



Integrar los Profesionales Oficiales de la Reserva
O.P.R al Plan Estratégico "Espada de Honor" del
Comando General de las Fuerzas Militares

Carlos Eduardo Bernal Cruz
Hector Dario Ortiz Paniagua

Trabajo de grado para optar al título profesional:
Curso de Estado Mayor (CEM)

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

2013

355.37
B375

**FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA**



PROYECTO DE GRADO

Integrar los Profesionales Oficiales de la Reserva (P.O.R) al Plan Estratégico "Espada de Honor" del Comando General de las Fuerzas Militares

MY EJC. BERNAL CRUZ CARLOS EDUARDO

MY EJC. ORTIZ PANIAGUA HECTOR DARIO

CEM-2013

Bogotá DC.

Contra portada



1.1. OBJETIVO GENERAL	PROYECTO DE GRADO	16
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS		16
2. JUSTIFICACIÓN	Integrar los Profesionales Oficiales de la Reserva (P.O.R) al Plan Estratégico “Espada de Honor” del Comando General de las Fuerzas Militares	27
3. MARCO DE REFERENCIA		42
4.1. MARCO DE ANTECEDENTES TEMÁTICOS		48
4.2. MARCO CONTEXTUAL		52
4.3. MARCO LEGAL O NORMATIVO	MY EJC. BERNAL CRUZ CARLOS EDUARDO	
4.4. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	MY EJC. ORTIZ PANIAGUA HECTOR DARIO	
5. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN		58
5.1. DE INVESTIGACIÓN Y ENFOQUE		59
5.2. METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN		59
5.3. POBLACIÓN		65

CEM-2013

Bogotá DC.

5.4 INSTRUMENTOS	Tabla de contenido	60
6. ANALISIS DE LA INFORMACION		80
7. DIAGNOSTICO		
INTRODUCCIÓN		Pág. 1
8. PROPOSITA DE INTERVENCION		5
9. CATEGORIAS		6
10. RECOMENDACIONES		34
11. ANEXOS		10
INTRODUCCION		11
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN		16
2.1. OBJETIVO GENERAL		16
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS		16
3. JUSTIFICACIÓN		27
4. MARCO DE REFERENCIA		48
4.1. MARCO DE ANTECEDENTES TEMÁTICOS DE LA INVESTIGACIÓN		48
4.2. MARCO CONTEXTUAL		52
4.3. MARCO LEGAL O NORMATIVO		52
4.4. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL		56
5. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN		59
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN Y ENFOQUE		59
5.2 DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN		59
5.3 POBLACIÓN		60

5.4	INSTRUMENTOS	60
6.	ANALISIS DE LA INFORMACIÓN	60
7.	DIAGNÓSTICO	77
8.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	88
9.	CONCLUSIONES	91
9.1	RECOMENDACIONES	92
10.	BIBLIOGRAFIA	94
11.	ANEXOS	95

Omitido

LISTA DE TABLAS

Figura 1.1 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo general

Figura 1.2 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo general

Figura 1.3 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo específico

Figura 1.4 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo específico

Omitido

Figura 1.5 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral

Figura 1.6 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral

Figura 1.7 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral

Figura 1.8 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral

Figura 1.9 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral

Figura 2.0 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral

Figura 2.1 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, resultados y acciones realizadas

Figura 2.2 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo específico

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1.1** Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo general
- Figura 1.2** Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo general
- Figura 1.3.** Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo específico.
- Figura 1.4.** Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo específico
- Figura 1.5.** Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral.
- Figura 1.6.** Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral
- Figura 1.7.** Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral.
- Figura 1.8.** Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral.
- Figura 1.9.** Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral.
- Figura 2.0.** Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral.
- Figura 2.1.** Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, resultados y acciones realizadas.
- Figura 2.2.** Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo específico

Figura 2.3. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, resultados y acciones realizadas.

Figura 2.4. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, resultados y acciones realizadas.

Figura 2.5. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, resultados y acciones realizadas.

Figura 2.6. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, construcción cancha, comedor centro reclusión militar.

Figura 2.7. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, construcción habitaciones, instalación concertinas.

Figura 2.8. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, arreglo y mantenimiento alumbrado externo.

Figura 2.9. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, construcción habitaciones conyugales

Figura 3.0. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral.

Figura 3.1. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo específico

Figura 3.2. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, resultados y acciones realizadas.

Figura 3.3. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, celebración cumpleaños actividades espirituales.

Figura 3.4. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, academias de capacitación.

Figura 3.5. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, almuerzo de compañeros y campeonato de fútbol.

Figura 3.6. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, entrega de paquetes de moral.

Figura 3.7. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, atenciones medicas.

Figura 3.8. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, capacitaciones.

Figura 3.9. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, proyectos productivos.

Figura 4.0. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, proyectos productivos.

Figura 4.1. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

Figura 4.2. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

Figura 4.3. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

Figura 4.4. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM

Figura 4.5. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

Figura 5.1. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

Figura 5.2. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

Figura 5.3. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM

Figura 5.4. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

Figura 5.5. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM

Figura 5.6. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1

ANEXO 1A:

Encuestas oficiales Profesionales de la Reserva Armada Nacional Barranquilla.

Encuestas oficiales de la Reserva del Ejército Segunda Brigada.

Encuestas oficiales de fila del ejército nacional.

Encuestas Oficiales de fila de la Armada Nacional.

Encuesta Oficiales de fila de la Fuerza aérea.

ANEXO 2

Galería de Fotografías actividades acción integral Unidades militares del ejército.

CD videos actividades acción integral unidades militares del Ejército Nacional.

Galería Fotografías actividades acción integral oficiales profesionales de la reserva Segunda Brigada.

TITULO DEL PROYECTO

Integrar los Profesionales Oficiales de la Reserva (P.O.R) al Plan Estratégico "Espada de Honor" del Comando General de las Fuerzas Militares

Posterior a la independencia y una vez lograda, la Constitución de Cúcuta de 1821 creó formalmente las Fuerzas Armadas de la Gran Colombia dentro de un ente administrativo, la "Secretaría de Marina y de Guerra". Bajo la dirección del General Pedro Briceño Méndez. El 28 de junio de 1822, el General Santander creó la Escuela Náutica, la cual desapareció tiempo después junto con sus buques de guerra y sus marinos.¹ Durante la corta existencia de la Gran Colombia, las Fuerzas Armadas vieron su primer conflicto internacional, en la Guerra Gran Colombia-peruana; posteriormente, los años entre 1830 y 1850 estuvieron caracterizados por numerosos conflictos internos, durante los cuales los gobernantes de turno realizaron varias reorganizaciones, fundando, cerrando y refundando escuelas y unidades militares.

Finalmente, la Constitución de 1858 define y establece el moderno estado colombiano. El artículo 120 de la Constitución dio al Presidente de la República la atribución de dirigir, cuando lo estimara conveniente, las operaciones de guerra como Jefe de los Ejércitos de la República. En virtud de esta, la necesidad de profesionalizar el ejército impulsó la creación de una escuela militar, la cual se creó por

¹ Comando General de las Fuerzas Militares (ed.). «Revista Histórica Comando General de las Fuerzas Militares».

² Armada Republicana de Colombia (ed.). «Historia Militar Armada Nacional». <http://www.armada.mil.co/ingles/ingles.htm>

INTRODUCCIÓN

El génesis de las Fuerzas Militares de Colombia tienen su origen en la época de la Independencia, en 1770 a 1780 con los comuneros en tierras santandereanas, el cual desapareció con el ejército libertador en 1810 con el grito de independencia y constitucionalizado el 9 de agosto de 1819 con la Batalla de Boyacá iniciando con el Ejército y la Armada y años después sería creada la Fuerza Aérea, podemos decir que las fuerzas armadas son la historia colombiana, y siempre están presentes en los acontecimientos más importantes de la nación¹

Posterior a la independencia y una vez lograda, la Constitución de Cúcuta de 1821 creó formalmente las Fuerzas Armadas de la Gran Colombia dentro de un solo ente administrativo, la "Secretaría de Marina y de Guerra", bajo la dirección del general Pedro Briseño Méndez. El 28 de junio de 1822, el General Santander creó la Escuela Náutica, la cual desapareció tiempo después junto con sus buques de guerra y sus marinos² Durante la corta existencia de la Gran Colombia, las Fuerzas Militares verían su primer conflicto internacional, en la Guerra Grancolombo-peruana; posteriormente, los años entre 1830 y 1886 estuvieron caracterizados por numerosos conflictos internos, durante los cuales los gobernantes de turno realizan varias reorganizaciones, fundando, cerrando y refundando escuelas y unidades militares.

Finalmente, la Constitución de 1886 define y establece el moderno estado colombiano. El artículo 120 de la Constitución dio al Presidente de la República la atribución de dirigir, cuando lo estimara conveniente, las operaciones de guerra como Jefe de los Ejércitos de la República. En virtud de ésta, la necesidad de tecnificar el ejército impulsó la creación de una escuela militar, la cual se creó por

¹ Comando General de las Fuerzas Militares (ed.): «Reseña histórica Comando General de las Fuerzas Militares

² Armada República de Colombia (ed.): «Reseña histórica Armada Nacional <http://www.armada.mil.co/?idcategoria=184>

ley 127 de 1886, reglamentada por decreto No. 284 de 1887, así como la llegada de una misión francesa con el objetivo de reorganizar las fuerzas en torno al modelo de divisiones, batallones y regimientos.³

Durante la Segunda Guerra mundial, el país inicialmente sigue una política de neutralidad, aunque alineada con los Aliados. En 1943, luego de varios ataques alemanes en el Caribe, declara su beligerancia y recibe armamento y equipo de acuerdo con la Ley de Préstamo y Arriendo. Llegan al país las primeras misiones americanas, los oficiales colombianos van a los Estados Unidos a perfeccionar sus conocimientos y una nueva doctrina va adoptándose en las Fuerzas Militares. Durante la reorganización de los años 50, y luego de un estudio sobre el sistema de mando conjunto, tal como se practicaba en EEUU, nació el **Comando General de las Fuerzas Militares**,⁴ que concentra bajo su mando a las tres armas y se convierte en la entidad de más alto nivel de planeamiento y dirección estratégica para las instituciones castrenses del país.

A partir de los años 60, y en razón del Conflicto armado en Colombia las Fuerzas Militares han permanecido activas en combate en defensa del Estado colombiano. Dada la complejidad del conflicto, algunas de las operaciones realizadas han dado lugar a controversias profundas, y otras se han convertido en éxitos espectaculares con reconocimiento internacional⁵.

La Constitución de Colombia de 1991 reconoce jurídicamente la existencia de las Fuerzas Militares y les entrega su misión a través del artículo 217⁶

³] Comando General de las Fuerzas Militares (ed.): «Reseña histórica Comando General de las Fuerzas Militares

⁴<http://www.cgfm.mil.co/CGFMPortal/index.jsp?option=contentDisplay&idCont=21>

⁵ <https://www.fac.mil.co/index.php?idcategoria=34>

⁶ <http://www.cgfm.mil.co/CGFMPortal/index.jsp?option=contentDisplay&idCont=21>

Debido al conflicto armado en Colombia y a la complejidad del mismo las fuerza militares han tenido la necesidad de modernizar su doctrina militar así como sus equipos e inicia con los gobiernos de Andrés Pastrana y Álvaro Uribe Vélez, desde entonces son consideradas como unas las fuerzas militares más profesionales y eficaces del mundo, demostrado en los últimos golpes militares fuertes y contundentes que se le han dado a los grupos armados al margen de la ley entre ellos las FARC con las operaciones militares Sodoma, Camaleón, Jaque, Fénix las cuales las han debilitado obligándolas a buscar una salida política y aceptar sentarse a dialogar con el gobierno nacional.

El Plan Estratégico “Espada de Honor” liderada por el señor General Rafael Navas Ramos mientras fue comandante general de las Fuerzas Militares de Colombia, y con la continuidad del Mayor General Barrero Gordillo leonardo deja la consigna a todos sus miembros de “*Fe en la Causa*” Ética, Valor, Convicción, Disciplina y Sacrificio se han constituido en los principios fundamentales que motivan nuestro actuar operacional, Estos valores que encierran el concepto de Fe en la causa, deben mantenerse como nuestra filosofía de vida. Porque no son palabras, ni conceptos nuevos. Han estado implícitos desde siempre en el corazón y en la mente de oficiales, suboficiales y soldados, haciendo parte del devenir institucional⁷ valores que siempre han estado en las generaciones de militares que escribieron la historia de Colombia.

Este plan tiene como propósito para que la fuerza pública en Colombia en sus potenciales, sus instituciones y gente, en el cumplimiento de su misión constitucional de protegerle y salvaguardarla, este esfuerzo debe ser conjunto, coordinado e interagencial y cerrar filas en torno al objetivo común de ganar definitivamente la guerra contra los grupos armados al margen de la ley entre los que sobresale las farc.⁸, como lo dije anteriormente las fuerzas militares han

⁷guía del planeamiento estratégico 2012-2014 del comando general de las Fuerzas Militares de Colombia

⁸ cartilla Comité de Revisión Estratégica e Innovación.

escrito la historia del país, han hecho parte de las políticas de gobierno de todos los presidentes constitucionales para derrotar los agentes generadores de violencia los cuales han logrado diezmar algunos hasta el punto de lograr su desmovilización como lo veremos en la presente tesis, como también veremos otros agentes generadores de violencia que por el contrario se han fortalecido hasta cierto punto de ver casi al estado sometido, pero gracias a unos buenos hombres y al papel importante, decisivo que han tenido las fuerzas militares se ha podido diezmar hasta obligarlos a desmovilizarse o a sentarse en una mesa de diálogo como sucedió con las AUC, y los diálogos con las FARC, y que posiblemente se continúe con el ELN.

De cada plan de gobierno las fuerzas militares han generado sus plan de guerra y de este, cada fuerza (ejercito- armada- fuerza aérea) desarrolla su plan de campaña, y estos planes se desprenden de los intereses nacionales que son la relación que existe entre la Nación y algo que ella considera necesario obtener para su desarrollo y para su seguridad, es decir para su bienestar, esa relación se da en diversos campos y con diferentes niveles de importancia los cuales pueden ser opcionales o vitales, los primeros son aquellos que pueden dejar de ser considerados por la conducción política de la Nación, sin que su abandono atente fundamentalmente contra las estabilidad de la comunidad nacional, los segundos por le contrario son de carácter imperativo y están ligados estrechamente a la existencia misma de la nación,⁹ es en este ultimo donde las fuerzas militares desarrollan sus planes de guerra y de campaña como lo es el plan estratégico "Espada de honor".

Las Fuerzas Militares de Colombia dentro de su estructura cuentan con los Oficiales profesionales de la reserva (P.O.R) en el reglamento FF-MM 3-104 PÚBLICO y el cual se encuentra en reforma

⁹modulo fundamentos de Estrategia 2013, departamento de estrategia Escuela Superior de Guerra.

ARTÍCULO 4.

OBJETIVOS.

Los Profesionales Oficiales de Reserva se constituyen en un cuerpo de apoyo a las Fuerzas Militares. Los objetivos principales hacia los cuales debe estar orientada la actividad y el empleo son:

- a. Capacitar un grupo de profesionales en tareas de los Estados Mayores, Planas Mayores, Puestos de Mando y áreas afines de especialistas; que coadyuven las actividades logísticas, administrativas y de acción integral coordinada, para contar con su apoyo en tiempo de paz, estado de conmoción interior o en caso de una movilización por conflictos internacionales.
- b. Establecer, fortalecer y conservar la integración del estamento civil con el militar, a fin de lograr la proyección de una imagen positiva de las Fuerzas Militares y constituirse en un factor multiplicador para la difusión de las políticas y del pensamiento militar.¹⁰

Con los anteriores conceptos y bajo los lineamientos éticos y morales que nos impone el plan estratégico 2012-2014 Espada de Honor proponer el empleo de los oficiales profesionales de la reserva como un grupo asesor en la campaña, así mismo que hagan parte de la ejecución de dicho plan y porque son una fortaleza importante con las que las Fuerzas Militares de Colombia cuentan y por las cuales no se le ha dado la importancia del caso.

¹⁰ REGLAMENTO FF.MM. 3-104 PÚBLICO Oficiales Profesionales de la Reserva.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Las Fuerzas Militares dentro de su estructura cuentan con los oficiales profesionales de la reserva, para que coadyuven en el planeamiento estratégico y táctico, en las áreas administrativas, logísticas y de acción integral afines a su especialidad tanto en tiempo de paz o de guerra (estado conmoción interior), así mismo mantener la integración del Estado-FFMM, factor importante para el desarrollo o ejecución del Plan Estratégico 2012-2014.

Una vez conocidos los objetivos de los (P.O.R) en apoyo a las Fuerzas Militares, ¿Como los podemos vincular e integrar a los (P.O.R), ¿Cuánta importancia tiene integrar los Profesionales Oficiales de la Reserva (P.O.R) al Plan Estratégico “Espada de Honor”?, teniendo en cuenta que están en capacidad de apoyar a las Fuerzas armadas y policía nacional en escenarios de Paz, de conmoción interior o en un conflicto regular.

OBJETIVO GENERAL

¿Como los P.O.R (Profesionales Oficiales de la Reserva) pueden contribuir a los objetivos del Plan Estratégico, en la Acción Integral Estratégica, mediante planes y programas que contribuyan fundamentalmente en apoyar e impulsar los Objetivos Generales del Comando General de las Fuerzas Militares.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 2.2.1. Incluir la participación de los (P.O.R) en el Plan Estratégico.
- 2.2.2. Coadyuvar a la consolidación, la aceptabilidad, confianza y apoyo de la población, aumentar la deserción en el enemigo, fortalecer la estructura de las FFMM.
- 2.2.3. Coadyuvar a la Gestión de la Comunicación Estratégica de las FFMM.

3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación tiene como finalidad identificar la importancia de vincular al Plan estratégico "Espada de Honor" a los Profesionales oficiales de la Reserva como un grupo asesor y de apoyo, según el reglamento FFMM 3-104 PUBLICO de 2000 Oficiales Profesionales de la Reserva dice que "El Cuerpo de Oficiales Profesionales de Reserva fue creado en 1976 por iniciativa del General Rafael Navas Pardo, ex presidente de la República, quien vio la necesidad de fortalecer **la integración del estamento militar con el civil**, para lograr una proyección de la imagen positiva de las Instituciones legítimamente armadas.

