.6.3.	Gestión del estrés operacional	5-19
5.6.4.	Ocio y recreación	5-20
5.7.	DESARROLLO PERSONAL Y APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA	5-21
5.8.	SERVICIOS ESPIRITUALES Y RELIGIOSOS	5-21
5.8.1.	Rol	5-22
5.8.2.	Observancia religiosa	5-23
5.8.3.	Recursos y entrenamiento	5-24
5.8.4.	Relación con los socios de la coalición	5-24
5.9.	RECUPERACIÓN DE LA CAPACIDAD DE COMBATE	5-25
5.9.1.	Descompresión	5-25
5.9.2.	Reducción del nivel de bienestar	5-28
5.9.3.	Recuperación	5-29

GLOSARIO

1.	SIGLAS Y ACRÓNIMOS	GLOSARIO-1
2.	TÉRMINOS	GLOSARIO-5

REFERENCIAS

REFERENCIAS-1

PÁGINA DEJADA EN BLANCO INTENCIONALMENTE

INTRODUCCIÓN

El propósito del Manual Fundamental Conjunto MFC 1-0 "Apoyo de personal a las operaciones conjuntas" es guiar a los comandantes operacionales y al equipo de planeamiento para entender el apoyo del personal conjunto. Abarca aspectos clave de las actividades de apoyo para el personal desplegado en operaciones en el extranjero y en el territorio nacional.

El personal es clave para mantener la capacidad de combate y la estabilidad nacional, y esto se facilita durante las operaciones mediante el apoyo de personal. Este manual fundamental conjunto (MFC) reconoce que el apoyo de personal, si bien es coordinado por el Comando de la Fuerza Conjunta, es proporcionado principalmente por los mandos de primera línea de cada componente.

La guía contenida en este manual fundamental conjunto es aplicable a todas las operaciones: en territorio nacional, en el desarrollo de acciones persistentes y respuesta a crisis, así como en operaciones en el extranjero. Es importante que la lean los comandantes y sus estados mayores.

El MFC 1-0 describe el apoyo de personal en los niveles estratégico, operacional y táctico de las operaciones explicando por qué es necesario un marco de apoyo de personal conjunto y cómo se planea y se emplea. El MFC 1-0 reconoce el enfoque integral de la fuerza y describe las responsabilidades de los comandantes y del personal operacional conjunto para apoyar al personal desplegado en operaciones en el país y en el extranjero. Cuando corresponda, el MFC 1-0 indica la publicación conjunta especializada pertinente de la Fuerza.

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

El capítulo 1 presenta el apoyo al personal para operaciones conjuntas. Describe el componente moral de la potencia de combate y recalca el enfoque de fuerza integral. Este capítulo también describe las actividades de apoyo al personal, su prestación y el mando y control.

El capítulo 2 describe las funciones clave de apoyo relevantes para el apoyo al personal para operaciones conjuntas.

El capítulo 3 describe los factores clave que los comandantes y el Estado Mayor deben tener en cuenta al preparar, planear y proyectar el apoyo de personal para operaciones conjuntas.

El capítulo 4 describe la gestión de personal para garantizar que las operaciones se mantengan con personal entrenado y motivado. También abarca la gestión de bajas y la atención de calamidades, así como los asuntos mortuorios.

El capítulo 5 describe la recuperación operacional y la importancia de la gestión del personal una vez finalizada su contribución a las operaciones.

El MFC 1-0 debe utilizarse junto con MFC 3-0 "Operaciones conjuntas" y el MFC 5-0 "Planeamiento conjunto", para el planeamiento de operaciones, para obtener más detalles sobre la preparación y el empleo del componente físico. El AJP-3.13, Doctrina Conjunta Aliada para el Despliegue y el Redespliegue, también describe las consideraciones sobre el traslado de toda la fuerza hacia y desde las operaciones.

Los términos definidos se identifican con *cursiva* y **negrilla** si el manual proponente es la presente publicación, y se acompañan por un asterisco en el glosario. Para las demás definiciones el término se identifica con letra *cursiva* y con el número de la publicación proponente. Todos estos términos van incluidos en el *MBC 1-02.1 Términos operacionales*.

El proponente del MFC 1-0 es el Centro de Doctrina Conjunta, por lo cual los comentarios o recomendaciones respecto de este deben hacerse llegar al correo: cedco@esdegue.edu.co

CAPÍTULO 1

FUNDAMENTOS DEL APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

(1-1) El apoyo de personal integrado es un multiplicador de combate para la fuerza conjunta. El **personal** es el **conjunto de individuos, tanto civiles como militares requeridos para desempeñar funciones específicas con el fin de cumplir la misión asignada**. Los componentes de las Fuerzas Militares deben satisfacer las necesidades de personal de manera oportuna. El comandante de la fuerza conjunta (CDT-FC) y el área de personal de un Estado Mayor Conjunto (J-1) mantienen la visibilidad de la dotación de personal para anticipar las necesidades y el personal para las operaciones conjuntas. El comandante de la fuerza conjunta y el área de personal de un Estado Mayor Conjunto planean y ejecutan las contingencias o secuelas que logran los objetivos conjuntos.

(1-2) El apoyo de servicios de personal es una función de sostenimiento que las Fuerzas Militares ejecutan a nivel táctico, operacional y estratégico, de conformidad con la autoridad legal. Un planeamiento exhaustivo y una gestión integral del personal permiten al comandante de la fuerza conjunta identificar y asignar fuerzas para lograr los objetivos de seguridad nacional.

(1-3) El apoyo de servicios de personal se basa en sistemas de comunicación y de información digital, seguros



PERSONAL

Conjunto de individuos, tanto civiles como militares requeridos para desempeñar funciones específicas con el fin de cumplir la misión asignada.

MFC 1-0 (1-1)

y no seguros, continuos y con capacidad de supervivencia, del Comando del comandante de la fuerza conjunta y de cada Fuerza. Estos sistemas proporcionan un panorama operacional común y visibilidad de los activos y modelos predictivos para facilitar la toma de decisiones precisas y oportunas sobre la dotación de personal.

1.1. PRINCIPIOS DEL APOYO DE PERSONAL DENTRO DE UN COMANDO DE FUERZA CONJUNTA

(1-4) Los principios, como fundamentos doctrinales, guían el planeamiento y ejecución de las funciones esenciales en todos los niveles del mando. Para los servicios de personal en un comando de fuerza conjunta, estos principios aseguran una gestión eficiente, coherente y alineada con los objetivos operacionales. Entre dichos principios se destacan: el énfasis de mando, que establece la prioridad del apoyo de personal desde el nivel estratégico; la sincronización, que garantiza coordinación entre todas las áreas; la integración, que une todos los elementos del servicio de personal con la operación; y la flexibilidad, que permite responder eficazmente ante cambios en la misión.

1.1.1. ÉNFASIS DE MANDO

(1-5) Los comandantes de fuerza conjunta garantizan el planeamiento y ejecución de las actividades de apoyo al personal priorizándolas. El comandante de la fuerza conjunta:

- Comunica los objetivos estratégicos y operacionales al área de personal de Estado Mayor Conjunto en las primeras etapas del proceso de planeamiento, y los perfecciona a medida que cambian los requerimientos de la misión.
- Entiende las apreciaciones del personal y los planes desarrollados para apoyar la operación o campaña.

- Identifica y prioriza los requerimientos de personal, incluyendo habilidades específicas (por ejemplo, idiomas extranjeros o especialidades).

1.1.2. SINCRONIZACIÓN DEL APOYO AL PERSONAL

(1-6) El área de personal de Estado Mayor Conjunto se coordina con otras áreas del Estado Mayor y organizaciones apoyadas y de apoyo, para sincronizar el apoyo al personal y cumplir con los requerimientos operacionales.

1.1.3. INTEGRACIÓN

(1-7) El apoyo oportuno y eficaz al personal se logra mediante un planeamiento y coordinación detalladas por parte del área de personal del Estado Mayor Conjunto. La integración implica la unión de todos los elementos de apoyo al personal y de apoyo al servicio de personal (misión, tareas, funciones, sistemas, procesos y organizaciones) con las operaciones, para así garantizar la unidad de esfuerzos a fin de cumplir la misión.

1.1.4. FLEXIBILIDAD Y CAPACIDAD DE RESPUESTA

(1-8) El área de personal del Estado Mayor Conjunto debe ser capaz de responder a situaciones cambiantes, eventos imprevistos y requerimientos variables de personal con poca antelación. Los programas, políticas, técnicas y procedimientos de apoyo al personal deben adaptarse a las cambiantes situaciones, necesidades y prioridades operacionales. La información receptiva, precisa, oportuna y relevante permite a los comandantes de fuerza conjunta tomar decisiones rápidas. El área de personal del Estado Mayor Conjunto debe identificar, acumular y mantener suficientes recursos, capacidades e información, necesarios para brindar el apoyo adecuado en el lugar correcto, en el momento correcto y durante el tiempo suficiente. Además, a medida que cambia la misión, la reevaluación garantiza que el personal y el apoyo al personal sigan siendo relevantes.

PRINCIPIOS DEL APOYO DE PERSONAL

- Énfasis de mando
- Sincronización del apoyo al personal
- Integración
- Flexibilidad y capacidad de respuesta

1.2. SERVICIOS DE PERSONAL EN OPERACIONES

(1-9) La capacidad militar se logra mediante el personal. El éxito en las operaciones y la contribución de las Fuerzas Militares a la seguridad nacional y la estabilidad en el país exigen suficiente personal entrenado, equipado y motivado. Lograrlo en el transcurso de una operación, incluyendo las actividades de generación, despliegue, sostenimiento, recuperación y regeneración, exige un buen liderazgo y un apoyo efectivo al personal. Esto incluye todas las funciones y actividades efectivas y eficientes realizadas para el empleo, la salud y el bienestar del personal. También incluye entrenar y asistir al personal regular, de reserva, civil y de prestadores de servicios (descritos colectivamente como la fuerza completa), ya sea que estén desplegados en el extranjero en una operación, apoyando operaciones remotamente o en operaciones de estabilidad en el país.

(1-10) Un componente fundamental del poder de combate es el "personal", el cual es reconocido como una línea de desarrollo de las Fuerzas Militares y un componente de capacidad. El personal facilita la creación de un efecto militar mediante una combinación de los componentes físicos, conceptuales y morales. El apoyo al personal mantiene las condiciones de servicio que sustentan el componente moral del poder de combate. Equilibrar los componentes del poder de combate a lo largo del ciclo operacional de generación de fuerza, despliegue, sostenimiento, recuperación y regeneración es decisivo para mantener la eficacia tanto de la fuerza como del individuo. El apoyo al personal proporciona los procesos para ayudar al comandante a lograrlo.

- **Componente físico.** El componente físico proporciona los medios para operar y combatir, y se imparte a través del proceso de desarrollo de la fuerza. Las líneas del ciclo de vida de desarrollo de la fuerza (Ver MFC 1.0 "Doctrina Conjunta") proporcionan una serie común de factores esenciales para apoyar el desarrollo de la fuerza, y en ello el personal es un

aspecto clave. El entrenamiento previo al despliegue es imprescindible a fin de garantizar que el personal esté bien preparado para su función. El entrenamiento físico, el entrenamiento de campo abierto y el deporte permiten alcanzar los niveles de resistencia y condición física necesarios en las operaciones. El componente físico se mantiene durante las operaciones a través del entrenamiento en el teatro de operaciones.

- **Componente conceptual.** El componente conceptual proporciona un marco de pensamiento dentro del que el personal militar puede desarrollar una comprensión tanto de su profesión como de las actividades que posiblemente deba realizar. La capacidad para aplicar los principios doctrinales, la educación y el entrenamiento previos, según la situación, permite que el componente conceptual aumente la capacidad de combate.
- **Componente moral.** El componente moral se centra en nuestra disposición para combatir. El apoyo al personal ayuda a los comandantes a mantener la moral del personal en las operaciones y fortalece su propia posición como líderes.

1.3. COMPONENTE MORAL

(1-11) El componente moral trata de establecer y mantener la voluntad de lucha de nuestra gente, en última instancia. La guerra es una actividad humana, y si bien el equipo, la tecnología, el entrenamiento y la doctrina pueden conferir una ventaja significativa, es el componente moral —y particularmente, la moral de la fuerza— lo que a menudo resultará decisivo. Para cumplir con nuestras tareas se requiere personal con el mayor grado de compromiso, abnegación, paciencia y confianza mutua. A cambio, deben recibir buen equipo, una organización eficaz, un entrenamiento estructurado y un liderazgo sólido. El servicio militar es único, ya que el personal militar debe:

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

- Operar en un espectro complejo de actividades.
- Estar disponible para desplegarse en apoyo de las políticas del Gobierno.
- Aceptar un entrenamiento riguroso y realista, autoidad y una disciplina sólida.
- Reconocer las responsabilidades políticas y legales de nuestras acciones.
- Aceptar la responsabilidad potencialmente ilimitada de dar su vida al servicio de la nación.
- Cooperar con aliados, socios y organizaciones del país anfitrión bajo el escrutinio del gobierno, la sociedad y los medios de comunicación, tanto nacionales como internacionales.

(1-12) Las actividades de apoyo al personal fortalecen el componente moral, de modo que el personal militar esté en la mejor posición para desempeñar los aspectos operacionales de su servicio en las Fuerzas Militares.

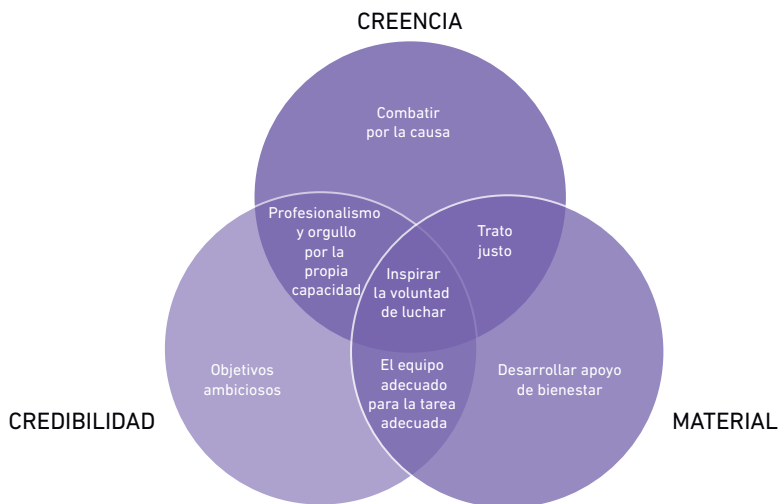
(1-13) Los comandantes son responsables de la moral de quienes dirigen, y mantener la moral es un principio de la guerra. Se logra a través de tres elementos que se apoyan mutuamente, como se ilustra en la figura 1-1.

(1-14) El liderazgo, el acompañamiento, la cultura, la integridad y la motivación sustentan la cohesión moral única, sin la cual las Fuerzas Militares de Colombia no tendrían la determinación para triunfar. Entender cómo estos elementos pueden influir en la moral y cómo interactúan es decisivo para identificar cómo los comandantes pueden inspirar la voluntad de luchar. Los comandantes deben considerar en detalle tres elementos:

- **Creencia.** La creencia de una persona —aquello que la lleva a hacer lo correcto— es imprescindible para la moral. Esta perspectiva puede surgir de creencias personales, del conocimiento del apoyo nacional o del deseo de hacer lo correcto por sus colegas.

- **Credibilidad.** Además de ser relevantes para la operación, las tareas deben ser percibidas como valiosas, incluso si son insignificantes. El personal dedicará un gran esfuerzo, siempre que la actividad contribuya al objetivo general. El trabajo inútil o la actividad superficial probablemente resulten en una caída de la moral. La credibilidad también es un rasgo de personalidad, basado en la honestidad, la integridad y la competencia; la credibilidad genera confianza y las personas seguirán a los líderes en quienes confían.
- **Material.** El equilibrio entre la confianza absoluta en el propósito del líder y la aceptación de que se está logrando un trato justo se logra mediante la retribución material al individuo.

Figura 1-1. Moral.



1.4. COMPOSICIÓN DE LA FUERZA

(1-15) Los principios fundamentales que influyen en la composición de la fuerza se conocen como el enfoque de fuerza integral. Esto garantiza que los objetivos de las Fuerzas Militares se logren mediante equipos de alto rendimiento, totalmente integrados y bien dirigidos,

compuestos por personas capaces y calificadas provenientes de nuestras Fuerzas Militares (Regulares y de Reserva), civiles de la Fuerza y prestadores de servicios. Aún existen desafíos para la gestión de toda la fuerza, lo que inevitablemente puede limitar los beneficios potenciales. Algunos ejemplos de dichos desafíos son:

- **Políticos:** Por ejemplo, limitaciones en el número de personal civil y militar.
- **Procedimentales:** Normas y reglamentos aplicables al empleo de diferentes categorías de personas.
- **Culturales:** La naturaleza de la relación entre las Fuerzas Militares y los prestadores de servicios.

1.4.1. DIFERENCIAS ENTRE LAS FUERZAS MILITARES

(1-16) Los comandantes deben ser conscientes de que existen diferencias en los estilos y procedimientos de gestión de personal entre las Fuerzas Militares, así como diferencias culturales en la fuerza laboral desplegada. Estas diferencias reflejan las costumbres, tradiciones y prácticas laborales únicas de cada Fuerza. Sin embargo, el punto de partida debe ser la igualdad de trato siempre que sea posible, ya que cualquier diferencia injustificada erosionará la moral. En operaciones conjuntas, los comandantes podrían tener que equilibrar las expectativas y abordar cualquier disparidad de trato percibida.

1.4.2. RESERVAS

(1-17) Las Fuerzas de Reserva desempeñan un rol clave cuando las Fuerzas Regulares no pueden comprometerse a cumplir con todos los requerimientos de una operación, tanto en el país como en el extranjero. El propósito fundamental de las Fuerzas de Reserva es:

- Apoyar a cada Fuerza Regular cuando operan al máximo esfuerzo declarado, o incluso, más.

- Proporcionar refuerzo y estabilidad, ya sea en cantidades significativas o en funciones especializadas.
- Conectar, integrar e influir en la comunidad con la que se trabaja.

(1-18) Las reservas de las Fuerzas Militares de Colombia se clasifican principalmente en tres categorías: reservistas de primera clase, reservistas de segunda clase, reservistas de honor y profesionales oficiales de reserva, conforme a la ley y otras disposiciones normativas. Estas clasificaciones permiten a las Fuerzas Militares de Colombia contar con un sistema organizado de reservas, que facilita la movilización y el apoyo en función de las necesidades de defensa y seguridad nacional.

(1-19) **Reservistas de primera clase:** Son los ciudadanos que han prestado servicio militar o han recibido formación militar en instituciones autorizadas. Estos reservistas están organizados para satisfacer las necesidades misionales de las Fuerzas Militares y pueden ser convocados en situaciones que requieran su participación. Incluyen:

- Quienes han cumplido con el servicio militar obligatorio.
- Alumnos de escuelas de formación de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares, después de un año lectivo.
- Estudiantes de colegios militares o policiales que han aprobado las fases de instrucción y el año escolar.
- Colombianos que han prestado servicio militar en países con los cuales Colombia tiene convenios al respecto.
- Militares retirados que han aprobado las fases de instrucción en establecimientos educativos con orientación militar.

RESERVAS

- Reservistas de primera clase
- Reservistas de segunda clase
- Reservistas de honor
- Profesionales oficiales de reserva

(1-20) **Reservistas de segunda clase:** Corresponden a ciudadanos que han definido su situación militar sin ingresar a filas; generalmente, por estar exentos o inhabilitados para prestar el servicio militar obligatorio. La tarjeta de reservista de segunda clase es expedida por la Dirección de Reclutamiento del Ejército Nacional y se otorga a ciudadanos entre los 21 y 50 años de edad que no se hallen en servicio activo.

(1-21) **Reservistas de honor:** Esta categoría especial incluye a soldados, grumetes e infantes de las Fuerzas Militares que han sido heridos en combate o como consecuencia de la acción del enemigo y han perdido el 25% o más de su capacidad psicofísica. También incluyen a quienes se les han otorgado distinciones como la Orden de Boyacá por acciones distinguidas de valor o heroísmo.

(1-22) **Profesionales oficiales de reserva (POR):** Además de las categorías anteriores, Colombia cuenta con el Cuerpo de Profesionales Oficiales de Reserva, conformado por ciudadanos con título universitario que, de manera voluntaria, se vinculan al Ejército, la Armada o la Fuerza Aeroespacial a través de cursos especiales. Estos profesionales aportan sus conocimientos en áreas como medicina, ingeniería o derecho, entre otras, y pueden ser convocados para apoyar misiones institucionales en situaciones específicas.

1.4.3. FUNCIONARIOS CIVILES DESPLEGADOS

(1-23) Las Fuerzas Militares pueden desplegar civiles (en las diferentes denominaciones contenidas en el presente manual), será de manera exclusiva para desempeñar funciones especializadas, por ejemplo: religiosas y médicas (tienen protección exclusiva del DIH), legales, financieras, administrativas, científicas, periodísticas o comerciales y demás que se consideren, en todo caso, no relacionadas directamente con la conducción y participación en las hostilidades, incluyendo, en algunos casos, soporte a quienes participan en operaciones. Durante el despliegue, la mayoría de los civiles

se encuentran dentro de la cadena de mando militar. El comandante de cualquier fuerza desplegada tiene la responsabilidad general de la conducta y la seguridad de todos los civiles desplegados dentro de su unidad.

(1-24) El departamento de personal de cada Fuerza asume la gestión administrativa y el deber de cuidado del componente civil desplegado, mientras que el comandante conserva la facultad de intervenir en cualquier situación que afecte la eficacia operacional o la seguridad de la unidad. Este esquema asegura que la participación de funcionarios civiles se realice dentro de un marco de responsabilidad claramente definido, garantizando tanto la legalidad como la efectividad del esfuerzo militar.

1.5. ACTIVIDADES DE APOYO AL PERSONAL

(1-25) El apoyo al personal se halla estrechamente vinculado con otras funciones de apoyo a las fuerzas de combate; sobre todo, los movimientos, el apoyo médico y el apoyo vital. El personal de apoyo al personal de operaciones es responsable de las siguientes funciones:

- **Administración:** Incluye el seguimiento del personal, salarios y prestaciones, reportes de evaluación, honores y premios, disciplina, consultas sobre la Fuerza y seguimiento de personas capturadas, internadas y detenidas.
- **Bienestar:** Incluye la conexión con la base, entretenimiento, acceso a tiendas, preparación física operacional y atención espiritual.
- **Gestión de heridos y humanitaria:** Incluye viajes humanitarios (por ejemplo, por fallecimiento de familiares), evacuación aeromédica y repatriación de fallecidos.
- **Gestión del estrés operacional:** Incluye registros de gestión del riesgo de trauma, registros de gestión del estrés operacional y descompresión.

ACTIVIDADES DE APOYO AL PERSONAL

- Administración
- Bienestar
- Gestión de heridos y humanitaria
- Gestión del estrés operacional

1.6. PRESTACIÓN DE APOYO AL PERSONAL

(1-26) Un elemento clave para la prestación del componente moral es brindar apoyo al personal a todos los que participan en las operaciones. Para lograrlo, el apoyo al personal debe prestarse con la mayor antelación posible desde el punto de vista operacional, reconociendo las ventajas de minimizar el número de personal en el teatro de operaciones.

(1-27) Las funciones de apoyo al personal de las diferentes unidades deben combinarse en una organización conjunta siempre que sea posible. Esto minimiza el número de funcionarios de apoyo al personal y permite el intercambio de ideas y experiencias. El apoyo especializado adicional debe proporcionarse a través de cada comando operacional. Esto es sobre todo importante para asuntos disciplinarios, de condiciones de servicio y de prestaciones, donde las normas pueden variar entre las Fuerzas, los funcionarios desplegados y los prestadores de servicios.

1.7. MANDO Y CONTROL

1.7.1. AUTORIDAD

(1-28) Los comandantes de fuerza conjunta ejercen su autoridad para implementar programas de personal y coordinar las funciones de apoyo a los servicios de personal de sus componentes de Fuerza para implementar programas de personal en apoyo de las operaciones conjuntas, de conformidad con la autoridad legal, las disposiciones del Comando General de las Fuerzas Militares (CGFM). El *apoyo de servicios de personal* son las actividades de sostenimiento suministradas por las fuerzas que apoyan a sus miembros durante el entrenamiento como en operaciones (MFC 3-0). El área de personal del Estado Mayor Conjunto asiste al comandante de la fuerza conjunta en la adaptación de los programas de personal durante el planeamiento de operaciones conjuntas.

 APOYO DE SERVICIOS DE PERSONAL

Actividades de sostenimiento suministradas por las fuerzas que apoyan a sus miembros durante el entrenamiento como en operaciones.

MFC 3-0 (3-167)

(1-29) Si bien los requerimientos de apoyo de personal se coordinan e integran a lo largo de la operación, cada Fuerza conserva su propia cultura, tradiciones y requerimientos. Las Fuerzas y sus componentes conservan la autoridad para proporcionar apoyo a los servicios de personal a las fuerzas asignadas o adscritas a los comandos conjuntos, sujeto ello a la orientación de coordinación del área de personal del Estado Mayor Conjunto emitido bajo la autoridad del comandante de la fuerza conjunta.

1.7.2. MANDO Y CONTROL A NIVEL ESTRATÉGICO

(1-30) El marco de mando y control define la autoridad y respalda la toma de decisiones del mando. Permite al Estado Mayor comunicar las prioridades de personal y otras instrucciones a sus subordinados y otras organizaciones para su posterior ejecución. A fin de proporcionar el nivel necesario de apoyo al personal al comandante de la fuerza conjunta, deben establecerse procesos para el intercambio de información de personal y una clara comprensión de la autoridad entre las unidades desplegadas y la base estratégica.

1.7.3. MANDO Y CONTROL A NIVEL OPERACIONAL

(1-31) Los mandos de primera línea son responsables de proporcionar las fuerzas necesarias al comandante operacional. Los comandantes de los componentes de Fuerza conservan la plena responsabilidad del mando sobre su propio personal. El mando incluye la autoridad militar y la responsabilidad de un comandante para dar órdenes a sus subordinados. No siempre el comandante que tiene el mando tiene también el control administrativo. A nivel operacional, los comandantes deben entender que:

- Los mecanismos de mando y control del personal se ajustarán según la situación.
- Los amplios compromisos operacionales probablemente requerirán refuerzos.

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

- Se podría organizar una fuerza de tarea conjunta escalable para operaciones en el extranjero o se podría designar un comandante militar conjunto para operaciones en Colombia
- Se empleará un único comando integrado o comandantes de componentes individuales, según como corresponda.
- Podría requerirse un elemento de apoyo de personal desplegado en un Comando del Componente Logístico de la Fuerza Conjunta.
- Las operaciones multinacionales contarán con un componente de contingente nacional de Colombia y un elemento de apoyo nacional, responsables del apoyo al personal colombiano.

1.7.4. MANDO Y CONTROL DEL PERSONAL

(1-32) El comandante contará con un jefe de área de Estado Mayor del área de personal del Estado Mayor Conjunto (Personal), designado para dirigir el planeamiento del personal y brindar asesoramiento. No existe un modelo único para el mando y control del personal, y pueden emplearse diversos modelos. En operaciones a pequeña escala y de duración limitada, el Estado Mayor del área de personal del Estado Mayor Conjunto mantendrá un alto grado de control centralizado, incluyendo las cuestiones de personal tanto operacionales como tácticas.

(1-33) A medida que aumenta la complejidad o la duración de una operación, el personal del comando pertinente podrá ser complementado con personal especializado en el área de personal del Estado Mayor Conjunto para proporcionar cobertura las 24 horas y cubrir todas las necesidades de Estado Mayor de dicha área. El personal adicional para esta podría provenir de los mandos de primera línea u otras organizaciones de las Fuerzas Militares. Esto podría incluir funcionarios

civiles desplegados. Las operaciones a mayor escala podrían requerir la ampliación tanto del Estado Mayor de la mencionada área del comando operacional como de los equipos de administración de personal descentralizados a nivel táctico.

1.7.5. COMANDANTES DE COMPONENTE

(1-34) A los comandantes de componente se les suele delegar el mando de las fuerzas asignadas, aunque en determinadas circunstancias no cuentan con el control administrativo. El comandante establecerá las relaciones de mando y la división de responsabilidades entre los comandantes de componente. Es probable que existan tareas adicionales de personal a nivel de teatro de operaciones; sobre todo, en operaciones multinacionales, donde la responsabilidad de los diversos elementos de personal debe ser claramente establecida en acuerdos entre los países que aportan tropas.

1.7.6. APOYO DE PERSONAL EN UN COMANDO DE COMPONENTE NACIONAL

(1-35) Cuando las Fuerzas Militares de Colombia participan como socias en una fuerza de coalición, se designará un comandante del componente nacional. Los componentes de Colombia normalmente permanecerán en el sistema de mando colombiano; aunque el comandante del mencionado componente puede no tener autoridad táctica sobre los componentes nacionales de la coalición, la administración del personal colombiano sigue siendo responsabilidad nacional en todo momento. El Comando del comandante del componente nacional normalmente contará con una célula del área de personal del Estado Mayor Conjunto para supervisar la organización del personal colombiano. Esta célula puede ser responsable de:

- Realizar acciones de localización operacional para el personal colombiano desplegado.

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

- Prestar servicios como área de personal de Estado Mayor Conjunto a nivel del teatro de operaciones a la fuerza desplegada
- Proporcionar dirección y asesoramiento sobre políticas al componente y al Estado Mayor colombiano integrado en otros componentes.
- Servir de enlace con los socios de la coalición a nivel operacional.

1.7.7. MANDO Y CONTROL A NIVEL TÁCTICO

(1-36) La responsabilidad de todos los aspectos del bienestar del personal nacional desplegado recae en el oficial al mando correspondiente. El apoyo para esta función lo proporcionan especialistas de la unidad y de su Comando. El nivel de asistencia externa dependerá de los recursos disponibles en las unidades y del alcance de las necesidades de apoyo al personal. A medida que cambian las circunstancias, debe mantenerse informada a la cadena de mando para garantizar la disponibilidad de los recursos adecuados.

1.7.8. ROL DEL COMANDANTE

(1-37) Los comandantes son responsables de proporcionar apoyo al personal bajo su mando. Deben entender los acuerdos de apoyo al personal en toda su área de operaciones, identificar cualquier deficiencia y brindar soluciones para corregirlas cuando sea posible. Un interés propio en brindar apoyo al personal alentará una entrega eficiente y proporcionará evidencia clara del interés del comandante en el bienestar de su personal.

