

**PROPUESTA PARA INTEGRAR HERRAMIENTAS  
GERENCIALES EN LAS ZONAS DE RECLUTAMIENTO DEL  
EJÉRCITO NACIONAL COMO ESTRATEGIA DE  
MODERNIZACIÓN EN SUS PROCESOS**



**FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
BOGOTÁ D.C.  
2014**

# INTRODUCCION

En el mundo empresarial, las organizaciones deben enfrentar retos significativos como lo son la globalización, la competitividad, la satisfacción del cliente y los cambios vertiginosos que se presentan en el mercado. Las Fuerzas Militares de hoy no son las mismas de tiempos anteriores; los cambios que constantemente surgen en el mundo influyen directamente en el diario accionar de cada una de las Fuerzas; con esto, cada uno de los elementos que las conforman deben moldearse para ajustarse adecuadamente a los cambios. Partiendo desde este punto de vista, es interesante identificar e integrar las experiencias gerenciales existentes en el mundo empresarial, como estrategia de modernización a los procesos llevados a cabo en las Zonas de Operación del Ejército.



# JUSTIFICACIÓN



Actualmente, los contextos en los que se tienen que establecer y adaptarse las organizaciones son cada vez más globales, dinámicos y competitivos. Estos cambios han sido provocados por lo que las empresas busquen significativas transformaciones a su interior, especialmente, en sus sistemas de gestión y control. Para lograr estas transformaciones, las organizaciones empresariales en muchas ocasiones implantan un proceso gerencial acorde con sus necesidades y teniendo como eje central el desarrollo y potencialización del talento humano que poseen, ya que las exigencias del mercado son cada vez más complejas y requieren de múltiples estrategias que apunten hacia la satisfacción del cliente, precios bajos, calidad en los productos y servicios, entre otros aspectos de suma importancia para la comunidad empresarial mundial.

# OBJETIVO GENERAL

Integrar las herramientas gerenciales estratégicas para la modernización de los procesos organizacionales en las Zonas de Reclutamiento del Ejército.

# OBJETIVOS ESPECIFICOS

Establecer una descripción del Ejército como institución militar contextualizando dicha institución e incluyendo el funcionamiento de las distintas Zonas de Reclutamiento a nivel nacional en cuanto al ámbito administrativa y organizacional.

Identificar las herramientas gerenciales más utilizadas en la actualidad por los que gerencian las empresas para la mejora en los procesos administrativos y organizacionales.

Proponer la integración de herramientas gerenciales acordes a las necesidades y lineamientos del Ejército que aporten como estrategia de modernización en los procesos organizacionales.

# EL EJÉRCITO NACIONAL COMO EMPRESA

ualmente, al interior del Ejército Nacional  
iona la Jefatura de Reclutamiento y  
rol Reservas, la cual es la encargada de  
nir la situación militar y mantener las  
rvas en el territorio nacional. Esta  
endencia de la Fuerza es la autorizada para  
s los casos de incorporaciones cuyo  
tivo sea la prestación de servicio militar,  
ual es obligatorio en Colombia, y también  
donde se expide la libreta militar de  
nda línea para el personal que presenta  
na exención de ley o inhabilidad medica  
niendo así su situación militar.



# *Jefatura de Reclutamiento y Control Reservas*

búsqueda de mecanismos para el logro de metas organizacionales instauradas, la Jefatura de Reclutamiento y Control Reservas del Ejército alcanzó en el 2007 la certificación ISO 9001:2000 de Icontec e Iquet en los procesos de definición de la situación militar de los ciudadanos colombianos, incorporación al servicio militar del personal requerido por el Gobierno Nacional y control Reservas del Ejército Nacional. Estos resultados ponen de relieve la necesidad que tiene la institución en su campo administrativo de relacionarse en la sociedad en el área de calidad por su producto y servicio.



# Jefatura de Reclutamiento y Control Reservas

que tener en cuenta que solo esta del Ejército (Reclutamiento y Control Reservas) comprende doce zonas de reclutamiento y cincuenta y ocho distritos militares pertenecientes a cada una de estas zonas extendidas en toda Colombia, lo cual vislumbra la magnitud de la estructura organizacional. Esta estructura por su tamaño, complejidad y extensión geográfica requiere que el Jefe de Reclutamiento (Alta gerencia) delegue autoridad a los responsables de las zonas y estos a su vez a los comandantes de distritos demandando de esta forma un mayor grado de descentralización.

**NO SE DEJE ESTAFA**

Desconfíe de personas "uniformadas" que ofrecen atención en oficinas donde puede obtener su documento más fácil y rápido.