Es así como cientos de hombres y mujeres de diferentes profesiones se han hecho Oficiales de Reserva del Ejército Nacional, **aportando y aunando sus conocimientos, sin ánimo de lucro, en la lucha por la paz del país.**

Siendo un cuerpo de apoyo de la Fuerza, los POR contribuyen en las actividades que realizan los soldados del Ejército para cumplir su misión constitucional, al tiempo que soportan las labores en las áreas administrativas, logísticas y de acción integral coordinada.

De esta manera, los POR conservan la integración entre el estamento civil y el militar, convirtiéndose en un puente entre la comunidad y los soldados.

El plan estratégico "Espada de Honor" fue creado bajo el concepto conjunto, inter-agencial (demás agencias de investigación y seguridad del estado), coordinado con la Policía Nacional y demás instituciones del estado para doblegar la voluntad de lucha, forzar la desmovilización, la reinserción coadyuvando así a terminar con el conflicto y construir la paz en Colombia.

Este plan contempla una fases para su cumplimiento, la primera fase está contemplado la reorganización y el despliegue de unidades militares, la segunda

fase está basada en la acción ofensiva focalizada, tercera fase dominio y persistencia, cuarta fase contempla la estabilización y consolidación.

Es en esta última fase donde se necesita la mayor atención la cual está contemplada para largo plazo, y se tendría el mayor esfuerzo de los P.O.R, teniendo en cuenta que la estabilización contempla mantener los resultados positivos obtenidos por las demás fases del Plan "" y así evitar el "efecto rebote", para contrarrestar este efecto se mantendría en la consolidación y no perder lo que se logro en las fases anteriormente mencionados.

Dentro de los objetivos estratégicos parciales se contempla implementar gestión de comunicación estratégica, fortalecer la acción integral, contribuyendo a aislar la GAML (grupos armados al margen de la ley) de la población civil.

Conociendo la historia de cómo nacieron los grupos al margen de la ley en Colombia a continuación recordaremos los primeros de estos grupos que iniciaron el proceso de desmovilización los cuales se dieron bajo el gobierno del presidente Cesar Gaviria (1990-1994)

- EL PRT (Partido Revolucionario de los Trabajadores)
- EL EPL (Ejército Popular de Liberación)
- Quintín lame
- La CRS (Corriente de Renovación Socialista)
- Las Milicias de Medellín
- El Frente Francisco Garnica

Siendo este el periodo presidencial donde más desmovilizaciones hubo, posteriormente en el gobierno del Presidente Álvaro Uribe Vélez entre el año 2002-2006 con el proceso de desmovilización de los grupos de autodefensa ilegal y denominado paramilitares (El Paramilitarismo en Colombia hacen referencia principalmente al fenómeno histórico relacionado con el accionar de grupos

armados ilegales de extrema derecha organizados a partir de la década de los setentas con el fin de combatir a los grupos armados de extrema izquierda (guerrillas colombianas). Estos grupos paramilitares, también denominados Autodefensas, se extendieron por diversas regiones del territorio nacional con la participación de ricos hacendados, colonos y pequeños industriales. En la década de los noventa, diversos grupos paramilitares conformaron de una entidad mayor, de influencia nacional, denominada Autodefensas Unidas de Colombia (bajo la sigla AUC).¹ La permanencia de sus estructuras sociales, económicas y políticas han producido una nueva generación que replica su funcionamiento y esquema organizativo. Al respecto, llama la atención el Informe del 2010 de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en Colombia, cuando señala que “Miembros de estos grupos cometieron homicidios, amenazas, extorsiones, actos de violencia sexual, provocaron desplazamientos forzados individuales y colectivos. Particularmente preocupante es el fuerte aumento de masacres (40%) en el contexto de disputas violentas entre estos grupos y entre facciones de un mismo grupo. En Córdoba, se registraron 10 masacres en ocho meses, de las cuales cinco ocurrieron en octubre y noviembre.

Hasta noviembre, el Programa Presidencial de Derechos Humanos había registrado 38 masacres con 179 víctimas. En 2009 se habían registrado 27 masacres con 139 víctimas.” Todos estos factores han convertido a Colombia en el país más desigual de América².

La historia de la violencia en Colombia ha dejado un sin número de víctimas, asesinatos, desplazados, víctimas de las minas antipersonal, pobreza absoluta, huérfanos, viudas, esto incluye también a los miembros de la fuerza pública.

¹Velásquez Rivera, Edgar de Jesús (2007). «Historia del paramilitarismo en Colombia» (HTML). *História (São Paulo)* 26 (1): 134-153. ISSN 1980-4369

²<http://www.senado.gov.co/sala-de-prensa/noticias/item/11224-victimas-tierras-y-conflicto-armado-en-colombia> Luís Carlos Avellaneda Senador de la República jueves 24 de marzo de 2011.

El conflicto armado interno en Colombia se caracteriza por tener varias dimensiones, y en todas ellas son apreciables, a simple vista, consecuencias nefastas y dañinas. La observación de ese conflicto permite discernir una serie de circunstancias que están detrás y alrededor de la guerra. La prolongada duración de las hostilidades ha contribuido también a crear nuevas e igualmente nefastas situaciones cuya aparición sigue alimentando el conflicto. Entre las circunstancias se pueden mencionar, sin particular orden y de modo no exhaustivo, las siguientes:

- Ideologías justificadoras de la violencia.
- Exclusiones políticas, económicas y sociales.
- Producción y tráfico de drogas.
- Comercio ilícito y proliferación de armas.
- Otros intereses económicos.
- La guerra como *modus vivendi*.

Debe subrayarse que el conflicto armado interno en Colombia por sus métodos degradados, gravemente violatorios del derecho internacional humanitario y lesivo de los derechos humanos, constituye uno de los más fuertes obstáculos para el logro de un desarrollo económico y social equitativo, la desaparición de la pobreza extrema y el fortalecimiento de la institucionalidad democrática.

El Estado democrático y de derecho vigente en Colombia sigue teniendo en medio de sus problemas y de sus limitaciones, una difícil e ineludible responsabilidad: la de hacer cuanto sea posible para superar ese conflicto.³

³ Para lograr la paz en Colombia se necesitan justicia, verdad y reparación, Intervención del señor Michael Frühling, Director de la Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos Seminario Internacional "Experiencias de alternatividad penal en procesos de paz" Barcelona, 28 de febrero de 2004 oacnudh@hchr.org.co Web:<http://www.hchr.org.co>

El carácter pluridimensional del conflicto armado interno exige, para su cabal superación, un conjunto de esfuerzos sostenidos en el tiempo, cuya realización se apoye en un enfoque multiforme e integral. En la tarea de superar ese conflicto no es suficiente aplicar medidas aisladas. Por lo tanto, una respuesta integral del Estado al enfrentamiento debe incorporar el diseño y la implementación de medidas que abarquen, por lo menos, cuatro campos:

1º El político-democrático y del Estado de derecho (dentro del cual debe requerirse el concurso y la cooperación de todas las fuerzas civiles democráticas, aun las de oposición).

2º El de las políticas económicas, sociales y humanitarias (incluyendo la política contra la producción, el tráfico y el consumo de drogas estupefacientes).

3º El de las políticas militares.

4º El de la adopción y puesta en práctica de una estrategia de negociación adecuada con los grupos armados ilegales.⁴

Paz y derechos humanos

La búsqueda de la paz en Colombia pasa, necesariamente, por el hallazgo de mecanismos jurídicos y políticos que permitan al Estado dialogar y negociar con los grupos armados ilegales, y suscribir con ellos acuerdos dirigidos a lograr la cesación de las hostilidades, a poner fin al conflicto armado, a reincorporar a la vida civil a los miembros de esos grupos, a obtener la efectiva y cabal aplicación del derecho internacional humanitario, a optimizar los mecanismos de protección y garantía de los derechos humanos, y a crear las condiciones favorables para el establecimiento del orden justo y de la pacífica convivencia. En esa búsqueda las

⁴ Velásquez Rivera, Edgar de Jesús (2007). «Historia del paramilitarismo en Colombia» (HTML). *História (São Paulo)* 26 (1): 134-153. ISSN 1980-4369.

autoridades y el pueblo internacional, que desde hace varios años observa con preocupación el impacto negativo de ese conflicto interno sobre el derecho internacional humanitario, los derechos humanos, el proceso democrático y el desarrollo económico del país.⁵

Teniendo en cuenta los antecedentes anteriores la investigación del presente proyecto nos permitirá conocer y comprender la utilidad y la importancia de poder emplear a los oficiales profesionales de la reserva en este logro, vincularlos al plan estratégico teniendo en cuenta todas la profesión de cada uno de ellos y los cargos que desempeñan en el ambiente político, económico, sociocultural que ocupan tanto en las instituciones públicas como privadas, nacionales y extranjeras que le permiten tener una visión geopolítica, social mundial y de alto nivel de impacto, lo que nos permitiría coadyuvar al cumplimiento de la misión colocando objetivos a los oficiales profesionales de la reserva en la integración de la institución militar a y la sociedad civil.

Para lo anterior debemos tener en la nueva reforma que se está haciendo al Reglamento FF.MM. 3-104 PÚBLICO se contempla en el **ARTÍCULO 4.- OBJETIVOS**. Los Profesionales Oficiales de Reserva se constituyen en un cuerpo de apoyo a las Fuerzas Militares.

Los objetivos principales hacia los cuales debe estar orientada la actividad y el empleo son:

- a. Contar con un cuerpo de profesionales en todos los órdenes, que apoyen las actividades logísticas y administrativas, si es del caso, de las Fuerzas Militares, en tiempos de paz, estados de conmoción interior o en caso de una movilización por conflictos internacionales.
- b. Establecer, fortalecer y conservar la integración del estamento civil con el

⁵ [13] Ibid.,p3, Ibid. P4,

estamento militar, a fin de lograr la proyección de una imagen positiva de las Fuerzas Militares y constituirse en un factor multiplicador para la difusión de las políticas y del pensamiento militar.

c. Acrecentar el poder de combate e imagen de las Fuerzas Militares, a través del desarrollo de proyectos en beneficio de la Institución Militar y de la población civil.

d. Incrementar los efectivos de las Fuerzas Militares cuando sean movilizados en razón de conflicto interno, externo o de situación de crisis nacional.

Participar activamente en la planeación y ejecución de las políticas de acción integral del estado con impacto al Comando General de las Fuerzas Militares, y a través de operaciones psicológicas realizadas por cada una de las Fuerzas, haciendo énfasis en la protección y respeto de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario.

Apoyar y participar en las políticas y proyectos de Gobierno que se generen en todas las instancias y en especial en las que puedan surgir en el post conflicto.⁶ Reforma Reglamento FF.MM. 3-104 Público.

Estos objetivos están relacionados con el manual de Seguridad y Defensa Nacional en su cuarto punto SEGURIDAD Y ESTADO donde se establece que las autoridades de la republica están para proteger a todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades; para alcanzar estos fines es necesario un ambiente de seguridad interna y externa, cuya responsabilidad coloca la constitución nacional en cabeza del Presidente de la Republica con el concurso de las FFMM y de otras ramas del

⁶ reforma Reglamento FF.MM. 3-104 PÚBLICO

poder público, de los órganos de control del estado, y el fin de todos los colombianos.

Para ello el estado colombiano dispone como instrumento de disuasión, coerción, represión y defensa contra las amenazas al orden público y la seguridad exterior, dispone de la Fuerza Pública. Pero no es esta el único instrumento para mantener la seguridad.

El empleo de los (P.O.R) en la campaña y como parte del Grupo asesor debe estar encaminado a planes y programas de gran impacto estratégico para fortalecer la Acción Integral la imagen institucional, con la población civil, aislar los GAML de la población civil y brindar apoyo a la población vulnerable que hay dentro de las Fuerzas Militares.

Lo anterior será factor importante para implementar la gestión de comunicación estratégica en el escenario de consolidación y del Post-Conflicto.

En el Manual de Seguridad y Defensa Nacional FFMM 3-43 primera edición 1996, en su Primera Parte, Capítulo I, Propósitos

- Literal C, suministra bases suficientes para la elaboración de textos complementarios sobre la materia o conexos, a cargo de las diferentes dependencias del Ministerio de Defensa.
- Literal d. orientar los estudios sobre materia de Seguridad y Defensa se adelanten en los institutos de formación de las Fuerzas Militares, especialmente en los cursos que se adelanten en la Escuela Superior de Guerra (ESDEGUE), tales como estudios de Altos Estudios Militares (CAEM), de Estudios Estratégicos (CEE), Integral de Defensa Nacional (CIDENAL), de Comando y Estado Mayor (CEEM) y otros que fuere necesario llevar en la práctica.

Literal f. Procurar la información sobre la materia a los funcionarios públicos en general y específicamente a aquellos que, por razón de sus cargos, tengan que ver con actividades propias de la Seguridad y Defensa Nacional.⁷

SEGURIDAD NACIONAL La seguridad nacional se define como la situación en la cual los intereses de la Nación se hallan a cubierto de interferencias y perturbaciones substanciales. En esta definición deben destacarse y analizarse someramente los siguientes elementos:

Los intereses de la Nación. El interés nacional es la relación existente entre la Nación y algo que ella considera necesario obtener para su desarrollo y para su seguridad, es decir, para su bienestar. Esa relación se da en diversos campos y con diferentes niveles de importancia.

Los intereses de la Nación pueden ser opcionales o vitales. Los intereses opcionales son aquellos que pueden dejar de ser considerados por la conducción política de la Nación, sin que su abandono atente fundamentalmente contra la estabilidad de la comunidad nacional. Los intereses vitales, por el contrario, son de carácter imperativo y están ligados estrechamente a la existencia misma de la Nación.

Cuando los intereses nacionales se arraigan en la conciencia de la población y de sus dirigentes, adquieren la categoría de aspiraciones nacionales, las cuales constituyen la manifestación subjetiva de esos intereses. Su manifestación objetiva se encuentra en la fijación y adecuada difusión de metas o resultados concretos por alcanzar en los distintos campos y dentro de determinados períodos de tiempo.

⁷ Manual de Seguridad y Defensa del Comando General de las Fuerzas Militares FF-MM 3-43
RESERVADO

DEFENSA NACIONAL

Si la seguridad nacional se ha definido como una situación dentro de la cual los intereses vitales de la Nación se hallan debidamente protegidos, la defensa nacional puede definirse como el conjunto de medidas y actividades tendientes a alcanzar y mantener esa situación. De manera que la defensa nacional no es otra cosa que el medio de que se vale el Estado para lograr uno de sus más importantes fines.

La Defensa Nacional requiere de instrumentos y recursos de diverso orden, los cuales le son proporcionados por el Estado en la medida y oportunidad necesarias para alcanzar el fin que persigue. Entre tales instrumentos y recursos se cuentan no solo la organización y las dotaciones humanas y materiales de las instituciones dedicadas con carácter permanente a la salvaguardia de la seguridad interior y exterior de la Nación, sino todas las medidas y previsiones que deben tomarse desde la paz para garantizar el adecuado ordenamiento y la racional utilización del potencial humano y económico del país, ante el evento de agresiones externas, conmociones interiores y calamidades públicas que amenacen su seguridad.

POLÍTICA NACIONAL De lo expuesto se desprende que el Gobierno, para alcanzar los fines del Estado, debe determinar los objetivos nacionales, y promover su conquista y protección mediante la adecuada utilización del poder nacional, que es el instrumento natural de su acción.

SEGURIDAD Y DESARROLLO Al tratar lo relativo a los intereses vitales de la Nación, se estableció que estos dan origen a las aspiraciones nacionales, las cuales se concretan en metas denominadas objetivos nacionales.

Se puede decir que estos objetivos conducen a la conquista del fin del Estado que es el bienestar general de la Nación.⁸

⁸ Constitución Política de Colombia

⁸ Tomado del Módulo Fundamentos de Estrategia 2013 Curso de Estado Mayor CEM 2013 Escuela Superior de Guerra.

Con los conceptos anteriores podemos decir que es la población colombiana afectada la única beneficiada, eso incluye al colombiano del común, los miembros de las Fuerzas Militares y sus familias, inclusive los mismos actores del conflicto. Como lo define la constitución nacional en ARTÍCULO 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.⁹

Según el diccionario de la Real Academia Española en línea se define las palabras Factibilidad: “cualidad o condición de factible”, Factible: “que se puede hacer”; Viabilidad: “cualidad de viable”, Viable: “Que, por sus circunstancias, tiene probabilidades de poderse llevar a cabo”.¹⁰

El presente proyecto si es factible y viable, de acuerdo a los objetivos impuestos en el manual **REGLAMENTO FF.MM. 3-104PÚBLICO** en su artículo 4 definen **claramente para que fueron creados los oficiales profesionales de la reserva, así mismo** se busca reducir errores, optimizar los procesos y recursos, e integrar las diferentes fuerzas, los estados mayores y las planas mayores como es la acción integral, áreas, sistemas, para mantener y lograr el mejoramiento de los

⁹ Constitución Política de Colombia

¹⁰ la Real Academia Española en línea (www.rai.es).

mismos, también se busca una reducción de tiempo en la recolección de datos, y ejecución de programas, así mismo los recursos que se emplean serian los necesarios para obtener unos mejores resultados.

Teniendo en cuenta lo anterior expuesto vamos a describir por que el presente proyecto es factible y viable, para ello vamos a tener en cuenta los siguientes aspectos que fueron objeto de análisis e investigación con los oficiales profesionales de la reserva de Barranquilla:

Con los oficiales de la reserva de la Segunda Brigada en Barranquilla se estableció una organización según su profesión y cargo que desempeñan en las empresas donde laboran, esta organización se les denomino comités, de acuerdo con su desempeño profesional, con una sola función, unificar todos los esfuerzos hacia los blancos a apoyar en el plan de campaña.

Comité educación y apoyo integral conformado por:

- Sacerdotes
- Psicólogos
- Comunicadores sociales
- Profesionales que se desempeñan en instituciones educativas educación media y superior.

Comité técnico conformado por:

- Ingenieros de todas las especialidades
- Arquitectos
- Administradores de empresas
- Contadores

- Economistas

Comité de salud conformado por los profesionales de la salud

- Médicos
- Especialistas
- Odontólogos

Comité jurídico conformado por:

- Abogados
- Jueces
- Fiscales

Las Fuerzas Militares de Colombia tienen una población vulnerable como son los heridos en combate, los hijos huérfanos, discapacitados y viudas, personal militar privado de la libertad y sus familias por lo cual se les da una atención especial por parte de la fuerza.