CAPÍTULO 2

ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y ROLES DEL APOYO DE PERSONAL

2.1. ORGANIZACIÓN DEL ÁREA DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS DE LA FUERZA CONJUNTA

(2-1) El departamento de personal de una fuerza conjunta se subdivide funcionalmente en tres áreas clave: Alistamiento del Personal, que se encarga de hacer el seguimiento y gestión para que el personal esté disponible, entrenado y apto para cumplir las misiones; Capital Humano, centrada en la gestión del talento, planeamiento de carrera, evaluación y desarrollo profesional, y Servicios de Personal, responsable de aspectos administrativos como registros, beneficios, pagos y apoyo general al bienestar del personal. La figura 2-1 representa la estructura básica del Departamento de Personal (J-1) de una Fuerza Conjunta, organizada bajo una Dirección General de Personal. Esta organización permite una gestión integral, coordinada y especializada del recurso humano en operaciones conjuntas.

(2-2) El área de alistamiento de personal proporciona planes, políticas y orientación sobre asuntos de personal conjuntos. En algunos casos podría resultar útil establecer un centro de operaciones de personal conjunto para establecer un vínculo entre el área de personal del

MFC 1-0

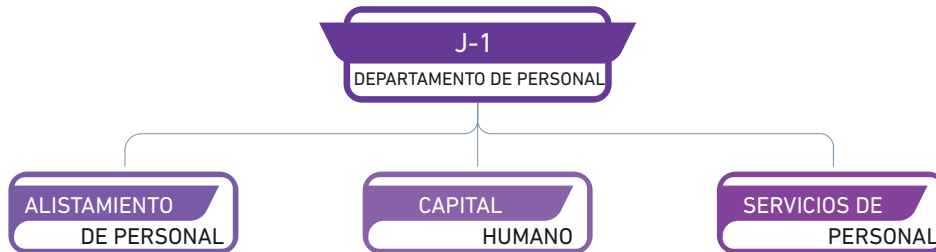
APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

Estado Mayor Conjunto y otras direcciones responsables de las operaciones y planes actuales y futuros. El centro de operaciones de personal conjunto sincroniza los esfuerzos del Estado Mayor, los mandos subordinados, otros comandos conjuntos, las Fuerzas y el Estado Mayor Conjunto (EMC).

(2-3) El área de capital humano supervisa las políticas sobre el personal conjunto y la gestión de las fuerzas conjuntas, así como los aportes colombianos a las organizaciones militares multinacionales.

(2-4) El área de servicios de personal administra los programas internos de personal militar y civil de la fuerza conjunta.

Figura 2-1. Ejemplo de organigrama de un Departamento Personal de la Fuerza Conjunta.



2.2. FUNCIÓN DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL DE LA FUERZA CONJUNTA

(2-5) La función de un departamento de personal de la fuerza conjunta es mejorar la preparación del personal y las capacidades operacionales de la fuerza conjunta. En ese sentido, dicha dependencia:

- Planea y evalúa la estructura de la fuerza, el sostenimiento del personal y los conceptos de apoyo para cada fase de las operaciones.
- Asesora a los miembros del Estado Mayor sobre asuntos de personal que puedan afectar las

operaciones en curso e influir en el planeamiento conjunto futuro.

- Coordina con los departamentos de personal superiores, de apoyo, apoyadas y subordinadas, así como con las organizaciones asociadas de diversos departamentos y agencias gubernamentales (cuando se requiera), naciones anfitrionas (en operaciones multinacionales) y fuerzas multinacionales (como parte de una alianza o coalición). Cuando es autorizado a hacerlo, coordina con empresas y corporaciones públicas y privadas.

2.3. ROLES Y FUNCIONES

2.3.1. COMANDANTE GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES

(2-6) El comandante general de las Fuerzas Militares (CDT-GFM) establece políticas, asigna responsabilidades y establece procedimientos para la preparación del personal del Componente Activo (AC), el Componente de Reserva (CR), los civiles de las Fuerzas Militares y los prestadores de servicios. Esto incluye el Estado Mayor Conjunto, las Fuerzas y las unidades conjuntas.

2.3.2. JEFE DE ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS MILITARES

(2-7) El jefe de Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Militares, en consulta con los demás miembros del Estado Mayor Conjunto, asesora al comandante general de las Fuerzas Militares sobre cuestiones de personal que afectan la preparación de las Fuerzas Militares de Colombia y la estructura de fuerza necesaria para apoyar el logro de los objetivos de seguridad nacional. Además, el jefe de Estado Mayor Conjunto (JEMCO) asesora al comandante general de las Fuerzas Militares sobre cómo los principales programas y políticas de personal de las Fuerzas Militares se ajustan a los planes estratégicos.

2.3.3. FUNCIONES DE LOS COMANDOS DE FUERZA

(2-8) Las funciones de las Fuerzas incluyen reclutar, organizar, abastecer, equipar, entrenar, proporcionar servicios, movilizar, desmovilizar, administrar y mantener las Fuerzas. Los comandos de Fuerza administran y apoyan a las unidades asignadas a las fuerzas conjuntas. Estas responsabilidades incluyen el seguimiento de personal, la presentación de reportes y el apoyo a los servicios de personal.

(2-9) Además de las funciones relacionadas, a las Fuerzas también les corresponde el suministro de servicios de sanidad en campaña:

- Proporcionar un registro diario de la ubicación de todo el personal desplegado asignado, agregado o en servicio temporal a las unidades desplegadas.
- Reportar los datos electrónicamente al Estado Mayor del Comando General de las Fuerzas Militares (con carácter secreto e inferior), a través del sistema específico, al menos semanalmente.
- Establecer el requerimiento de que cada unidad desplegada establezca, mantenga y reporte diariamente (o cuando se produzcan cambios de ubicación) de todo el personal de las Fuerzas Militares asignado o agregado a la unidad, junto con su registro de ubicación diario. Los datos de ubicación se expresan en coordenadas de latitud/longitud o un código de ubicación geográfica.

(2-10) Para conducir la misión conjunta de visibilidad del personal, las Fuerzas deben proporcionar diariamente los datos del personal al Comando General de las Fuerzas Militares y tener la capacidad para aceptar o recibir retroalimentación.

2.3.4. FUNCIONES DE LAS FUERZAS CONJUNTAS

(2-11) Los comandantes de fuerza conjunta ejercen el mando conjunto (autoridad de mando) sobre las fuerzas asignadas dirigiendo y aprobando los aspectos del apoyo al personal necesarios para conducir las misiones asignadas y estandarizando las políticas de personal según como lo consideren necesario.

(2-12) El comandante de fuerza conjunta establece políticas de personal para unificar estándares de conducta militar.

(2-13) El comandante de la fuerza conjunta utiliza el personal, los requerimientos laborales y las capacidades de aumento individual del sistema de seguimiento de personal para proporcionar visibilidad del personal asignado. Los requerimientos laborales son los recursos humanos necesarios para cumplir con las cargas de trabajo específicas de las organizaciones. El Estado Mayor Conjunto proporciona datos seleccionados al centro de datos de personal de las Fuerzas Militares de forma automatizada y diaria.

(2-14) Las fuerzas conjuntas requieren una interfaz para sus sistemas únicos de gestión de personal y seguimiento para establecer su suministro diario de datos automatizado al centro de datos de personal de las Fuerzas Militares a través de la red de datos del Comando General de las Fuerzas Militares.

(2-15) El Plan Unificado de Comando Conjunto (PUCC) asigna a los comandantes de fuerza conjunta la tarea de mantener la seguridad y brindar protección a la fuerza al comando, incluyendo los asignados y agregados, fuerzas y activos. Para los comandantes con áreas de responsabilidad geográficas, esto incluye responsabilidades de protección de la fuerza para todos los militares, civiles y prestadores de servicios de las Fuerzas Militares presentes físicamente en el área de responsabilidad (AOR) del comando. Establecer la visibilidad y el seguimiento del personal es una

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

GESTOR DE FUERZA

Comandante de un componente de Fuerza al que se le asigna la responsabilidad y se le delega la autoridad para coordinar o realizar funciones específicas de apoyo de personal o servicios de personal.

MFC 1-0 (2-16)

misión conjunta de todas las organizaciones en el área de responsabilidad.

(2-16) Un comandante de fuerza conjunta tiene la autoridad para desempeñar funciones de apoyo al personal a través de un gestor de Fuerza durante operaciones de contingencia. El **gestor de Fuerza** es el **comandante de un componente de Fuerza al que se le asigna la responsabilidad y se le delega la autoridad para coordinar o realizar funciones específicas de apoyo de personal o servicios de personal**. Cuando se designa un gestor de Fuerza, la organización del componente de Fuerza designada realizará una misión conjunta, aunque esta no sea conjunta. El gestor de Fuerza recibirá orientación y dirección sobre políticas del área de personal del Estado Mayor Conjunto del comando y operará bajo su supervisión operacional.

(2-17) El comandante de fuerza conjunta utiliza los sistemas existentes de despliegue y seguimiento de las Fuerzas para mantener la visibilidad de todo el personal físicamente presente en el área de responsabilidad mediante la aplicación del reporte y conciliación de seguimiento conjunto de personal u otros sistemas y procedimientos específicos del comandante de la fuerza conjunta, según como sea necesario.

(2-18) El comandante de fuerza conjunta establece los requerimientos (estándares y expectativas) para que los comandantes de las fuerzas conjuntas subordinadas, las fuerzas de tarea conjuntas y los componentes de Fuerza establezcan y operen centros conjuntos de procesamiento de personal dentro de sus áreas operacionales. El **centro conjunto de procesamiento de personal (CCPP)** es el **centro establecido en un área operacional por el comandante de la fuerza conjunta correspondiente para procesar el ingreso y la salida del personal a su llegada y salida del teatro de operaciones**.

(2-19) El comandante de la fuerza conjunta establece los estándares de misión conjunta del área de

CENTRO CONJUNTO DE PROCESAMIENTO DE PERSONAL

Centro establecido en un área operacional por el comandante de la fuerza conjunta correspondiente para procesar el ingreso y la salida del personal a su llegada y salida del teatro de operaciones.

MFC 1-0 (2-18)

CCPP

responsabilidad para las operaciones de entrada/salida de personal en todos los centros conjuntos de procesamiento de personal y en cada puerto aéreo de desembarque (APOD), puerto aéreo de embarque (APOE), puerto marítimo de desembarque (SPOD) y puerto marítimo de embarque (SPOE). Los estándares, como mínimo, deberán:

- Incluir el establecimiento de un ambiente controlado, un punto único de entrada/salida, puntos de control y patrones de flujo para el personal.
- Capacidad de lectura directa de códigos de barras en todos los sistemas de despliegue de las Fuerzas y sistemas conjuntos.
- Establecer una política que decrete que los sistemas de despliegue de los componentes de las Fuerzas tengan la capacidad para enviar datos diariamente al centro de datos de personal de las Fuerzas Militares por vía digital.
- Incluir el apoyo adecuado de oficiales de enlace para facilitar la recepción, el procesamiento de entradas y salidas y los requerimientos contables específicos de cada Fuerza, tanto de civiles como de prestadores de servicios.

(2-20) El comandante de la fuerza conjunta debe aprovechar al máximo los escáneres no tripulados y con mínima tripulación para capturar pasivamente el movimiento de personal.

2.3.5. FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL DEL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES

(2-21) El Departamento Conjunto de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares (CGDJ-1) es la dependencia del Estado Mayor responsable del seguimiento de las actividades de los componentes de las Fuerzas Militares para mantenerse al tanto de las actividades y los problemas de personal que podrían

afectar a la fuerza conjunta. Si bien las Fuerzas Militares tienen la responsabilidad principal de brindar apoyo a sus miembros en materia de servicios de personal, este departamento orienta y guía la gestión de personal, la gestión laboral y el apoyo al personal desde los planes estratégicos.

(2-22) El Departamento de Conjunto Personal del Comando General de las Fuerzas Militares desarrolla planes, políticas y directrices conjuntas sobre personal; coordina el apoyo laboral y personal para facilitar el éxito de las operaciones, y mantiene diálogos con otros departamentos del Estado Mayor, componentes de Fuerza y agencias militares y civiles externas, a la vez que mantiene informados a los comandantes subordinados sobre las acciones de personal que afectan a su mando y a los miembros de su Fuerza. El departamento mantiene también una estrecha coordinación con los departamentos de personal del Comando General de las Fuerzas Militares subordinados y sus homólogos de los componentes de Fuerza; también, con el área de operaciones de un Estado Mayor Conjunto y con los comandantes de las principales unidades en despliegue, desplegadas y red desplegadas, para facilitar la verificación cruzada de las cifras de efectivos y el seguimiento de los cambios. Se relaciona, por otra parte, con la organización de tareas. Normalmente, este departamento, en coordinación con el jefe del Departamento de Operaciones Conjuntas (CGDJ-3) y el departamento de logística de un Estado Mayor Conjunto (CGDJ-4), perfecciona o aclara los requerimientos de reportes al inicio de una operación, o según como sea necesario. El Departamento de Personal del Estado Mayor Conjunto tiene la responsabilidad principal de las funciones que se detallan seguidamente.

2.3.5.1. Gestión de personal

(2-23) El Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares participa en el desarrollo de la estrategia, identifica los factores de planeamiento, prescribe métodos y procedimientos relacionados con

la gestión de personal y sincroniza la utilización del personal de mando subordinado y de apoyo para lograr los objetivos del comandante de la fuerza conjunta.

2.3.5.2. Gestión laboral

(2-24) Los elementos de la gestión laboral son la gestión de requerimientos, la gestión organizativa y la gestión de recursos. La **gestión laboral** es el **conjunto de medidas de control orientadas a garantizar el uso eficiente y empleo adecuado del personal disponible**. La administración de los programas de apoyo consiste en: traducir las prioridades estratégicas en requerimientos de capital humano; realinear los recursos limitados a las prioridades del comandante general de las Fuerzas Militares; ayudar a las cabezas del Estado Mayor Conjunto a diseñar una estructura organizativa eficiente, y proporcionar planes, políticas y supervisión para los asuntos del programa conjunto de personal. El **programa conjunto de personal (JMP)** es el **conjunto de políticas, procesos y sistemas utilizados para determinar y priorizar los requerimientos de personal conjuntos y de las Fuerzas**. Este programa conjunto refleja la misión, las funciones, la organización, las condiciones actuales y previstas, las necesidades de personal actuales y proyectadas de una actividad y, cuando corresponda, el aumento de movilización requerido. Las áreas de personal de Estado Mayor Conjunto subordinadas coordinan los asuntos del programa conjunto de personal a través de su cadena de mando. El mencionado programa documenta las necesidades de personal de las siguientes maneras:

- La **tabla conjunta de distribución (JTD)**, que es el **documento de personal que identifica los cargos y espacios autorizados (posiciones de personal) para cada elemento organizacional de una actividad conjunta, correspondientes a un año fiscal específico (año de autorización) y las aceptadas para los cuatro años fiscales subsiguientes (años programación)**. Establece, además, las necesidades de

GESTIÓN LABORAL

Conjunto de medidas de control orientadas a garantizar el uso eficiente y empleo adecuado del personal disponible.

MFC 1-0 (2-24)

PROGRAMA CONJUNTO DE PERSONAL

Conjunto de políticas, procesos y sistemas utilizados para determinar y priorizar los requerimientos de personal conjuntos y de las Fuerzas.

MFC 1-0 (2-24)

JMP

TABLA CONJUNTA DE DISTRIBUCIÓN

Documento de personal que identifica los cargos y espacios autorizados (posiciones de personal) para cada elemento organizacional de una actividad conjunta, correspondientes a un año fiscal específico (año de autorización) y las aceptadas para los cuatro años fiscales subsiguientes (años programación).

MFC 1-0 (2-24)

JTD

personal en tiempo de paz para el año fiscal actual y los cinco años fiscales siguientes, con suficiente detalle para respaldar los sistemas laboral y personal de las Fuerzas Militares.

- La tabla conjunta de movilización y distribución (JTMD), que establece los requerimientos laborales y la organización adicionales necesarias para la transición a operaciones en tiempo de guerra, movilización o contingencia.
- Ni los requerimientos de personal permanentes en la tabla conjunta de distribución ni los de la tabla conjunta de movilización y distribución pueden añadirse sin la validación y aprobación del Estado Mayor Conjunto.

2.3.5.3. Aumento de personal

(2-25) Las políticas y procedimientos para solicitar la asignación de personal de aumento individual conjunto (JIA) para cubrir las necesidades temporales de personal de un comandante de fuerza conjunta u otra entidad gubernamental mientras participa en operaciones dirigidas o aprobadas por el presidente de la República o el comandante general de las Fuerzas Militares se desarrollan en las directivas (Procedimientos de Aumento Individual Conjunto). El **personal no relacionado con la unidad** es **toda persona que requiere transporte hacia o desde un área operacional, excepto si ya ha sido asignada a una unidad específica**. La asignación de personal adicional individual suele ser bajo servicio temporal (personal no relacionado con la unidad) o servicio temporal adicional (personal no relacionado con la unidad). Estas políticas y procedimientos son aplicables a todos los comandantes de fuerza conjunta, Fuerzas y dependencias del Comando General de las Fuerzas Militares.

(2-26) En general, el proceso de Evaluación de Impacto Conjunto comienza en el comandante de fuerza conjunta (es decir, después de que dicho comandante satisface

PERSONAL NO RELACIONADO CON LA UNIDAD

Toda persona que requiere transporte hacia o desde un área operacional, excepto si ya ha sido asignada a una unidad específica.

MFC 1-0 (2-25)

la mayor cantidad posible de requerimientos de sus recursos internos: unidades asignadas, personal, componentes de las Fuerzas y prestadores de servicios), continúa con el Estado Mayor Conjunto del CGDJ-1, llega a los proveedores de la fuerza conjunta para determinar la contratación y luego es ordenado por el Comando General de las Fuerzas Militares, en cuanto al proceso de asignación de la Gestión Global de Fuerzas (GFM). La comunicación, la puntualidad y el seguimiento son esenciales para el éxito de este proceso.

2.3.5.4. Actividades conjuntas de entrenamiento y seguimiento de personal

(2-27) Las actividades conjuntas de entrenamiento y seguimiento de personal (JPTTA) pueden establecerse en el área de responsabilidad de un comandante de fuerza conjunta apoyado, a solicitud del comandante de fuerza conjunta de apoyo. Los centros conjuntos de procesamiento de personal y las actividades conjuntas de entrenamiento y seguimiento de personal facilitan el seguimiento, el entrenamiento, el procesamiento y el traslado de los refuerzos individuales militares y civiles del Comando General de las Fuerzas Militares que se preparan para un traslado al extranjero para su asignación a cargos de Estado Mayor Conjuntos o multinacionales. Los civiles autorizados para acompañar la fuerza, según los términos de sus contratos, serán procesados a través de un centro de despliegue designado o una instalación de procesamiento de despliegue autorizada por el Gobierno nacional antes de su despliegue en el área operacional.

(2-28) Los centros conjuntos de procesamiento de personal se establecen en el área operacional según las instrucciones del comandante de la fuerza conjunta. Su propósito es facilitar la recepción, el seguimiento, la visibilidad y el procesamiento de militares, funcionarios civiles desplegados y los refuerzos individuales a su llegada al área operacional.

(2-29) Los reclutas individuales serán procesados a través del centro conjunto de procesamiento de personal al

salir del área operacional y, si corresponde, serán procesados nuevamente a través del centro de reemplazo, en conjunto con las actividades conjuntas de entrenamiento y seguimiento de personal al regresar al país o a la ubicación en el extranjero. Los civiles autorizados para acompañar la fuerza deben ser procesados a través del centro conjunto de procesamiento de personal.

(2-30) Los centros conjuntos de procesamiento de personal y las Actividades Conjuntas de Entrenamiento y Seguridad del Personal deben establecerse lo antes posible en una operación; de preferencia, con tiempo suficiente para apoyar el movimiento inicial de los refuerzos. Todas estas instalaciones deben contar con personal de cada Fuerza que compone la fuerza conjunta.

2.3.5.5. Seguimiento del personal y reportes de fuerza (disponibilidad)

(2-31) Los comandantes de los componentes de Fuerza son responsables de mantener el seguimiento de sus fuerzas. El seguimiento de personal es el proceso para identificar, capturar y registrar la información de identificación personal de un individuo; por lo general, mediante el uso de una base de datos. El Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares hace los reportes de fuerza (disponibilidad) conjunta para el comandante de la fuerza conjunta combinando los reportes diarios de fuerza de cada componente con el reporte conjunto sobre la situación de personal y bajas (JPERSTAT). Este último reporte conjunto puede incorporarse al reporte de situación (SITREP) diario del comandante de la fuerza conjunta si la situación lo requiere. El área de personal del Estado Mayor Conjunto garantiza el seguimiento directo del personal del comando conjunto.

2.3.5.6. Políticas de rotación

(2-32) Las políticas de rotación se basan en diversos factores, como la misión de la fuerza conjunta, la duración prevista de la operación, el ambiente operacional, los

requerimientos de personal con habilidades ocupacionales únicas o de baja densidad, las limitaciones de autoridad para el personal llamado a filas o movilizado y los requerimientos de entrenamiento y calificación de la unidad.

2.3.5.7. Empleados civiles

(2-33) Los comandantes de fuerza conjunta establecen y comunican los requerimientos de fuerza para el apoyo civil a las operaciones conjuntas mediante el proceso de asignación de la Gestión Global de Fuerzas. El comandante de la fuerza conjunta con un área de responsabilidad asignada incluirá a los civiles necesarios del Comando General de las Fuerzas Militares en los planes y operaciones de contingencia y establecerá los requerimientos de admisión al área de responsabilidad. Los comandantes de fuerza conjunta se coordinan con los componentes del Comando General de las Fuerzas Militares para garantizar que los requerimientos de admisión al área de responsabilidad/área de operaciones conjuntas (AOC) y otros términos y condiciones que afectan a la integración de los civiles autorizados para acompañar la fuerza en los planes de operación (PLANOP) y las órdenes de operación que se incorporen a los contratos aplicables.

2.3.5.8. Remuneración y prestaciones

(2-34) Con base en las particularidades de cada operación militar, el comandante general de las Fuerzas Militares o el comandante de la fuerza conjunta subordinado toma decisiones/recomendaciones sobre remuneración y prestaciones. El área de personal de Estado Mayor Conjunto del Estado Mayor Conjunto formulará recomendaciones sobre las solicitudes del comandante de la fuerza conjunta. Dos consideraciones clave son la equidad y la puntualidad.

- **Equidad.** La remuneración y las prestaciones (por ejemplo, la prestación por peligro inminente y el

tipo de condición del servicio temporal) deben ser abordadas por el área de personal del Estado Mayor Conjunto durante el proceso de planeamiento. Deben desarrollarse políticas consistentes para evitar desigualdades entre el personal de las distintas Fuerzas Militares.

- **Puntualidad.** La aprobación de las solicitudes de pago y prestaciones suelen tardar, por lo que una determinación temprana de la política garantizará que el personal reciba el pago adecuado y puntual. Por lo tanto, no se considerará al personal para ninguna prestación por desplazamiento interno hasta que no se apruebe la solicitud.

2.3.5.9. Operaciones postales

(2-35) El comandante de la fuerza conjunta asignado asigna la dirección correspondiente —por lo general, al área de personal del Estado Mayor Conjunto—, para coordinar el apoyo postal en cualquier operación militar. Los elementos de la dirección encargados del apoyo postal se denominan personal postal de las fuerzas conjuntas. La dirección designada coordinará el planeamiento conjunto con los servicios postales.

(2-36) El comandante de la fuerza conjunta puede designar un comando de componente de Fuerza para que actúe como gestor de única Fuerza en la prestación de apoyo postal a una fuerza conjunta desplegada. El planeamiento requiere una estrecha coordinación con el área de operaciones del Estado Mayor Conjunto (J-3) y el área de logística del Estado Mayor Conjunto (J-4) para integrar el movimiento de correo en los requerimientos generales de transporte y flujo aéreo.

2.3.5.10. Moral, bienestar y recreación

(2-37) Los programas de moral, bienestar y recreación son esenciales para la preparación. **Moral, bienestar y recreación (MWR)** es la **integración de múltiples disciplinas no relacionadas en programas destinados a: mejorar la**

MORAL, BIENESTAR Y RECREACIÓN

Integración de múltiples disciplinas no relacionadas en programas destinados a: mejorar la preparación de la unidad; promover la condición física; fortalecer la moral y la cohesión de la unidad; mejorar la calidad de vida, y brindar servicios recreativos, sociales y de apoyo.

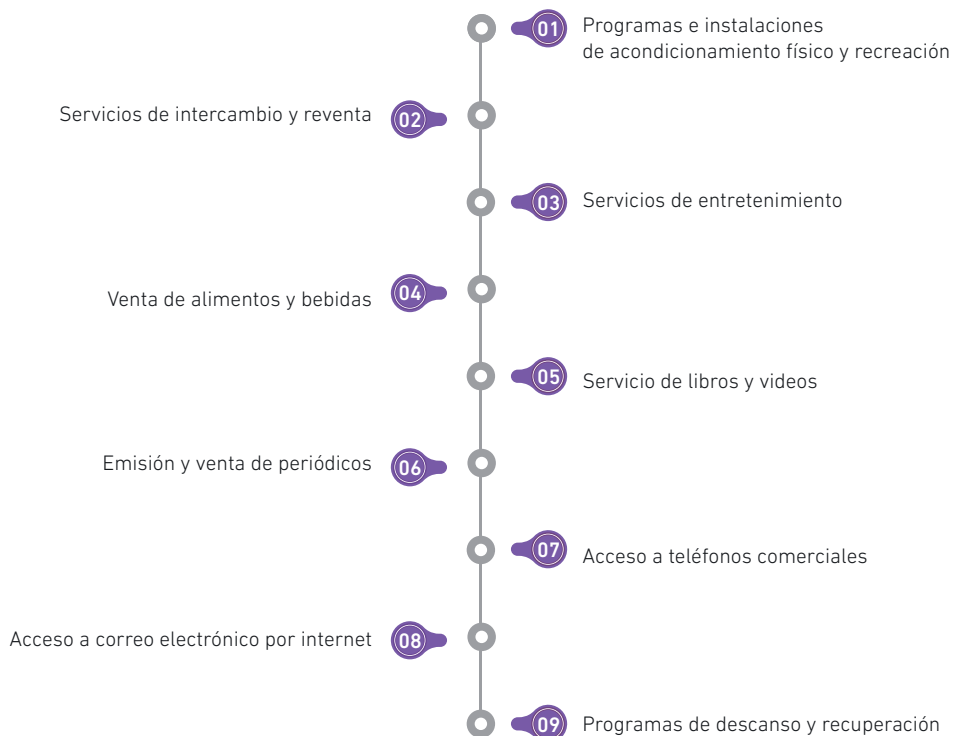
MFC 1-0 (2-37)

MWR

preparación de la unidad; promover la condición física; fortalecer la moral y la cohesión de la unidad; mejorar la calidad de vida, y brindar servicios recreativos, sociales y de apoyo. Sirven para aliviar el estrés, así como para elevar y mantener la moral. Además, los programas MWR pueden mejorar la protección de la fuerza cuando una unidad conjunta opera en un ambiente hostil o incierto, al proporcionar actividades para el personal en un área segura.

(2-38) Los programas de moral, bienestar y recreación pueden incluir los programas que se muestran en la figura 2-2.

Figura 2-2. Programas de moral, bienestar y recreación.



(2-39) El área de personal del Estado Mayor Conjunto del comandante de la fuerza conjunta es responsable del apoyo externo de moral, bienestar y recreación a una

fuerza conjunta subordinada. Un comandante de fuerza conjunta puede designar un comando de componente para brindar apoyo operacional y de sostenimiento externo de moral, bienestar y recreación a una fuerza conjunta designada, incluyendo los civiles autorizados para acompañar a la fuerza.

(2-40) El área de personal del Estado Mayor Conjunto coordina los programas de moral, bienestar y recreación dentro de su área operacional y ejecuta su parte del programa de apoyo externo de moral, bienestar y recreación. Puede encontrar información adicional en el Anexo K, "Moral, Bienestar y Recreación".

2.3.5.11. Operaciones de bajas y reportes de bajas

(2-41) Cada oficina de bajas de las Fuerzas Militares proporciona la orientación e información necesarias para su Fuerza. De esta manera, puede gestionar con éxito sus propias operaciones de bajas y los requerimientos de reporte y proporcionar una notificación oportuna y precisa a los familiares más cercanos de sus miembros. Las operaciones de bajas, así como los procedimientos de reporte y procesamiento de los civiles del Comando General de las Fuerzas Militares y los civiles autorizados para acompañar la fuerza desplegados que resulten bajas, se regirán por las políticas de las Fuerzas Militares.

(2-42) Los requerimientos de reporte de bajas del área de personal del Estado Mayor Conjunto se basan en las directrices del comandante de la fuerza conjunta y suelen centrarse en proporcionar información oportuna al comandante de la fuerza conjunta y a los comandantes de fuerza conjunta subordinados para informarles sobre el estado de las fuerzas y los eventos bajo su jurisdicción que puedan tener un impacto operacional significativo o interés mediático. El objetivo no es duplicar los procedimientos de reporte de las Fuerzas. El reporte de bajas de la mencionada área de personal suele utilizar el Reporte de Bajas del Personal del Sistema de

Procesamiento de Información de Bajas, el reporte operacional (OPREP) o el reporte de eventos o incidentes, según la intensidad de las operaciones y el número de bajas.

2.3.5.12. Medallas y condecoraciones

(2-43) El área de personal del Estado Mayor Conjunto del comandante de la fuerza conjunta desarrolla y promulga directrices sobre medallas y condecoraciones, de conformidad con las normas vigentes y las amplía la política de condecoraciones del Comando General de las Fuerzas Militares y las Fuerzas.

(2-44) El área de personal del Estado Mayor Conjunto facilita presentar oportunamente recomendaciones e información de apoyo, con las debidas aprobaciones, para condecoraciones personales, de unidad y de campaña a través de los canales adecuados. Dado que la autoridad para tramitar la mayoría de las condecoraciones recae en los Comandos de Fuerza, se recomienda imperiosamente preparar y difundir planes detallados para presentar y tramitar las nominaciones a condecoraciones (lo antes posible durante la operación). También se recomienda comunicar tempranamente solicitudes de delegación de autoridad de aprobación o exención de políticas, así como preguntas sobre las regulaciones del CGFM, las Fuerzas u otras inquietudes.