**Perfil del tramitador:**

1. Frescal y seguro de sí mismo
2. Amable, tratando de no levantar ninguna sospecha
3. Tiene respuestas directas para todo, dentro del marco legal y ordenado
4. Alta conocimiento de información de Recrutamiento

**DENUNCIE:** Línea Gratuita Nacional 01 8000 111 920  
PBX: 336 22 11 ext 301 a 307

# *La gerencia en la organización empresarial*

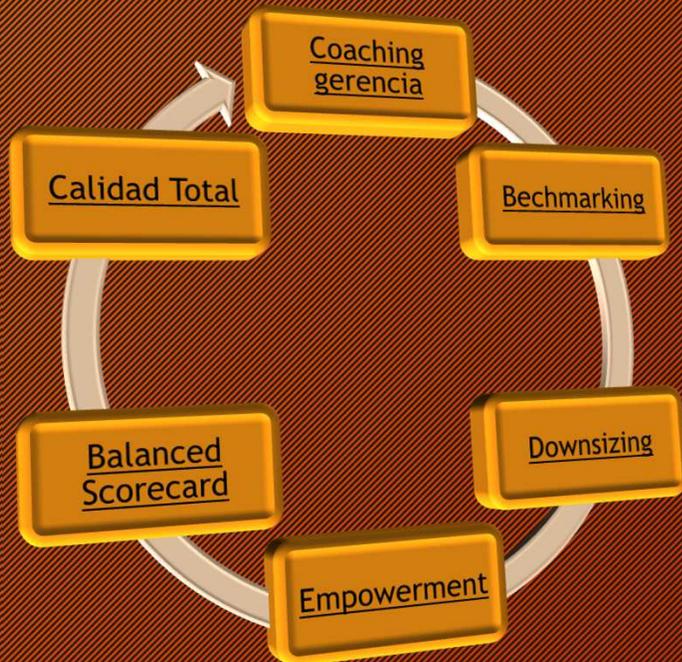


La toma a la organización desde lo social, la gerencia de e  
ma social se puede describir de acuerdo a Jurado (2007) como u  
tica social presente en las empresas gracias a los contextos  
vivencia, desarrollo y autorrealización de las personas; por  
la utilización de esos principios organizacionales que permitir  
acción entre los seres humanos impacten los escenarios de  
ucción y fortalezcan los sistemas de producción.



# Herramientas Gerenciales

Las herramientas gerenciales o administrativas son una serie de técnicas modernas que permite a los gerentes tomar decisiones cruciales y oportunas ante algún tipo de disparidad o desequilibrio en los procesos productivos, económicos, políticos y sobre todo sociales que constituyen la naturaleza y esencia de la empresa”



| TECNICA            | APORTES AL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA   | APORTES A PROCESOS, OBJETIVOS, CALIDAD Y SATISFACCION AL CLIENTE  |
|--------------------|---|---|
| Management         | <p>Empoderar a empleados de sus cargos.<br/>           Generar compromiso, colaboración disciplina y responsabilidad en los trabajadores.<br/>           Estudio de la cultura organizacional.</p>  | <p>Establecimiento de límites y puestos de trabajo.</p>   |
| Balanced Scorecard | <p>Los colaboradores (empleados) integran los objetivos individuales para el logro de los objetivos institucionales.</p>  | <p>Convierte la visión en objetivos estratégicos con sus indicadores, metas y planes de acción.</p>   |
| Total              | <p>Alcanzar una cultura de colaboración.<br/>           Gestionar la creatividad y la innovación.<br/>           Organizarse de manera firme y participativa.<br/>           Trabajo en equipo.<br/>           Gestión de la calidad con autocontrol.<br/>           Cultura del aprendizaje.</p> | <p>Evitar gastos innecesarios.<br/>           Añadir valor al cliente externo.<br/>           Calidad en cada uno de los aspectos de la institución.<br/>           Prioridad a la calidad, eficiencia y coste.</p> |

# CONCLUSIONES

En conclusión se puede expresar que en un contexto militar tan particular como lo es el Ejército con su reclutamiento a nivel nacional, los gerentes (comandantes) que lideran dichas dependencias deben implementar estrategias que aporten a la mejora continua de los procesos.

En esta reflexión realizada, confirmo aún más que el punto neurálgico de todo el sistema empresarial es el gerente humano que trae consigo un conjunto de capacidades, competencias, creencias, hábitos, actitudes, motivaciones y valores que influyen en el ambiente laboral que percibe dentro de su entorno. Todo ello afecta de manera productiva o negativa a la eficiencia de los procesos y actividades que se llevan a cabo en un área de trabajo.

En el caso puntual de los comandantes (gerentes), deben tener en cuenta los objetivos organizacionales, la misión de la institución, los cuales deben ir alineados a los procesos, las necesidades y expectativas del entorno (jóvenes que definen situación militar) y las aspiraciones o expectativas de los empleados que laboran en las dependencias de Reclutamiento (militares y civiles).

Hay que recordar que lo que mueve a las empresas es su capital humano y el gerente tiene que asegurarse desde el mismo instante que aprueba un proceso de selección para cubrir un cargo, la orientación, el reclutamiento y capacitación necesaria para lograr objetivos institucionales por medio de procesos óptimos que permitan estar en permanente modernización. Asimismo, debe velar porque los recursos financieros estén disponibles para impulsar avances en cuanto a tecnología, buscando agilizar procesos sin perder de vista la calidad en los mismos.

Gracias !