- A continuación veremos como ejemplo, la información de un proyecto realizado por los POR de la Segunda Brigada del Ejército el cual aremos un análisis que nos permitirá la importancia de este a nivel estratégico, aplicado al personal militar privado de la libertad y sus familias del centro de reclusión militar de Malambo con sede en el batallón de Ingenieros No. 2 Vergara y Velazco.

Para iniciar el proyecto con esta población se determino el censo, y sus necesidades en todos los aspectos, así mismo se vinculo al Centro de Familia de la Segunda Brigada, B-5, S-5 de las unidades tácticas, Acción Social de la Segunda Brigada, Sena, Agencia Logística, La empresa privada.

Información población Centro de Reclusión militar de Malambo



Comité Educativo y de Apoyo Integral



OBJETIVO GENERAL

Enfocar acciones encaminadas a las áreas de alfabetización, educación y formación de nuestras propias tropas representadas en los reclusos, heridos, viudas y madres de militares muertos en combate, involucrando a su grupo familiar y, brindándoles, a la vez, un apoyo complementario e integral trabajando sus aspectos de salud, psicológicos, espirituales, crecimiento personal y apoyo humano.

Información suministrada COPOR BR-2

Figura 1.1 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo general



Comité Educativo y de Apoyo Integral



OBJETIVO GENERAL

Para los Militares privados de la libertad existe un Plan Ocupacional que se tendrá muy en cuenta, y que está enmarcado en el Capítulo 9º. Artículo 58 “Disposiciones Relativas a redención de penas por trabajo, estudio o enseñanza”, que se regirá por lo dispuesto en las Resoluciones número 3272 y 6541 de 1995 expedidas por la Dirección General del IPEC.

Figura 1.2 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo general



Comité Educativo y de Apoyo Integral

OBJETIVOS ESPECIFICOS



- Estimular las buenas costumbres y practicas para conservar los valores éticos y morales , que permitan alcanzar el bienestar mental , físico, espiritual y de convivencia de los miembros de este grupo vulnerable.
- Apoyarlos y guiarlos en el proceso de comprensión y aceptación de la difícil situación que viven ellos y sus familiares estimulándolos a seguir adelante.
- Apoyar y guiar sus familias en el proceso de comprensión de la situación y la necesidad de apoyo irrestricto a ellos ante su conflicto
- Apoyo laboral en la medida de las posibilidades

Figura 1.3. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo específico.



Comité Educativo y de Apoyo Integral

OBJETIVOS ESPECIFICOS



- Presentar programas que faciliten , el aprendizaje autónomo, la toma de decisiones, con sentido critico, solidario y productivo y brindarles la oportunidad de incorporarse a ellos, al igual que a los miembros de sus familias, y ser mercedores de sus beneficios.
- Implementar y poner en marcha el **“Plan de Proyectos Productivos”** para que aprendan, adquieran responsabilidad de su futuro, logren definición laboral y la incidencia que tendrán a nivel social.
- Consecución de recursos y apoyos para la culminación de los objetivos contemplados en los Proyectos productivos.
- Los demás considerados por la Jefatura de Familia del Biver

Figura 1.4. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo específico

Evaluación Técnica:

El proyecto del centro de reclusión militar tuvo un nivel táctico, con la participación de una unidad menor como es la Segunda Brigada, y sus unidades tácticas, dirigido hacia una población de propias tropas como son los militares privados de la libertad y sus familias los cuales son consideradas como una población vulnerable a causa del conflicto interno que vive el país.

Para la elaboración de este proyecto también se contó con estamentos del estado como fue el INPEC, la defensoría del pueblo, la procuraduría, la empresa privada y los gestores de este proyecto como fue el COPOR BR-2, así mismo y de acuerdo a los resultados por las investigaciones se determinaron las necesidades del personal militar y sus familias en las que cada uno de los comités creados por el COPOR hicieron parte a las solución de las mismas con muy buenos resultados



Comité Educativo y de Apoyo Integral PLAN EDUCATIVO Y DE APOYO INTEGRAL

ENFOCADO A CUATRO ASPECTOS (Para ellos y sus familias):

- Educación técnica, tecnológica o profesional, entrenamiento y apoyo laboral
- Apoyo Psicológico y Bienestar familiar
- Guía Espiritual y apoyo personal
- Apoyo aspectos de salud y bienestar físico coordinado con el Comité de Salud

Figura 1.5. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral.



Comité Educativo y de Apoyo Integral PLAN EDUCATIVO Y DE APOYO INTEGRAL

Población beneficiaria de este Plan:

- 61 Reclusos
- 18 Cónyuges que viven en el Dpto. del Atlántico (2 se encuentran en trámite de divorcio)
- 54 niños, aproximadamente hijos de los reclusos que tienen residencia en el Dpto. del Atlántico.
- 22 heridos en combate, casados unos, separados otros
- 22 cónyuges y 8 hijos registrados de los Militares heridos en Combate
- 4 viudas, 3 padres y 2 hijos de Militares muertos en combate.
- Total población beneficiada: **194** personas.

Figura 1.6. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral



Comité Educativo y de Apoyo Integral PLAN EDUCATIVO Y DE APOYO INTEGRAL

Educación, entrenamiento y apoyo laboral:

- SENA – Convenio Interadministrativo Ministerio de Defensa – Fuerzas Armadas 001 de 2005. (Cursos de Panadería, Mecánica, Derechos Humanos, et., etc.)
- Centros Educativos técnicos y Tecnológicos
- Centros de Educación infantil, validación de primaria y Bachillerato.
- Bienestar Familiar.
- Los demás entidades públicas y privadas que surjan durante la gestión del Comité

Figura 1.7. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral

Figura 1.7. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral



Comité Educativo y de Apoyo Integral PLAN EDUCATIVO Y DE APOYO INTEGRAL



Apoyo Psicológico y Bienestar familiar:

- Programación de Consultas individuales para los Militares y sus familias, apoyados en los alumnos del último semestre de las Universidades.
- Aplicación de Terapias de acuerdo con la necesidad.
- Charlas y talleres para fortalecimiento interior
- Convivencias.
- Jornadas de sensibilización.
- Talleres de orientación Ocupacional
- Las demás indicadas o necesarias de acuerdo con los resultados y decididas por el cuerpo especializado y la jefatura de Familia.

Figura 1.8. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral



Comité Educativo y de Apoyo Integral PLAN EDUCATIVO Y DE APOYO INTEGRAL



Guía Espiritual y apoyo personal

- Se tiene en cuenta la preferencia religiosa:
 - a) 44 católicos
 - b) 13 cristianos
 - c) 2 cristianos evangélicos
 - d) 2 no tienen religión
- Se programarán las actividades con el pastor católico (Alum. Padre Ariel Álvarez), pastor Cristiano Evangélico (My. Rva Jairo Ríos).
- Consideramos este punto de mucha importancia.

Figura 1.9. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral.



Comité Educativo y de Apoyo Integral PLAN EDUCATIVO Y DE APOYO INTEGRAL

Apoyo aspectos de salud y bienestar físico:

- Coordinado y apoyado con el Comité de Salud.
- Facultades de Medicina de la ciudad.
- POR en sus diferentes especialidades.
- Clínicas, Hospitales, Instituciones Públicas y privadas que puedan unirse a la causa.

Figura 2.0. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral.



Comité Educativo y de Apoyo Integral RESULTADOS Y ACCIONES REALIZADAS

- Visitas a Centro de Reclusión para la obtención directa de la información.

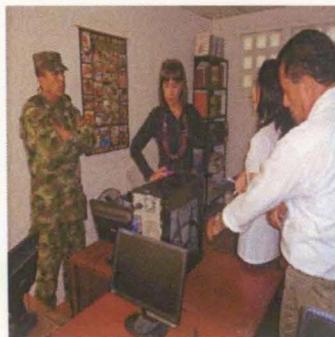


Figura 2.1. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, resultados y acciones realizadas.

Figura 2.1. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, resultados y acciones realizadas.



Comité Educativo y de Apoyo Integral RESULTADOS Y ACCIONES REALIZADAS



Diferentes reuniones de trabajo para la implementación del plan.



Figura 2.2. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo específico



Comité Educativo y de Apoyo Integral RESULTADOS Y ACCIONES REALIZADAS



Obtención y procesamiento de los datos de la población y su núcleo familiar, identificándolos y clasificándolos por:

- Grados
- Edades
- Estado Civil
- Nivel de Escolaridad
- Estudios que cursan actualmente

Figura 2.3. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, resultados y acciones realizadas.



Comité Educativo y de Apoyo Integral **RESULTADOS Y ACCIONES REALIZADAS**

Obtención y procesamiento de los datos de la población y su núcleo familiar, identificándolos y clasificándolos:

- Que estudien en SENA
- Que estén recibiendo terapias psicológicas
- Que necesite apoyo jurídico en sus procesos de divorcio.
- Religión
- Residencia
- No. De hijos
- Edad de los hijos

Figura 2.4. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, resultados y acciones realizadas.



Comité Educativo y de Apoyo Integral **RESULTADOS Y ACCIONES REALIZADAS**

Obtención y procesamiento de los datos de la población y su núcleo familiar, identificándolos y clasificándolos:

- Escolaridad de los hijos
- Número de Esposas o Compañeras permanentes
- Nivel de Escolaridad de las esposas
- Si ellas trabajan o no
- Beneficios obtenidos por los discapacitados y las viuda y padres de caídos en combate.
- Actividad laboral o productiva de los caídos en Combate.

Figura 2.5. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, resultados y acciones realizadas

Evaluación Ambiental:

El proyecto fue siempre asesorado por personal profesional idóneo y conocedor de las normas legales y vigentes en cuanto al manejo ambiental, el cual se daba a conocer a la población beneficiada en cada una de las capacitaciones las cuales fueron aplicadas en cada una de las practicas, se conto con asesores jurídicos e ingenieros ambientales.

Evaluación Financiera:

Con la ejecución del proyecto se buscaba satisfacer las necesidades de una población militar vulnerable, víctimas del conflicto interno como son los militares privados de la libertad y sus familias, en educación, salud, apoyo moral y psicológico, el acondicionamiento de unas locaciones estructurales con el fin de garantizar una calidad de vida dentro de un centro de reclusión más humana y cómoda dentro de los parámetros jurídicos y legales de las leyes penitenciarias en Colombia, para la ejecución de dicho proyecto y lograr los objetivos se conto con el apoyo en donaciones por parte de diferentes entidades tanto públicas como privadas que permitieron que dicho proyecto fuera una realidad y lograr así la satisfacción de dicha población.



Figura 2.7 Proyecto Oficial Profesional de la Reserva Segunda Brigada, centro educativo y de recreo integral.

Figura 2.6. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, construcción cancha, comedor centro reclusión militar.



Figura 2.8 Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, centro educativo y de recreo integral, actividad y mantenimiento de las ciudades y su entorno.



Figura 2.7. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, construcción habitaciones, instalación concertinas.



Figura 2.8. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, arreglo y mantenimiento alumbrado externo.

Figura 2.9. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, construcción habitaciones conyugales

Evaluación Socio-económica:

La población militar que fue escogida para desarrollar el proyecto fue determinado por la sensibilidad y la situación emocional, psicológico, económico, social por la que está pasando el núcleo familiar de los militares privados de la libertad por lo que las actividades que se realizaron generaron gran impacto sicosocial tanto dentro de la institución militar como fuera de ella, todos los comités encontraron trabajos para desarrollar y cumplir, lo que se puede apreciar en los objetivos y las fotografías anteriores, atendiendo el 100% de la población carcelaria del centro de reclusión militar y familias.



Comité Educativo y de Apoyo Integral PLAN EDUCATIVO Y DE APOYO INTEGRAL

Población beneficiaria de este Plan:

- 61 Reclusos
- 18 Cónyuges que viven en el Dpto. del Atlántico (2 se encuentran en trámite de divorcio)
- 54 niños, aproximadamente hijos de los reclusos que tienen residencia en el Dpto. del Atlántico.
- 22 heridos en combate, casados unos, separados otros
- 22 cónyuges y 8 hijos registrados de los Militares heridos en Combate
- 4 viudas, 3 padres y 2 hijos de Militares muertos en combate.
- Total población beneficiada: **194** personas.

Figura 3.0.. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, plan educativo y de apoyo integral.



Comité Educativo y de Apoyo Integral RESULTADOS Y ACCIONES REALIZADAS



Con base en la clasificación de los datos anteriores que identifican las necesidades, nos encontramos ya preparados para la implementación de los programas de apoyo educacional, espiritual, psicológico, crecimiento personal y demás que requieran.

Figura 3.1. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo específico

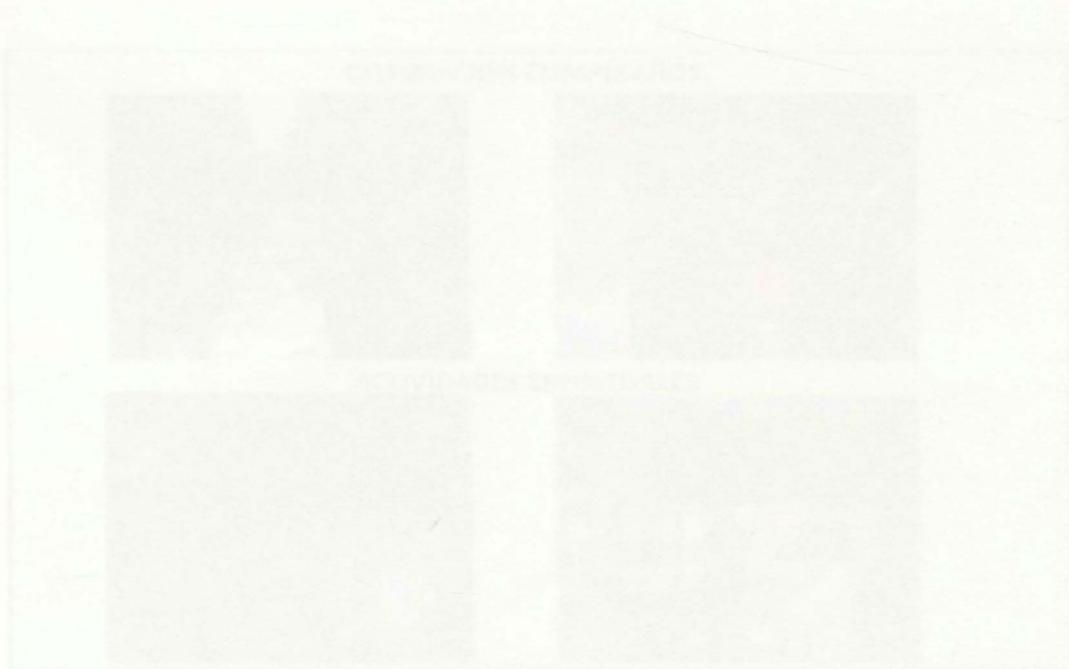


Figura 3.1. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, objetivo específico



Comité Educativo y de Apoyo Integral RESULTADOS Y ACCIONES REALIZADAS



Hemos tramitado y obtenido:

- Jornadas Lúdicas 4 grupos de 100 personas , con el apoyo de la academia de Naty Meléndez y la secretaría de Deportes de la Alcaldía . Inicio sábado 22 sep. / 13 oct. duración 1 hora .
- Jornadas de capacitación 6 grupos de 50 personas en el taller integral competencias básicas para la vida laboral duración 2 horas. Inicio 20 oct. /24 nov. . El taller explora temas como: presupuesto familiar , servicio al cliente, salud ocupacional y mercadeo .

Información suministrada por el COPOR BR-2

Figura 3.2.. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, resultados y acciones realizadas.



Figura 3.3. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, celebración cumpleaños actividades espirituales

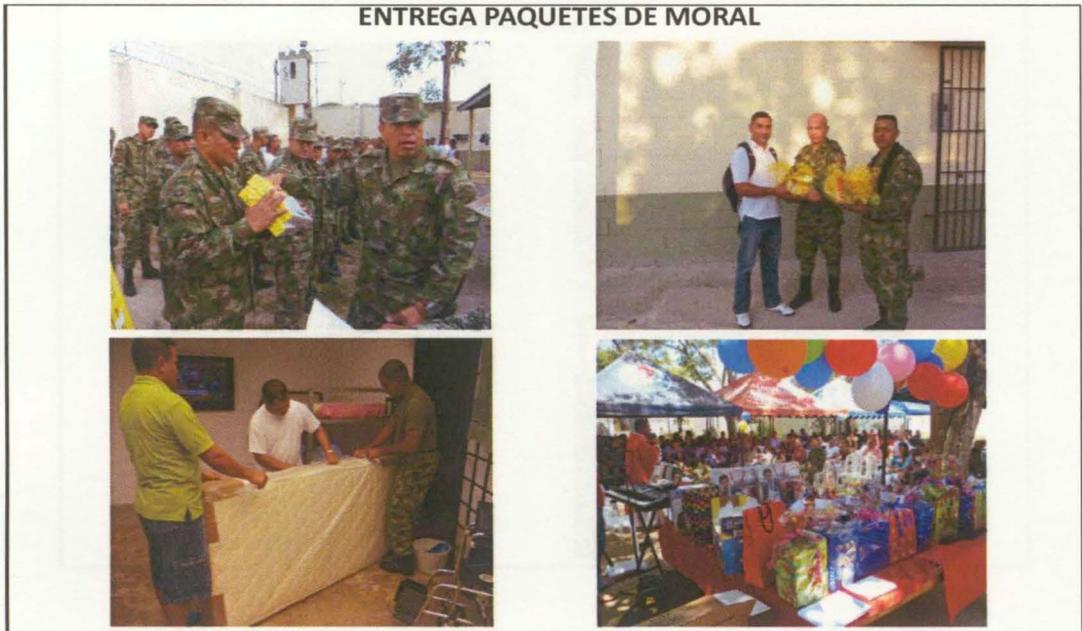


Figura 3.4. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, celebración cumpleaños actividades espirituales

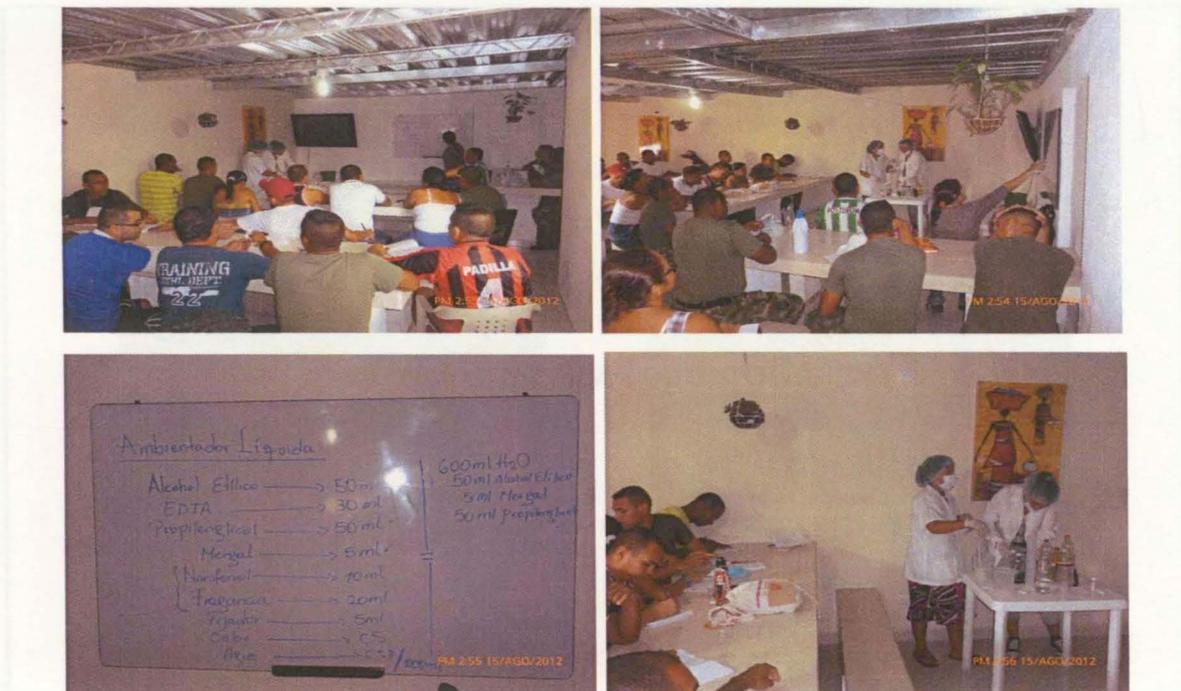


Figura 3.5. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, academias de capacitación



Figura 3.6. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, capacitaciones



Figura 3.7. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, atenciones medicas.