2.3.6. RESPONSABILIDADES DE LOS COMPONENTES DE FUERZA

(2-45) Los componentes de Fuerza hacen seguimiento de todo el personal, incluyendo al personal civil del Componente Activo (AC), el Componente de Reserva (CR) y el Comando General de las Fuerzas Militares y a los prestadores de servicios civiles bajo su control. El seguimiento comienza inmediatamente después de establecida una relación de mando para el personal militar y a su llegada al área de responsabilidad para el desempeño del personal de los prestadores de servicios.

CGFM
Comando General de las
Fuerzas Militares

Los componentes de las Fuerzas Militares deberán recolectar datos personales; en lo posible, utilizando capacidades de escaneo, cuando estén disponibles.

(2-46) Además de reclutar, organizar, equipar y entrenar, las Fuerzas y sus componentes proporcionan apoyo de personal a sus unidades. Las Fuerzas conservan las responsabilidades de control administrativo y seguimiento de sus unidades asignadas y adscritas a los comandantes de fuerza conjunta. El comando conjunto de operaciones especiales (CCOES) organiza, entrena, certifica y equipa a sus fuerzas, pero utiliza su autoridad de coordinación para interactuar con las Fuerzas en lo relativo a la gestión del personal de las Fuerzas de Operaciones Especiales (SOF).

(2-47) Un componente de Fuerzas puede ser responsable de operar un puerto aéreo de desembarque/puerto marítimo de desembarque o un puerto aéreo de embarque/puerto aéreo de embarque en un área de responsabilidad, incluyendo la responsabilidad de procesar o despachar personal; sin embargo, diversas categorías de personal de otras Fuerzas y organizaciones pueden llegar al teatro de operaciones a través del puerto aéreo de desembarque/puerto marítimo de desembarque o salir a través del puerto aéreo de embarque/puerto marítimo de embarque que no requieren procesamiento de entrada y salida. Se debe realizar la captura de datos del personal, mediante escaneo, cuando esté disponible, para todo el personal que llega a un puerto aéreo de desembarque/puerto marítimo de desembarque y para todo el personal que sale de un puerto aéreo de embarque/puerto marítimo de embarque.

- Se establece un ambiente controlado para el personal que llega y sale en el puerto aéreo de desembarque/puerto aéreo de embarque o puerto marítimo de desembarque/puerto marítimo de embarque, y todo el personal es procesado a través de los puntos de recolección de datos del sistema de cada Fuerza utilizando escáneres tripulados o no

tripulados, cuando estén disponibles. Para generar los datos iniciales de llegada y salida se puede realizar el escaneo.

- A un comandante de un componente de Fuerza se le puede encomendar la tarea de recolectar datos personales utilizando la capacidad de escaneo del sistema de despliegue de su Fuerza, cuando esté disponible, tanto para el personal de su Fuerza como para el personal de otras Fuerzas y el personal de otras organizaciones que llegan al teatro de operaciones a través de su puerto aéreo de desembarque/puerto marítimo de desembarque o salen del teatro de operaciones a través de su puerto aéreo de embarque/puerto marítimo de embarque. Un comandante de fuerza conjunta con un área de responsabilidad asignada tiene la autoridad para conducir las funciones de apoyo al personal de las Fuerzas Militares a través de la estructura de gestor de Fuerza. La guía, dirección y supervisión de políticas para el gestor es proporcionada por el área de operaciones de Estado Mayor Conjunto del comandante de la fuerza conjunta.
- Los comandantes de los componentes de Fuerzas son responsables de proporcionar datos precisos sobre la visibilidad del personal y los reportes de disponibilidad al comandante de fuerza conjunta para su respectiva Fuerza.
- Una consideración de planeamiento es tener escáneres (tripulados o no) instalados en cada comedor, centro de tratamiento médico, centro de moral, bienestar y recreación, oficina de postal, área de concentración de convoyes y de ala fija, ala rotatoria de las Fuerzas Militares que proporcione apoyo interteatro o intrateatro, para capturar datos de ubicación/movimiento del personal.

2.3.7. OTRAS RESPONSABILIDADES DE COMPONENTES Y COMANDOS

(2-48) El área de personal del Estado Mayor Conjunto proporciona apoyo y asistencia en lo referente a las funciones del personal en un comando de fuerza conjunta, con énfasis en los procedimientos relativos al llamado del componente de reserva, la autoridad de detención de pérdidas, y las operaciones de evacuación, repatriación, recuperación de personal y manejo de detenidos.

2.3.7.1. Llamado al componente de reserva

(2-49) La responsabilidad de ejecutar el llamado al Componente de Reserva (CR) recae en las Fuerzas. Sin embargo, la solicitud inicial de autorización para el llamado al Componente de Reserva puede provenir de una o más Fuerzas. La política del Comando General de las Fuerzas Militares estipula que es responsabilidad de los comandantes de fuerza conjunta informar al comandante general de las Fuerzas Militares sobre la necesidad de aumentar el Componente de Reserva y garantizar que las Fuerzas cubran por completo esos requerimientos. En la práctica, el comandante de fuerza conjunta apoyado establece los requerimientos generales de fuerza para conducir una operación conjunta, pero la combinación de AC y/o CR se establece cuando los comandantes de fuerza conjunta apoyados y las Fuerzas obtienen dichos requerimientos. Esta información se transmite al comandante de la fuerza conjunta apoyado, quien la consolida e informa al comandante general de las Fuerzas Militares.

(2-50) La responsabilidad principal de incorporar el Componente de Reserva en los planes y órdenes de los comandantes de fuerza conjunta normalmente recae en el área de operaciones del Estado Mayor Conjunto del comandante de fuerza conjunta o en la dirección de planes de un Estado Mayor Conjunto (en el Estado Mayor Conjunto, en el área de logística del Estado Mayor Conjunto [Logística] para los recursos interdependientes

AC

Componente activo

CR

Componente de reserva

incluidos en la movilización militar). El área de personal del Estado Mayor Conjunto informa sobre el impacto del personal en la fuerza y asesora al comandante de fuerza conjunta sobre las implicaciones del Componente de Reserva en el personal. Además, el área de personal mencionada debe colaborar estrechamente con la dirección responsable para garantizar que los requerimientos de aumento de personal (como las autorizaciones de seguridad) se incorporen adecuadamente en dichos planes.

2.3.7.2. Autoridad de detención de pérdidas


(2-51) En el ordenamiento jurídico colombiano, la permanencia en el servicio activo del personal de las Fuerzas Militares se rige por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre administración de personal, ascensos, retiros y separaciones. En situaciones que comprometan la continuidad de las operaciones conjuntas o la disponibilidad de capacidades críticas, podrán adoptarse medidas administrativas excepcionales orientadas a preservar temporalmente el talento humano indispensable para el cumplimiento de la misión, siempre dentro del marco de las competencias legalmente establecidas.

(2-52) Aunque las Fuerzas Militares cuentan con la capacidad técnica para identificar necesidades relacionadas con la disponibilidad del personal, el área de personal del Estado Mayor Conjunto debe mantener una coordinación estrecha con los componentes de las Fuerzas, con el fin de consolidar y elevar oportunamente los análisis y recomendaciones correspondientes a las instancias competentes, asegurando que cualquier decisión se adopte conforme al marco jurídico vigente y a los procedimientos institucionales establecidos.

2.3.7.3. Operaciones de evacuación y repatriación

(2-53) El Comando General de las Fuerzas Militares conduce operaciones de evacuación y repatriación para

ayudar al Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE) en el traslado de ciudadanos colombianos, personal civil del respectivo comando y nacionales de la nación anfitriona (HN) y de terceros países designados desde zonas amenazadas en el extranjero a un refugio seguro adecuado. La **repatriación** es el **proceso mediante el cual las Fuerzas Militares, en coordinación con autoridades civiles o internacionales, facilitan el retorno seguro de personal, ciudadanos nacionales o restos mortales desde un área de operaciones o conflicto hacia su país de origen, en cumplimiento de disposiciones legales, humanitarias o diplomáticas**; es así como se constituye en el procedimiento mediante el cual colombianos y sus familias son oficialmente procesados de regreso a Colombia después de una evacuación derivada de situaciones de crisis, conflicto armado, desastre natural u otras emergencias que comprometan su seguridad o bienestar en el extranjero. Los movimientos generalmente se ajustarán a los planes de protección y evacuación establecidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores, utilizando términos como salidas autorizadas y salidas ordenadas. Es importante tomar en cuenta que consideraciones diplomáticas o de otra índole pueden hacer que ciertos términos, como “operación de evacuación de no combatientes” (NEO) y “no aconsejable” sean reemplazados por otras denominaciones en su lugar. Según el Ministerio de Relaciones Exteriores, una operación de evacuación de no combatientes es una salida ordenada de una zona amenazada en el extranjero, que se conduce con la asistencia del Comando General de las Fuerzas Militares (por lo común, en un ambiente no permisivo). El ministerio puede declarar una operación de esa clase basándose en la naturaleza de la amenaza o la falta de disponibilidad de medios de transporte alternativos. Durante todo tipo de evacuaciones, el área de personal del Estado Mayor Conjunto será clave para establecer la responsabilidad del personal y el seguimiento de los evacuados a través de sus componentes de las Fuerzas.

 **REPATRIACIÓN**

1. Proceso mediante el cual las Fuerzas Militares, en coordinación con autoridades civiles o internacionales, facilitan el retorno seguro de personal, ciudadanos nacionales o restos mortales desde un área de operaciones o conflicto hacia su país de origen, en cumplimiento de disposiciones legales, humanitarias o diplomáticas.

MFC 1-0 (2-53)

(2-54) Durante las operaciones de evacuación de no combatientes, el jefe de misión diplomática, y no un

comandante de fuerza conjunta o un comandante de fuerza conjunta subordinado, es la autoridad superior del Gobierno nacional para la evacuación, y como tal, es el responsable último de la finalización exitosa de la operación y de la seguridad de los evacuados. El comandante de la fuerza conjunta involucrado puede crear una Fuerza de Tarea Conjunta (FTC) para conducir una operación de evacuación de no combatientes. El área de personal del Estado Mayor Conjunto de dicha fuerza de tarea puede ser responsable de supervisar el uso y la operación del sistema de seguimiento de operaciones de evacuación de no combatientes en el Centro de Control de Evacuación designado del Ministerio de Relaciones Exteriores.

(2-55) El área de personal del Estado Mayor Conjunto es responsable de presentar los reportes de estado de personal conjunto (JPERSTAT) de la fuerza desplegada. Se puede emplear el formato de reporte de situación (SITREP).

(2-56) El Ministerio de Relaciones Exteriores mantiene y actualiza el Reporte de Posibles Evacuados. Este reporte es una apreciación del número de ciudadanos colombianos en un país. Desempeña un rol fundamental en el planeamiento y ejecución de evacuaciones del ministerio y del Comando General de las Fuerzas Militares.

(2-57) Todos los comandantes de fuerza conjunta con un área de responsabilidad asignada son responsables de la preparación, el sostenimiento, el ejercicio y la ejecución de los planes de protección y evacuación de áreas amenazadas en el extranjero, según los acuerdos Ministerio de Relaciones Exteriores/Comando General de las Fuerzas Militares, lo que incluye tanto la salida del área de ultramar como su recepción en un refugio seguro. Cuando la recepción en un refugio seguro ocurre en territorio nacional, se denomina repatriación. Durante una emergencia nacional declarada, el Ministerio de Salud es la agencia principal para la misión de repatriación.

2.3.7.4. Operaciones de recuperación de personal

(2-58) El Sistema de Recuperación de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares proporciona un marco para reportar, localizar, apoyar, recuperar y reintegrar al personal militar y civil que ha quedado aislado de fuerzas aliadas.

(2-59) La función del área de personal del Estado Mayor Conjunto en recuperación de personal (PR) incluye el seguimiento y la presentación de reportes, así como garantizar que las actividades de las Fuerzas sean oportunas y estén coordinadas con el comandante de la fuerza conjunta. El área de personal del Estado Mayor Conjunto debe ser el principal miembro del personal encargado de:

- Asegurar que la unidad haya presentado la Evaluación Preliminar y Recomendación del Comandante sobre Personas Desaparecidas a la Fuerza afectada, según como sea necesario.
- Coordinar los requerimientos de reintegración del Personal Recuperado de acuerdo con la normatividad vigente.

2.3.7.5. Operaciones con detenidos

(2-60) El Comando del Ejército es el agente ejecutivo (EA) designado por el Comando General de las Fuerzas Militares para la administración del programa de Asuntos de Detenidos de dicho comando. El comandante general de las Fuerzas Militares garantiza que el Estado Mayor Conjunto actúe conforme a las normas, políticas, regulaciones militares y de otro tipo relacionadas con la ejecución del programa de asuntos de detenidos del Comando General de las Fuerzas Militares y supervisa adecuadamente a los comandantes de fuerza conjunta para garantizar que sus políticas y procedimientos de operaciones con detenidos sean coherentes con la norma.

(2-61) Los comandantes de fuerza conjunta planean, ejecutan y supervisan las operaciones con detenidos según la ley y normatividad vigente.

(2-62) Los comandantes de fuerza conjunta subordinados y los comandantes de componente son los principales responsables de garantizar que los detenidos reciban un trato humano en todo momento, que las políticas relativas a las operaciones con detenidos se implementen y supervisen eficazmente, que se implementen medidas para garantizar su cumplimiento y que el personal que realiza operaciones con detenidos comprenda sus respectivas funciones y responsabilidades.

(2-63) El comandante de operaciones con detenidos es responsable de todas las operaciones del centro de detención dentro del área operacional designada.

(2-64) El comandante del centro de detención es el comandante o jefe responsable de la ejecución de todas las operaciones del centro de detención.

(2-65) Los centros de reclusión militar están organizados bajo la autoridad del Comando General de las Fuerzas Militares, a través de sus respectivas direcciones de justicia penal militar en cada Fuerza, sin intervención del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec), ya que responden al fuero penal militar consagrado en el artículo 221 de la Constitución. Estos centros se clasifican en centros de reclusión militar permanente, ubicados en instalaciones fijas con infraestructura especializada (como en Tolemaida) y en centros transitorios o alojamientos provisionales, adaptados en unidades militares mientras se define la situación jurídica del recluso. La reclusión militar obedece a criterios de situación jurídica, grado militar, nivel de riesgo y tipo de infracción, y se rige por manuales propios y normas de derechos humanos. Aunque no hacen parte del sistema penitenciario civil, están sujetos a control interno militar, supervisión de entes civiles como la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo, y a visitas de organismos internacionales como el Comité

Internacional de la Cruz Roja (CICR). En casos de delitos comunes no relacionados con el servicio, el militar puede ser trasladado a centros del Inpec por decisión de la justicia ordinaria.

(2-66) Otras personas con responsabilidades específicas en relación con las operaciones con detenidos son: los analistas de inteligencia; los recolectores, intérpretes y traductores de inteligencia humana (HUMINT); el oficial y el gestor de recolección de inteligencia humana/contrainteligencia; los oficiales de asuntos civiles, y los oficiales de información militar. También: oficiales de operaciones de apoyo a la información; personal médico; asesores legales/jueces de planta; capellanes; ingenieros; representantes interinstitucionales; representantes multinacionales; inspectores generales, y oficiales de asuntos públicos del comandante de la fuerza conjunta. En Colombia, el personal de inteligencia y contrainteligencia solo puede interactuar con personas detenidas bajo circunstancias excepcionales, estrictamente reguladas por la Constitución y la Ley de Inteligencia y Contrainteligencia, en concordancia con el Código Penal y de Procedimiento Penal. Esta interacción solo es legal cuando media autorización judicial expresa, generalmente solicitada por la Fiscalía General de la Nación, en el marco de una investigación penal, y debe obedecer a razones de interés público relevante como la protección de la seguridad nacional o la prevención de amenazas graves, y garantizando siempre la presencia de la defensa, el respeto a los derechos humanos y el debido proceso. Cualquier actuación fuera de dichos parámetros está prohibida, incluyendo interrogatorios sin supervisión judicial, bajo coacción o mediante manipulación, y todas las actividades deben ser documentadas, sujetas a control judicial y supervisadas por entes como la Procuraduría General de la Nación o la Defensoría del Pueblo. Estas interacciones deben respetar los principios de legalidad, necesidad, proporcionalidad, dignidad humana y reserva.

(2-67) El área de personal del Estado Mayor Conjunto, o el elemento de personal designado, coordina los servicios

de personal y el apoyo de moral, bienestar y recreación para el personal militar que apoya las operaciones con detenidos. La mencionada área de personal no registra las estadísticas de detenidos.

(2-68) El comandante de la fuerza conjunta establece el servicio de correo para los detenidos.

2.3.8. OTRAS CONSIDERACIONES OPERACIONALES

(2-69) Aunque no se aplica en todas las situaciones, deben considerarse los siguientes aspectos al planear el apoyo de personal a las operaciones conjuntas. Estos abordan aspectos críticos del planeamiento conjunto como el rol del área de personal del Estado Mayor Conjunto en el seguimiento, reporte y sostenimiento del personal en escenarios complejos, incluyendo red despliegues, desastres naturales, operaciones multinacionales y políticas complementarias como el manejo de pasaportes, visados, uniformes y la implementación de la estrategia de Mujeres, Paz y Seguridad. Lo anterior, tomando en cuenta la importancia de la integración funcional y coordinación interinstitucional para garantizar la continuidad y efectividad del apoyo de personal en ambientes operacionales dinámicos y diversos.

2.3.8.1. Gestor de una sola Fuerza

(2-70) Si bien cada Fuerza es responsable del apoyo de personal a sus fuerzas, el comandante de la fuerza conjunta puede determinar que la centralización de algunas funciones (por ejemplo, correo, moral, bienestar y recreación, captura de datos de visibilidad del personal y otras áreas pertinentes) sería beneficiosa dentro del teatro de operaciones o área operacional designada. Si es así, el comandante puede asignar la responsabilidad de proporcionar o coordinar el apoyo a todos los componentes de las Fuerzas en el teatro de operaciones o área operacional designada a un solo componente.

2.3.8.2. Género, Paz y Seguridad

(2-71) El Comando General de las Fuerzas Militares se esfuerza por ser un ejemplo de organización diversa que permita la participación significativa de las mujeres en el desarrollo, la gestión y el empleo de la fuerza conjunta. Para garantizar una fuerza de combate diversa e inclusiva, las iniciativas de reclutamiento, empleo, desarrollo, retención y ascensos de dicho comando general deben inspirarse en ellas. Esto requiere esfuerzos y compromiso sincronizados entre las Fuerzas y los comandantes de fuerza conjunta para desarrollar unidades que reflejen la cultura y los valores nacionales. El Comando General de las Fuerzas Militares modela la diversidad e inclusión de género cuando los principios de mujeres, paz y seguridad, que enfatizan la participación significativa de las mujeres y la incorporación de una perspectiva de género en las iniciativas de paz y seguridad, se reflejan adecuadamente en las políticas, planes, doctrina, entrenamiento, educación, planeamiento, evaluación y ejercicios pertinentes de dicho comando general. Una comprensión profunda de estos principios entrena mejor a la fuerza conjunta para integrarlos en sus áreas de misión y facilitar la implementación de la Estrategia Nacional sobre Género.

2.3.8.3. Políticas de uniformes

(2-72) Las políticas que rigen el uso de uniformes para el personal militar y civil desplegado son responsabilidad de la Fuerza; sin embargo, el comandante de la fuerza conjunta puede establecer normas básicas de uniformes en el área de responsabilidad, según como corresponda. Estas normas pueden abordar cuestiones que impactan o están directamente relacionadas con la misión de la fuerza conjunta. El comandante de fuerza conjunta, el comandante de fuerza conjunta subordinado o el comandante del componente pueden exigir que se proporcione a los civiles autorizados para acompañar la fuerza —y que esté preparado para usar tal dotación— prendas y el equipo individual de la organización,

incluyendo equipo de protección personal contra sustancias químicas, biológicas, radiológicas y nucleares (QBRN), cascos y chalecos antibalas, necesarios para garantizar la seguridad de los civiles autorizados para acompañar la fuerza.

2.3.8.4. Reportes de evaluación

(2-73) Los reportes de evaluación del desempeño son responsabilidad de cada Fuerza, con sus políticas y directivas específicas en materia de evaluaciones. Durante despliegues u otras situaciones en las que miembros de varias Fuerzas colaboren temporalmente, el comandante de la fuerza conjunta podría decretar directrices básicas sobre los reportes de desempeño y establecer periodos de evaluación para el personal desplegado que coincidan con las directrices específicas de cada Fuerza. Las ayudas informáticas, como los reportes de aptitud física, los programas de evaluación y las publicaciones aplicables de las Fuerzas, deben estar disponibles para cualquier comandante de fuerza conjunta responsable del personal de otras Fuerzas. El área de personal del Estado Mayor Conjunto supervisa la finalización y presentación puntual de los reportes de evaluación.

2.3.8.5. Pasaportes y visas

(2-74) El mayor énfasis en la participación militar ha provocado despliegues más frecuentes en todo el mundo. Los empleados civiles del Comando General de las Fuerzas Militares que viajen fuera del territorio nacional en viaje oficial a un país extranjero que requiera un pasaporte recibirán un pasaporte oficial —cuando aplique—, que incluye visas —cuando sea necesario—, sin costo alguno. Para el personal de civiles autorizados para acompañar la fuerza, el apoyo generalmente se especifica en los términos de su contrato, incluyendo disposiciones sobre pasaportes y visas.

(2-75) Los requerimientos de pasaporte no pueden eximirse para el personal militar, de acuerdo con las leyes

y directrices nacionales. Todo el personal militar desplegado debe contar con este documento y tener su identificación militar y órdenes de viaje válidas. Además, el comandante de la fuerza conjunta puede exigir que el personal militar destacado o que se reporte al teatro de operaciones o al área de responsabilidad conserve una copia de su certificado de nacimiento o documento que lo acredite para simplificar la obtención de un pasaporte, en caso de ser necesario.

(2-76) Se requiere que los prestadores de servicios cumplan con las leyes y regulaciones de la nación anfitriona o del país de destino en cuanto a requerimientos de visa y pasaporte. Los ciudadanos nacionales y los prestadores de servicios nacionales de terceros países que ingresen al área de responsabilidad tendrán esta información documentada, según como sea necesario.

2.3.8.6. Seguimiento del personal en casos de desastres naturales o provocados por el hombre

(2-77) Cuando ocurra un desastre natural o provocado por el hombre o un evento catastrófico, el comandante general de las Fuerzas Militares proporcionará orientación sobre el seguimiento del personal. Cuando se les indique, los comandantes de fuerza conjunta y las Fuerzas proporcionarán reportes operacionales para que el Comandante General de las Fuerzas Militares (CDT-GFM) adquieran y mantengan un conocimiento situacional del ambiente operacional dentro del área de desastre.

(2-78) El seguimiento del personal en relación con desastres naturales o provocados por el hombre recae en cada Fuerza (conocidos como componentes del CGFM). Las políticas y procedimientos de los componentes del Comando General de las Fuerzas Militares se utilizarán para el seguimiento de su personal. Cada Fuerza cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación para la presentación de reportes, que interactúa con el Sistema de Reportes de Responsabilidad del Personal. Este

CGFM

Comando General de las
Fuerzas Militares

sistema de reportes es el repositorio central que se utiliza para elaborar reportes de seguimiento del personal en caso de desastre natural o provocado por el hombre para el Comando General de las Fuerzas Militares.

2.3.8.7. Operaciones multinacionales

(2-79) Las operaciones multinacionales describen acciones militares conducidas por fuerzas de dos o más naciones, generalmente organizadas dentro de la estructura de una alianza o coalición.

(2-80) Ya sea que operen dentro de una alianza o coalición, la participación de las unidades colombianas en estas misiones requiere la unidad de esfuerzos de los socios interinstitucionales, las Fuerzas Multinacionales (MNF), las organizaciones no gubernamentales (ONG) y las organizaciones internacionales.

(2-81) Las Fuerzas de Tarea Conjunta lideradas por Colombia deben participar como parte de una fuerza multinacional en la mayoría de los esfuerzos militares futuros en todo el rango de las operaciones militares. Dicha participación con las fuerzas multinacionales puede ser más complejo que la organización, el planeamiento y las operaciones nacionales. Asuntos complejos (por ejemplo, intercambio de información, sistemas de comunicaciones, inteligencia, apoyo de personal y apoyo logístico) pueden complicarse aún más cuando se planean y ejecutan en conjunto con las fuerzas multinacionales.

2.3.8.8. Operaciones de redespliegue

(2-82) Mientras las Fuerzas Militares se preparan para el redespliegue, el enfoque del apoyo de personal por parte del área de personal del Estado Mayor Conjunto incluye gestionar el flujo de personal a la base de origen; la reducción, reorganización y cierre de la estructura de apoyo de servicios de personal en el área de responsabilidad o el área de operaciones conjuntas; sostener el

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

seguimiento del personal, y la continuación del apoyo de personal a las fuerzas que permanecen en el área de responsabilidad o el área de operaciones conjuntas. En algunas circunstancias, también pueden aplicarse consideraciones especiales, como el seguimiento de casos de infección o contaminación.

(2-83) Los componentes de Fuerza podrían estar obligados a recolectar datos personales utilizando la capacidad de escaneo de sus sistemas, cuando esté disponible, o la del personal de otras Fuerzas y organizaciones que salgan del teatro de operaciones a través de su puerto aéreo de embarque/puerto marítimo de embarque.

(2-84) No debe haber confusión entre las responsabilidades de la comunidad de personal en cuanto al seguimiento y los reportes de efectivos y las responsabilidades de la comunidad logística en cuanto al seguimiento de las fuerzas.

(2-85) Los elementos de datos de personal seleccionados de los sistemas de seguimiento de efectivos deben convertirse en una fuente automatizada establecida para el Comando General de las Fuerzas Militares para facilitar la visibilidad del personal del comandante de fuerza conjunta.

CAPÍTULO 3

PLANEAMIENTO, ALISTAMIENTO Y PROYECCIÓN DEL APOYO DE PERSONAL

3.1. PLANEAMIENTO CONJUNTO DE PERSONAL

(3-1) El planeamiento conjunto de personal es el medio por el cual el área de personal de un Estado Mayor Conjunto visualiza los objetivos deseados para apoyar los requerimientos de la misión del comandante. El planeamiento establece los métodos para: entender la situación y analizar una misión; desarrollar, analizar y comparar cursos de acción; seleccionar el curso de acción (COA) más favorable, y elaborar el anexo de personal para los planes y órdenes del comando. Un planeamiento exitoso identifica y comunica la intención, los requerimientos esperados y los objetivos que deben lograrse en el apoyo de personal de las operaciones conjuntas.


(3-2) Un planeamiento eficaz del apoyo de personal a las operaciones conjuntas puede respaldar la capacidad del comandante de la fuerza conjunta para cumplir la misión. El área de personal del Estado Mayor Conjunto del comandante de la fuerza conjunta debe participar plenamente en todo el proceso de planeamiento conjunto y colaborar con otras áreas de Estado Mayor preparando la apreciación del comandante, el desarrollo del plan y las consideraciones sobre el flujo de fuerza.

Las mencionadas áreas de personal validan y evalúan los requerimientos y la contratación de todo el personal adicional en el documento conjunto de dotación (JMD) del Comando. El área de personal de Estado Mayor Conjunto de la fuerza conjunta coordina la pronta llegada al teatro de operaciones de las organizaciones con capacidad de apoyo de personal necesarias para facilitar los servicios de apoyo de personal requeridos y las funciones de seguimiento del personal.

3.2. GENERACIÓN DE FUERZAS

(3-3) La Generación de Fuerzas aborda de forma integral el proceso mediante el que las Fuerzas preparan, configuran y activan las capacidades necesarias para cumplir con los requerimientos operacionales en contextos nacionales e internacionales. La **generación de fuerza** es el **proceso de proporcionar fuerzas adecuadamente entrenadas y equipadas, y sus medios de despliegue, recuperación y sostenimiento, para cumplir todas las tareas actuales y futuras, dentro de los plazos de preparación requeridos**. A continuación, se describe el ciclo de planeamiento operacional y se detallan las responsabilidades del Comando General de las Fuerzas Militares y los comandos subordinados en la preparación, sostenimiento y disponibilidad de los elementos de fuerza. Asimismo, se establece cómo se define la preparación desde el nivel estratégico militar, se asignan recursos humanos y logísticos y se articula el aumento de personal (tanto planeado como no planeado) para cubrir las demandas estratégicas, incluyendo el empleo de reservas. Todo el proceso busca asegurar una fuerza capaz, integrada y en estado óptimo para responder eficazmente a las misiones asignadas.

(3-4) La transición del Comando General de las Fuerzas Militares hacia una postura más adelantada y comprometida aumenta la complejidad de la actividad de generación de fuerza. La generación de fuerza como capacidades militares es responsabilidad de las Fuerzas,

**GENERACIÓN DE FUERZA**

Proceso de proporcionar fuerzas adecuadamente entrenadas y equipadas, y sus medios de despliegue, recuperación y sostenimiento, para cumplir todas las tareas actuales y futuras, dentro de los plazos de preparación requeridos.

MFC 1-0 (3-3)

e implica la preparación, las pruebas y, previa orden, la activación de estas. Los elementos y los individuos de la fuerza deben contar con los recursos, el entrenamiento, el sostenimiento y el equipo necesarios para entrar en el teatro de operaciones y ser capaces de integrarse con cualquier fuerza conjunta. Se mantienen en el estado de alistamiento determinado por el plan del Comando General, a través de los planes, a fin de reducir los tiempos de preparación, según como sea necesario para el despliegue.

3.2.1. FUNCIONES DE PLANEAMIENTO

(3-5) Las funciones de planeamiento (guía estratégica, desarrollo de conceptos, desarrollo de planes y evaluación de planes), tal como lo establece el MFC 5-0, integran las actividades necesarias para generar, mantener y recuperar fuerzas; el personal es un componente clave en ello. En este contexto, el área de personal del Estado Mayor Conjunto debe participar activamente en cada función del proceso asegurando que los requerimientos de fuerza humana se alineen con los objetivos operacionales y que las capacidades del componente humano estén disponibles y sincronizadas con los recursos, equipos y tiempos del despliegue. La misma área, en coordinación con el Estado Mayor de planeamiento, contribuye a la formulación y adaptación de los planes evaluando la disponibilidad de personal, las necesidades de aumento y la sostenibilidad del esfuerzo conjunto. Ante restricciones de tiempo, deberá también anticipar decisiones críticas relacionadas con la dotación, integración e interoperabilidad del personal, y asegurar así que, incluso en un ambiente comprimido de planeamiento, las decisiones del mando cuenten con información actualizada, precisa y coherente con el ciclo de generación de fuerzas.