Figura 3.8. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, capacitaciones.



Figura 3.9. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, proyectos productivos.

4. MARCO DE REFERENCIA



Información suministrada por el centro de Reclusión Militar de Melambo

Figura 4.0. Proyecto Oficiales Profesionales de la Reserva Segunda Brigada, comité educativo y de apoyo integral, proyectos productivos.

Teniendo en cuenta la información anterior podemos decir que el proyecto es factible, por lo tanto es viable del cual se puede producir un bien y un servicio generando cambios en los procesos integración de los P.O.R en cada una de las fuerzas, para que contribuyan a diseñar, implementando un nuevo sistema estratégico y operacional para hacer parte del plan “Espada de Honor” teniendo en cuenta que la institución militar en cabeza comando de las fuerzas militares cuenta con la capacidad de ejecución, operación y seguimiento de dicho proyectos, cuenta con la infraestructura, los medios y herramientas para generar un impacto positivo hacia la población nacional, internacional y las propias tropas, y un impacto negativo o positivo hacia el enemigo para lograr su derrota.

4. MARCO DE REFERENCIA

Para elaborar este documento se han utilizado métodos o técnicas como encuestas, estadísticas, análisis de otros proyectos, material fotográfico y videos que han permitido recolectar y analizar la información, plantear conclusiones para establecer herramientas fundamentales para la estructuración que integrara a los al Plan Estratégico “Espada de Honor” en un escenario de consolidación y Post Conflicto.

4.1. MARCO DE ANTECEDENTES TEMÁTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. Estado de la cuestión:

El presente proyecto se encuentra en la etapa de recolección y organización de la información al tema planteado .La implementación del plan de guerra enmarcada en la nueva estrategia de seguridad del Ministerio de Defensa comenzó a dar rápidamente resultados en la lucha contra los grupos terroristas y la criminalidad. Este Plan implementado a partir del primero de Enero de 2012 desarrolla estrategias de la Política Integral de Seguridad y Defensa para la Seguridad Democrática, acoge lineamientos del Ministerio de Defensa y del Comando General de las Fuerzas Militares y actualiza la estrategia militar con los objetivos para desmantelar el sistema rival y aislar las estructuras terroristas de la población civil facilitando las condiciones para la consolidación en las áreas mayormente afectadas.

Para lograr el objetivo se requirió de la adopción de unas líneas encaminadas a optimizar y/o fortalecer las condiciones actuales de los miembros de la Fuerza Militares. Entre ellas, el mejoramiento de las capacidades, la transformación

estructural de la organización de las fuerzas, como también la preservación de la Fuerza, y el mejoramiento de su protección legal¹.

Igualmente, la creación de las nuevas Fuerzas de Tarea Conjuntas, Coordinadas e Inter-agenciales ha forzado a las organizaciones terroristas a orientar su capacidad en la búsqueda de acciones que desvíen el esfuerzo principal de las tropas²².

Para el desarrollo del diseño de la Campaña, el CRE-I partió de la base de estudiar los documentos rectores de la política de Defensa Nacional (la política Integral de Defensa y Seguridad para la Prosperidad, el plan de Guerra del Comando General de las Fuerzas Militares, los planes de Campaña de cada una de las Fuerzas y el Plan Estratégico de la Policía Nacional), todo lo anterior enmarcado dentro de la Constitución Política de Colombia. De igual modo, se tomo como referencia internacional contrainsurgente el Plan Estratégico implementado por la Organización de Tratado Atlántico Norte (OTAN) en Afganistán [20].

El diseño de la Campaña fijo como Misión la organización conjunta, coordinada e inter-agencial (CCI) desarrolla sus capacidades orientada a destruir en un 50% el sistema rival (FARC) desde el 1 de enero de 2012 hasta el 7 de agosto de 2014, para generar condiciones de seguridad y coadyuvar a su consolidación, dando prioridad a diez áreas estratégicas seleccionadas²¹.

Como Objetivos se propuso:

- Desarticular el sistema rival de las FARC, con énfasis en las 10 áreas estratégicas.

¹ <http://www.ejercito.mil.co/index.php?idcategoria=334788> avanza el plan de campaña" 08 de Agosto de 2012 Ana Cristina Guerrero Forero-periodista Agencia de Noticias del Ejercito.

- Eliminar los mecanismos de control, influencia y codependencia de las FARC sobre la población civil.
- Contribuir al desarrollo económico y a la prosperidad nacional.
- Preservar la Fuerza, la institucionalidad y el Talento Humano².

Para ello debemos recordar nuevamente los objetivos de los oficiales profesionales de la reserva en el Reglamento FF-MM 3-104 de 2000 Publico en el Artículo 4.

En el Sistema de Gestión Integrado contempla en sus Objetivos de Calidad contempla Consolidar la aceptabilidad, confianza y apoyo de la población, mediante la aplicación efectiva de la acción integral.

A través de las operaciones psicológicas coordinar con los POR para apoyar los lineamientos del Comando General dentro del Plan de "Guerra", basados principalmente en las debilidades de las FARC, ya que dicho grupo se encuentra en un punto de agotamiento histórico, al perder a los máximos cabecillas por las operaciones realizadas por las Fuerzas Militares entre ellas la operación Jaque, Sodoma etc.

Las Operaciones psicológicas han jugado un papel de primer orden en las luchas militares y políticas de todos los tiempos. La historia las ha reseñado como: Propaganda, Guerra Psicológica y Guerra Política entre las más Todos los pueblos han presenciado o han estado sujetos a sus diversas formas en grados variables de intensidad, desde que el hombre empezó a comunicarse con sus congéneres, evolucionando en sus técnicas de tal forma que han tomado un papel particularmente vital en los tiempos modernos, proyectando un efecto creciente en la vida de la Comunidad mundial y convirtiéndose en un arma primordial y compleja en las confrontaciones entre los estados [21]

E

² Ibi.,p.10

- El manual de Operaciones Sicológicas FF.MM 5 – 3 publico tiene como objetivo fundamental actualizar ampliar y fortalecer el marco doctrinario de las operaciones sicológicas para hacerlo concordante con las nuevas exigencias y realidades de la guerra moderna, pero en este manual no se tiene contemplado el trabajo estratégico que pueden desempeñar los (P.O.R).

El Estado Colombiano, en este punto del conflicto está adelantando una negociación con los grupos al margen de la ley, por la situación coyuntural de este período y por los grandes golpes que se le ha proporcionado a dicha estructura, por ende se necesita ejecutar de forma efectiva dicho plan de acción de guerra para poder lograr y cumplir las metas propuestas.

El empleo de los (P.O.R) en la campaña y como parte del Grupo asesor debe estar encaminado a planes y programas de gran impacto estratégico, coordinado para fortalecer la Acción Integral del estado resaltando la imagen institucional, con la población civil, para aislar y derrotar los GAML y brindar apoyo a la población vulnerable que hay dentro de las Fuerzas Militares.

Lo anterior será factor importante para implementar la gestión de comunicación estratégica en el escenario de consolidación y del Post-Conflicto, y para ello tendremos en cuenta los propósitos contemplados en el capítulo I, primera parte del Manual de Seguridad y Defensa Nacional FFMM 3-43 primera edición 1996.

- Tendremos en cuenta la Constitución Nacional de Colombia donde establece en su **Artículo 2º**. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

En cumplimiento de la constitución nacional y siguiendo los lineamientos de la misma definimos a las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares¹ y la paz,

4.2. MARCO CONTEXTUAL

El contexto en el cual se desarrolla la investigación es institucional y nacional, para ello debemos conocer la estructura de las fuerzas militares y los conceptos doctrinales, normativos y jurídicos que nos permitan integrar los (P.O.R) al Plan Estratégico en un escenario de consolidación y Post-Conflicto.

Teniendo en cuenta la responsabilidad legal y constitucional que tienen las Fuerzas Militares en la constitución nacional dice en su **Artículo 217°**. La Nación tendrá para su defensa unas Fuerzas Militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea.

Las Fuerzas Militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional²

4.3. MARCO LEGAL O NORMATIVO

El problema de investigación se documenta a través de la siguiente normatividad vigente:

¹ Ibid.,p55

² Ibid.,p1

En la Constitución Nacional de Colombia **PREAMBULO: EL PUEBLO DE COLOMBIA** En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana

- a) Por otra parte Mediante Directiva 30 de 2012 el Comandante General de las Fuerzas Militares organizo el grupo de seguimiento y evaluación con la misión específica de orientar y facilitar la implementación de todas las iniciativas planteadas por el CRE-I, que el plan de guerra y los planes de campaña de cada Fuerza y mediante el sistema de indicadores de gestión evaluar en debida forma los avances del Plan³
- b) A su vez el Reglamento 3-104 de 2000 Profesionales Oficiales de la Reserva el cual se encuentra en estudio para su revisión, modificación y aprobación por parte del comandante de las FFMM en su **ARTÍCULO 4. OBJETIVOS.** Los Profesionales Oficiales de Reserva se constituyen en un cuerpo de apoyo a las Fuerzas Militares.
- c) También se toma en cuenta lo dispuesto DECRETO 1790 DE 2000 14 de Septiembre 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. En su **ARTÍCULO 121. RESERVA DE PRIMERA CLASE.**

¹ Decreto 1428 de 2007 de Abril 26 de 2007

² ibid. cbr

³ Manual de Operaciones Sicologicas FF.MM 5-3Publico de 1983

(Decreto compilado por el Decreto 1428 de 2007)⁴ La reserva de primera clase de oficiales de las Fuerzas en los encisos:

Enciso b. Las personas que hayan realizado y aprobado cursos especiales para graduarse como Profesionales Oficiales de Reserva⁵.

d) Igualmente se tiene en cuenta el proyecto de corrección del manual de Operaciones Sicológicas FF.MM 53- 3 Publico define las Operaciones Sicológicas como la estrategia planeada y dirigida para la utilización de un conjunto de elementos tales como propaganda, medios de comunicación y otras formas de Acción Sicológica empleados por cualquiera de las fuerzas en conflicto con el propósito de influir en la voluntad, actitud y comportamiento de las propias tropas, grupos de población y miembros de las fuerzas hostiles, con el fin de lograr éxito en el desarrollo del conflicto⁶ en este manual se contemplan las **Operaciones Sicológicas estratégicas**, estas son planeadas generalmente para ampliar y facilitar la consecución de los objetivos generales de importancia a nivel nacional, en coordinación con el planeamiento estratégico general, allí se establecen unos objetivos:

1. Apoyar y explicar las acciones que conduce el estado para garantizar la preservación de los principios constitucionales.
2. Capturar cabecillas de los agentes generadores de violencia. (c) Bajar la moral y eficiencia de los enemigos de la patria.

⁴ Decreto 1428 de 2007 de Abril 30 de 2007

⁵ Ibid.,p55

⁶ Manual de Operaciones Sicológicas FF-MM 5-3 Publico de 1983

3. Concientizar la población, para que evite proporcionar cualquier tipo de apoyo al enemigo y otorgue facilidades para el desarrollo de las Operaciones propias.

4. Ganar el apoyo moral y material de naciones extranjeras y organizaciones no gubernamentales a nivel internacional.

5. Proporcionar apoyo a las Operaciones tácticas de propaganda⁷.

e) Por último se tendrá en cuenta el Manual de Seguridad y Defensa Nacional FFMM 3-43 primera edición 1996 donde concluye la Seguridad y Defensa como la coordinación integral, dentro del complejo sistema de seguridad, conducción y ejecución de los organismos, políticos, económicos, sicosociales y militares que dispone la nación, para sus empresas de paz o para las que imponga la guerra⁸.

f) Estado y Seguridad se define según la **Constitución Política de Colombia** en su **artículo 2** Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás

22 Ibid.,p.10

⁸ Manual de Seguridad y Defensa nacional FF-MM 3-43

derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares⁹.

4.4. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Para la presente investigación, fue necesario tener en cuenta algunos conceptos, como:

- a) Profesionales Oficiales de Reserva de las Fuerzas Militares:
- b) Los profesionales con título de formación universitaria conforme a las normas de Educación superior vigentes en todo tiempo, que en forma voluntaria, ad-honorem, se vinculan a la institución a través de cursos especiales¹⁰.

Así mismo el concepto del Plan "Espada de Honor"

- a) Parte de la base filosófica de la campaña, esta simbolizada en la Espada de Honor, elemento en cuya cruz se representa la integración de tres procesos fundamentales: operaciones, inteligencia y acción integral. En la empuñadura, soporte y punto de contacto con el guerrero, origen de la dirección de la fuerza y la potencia, se representa la orientación que aportan la inteligencia y a acción integral. Cuatro gabilanes encarnan los procesos de apoyo: gestión humana, logística, entrenamiento y estructura de fuerza, la hoja de la espada simboliza la combinación e interacción de cada uno de estos elementos en la estrategia diferencial, simultánea,

⁹ Ibid.,p19

¹⁰ Manual de operaciones Sicológicas FF MM 5-3 Publico de 1983.

- También coordinada e Inter-Agencial, mientras que su brillo refleja una excelente comunicación estratégica¹¹ [23].
- b) Se define en el decreto 1790 de 2000 en el Artículo 3. Escalafón de Cargos de los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares:
 - c) El escalafón de cargos constituye la base para determinar la planta de personal de las Fuerzas Militares. Es la lista de cargos dentro de la respectiva Fuerza, que se establece para cada uno de los grados de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares en servicio activo, clasificados por fuerza, arma, cuerpo y especialidad, mediante una clara definición de la función operacional, logística, administrativa, perfil y requisitos mínimos para el cargo¹².
 - d) Es importante conocer el concepto de sistema rival:
 - e) A través del análisis de la información obtenida por el CRE-I y el estudio de las investigaciones que abordan a las FARC como un sistema y no simplemente como una sumatoria de elementos aislados [23].
 - f) Por consiguiente definimos diagnóstico operacional:
 - g) Como el análisis sistémico (6MD) se pondero la importancia de debilitar cada subsistema de las FARC con respecto de la organización general y se determino que al influir en las variables mando y control y recursos se genera un porcentaje mayor en la afectación del sistema [23].

¹¹ Ibid.,p

¹² Decreto 1790 de 2000

También es importante señalar los siguientes conceptos a tener en cuenta:

- **CRE-I:** Comité de Revisión Estratégica e Innovación para la Campaña.
- **Seguridad:** Cotidianamente se puede referir a la seguridad como la ausencia de riesgo o también a la confianza en algo o alguien.
- **Política:** Definición de las **directrices y principios** básicos que guían la acción articulada de diversos agentes en busca de un objetivo compartido.
- **Objetivo / Prioridad:** Descripción de un futuro deseado que **orienta las acciones** para lograrlo.
- **Estrategia:** Conjunto de decisiones y acciones articuladas que permiten alcanzar un objetivo determinado
- **Programa: Conjunto de proyectos** que permiten la realización de la estrategia.
- **Proyecto: Unidad básica** de ejecución (metas, responsable, tiempo, recursos e indicadores).
- **Meta:** Caracterización de los **resultados esperados** (Objetivos, Estrategias, Programas, Proyectos)
- **Estado:** es un concepto político que se refiere a una forma de organización social, económica, política soberana y coercitiva, formada por un conjunto de instituciones no voluntarias, que tiene el poder de regular la vida nacional en un territorio determinado
- **Nación:** tiene dos acepciones: la **nación política**, en el ámbito jurídico-político, es un sujeto político en el que reside la soberanía constituyente de un Estado; la **nación cultural**, concepto socio-ideológico más subjetivo y ambiguo que el anterior, se puede definir a grandes rasgos, como una comunidad humana con ciertas características culturales comunes, a las que dota de un sentido ético-político
- **Manual:** Es un documento de comunicación técnica destinado a dar asistencia a las personas que utilizan un sistema en particular
- **Reglamento:** Es una norma jurídica de carácter general dictada por la Administración pública y con valor subordinado a la Ley

Estos conceptos nos permitirán dar un adecuado desarrollo a la presente investigación, teniendo así tener las herramientas necesarias para poder alcanzar los objetivos que se han planteado para tal fin.

5. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

5.1 Tipo de investigación y enfoque

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, y el tema de investigación es Integrar los Profesionales Oficiales de la Reserva (P.O.R) al Plan Estratégico "Espada de Honor" del Comando General de las Fuerzas Militares dependiendo de la misión que cumplen actualmente y cuales serian los aportes estratégicos a dicho plan, es aquí donde cobra importancia el enfoque por el cual se esta trabajando el proyecto, se trabajara sobre un enfoque cuantitativo donde se están haciendo unas estadísticas sobre la misión y el aporte que los POR harían al plan estratégico y poder llegar a unas conclusiones se dispone de una encuesta con unas preguntas sobre el la misión de los POR, como podrían ser integrados al plan estratégico "Espada de Honor", estas encuestas fueron dirigidas a oficiales de fila y oficiales profesionales de la reserva.

5.2 Diseño metodológico de la investigación

El propósito de esta investigación es asegurar que el proyecto de investigación alcance los niveles de credibilidad y aceptación empleando un plan de investigación que permita de manera clara, precisa y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en el presente proyecto.

- Para el desarrollo de la presente investigación emplearemos un diseño básico, tendremos la recolección y análisis de la información para desarrollar los objetivos se harán investigaciones experimentales como proyectos o investigaciones ya realizados por los POR y por unidades militares en el pasado, con el fin de conocer las variables que se presenten con respecto al desarrollo de la hipótesis.
- Haremos estudios de campo descriptivo en una población muestreada como son oficiales activos de fila de ejército, armada y fuerza aérea,

oficiales profesionales de la reserva, aplicando, estudios de opinión y la actitud de los mismos con respecto al proyecto de investigación, esto se aplicara mediante encuestas, informes, e investigaciones realizadas por estos grupos poblacionales de muestreo en tiempos pasados.

5.3 Población:

Se tuvo en cuenta un grupo poblacional como muestreo para el desarrollo de la presente investigación como son los oficiales de línea de cada una de las fuerzas (Ejército nacional, Armada nacional, Fuerza aérea), oficiales Profesionales de la Reserva.

5.4 Instrumentos:

Para el desarrollo del presente proyecto empleamos la técnica de encuestas mediante un cuestionario registrado en papel y el análisis de documentos que tengan alguna relación con la investigación

6. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

En el proceso investigativo para el análisis de la información empleamos el método cuantitativo mediante la técnica de la encuesta realizada a una población Oficiales profesionales de la reserva y de fila del ejército, armada nacional y fuerza aérea, el producto de esta investigación se dará a través de unas conclusiones y recomendaciones las cuales fueron procesadas y analizadas.

Las encuestas fueron orientadas a las funciones de los oficiales profesionales de la reserva, al empleo que se le están dando actualmente y a los aportes que puedan dar al plan estratégico de las FF.MM "Espada de Honor", estas encuestas fueron tabuladas en graficas tipo barras:

6.1 Análisis encuesta realizada Oficiales Profesionales de la Reserva

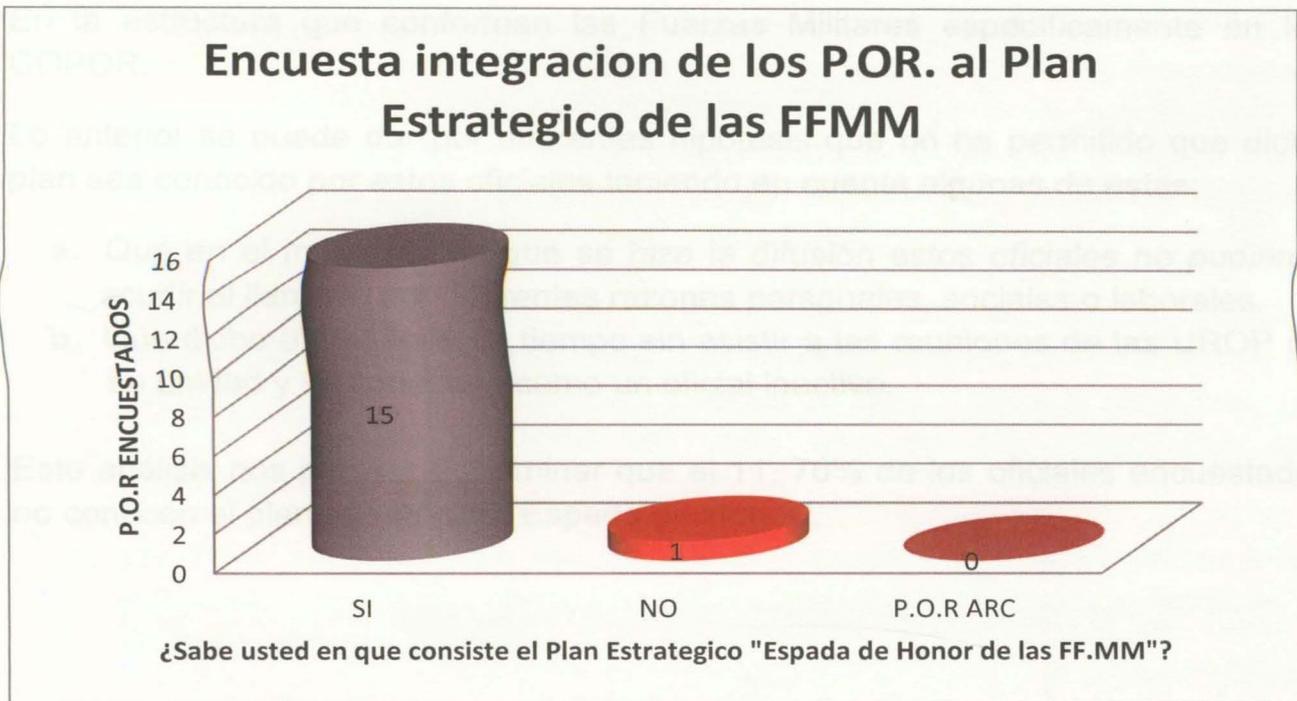


Figura 4.1. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

6.1.1. Análisis:

- a. Esta encuesta fue dirigida a los UROP BR-2, Armada Nacional y Fuerza Aérea de Barranquilla, UROP BR-3, UROP DIV-1, fueron enviadas por medio virtual, y las respuestas se recibieron de igual forma,
- b. Se recibió un total de 17 encuestas, 16 de la UROP BR-2, 01 UROP ENSB (Escuela Naval de suboficiales de Barranquilla), 01 de la UROP BR-3, de la UROP DIV-1 y la Fuerza Aérea de Barranquilla no se recibió respuesta.
- c. Según la figura 4.1 A la pregunta ¿Sabe usted en qué consiste el Plan Estratégico "Espada de Honor de las FFMM"?
- d. Quince (15) oficiales profesionales de la reserva contestaron que **SI** conocían dicho plan,
- e. Un oficial contestó que **NO** lo conocía, manifestando que nadie se ha tomado el tiempo necesario de explicarlo a los POR, y hacerlo ver la importancia para los POR.
- f. Se recibió una respuesta escaneada y firmada por el comandante de la UROP ENSB donde manifestaron textualmente " No sabemos, ni conocemos el "PLAN ESPADA DE HONOR", sería importante conocerlo para saber en qué podemos participar los POR-ENSB".

El análisis de dicha grafica nos permite detectar que no ha habido una difusión total del plan estratégico "Espada de Honor"

En la estructura que conforman las Fuerzas Militares específicamente en los COPOR.

Lo anterior se puede dar por diferentes hipótesis que no ha permitido que dicho plan sea conocido por estos oficiales teniendo en cuenta algunas de estas:

- a. Que en el momento en que se hizo la difusión estos oficiales no pudieron acudir al llamado por diferentes razones personales, sociales o laborales.
- b. Que dicho oficial lleve un tiempo sin asistir a las reuniones de las UROP de su unidad y se considere como un oficial inactivo.

Este análisis nos permite determinar que el 11, 76% de los oficiales encuestados no conocen el plan estratégico "Espada de Honor".

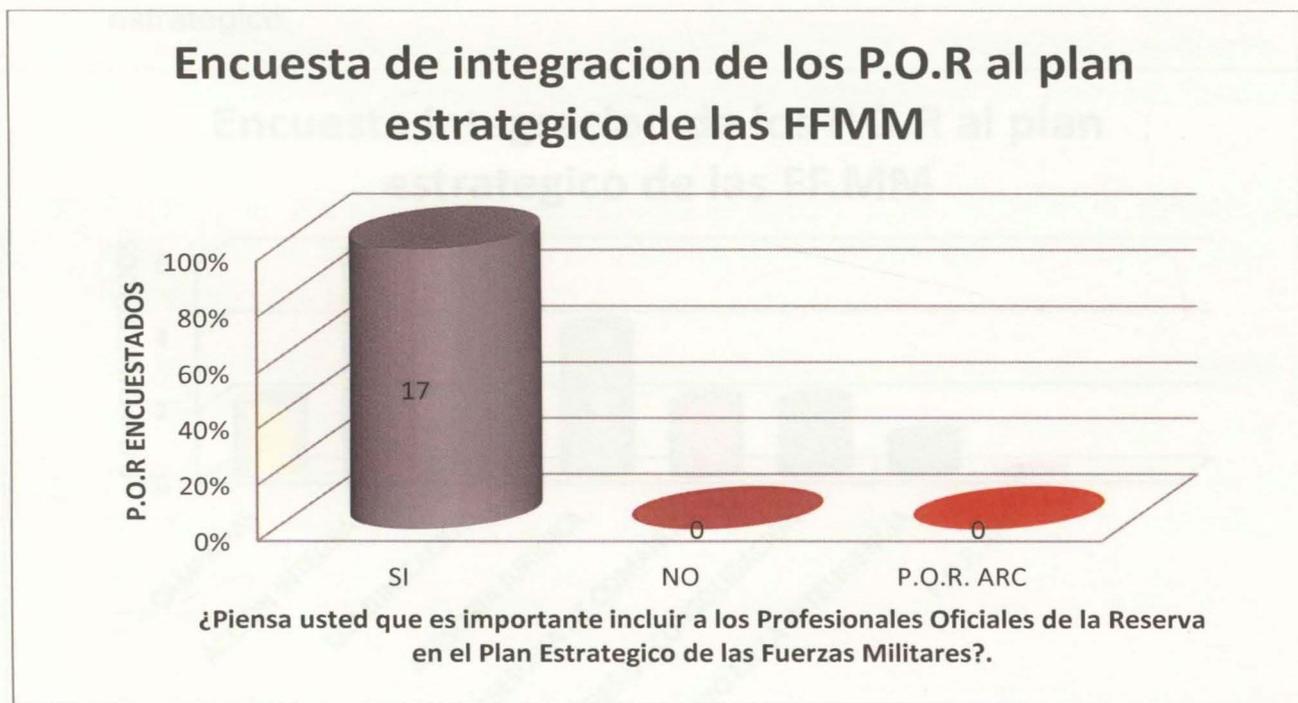


Figura 4.2. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

6.1.2. Análisis:

Al realizar el análisis de esta pregunta encontramos que el 100% de los encuestados, solo el 0.18% no contesta la encuesta pues son los que no conocen el plan Estratégico (POR ENSB), de las demás encuestas analizamos lo siguiente:

- Un gran porcentaje de los encuestados manifiestan la importancia de incluir a los POR en el plan estratégico es a través de la acción integral trabajando hacia los blanco audiencia, en el empleo de cada oficial de la reserva en la profesión que practican porque desde el doble papel que cumplen como militar y civil se convierte en un poder sin explotar para lograr los objetivos propuestos por la institución militar y el estado.
- Por otro lado es importante la inclusión y el uso de los oficiales profesionales de la reserva en el plan estratégico en todos y cada uno de los objetivos del plan estratégico "Espada de Honor" tiene la capacidad, los medios y la disponibilidad en cada una de las profesiones que desempeñan.
- Un oficial manifiesta que estas solicitudes se vienen haciendo en los foros, reuniones y encuentro con los mandos superiores pero que a la fecha no se ha tenido en consideración.
- Los POR-ENSB, no dan respuesta a la encuesta por no conocer dicho plan estratégico.

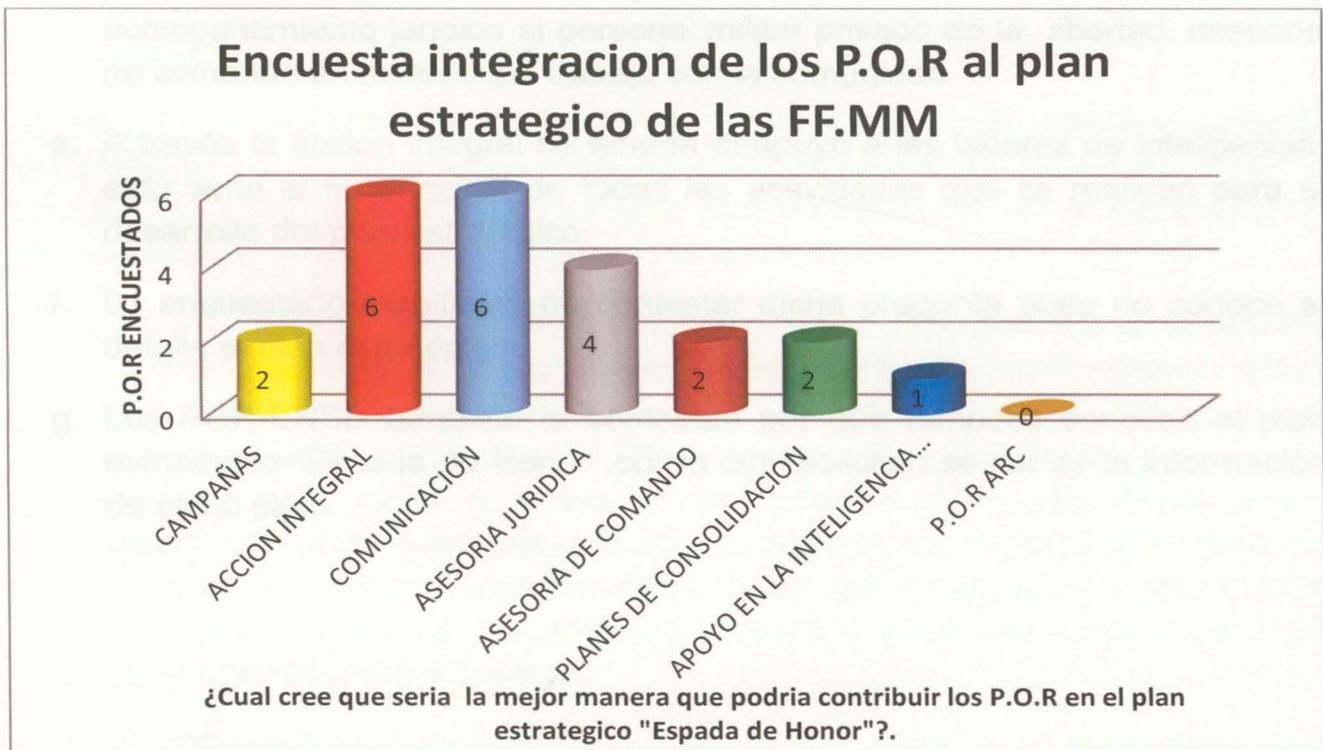


Figura 4.3. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

6.1.3. Análisis:

En la presente encuesta y en respuesta a la pregunta planteada los oficiales profesionales de la reserva manifestaron las diferentes formas en la que ellos podrían, contribuir al desarrollo del plan estratégico:

- a. Campañas para la desmovilización de los grupos al margen de la ley como la prevención de reclutamiento. Campañas de reconstrucción de memoria sobre el accionar de los organismos al margen de la ley que hoy día pretender cambiar la historia de Colombia acerca de sus actuaciones delictivas contra el mismo pueblo.
- b. Acción integral, como personas que tienen un doble perfil el civil y militar facilita el acercamiento de las fuerzas militares con la población civil, así mismo con las entidades públicas, privadas, teniendo en cuenta la influencia de los POR en la política nacional y en la administración de justicia.
- c. Comunicación estratégica sobre la actuación de los grupos armados al margen de la ley, generando opinión positiva en la población civil hacia las fuerzas militares.
- d. La asesoría jurídica en la ejecución de las operaciones militares y acompañamiento jurídico al personal militar privado de la libertad, asesoría de comando en materia del trabajo con la comunidad
- e. A través la acción integral se tendría el apoyo a las labores de inteligencia, esto sería el fin principal de todas las actividades que se realicen para el desarrollo del plan estratégico.
- f. 01 encuestado manifiesta no contestar dicha pregunta pues no conoce al detalle el plan estratégico.
- g. Los POR-ENSB tampoco la contestan por que tampoco conocen el plan estratégico "Espada de Honor" por lo cual solicitan se les de la información de dicho plan.
- b. El desarrollo de dicho plan debe darse a corto, mediano, y largo plazo, esta orientaciones deben ser muy claras y definidas.

Encuesta integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM



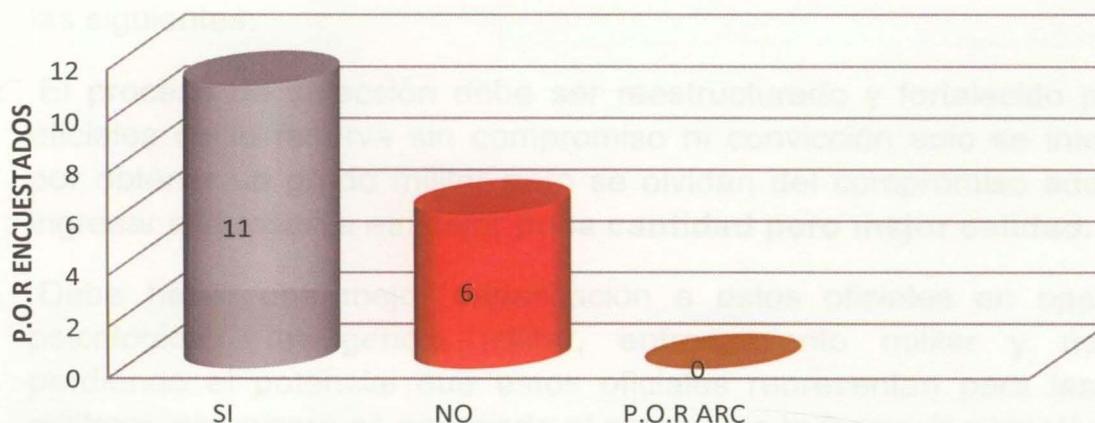
Figura 4.4. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

6.1.4. Análisis:

Al realizar el análisis de la pregunta encontramos 73% aproximadamente manifiesta que la acción integral sería el nivel donde los POR podría apoyar en la ejecución del plan estratégico y un 27% aproximadamente en la comunicación estratégica, los POR-ENSB no contestan la encuesta:

- a. En este análisis encontramos que hay oficiales profesionales de la reserva quienes manifiestan que en ambos niveles se puede desarrollar su apoyo en comunicación estratégica sería empleado para el ataque a la desinformación empleado por ONG, medios de comunicación, y la acción integral para ganar el apoyo de la población civil y así mismo poder desdibujar la mala imagen que pueda haber de las Fuerzas Militares tanto dentro del territorio nacional como fuera del territorio, la comunicación estratégica debe ser encaminada también a mantener contacto con las entidades públicas y políticas.
- b. El desarrollo de dicho plan debe darse a corto, mediano, y largo plazo, esta orientaciones deben ser muy claras y definidas.