3.2.2. PLANES DEL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES

(3-6) Los planes del Comando General de las Fuerzas Militares establecen los requerimientos para los resultados de la estrategia militar que se alinean con los objetivos de seguridad nacional. Los responsables del presupuesto de alto nivel son responsables de mantener los elementos en la preparación adecuada para cumplir con estos requerimientos. Se programan actividades de entrenamiento y mantenimiento, junto con el apoyo logístico y los requerimientos de sostenibilidad asociados en función de dicho requerimiento de preparación. Los componentes de ese mismo comando general entregan elementos de fuerza según lo especificado en las directrices para las Fuerzas. Estos resultados se derivan de enunciados de requerimientos que incluyen entrenamiento individual y colectivo, sostenibilidad del equipo, interoperabilidad y preparación. En conjunto, dichos resultados producen capacidades de fuerza con la preparación requerida que pueden asignarse a grupos de misión para cumplir con los requerimientos operacionales en el extranjero y como parte de la estabilidad de Colombia.

3.2.3. ALISTAMIENTO DE LA FUERZA

(3-7) Las Fuerzas alcanzan los niveles requeridos de alistamiento de diversas maneras, según los requerimientos y las necesidades particulares de su ambiente operacional. El **alistamiento operacional** es la **capacidad de una unidad, buque, sistema de armas o equipo para ejecutar las misiones o funciones para las que está organizado o diseñado**. Cada mando militar debe lograr un equilibrio en cuanto a:

- Mantener los elementos de fuerza (incluidos los reemplazos de bajas) en alta disponibilidad durante periodos prolongados.
- Proporcionar fuerzas para compromisos de despliegue duraderos.
- Mantener niveles aceptables de armonía.

ALISTAMIENTO OPERACIONAL

Capacidad de una unidad, buque, sistema de armas o equipo para ejecutar las misiones o funciones para las que está organizado o diseñado.

MFC 1-0 (3-7)

3.2.4. RESPONSABILIDADES DE LAS FUERZAS

(3-8) Puede existir tensión entre la necesidad de generar fuerzas para operaciones duraderas y la necesidad de estar preparado para desplegar unidades a fin de cumplir con una contingencia. El Comando General de las Fuerzas Militares, los comandos conjuntos (CCON) y los componentes del mencionado comando general (Ejército Nacional [EJC], Armada Nacional [ARC] y Fuerza Aeroespacial Colombiana [FAC]) cooperarán para garantizar que se optimice la dotación de personal; especialmente, en lo que respecta a generar refuerzos. Para lograr la preparación de los elementos de fuerza requeridos, los componentes del Comando General de las Fuerzas Militares deben:

- Mantener la capacidad de ejecución de tareas militares estandarizadas.
- Llevar las unidades a su nivel máximo de despliegue para, precisamente, su despliegue en operaciones conjuntas.
- Proporcionar personal para apoyar las operaciones conjuntas.
- Sustener operaciones duraderas desde el territorio nacional.
- Proporcionar elementos de fuerza para tareas de contingencia.
- Entrenar a los elementos de las Fuerzas y a los refuerzos en la preparación para operaciones duraderas y de contingencia.

3.2.5. RESPONSABILIDADES DE LOS COMANDOS CONJUNTOS

(3-9) Es responsabilidad del Comando Conjunto garantizar que las necesidades de personal en el teatro de operaciones sean revisadas periódicamente, para lograr un uso eficiente del personal. Dicho comando también

garantiza que el apoyo continuo al personal sea tenido en cuenta en el planeamiento de la campaña.

3.2.6. AUMENTO

(3-10) El aumento proporciona personal adicional para completar la dotación de unidades y formaciones, o para activar a individuos específicos, como parte del proceso de generación de fuerza para las operaciones. Se selecciona, entrena y despliega a las personas para satisfacer las necesidades de personal operacional, además de las requeridas en tiempos de paz. Esto puede incluir la redistribución de las personas reunidas para formar una unidad o unidad temporal, o la formación o refuerzo de unidades regulares con reservas. La redistribución permite reubicar fuerzas de una zona de operaciones a otra. Se excluye el despliegue o redespliegue, planeado o no, de una unidad o unidad temporal, o la formación planeada de una unidad o unidad compuesta temporal de personas para su función en situaciones de crisis.

3.2.7. GESTIÓN DEL AUMENTO

(3-11) El aumento debe gestionarse para asegurar que se minimicen los cargos vacantes en tiempo de paz y la consiguiente sobrecarga laboral. El jefe de Estado Mayor Conjunto es el oficial responsable del aumento de las Fuerzas Militares, el cual gestiona junto con las Fuerzas. En conjunto, se examinan todas las solicitudes de aumento y coordinan la provisión de personal. Una vez aprobada la solicitud, gestionan la asignación de personal y asesoran al Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares sobre la provisión de personal en el teatro de operaciones proporcionando una gestión de alto nivel.

3.2.8. RIESGO

(3-12) Cada posición de aumento conlleva un costo y genera riesgo para la unidad que lo pierde. El nivel de

riesgo es variable y puede no ser visible para el comando conjunto, el componente de Fuerza o el Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares. Por lo tanto, cualquier requerimiento de aumento que dure más de 24 meses debe establecerse como un complemento al margen de recursos humanos de la Fuerza pertinente.

3.2.9. TIPOS DE AUMENTO

(3-13) El aumento militar se divide en aumento por encima de la línea y por debajo de la línea: la línea corresponde a la línea de personal financiada. A efectos del aumento, se asume que cada contribución está cubierta.

- El aumento por encima de la línea es el proceso de cubrir las necesidades de personal operacional individual autorizado o desplegado por el Comando General de las Fuerzas Militares, tanto militar como civil, por encima de los niveles financiados cuando el cargo o los cargos no pueden cubrirse con recursos del componente de dicho comando general.
- El aumento de personal bajo la línea es el proceso de cubrir las necesidades individuales de personal para operaciones específicas y se conduce sin consultar al Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares. Se gestiona localmente y forma parte de la generación de fuerza. En primer lugar, los componentes del Comando General de las Fuerzas Militares procuran cubrir cualquier necesidad de aumento con sus propios recursos de personal, como parte del proceso de aumento bajo la línea.

3.2.10. AUMENTO PLANEADO Y NO PLANEADO

(3-14) El aumento de personal militar y civil sobre la línea se clasifica como planeado o no planeado. Estos tipos de aumento se definen de la siguiente manera:

- El aumento planeado es el proceso por medio del cual una organización o comando crea cargos adicionales exclusivamente para crisis dentro de su estructura, que se examinan y aprueban con antelación. Estos cargos se documentan y gestionan mediante listas de personal de aumento y se cubren a través de nombramientos dobles para la función de crisis o identificando cargos o reservas de personal adicional para cubrir el cargo de personal adicional planeado, cuando se active.
- El aumento no planeado es el proceso mediante el cual una organización o comando con alta demanda busca un personal adicional para cubrir necesidades imprevistas. El aumento no planeado se halla sujeto al escrutinio y aprobación del jefe de Estado Mayor Conjunto. Los cargos de aumento no planeado no figuran en las plantillas ni en las listas de aumento.

3.2.11. PRINCIPIOS DEL AUMENTO

(3-15) El aumento por encima de la línea, planeado o no, solo debe utilizarse cuando sea esencial; no debe ser utilizado cuando las necesidades de personal puedan satisfacerse por medios convencionales. El aumento por encima de la línea no debe utilizarse para cubrir vacantes causadas por falta de personal, ni para cubrir un cargo vacante como resultado del aumento (proceso conocido como sustitución o reposición) ni para reemplazar bajas. El aumento por encima de la línea planeado es el método preferido en tales circunstancias.

(3-16) El aumento no planeado es aceptable cuando no se pudo prever razonablemente la necesidad de un cargo de aumento o cuando no existe una disponibilidad en tiempo de paz contra la que pueda asignarse el cargo requerido exclusivamente para situaciones de crisis. Se debe asignar un cargo al que se le ha definido un aumento. La única excepción es cuando un cargo no puede cubrirse dentro del plazo requerido ni desde

otros teatros de operaciones. En tales circunstancias, los comandantes del teatro de operaciones y su Estado Mayor podrán, excepcionalmente, utilizar el personal disponible para optimizar los resultados operacionales. Una vez completada la tarea especificada, el personal adicional deberá ser transferido a su unidad de origen, y no será retenido para ninguna otra tarea.

3.2.12. CARGOS OPERACIONALES ADICIONALES

(3-17) El compromiso operacional de un personal adicional es, nominalmente, de seis meses. Los jefes de personal de las Fuerzas (componentes del Comando General de las Fuerzas Militares) que lo proporcionen podrán gestionar la duración de los turnos individuales para adaptarlos a sus necesidades, y los cambios podrán gestionarse a través de las organizaciones de gestión de personal de cada Fuerza. Si fuera necesario un despliegue más prolongado, este se gestionará caso por caso.

(3-18) Si se requiere, o es probable que se requiera, un cargo de refuerzo más allá de los seis meses (o si, tras el despliegue inicial, persiste la necesidad del cargo), este deberá solicitarse a través del jefe de Estado Mayor Conjunto, para lo cual dicho cargo es avalado por el Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares.

3.2.13. USO DE RESERVAS PARA REFUERZOS

(3-19) Los reservistas podrán ser movilizados para refuerzos operacionales, con la aprobación correspondiente. La intención del Comando General de las Fuerzas Militares es que solamente los reservistas voluntarios sean movilizados para operaciones de larga duración, excepto cuando los imperativos operacionales exijan lo contrario; por ejemplo, cuando las personas cuenten con capacidades especializadas escasas en el Componente Activo. En otras ocasiones —especialmente, a gran escala o cuando se excedan las normas de

conurrencia—, los reservistas podrán ser movilizados por necesidad.

(3-20) Los reservistas movilizados para una operación pueden proporcionar resultados operacionales directos en el teatro de operaciones o ser desplegados en otros lugares para reemplazar al personal del Componente Activo que se ha desplegado en el teatro de operaciones como refuerzos individuales. Las organizaciones de gestión de personal de las Fuerzas son responsables de identificar a los reservistas adecuados, dentro de los criterios de preparación, para satisfacer la necesidad.

(3-21) Los reservistas también pueden ser utilizados voluntariamente para refuerzos no operacionales; por ejemplo, para ejercicios y entrenamientos. Cuando el valor del refuerzo cumpla con un elemento del requerimiento de entrenamiento anual del reservista, este puede ser contabilizado y financiado, con el acuerdo de la unidad de reserva, como parte del entrenamiento obligatorio del reservista.

3.3. PROCESO DE PLANEAMIENTO CONJUNTO

3.3.1. APOORTE DEL ÁREA DE PERSONAL DE UN ESTADO MAYOR CONJUNTO AL PROCESO DE PLANEAMIENTO

(3-22) El departamento de personal del Estado Mayor Conjunto en el Comando de una fuerza conjunta debe participar en el proceso de planeamiento para garantizar que los requerimientos de administración de personal se incorporen en el plan de operaciones. Esto garantizará, a su vez, que los elementos de la fuerza puedan operar eficientemente.

3.3.2. PROCESO DE PLANEAMIENTO DE OPERACIONES

(3-23) El Comando General de las Fuerzas Militares elabora una apreciación estratégico-militar, en consulta con el Estado Mayor Conjunto y las Fuerzas. Todas las áreas del Estado Mayor, incluyendo el área de personal

del Estado Mayor Conjunto, están representadas en el equipo de planeamiento de contingencias. En paralelo, el equipo de planeamiento logístico elabora una apreciación logística, que también debe incorporar los productos de personal.

3.3.3. RESPONSABILIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL

(3-24) Durante el proceso planeamiento y apreciaciones, el Estado Mayor de J-1 normalmente desarrollará una apreciación de apoyo de personal y un anexo de apoyo de personal para el plan de campaña. Al final del capítulo se incluye una lista de las consideraciones de planeamiento. El plan de operaciones debe contemplar:

- Equipo y personal para el área de personal de un Estado Mayor Conjunto suficientes a fin de administrar la fuerza desplegada, incluyendo servicios de atención a bajas y moral y la gestión del estrés operacional.
- Preparación de la fuerza del área de personal de Estado Mayor Conjunto, incluyendo el entrenamiento previo al despliegue.
- Servicios de bienestar operacional.

3.3.4. RESPONSABILIDADES DE CADA FUERZA

(3-25) Los componentes del Comando General de las Fuerzas Militares son los principales responsables de proporcionar personal para apoyar las operaciones conjuntas. Esto incluye la movilización de las Reservas. Los equipos jefes de área de personal de las Fuerzas desarrollan planes, políticas y directrices para cada Fuerza con el fin de administrar el apoyo al personal. Los componentes del CGFM también son responsables de:

- Brindar apoyo de bienestar al personal en alistamiento.

CGFM
Comando General de las
Fuerzas Militares

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

- Recibir y administrar al personal que regresa de los teatros de operaciones.
- Brindar apoyo adicional a las actividades de descompresión.
- Realizar y administrar la gestión del estrés posterior a las operaciones.
- Brindar apoyo de bienestar a las familias del personal desplegado.

3.3.5. ACTIVIDAD DE PLANEAMIENTO DE LOS DEPARTAMENTOS DE PERSONAL

(3-26) El apoyo al personal forma parte de la apreciación del comandante. Las consideraciones sobre el apoyo de personal se basan en las directivas emitidas por el comandante general de las Fuerzas Militares, el jefe de Estado Mayor Conjunto, el Departamento de Operaciones del Comando General de las Fuerzas Militares, el Comandante de la Fuerza Conjunta y el Comandante de la Fuerza de Tarea Conjunta, así como en los reportes de reconocimiento y fuentes de información pertinentes, tales como los medios de comunicación, internet y los reportes de la Oficina de Asuntos Internacionales. El Estado Mayor de planeamiento del área de personal del Estado Mayor Conjunto deberá abordar lo siguiente:

- **Requerimientos de personal.** En coordinación con el área de planes de un Estado Mayor Conjunto (J-5) y el Estado Mayor del componente del Comando General de las Fuerzas Militares pertinente, el equipo de planeamiento del área de personal de Estado Mayor Conjunto deberá determinar los requerimientos de personal para la fuerza conjunta y el Comando, incluyendo los requerimientos de personal dicho departamento de personal.
- **Conteo y seguimiento del personal.** El conteo incluye la previsión de todo el personal de las Fuerzas, funcionarios públicos, prestadores de servicios,

otros civiles bajo la responsabilidad del Comando General de las Fuerzas Militares, personal de intercambio y prisioneros de guerra, internos y detenidos. También deben considerarse los reportes de bajas y de atención humanitaria, la gestión de la morgue, la repatriación de los fallecidos y el registro de tumbas de guerra. Todas las actividades asociadas con la ubicación operacional del personal son responsabilidad del personal del área de personal del Estado Mayor Conjunto a lo largo de una operación, desde el despliegue hasta el redespliegue.

- **Personal de sostenimiento.** El personal de sostenimiento es parte imprescindible de la apreciación, ya que muchos de los facilitadores de bienestar tienen importantes implicaciones logísticas. Además, los plazos para proporcionar algunas instalaciones y equipos pueden influir de manera significativa en la forma como se conduce el sostenimiento del personal.

3.3.6. MANEJO DE PRISIONEROS

(3-27) El manejo de prisioneros de guerra (POW) por parte de las Fuerzas Militares de Colombia debe estructurarse conforme al marco normativo internacional y nacional, garantizando su incorporación desde las fases iniciales del diseño de la operación. A nivel internacional rigen, principalmente: el Tercer Convenio de Ginebra de 1949, sobre el trato debido a los prisioneros de guerra; los Protocolos Adicionales I y II de 1977, y el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional. Dichos instrumentos establecen obligaciones sobre el trato humanitario, la prohibición de tortura y tratos inhumanos, la atención médica, el registro e identificación de los prisioneros y su protección contra represalias o juicios sin garantías procesales.

(3-28) En el plano nacional, la Constitución Política de Colombia reconoce la prevalencia del Derecho Internacional Humanitario (DIH) en el orden interno. El Código

DIH

Derecho Internacional Humanitario

Penal Colombiano, establece las consecuencias penales por la inobservancia de los delitos tipificados como actos contrarios al Derecho Internacional Humanitario, y el Manual de Derecho Operacional y los lineamientos del Comando General de las Fuerzas Militares transversalizan las disposiciones del DIH en la doctrina y en el actuar de las Fuerzas Militares.

(3-29) Desde la función del área de personal de un Estado Mayor Conjunto, el planeamiento debe prever capacidades, personal y procedimientos para el registro, resguardo, tratamiento, atención y custodia de prisioneros desde el momento de la captura hasta su repatriación. La **repatriación** es el **proceso de liberación y regreso de prisioneros de guerra enemigos a su país de origen, de conformidad con la Convención de Ginebra de 1949, relativa al trato debido a los prisioneros de guerra**. Se deben integrar estos aspectos en los planes de operaciones identificando los recursos humanos y logísticos requeridos, los roles de custodia y asistencia, la infraestructura disponible (como centros de detención temporales) y la articulación con organismos internacionales como el Comité Internacional de la Cruz Roja. El área de personal del Estado Mayor Conjunto también debe garantizar que el personal involucrado haya sido entrenado en Derecho Internacional Humanitario —sobre todo, en el tratamiento de personas protegidas— y que se emitan órdenes claras en ese sentido.

(3-30) Con base en lo anterior, es responsabilidad del planeamiento conjunto asegurar que el tratamiento de prisioneros de guerra esté alineado con la doctrina, las reglas de enfrentamiento (ROE) y las políticas de derechos humanos del Estado. La correcta inclusión de esas consideraciones en el planeamiento operacional minimiza el riesgo de infracciones al Derecho Internacional Humanitario, fortalece la legitimidad de las operaciones militares y garantiza la rendición de cuentas institucional. Asimismo, se recomienda que los comandantes de fuerza conjunta designen oficiales responsables de asuntos de detenidos y coordinen con el componente


REPATRIACIÓN

2. Proceso de liberación y regreso de prisioneros de guerra enemigos a su país de origen, de conformidad con la Convención de Ginebra de 1949, relativa al trato debido a los prisioneros de guerra.

MFC 1-0 (3-29)

legal y con el oficial del área de personal del Estado Mayor Conjunto la implementación de los procedimientos

(3-31) Finalmente, las operaciones con prisioneros de guerra deben planearse como parte integral de la campaña desde sus fases iniciales, asegurando la unidad de esfuerzo, interoperabilidad jurídica y doctrinal, y el cumplimiento riguroso del Derecho Internacional Humanitario. En el contexto de una fuerza multinacional, deben establecerse acuerdos previos sobre la autoridad de custodia, los procedimientos de captura y transferencia, la operación de centros de detención y el intercambio de información entre naciones participantes. Es preciso definir también si la nación líder ejercerá autoridad primaria o si se implementará una estructura de comando compartida. Adicionalmente, deben tenerse en cuenta las diferencias legales entre los Estados participantes; sobre todo, en lo referente a los derechos de los detenidos, los criterios de clasificación (combatientes, civiles, criminales) y la autorización de interrogatorios. El área de personal del Estado Mayor Conjunto, el asesor jurídico y el comandante de detención designado deben garantizar que el personal bajo su responsabilidad esté entrenado en los procedimientos comunes de la coalición, y que exista un sistema de reporte interoperable, con mecanismos para el acceso del Comité Internacional de la Cruz Roja, y para notificar a las autoridades nacionales correspondientes. Estas consideraciones operacionales deben integrarse explícitamente en los planes de campaña, los apéndices de personal y legal y los protocolos de reglas de enfrentamiento, a fin de asegurar una conducción legítima, coordinada y eficaz de las operaciones de detención.

3.3.7. ANEXO DE APOYO AL PERSONAL DEL PLAN DE CAMPAÑA

(3-32) El plan de campaña incorporará un anexo que identificará las responsabilidades del comando y los acuerdos funcionales para brindar apoyo al personal. El *plan de campaña* es el conjunto de acciones o



PLAN DE CAMPAÑA

Conjunto de acciones o actividades coordinadas para conducir una o varias operaciones relacionadas entre sí, que se ejecutan de manera simultánea o sucesiva.

MBC 5-18 (1-40)

actividades coordinadas para conducir una o varias operaciones relacionadas entre sí, que se ejecutan de manera simultánea o sucesiva (MBC 5-18). La orientación para el “apoyo de personal” contenida en el anexo se deriva del proceso de apreciación y la actividad de planeamiento en curso.

3.3.8. EQUIPO DE PLANEAMIENTO DE APOYO AL PERSONAL

(3-33) Las necesidades de Estado Mayor adicional para el Comando, el manejo de prisioneros o las operaciones con los medios de comunicación pueden fluctuar y requerir una gran cantidad de recursos. El planeamiento de contingencias es decisivo, pues las operaciones en curso, o la probabilidad de que se realicen, pueden limitar el personal disponible para la operación y exigir un planeamiento de contingencia específico para las habilidades vitales o escasas.

(3-34) Los comandantes subordinados son responsables de proporcionar el personal necesario para las operaciones. Las directivas emitidas por el jefe de Estado Mayor Conjunto, el Departamento de Personal del Estado Mayor Conjunto, el jefe del Departamento de Operaciones Conjuntas y los comandantes de comando conjunto), caso por caso, identificarán las unidades o capacidades que pueden asignarse a una fuerza conjunta. Estas directivas también pueden especificar un límite de personal para la operación. Si bien la mitigación puede lograrse mediante un enfoque de fuerza completa, este límite puede convertirse en una limitación significativa para el curso de acción elegido por el comandante. El proceso de planeamiento debe identificar la totalidad de las necesidades de personal e iniciar las actividades de sostenimiento, así como el relevo o la movilización planeada de las reservas.

3.3.9. PLANEAMIENTO DE SOSTENIMIENTO INDIVIDUAL

(3-35) El planeamiento del sostenimiento para el personal, incluyendo la alimentación, el agua y el alojamiento,

es responsabilidad del área de logística del Estado Mayor Conjunto. Sin embargo, se ha puesto cada vez más énfasis en el apoyo físico, mental y espiritual de las personas mediante el apoyo de bienestar durante el despliegue, junto con orientación sobre el manejo del estrés y el consumo de alcohol. El planeamiento del paquete de apoyo de bienestar durante el despliegue y la emisión de políticas para el manejo del estrés y el consumo de alcohol son responsabilidades del área de personal del Estado Mayor Conjunto.

3.3.10. GESTIÓN DE LAS EXPECTATIVAS DEL APOYO DURANTE EL DESPLIEGUE

(3-36) La demanda de apoyo de bienestar puede generarse por la expectativa de que las instalaciones y los servicios estarán disponibles. Al sincronizar los planes de bienestar con la actividad operacional y los *brief* para los comandantes y el personal, puede gestionarse el nivel de expectativas. Un buen liderazgo a nivel táctico y el buen juicio de los coordinadores de bienestar designados deben combinarse para destacar las necesidades de bienestar durante el planeamiento y, posteriormente, durante las operaciones. Todo el personal en el teatro de operaciones debe ser consciente de los riesgos que conlleva la prestación de los elementos de bienestar y de la necesidad de equilibrar dichos riesgos con las necesidades del personal. Limitar el paquete de apoyo al despliegue —especialmente, en condiciones austeras— puede ser consecuencia de asegurar la entrega de suministros esenciales para la guerra.

3.3.11. PLANEAMIENTO DEL APOYO AL BIENESTAR EN EL DESPLIEGUE

(3-37) Se deben considerar las cuestiones regulatorias y de asequibilidad para cada operación, y la experiencia ha demostrado que las operaciones difieren en sus requerimientos de bienestar. El personal de planeamiento debe diseñar un paquete de apoyo al bienestar

en el despliegue adecuado y asequible, basado en los efectos. Identificar los plazos y asegurar la prestación de muchos aspectos del apoyo de bienestar en el despliegue es, normalmente, responsabilidad del Comando de la Fuerza Conjunta, del elemento de apoyo nacional/Comando del Componente Logístico de la Fuerza Conjunta para las operaciones en el extranjero, en colaboración con el comandante militar conjunto correspondiente para la mayoría de las operaciones de Colombia y la asistencia militar a las autoridades civiles. Es útil aplicar las consideraciones de planeamiento logística de destino, demanda, distancia y duración. Es importante también entender que las prioridades operacionales pueden retrasar la implementación del apoyo planeado. Paradójicamente, cuanto más exigente sea el despliegue (cuando el apoyo de bienestar en el despliegue sería más beneficioso), más difícil puede ser su ejecución.

3.3.12. PAQUETE DE BIENESTAR EN DESPLIEGUE

(3-38) El paquete de bienestar en despliegue es un componente clave del apoyo al personal que busca preservar el bienestar físico y psicológico de los militares y civiles desplegados, al fortalecer el componente moral del poder de combate. Su empleo se conduce en el marco de los principios de eficacia operacional, priorización, consistencia, uso de infraestructura local y digitalización (tabla 3-1). Este paquete se planea bajo una política basada en efectos, que permite adaptar los servicios ofrecidos según el tipo de despliegue, el ambiente operacional y los recursos disponibles. Su propósito es mantener alta la moral, motivación y cohesión del personal proveyéndole herramientas que reduzcan el impacto del aislamiento, la fatiga y la separación familiar durante las operaciones.

Tabla 3-1. Principios del paquete de bienestar en despliegue

PRINCIPIOS OPERACIONALES	APLICACIÓN EN EL PLANEAMIENTO
Eficacia operacional	Mantener la moral como parte del poder de combate.
Priorización	Comunicación y ejercicio físico como servicios fundamentales.
Consistencia	Adaptabilidad según el ambiente, sin generar falsas expectativas.
Uso de infraestructura local	Optimizar recursos mediante alianzas o capacidades del ambiente.
Digitalización	Promover conectividad y entretenimiento por medios digitales.

(3-39) El planeamiento del bienestar en despliegue debe considerar principios de eficacia operacional, prioridad en la conectividad y consistencia en la provisión, respetando protocolos de seguridad operacional y asegurando la inclusión de personal de bienestar en la estructura desplegada. Su financiamiento debe ser respaldado por fondos públicos y su aplicación incluye despliegues en territorio nacional o internacional con duración superior a siete días. El paquete también puede extenderse a fuerzas multinacionales bajo acuerdos formales, y debe garantizarse el acceso prioritario para el personal nacional. La evaluación del paquete de bienestar en despliegue es continua y se ajusta periódicamente con base en revisiones operacionales, retroalimentación del personal y análisis comparativos con aliados.

(3-40) El paquete de bienestar en despliegue se organiza en torno a tres componentes funcionales: “Conectar”, para garantizar que el personal mantenga vínculos con sus familias y vida civil a través de comunicaciones como telefonía, correo, internet y videollamadas; “Entretener”, mediante actividades recreativas como acceso a medios, deportes y espectáculos, y “Sostener”, con apoyo espiritual, físico, logístico y financiero, incluyendo programas para familias en casa y periodos de descanso. El comandante es responsable de formular el paquete específico para cada despliegue integrando asesoría técnica, capacidades locales, infraestructura aliada y soluciones digitales seguras.

MFC 1-0

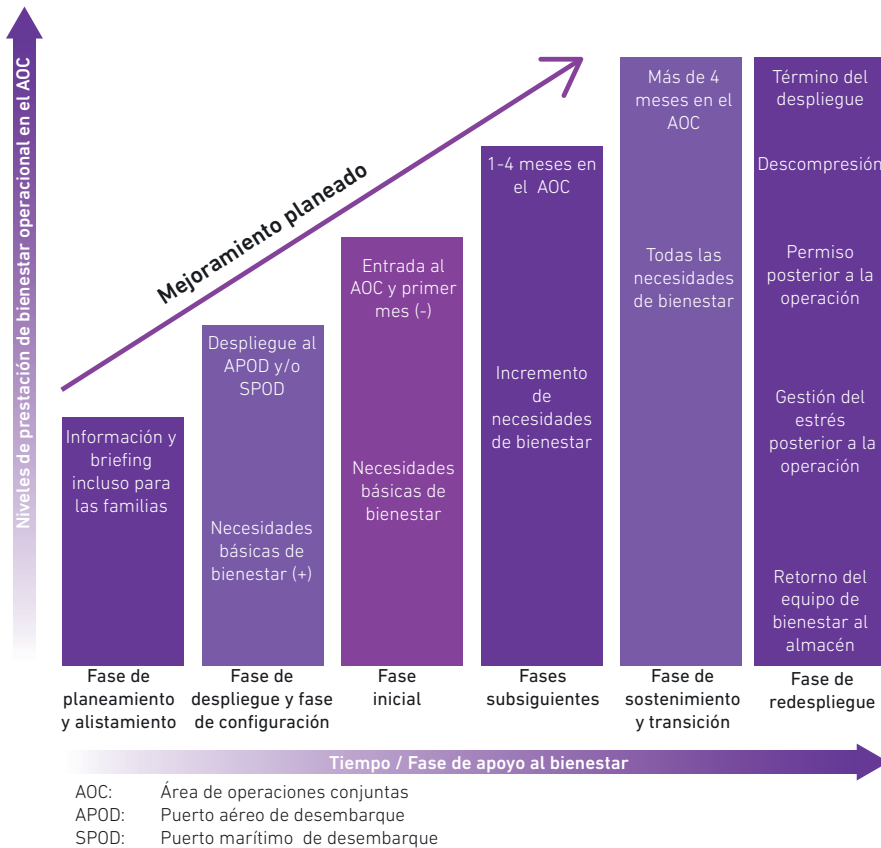
APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

Tabla 3-2. Componentes del paquete de bienestar en despliegue

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	EJEMPLOS
Conectar	Facilita la comunicación con la familia y vida personal para apoyar la moral y la reintegración.	Telefonía, correo, videollamadas, internet, permisos posdespliegue.
Entretener	Ofrece opciones recreativas para el tiempo libre del personal desplegado.	TV, radio, juegos, libros, deportes, espectáculos en vivo.
Sostener	Atiende necesidades físicas, espirituales y logísticas del personal y sus familias.	Gimnasios, capellanía, tiendas, apoyo financiero, programas familiares.