Encuesta Integración de los P.O.R al plan estratégico de las FF.MM



Teniendo en cuenta las funciones de los Profesionales Oficiales de la Reserva y para el cual fueron creados en las Fuerzas Militares, ¿ Cree usted que el personal que la integra o se incorpora es el mas idoneo para prestar este servicio?.

Figura 4.5. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

6.1.5. Análisis:

El presente análisis nos permitió identificar que el 61% aproximadamente dieron una respuesta positiva a la pregunta de esta encuesta y un 39% dieron respuesta negativa, los POR-ENSB por razones ya conocidas no respondieron dicha encuesta:

- A pesar que hubo oficiales profesionales de la reserva que manifestaron positivamente a la pregunta hacen la observación que los oficiales de fila no emplean correctamente a este personal siendo subutilizados perdiéndose todo su potencial, desconocen que este personal trabaja en los sectores político, económico, científico, y técnico, **son muchos de los que ingresan como oficiales profesionales de la reserva pero son pocos los que permanecen apoyando a la institución.** Si hay oficiales del servicio activo que si los emplean correctamente pero esto lo hacen a nivel táctico es decir trabajan solo en la jurisdicción de la unidad y no hay un esfuerzo.
- Los oficiales que respondieron positivamente a la pregunta ven en ellos una gran fortaleza por que han sido profesionales que se desempeñan en la mayoría de campos profesionales como es en la salud, en todas las ingenierías, en las leyes, además ocupan cargos políticos, públicos, privados.

- c. Los oficiales de la reserva que dieron una respuesta negativa a la presente pregunta manifestaron sus razones, teniendo en cuenta que la mayoría de los encuestados son oficiales con más de seis años de carrera militar como oficiales de la reserva de las cuales las mas importante son las siguientes:
- d. El proceso de selección debe ser reestructurado y fortalecido pues hay oficiales de la reserva sin compromiso ni convicción solo se interesaban por obtener un grado militar pero se olvidan del compromiso adquirido al ingresar a la reserva es mejor **poca cantidad pero mejor calidad**.
- e. Debe haber una mejor capacitación a estos oficiales en operaciones psicológicas, inteligencia militar, entrenamiento militar y no seguir perdiendo el potencial que estos oficiales representan para las fuerzas militares así mismo es necesario el cambio en la formación ideológica, que logre en ellos mas compromiso incondicional con las FFMM, que esta formación les haga ver el compromiso que adquirieron fue de corazón y patriotismo.
- f. Esta reestructuración debe también tenerse en cuenta los principio de la objetividad, equidad e imparcialidad en el proceso de los ascensos o condecoraciones, los cuales debe ser un aliciente para los oficiales que verdaderamente lo merezcan y no por las influencias o amistades entre estos oficiales y los oficiales activos que lo único que generan es mucho malestar, inconformismo, motivando al abandono a la poca o ninguna colaboración o participación de los oficiales profesionales de la reserva.

6.2 Encuesta realizada a los oficiales activos de las Fuerzas Militares:

Una vez realizado el análisis a las encuestas de los oficiales profesionales de la reserva iniciaremos con el análisis a la encuesta realizada a los **oficiales activos o de fila** quienes son los que finalmente aprueban los planes, proyectos o campañas que se realizaran con los profesionales de la reserva, así mismo definen el blanco y la forma como se ejecutaran dichos planes.

Estas encuestas son realizadas a una población de oficiales activos del ejército, armada e infantería de marina y fuerza aérea de Colombia.

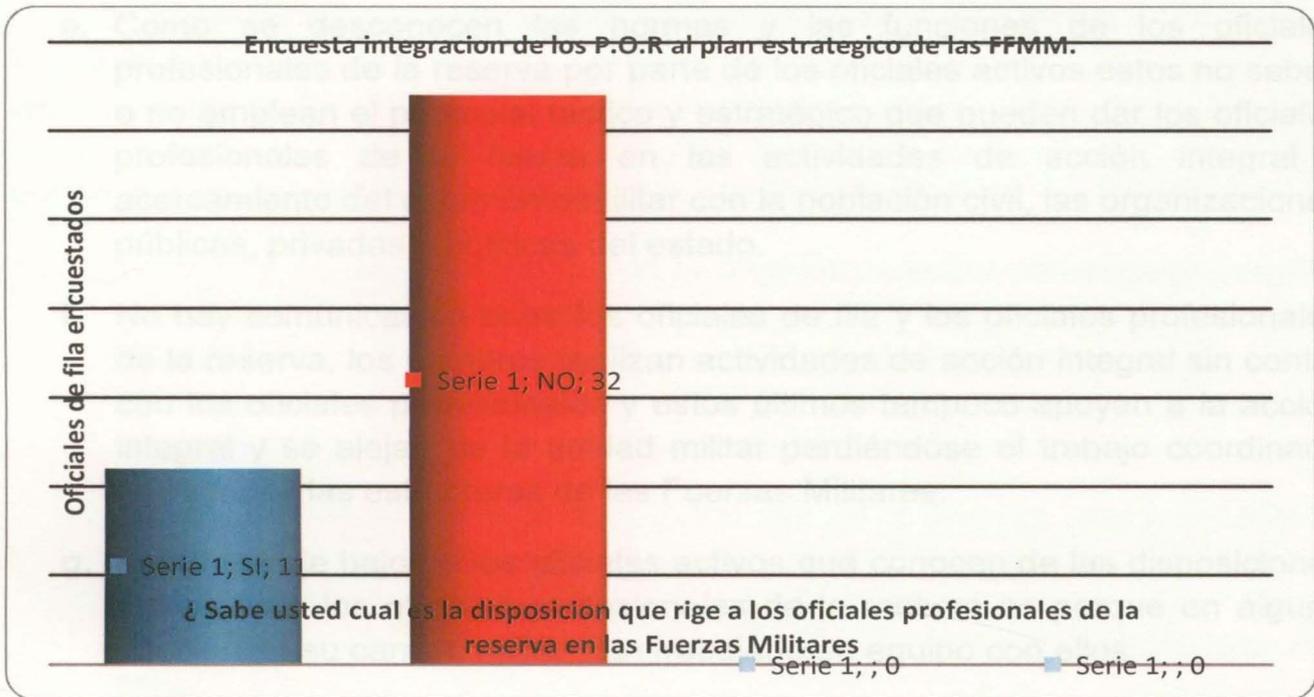


Figura 5.1. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

6.2.1. Análisis:

En el análisis de las respuestas dadas por los oficiales de fila de las Fuerzas Militares de Colombia encontramos con gran preocupación la respuesta negativa de un 74,4% aproximadamente que **NO** conocen la disposición que rige a los oficiales profesionales de la reserva y un 25,60 % **SI** conocen la disposición, teniendo en cuenta que los oficiales activos son los que lideran y desarrollan los planes o programas estipulados para los oficiales de la reserva.

- a. El presente análisis es preocupante, por tener una respuesta negativa superior a las positivas, esto se debe dar por diferentes circunstancias.
- b. Como fue manifestados por algunos oficiales profesionales de la reserva, no hay un liderazgo constante por parte de los oficiales de activos que se desempeñan como comandantes o por lo menos los encargados de llevar el liderazgo en la integración de estos con las unidades.
- c. No hay una integración de los oficiales de fila con los oficiales profesionales de la reserva en las actividades de acción integral que desarrolla la unidad.
- d. Esto quiere decir que no hay planes de integración, que no hay campañas de acción integral que permitan la acción coordinada de todas las capacidades de la acción integral, lo que significa que demuestra la falta de liderazgo por parte de los oficiales activos.

- e. Como se desconocen las normas y las funciones de los oficiales profesionales de la reserva por parte de los oficiales activos estos no saben o no emplean el potencial táctico y estratégico que pueden dar los oficiales profesionales de la fuerza en las actividades de acción integral y acercamiento del estamento militar con la población civil, las organizaciones públicas, privadas y políticas del estado.
- f. No hay comunicación entre los oficiales de fila y los oficiales profesionales de la reserva, los primeros realizan actividades de acción integral sin contar con los oficiales profesionales y estos últimos tampoco apoyan a la acción integral y se alejan de la unidad militar perdiéndose el trabajo coordinado entre todas las estructuras de las Fuerzas Militares.
- g. El porcentaje bajo de los oficiales activos que conocen de las disposiciones que rigen a los oficiales profesionales de la reserva es porque en alguna ocasión de su carrera militar han trabajado en equipo con ellos.
- h. Es importante realizar un plan que permita conocer las disposiciones y normas que rigen a los oficiales profesionales de la reserva, conocer su misión y sus funciones, así mismo que se den normas, directivas desde el comando superior que permitan la integración de las fortalezas que tienen las fuerzas militares con los COPOR.



Figura 5.2. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

6.2.2. Análisis:

En el análisis de la respuesta a esta encuesta los oficiales activos o de fila que respondieron positivamente sus respuestas coinciden con las funciones institucionales de los oficiales profesionales de la reserva, contestando que **SI** y dando respuestas a sus funciones como es la asesoría de comando, apoyo a la acción integral, son el canal entre la población civil y militar.

- a. Un 67,5% de los oficiales que en la pregunta anterior contestaron que **NO**, pero a la segunda respuesta contestaron que **SI** conocían las funciones de los profesionales de la reserva, esto se da muchas veces por las pocas oportunidades donde los han visto trabajar en acción integral o por circunstancias aisladas en actividades de la unidad.
- b. Un 6,5% de los oficiales encuestados que en la primera respuesta dijeron que **SI** en la segunda respuesta dijeron que **NO** conocían las funciones de los **POR**, esto puede ser porque conocieron las disposiciones por simple coincidencia, pero es claro que nunca han trabajado ni interactuado con ellos.
- c. 6,7% de los oficiales encuestado definitivamente no conocen las disposiciones ni las funciones de los oficiales profesionales de la reserva, esto es un indicador preocupante porque quiere decir que falta la comunicación y gestión en el mando de los comandantes de unidades o en su efecto del responsable de liderar las funciones de los oficiales profesionales de la reserva.
- d. Estos resultados son contraproducentes a los objetivos en los que se quiere emplear a los oficiales profesionales de la reserva en el plan estratégico "Espada de Honor".

Encuesta integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM

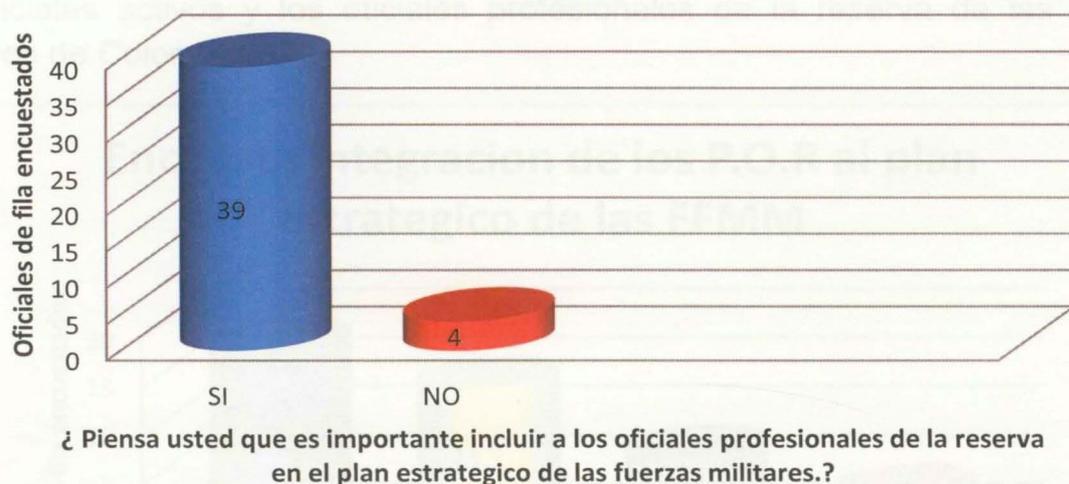


Figura 5.3. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

6.2.3. Análisis:

A este análisis de la presente respuesta encontramos que el 90,69 % de los oficiales encuestados responden a la pregunta **SI** y un 9.30% respondieron que no:

- Dentro de las recomendaciones que se dan por parte de los oficiales activos de las fuerzas militares es que haya un compromiso suficiente y necesario para el desarrollo de los planes, campañas para lograr el objetivo.
- Son una pieza clave para llegar a la población civil, mejorando la imagen de la institución y así adquirir un compromiso de la misma para cumplir con el plan estratégico de las FFMM.
- Debería ser ellos quienes hagan todas las acciones de coordinación con las demás entidades públicas, privadas, políticas del estado con la institución militar pero para esto se necesita el compromiso ético de los oficiales profesionales de la reserva o que haya una selección estricta de estos oficiales y lo primero es el compromiso incondicional de estos oficiales en apoyo al plan estratégico "Espada de Honor".
- Los oficiales que dieron una respuesta negativa a la pregunta manifestaron que nunca han conocido de los trabajos, proyectos o metas de los oficiales de la reserva, no hay un compromiso institucional y ético por parte de

muchos de estos oficiales y muchos emplean su título militar para beneficios propios.

A los anteriores análisis se visualiza nuevamente la falta de comunicación entre los oficiales activos y los oficiales profesionales de la reserva de las Fuerzas Militares de Colombia.

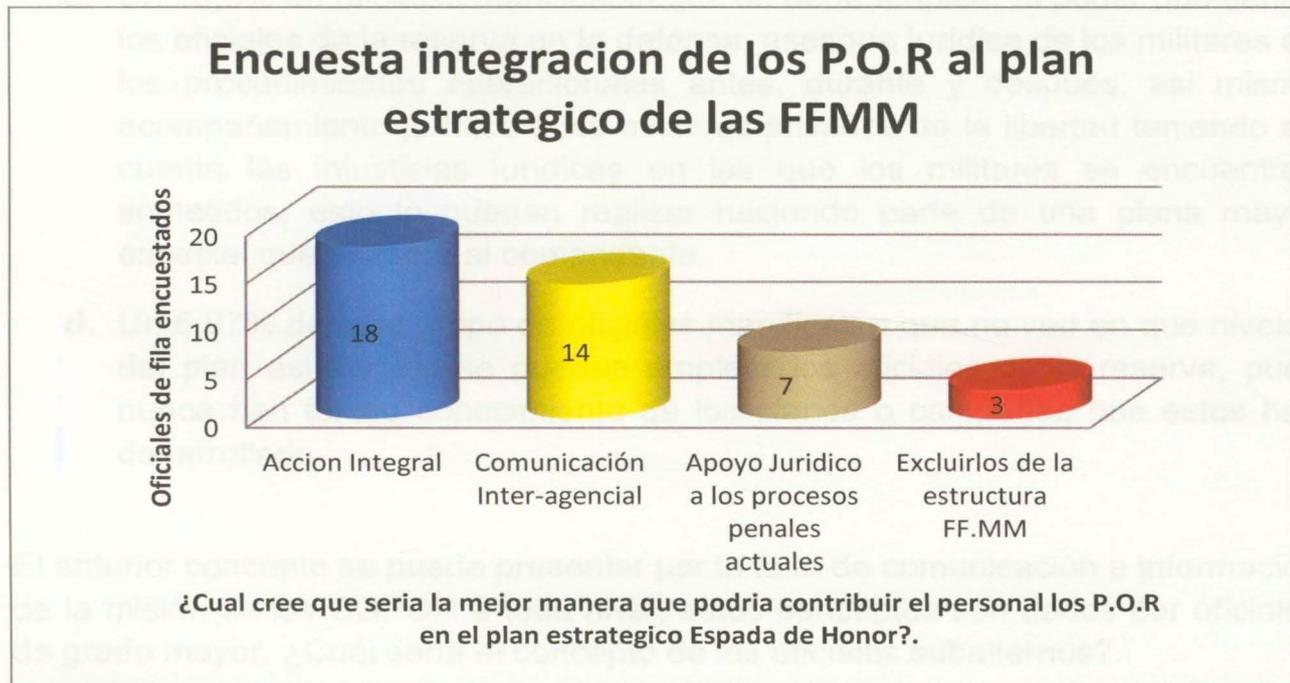


Figura 5.4. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

6.2.4. Análisis:

Continuando con el análisis de la presente encuesta realizada a los oficiales activos de las fuerzas militares encontramos diferentes líneas de acción para tener en cuenta en el empleo de los oficiales profesionales de la reserva.

- a. El 41,8% de los oficiales encuestados respondieron a la pregunta que seria a través de la **acción integral** la mejor forma de contribuir por parte de los POR al plan estratégico “Espada de Honor” generando programas, planes que estén alineados con los objetivos del plan estratégico en el nivel político, económico, social.
- b. Un 32,5% de oficiales activos recomiendan la comunicación estratégica y la comunicación inter-agencial seria una de las formas de poder emplear a los oficiales de la reserva en apoyo al plan estratégico de la FFMM, esto seria mantener una comunicación con las agencias del estado, los oficiales de la reserva cuentan con oficiales en el exterior, también hay oficiales que ocupan cargos públicos, políticos, jurídicos y diplomáticos que permitirían

contrarrestar las acciones de desprestigio que las organizaciones al margen de la ley quieren darle a las fuerzas militares a través de ONGS, y que las hacen ver como organizaciones que están en defensa del pueblo atacando las fuerzas opresoras y es a través de la comunicación estratégica que se puede lograr este objetivo.

- c. Un 16,5% de oficiales manifiestan que se debe emplear el poder que tienen los oficiales de la reserva en la defensa, asesoría jurídica de los militares en los procedimientos operacionales antes, durante y después, así mismo acompañamiento jurídico a los militares privados de la libertad teniendo en cuenta las injusticias jurídicas en las que los militares se encuentran sometidos, esto lo pueden realizar haciendo parte de una plana mayor especial que asesora al comandante.
- d. Un 6,97% de este grupo de oficiales manifiestan que no ven en que niveles del plan estratégico se puedan emplear los oficiales de la reserva, pues nunca han tenido conocimiento de los planes o campañas que estos han desarrollado.

§ 2.3. Análisis:

El anterior concepto se puede presentar por la falta de comunicación e información de la misión de los COPOR a todo nivel, estos conceptos son dados por oficiales de grado mayor, ¿Cuál sería el concepto de los oficiales subalternos?

- a. El 69,7 % de los oficiales manifiestan que no hay una buena selección de personal en el momento de ser incorporados, no se cumple con las normas estipuladas en el manual que rige los procesos de incorporación así mismo existen otros factores:
 - La mayoría no son jóvenes y no cumplen con las funciones.
 - Emplean el uniforme para beneficios propios.
 - Son incorporados por las influencias o amistades que se crean con los mismos oficiales de fila.
 - Se incorporan en la reserva solo por obtener un estatus social.
 - Solo cumplen con uniformarse, buscar favores personales de la institución, como es indumentaria, los dietarios militares, contratos.

Encuesta vinculacion de los P.O.R al plan estrategico de las FF.MM

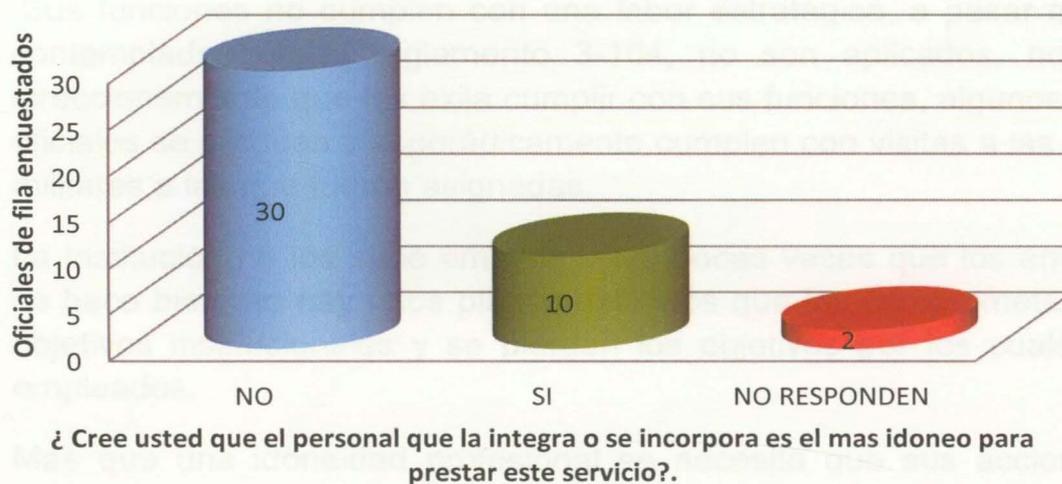


Figura 5.5. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

6.2.5. Análisis:

Las respuestas a esta pregunta nos permite conocer la perdida de comunicación, la falta de planes, campañas y el poco empleo que tienen los oficiales profesionales de la reserva, esto ha permitido la pérdida de un potencial que ellos tienen y que no está siendo empleado por los oficiales activos o de fila.

- a. El 69,7 % de los oficiales manifiestan que no hay una buena selección de personal en el momento de ser incorporados, no se cumple con las normas estipuladas en el manual que rige los proceso de incorporación asi mismo existen otros factores:
 - La mayoría no son idóneos y no cumplen con las funciones.
 - Emplean el uniforme para beneficios propios.
 - Son incorporados por las influencias o amistades que se crean con los mismos oficiales de fila.
 - Se incorporan en la reserva solo por obtener un estatus social.
 - Solo cumplen con uniformarse, buscar favores personales de la institución, como es Indumil, los distritos militares, contratos.

- El proceso de incorporación no objetivo y exigente, no estudian los perfiles, tampoco se genera en ellos el compromiso ético y no se valida el juramento que hacen ante la bandera de guerra.

b. Sus funciones no cumplen con una labor estratégica, a pesar que están contemplados en el reglamento 3-104, no son aplicados, no hay un direccionamiento que les exija cumplir con sus funciones, algunos de estos oficiales se gradúan y esporádicamente cumplen con visitas a las unidades militares a las que fueron asignadas.

c. La institución no los sabe emplear y las pocas veces que los emplean no se hace bien, no hay unos planes definidos que los comprometan con los objetivos institucionales y se pierden los objetivos por los cuales fueron empleados.

d. Mas que una idoneidad profesional se necesita que sus acciones sean institucionales, que se reestructuren los planes de entrenamiento y reentrenamiento, que sean más extensos y mas periódicos para que se pueda lograr un compromiso más institucional tanto de los oficiales de línea como COPOR.

e. El 23,5 % de oficiales que respondieron positivamente no dieron unas bases fundamentadas solo que si son idóneos pero se les debe dar un direccionamiento y control en sus funciones toda vez que ocupan cargos importantes en la sociedad.

f. 6,97% de oficiales no contestaron a la pregunta.

Encuesta vinculacion de los P.O.R al plan estrategico de las FF.MM

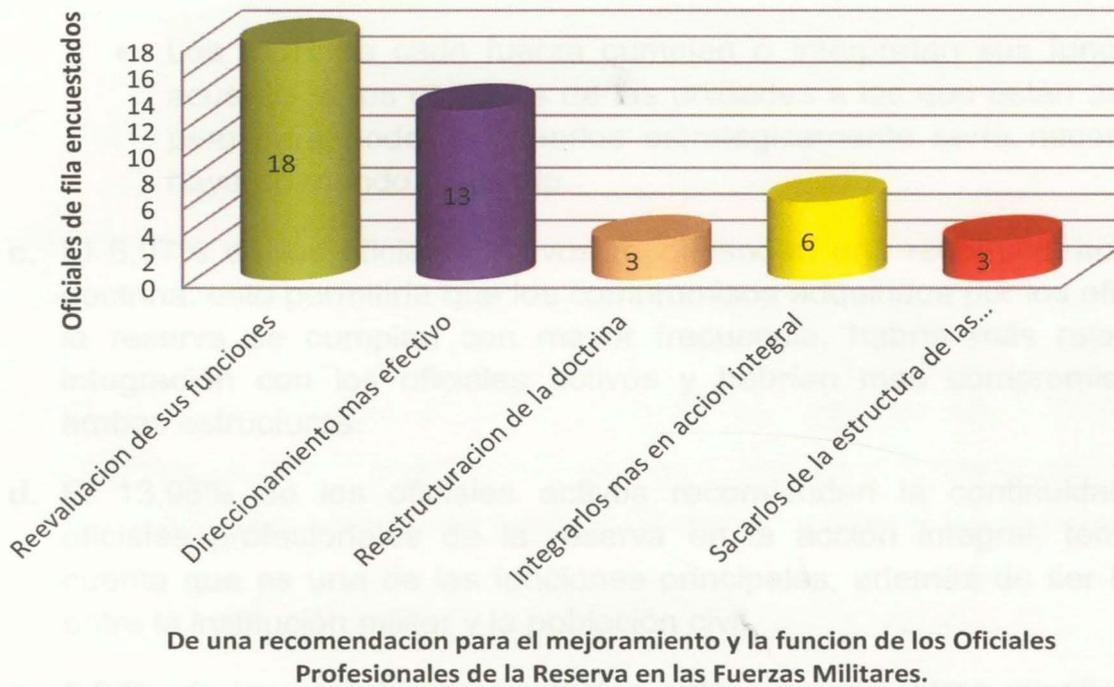


Figura 5.6. Encuestas integración de los P.O.R al plan estratégico de las FFMM.

6.2.6 Análisis:

- a. El 41,8% de los oficiales recomiendan que se haga una reestructuración en las funciones de los oficiales profesionales de la reserva, esto incluye el reglamento que los rige, con un perfil que permita una incorporación rigurosa que cumpla con la misión y los planes de las Fuerzas militares.
 - Que sean los mismos oficiales de la reserva que presenten proyectos y que estos sean medibles, viables, factibles, que permitan ser evaluados en sus funciones periódicamente.
 - Que los procesos de incorporación sea ético y no se realice por influencias o favores personales.
- b. El 30,2% de los oficiales recomiendan que debe haber un liderazgo y un direccionamiento más efectivo desde la estructura de las fuerzas militares que pueda articular las funciones de los POR.
 - Integrar más las actividades sociales que permitan el acercamiento de la institución militar con los estamentos gubernamentales,

públicos, privados y políticos con el fin de generar una cooperación inter-agencial que permita crear una estructura para la derrota y/o debilitamiento de la amenaza en todos los campos sociales, políticos, jurídicos y militares.

- Los POR de cada fuerza cumplen o interpretan sus funciones de acuerdo a los objetivos de las unidades a las que están asignados, pero para poder emplearlos estratégicamente sería necesario que haya un mando unificado.
- c. El 6,97% de los oficiales activos recomiendan una reestructuración en la doctrina, esto permitiría que los compromisos adquiridos por los oficiales de la reserva se cumplan con mayor frecuencia, habría más relaciones e integración con los oficiales activos y habrían mas compromisos entre ambas estructuras.
- d. El 13,95% de los oficiales activos recomiendan la continuidad de los oficiales profesionales de la reserva en la acción integral, teniendo en cuenta que es una de las funciones principales, además de ser la puente entre la institución militar y la población civil.
- e. 6,97% de los oficiales no contestan esta pregunta, otros manifiestan que esta organización de los oficiales de la reserva debería ser excluida de la estructura de las Fuerzas Militares.

7. DIAGNÓSTICO

Una vez realizado el análisis de la investigación y teniendo en cuenta el método cuantitativa y la técnica de encuesta que se realizo a un grupo poblacional de oficiales activos en el grado de Mayor para el ejército y la fuerza aérea, Capitán de Corbeta para la armada nacional los cuales se encuentra realizando el Curso de Estado Mayor 2013 en la Escuela Superior de Guerra, estos oficiales son el relevo generacional de los comandantes de unidades tácticas y grupo de combate, y a un grupo de oficiales profesionales de las reserva de la BR-2, Armada Nacional (ENSB), Fuerza Aérea de Barranquilla, BR-3, UROP DIV-1 en este análisis se hallaron evidencias que no esperábamos encontrar las nos obligan a plantear otras estrategias para poder cumplir con los objetivos del proyecto, estas evidencias están relacionadas con necesidades insatisfechas y conceptos

desfavorables, lo que lleva a un comportamiento negativo principalmente en los oficiales activos de las Fuerzas militares.

Este diagnóstico nos permitirá tomar decisiones y/o recomendaciones viables y factibles para resolver los hallazgos encontrados en este proyecto y direccionarlo hacia los objetivos que se quieren del proyecto.

Identificaremos los problemas y sus posibles causas, teniendo en cuenta cuales son los recursos y los medios disponibles para resolverlos.

El objetivo principal de este proyecto es “integrar los Profesionales Oficiales de la Reserva (P.O.R) al Plan Estratégico “Espada de Honor” del Comando General de las Fuerzas Militares” a través de la comunicación estratégica y la acción integral, y recordando nuevamente lo que dice el reglamento 3-104 FFMM oficiales profesionales de la reserva en su título II estipula en su **ARTÍCULO 4. OBJETIVOS**. Los Profesionales Oficiales de Reserva se constituyen en un cuerpo de apoyo a las Fuerzas Militares. Los objetivos principales hacia los cuales debe estar orientada la actividad y el empleo son:

- a. Capacitar un grupo de profesionales en tareas de los Estados Mayores, Planas Mayores, Puestos de Mando y áreas afines de especialistas; que coadyuven las actividades logísticas, administrativas y de acción integral coordinada, para contar con su apoyo en tiempo de paz, estado de conmoción interior o en caso de una movilización por conflictos internacionales.
- b. Establecer, fortalecer y conservar la integración del estamento civil con el militar, a fin de lograr la proyección de una imagen positiva de las Fuerzas Militares y constituirse en un factor multiplicador para la difusión de las políticas y del pensamiento militar. **Ibid**

- El diseño de la Campaña fijo como Misión la organización conjunta, coordinada e inter-agencial (CCI) desarrolla sus capacidades orientada a destruir en un 50% el sistema rival (FARC) desde el 1 de enero de 2012 hasta el 7 de agosto de 2014, para generar condiciones de seguridad y coadyuvar a su consolidación, dando prioridad a diez áreas estratégicas seleccionadas²¹ **IB**d.

Como Objetivos se propuso:

- Desarticular el sistema rival de las FARC, con énfasis en las 10 áreas estratégicas.
- Eliminar los mecanismos de control, influencia y codependencia de las FARC sobre la población civil.
- Contribuir al desarrollo económico y a la prosperidad nacional.
- Preservar la Fuerza, la institucionalidad y el Talento Humano¹. **IBID**

Haciendo un paralelo entre estos tres objetivos, los objetivos del proyecto, los objetivos en las funciones de los profesionales de la reserva y los objetivos del plan de campaña de las FFMM “Espada de Honor” haremos es una estructura triangular perfecta que puede cumplir los objetivos perfectamente del plan estratégico.

Estructura objetivos proyecto

¹ Ibi.,p.10

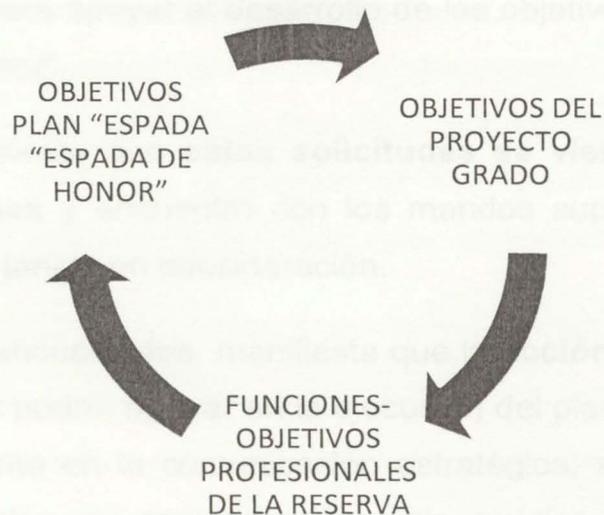


Figura 5.7 Estructura objetivos proyecto de grado

A continuación veremos un análisis de las variables más sensibles halladas en el análisis a la investigación:

7.1 Análisis encuesta realizada Oficiales Profesionales de la Reserva

- a. A la pregunta ¿Sabe usted en qué consiste el Plan Estratégico “Espada de Honor” de las FFMM?.
- b. Este análisis nos permite detectar que **no** hay una difusión total del plan estratégico “Espada de Honor” en algunas estructuras que conforman las Fuerzas Militares específicamente en los COPOR (Ejército, Armada y Fuerza Aérea).
- c. Este análisis nos permite determinar que el 11, 76% de los oficiales profesionales de la reserva encuestados no conocen el plan estratégico “Espada de Honor”.
- d. Un gran porcentaje de los encuestados manifiestan la importancia de incluir a los POR en el plan estratégico es a través de la acción integral trabajando hacia los blanco audiencia, en el empleo de cada oficial de la reserva en la profesión que practican porque desde el doble papel que cumplen como militar y civil se convierte en un poder sin explotar para lograr los objetivos propuestos por la institución militar y el estado, tienen los medios y

disponibilidad para apoyar al desarrollo de los objetivos del plan estratégico "Espada de Honor".

- e. Un oficial manifiesta que **estas solicitudes se vienen haciendo en los foros, reuniones** y encuentro con los mandos superiores pero que a la fecha no se ha tenido en consideración.
- f. El 73% de los encuestados manifiesta que la **acción integral** sería el nivel donde los POR podría apoyar en la ejecución del plan estratégico y un 27% aproximadamente en la comunicación estratégica, seguido de Campañas de reconstrucción de memoria, asesoría jurídica en desarrollo de las operaciones militares y acompañamiento jurídico al personal militar privado de la libertad, esto debe darse a corto, mediano, y largo plazo, deben ser muy claras y definidas.
- g. A pesar que hubo oficiales profesionales de la reserva que manifestaron positivamente a la pregunta hacen la observación que los oficiales de fila no emplean correctamente a este personal siendo subutilizados perdiéndose todo su potencial, desconocen que este personal trabaja en los sectores político, económico, científico, y técnico, **son muchos de los que ingresan como oficiales profesionales de la reserva pero son pocos los que permanecen apoyando a la institución.**
- h. El proceso de selección al momento de incorporar oficiales de la reserva debe ser reestructurado y fortalecido **hay oficiales de la reserva sin compromiso ni convicción solo se interesaban por obtener un grado militar** pero se olvidan del compromiso adquirido al ingresar a la reserva es mejor **poca cantidad pero mejor calidad.**
- i. Debe haber una mejor capacitación a estos oficiales en operaciones psicológicas, inteligencia militar, entrenamiento.
- j. Esta reestructuración debe también tenerse en cuenta los principio de la objetividad, equidad e imparcialidad en el proceso de los ascensos o

condecoraciones, los cuales debe ser un aliciente para los oficiales que verdaderamente lo merezcan y no por las influencias o amistades entre estos oficiales y los oficiales activos que lo único que generan es mucho malestar, inconformismo, motivando al abandono a la poca o ninguna colaboración o participación de los oficiales profesionales de la reserva.

7.2 Encuesta realizada a los oficiales activos de las Fuerzas Militares:

A las respuestas dada a la pregunta ¿ Sabe usted cual es la disposición que rige a los oficiales profesionales de la reserva en las Fuerzas Militares? por los oficiales de fila de las Fuerzas Militares de Colombia encontramos con gran preocupación una respuesta **negativa** de un 74,4% y un 25,60 % **SI** conocen la disposición, teniendo en cuenta que los oficiales activos son los que lideran y desarrollan los planes o programas estipulados para los oficiales de la reserva.

No hay una integración de los oficiales de fila con los oficiales profesionales de la reserva en las actividades de acción integral que desarrolla la unidad, como se desconocen las normas y las funciones de los POR, los oficiales activos no saben o no emplean el potencial táctico y estratégico que pueden dar los oficiales profesionales de la reserva. El anterior concepto se puede presentar por la falta de comunicación e información de la misión de los COPOR a todo nivel, estos conceptos son dados por oficiales de grado mayor, ¿Cuál sería el concepto de los oficiales subalternos?.

- a. 6,7% de los oficiales encuestado definitivamente no conocen las disposiciones ni las funciones de los oficiales profesionales de la reserva, se resalta nuevamente la falta de comunicación y gestión en el mando de los comandantes de unidades o en su efecto del responsable de liderar las funciones de los oficiales profesionales de la reserva.
- b. Estos resultados son contraproducentes a los objetivos en los que se quiere emplear a los oficiales profesionales de la reserva en el plan estratégico "Espada de Honor".