3.3.13. FASES DEL APOYO DE BIENESTAR

Figura 3-1. Fases del apoyo al bienestar en el despliegue de una operación.



(3-41) A efectos del planeamiento de la prestación de apoyo de bienestar en una operación, se recomienda dividirla en seis fases. Aunque las fases son fluidas, debe haber una transición dinámica entre ellas desde la perspectiva del bienestar. Estas fases se muestran en la figura 3-1, pero cabe destacar que sirven como guía de planeamiento, y no deben imponerse de forma rígida.

3.3.14. POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL ESTRÉS Y DEL ALCOHOL

(3-42) El plan de campaña debe incluir políticas de gestión del estrés que identifique los recursos necesarios para su implementación. Siempre que sea posible, debe integrarse una capacidad de gestión del riesgo de trauma a nivel de unidad, y establecerse una política de gestión del alcohol. Trabajar en coalición con fuerzas que no toleran el consumo de alcohol influirá considerablemente en este último, pero las consideraciones principales deben ser la eficacia operacional, la disciplina y la moral.

3.4. CONSIDERACIONES DE PLANEAMIENTO

(3-43) Antes de una operación el trabajo preparatorio consiste principalmente en emitir directrices que incorporen el requerimiento del área de personal del Estado Mayor Conjunto para la operación. Dicha área debe aportar información a toda la documentación pertinente, incluyendo:

- Directiva del Comando General de las Fuerzas Militares.
- Directiva del comando conjunto.
- Directiva del comandante de la fuerza conjunta.
- Órdenes fragmentarias, según como sea necesario.
- Documentos de instrucciones de las Fuerzas.

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

(3-44) Siempre que sea posible, antes de publicar las directivas, el área de personal del Estado Mayor Conjunto debe estar representado en el grupo aposentador. El nivel de apoyo de la mencionada área a cada despliegue operacional dependerá del número de personal desplegado. Para obtener el máximo beneficio de un reconocimiento, el representante del área de personal del Estado Mayor Conjunto debe establecer antes de partir:

- La misión y el rol de la fuerza que se despliega.
- Formaciones y unidades que probablemente se desplegarán, y sus ubicaciones.
- Aeropuertos y puertos marítimos de desembarque.
- Dirección de la fuerza conjunta.
- Transporte aéreo militar en el teatro de operaciones.
- Número de efectivos desplegados y ritmo de despliegue.
- La composición de la fuerza y las diferentes condiciones de los servicios (que pueden afectar la disponibilidad y los beneficios antes, durante y después del despliegue).
- Requerimientos de comunicaciones.
- Posibles naciones de la coalición involucradas.
- Número de bajas, refugiados/desplazados internos y personas capturadas, en el peor de los casos.
- Restricciones lingüísticas.
- Derecho al paquete de bienestar para el despliegue.

3.4.1. INFRAESTRUCTURA

(3-45) Para operaciones en el exterior la extensión y la calidad de la infraestructura local afectarán el nivel de

apoyo del país anfitrión disponible en el teatro de operaciones. El representante de reconocimiento del área de personal del Estado Mayor Conjunto, al igual que los representantes del área de logística y del área de sistemas de comunicación e información del Estado Mayor Conjunto (J-6), debe determinar el estándar general de la infraestructura local, y si el teatro de operaciones es simple, austero o bien equipado.

3.4.2. MANDO Y CONTROL

(3-46) Dependiendo de la ubicación, es posible que ya exista un nodo del mando de personal en el teatro de operaciones que brinde apoyo y asesoramiento al área de personal del Estado Mayor Conjunto. Si aún no existe presencia de dicha área en la zona, se debe considerar para que reporte directamente al comando conjunto. Además, el personal de la mencionada área debe considerar las cadenas de mando disciplinarias al revisar los acuerdos de mando y control.

3.4.3. CONTABILIDAD DE PERSONAL

(3-47) La información precisa sobre los movimientos de personal desde, hacia, dentro y fuera del teatro de operaciones es una función esencial del área de personal del Estado Mayor Conjunto. Muchos teatros de operaciones tienen límites en el número de personal basados en decisiones políticas que atraen el escrutinio de alto nivel. El sistema que se utilizará para registrar y rastrear los movimientos de personal se especificará en el plan de campaña u orden de operaciones. El personal de esa área de personal debe considerar:

- El acceso a la Administración Conjunta de Personal.
- Cuál es la ubicación más eficaz para administrar los requerimientos de ubicación operacional del personal.
- Quién administrará los datos de ubicación operacional.

3.4.4. PROVISIÓN DE PERSONAL

(3-48) Si bien la cuestión más amplia de la dotación de personal será abordada por cada componente y, en última instancia, por el área de operaciones del Estado Mayor Conjunto, el área de personal de dicho Estado Mayor debe considerar el número de personal necesario para apoyar todas las fases de la operación. Si bien es principalmente responsabilidad del área de doctrina y entrenamiento (J-7), la de personal podría tener que revisar los requerimientos de recepción, preparación, traslado e integración y considerar las instalaciones de refuerzo. El personal del área de personal del Estado Mayor Conjunto también debe considerar los siguientes factores:

- Posibles ubicaciones de los centros de recepción y salida del teatro de operaciones, tanto principales como móviles.
- Requerimientos de información para llegadas y salidas.
- Requerimientos de tecnología de la información.

(3-49) Es probable que los requerimientos de recepción, preparación, traslado e integración del personal de la unidad constituida difieran de los requeridos por los refuerzos individuales.

3.4.5. REPORTES DE BAJAS Y ASUNTOS MORTUORIOS

(3-50) Los reportes de bajas en el teatro de operaciones serán coordinados por la unidad de atención de cada Fuerza con el Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares, utilizando las Políticas y Procedimientos Conjuntos de Atención de Calamidades y de Víctimas. Sin embargo, el personal del área de personal del Estado Mayor Conjunto debe considerar lo siguiente:

- Ubicación de establecimientos sanitarios para heridos.

- Ubicación y contactos en embajadas/altas comisiones.
- Posible ubicación de centros de tratamiento médico Nivel 2 (mejorados) y Nivel 3 en tierra y mar (enlace con el equipo médico del área de logística del Estado Mayor Conjunto).
- Ubicación de los hospitales del país anfitrión (enlace con el equipo médico del área de logística del Estado Mayor Conjunto).
- Sensibilidades locales.
- Instalaciones en el aeropuerto o puerto marítimo de desembarque para los cuerpos repatriados (incluyendo morgues temporales, instalaciones mortuorias de otros países y unidades de refrigeración)
- Suministro y gestión de morgues.

3.4.6. PERSONAS CAPTURADAS

(3-51) Personas capturadas es el término genérico que se aplica a todas las personas aprehendidas, retenidas o bajo custodia de las Fuerzas Militares durante el desarrollo de operaciones. Esta denominación comprende, según el estatus jurídico aplicable, a: (1) prisioneros de guerra conforme a la III Convención de Ginebra; (2) personas protegidas de naturaleza civil de acuerdo con la IV Convención de Ginebra, incluidas aquellas sujetas a internamiento por razones imperiosas de seguridad; y (3) personas privadas de la libertad bajo categorías del derecho interno. En consecuencia, los comandantes deben prever que sus unidades podrán tener que ocuparse de la custodia, trato y administración de estas personas, aplicando las normas del DIH, la legislación nacional y el enfoque de mando tipo misión, considerando siempre a los actores reales y la responsabilidad indelegable del mando. El término "persona capturada" no define una condición jurídica per se, pero debe ser utilizado con rigor operacional para hacer referencia

a una persona privada de la libertad durante un conflicto armado, respetando en todo momento su estatus jurídico bajo el Derecho Internacional Humanitario y asegurando su tratamiento conforme a las normas internacionales y nacionales aplicables. El personal del área de personal del Estado Mayor Conjunto, en consulta con la Policía Militar y los servicios jurídicos, debe estar preparado para asesorar sobre métodos eficaces para gestionar y administrar a las personas capturadas, y evitar así cualquier daño a la reputación institucional o el riesgo de cuestionamientos en tribunales nacionales o internacionales.

3.4.7. REFUGIADOS Y DESPLAZADOS INTERNOS

(3-52) La responsabilidad de los refugiados/desplazados internos no es una cuestión militar. En cualquier despliegue operacional la responsabilidad recae en el Gobierno nacional. Sin embargo, este puede solicitar la asistencia del Comando del Personal de la Coalición para la gestión de refugiados/desplazados internos. El personal del área de personal del Estado Mayor Conjunto debe considerar:

- Posibles ubicaciones para los campamentos.
- Nivel de apoyo del país anfitrión.
- Nivel de asistencia disponible de los países de la coalición.
- Las principales agencias civiles y militares.
- El número estimado de refugiados y su probable condición.
- Posibles instalaciones médicas.

3.4.8. PAQUETE DE BIENESTAR PARA EL DESPLIEGUE (EN EL EXTRANJERO)

(3-53) El Comando General de las Fuerzas Militares se compromete a proporcionar el máximo nivel posible de

apoyo de bienestar al personal de las Fuerzas Militares desplegado en el extranjero y en operaciones. Sin embargo, el ambiente operacional determinará hasta qué punto puede lograrse eso. Los detalles completos del paquete de bienestar deben establecerse en las directivas y planes del mencionado comando general.

3.4.9. DISPOSICIÓN DE CAPELLANÍA

(3-54) Dependiendo del número y la composición del personal, podría requerirse un capellán dedicado. En consulta con el Obispado Castrense, el personal del área de personal del Estado Mayor Conjunto deberá considerar la ubicación del capellán y cualquier requerimiento a fin de facilitar un sitio para la práctica religiosa, así como el posible apoyo del país anfitrión o de la coalición que le permita ejercer sus funciones.

3.4.10. EDUCACIÓN Y ENTRENAMIENTO

(3-55) Dependiendo de la naturaleza de la operación, podría ser necesario establecer un centro de educación y entrenamiento. Los funcionarios del área de personal y del área de entrenamiento del Estado Mayor Conjunto deberán considerar:

- Requerimientos de educación continua.
- Apoyo de la coalición.
- Duración de la operación.
- Ubicación del centro de entrenamiento.
- Ubicación de los centros de bienestar, sala de deportes y área de fitness.
- Requerimientos de tecnología de la información (instalaciones de intranet-internet).

3.4.11. SEGURIDAD

(3-56) El requerimiento de protección de la fuerza es primordial. Todos los factores anteriores deben compararse con el ambiente de seguridad imperante. Los funcionarios del área de personal del Estado Mayor Conjunto debe considerar:

- Peligros locales específicos, incluyendo amenazas del ambiente (por ejemplo, minas).
- Sistemas judiciales locales.
- Problemas policiales específicos (por ejemplo, consumo de alcohol).
- Cuestiones de género e igualdad de oportunidades.
- Opciones de transporte.

3.4.12. CONSIDERACIONES POSTERIORES AL RECONOCIMIENTO

(3-57) Tras el reconocimiento, el personal de planeamiento trabajará para completar las directivas. El tipo y nivel de directiva determinará el nivel de detalle requerido para el área de personal del Estado Mayor Conjunto: del Comando General de las Fuerzas Militares a los comandos conjuntos y las Fuerzas será un contenido mínimo, pero con prioridades destacadas. De los comandos conjuntos a las fuerzas de tarea conjunta será un contenido más detallado, el cual contiene lo que el comando conjunto espera lograr y el resultado general de las acciones. De las fuerzas de tarea conjunta a las unidades de las Fuerzas serán requerimientos detallados del área de personal del Estado Mayor Conjunto, que detallan qué se pretende lograr y cómo. El personal bajo el mando del comandante de la fuerza conjunta puede incluir funcionarios del Comando General de las Fuerzas Militares, otros oficiales de intercambio y prestadores de servicios. Las directivas del comandante de la fuerza conjunta deben considerar las siguientes capacidades del área de personal del Estado Mayor Conjunto:

- Disciplina.
- Moral.
- Seguridad.
- Política de visitantes al teatro de operaciones.
- Seguimiento a la situación de los civiles desplegados.
- Personas capturadas.
- Bienestar.
- Política de bajas y calamidad.
- Política para la gestión del personal fallecido.
- Reportes de personal.
- Política de descanso y recuperación.
- Rastreo de ubicación operacional.
- Política de gestión del estrés operacional.

3.5. APRECIACIÓN DE PERSONAL

(3-58) La apreciación de personal recolecta y analiza información relevante para desarrollar (dentro de los plazos y la información disponibles) los cursos de acción y fundamentar la toma de decisiones que apoyan e impactan el planeamiento y ejecución de la misión. El CDT-FC J-1 ayuda al comandante a tomar una decisión al apreciar si una operación o misión en particular es sostenible desde la perspectiva del personal. El proceso de apreciación de personal es aplicable a cualquier situación operacional y a cualquier nivel de mando y se utiliza en el proceso de planeamiento conjunto (PPCO). La información sobre la preparación de la apreciación de personal se puede encontrar en el Anexo A, "Apreciación de Personal".

FTC

Fuerza de Tarea Conjunta

3.6. DESARROLLO DEL DOCUMENTO CONJUNTO DE DOTACIÓN

(3-59) La transición efectiva de una organización de una sola Fuerza de sus misiones rutinarias a las de un comando de la Fuerza de Tarea Conjunta (FTC) requiere pasos específicos. La clave de dicho proceso es la creación de un Documento Conjunto de Dotación (JMD), que definirá los requerimientos generales de personal del comando de la FTC para completar su misión. El Documento Conjunto de Dotación puede cubrirse mediante diversos métodos de asignación, incluyendo unidades, socios multinacionales, otros ministerios y agencias del Gobierno nacional y prestadores de servicios. El Documento Conjunto de Dotación no es un mecanismo de contratación para las necesidades de personal; sin embargo, al documentar las necesidades del aumento individual conjunto (JIA) en el sistema, las áreas de personal de Estado Mayor Conjunto pueden exportarlas a una hoja de cálculo, para enviarlas, junto con un mensaje de administración general, al Estado Mayor Conjunto, para validar el documento y la asignación conjunta de las plazas de refuerzo individuales conjuntas.

(3-60) Si una misión es definida mediante órdenes del Comando General de las Fuerzas Militares y el comandante de la fuerza conjunta determina que requiere una Fuerza de Tarea Conjunta para ejecutarla, este último designará uno de los componentes de Fuerza o una unidad designada para formar el núcleo del comando de la Fuerza de Tarea Conjunta. El personal de dicho comando debe identificar sus necesidades de personal para ejecutar la misión. Estas necesidades se traducen en un Documento Conjunto de Dotación para lograr una dotación adecuada, que combine adecuadamente personal militar y civil con las habilidades necesarias para facilitar el éxito de la misión.

(3-61) La coordinación temprana, frecuente e inclusiva con los servicios durante la validación y la asignación del Documento Conjunto de Dotación se traduce en

menos solicitudes de información a los proveedores de la fuerza conjunta y en mejores niveles de asignación. Por lo tanto, siempre que sea posible, los representantes de personal de los componentes de las Fuerzas Militares del teatro de operaciones deben incluirse en el Grupo de Trabajo del Documento Conjunto de Dotación. Para la creación y validación de dicho documento es necesario aclarar los roles de la Fuerza de Tarea Conjunta y del comando conjunto.

3.6.1. ROLES DE LA FUERZA DE TAREA CONJUNTA

(3-62) El comandante de la Fuerza de Tarea Conjunta, en colaboración con el Estado Mayor del comandante que la establece, desarrolla y organiza un borrador del Documento Conjunto de Dotación de la Fuerza de Tarea Conjunta que se enviará para su validación y aprobación.

- Este documento proporciona la base para la dotación de personal del Comando de la Fuerza de Tarea Conjunta, y se utiliza para elaborar reportes de efectivos, la contabilidad de personal, determinar la elegibilidad para premios, el apoyo a la base y una serie de otros servicios y funciones. Las necesidades de personal asociadas con el Comando de la Fuerza de Tarea Conjunta se organizan según los requerimientos específicos de la misión.
- Durante el desarrollo del Documento Conjunto de Dotación, la Fuerza de Tarea Conjunta evaluará los recursos de personal disponibles para cumplir con los requerimientos. La mencionada fuerza debe cubrir la mayor cantidad posible de solicitudes con los recursos de personal disponibles propios, de acuerdo con los requerimientos de la misión y las directrices para la formación de una fuerza de tarea conjunta. El área de personal de Estado Mayor Conjunto del comandante de la fuerza conjunta intentará cubrir cualquier vacante restante en los cargos del Documento Conjunto de Dotación con recursos internos antes de la validación del área de

personal del Estado Mayor Conjunto. Se debe incorporar flexibilidad al proceso de dotación conjunta garantizando la alineación estratégica entre los comandantes de fuerza conjunta y las Fuerzas.

- Como mínimo, el Documento Conjunto de Dotación contiene los siguientes elementos críticos: mando, actividad, departamento, número de línea, cargo, descripción del cargo, grado, habilidad/especialidad, autorización de seguridad, tipo de fuente, Fuerza, ubicación, fecha límite de llegada y duración de la asignación. Se entiende por **autorización de seguridad** la **determinación administrativa por parte de la autoridad competente que establece que una persona cumple los requisitos de confiabilidad, idoneidad y elegibilidad para acceder a información clasificada.**

3.6.2. ESTABLECIMIENTO DE LOS ROLES DEL COMANDANTE DE FUERZA CONJUNTA

(3-63) Si el comandante de la fuerza conjunta que se establece decide dirigir la operación utilizando el Estado Mayor del Comando en vez de una Fuerza de Tarea Conjunta, el área de personal de Estado Mayor Conjunto del comandante de fuerza conjunta que lo establece coordinará con las direcciones de personal para identificar y validar el aumento necesario del personal del comandante de fuerza conjunta que se establece. Una vez determinado esto, el mencionado comandante que lo establezca deberá proporcionar el borrador inicial del Documento Conjunto de Dotación a los componentes de Fuerza para planear la obtención de sus respectivas participaciones. El Documento Conjunto de Dotación es un documento dinámico sujeto a mejoras, debido a cambios en los requerimientos de la misión u otros factores que aumenten o disminuyan las necesidades de personal. Antes de completar la validación del Documento Conjunto de Dotación, el área de personal de Estado Mayor Conjunto del comandante de fuerza conjunta que lo establezca deberá considerar la retroalimentación



AUTORIZACIÓN DE SEGURIDAD

Determinación administrativa por parte de la autoridad competente que establece que una persona cumple los requisitos de confiabilidad, idoneidad y elegibilidad para acceder a información clasificada.

MFC 1-0 (3-62)

recibida de los componentes de Fuerza y del área de personal del Estado Mayor Conjunto. El resultado final de dicha coordinación y la aprobación del comandante de la fuerza conjunta será un Documento Conjunto de Dotación validado.

3.6.3. GRUPO DE TRABAJO DEL DOCUMENTO CONJUNTO DE DOTACIÓN

(3-64) El área de personal de Estado Mayor Conjunto del comandante de fuerza conjunta que lo establezca mantendrá el Documento Conjunto de Dotación. Cualquier adición, eliminación o cambio posterior a dicho documento de la Fuerza de Tarea Conjunta requerirá la coordinación y validación del área de personal del Estado Mayor Conjunto. Se deberá instituir un grupo de trabajo formalizado y estructurado sobre el Documento Conjunto de Dotación a nivel del comandante de la fuerza conjunta, el mando unificado subordinado y la Fuerza de Tarea Conjunta, para confirmar y validar los cargos de dicho documento por habilidad, grado y componente. También se debe: hacer un seguimiento de las llegadas y salidas por nombre para cada cargo; determinar y refinar los requerimientos de dotación actuales y futuros, y presentar solicitudes al Comando superior para modificar el documento en función de las adiciones, eliminaciones y modificaciones aprobadas e identificadas por el Grupo de Trabajo del Documento Conjunto de Dotación. Dicho grupo de trabajo, presidido por el área de personal de Estado Mayor Conjunto del comandante de la fuerza conjunta, con un representante del área de operaciones de Estado Mayor Conjunto, se reúne periódicamente con una agenda establecida, en la que participan todas las secciones del Estado Mayor.

3.7. ANEXO DE PERSONAL DEL PLAN DE OPERACIONES

(3-65) El planeamiento es clave para garantizar la precisión de los reportes de datos de visibilidad del personal.

Las Fuerzas y sus componentes deben conocer los requerimientos de visibilidad del personal del teatro de operaciones antes de la ejecución. Un anexo de personal bien desarrollado dentro del plan de operaciones del comandante de la fuerza conjunta es el mejor método para difundir con amplitud los requerimientos del teatro de operaciones. Una vez establecido el concepto de la operación (CONOPS), el área de personal de Estado Mayor Conjunto proporciona información al plan operacional en el anexo E (Personal), que describe el plan de apoyo al personal. El formato para la preparación de un anexo de personal del plan de operaciones se incluye en el anexo B de este manual "Formato de muestra para el Anexo E (Personal) de los Planes de Operaciones".

3.8. FLUJO DE FUERZAS EN EL TEATRO DE OPERACIONES

(3-66) El planeamiento de las unidades de apoyo al personal y de servicios de personal durante el planeamiento de operaciones conjuntas es una consideración clave. Podría existir una necesidad temprana de especialistas como los de gestión de bienestar de personal, gestión del sistema de despliegue, apoyo al servicio de personal, lingüistas, personal jurídico, religioso, financiero y médico, entre otros. El área de personal de Estado Mayor Conjunto (o la dirección designada) identifica estos requerimientos de habilidades especiales al comandante de la fuerza conjunta durante el establecimiento de la estructura de mando y apoyo del teatro de operaciones, para garantizar que dichos recursos de apoyo al personal estén presentes cuando se necesiten. Los equipos de planeamiento con experiencia en datos de fuerza y despliegue por fases de tiempo o sistemas digitales de seguimiento de personal asisten a conferencias de flujo de fuerza o de planeamiento, para garantizar que las necesidades de apoyo al personal y a los servicios se reflejen adecuadamente en la base de datos.

CAPÍTULO 4

SOSTENIMIENTO DEL APOYO DE PERSONAL

4.1. ACTIVIDADES DE PERSONAL EN EL DESPLIEGUE

(4-1) El *sostenimiento* es la provisión de servicios logísticos, de sanidad en campaña y de personal, necesarios para mantener y prolongar las operaciones hasta el cumplimiento de la misión (MFC 1.0). En ese contexto, el proceso de despliegue reubica fuerzas de un lugar a otra área de operación asignada (tanto en el extranjero como en el país). En operaciones en el extranjero, se distingue entre el movimiento estratégico hacia un área de operaciones conjuntas y el despliegue dentro de dicha área (recepción, concentración, avance e integración). El *área de operaciones conjuntas* es el área de tierra, mar y/o espacio aéreo, definida por un comandante de comando conjunto o un comandante unificado subordinado, en la que un comandante de fuerza conjunta, normalmente un comandante de una fuerza de tarea conjunta, ejecuta operaciones militares para cumplir una misión específica (MFC 3-0).

(4-2) Si bien para la mayoría de los elementos terrestres y aéreos los despliegues se realizan individualmente o en unidades formadas mediante transporte estratégico, en el ambiente marítimo la mayoría del personal se



SOSTENIMIENTO

Provisión de servicios logísticos, de sanidad en campaña y de personal, necesarios para mantener y prolongar las operaciones hasta el cumplimiento de la misión.

MFC 1.0 (1-102)



ÁREA DE OPERACIONES CONJUNTAS

Área de tierra, mar y/o espacio aéreo, definida por un comandante de comando conjunto o un comandante unificado subordinado, en la que un comandante de fuerza conjunta, normalmente un comandante de una fuerza de tarea conjunta, ejecuta operaciones militares para cumplir una misión específica.

MFC 3-0 (4-4)

AOC

desplegará a bordo del buque de guerra. Sin embargo, es probable que se requiera que parte del personal se despliegue individualmente, por ejemplo, para reforzar la dotación de un buque ya desplegado o para proporcionar apoyo en tierra; por lo tanto, las secciones detalladas a continuación también son pertinentes al ambiente marítimo.

4.1.1. APOSENTAR

(4-3) En la doctrina multinacional el concepto de aposentar corresponde a las fases iniciales del proceso de recepcionar, ubicar, mover e integrar (RSOI), el cual va orientado a organizar, equipar y posicionar las fuerzas antes de su integración operacional en el área de operaciones. Por lo tanto, **aposentar** se define como el **conjunto de preparativos realizados en áreas designadas para tal fin, en anticipación a una operación, incluyendo la reunión en el área de aposentadores, la preparación y el sostenimiento dentro de dicha área, el traslado a los puntos de carga y el posterior embarque en buques, embarcaciones o aeronaves, si corresponde**. Esta actividad facilita la activación de servicios esenciales, la disposición de recursos y la estructuración funcional del espacio, para así permitir que las unidades entrantes asuman su misión de forma ordenada, segura y oportuna.



APOSENTAR

Conjunto de preparativos realizados en áreas designadas para tal fin, en anticipación a una operación, incluyendo la reunión en el área de aposentadores, la preparación y el sostenimiento dentro de dicha área, el traslado a los puntos de carga y el posterior embarque en buques, embarcaciones o aeronaves, si corresponde.

MFC 1-0 (4-3)

4.1.2. MANDO Y CONTROL DEL APOSENTADOR

(4-4) Se designará un comando de control para todas las operaciones conjuntas desplegadas y los principales ejercicios conjuntos. El comando designado es responsable de dirigir las actividades de las Fuerzas y del equipo designado por el Comando General de las Fuerzas Militares en el grupo aposentador de una fuerza conjunta, y de coordinar el despliegue de dicha fuerza, pero no genera la fuerza. El proceso aposentador es liderado por el área de personal del Estado Mayor Conjunto (Operaciones) y dirigido por equipos operacionales del área de operaciones. La responsabilidad funcional del despliegue recae

en el líder J-1/J-4 del comando de control y es ejercida por su Estado Mayor. El plan detallado de despliegue abarca todas las órdenes e instrucciones que asignan los recursos de transporte estratégico y detalla el embarque de personal y carga.

4.1.3. CÉLULA DE DESPLIEGUE PERMANENTE DEL COMANDO CONJUNTO

(4-5) Al inicio del planeamiento de una operación en el extranjero se puede crear una célula de despliegue, con la célula de despliegue conjunto J-4 como núcleo. La célula de despliegue conjunto:

- Proporciona un enfoque permanente para el equipo de planeamiento de contingencias/equipo operacional, que dirige y coordina el planeamiento de las actividades de despliegue inicial, sostenimiento y redespliegue de esa operación.
- Proporciona el enfoque de despliegue para una operación, pero no gestiona las actividades de despliegue para operaciones permanentes.
- Proporciona el enfoque para la actividad de la célula de despliegue utilizando la experiencia en movimiento del área de logística y en operaciones y movimientos de la cadena de apoyo, según como sea necesario.
- Trabaja inicialmente bajo la dirección del equipo de planeamiento de contingencias del área de planes del Estado Mayor Conjunto, y a medida que la operación madura, bajo la autoridad del equipo operacional del área de operaciones correspondiente.

4.1.4. TABLA DE ELEMENTOS DE FUERZA CONJUNTA

(4-6) Una vez concluida la apreciación estratégica militar, el comandante general de las Fuerzas Militares emitirá el enunciado conjunto de requerimientos a los

comandos conjuntos y las Fuerzas. Este enunciado se formaliza en el plan unificado de comando conjunto, y abarca la siguiente información:

- La tabla de elementos de fuerza conjunta detalla a los responsables de proporcionar elementos de fuerza a la operación y permite la elaboración de tablas de elementos de fuerza para cada Fuerza o para cada organización. La célula de montaje conjunta del área logística del Estado Mayor Conjunto actúa como centro de las presentaciones de las tablas de elementos de fuerza de los Comandos Conjuntos, Comandos Funcionales y Fuerzas de Tarea Conjunta, y coordina las presentaciones en relevos reiterativos de dotación de personal para garantizar su precisión e integridad. El producto se consolida en una tabla de elementos de fuerza conjunta para su presentación al área de personal de Estado Mayor Conjunto, para su confirmación con respecto al enunciado conjunto de requerimientos.
- La tabla de elementos de fuerza conjunta es exhaustiva y detalla los elementos de fuerza en "grupos de capacidad", pero no es tan detallada como las tablas de personal del Comando General de las Fuerzas Militares. Una vez aprobada por el área de personal del Estado Mayor Conjunto, la tabla final de elementos de fuerza conjunta se emite bajo la autoridad del área de operaciones y se convierte en el documento oficial que rige la configuración y el tamaño de la fuerza que se despliega. Además de informar al comandante de la fuerza conjunta sobre las capacidades, el equipo y la disponibilidad de las existencias operacionales iniciales, se identifican las deficiencias de capacidad, para que sean abordadas bajo la dirección del área de operaciones del Estado Mayor Conjunto.

4.1.5. ORDEN DE LLEGADA CONJUNTO DESEADO

(4-7) El orden de llegada de los elementos de fuerza a un teatro de operaciones debe coincidir con la intención

del comandante de generar resultados. El equipo de planeamiento del Comando Conjunto operacional del Comando Adjunto y el personal del Comando Conjunto junto con el de la Fuerza de Tarea Conjunta, trabaja conjuntamente para desarrollar un orden de llegada conjunto deseado a partir de la tabla de elementos de fuerza conjunta, que respalda el plan de operaciones. El orden de llegada conjunto deseado determina la secuencia y los patrones de carga de los elementos de fuerza a la salida. El orden de llegada conjunto deseado permite la presentación temprana para los recursos de movimiento estratégico. Incluye elementos de fuerza priorizados para las fechas de carga, movimiento y entrega, lo cual permite que la fuerza conjunta se aposente y despliegue de manera coherente con el plan de operaciones. Los elementos marítimos que requieran despliegue y aún no estén embarcados en buques deben incluirse en la tabla de elementos de fuerza conjunta y en el orden de llegada conjunto deseado.

4.1.6. PLAN DE DESPLIEGUE DETALLADO

(4-8) Una vez se elabore el plan detallado de despliegue por el área de operaciones del Comando Conjunto, con la participación de las áreas de personal y de logística, el factor dominante en el proceso es el movimiento físico del personal y el equipo. La elaboración de un plan detallado de despliegue marca el punto en el proceso de despliegue donde se produce un cambio de énfasis, pasando del planeamiento del despliegue a su ejecución. El **plan de despliegue detallado** es el **plan que abarca todas las órdenes e instrucciones que asignan recursos de transporte estratégico y detallan el embarque de personal y carga para configurar una operación**. Este cambio de énfasis es decisivo tanto para las partes interesadas internas como para las externas, ya que se refleja en las transferencias de responsabilidad en la mayoría de las organizaciones clave involucradas en el proceso de despliegue.



PLAN DE DESPLIEGUE DETALLADO

Plan que abarca todas las órdenes e instrucciones que asignan recursos de transporte estratégico y detallan el embarque de personal y carga para configurar una operación.

MFC 1-0 (4-8)

4.1.7. PERSONAL Y EQUIPO

(4-9) Los asuntos de personal y la preparación sanitaria son componentes imprescindibles del proceso de despliegue. La orden de movimiento conjunto y otras instrucciones de despliegue, tomando en cuenta los requerimientos legales y políticos, se utilizan para coordinar la preparación y el despliegue del personal y el equipo. La preparación administrativa del personal incluye la entrega de uniformes especializados, la evaluación física y la administración de vacunas y medicamentos profilácticos si se despliega en el extranjero.

4.1.8. ENTRENAMIENTO

(4-10) El entrenamiento previo al despliegue, tanto en la base estratégica como en el teatro de operaciones, puede ser obligatorio para todo el personal que se despliegue en una zona de operaciones conjuntas. La base estratégica comprende activos militares, capacidad industrial nacional e internacional, contratistas civiles y hospitales del Servicio Nacional de Salud. El Comando Conjunto o el comando de generación de fuerza podrían requerir entrenamiento adicional, de acuerdo con las normas de entrada al teatro de operaciones correspondiente. Los requerimientos detallados de entrenamiento se detallarán en la directiva operacional del comandante conjunto para cada operación, pero los Comandos de Fuerza siguen siendo responsables de la programación y dirección del entrenamiento individual, colectivo y especializado. La programación y el contenido de las series de entrenamiento deben considerarse en las primeras etapas del proceso de planeamiento, a fin de que se integren en las prioridades generales del comandante de la fuerza conjunta para el despliegue de una fuerza.

4.2. RESPONSABILIDADES Y ACTIVIDADES DE RECEPCIÓN

(4-11) La recepción es la primera función crítica del proceso de recibir, ubicar, mover e integrar. Dicho proceso implica una coordinación estrecha entre el Comando General de las Fuerzas Militares, el Comando Conjunto, los comandos de fuerza conjunta tácticos, área de logística del Estado Mayor Conjunto y las células aposentadoras conjuntas. Esta fase comprende desde la aprobación del despliegue y la emisión de órdenes de llegada hasta la administración, orientación, aclimatación y transporte del personal y material desde los puntos de desembarque estratégicos (aéreos, marítimos o ferroviarios) hacia las áreas de operaciones. La correcta ejecución de estas actividades permite no solo asegurar la disponibilidad física de las unidades desplegadas, sino también, garantizar su preparación fisiológica, administrativa y táctica para una integración efectiva al ambiente operacional.

4.2.1. RESPONSABILIDADES DE RECEPCIÓN

(4-12) La aprobación para reducir el aviso de traslado de los elementos de la fuerza que se despliegan es responsabilidad del Comando General de las Fuerzas Militares. Una vez recibida, el Comando Conjunto emitirá instrucciones de coordinación adicionales, de acuerdo con el plan de despliegue detallado. La célula de fuerza conjunta aposentadora y el área de logística supervisan y ajustan, según como sea necesario, el despliegue de la fuerza mediante una serie de elementos de fuerza y tablas de asignación de carga en nombre del equipo operacional del área de operaciones. La tabla de elementos de fuerza conjunta/orden de llegada deseado conjunto es, en efecto, el primer conjunto de instrucciones de coordinación de llamadas anticipadas que utilizan los comandantes de fuerza conjunta y otras partes interesadas en el proceso aposentador operacional. El área de logística tiene la responsabilidad general de ejecutar

el proceso de recepción, preparación, traslado posterior e integración.

4.2.2. ACTIVIDADES DE RECEPCIÓN

(4-13) Incluyen el proceso de recepción, descarga, organización, registro y transporte de personal y material desde el transporte estratégico u operacional a través de puntos de desembarque marítimos, aéreos o ferroviarios. La recepción permite la administración y los *brief* del personal, así como su posterior transporte fuera de los puntos de desembarque. Cuando sea necesario, la recepción también permite que el personal se aclimate a las condiciones del teatro de operaciones. Este es un aspecto fisiológico esencial de los preparativos finales del personal que realiza operaciones, y su impacto debe tenerse en cuenta en el plan de despliegue de personal. En el ambiente marítimo, este proceso generalmente es conducido a bordo, durante la transición del buque al teatro de operaciones. Sin embargo, puede ser necesario un mayor proceso de aclimatación e integración a la llegada al teatro de operaciones; especialmente, para el personal que deba desembarcar.

4.3. DOTACIÓN DEL COMANDO DE LA FUERZA DE TAREA CONJUNTA

(4-14) Una fuerza de tarea conjunta suele formar parte de un esfuerzo nacional o internacional más amplio para prepararse o reaccionar ante una situación específica. En la mayoría de los casos, la autoridad que la establece será un comandante de fuerza conjunta. La misión asignada debe requerir la ejecución de responsabilidades que impliquen una fuerza conjunta y una estrecha integración de esfuerzos, o debe requerir la coordinación de la defensa local de un área subordinada. Normalmente, las fuerzas de tarea conjunta se establecen para lograr objetivos operacionales.

4.3.1. UBICACIÓN DEL PUESTO DE MANDO DE UNA FUERZA DE TAREA CONJUNTA

(4-15) La ubicación del Comando de la Fuerza de Tarea Conjunta depende de la misión que vaya a ejecutar, del ambiente operacional y de las capacidades y el apoyo disponibles. El Comando de la Fuerza de Tarea Conjunta puede tener base terrestre o marítima, con transiciones entre ambas opciones. A las fuerzas de tarea conjunta se les suele asignar un área de operaciones conjuntas.

(4-16) El desempeño de las responsabilidades puede incluir operaciones aéreas, terrestres, marítimas, espaciales, de información y especiales en cualquier combinación, ejecutadas unilateralmente o en cooperación con naciones amigas, Fuerzas Multinacionales, ONG, organizaciones internacionales y otras agencias.

(4-17) Una fuerza de tarea conjunta es disuelta por el comandante que la estableció cuando se ha logrado el propósito para el que fue creada o cuando ya no es necesaria. El área de personal del Estado Mayor Conjunto desempeña un rol en la determinación de las necesidades y la designación de personal para el comando de la Fuerza de Tarea Conjunta.

4.3.2. COMPOSICIÓN DEL COMANDO DE UNA FUERZA DE TAREA CONJUNTA

(4-18) Las fuerzas de tarea conjunta pueden adoptar diversas formas y tamaños, ya que son empleadas en todo el rango del *continuum* de la competencia. La organización, la dotación de personal y las relaciones de mando específicas variarán en función de la misión asignada, el ambiente operacional, la composición de la amenaza o la naturaleza de la crisis (p. ej., inundaciones, terremotos), y en función del tiempo disponible para lograr los objetivos.

(4-19) Pueden utilizarse varias opciones para formar un Comando de la Fuerza de Tarea Conjunta. La opción

preferida es formar un comando de dicha clase de fuerza a partir del comando de componente de una Fuerza de un comandante de fuerza conjunta o del comando subordinado existente del componente de Fuerza que incluya una estructura de mando establecida y, posteriormente, añada capacidades de apoyo conjuntas, como equipos de planeamiento, asuntos públicos y comunicaciones conjuntos.

(4-20) En algunos casos, el comandante de la fuerza conjunta puede designar un Comando de la Fuerza de Tarea Conjunta existente como elemento de Comando y ampliarlo con expertos funcionales adicionales de las Fuerzas de Servicio.

(4-21) Como tercera opción, un comandante de fuerza conjunta puede desplegar inicialmente un equipo de evaluación del mencionado comandante, o una organización similar, como elemento central de la Fuerza de Tarea Conjunta. Esta tercera opción probablemente se emplearía en un lugar donde actualmente no haya presencia militar. Independientemente de la opción empleada, las capacidades y la composición del Comando de la Fuerza de Tarea Conjunta requieren un análisis minucioso que determine el alcance de control (en función de la magnitud proyectada de la operación) y la experiencia requerida (y el personal asociado) que debe poseer.

(4-22) Las fuerzas de tarea conjunta pueden establecerse con base geográfica o funcional cuando la misión tiene un objetivo específico y limitado. Incluso como fuerza multinacional, una fuerza de tarea conjunta suele operar con socios interinstitucionales, de organizaciones internacionales, ONG y multinacionales, con los que dicha fuerza y su personal colaboran.

4.4. ORGANIZACIÓN DEL ÁREA DE PERSONAL DE LA FUERZA CONJUNTA

(4-23) El J-1 de la fuerza conjunta es el principal asesor de personal del comandante de la fuerza conjunta en

materia de gestión de personal, gestión laboral, alistamiento del personal y servicios de personal. La organización y las responsabilidades de un área de personal de Estado Mayor Conjunto de la fuerza conjunta se incluyen en el MBC 6-0 Estado Mayor conjunto. La composición final del área de personal Estado Mayor Conjunto de la Fuerza de Tarea Conjunta dependerá de la organización general de esta última y de las operaciones que se conducen. Un área de personal de Estado Mayor Conjunto de la fuerza conjunta típica consta de tres secciones: capital humano, alistamiento de personal y servicios de personal.

- La sección de capital humano supervisa las políticas sobre el personal conjunto y la gestión de las fuerzas conjuntas, así como las contribuciones nacionales a las organizaciones militares multinacionales. Esto incluye la supervisión de la cobertura y los requerimientos del Documento Conjunto de Dotación y la coordinación de los cambios en dicho documento de la Fuerza de Tarea Conjunta a medida que cambian las condiciones.
- La sección de alistamiento del personal proporciona planes, políticas y orientación sobre cuestiones de personal conjunto, incluyendo la supervisión de las operaciones conjuntas de personal. Los planes de preparación del personal incluyen el desarrollo de los requerimientos de movilización de personal para su inclusión en planes y órdenes. Las cuestiones de alistamiento del personal normalmente se abordan en la sección de planes y operaciones de un área de personal de Estado Mayor Conjunto.
- La sección de servicios de personal realiza acciones para el personal interno, los miembros militares de la Fuerza de Tarea Conjunta y los empleados civiles del Comando General de las Fuerzas Militares de dicha fuerza. También incluye requerimientos administrativos limitados relacionados con las Fuerzas de Apoyo del mencionado comando general.

4.5. VISIBILIDAD DEL PERSONAL

(4-24) La visibilidad del personal se logra mediante la disponibilidad de datos fiables de personal provenientes de diversas fuentes de datos fidedignas para todos los miembros de las Fuerzas Militares, los empleados civiles del Comando General de las Fuerzas Militares y las Fuerzas de Apoyo presentes físicamente en el área de responsabilidad de un comandante de fuerza conjunta. Establecer la visibilidad del personal es una misión conjunta para proporcionar información precisa, casi en tiempo real y fácilmente disponible para todo ese comando general. Las Fuerzas informan sobre el estado conjunto del personal que se encuentra físicamente en el área de responsabilidad de un comandante de fuerza conjunta. Este enfoque de datos aprovecha la tecnología existente para generar un reporte de validación de datos.

(4-25) El Departamento Conjunto de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares establecerá el centro de datos del recurso humano como un componente clave en la visibilidad conjunta efectiva del personal. Un Sistema de Seguimiento de Contingencias (CTS) se utiliza para identificar al personal desplegado en apoyo de operaciones de contingencia en el extranjero y proporcionar información para los programas de vigilancia médica durante y después de los despliegues. Los datos de despliegues y activaciones proporcionan información para determinar los beneficios individuales y familiares.

(4-26) A través del centro de datos del recurso humano se puede implementar la aplicación de un sistema de reporte y conciliación de conteo de personal, que consiste en un repositorio de datos que consume y concilia datos de los sistemas de despliegue de las Fuerzas existentes. Los sistemas de despliegue de las Fuerzas requieren la capacidad para consumir datos de retroalimentación del sistema conjunto, a fin de proporcionarles no solo visibilidad de la probabilidad de registros duplicados o erróneos, sino la visibilidad de los miembros de la Fuerza que

supuestamente se hallaban en un teatro de operaciones y fueron reportados a través del sistema de otra Fuerza o una fuente autorizada. La aplicación también proporciona reportes de personal casi en tiempo real, produce un reporte conjunto automatizado de dotación de personal y establece la base para los reportes mensuales. Además, proporciona acceso a los datos de personal en todo el Comando General de las Fuerzas Militares como un servicio centrado en la red.

(4-27) El comandante de la fuerza conjunta apoyado establecerá y publicará políticas, procedimientos y estándares para cumplir con la misión de visibilidad del personal en su área de responsabilidad. Las políticas de visibilidad del personal abordarán, como mínimo, las políticas, procedimientos y estándares para la recolección de datos de personal mediante el sistema de seguimiento de personal de las Fuerzas para las siguientes ubicaciones, operaciones y actividades:

- Puertos aéreos de desembarque y puertos marítimos de desembarque establecidos.
- Puertos aéreos de embarque y puertos marítimos de embarque establecidos.
- Operaciones de apertura del teatro de operaciones.
- Base de escala intermedia, dentro del área de responsabilidad del comandante de fuerza conjunta apoyado, según como corresponda.
- Operaciones de despliegue, recepción y redespiegue.
- Operaciones conjuntas del proceso de recibir, ubicar, mover e integrar.
- Operaciones de recepción.
- Operaciones de la Fuerza de Tarea Conjunta.
- Actividades de concentración, autodespliegue y preposicionamiento.

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

- Fuerzas a flote, incluyendo buques de fuerza de preposicionamiento marítimo.
- Fuerzas a flote en apoyo de operaciones o actividades militares en el área de responsabilidad.
- Apoyo a la misión del comandante de fuerza conjunta o actividades de apoyo a la misión en el área de responsabilidad.
- Actividades de recepción en el teatro de operaciones controladas por componentes de Fuerza y mandos subordinados.
- Operaciones de Movilidad Aérea (unidades de apoyo en ruta y operaciones contratadas).
- Movimiento de pasajeros, escalas en puertos, movimiento de personal no relacionado con la unidad y movimiento de pacientes (p. ej., evacuación aeromédica).
- Operaciones de la fuerza de preposicionamiento marítimo y operaciones aeroportuarias.
- Operaciones de preposicionamiento de existencias del Ejército.
- Terminales marítimas, terrestres y aéreas.
- Tripulaciones aéreas transitorias.

(4-28) Además de lo anterior, la política de visibilidad del personal abordará, como mínimo, las políticas, procedimientos y estándares para la recolección de datos de personal mediante sistemas de seguimiento de personal de una Fuerza para las siguientes ubicaciones, operaciones y actividades:

- Actividades de recepción en el teatro de operaciones controladas por los componentes de Fuerza y sus mandos subordinados.

- Todo el personal que entra y sale de todos los aeropuertos.
- Viajes entre teatros de operaciones (procedentes de otro país fuera del área de responsabilidad).
- Viajes entre teatros de operaciones (viajes entre países dentro del área de responsabilidad).
- Viajes dentro del teatro de operaciones.

4.6. GESTIÓN DE BAJAS Y ATENCIÓN DE CALAMIDADES

(4-29) Se debe dar la máxima importancia y sensibilidad a la gestión de bajas y atención de calamidades. El proceso de reporte y notificación de bajas es coordinado por el Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares y las Fuerzas. Sin embargo, el rol que cada Fuerza desempeña en la gestión de bajas y atención de calamidades es igualmente de importancia, pues cada uno sigue siendo responsable de su propio personal y sus familias.

4.6.1. EVACUACIÓN MÉDICA

(4-30) El Comando General de las Fuerzas Militares establece las políticas para la evacuación aeromédica de acuerdo con el análisis de las variables operacionales y variables de la misión. Las autoridades responsables (centros de tratamiento médico, comandos o unidades individuales) que requieran evacuación aeromédica deben seguir los procedimientos establecidos. Cualquier baja que sea trasladada por aire utilizando el sistema de evacuación aeromédica será reportada y monitoreada como baja por el Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares.

4.6.2. DISPOSICIONES DE RECEPCIÓN PARA PACIENTES MILITARES

(4-31) Los pacientes militares evacuados de regreso al país desde despliegues en el exterior son recibidos por Sanidad Militar, donde serán evaluados y recibirán atención secundaria aguda. El Comando General de las Fuerzas Militares y el Ministerio de Salud, si fuera necesario, han acordado un plan integrado que cubra la notificación de pacientes, su recepción médica, traslado, seguimiento, atención y administración dentro del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares (SSFm). La cadena de mando y Sanidad Militar apoyarán al paciente durante su rehabilitación y su retorno a la función física, psicológica y social, incluyendo la organización de cualquier rehabilitación especializada necesaria.

4.7. ASUNTOS MORTUORIOS

(4-32) Los asuntos mortuorios describen todos los aspectos de las capacidades disponibles y el proceso de traslado de una víctima mortal desde el sitio de su fallecimiento hasta su sitio de descanso final o la entrega a su familia. Esto incluye a todos los componentes y contribuyentes del Comando General de las Fuerzas Militares, las Fuerzas, la Administración Pública y el apoyo contratado.

- La cadena de asuntos mortuorios es el proceso físico de traslado de una víctima mortal desde el sitio de su fallecimiento hasta su sitio de descanso final o la entrega a su familia.
- Los asuntos mortuorios proporcionan un sistema eficaz y eficiente de recuperación, identificación, investigación, preparación y repatriación cuando sea el caso de las víctimas mortales para nuestro personal. Ello se sustenta en la necesidad de garantizar que, en todas las etapas, el manejo de los restos se realice de acuerdo con las expectativas de los compañeros de servicio, los familiares, el público

general, las políticas gubernamentales, los grupos de interés (como el Comité Internacional de la Cruz Roja), las confesiones religiosas y los tratados internacionales. Cada unidad tiene la obligación de entender su propia responsabilidad en la cadena de asuntos mortuorios.

4.7.1. ROLES Y RESPONSABILIDADES

(4-33) El componente de Fuerza en cada comando conjunto es responsable del planeamiento de los asuntos mortuorios en apoyo de una operación en el extranjero:

- Se coordinará con los mandos de cada Fuerza para asignar las capacidades necesarias en asuntos mortuorios a los elementos de la fuerza desplegada, y para dictar la política de asuntos mortuorios en el teatro de operaciones.
- Mantendrá vínculos estrechos con el Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares para dirigir la repatriación del personal de las Fuerzas de acuerdo con los procedimientos de bajas y calamidades.
- En consulta con el Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares, este último será responsable de informar a la Oficina de Prensa cuando se haya informado a los familiares del herido/fallecido.

(4-34) El Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares debe ser informado lo antes posible de una muerte, y es responsable de organizar y coordinar todos los aspectos del proceso de asuntos mortuorios en el país durante una operación y en el extranjero en tiempos de paz. Deberá, por tanto:

- Proporcionar asesoramiento en calamidades, coordinar la repatriación y coordinar actividades para informar a los parientes más próximos y contratar funerarios civiles, cuando haya lugar.

- Determinar a la Fuerza designada para el registro inicial de todas las muertes ocurridas en operaciones y en otras circunstancias.

4.7.2. COMANDOS DE UNA SOLA FUERZA

(4-35) El Comando de cada componente de Fuerza es responsable de planear y asignar los elementos de fuerza a una operación. Esto puede incluir la comprensión y el apoyo a la capacidad de asuntos mortuorios.

(4-36) En caso de fallecimiento, los capellanes de las Fuerzas están disponibles para brindar apoyo y consuelo al personal y a sus familiares, independientemente del rango o la unidad, y para conducir o facilitar la ceremonia correspondiente según las creencias de la persona o los deseos de la familia. Los capellanes de las Fuerzas también pueden ayudar a informar a los familiares más cercanos.

4.7.3. MARCO PARA LAS OPERACIONES ACTUALES

(4-37) El personal fallecido debe ser trasladado con sensibilidad y tan pronto como la situación lo permita. Si los servicios funerarios no están desplegados en el teatro de operaciones, la recuperación y el transporte del personal fallecido es responsabilidad de las unidades, de acuerdo con las instrucciones del Comando del componente logístico. Se podrá utilizar la cadena médica si existe capacidad disponible. Un oficial técnico de municiones cualificado debe certificar que los restos estén libres de municiones, explosivos o municiones sin detonar, antes de liberarlos en la cadena de repatriación. El personal fallecido deberá ser transportado a:

- Una morgue temporal, si existe, donde un oficial médico u otro profesional competente pueda certificar el fallecimiento.
- Una sala de tratamiento vacía en un centro médico.

(4-38) Las unidades deberán entregar todos los efectos personales y designar a una persona que conociera al fallecido, para que identifique el cuerpo. Los servicios funerarios contratados llegarán con el transporte aéreo estratégico y prepararán y escoltarán el cuerpo hasta el forense de la base. Esto incluye la participación en la ceremonia, según el estado del fallecido.

(4-39) Si bien los asuntos mortuorios son responsabilidad del área de personal del Estado Mayor Conjunto (con el apoyo del área de logística), debe haber una estrecha cooperación e integración con el apoyo médico desplegado. El personal médico siempre priorizará la atención de las víctimas con vida, pero la cadena de atención de bajas (o Ruta Operacional de Atención al Paciente) puede utilizarse para apoyar los asuntos mortuorios. Por lo tanto, la contribución de Sanidad Militar a los asuntos mortuorios es clave para el apoyo médico desplegado. La Ruta Operacional de Atención al Paciente será determinada durante la fase de planeamiento operacional, pero será flexible y se adaptará a cada situación operacional y táctica. Tenga en cuenta que solo un oficial médico u otro profesional médico competente puede certificar una muerte.

(4-40) Los funcionarios del área de personal del Estado Mayor Conjunto constituyen la base del sistema de notificación de fallecimientos. Apoyan a las unidades y al Comando completando la documentación pertinente, siguiendo los procesos de notificación establecidos en la normatividad vigente y se coordina con el Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares.

(4-41) A través del Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares se designará un investigador (de una de las tres Fuerzas) para que actúe como oficial forense y sea responsable de investigar las muertes del personal de las Fuerzas Militares desplegado en operaciones. Se garantizará que se ejerza la autoridad del forense y se tomen las medidas

necesarias para obtener pruebas que permitan al forense realizar una investigación formal en el país, de conformidad con la legislación vigente.

(4-42) Los Componentes del Comando General de las Fuerzas Militares son responsables de implementar y ejecutar su parte de la cadena y el proceso de asuntos mortuorios. Educar al personal sobre la cadena y su función es clave para su tranquilidad, así como para la de sus familiares y amigos. Los componentes de ese mismo comando general controlarán los aspectos iniciales de un incidente con fallecimiento e iniciarán la cadena de asuntos mortuorios. Recuperarán a la víctima mortal y sus efectos personales, informarán a dicho comando, proporcionarán una identificación inicial positiva (o provisional) y se comunicarán con el resto del personal involucrado en la cadena de asuntos mortuorios, incluida el comando y control del teatro de operaciones. Los componentes del Comando General de las Fuerzas Militares deben ser flexibles y adaptables, y reaccionar a la situación táctica y administrando correctamente las bajas.

(4-43) La política del Comando General de las Fuerzas Militares es “repatriar a Colombia los cuerpos del personal militar fallecido, siempre que sea posible y tan pronto como sea factible”. Sin embargo, el entierro temporal puede ser necesario en diversas circunstancias extremas, pero solo puede ser autorizado por el Comando que controla el teatro de operaciones o el comandante del comando conjunto, si corresponde. Deben seguirse los procedimientos correctos, reconociendo que las víctimas serán exhumadas y repatriadas cuando la situación lo permita.

4.7.4. MANDO Y CONTROL

(4-44) El mando y control en el teatro de operaciones reside en el comandante colombiano que comanda la operación. Este también puede ser un comandante del contingente nacional o un comandante multinacional, cuando Colombia es contribuyente en relación con

operaciones multinacionales. Si bien en operaciones los procesos y procedimientos son función de los J-1/J-4, durante operaciones de intervención directa a gran escala pueden dirigirse desde el área de J-3. Es responsabilidad de la unidad de origen de la víctima informar a la formación superior sobre su fallecimiento y los requerimientos de evacuación.

4.7.5. MONUMENTOS OPERACIONALES

(4-45) A menos que los familiares soliciten otros arreglos, el Comando General de las Fuerzas Militares conmemora oficialmente al personal de servicio fallecido en operaciones mediante la colocación de una lápida con el modelo de su Fuerza, y su tumba se conserva para siempre. Cada Fuerza, además, mantiene su propio cuadro de honor.

(4-46) Es bien comprensible el deseo de conmemorar aún más a los compañeros caídos mediante la construcción de monumentos conmemorativos en el teatro de operaciones, a menudo impulsado tanto por la necesidad de cerrar el camino para quienes quedan atrás como por la de conmemorar formalmente la pérdida de las personas. Sin embargo, existen ciertos aspectos prácticos que deben abordarse antes de autorizar la construcción e inauguración de cualquier monumento conmemorativo en el teatro de operaciones, para lo cual debe solicitarse asesoramiento a cada Fuerza.

4.8. EVALUACIÓN

(4-47) Las evaluaciones operacionales son parte integral del planeamiento y ejecución de cualquier operación, para cumplir con el requerimiento de identificar y analizar los cambios en el ambiente operacional y determinar el progreso de la operación. Las evaluaciones involucran a todo el Estado Mayor y otras fuentes, como el comando superior y subordinado, socios interinstitucionales y multinacionales y otras partes interesadas. Proporcionan

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

perspectiva, conocimiento y la oportunidad de corregir, adaptar y refinar el planeamiento y la ejecución, para que las operaciones militares sean más efectivas. La evaluación operacional se aplica a todos los niveles de la guerra y durante todas las operaciones militares.

(4-48) Las evaluaciones operacionales ayudan al comandante y al Estado Mayor a determinar el progreso hacia el cumplimiento de la misión. Los resultados de la evaluación mejoran la toma de decisiones del comandante, permiten operaciones más efectivas y ayudan al comandante y al Estado Mayor a mantenerse al día con un ambiente operacional en continua evolución (para más información, consulte MFC 5-0, Planeamiento Conjunto).

(4-49) Integrar la evaluación durante el planeamiento y la ejecución puede ayudar a los comandantes y al Estado Mayor a:

- Desarrollar criterios de éxito de la misión.
- Comparar las condiciones observadas del ambiente operacional con los objetivos deseados o las condiciones del estado final.
- Determinar la validez de los hechos y supuestos clave del planeamiento.
- Determinar si se han creado los efectos deseados y si se están logrando los objetivos.
- Durante la ejecución, determinar la eficacia de los recursos asignados en relación con el desempeño y los efectos específicos de la tarea y la misión, y comprobar la validez de los objetivos intermedios.
- Determinar si se requiere un aumento, una disminución o una modificación de los recursos.
- Identificar los riesgos y las barreras para el cumplimiento de la misión.
- Identificar oportunidades para acelerar el cumplimiento de la misión.

CAPÍTULO 5

ACTIVIDADES DEL APOYO DE PERSONAL EN LA EJECUCIÓN

(5-1) La Administración Conjunta de Personal es la herramienta para la administración de los recursos humanos del personal de las Fuerzas Militares. Los procesos de la Administración Conjunta de Personal incluyen remuneración y prestaciones, gestión de carrera, ausencias, permisos, movilización y gestión de establecimientos. Esta dependencia proporciona un subconjunto de funciones y datos almacenados localmente para que los usuarios puedan consultar y actualizar los registros continuamente.

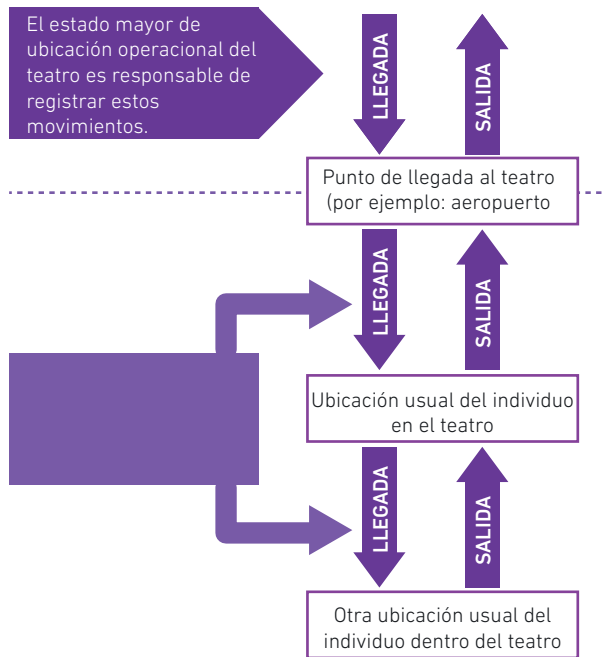
5.1. UBICACIÓN OPERACIONAL

(5-2) La ubicación operacional es la función de movimiento y seguimiento de la Administración Conjunta de Personal que cumple con el requerimiento operacional de seguimiento del personal desplegado en operaciones. Un proceso de llegadas eficaz es esencial para la administración de personal y para el soporte de las interfaces de la Administración Conjunta de Personal. La actividad de ubicación operacional:

- Permite que los comandos de unidades conjuntas y las Fuerzas rastreen la ubicación de las personas en operaciones.

- Identifica la unidad del individuo, y una vez desplegado, su estado médico, incluyendo la exposición a riesgos ambientales y significativos para la salud, y las precauciones tomadas, como la vacunación, para mitigar dichos riesgos.

Figura 5-1. Responsabilidades de la ubicación operacional en el teatro de operaciones.



(5-3) Cuando esté disponible, los comandantes pueden usar la información de seguimiento almacenada en la Administración Conjunta de Personal para gestionar al personal e identificar su estado. Las unidades son responsables de registrar la llegada al teatro de operaciones y cualquier movimiento posterior. La figura 5-1 muestra la división de responsabilidades en el teatro de operaciones entre los equipos de la ubicación operacional y el personal administrativo de la unidad. Esta sección de responsabilidades garantiza que:

- La ubicación de una persona se actualice rápidamente, para que el reporte de personal sea lo más preciso posible.

- Las medidas tomadas por el personal de la ubicación operacional sean idénticas para cada persona que llegue.
- Las llegadas de visitantes sean registradas por el personal de la ubicación operacional, para que su propio personal de recursos humanos pueda ajustar las asignaciones hasta su regreso.

5.1.1. MANDO Y CONTROL

(5-4) El área de personal del Estado Mayor Conjunto del Comando Conjunto es responsable de coordinar la ubicación operacional del Administración Conjunta de Personal dentro de los equipos operacionales, y elabora el reporte de personal para el jefe de Estado Mayor Conjunto. El Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares es responsable de estandarizar las ubicaciones operacionales del Administración Conjunta de Personal para las operaciones y la colaboración militar a la autoridad civil (COMAC).

- El Comando desplegado en el extranjero es responsable ante el Comando General de las Fuerzas Militares de implementar la ubicación operacional de la Administración Conjunta de Personal en el área de operaciones conjunta, y de la precisión de los datos en el reporte de personal. La implementación normalmente se delega en el Comando del Componente Logístico de la Fuerza Conjunta o a otro elemento de apoyo, si lo hay.
- El Mando del Componente Marítimo de la Fuerza Conjunta es responsable de registrar la ubicación operacional de todo el personal en los buques que entran o salen del área de operaciones conjuntas, incluyendo a todos los que entran, salen y visitan. Esto excluye los submarinos que no atracan en el área de operaciones conjuntas.
- Los comandos conjuntos y las Fuerzas, como los responsables operacionales de la ejecución de la

mayoría de las operaciones y las tareas de la colaboración militar a la autoridad civil, deben implementar las ubicaciones operacionales y establecer el marco para el área de personal de un Estado Mayor Conjunto para cada tarea. La implementación táctica en dicha área se delega en el comandante militar conjunto correspondiente.

5.1.2. RESPONSABILIDADES

(5-5) El comando desplegado es responsable de las siguientes funciones de ubicación operacional. Estas incluyen:

- Mantener la ubicación operacional de todo el personal en el teatro de operaciones.
- Seguimiento de bajas. Estas (incluyendo internos, incapacitados, capturas y detenidos) deben rastrearse lo antes posible desde el momento en que resultan heridas hasta el retorno al servicio o el término de la misión.
- Rastreo de personas capturadas según las directrices y normas vigentes.
- Garantizar que se mantengan las funciones y responsabilidades correctas del personal con responsabilidades en las ubicaciones operacionales, instruyendo y entrenando a los equipos de ubicaciones operacionales en el teatro de operaciones y garantizando el proceso de llegada.
- Asegurarse de que los riesgos ambientales para la salud identificados por el personal médico de sanidad se registren en la Administración Conjunta de Personal por la célula de ubicación operacional del área de personal del Estado Mayor Conjunto.

(5-6) El personal de Estado Mayor del Departamento de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares desempeña un rol clave en la provisión de la

Administración Conjunta de Personal en las operaciones. Dicho personal es responsable de:

- Gestionar el archivo a largo plazo de toda la información de ubicación operacional registrada en la Administración Conjunta de Personal.
- Brindar apoyo técnico de la Administración Conjunta de Personal a los equipos operacionales.
- Modificar las ubicaciones operacionales de la Administración Conjunta de Personal, cada 24 horas previa notificación del comando operacional correspondiente.
- Información sobre prisioneros de guerra.

5.1.3. APLICACIÓN EN ETAPAS CLAVE

(5-7) **Preparación.** La preparación diaria del reporte de personal y la precisión de los datos de ubicación operacional sustentan muchas actividades del área de personal del Estado Mayor Conjunto. Por lo tanto, el planeamiento de la ubicación operacional debe determinar qué personal (civiles, prestadores de servicios desplegados y otros) se incluirá, y posteriormente se deben considerar sistemas robustos para el seguimiento del personal, como parte del proceso de planeamiento de operaciones.

(5-8) **Proyección.** En operaciones en el extranjero (también es aplicable a operaciones con base en Colombia) el personal puede llegar al teatro de operaciones por diversos medios. El registro oportuno de la llegada inicial permite que el personal se disperse desde su punto de desembarque de forma ordenada. En la fase de expedición de una operación, el comandante operacional debe garantizar que se despliegue suficiente apoyo del área de personal del Estado Mayor Conjunto para permitir que las funciones de ubicación operacional sean efectivas inmediatamente después de la llegada. El equipo de ubicación operacional en el teatro de operaciones

registrará cualquier cambio en la ubicación de movimiento y seguimiento de 24 horas de un individuo, y registrará su elegibilidad para asignaciones.

(5-9) **Sostenimiento.** Mantener registros de seguimiento precisos permite un control eficaz del personal dentro del área de operaciones conjuntas. Los comandantes deben ser conscientes de que las acciones de ubicación operacional precisas generarán información detallada sobre:

- Llegadas permanentes al teatro de operaciones.
- Visitantes del teatro de operaciones.
- Movimiento de personal dentro del teatro de operaciones.
- Ausencia temporal del teatro de operaciones.
- Salida permanente del teatro de operaciones.

(5-10) **Redespliegue.** El registro preciso de la ubicación operacional del personal que abandona el teatro de operaciones es decisivo para garantizar el desmontaje adecuado y las modificaciones a los derechos de licencia y asignaciones. Al cesar una operación, el comandante en el teatro de operaciones debe asegurarse de que se mantenga la capacidad para llevar a cabo acciones de ubicación operacional hasta que todo el personal haya abandonado el teatro de operaciones.

5.1.4. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO MÉDICO

(5-11) Dentro de un centro de tratamiento médico (Nivel 2 [mejorado] o superior) se rastrearán las bajas, además de utilizar las capacidades de rastreo de bajas específicas del hospital. Si un paciente no se encuentra en un centro de tratamiento nacional, el comandante local debe garantizar que se tomen las medidas operacionales apropiadas en su nombre.

5.2. GESTIÓN DEL PERSONAL

(5-12) Es clave mantener actividades efectivas de apoyo al personal durante la fase de ejecución de una operación. Esto proporciona tanto al mando como a los efectivos desplegados la seguridad de que la red de apoyo administrativo está disponible para satisfacer sus necesidades, y crea así las condiciones para mantener la moral y la confianza de los individuos y las unidades para que operen al máximo de su capacidad. El sostenimiento del personal en operaciones, ya sea en la base o fuera de un teatro de operaciones, es parte integral de la unidad de origen o según como lo indique el comandante militar conjunto en el caso del personal desplegado, para apoyar las operaciones y las actividades de estabilidad.

5.2.1. ROTACIÓN ESTABLECIDA

(5-13) La provisión de rotación, descanso y recuperación dependerá del contexto operacional, y es clave para la continuidad de la campaña. Cuando la rotación se realiza a nivel de unidad, las fuerzas entrantes deben capturar la iniciativa. Esto garantiza que se mantenga la atención en el teatro de operaciones. Siempre que sea posible, deben identificarse y cubrirse los cargos clave de continuidad. El entrenamiento en el teatro de operaciones también debe aprovechar al máximo a profesionales actualizados, y todo el entrenamiento debe completarse antes de que finalice el periodo de traspaso. Una vez en el cargo, las lecciones que se identifiquen deben estar disponibles para la siguiente unidad de rotación tan pronto como sean identificadas.

5.2.2. DESCANSO Y RECUPERACIÓN

(5-14) El objetivo del descanso y la recuperación es proporcionar al personal que ha sufrido discapacidades mentales y físicas durante el servicio operacional tiempo para recuperarse y, por lo tanto, mantener su

eficacia operacional. Los comandantes deben tener en cuenta los siguientes puntos sobre el descanso y la recuperación:

- Puede ser disruptivo, ocupar hasta el 20% del personal en un momento dado y extenderse a más de dos tercios de un despliegue estándar. Esto puede verse agravado por la fragilidad del puente aéreo, lo que puede afectar significativamente la sincronización de los movimientos del personal.
- El descanso y la recuperación son esenciales para el bienestar individual y la eficacia operacional a largo plazo, y deben tenerse en cuenta en el plan de gestión de personal.
- Requiere gestionar los desplazamientos dentro del teatro de operaciones durante el tiempo que las personas pasan fuera de la zona de amenaza para minimizar el impacto del descanso y la recuperación en la conducción de la campaña.
- Idealmente, el descanso y la recuperación deberían tener lugar en un ambiente de baja amenaza cerca del teatro de operaciones.
- Se recuerda a los comandantes del teatro de operaciones la importancia vital del descanso y la recuperación para garantizar que el personal tenga un descanso efectivo a fin de recargar energías y, por lo tanto, mantener la eficacia operacional.

(5-15) En el ambiente marítimo, las personas o buques enteros pueden rotar, y se aplican los principios anteriores. Si bien puede haber circunstancias en las que se conceda a las personas permiso para descansar y recuperarse, es más probable que el buque abandone su puesto y haga una visita a puerto en una zona de baja amenaza cerca del teatro de operaciones para llevar a cabo tareas de mantenimiento esenciales y permitir un breve periodo de descanso para la tripulación.

5.2.3. APOYO DE SANIDAD

(5-16) Mantener una salud y un bienestar óptimos (físico y mental) antes, durante y después de las operaciones es esencial para mantener la eficacia de la fuerza. El personal cuenta con el apoyo de los servicios de sanidad locales, que contribuyen a optimizar su salud individual y a generar elementos de la fuerza aptos para el desempeño de sus funciones. La cadena de mando y la Dirección General de Sanidad Militar (DIGSA) deben contribuir colectivamente a la provisión de medidas de protección sanitaria para la fuerza que prevengan lesiones y enfermedades durante las operaciones. La cadena de mando, con el apoyo de la Dirección General de Sanidad Militar, también debe garantizar que todo el personal reciba entrenamiento en primeros auxilios esenciales —y cuando corresponda, reforzada—.

(5-17) Se dispondrá de apoyo médico para todo el personal desplegado, a fin de satisfacer las necesidades de salud y brindar atención integral a las bajas en caso de traumatismo o enfermedad aguda. El personal debe tener la seguridad de que, si resulta herido, lesionado o enfermo, los servicios médicos desplegados cuentan con la capacidad, los recursos y el entrenamiento necesarios para satisfacer sus necesidades. Los comandantes, con el apoyo de sus asesores médicos, son responsables de gestionar el riesgo médico de todo el personal desplegado. Una evaluación integral del riesgo médico, que incluya las posibles amenazas para la salud y la apreciación de bajas, debe ser parte fundamental del planeamiento operacional y las actividades de sostenimiento.

5.2.4. MANEJO DEL ESTRÉS

(5-18) Es importante que el personal tenga acceso a la gestión del estrés antes y después de su periodo de descanso y recuperación, ya que esto garantiza la concentración en la tarea antes y después del descanso y prepara al individuo para afrontar un periodo corto.

Minimizar la ansiedad por partir para descansar y recuperarse y retomar con prontitud la rutina al regresar es algo que debe abordarse durante los *brief* sobre bienestar al salir del teatro de operaciones.

5.3. DISCIPLINA

(5-19) El régimen disciplinario de los miembros de las Fuerzas Militares de Colombia se encuentra regulado por un marco jurídico especializado que reconoce las particularidades de la función militar dentro del Estado. Dicha regulación tiene como propósito garantizar la disciplina, el respeto a la jerarquía y el cumplimiento del deber, principios fundamentales para la operatividad y cohesión de la institución castrense. La ley establece un sistema disciplinario autónomo, con procedimientos y sanciones adaptados a la naturaleza del servicio militar, y asegurar, al mismo tiempo, el respeto por los derechos fundamentales, como el debido proceso y la defensa. Ese régimen se complementa con los principios constitucionales establecidos en la Constitución Política (adicionalmente, cuando sea necesario, pueden aplicarse supletoriamente disposiciones del Código General Disciplinario, siempre y cuando no contravengan la especialidad del régimen castrense). Los principios clave para la aplicación de la disciplina son los siguientes:

PRINCIPIOS CLAVE PARA LA APLICACIÓN DE LA DISCIPLINA

- Legalidad
- Debido proceso
- Presunción de inocencia
- Tipicidad
- Proporcionalidad
- Gradualidad de la sanción
- Favorabilidad
- Celeridad
- Publicidad
- Finalidad preventiva y correctiva

- **Legalidad:** Toda actuación disciplinaria debe estar fundamentada en la ley. Las faltas, sanciones y procedimientos deben estar expresamente consagrados en la normatividad vigente.
- **Debido proceso:** Se garantiza el derecho a ser oído, a la defensa, a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra, dentro de un proceso racional y justo.
- **Presunción de inocencia:** Todo miembro de la Fuerza se presume inocente mientras no se demuestre su responsabilidad a través de decisión debidamente motivada y en firme.

- **Tipicidad:** Las conductas sancionables deben ser descritas de manera clara y precisa como faltas disciplinarias, a fin de evitar interpretaciones extensivas en contra del investigado.
- **Proporcionalidad:** Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la falta y a las circunstancias que rodearon su comisión.
- **Gradualidad de la sanción:** Se evalúa la gravedad de la conducta, los antecedentes, el daño causado, el grado de culpa y otros criterios para imponer la sanción más adecuada.
- **Favorabilidad:** En caso de duda o conflicto entre normas disciplinarias, debe aplicarse la más benigna al disciplinado.
- **Celeridad:** El procedimiento disciplinario debe desarrollarse dentro de los plazos establecidos, evitando dilaciones injustificadas y garantizando eficiencia.
- **Publicidad:** Salvo reserva legal, las actuaciones disciplinarias son públicas, lo que permite el control social y la transparencia institucional.
- **Finalidad preventiva y correctiva:** La disciplina busca no solo sancionar, sino también, prevenir conductas que afecten la ética, la moral y la operatividad institucional, y corregir desviaciones dentro del marco de la misión constitucional.

5.3.1. FACULTADES DISCIPLINARIAS

(5-20) La disciplina es una responsabilidad indelegable del mando, y constituye un elemento esencial para el cumplimiento de la misión constitucional de las Fuerzas Militares. Esta responsabilidad permanece vigente con independencia de la identidad o nivel del comandante, quien debe garantizar que existan mecanismos eficaces para administrar la disciplina conforme a los

principios del debido proceso, la legalidad y la proporcionalidad. En el ejercicio de la función disciplinaria, el comandante debe diferenciar entre las medidas de carácter disciplinario —que siguen el procedimiento establecido por la ley y son de naturaleza sancionatoria— y las medidas de carácter administrativo o correctivo, las cuales pueden aplicarse en el marco de la función de mando sin necesidad de proceso disciplinario formal. No obstante, cuando se trate de faltas que constituyan infracción al régimen disciplinario, su conocimiento corresponde a las autoridades disciplinarias competentes, conforme al régimen unipersonal previsto en la ley, por lo que se recomienda a los comandantes acudir al asesoramiento jurídico institucional para garantizar la legalidad de sus actuaciones.

5.3.2. AUTORIDAD CONJUNTA DEL COMANDANTE/COMANDANTE EN EL TEATRO DE OPERACIONES

(5-21) Con base en el marco normativo vigente y la doctrina conjunta de las Fuerzas Militares de Colombia, resulta indispensable establecer claramente la autoridad disciplinaria conjunta en el teatro de operaciones o el área de responsabilidad; sobre todo, en contextos donde confluyen múltiples componentes y niveles de mando. La adecuada determinación de esta autoridad no solo garantiza el cumplimiento de los principios de legalidad, subordinación e inmediatez, sino que también previene vacíos de poder que puedan afectar el orden, la disciplina y la eficacia operacional.

(5-22) Dicha ley disciplinaria para las Fuerzas Militares establece que la atribución disciplinaria es exclusiva de las autoridades expresamente señaladas, y que la competencia disciplinaria se ejerce por parte de oficiales y suboficiales en servicio activo bajo el principio de subordinación, mando directo y dependencia jerárquica orgánica y funcional. Esto implica que en una unidad o comando conjunto solo podrá ejercer atribución disciplinaria el superior que cumpla con los elementos esenciales de competencia: atribución legal, subordinación

efectiva, dependencia jerárquica y mando directo. Por tanto, la designación formal de la autoridad disciplinaria en operaciones conjuntas debe constar en el acto administrativo de creación o modificación del comando conjunto o unidad operacional.

(5-23) Adicionalmente, la misma ley contempla la figura de “agregación”, a través de la cual pueden asignarse unidades o personal militar de una Fuerza a otra bajo mando funcional conjunto, lo que permite establecer quién tiene autoridad disciplinaria de acuerdo con la dependencia orgánica temporal durante la operación. En estos casos, se recomienda definir explícitamente dicha agregación en las órdenes de operaciones o directivas de despliegue, precisando qué oficial actúa como autoridad disciplinaria y bajo qué condiciones.

(5-24) Es necesario resaltar que la competencia disciplinaria en este contexto no es delegable ni intercambiable arbitrariamente entre Fuerzas, debido a los principios de legalidad e inmodificabilidad (*perpetuatio jurisdictionis*). Cuando haya dudas sobre cuál es la autoridad disciplinaria aplicable en un caso concreto dentro del teatro de operaciones, la situación deberá ser resuelta de manera concertada entre el comandante operacional que corresponda, los componentes de Fuerza involucrados y el asesor jurídico conjunto, garantizando siempre el respeto a los derechos fundamentales del disciplinado y la correcta prestación del servicio.

(5-25) En conclusión, la autoridad disciplinaria conjunta debe estar jurídicamente sustentada, doctrinalmente armonizada y administrativamente formalizada, a través de los instrumentos legales que rigen la creación, despliegue y operación de las unidades conjuntas, sin perjuicio de la jerarquía institucional ni de las atribuciones propias de cada Fuerza. Esta claridad fortalece la cohesión del mando, asegura la legitimidad del proceso disciplinario y refuerza la eficacia de las operaciones conjuntas en todos los niveles.

5.3.3. JURISDICCIÓN

(5-26) En el contexto del mando conjunto y la operación de unidades conjuntas en las Fuerzas Militares de Colombia, la aplicación de la jurisdicción disciplinaria requiere una interpretación precisa, tanto doctrinal como legal, que garantice la unidad de criterio, el respeto a la cadena de mando y la seguridad jurídica del personal. La ley disciplinaria, como norma que regula el régimen disciplinario de los miembros de las Fuerzas Militares, establece que la competencia disciplinaria debe ser ejercida por las autoridades disciplinarias de cada Fuerza, de conformidad con sus respectivos reglamentos y estructuras jerárquicas, lo cual implica que, en principio, la jurisdicción es ejercida en el interior de cada componente.

(5-27) Cuando solo una Fuerza está involucrada, el comandante del componente de esa Fuerza conserva plena jurisdicción disciplinaria, de conformidad con los reglamentos y procedimientos establecidos por dicha institución. En cambio, cuando el asunto involucra personal de más de una Fuerza, se establece que la jurisdicción puede ser ejercida por el comandante de la fuerza conjunta, o ser delegada en el comandante de componente que corresponda, dependiendo de la naturaleza del hecho, la participación de las partes y la gravedad del caso. Este ejercicio debe hacerse respetando los marcos legales y los principios del debido proceso disciplinario establecidos en la ley.

(5-28) En despliegues en territorio extranjero, el entendimiento de la jurisdicción extraterritorial cobra especial relevancia. El marco de jurisdicción debe ser claramente definido en acuerdos bilaterales o memorandos de entendimiento entre el Estado colombiano y el país anfitrión. Tales acuerdos determinan si Colombia conserva jurisdicción exclusiva o una jurisdicción concurrente con primacía, o si esta recae en el país receptor. Esta diferenciación es clave; especialmente, cuando hay diferencias legales significativas entre ambos Estados

(como sanciones locales por conductas no tipificadas en Colombia como falta disciplinaria).

(5-29) En todos los casos, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, el ejercicio disciplinario debe basarse en una coordinación efectiva entre los componentes operacionales y la cadena de mando institucional, articulando las funciones del área de personal (gestión de personal), el área de acción integral de un Estado Mayor Conjunto (J-9) y el asesor jurídico conjunto, quien deberá emitir conceptos caso a caso, tomando en cuenta la legislación colombiana, el derecho internacional aplicable y los tratados vigentes. En resumen, la jurisdicción disciplinaria en el contexto conjunto debe observar los siguientes principios:

- Respeto al régimen interno de cada Fuerza, de acuerdo con la ley.
- Coordinación vertical y horizontal entre mandos; especialmente, en el marco de operaciones conjuntas.
- Aplicación subsidiaria o complementaria del mando conjunto, solo cuando exista una afectación multi-componente y con el soporte legal respectivo.
- Asesoría legal permanente; sobre todo, en operaciones internacionales con acuerdos de jurisdicción compartida o concurrente.

(5-30) Este enfoque garantiza que las actuaciones disciplinarias sean legalmente sólidas, funcionalmente eficaces y doctrinalmente coherentes con el principio de unidad de esfuerzo que rige las operaciones conjuntas.

5.4. PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE AGRESIONES SEXUALES

(5-31) La agresión sexual es un acto delictivo que amenaza la preparación para la misión y la cohesión de la unidad. Combatir la agresión sexual depende de un

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

liderazgo firme. Los comandantes establecerán políticas y procedimientos para implementar Programas de Prevención y Respuesta ante Agresiones Sexuales (SAPR) y supervisarán el cumplimiento de la normatividad vigente.

(5-32) De acuerdo con la norma, los comandantes de las instalaciones desarrollan directrices para proporcionar una capacidad continua de respuesta ante agresiones sexuales. El **coordinador de respuesta a la agresión sexual** es el **punto de contacto principal en una instalación o dentro de un área geográfica que supervisa la concientización, prevención y respuesta ante agresiones sexuales**. Todos los coordinadores de respuesta ante agresiones sexuales tienen contacto y acceso directo y sin obstáculos con el comandante de la instalación y el comandante inmediato tanto del miembro del servicio víctima como del presunto agresor. El comandante de la instalación tiene contacto directo con el coordinador; esta responsabilidad no se delegará.

5.5. PROTOCOLO SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO

(5-33) El Protocolo Facultativo II de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño tiene un impacto directo en el despliegue y empleo del personal militar menor de 18 años en el teatro de operaciones. Al firmar el Protocolo Facultativo, Colombia firmó el siguiente enunciado ante la Secretaría de las Naciones Unidas:

- Colombia tomará todas las medidas posibles para garantizar que los miembros de las Fuerzas Militares menores de 18 años no participen en hostilidades. Sin embargo, Colombia entiende que el artículo 1 del protocolo no excluye el despliegue de miembros de las Fuerzas Militares menores de 18 años para participar directamente en hostilidades cuando:
 - Exista una necesidad militar genuina de desplegar su unidad o buque en una zona donde se estén produciendo hostilidades.

COORDINADOR DE RESPUESTA A LA AGRESIÓN SEXUAL

Punto de contacto principal en una instalación o dentro de un área geográfica que supervisa la concientización, prevención y respuesta ante agresiones sexuales.

MFC 1-0 (5-32)

- Debido a la naturaleza y urgencia de la situación, no sea factible retirar a dichas personas antes del despliegue, o cuando hacerlo socavaría la eficacia operacional de su buque o unidad y, por lo tanto, pondría en riesgo el cumplimiento exitoso de la misión militar o la seguridad del resto del personal.

(5-34) En Colombia, la incorporación de menores de edad a las Fuerzas Militares está expresamente prohibida por el marco legal nacional e internacional. La Constitución Política garantiza los derechos fundamentales de los niños y prohíbe su vinculación a conflictos armados. Esta protección es reforzada por el Código de Infancia y Adolescencia, que prohíbe el reclutamiento y la utilización de menores de 18 años en hostilidades, y por el Código Penal, que tipifica como delito el reclutamiento ilícito de menores.

(5-35) En el plano institucional, los reglamentos de reclutamiento militar exigen como requisito mínimo para ingresar al servicio o a las escuelas de formación tener 18 años cumplidos, para garantizar así que ningún menor pueda ser incorporado de forma legal a las Fuerzas. A esto se suman las normas internas y de control de la Fuerza Pública, que ratifican la política de cero tolerancia frente al uso de menores, y refuerzan los mecanismos de verificación de edad al momento de la incorporación.

(5-36) Colombia también es parte de diversos instrumentos internacionales que prohíben el reclutamiento de menores, como el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño, el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional y los Convenios de Ginebra. Dichos compromisos refuerzan la obligación del Estado de prevenir el uso de menores en conflictos armados, garantizan su protección integral y ratifican que las Fuerzas Militares de Colombia no pueden, bajo ninguna circunstancia, incorporar menores de edad a sus filas.

5.6. APOYO DE BIENESTAR Y RECREATIVO DURANTE EL DESPLIEGUE

(5-37) La política de apoyo al bienestar en el despliegue es el marco en el que el Comando General de las Fuerzas Militares proporciona a su personal militar y civil el máximo apoyo posible para salvaguardar su bienestar psicológico y físico, en función del ambiente del despliegue y la disponibilidad de recursos. Un despliegue incluye operaciones, ejercicios y otros despliegues fuera del lugar de servicio permanente, incluyendo actividades en el país que involucren al personal con derecho a asignaciones.

5.6.1. EFECTOS

(5-38) La prestación de servicios de bienestar tiene como objetivo principal gestionar la conexión crucial entre el bienestar y la eficacia operacional. El apoyo al bienestar en el despliegue se adapta a las circunstancias específicas de cada despliegue, fundamentado en un enfoque basado en los efectos, que busca lograr lo siguiente:

- **Conectar.** Permitir que el personal desplegado mantenga el contacto con familiares y amigos y que se mantenga conectado con su vida personal, para facilitar así su reintegración al final del despliegue.
- **Entretener.** Satisfacer las necesidades de ocio y relajación del personal desplegado.
- **Sostener.** Mantener las necesidades fisiológicas y psicológicas generales del personal desplegado (y de sus familiares y amigos). Algunos ejemplos incluyen: equipo de entrenamiento físico; comercio minorista; servicios de mensajería postal; apoyo espiritual y pastoral; programas de actividades en el hogar para familiares y amigos, y periodos de descanso y recuperación.

5.6.2. PROVISIÓN DEL PAQUETE DE MORAL Y BIENESTAR

(5-39) El planeamiento del paquete de bienestar social es responsabilidad del área de personal del Estado Mayor Conjunto, y se deriva de un proceso de apreciación estructurado dirigido por el comandante. Los comandantes y el Estado Mayor deberán determinar las necesidades de cada Fuerza en su respectiva ubicación, las cuales pueden variar según la etapa del despliegue u operación.

5.6.3. GESTIÓN DEL ESTRÉS OPERACIONAL

(5-40) Para la mayoría del personal de las Fuerzas, participar en operaciones es una experiencia positiva. Sin embargo, para algunos, estas experiencias son adversas, debido a la exposición a una presión traumática aguda y al consiguiente estrés postraumático. Las políticas de gestión del estrés operacional refuerzan el mensaje de que:

- Las reacciones al estrés son una consecuencia natural de las operaciones militares, y todas las personas, independientemente de su rango, edad o género, son susceptibles.
- La mayoría de las reacciones al estrés son por completo normales y manejables; especialmente, con el apoyo adecuado de superiores y compañeros.

(5-41) La política de gestión del estrés operacional del Comando General de las Fuerzas Militares proporciona el marco para las políticas de cada Fuerza sobre la gestión del estrés operacional. Dicha política garantiza que la gestión del estrés operacional se implemente de forma consistente, además de aumentar la concienciación general sobre la gestión del estrés relacionado con las operaciones. Una actividad importante es proporcionar *brief* sobre salud mental y bienestar como parte del ciclo de despliegue antes, durante y después de las operaciones. También debe considerarse garantizar que el

personal fuera de un teatro de operaciones en el extranjero o comprometido con operaciones en el país, pero que aún genera impacto operacional, tenga el mismo acceso a la gestión del estrés.

(5-42) Los comandantes de todos los niveles deben hacer todo lo posible para limitar la posibilidad de que las personas bajo su mando sufran problemas psicológicos como resultado de las operaciones. La responsabilidad de identificar y apoyar a las personas vulnerables recae en la cadena de mando en todos los niveles, desde el más alto hasta el más bajo. Quienes mejor conocen a su personal pueden ser los más indicados para identificar los primeros signos de estrés.

5.6.4. OCIO Y RECREACIÓN

(5-43) Se permitirá cierto grado de relajación fuera de servicio en todas las operaciones, excepto en las más intensas. Los comandantes deben considerar los siguientes factores:

- El espacio para que las personas puedan relajarse contribuye a su bienestar general. La infraestructura de campaña debe dimensionarse a fin de proporcionar suficiente espacio para fines de bienestar.
- Las infraestructuras de recreación para operaciones mayores son proporcionadas y dotadas por las Fuerzas siempre que sea posible, para eliminar así la necesidad de instalaciones de unidades *ad hoc*. Sin embargo, los comandantes se reservan el derecho a autorizar a las unidades para que se autoabastezcan; especialmente, en las primeras etapas de una operación. Las decisiones sobre la concesión de licencias y el control de casinos de la unidad recaen en los oficiales al mando. Siempre que sea posible, se establecerán comedores separados para oficiales, suboficiales y soldados.
- La recreación física permite al personal mantener su condición física y proporciona una forma de

desestresarse. Las actividades grupales fomentan el espíritu de equipo y contribuyen a la cohesión de la unidad, y por lo tanto, a la eficacia operacional. Para facilitar la recreación física, debe considerarse el despliegue de equipo de acondicionamiento físico operacional y equipo deportivo de la unidad. Si las consideraciones de seguridad lo permiten, se puede obtener un gran beneficio mediante la actividad deportiva con equipos locales.

5.7. DESARROLLO PERSONAL Y APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA

(5-44) El acceso a la educación y al desarrollo personal en las operaciones ayuda a prevenir repercusiones profesionales para el personal en servicio y aporta al componente moral del poder de combate de la unidad. Las operaciones más duraderas pueden contar con el apoyo de centros de formación para el teatro de operaciones, que, en función de la cobertura total de la fuerza, se establecen lo antes posible en consulta con el Comando General de las Fuerzas Militares.

(5-45) El propósito de los centros de formación en el teatro de operaciones es ofrecer o facilitar una amplia gama de actividades educativas y de apoyo operacional. Estas actividades de apoyo operacional pueden incluir la sensibilización cultural, la formación lingüística o el fortalecimiento de la capacidad docente de las fuerzas. Además de facilitar el acceso a la educación obligatoria, los centros de formación en el teatro de operaciones también pueden ofrecer asesoramiento financiero, apoyo y recursos para apoyar al personal en sus actividades de desarrollo personal y profesional.

5.8. SERVICIOS ESPIRITUALES Y RELIGIOSOS

(5-46) Los capellanes son parte integral de las fuerzas desplegadas. Su valor está ampliamente demostrado por la experiencia operacional de los comandantes y

otro personal de las Fuerzas Militares. Los capellanes contribuyen a la estabilidad y el bienestar de la fuerza desplegada brindando atención pastoral, liderazgo moral y asesoramiento ético, guía espiritual (de todas las religiones y de ninguna), así como facilitando las observancias religiosas. Estos servicios se imparten durante todo el ciclo de despliegue: entrenamiento previo al despliegue, recepción, preparación, traslado e integración, operaciones, descompresión y normalización postoperacional. Los capellanes trabajan en conjunto con los recursos de bienestar (desplegados y de retaguardia) para apoyar los resultados operacionales y aportar al éxito del componente moral de la capacidad de combate.

5.8.1. ROL

(5-47) Los capellanes son responsables de su conducta personal y profesional durante las operaciones, y deben ser capaces de justificar sus propias acciones y prácticas. Cumplen con todos los requerimientos legales y actúan de acuerdo con su condición de no combatientes (desarmados) de conformidad con el Derecho Internacional Humanitario y la legislación colombiana. Los capellanes promueven la atención espiritual y pastoral, así como el bienestar de todo el personal, y respetan el derecho a la observancia religiosa de cada persona. Actúan de forma que generen confianza promoviendo con diligencia una cultura de cuidado; especialmente, en situaciones de guerra u otras operaciones complejas. Los capellanes promueven la reflexión moral y la integridad permitiendo al personal alcanzar los más altos niveles de competencia profesional, a la vez que asumen la responsabilidad moral de sus acciones en el ambiente operacional.

(5-48) Los capellanes se subordinan a sus oficiales al mando o del comandante de la formación, quienes ejercen el mando táctico sobre el capellán asignado a la unidad. Sin embargo, el control general de la capellanía recae en el Obispado Castrense o sus representantes

delegados, quienes conservan el control total de sus capellanes.

(5-49) Las políticas y directrices del Comando General de las Fuerzas Militares emitidas sobre el mando y el control de la capellanía incluyen la confidencialidad profesional. El párrafo pertinente a confidencialidad profesional establece: “La confidencialidad profesional entre un capellán y una persona es fundamental para la relación pastoral. Esta confidencialidad no permite la libre transmisión de información a terceros, independientemente de su nombramiento o estatus ya que esto constituiría una violación de la confianza pastoral. La divulgación de información confidencial solo puede tener lugar con la autorización previa de la persona”.

5.8.2. OBSERVANCIA RELIGIOSA

(5-50) Los capellanes celebran el culto divino y brindan oportunidades para la observancia religiosa, a fin de garantizar que se satisfagan las necesidades religiosas de todo el personal. Deben actuar de acuerdo con la práctica de sus tradiciones religiosas y seguir las normas de sus propias autoridades religiosas. También facilitarán la observancia religiosa para quienes la busquen de cualquier tradición religiosa, incorporando oportunidades para fortalecer la fe y facilitando la observancia ceremonial, incluyendo servicios de oración y vigilia, repatriaciones y funerales militares. Los capellanes desplegados tienen acceso a los capellanes civiles de las tres Fuerzas Militares (en el ámbito militar) para obtener asesoramiento especializado y apoyo al personal judío, musulmán, hindú o budista, ente otros.

(5-51) Dentro de la comunidad militar, para aniversarios importantes de una de las Fuerzas o las tres (por ejemplo, conmemoraciones), se suele ofrecer un servicio de acompañamiento. Dicha observancia suele ser dirigida por el capellán. En caso de fallecimiento, normalmente se espera que el capellán lleve a cabo un servicio de repatriación para beneficio del personal, para el

consuelo de los familiares y como muestra de respeto a los caídos.

(5-52) Algunos despliegues pueden coincidir con un momento de importancia para la familia y la comunidad (por ejemplo, Navidad, Ramadán, etc.). La presencia de un capellán brindará la oportunidad de brindar apoyo práctico y de reflexionar y celebrar.

5.8.3. RECURSOS Y ENTRENAMIENTO

(5-53) Los capellanes deben ser capaces de desenvolverse en cualquier ambiente operacional, por austero que sea; por lo tanto, deben estar entrenados y contar con los recursos adecuados para su tarea. Deberán cumplir con el entrenamiento previo al despliegue, al igual que con los estándares físicos y médicos estipulados por el Comando General de las Fuerzas Militares u otra autoridad de despliegue. Los capellanes deben contar con los recursos adecuados de equipo de campaña, alojamiento, tecnología de la información, transporte militar, comunicaciones y protección de la fuerza, adecuados al ambiente operacional, para que puedan trabajar eficazmente en una fuerza dispersa.

5.8.4. RELACIÓN CON LOS SOCIOS DE LA COALICIÓN

(5-54) Según la doctrina de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) y la colombiana, la prestación de servicios de capellanía en operaciones sigue siendo responsabilidad nacional. Sin embargo, los capellanes desplegados en operaciones de la coalición deben esforzarse por establecer relaciones de trabajo eficaces con los capellanes de la coalición, dentro de los límites de los memorandos de entendimiento y las disposiciones nacionales.

5.9. RECUPERACIÓN DE LA CAPACIDAD DE COMBATE

(5-55) La recuperación operacional de una campaña en curso es fundamental para el proceso de rotación. El planeamiento debe abarcar tanto la correcta transferencia de la operación al personal de relevo en el lugar como el regreso del personal del teatro de operaciones o de un lugar de despliegue. Este último proceso completa todo el ciclo de planeamiento, desde el inicio de la fase de generación de fuerza, y no finaliza con el regreso del despliegue. Las unidades que han sufrido bajas, en particular, requerirán recuperación tanto para el reemplazo de personal como para el restablecimiento de la plena aptitud física de todo el personal de la unidad.

(5-56) El personal involucrado en la reducción o finalización de las operaciones tendrá responsabilidades adicionales para el cierre de la infraestructura de apoyo, los mecanismos de redespliegue de personal y material, y para garantizar que se consideren todos los aspectos del bienestar del personal. Al reducir los compromisos nacionales se requiere especial atención a los aspectos del apoyo de bienestar proporcionado a quienes permanecen en el teatro de operaciones. Algunas unidades o individuos pueden depender de los mecanismos establecidos para la presencia mayor, y aun así deben ser atendidos. También se debe procurar una mayor coordinación con los prestadores de servicios, para asegurar la retirada oportuna y eficaz de todos los recursos de apoyo de bienestar, de forma simultánea con el plan de desmantelamiento de la campaña.

5.9.1. DESCOMPRESIÓN

(5-57) Al finalizar una misión operacional el personal puede requerir un periodo de descompresión antes de regresar a casa. Este periodo suele ser de 24 a 36 horas, y el Estado Mayor del área de personal (Personal) del Comando Conjunto proporcionará orientación e instrucciones detalladas. La descompresión implica ubicar al personal en un ambiente estructurado y supervisado

donde pueda comenzar a relajarse y regresar a un ambiente rutinario y de paz. Esto les da tiempo para comenzar a racionalizar sus pensamientos sobre el servicio normal y la vida familiar. La descompresión, como componente de la gestión general del estrés operacional, es un proceso mediante el que “el personal que se despliega unido se desconecta unido”. La descompresión cumple tres funciones:

- Mejora considerablemente la calidad del regreso a casa, al brindar a las unidades la oportunidad de que racionalicen y discutan sus experiencias operacionales, reciban los *brief* obligatorios y se desconecten juntos.
- Proporciona un efecto positivo en la salud mental, relacionado con los niveles de exposición al combate experimentados.
- Facilita la adaptación a una rutina no operacional.

(5-58) En el ambiente marítimo, la descompresión suele ocurrir durante el regreso del buque al puerto base, ya sea mediante actividades a bordo o durante una visita al puerto. Sin embargo, es importante que también se tenga en cuenta la descompresión para el personal que no regresa por barco: por ejemplo, las avanzadas y las personas o compañías del buque que se encuentran en rotación y regresan por aire.

(5-59) La descompresión normalmente constituye la primera parte del proceso general de gestión del estrés postoperacional, sujeto a la política vigente y las directrices del Comando General de las Fuerzas Militares. Los comandantes deben seleccionar líderes experimentados y sólidos para realizar y supervisar la actividad de descompresión.

5.9.1.1. Gestión del estrés postoperacional

(5-60) La clave para el éxito de la gestión del estrés postoperacional y la desmovilización de la Reserva

reside en la concienciación. Las personas, las familias, los colegas y la cadena de mando deben estar atentos a las señales de estrés, para que la intervención temprana pueda reducir el riesgo de problemas posteriores (que pueden incluir trastornos clínicos, problemas disciplinarios y sociales y bajo rendimiento laboral). Si bien los procedimientos de gestión del estrés postoperacional son genéricos para todas las operaciones (tanto en el país como en el extranjero), los comandantes deben adaptarlos a las necesidades de su operación específica. El objetivo es brindar el mismo nivel de apoyo a todo el personal reconociendo sus diferentes circunstancias y permitiendo que ciertos elementos sean discrecionales según el nivel y la intensidad de la actividad operacional y la consiguiente exposición a los factores estresantes.

(5-61) Para los comandantes, una parte integral de la gestión del estrés postoperacional es el proceso de información al regresar de la operación, lo que puede incluir entrevistas con los medios de comunicación, cuando corresponda y según lo organizado por la Comunicaciones Estratégicas. Por ello, es importante que estas personas realicen sus diversas entrevistas postoperacionales y de experiencia operacional lo antes posible a su regreso del teatro de operaciones.

(5-62) El liderazgo, la buena comunicación y el entrenamiento también son decisivos para prevenir y gestionar el estrés operacional. Esto se debe a que la gestión del estrés operacional es principalmente una responsabilidad ejecutiva, y no médica. La política de gestión del estrés debe abordar la posibilidad de que se presenten síntomas de estrés y proporcionar herramientas para gestionarlo. Informar a las personas antes del despliegue y a su regreso —por ejemplo, tanto individualmente como en grupo— puede ser útil. Asimismo, se debe abordar de manera oportuna el diálogo abierto sobre los problemas derivados de las experiencias operacionales y la gestión de cualquier problema. Los oficiales al mando deben consultar o comunicar a las autoridades

médicas en una etapa temprana si existe alguna preocupación sobre el bienestar de una persona. Siempre se requiere intervención médica cuando los síntomas se prolongan o existen serias dudas sobre la salud mental de una persona.

(5-63) Una vez la persona regresa de las operaciones, el contacto cercano puede disminuir, y a menudo serán sus familiares los primeros en notar los cambios. Esto puede ser en particular relevante cuando una persona es reasignada a otra unidad. Las familias y —cuando corresponda— los empleadores civiles deben participar plenamente en todo el proceso de gestión del estrés postoperacional.

5.9.2. REDUCCIÓN DEL NIVEL DE BIENESTAR

(5-64) La reducción del equipo de bienestar del área de personal del Estado Mayor Conjunto está sujeta a una redistribución o eliminación planeada, según la velocidad requerida para dicha reducción. Siempre que sea posible, el equipo de esa área de personal debe ser devuelto a ella, para que sea evaluado y clasificado antes de decidir sobre su disposición. En caso de una reducción rápida no podrán lograrse todos los objetivos con respecto al traslado posterior del equipo.

(5-65) Lo anterior aplica tanto al equipo del Comando General de las Fuerzas Militares como al equipo contratado y a los equipos de proyectos integrados. La decisión de disponer de la infraestructura no la tomará el área de personal de un Estado Mayor Conjunto. De acuerdo con la normativa sobre donaciones, es improbable que algún equipo de dicha área de personal sea apto para donación.

(5-66) Si se propone donar equipo, esto se hará en consulta con el área de personal y el área de gestión financiera de un Estado Mayor Conjunto (J-8). Cuanto se decida sobre la disposición de equipo debe sopesarse tomando en cuenta si este podría ser utilizado por otra

persona, ya sea en la zona de operaciones conjuntas, en otra zona operacional o en la ubicación de la unidad. Además, debe considerarse el aspecto de presentación de la disposición de equipo por parte de las Fuerzas Militares. El equipo perteneciente a contratistas y equipos de proyecto integrados será reubicado según sus requerimientos. La evaluación del equipo del área de personal es subjetiva, y se mantendrá un registro de auditoría completo que registre los procesos relacionados con la eliminación del equipo en cada etapa.

(5-67) El elemento del área de personal del Estado Mayor Conjunto de cualquier plan de reducción siempre se determina por la apreciación J-3 (Operaciones)/J-5 (Planes). El planeamiento de la reducción lo completan J-3/J-5 y la nueva distribución de fuerzas se propone al jefe de Estado Mayor, para su aprobación. En cuanto a los cambios en la plantilla operacional, solo la completa el área de personal, como responsable de la capacidad. Una vez hechos todos los cambios, se conduce una revisión de la plantilla operacional, en la que todas las secciones de personal acuerdan las modificaciones a los cargos de refuerzo individuales.

5.9.3. RECUPERACIÓN

(5-68) La recuperación se define como la reposición de recursos, incluyendo personal y material, tras la actividad operacional en preparación para operaciones posteriores. Incluye el entrenamiento necesario para restablecer los elementos de la fuerza a su nivel normal de disponibilidad. La recuperación suele ser conducida en la base estratégica como parte del ciclo de planeamiento operacional.

5.9.3.1. Planeamiento

(5-69) El planeamiento y la presentación de reportes sobre la recuperación deben abarcar todos los aspectos de la generación de fuerza y sostenibilidad. Esto incluye específicamente:

- Personal: Reposición de pérdidas operacionales.
- Equipo: Reposición, reparación y sostenimiento del material y equipo.
- Entrenamiento: Reconstrucción del desempeño individual y colectivo.
- Logística: Reposición de recursos utilizados.

5.9.3.2. Alistamiento

(5-70) El alistamiento es el tiempo en el que una fuerza debe estar lista para conducir las tareas para las que está organizada, equipada y entrenada, medido por la dotación de su personal, el estado del equipo y el nivel de entrenamiento para el desempeño colectivo. La recuperación es un paso previo para alcanzar los criterios de alistamiento requeridos.

5.9.3.3. Proceso

(5-71) La recuperación está diseñada para que los elementos de la fuerza y el material vuelvan a su nivel de alistamiento preoperacional o de acuerdo con los niveles objetivo revisados. Deben tomarse medidas para garantizar que cuando el personal o los recursos tengan una doble asignación u otras contingencias se mantengan sostenibles o sean descartadas como operaciones en curso.

GLOSARIO

1. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ABREVIATURA, SIGLA O ACRÓNIMO	SIGNIFICADO	ABREVIACIÓN EN INGLÉS (OTAN*)	SIGNIFICADO
AC	Componente activo	AC	<i>Active Component</i>
AOC	Área de operaciones conjuntas	JOA*	<i>Joint Operations Area</i>
APOD	Puerto aéreo de desembarque	APOD	<i>Aerial Port of Debarkation</i>
AOR	Área de responsabilidad	AOR*	<i>Area of Responsibility</i>
ARC	Armada Nacional	---	---
CCON	Comando Conjunto	---	---
CCPP	Centro Conjunto de Procesamiento de Personal	JPPC	<i>Joint Personnel Processing Center</i>
CDT-CCON	Comandante de comando conjunto	---	---
CDT-FC	Comandante de la fuerza conjunta	---	---
CDT-GFM	Comandante General de las Fuerzas Militares	---	---
CGDJ-1	Departamento Conjunto de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares	---	---

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

ABREVIATURA, SIGLA O ACRÓNIMO	SIGNIFICADO	ABREVIACIÓN EN INGLÉS (OTAN*)	SIGNIFICADO
CGDJ-3	Departamento Conjunto de Operaciones del Comando General de las Fuerzas Militares	---	---
CGDJ-4	Departamento Conjunto de logística de un Estado Mayor Conjunto	---	---
CGFM	Comando General de las Fuerzas Militares	---	---
CICR	Comité Internacional de la Cruz Roja	---	---
COA	Curso de acción	COA	<i>Course of Action</i>
COMAC	Colaboración militar a la autoridad civil	DSCA MACA	<i>Defense Support of Civil Author Military Aid to the Civil Authorities</i>
CONOPS	Concepto de la operación	CONOPS*	<i>Concept of Operations</i>
CTS	Sistema de Seguimiento de Contingencias	CTS	<i>Contingency Tracking System</i>
DIH	Derecho Internacional Humanitario	---	---
DIGSA	Dirección General de Sanidad Militar	---	---
EA	Agente ejecutivo	EA	<i>Executive Agent</i>
EJC	Ejército Nacional	---	---
FAC	Fuerza Aeroespacial Colombiana	---	---
FTC	Fuerza de Tarea Conjunta	JTF	<i>Joint Task Force</i>
GFM	Gestión Global de Fuerzas	GFM	<i>Global Force Management</i>
HN	Nación anfitriona	HN*	<i>Host Nation</i>
HUMINT	Inteligencia humana	HUMINT*	<i>Human Intelligence</i>

ABREVIATURA, SIGLA O ACRÓNIMO	SIGNIFICADO	ABREVIACIÓN EN INGLÉS (OTAN*)	SIGNIFICADO
INPEC	Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	---	---
J-1	Área de personal de un Estado Mayor Conjunto	J-1	<i>Manpower and Personnel Directorate of a Joint Staff</i>
J-3	Área de operaciones de un Estado Mayor Conjunto	J-3	<i>Operations Directorate of a Joint Staff</i>
J-4	Área de logística de un Estado Mayor Conjunto	J-4	<i>Logistics Directorate of a Joint Staff</i>
J-5	Área de planes de un Estado Mayor Conjunto	J-5	<i>Planning Directorate of a Joint Staff</i>
J-6	Área de sistemas de comunicación e información de un Estado Mayor Conjunto	J-6	<i>Communications Directorate of a Joint Staff</i>
J-8	Área de gestión financiera de un Estado Mayor Conjunto	J-8	<i>Finance Management Directorate of a Joint Staff</i>
J-9	Área de acción integral de un Estado Mayor Conjunto	J-9	<i>Civil-Military Operations/ Interagency Cooperation</i>
JEMCO	Jefe de Estado Mayor Conjunto	---	---
JIA	Aumento individual conjunto	JIA	<i>Joint Individual Augmentation</i>
JMD	Documento conjunto de dotación	JMD	<i>Joint Manning Document</i>
JMP	Programa conjunto de personal	JMP	<i>Joint Manpower Program</i>
JPERSTAT	Reporte conjunto sobre la situación de personal y bajas	JPERSTAT	<i>Joint Personnel Status and Casualty Report</i>
JPTTA	Actividades Conjuntas de Entrenamiento y Seguimiento de Personal	JPTTA	<i>Joint Personnel Training and Tracking Activity</i>
JTD	Tabla conjunta de distribución	JTD	<i>Joint Table of Distribution</i>
JTMD	Tabla conjunta de movilización y distribución	JTMD	<i>Joint Table of Mobilization and Distribution</i>

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

ABREVIATURA, SIGLA O ACRÓNIMO	SIGNIFICADO	ABREVIACIÓN EN INGLÉS (OTAN*)	SIGNIFICADO
MNF	Fuerzas multinacionales	MNF	<i>Multinational Force</i>
MRE	Ministerio de Relaciones Exteriores	---	---
MWR	Moral, Bienestar y Recreación	MWR	<i>Morale, Welfare, and Recreation</i>
NEO	Operación de evacuación de no combatientes	NEO*	<i>Noncombatant Evacuation Operation</i>
ONG	Organización no gubernamental	NGO*	<i>Non-Governmental Organization</i>
OTAN	Organización del Tratado del Atlántico Norte	NATO*	<i>North Atlantic Treaty Organization</i>
PLANOP	Plan de operaciones	OPLAN	<i>Operation Plan</i>
POR	Profesionales Oficiales de Reserva	---	---
POW	Prisioneros de guerra	POW	<i>Prisoner of War</i>
PPCO	Proceso de planeamiento conjunto	JPP	<i>Joint Planning Process</i>
PUCC	Plan Unificado de Comando Conjunto	UCP	<i>Unified Command Plan</i>
CR	Componente de Reserva	RC	<i>Reserve Component</i>
ROE	Reglas de enfrentamiento	ROE*	<i>Rules of Engagement</i>
RSOI	Recepcionar, ubicar, mover e integrar	RSOI	<i>Reception, Staging, Onward Movement, and Integration</i>
SAPR	Programas de Prevención y Respuesta ante Agresiones Sexuales	SAPR	<i>Sexual Assault Prevention and Response</i>
SITREP	Reporte de situación	SITREP	<i>Situation Report</i>
SPOD	Puerto marítimo de desembarque	SPOD	<i>Seaport of Debarkation</i>
SPOE	Puerto marítimo de embarque	SPOE	<i>Seaport of Embarkation</i>

2. TÉRMINOS¹

***Alistamiento operacional:** capacidad de una unidad, buque, sistema de armas o equipo para ejecutar las misiones o funciones para las que está organizado o diseñado.

***Aposentar:** conjunto de preparativos realizados en áreas designadas para tal fin, en anticipación a una operación, incluyendo la reunión en el área de aposentadores, la preparación y el sostenimiento dentro de dicha área, el traslado a los puntos de carga y el posterior embarque en buques, embarcaciones o aeronaves, si corresponde.

Área de operaciones conjuntas: área de tierra, mar o espacio aéreo, definida por un comandante de comando conjunto o un comandante unificado subordinado, en la que un comandante de fuerza conjunta —normalmente, un comandante de una fuerza de tarea conjunta— ejecuta operaciones militares para cumplir una misión específica (MFC 3-0).

***Autorización de seguridad:** determinación administrativa por parte de la autoridad competente que establece que una persona cumple los requisitos de confiabilidad, idoneidad y elegibilidad para acceder a información clasificada.

***Centro conjunto de procesamiento de personal (CCPP):** centro establecido en un área operacional por el comandante de la fuerza conjunta correspondiente para procesar el ingreso y la salida del personal a su llegada y salida del teatro de operaciones.

***Coordinador de respuesta a la agresión sexual:** punto de contacto principal en una instalación o dentro de un área geográfica que supervisa la concientización, prevención y respuesta ante agresiones sexuales.

¹ Los términos que esta publicación propone están señalados con un asterisco y los tomados de otros manuales están acompañados de su correspondiente referencia en paréntesis.

- *Generación de fuerza:** proceso de proporcionar fuerzas adecuadamente entrenadas y equipadas, y sus medios de despliegue, recuperación y sostenimiento, para cumplir todas las tareas actuales y futuras, dentro de los plazos de preparación requeridos.
- *Gestión laboral:** conjunto de medidas de control orientadas a garantizar el uso eficiente y empleo adecuado del personal disponible.
- *Gestor de Fuerza:** comandante de un componente de Fuerza al que se le asigna la responsabilidad y se le delega la autoridad para coordinar o realizar funciones específicas de apoyo de personal o servicios de personal.
- *Moral, bienestar y recreación (MWR):** integración de múltiples disciplinas no relacionadas en programas destinados a: mejorar la preparación de la unidad; promover la condición física; fortalecer la moral y la cohesión de la unidad; mejorar la calidad de vida, y brindar servicios recreativos, sociales y de apoyo.
- *Personal:** conjunto de individuos, tanto civiles como militares requeridos para desempeñar funciones específicas con el fin de cumplir la misión asignada.
- *Personal no relacionado con la unidad:** toda persona que requiere transporte hacia o desde un área operacional, excepto si ya ha sido asignada a una unidad específica.
- Plan de campaña:** conjunto de acciones o actividades coordinadas para conducir una o varias operaciones relacionadas entre sí, que se ejecutan de manera simultánea o sucesiva (MBC 5-18).
- *Plan de despliegue detallado:** plan que abarca todas las órdenes e instrucciones que asignan recursos de transporte estratégico y detallan el embarque de personal y carga para configurar una operación.
- *Programa conjunto de personal (JMP):** conjunto de políticas, procesos y sistemas utilizados para determinar y priorizar los requerimientos de personal conjuntos y de las Fuerzas.

***Repatriación:** **1.** Proceso mediante el cual las Fuerzas Militares, en coordinación con autoridades civiles o internacionales, facilitan el retorno seguro de personal, ciudadanos nacionales o restos mortales desde un área de operaciones o conflicto hacia su país de origen, en cumplimiento de disposiciones legales, humanitarias o diplomáticas. **2.** Proceso de liberación y regreso de prisioneros de guerra enemigos a su país de origen, de conformidad con la Convención de Ginebra de 1949, relativa al trato debido a los prisioneros de guerra.

Sostenimiento: provisión de servicios logísticos, de sanidad en campaña y de personal, necesarios para mantener y prolongar las operaciones hasta el cumplimiento de la misión (MFC 1.0).

***Tabla conjunta de distribución (JTD):** documento de personal que identifica los cargos y espacios autorizados (posiciones de personal) para cada elemento organizacional de una actividad conjunta, correspondientes a un año fiscal específico (año de autorización) y las aceptadas para los cuatro años fiscales subsiguientes (años programación).

PÁGINA DEJADA EN BLANCO INTENCIONALMENTE

REFERENCIAS

NORMATIVA

- Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución política de Colombia*. Bogotá: Legis.
- Congreso de Colombia. (1985). *Ley 33 de 1985: Por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público*.
- Congreso de Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral*.
- Congreso de Colombia. (2000, marzo 14). *Ley 578 de 2000: Por medio de la cual se reviste al Presidente de la República de facultades extraordinarias para expedir normas relacionadas con las Fuerzas Militares y de Policía Nacional*.
- Congreso de Colombia. (2004, septiembre 29). *Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y gerencia pública*.
- Congreso de Colombia. (2004, diciembre 30). *Ley 923 de 2004: Normas y criterios para la fijación del régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública*.
- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*.
- Congreso de Colombia. (2006, julio 18). *Ley 1033 de 2006: Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los empleados públicos no uniformados del sector defensa*.
- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1071 de 2006: Por la cual se regula el pago de cesantías definitivas y parciales*.
- Congreso de Colombia. (2006, diciembre 13). *Ley 1104 de 2006: Por la cual se modifican artículos del Decreto 1790 de 2000 sobre la carrera de los integrantes de las Fuerzas Militares*.

Congreso de Colombia. (2010, agosto 17). *Ley 1407 de 2010: Por la cual se expide el Código Penal Militar.* (Parte especial vigente).

Congreso de Colombia. (2012). *Ley 1523 de 2012: Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres.*

Congreso de Colombia. (2015). *Ley 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*

Congreso de Colombia. (2017). *Ley 1861 de 2017: por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización.*

Congreso de Colombia. (2017, agosto 4). *Ley 1862 de 2017: Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar.*

REGLEMENTARIA (DECRETOS Y RESOLUCIONES)

Ministerio de Defensa Nacional. (1987). *Resolución No. 1220 de 1987: Reglamento de capacidad psicofísica para el personal de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.*

Ministerio de Defensa Nacional. (2019). *Resolución No. 5486 de 2019: Por la cual se delega una función relacionada con la administración de personal – prácticas laborales en el Comando General de las Fuerzas Militares, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.*

Presidencia de la República de Colombia. (1990, junio 8). *Decreto 1211 de 1990: Por el cual se reforma el estatuto del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares.*

Presidencia de la República de Colombia. (2000, septiembre 14). *Decreto 1790 de 2000: Por el cual se modifica el decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares.*

Presidencia de la República de Colombia. (2000, septiembre 14). *Decreto 1799 de 2000: Por el cual se dictan las normas sobre evaluación y clasificación para el personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares.*

Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1070 de 2015: por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa.*

DOCTRINA

Fuerzas Militares de Colombia. (2018). *Manual Fundamental Conjunto MFC 1-0: Doctrina Conjunta*. Bogotá: Fuerzas Militares de Colombia.

Fuerzas Militares de Colombia. (2023). *Manual Fundamental Conjunto MFC 3-0: Operaciones Conjuntas*. Bogotá: Fuerzas Militares de Colombia.

Fuerzas Militares de Colombia. (2024). *Manual Fundamental Conjunto MFC 5-0: Planeamiento Conjunto*. Bogotá: Fuerzas Militares de Colombia.

DOCTRINA CONJUNTA INTERNACIONAL

Joint Chiefs of Staff. (2018). *JP 4-0: Joint Logistics*. Washington, DC: Joint Staff.

Joint Chiefs of Staff. (2020). *JP 1-0: Joint Personnel Support*. Suffolk, VA: Joint Staff J-7.

Ministry of Defence. (2022). *JDP 1-05: Personnel Support for Joint Operations* (3rd ed.). Swindon, UK: Development, Concepts and Doctrine Centre.

NATO Standardization Office. (2013). *AJP-4.5: Allied Joint Doctrine for Host Nation Support*. Brussels: NATO.

NATO Standardization Office. (2015). *AJP-4.10: Allied Joint Doctrine for Medical Support*. Brussels: NATO.

NATO Standardization Office. (2016). *AJP-3.10: Allied Joint Doctrine for Civil-Military Cooperation*. Brussels: NATO.

NATO Standardization Office. (2017). *AJP-1: Allied Joint Doctrine*. Brussels: NATO.

DIRECTIVAS INSTITUCIONALES

Comando General de las Fuerzas Militares. (2017). *Directiva No. 027 de 2017: Conmemoración del Día de la Reserva de Primera Clase y lineamientos para la reserva activa*. Bogotá: CGFM.

Comando General de las Fuerzas Militares. (2019, junio 25). *Directiva Permanente No. 004 de 2019: Lineamientos para la solicitud y administración del personal uniformado en traslados y comisiones en el Sector Defensa*. Bogotá: CGFM.

Comando General de las Fuerzas Militares. (2019, junio 25). *Directiva No. 000081: Disposiciones generales para la ejecución de comandos, trámites administrativos y políticas de personal*. Bogotá: CGFM.

MFC 1-0

APOYO DE PERSONAL A LAS OPERACIONES CONJUNTAS

Ministerio de Defensa Nacional. (2021, abril 13). *Directiva No. 0121003282202: Criterios para ascenso de oficiales y el ingreso de alféreces y guardiamarinas al escalafón*. Bogotá: MDN.

Ministerio de Defensa Nacional. (2021, junio 25). *Directiva No. 0121005420502: Coordinación para expedición de actos administrativos por comisiones de estudios en el exterior*. Bogotá: MDN.



MFC 1-0
APOYO DE PERSONAL A LAS
OPERACIONES CONJUNTAS



CEDCO
CENTRO DE
DOCTRINA CONJUNTA