- c. Dentro de las recomendaciones que se dan por parte de los oficiales activos de las fuerzas militares es que haya un compromiso suficiente y necesario para el desarrollo de los planes, campañas para lograr el objetivo, toda vez que hay oficiales que manifiestan que nunca han conocido de los trabajos, proyectos o metas de los oficiales de la reserva, no hay un compromiso institucional y ético por parte de muchos de estos oficiales y muchos emplean su título militar para beneficios propios, desde estos conceptos encontramos un 6,97% que no ven en que niveles del plan estratégico se puedan emplear los oficiales de la reserva, pues nunca han tenido conocimiento de los planes o campañas que estos han desarrollado.
- d. El 41,8% de los oficiales encuestados respondieron que a través de la **acción integral** la mejor forma de contribuir por parte de los POR al plan estratégico "Espada de Honor" es generando programas, planes que estén alineados con los objetivos del plan estratégico en el nivel político, económico, social.
- e. Un 16,5% de oficiales manifiestan que se debe emplear el poder que tienen los oficiales de la reserva en la defensa, asesoría jurídica de los militares en los procedimientos operacionales antes, durante y después, así mismo acompañamiento jurídico a los militares privados de la libertad teniendo en cuenta las injusticias jurídicas en las que los militares se encuentran sometidos, esto lo pueden realizar haciendo parte de una plana mayor especial que asesora al comandante.
- f. El 69,7 % de los oficiales manifiestan que no hay una buena selección de personal en el momento de ser incorporados, no se cumple con las normas estipuladas en el manual que rige los procesos de incorporación así mismo existen otros factores:
- La mayoría no son idóneos y no cumplen con las funciones.
 - Emplean el uniforme para beneficios propios.

- Son incorporados por las influencias o amistades que se crean con los mismos oficiales de fila.
 - Se incorporan en la reserva solo por obtener un estatus social.
 - Solo cumplen con uniformarse, buscar favores personales de la institución, como es Indumil, los distritos militares, contratos.
- g. El 41,8% de los oficiales recomiendan que se haga una reestructuración en las funciones de los oficiales profesionales de la reserva, esto incluye el reglamento que los rige, con un perfil que permita una incorporación rigurosa que cumpla con la misión y los planes de las Fuerzas militares
- h. El 30,2% de los oficiales recomiendan que debe haber un liderazgo y un direccionamiento más efectivo desde la estructura de las fuerzas militares que pueda articular las funciones de los POR.
- Integrar más las actividades sociales que permitan el acercamiento de la institución militar con los estamentos gubernamentales, públicos, privados y políticos con el fin de generar una cooperación inter-agencial que permita crear una estructura para la derrota y/o debilitamiento de la amenaza en todos los campos sociales, políticos, jurídicos y militares.
 - Los POR de cada fuerza cumplen o interpretan sus funciones de acuerdo a los objetivos de las unidades a las que están asignados, pero para poder emplearlos estratégicamente sería necesario que haya un mando unificado.

El 6,97% de los oficiales activos recomiendan una reestructuración en la doctrina, esto permitiría que los compromisos adquiridos por los oficiales de la reserva se cumplan con mayor frecuencia, habría más relaciones e integración con los oficiales activos y habrían más compromisos entre ambas estructuras

Continuación veremos un resumen de los conceptos y recomendaciones de los grupos encuestados y veremos que en la gran mayoría coinciden, lo que nos permite entender que no hay direcciones opuestas en el concepto de apoyar los objetivos estratégicos del plan de campaña “Espada de Honor”

CUADRO COMPARATIVO

CONCEPTOS ANALISIS	OFICIALES ACTIVOS	OFICIALES PROFESIONALES DE LA RESERVA
Comunicación	No conocen las disposiciones de los oficiales profesionales de la reserva y que permitan un mejor trabajo en equipo entre los dos grupos.	No conocen el plan estratégico “Espada de Honor”
Acción Integral y Comunicación Estratégica	Ven la forma más eficiente y efectiva para emplear a los oficiales profesionales de la reserva en apoyo a la Campaña “Espada de Honor”	Manifiestan que sus capacidades están más proyectadas en estos dos aspectos, sin descuidar los demás conceptos donde también se desempeñan.
Empleo correcto de los Oficiales Profesionales de la Reserva.	Desconocen las funciones y la misión de los POR, porque no hay una integración completa de ellos, no conocen algunos los trabajos realizados por este grupo de oficiales.	Los oficiales de fila no los emplean correctamente, siendo subutilizados.

Reestructuración en las normas y procesos de selección, revaluación o depuración de los que están en fila.	No hay una buena selección de los candidatos a ser profesionales de la reserva,, hay intereses personales y particulares mas no intereses institucionales o de patriotismo para pertenecer a los POR.	hay oficiales de la reserva sin compromiso ni convicción solo se interesaban por obtener un grado militar en el momento de los ascensos y condecoraciones no se tiene en cuenta los principio de la objetividad, equidad e imparcialidad en el proceso de los ascensos o condecoraciones
Reestructuración en el entrenamiento y reentrenamiento que sea más continuo y extenso	Con esto se lograría mas compromiso ético e institucional conocer más de la estructura operacional y administrativa de las fuerzas.	Se ganaría más compromiso, mas conocimiento para tener apoyar en las campañas de la acción integral.

Figura 5.8. Cuadro comparativo recomendaciones oficiales profesionales de la reserva, oficiales activos de las Fuerzas Militares.

Conociendo los puntos más sensibles y de mayor importancia, al conocer el cuadro resumen o comparativo de las recomendaciones o propuestas de los oficiales profesionales de la reserva y los oficiales activos de las Fuerzas militares de Colombia y que debemos tener en cuenta para plantear unas acciones y evitar que estas no perjudique los objetivos del presente proyecto debemos tener en cuenta lo siguiente.

a. Debemos realizar campañas de sensibilización a nivel Fuerzas Militares para vincular a las personas o estructuras que a la final serán quienes ejecuten y quienes se verán beneficiados por dicho proyecto.

b. Solucionar las diferencias o conflictos que se han desarrollado a través de los tiempos en que fue creado el COPOR, esto sería dentro de la estructura del COPOR de todas las fuerzas como en la relación que hay entre estos y los oficiales activos de las Fuerzas Militares, esto se haría a través de la comunicación e integración de las actividades ára crear consensos entre los grupos.

c. Plantear campañas de capacitación, sensibilización y formación para trabajo en equipo, depurar los COPOR, esto se haría por intermedio de un nuevo reglamento y directivas para que los comandantes de unidades con todos los soportes legales y jurídicos retiren a los oficiales profesionales de la reserva que lleven un tiempo considerable de no participar en las actividades militares aun habiéndolos invitado, así mismo vincular a los oficiales activos de todos los grados en trabajos de acción integral con los COPOR.

d. Se debe tener en cuenta la disponibilidad de los recursos, su ubicación geográfica, una estructura de integración mas efectiva, conocer la historia y la experiencia ganada a través de los años del conflicto interno armado que vive el país para proponer metas y objetivos para poder lograr integración con los objetivos del plan de campaña "Espada de Honor".

8. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Realizado el análisis de las propuestas en el presente proyecto por los oficiales activos, de los oficiales profesionales de la Reserva se desarrollan diferentes acciones a tomar para la solución y/o reducción de los problemas hallados y que en la realidad están afectando los objetivos de las Fuerzas Militares.

Debemos plantear la forma como se le dará solución al problema hallado en el presente problema, debemos hacer un análisis de los grupos involucrados (oficiales activos, oficiales profesionales de la reserva), donde su principal problema es la falta de comunicación entre estos dos grupos, teniendo en cuenta que los oficiales profesionales de la reserva son un grupo subordinado a los comandantes de las unidades militares donde se encuentran los comandos de los POR, así mismo plantear las alternativas para lograr una mejor comunicación entre estas dos estructuras, lograr que muchos oficiales profesionales de la reserva **vuelvan** a las actividades de las unidades militares, teniendo en cuenta que sean oficiales que realmente aportan a los objetivos de las fuerzas militares y **desvincular** a los que no han aportado a la institución militar desde el momento que se hizo el juramento a la bandera.

- a. La propuesta que se plantea al comando general de las Fuerzas Militares es crear **directivas, o cartillas** que permitan difundir las funciones de los oficiales profesionales de la reserva, a los oficiales activos en todo nivel para que conozcan estas funciones, con esto lograr un mejor liderazgo al aprovechar mejor estas funciones, que sean empleados en los planes para los que fueron creados, y que estos planes sean más consecutivos teniendo en cuenta las capacidades, limitaciones, medios y recursos para planeamiento.
- b. Teniendo en cuenta el diagnóstico de la evaluación nos permite determinar la forma como buscaremos mejorar la situación actual de los hallazgos

encontrados en el desempeño de los oficiales profesionales de la reserva, este documento debe tener una matriz de planificación, las acciones a desarrollar, los estudios de factibilidad para poder tener un grupo de oficiales profesionales de la reserva comprometidos, ética, patrióticamente sin esperar nada cambio, que las relaciones entre los oficiales de la reserva sean de carácter laboral en apoyo a las metas u objetivos propuestos por los mandos militares activos.

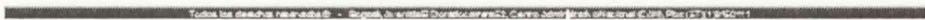
- c. Que se den instrucciones claras de los procedimientos para desvincular los oficiales profesionales de la reserva que no han hecho parte activa de los proyectos que deben desarrollar estos oficiales a través de la UROP, COPOR, así mismo se den instrucciones claras de la forma como se evaluarán los oficiales que queden en la organización de los POR, que se les den metas viables, factibles y medibles por trimestres, semestres hacia un blanco específico impuesto por los comandantes de las unidades militares.

Fe en la causa **COMANDO GENERAL**
FUERZAS MILITARES COLOMBIANAS FUERZAS MILITARES COLOMBIANAS

ESTADISTICA ACTUAL A NIVEL NACIONAL

GRADOS	EJERCITO	ARMADA	FUERZA AEREA	TOTAL
TE O TF	3.341	690	353	4.384
CT O TN	1.568	289	184	2.041
MY O CC	500	163	41	704
TC O CF	145	35	20	200
CR O CN	9	3	2	14
TOTAL	5.563	1.180	600	7.343

FUERZAS	Unidades de Reserva Operacional (UROP)
CGFM - COPOR	01
Ejercito	112
Armada	08
Fuerza Aérea	6
TOTAL	127

a. 

b. Figura 5.9. Información suministrada por la oficina del Comando General de los oficiales de la reserva.

- d. Que se desarrolle un mecanismo para integrar los POR de las tres fuerzas para que los proyectos, planes sean del nivel estratégico y estén alineados desde el comando general de las fuerzas militares, en la actualidad cada

UROP, pone sus propias metas, o planes según el comandante de turno, en este caso se trata de incorporarlos al plan estratégico "Espada de Honor".

- e. Que se den las instrucciones para que se difunda el Plan Estratégico "Espada de Honor" en los oficiales profesionales de la reserva, con esto lograríamos identificar y ubicar los oficiales de la reserva en la integración del plan estratégico, crear los grupos de apoyos con sus metas u objetivos.
- f. Que se crea un grupo integrado con los oficiales activo y oficiales profesionales de la reserva para difundir el plan estratégico de los POR que viven y/o trabajan en el exterior.
- g. En la figura anterior podemos ver los efectivos por fuerzas de los oficiales profesionales de la reserva, la cantidad de estos oficiales son los que están activos como oficiales profesionales de la reserva, pero gran parte de estos efectivos no están vinculados activamente en los planes y proyectos de las UROP.
- h. Esta figura nos permite analizar los efectivos de los oficiales profesionales de la reserva, nos damos cuenta del gran potencial que tenemos, sin explotar, y que debemos generar muchas directrices que nos permitan explotar los oficiales que realmente están activos o integrados con los planes de las unidades militares.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones:

- a. Falta más difusión del plan estratégico “Espada de Honor” a los oficiales profesionales de la reserva si son considerados como estrategia de comunicación entre el estamento militar y la población civil.
- b. No hay una difusión de las funciones de los POR, tampoco conocimiento de sus planes y proyectos a los oficiales de fila en todos los grados.
- c. Débil visión del empleo de los POR en el plan estratégico “Espada de Honor”. Desconociendo la fortaleza que podemos tener si logramos vincularlos en los objetivos de este plan.
- d. Hay desequilibrio en la comunicación entre las UROP y los comandantes de las unidades militares, algunos de estos comandantes no les dan la importancia a las capacidades que los POR.
- e. No hay una credibilidad de los oficiales activos en las capacidades de los oficiales de la reserva, creada por la falta de compromiso institucional, porque no participan de las actividades de las que realizan las unidades militares, por que se crean intereses individuales o particulares hacia la institución, adquieren el grado militar por estatus social.
- f. No se cumplen con criterio ético el proceso de incorporación de los POR, se convierte en un proceso de favores, vínculos de amistad, lo mismo sucede con los criterios para los ascenso y el otorgamiento de condecoraciones.
- g. Algunos oficiales profesionales de la reserva se abstienen de participar de las actividades militares alejándose por mucho tiempo de estas porque no creen en el comandante de turno.
- h. No existe un liderazgo en todas las fuerzas para concentrar las fortalezas de los POR y generar los impactos sociales que se deberían dar con ellos.
- i. Insuficiente definición del papel de los POR en los planes y programas de las unidades militares.
- j. Escasa prioridad a la acción y participación de los POR en el plan estratégico de las Fuerzas militares “Espada de Honor”

- k. Hay una débil articulación en las funciones de los POR y los objetivos de las unidades militares.
- l. La existencia de una multiplicidad de esfuerzos aislados de los POR en cada fuerza, no hay una articulación de esfuerzos para tratar temas estratégicos siendo este el factor primordial para ganar la guerra, dificultando y limitando la obtención de resultados positivo y la aplicación efectiva de los mismos POR y unidades militares.
- m. Lo anterior nos permite afirmar que hay ausencia o carencia de mecanismos para la realización de planes conjuntos entre las fuerzas hacia un mismo objetivo determinado.
- n. Las normas o los parámetros para la incorporación, para los ascensos y condecoraciones no están bien definidas lo que hace necesario que dichas normas sean reestructuradas.

9.2. Recomendaciones:

- a. Crear un comité para que se encargue de difundir el plan estratégico "Espada de Honor" en las unidades militares y se tenga en cuenta socializarlo con los Oficiales Profesionales de la Reserva de todas las fuerzas.
- b. Crear una directiva con instrucciones claras a las unidades militares para el conocimiento de las funciones de los POR, su reglamentación, así mismos realizar planes de integración donde participen más los oficiales activos.
- c. Enviar copia de este proyecto al comando general de las Fuerzas Militares para que tengan en cuenta las conclusiones y recomendaciones para que se incluyan los oficiales profesionales de la reserva a nivel nacional en el plan estratégico.
- d. Crear y fortalecer una estrategia que mejore la comunicación que hay entre los oficiales activos y los POR, esta estrategia debe generar credibilidad entre ambas estructuras, que sean claras y que se identifiquen correctamente las funciones de los POR, que haya una depuración en los

oficiales profesionales que solo ven la institución militar como una fuente de trabajo tergiversando sus funciones y objetivos.

- e. En la modificación que se le está haciendo al reglamento 3-104 FFMM, se den normas claras y precisas para la incorporación de los futuros oficiales profesionales de la reserva, normas que eviten que este proceso sea canalizado para beneficios propios o favores personales, así mismo que sea un solo comité a nivel nacional quienes harían el estudio y las entrevistas para incorporar estas personas., de igual forma para el tema de los ascensos y las condecoraciones.
- f. Esta directiva debe contemplar una integración seria entre los oficiales activos y los oficiales profesionales de la reserva que estas normas sean institucionalizadas y no se conviertan en órdenes e iniciativas del comandante de turno.
- g. Se debería crear un comando conjunto para que lidere y canalice los esfuerzos aislados que cada UROP de realice a su nivel y en cada fuerza, que estos esfuerzos generen un mayor impacto a nivel estratégico, lógicamente sin desorganizar las estructuras que actualmente hay, esto sería integrado por el mando de una División.
- h. Que se establezcan plazos y mecanismos participativos de todos los UROP, que haya una planificación para desarrollar planes, programas sostenibles, pero coordinados y alineados desde la estructura institucional y no en el mando de turno.
- i. Promover criterios para la consecución de recursos, crear programas para integrar la empresa privada para poder cumplir con la sostenibilidad de los proyectos.

10. BIBLIOGRAFIA

[2] Armada República de Colombia (ed.): «Reseña histórica Armada Nacional
<http://www.armada.mil.co/?idcategoria=184>

[7] cartilla Comité de Revisión Estratégica e Innovación.

[3] Comando General de las Fuerzas Militares (ed.): «Reseña histórica Comando General de las Fuerzas Militares

[4]<http://www.cgfm.mil.co/CGFMPortal/index.jsp?option=contentDisplay&idCont=2>

1.

[17] Constitución Política de Colombia.

[5] <https://www.fac.mil.co/index.php?idcategoria=34>.

[6] guía del planeamiento estratégico 2012-2014 del comando general de las Fuerzas Militares de Colombia.

[15] Manual de Seguridad y Defensa del Comando General de las Fuerzas Militares FF-MM 3-43 RESERVADO.

[8] modulo fundamentos de Estrategia 2013, departamento de estrategia Escuela Superior de Guerra.

[16] Módulo Fundamentos de Estrategia **2013** Curso de Estado Mayor CEM 2013 Escuela Superior de Guerra.

[10] Para lograr la paz en Colombia se necesitan justicia, verdad y reparación, Intervención del señor Michael Frühling, Director de la Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos Seminario Internacional "Experiencias de alternatividad penal en procesos de paz" Barcelona, 28 de febrero de 2004 oaacnudh@hchr.org.co Web:<http://www.hchr.org.co>

[14] reforma Reglamento FF.MM. 3-104 PÚBLICO.

[9] REGLAMENTO FF.MM. 3-104 PÚBLICO Oficiales Profesionales de la Reserva.

[12] <http://www.senado.gov.co/sala-de-prensa/noticias/item/11224-victimas-tierras-y-conflicto-armado-en-colombia> Luís Carlos Avellaneda Senador de la República jueves 24 de marzo de 2011.

[11] Velásquez Rivera, Edgar de Jesús (2007). «Historia del paramilitarismo en Colombia» (HTML). *História (São Paulo)* **26** (1): 134-153. ISSN 1980-4369

[18] la Real Academia Española en línea (www.rae.es).

[13] Ibid.,p3, Ibid. P4,

19 la Real Academia Española en línea (www.rae.es).

²¹ <http://www.ejercito.mil.co/index.php?idecategoria=334788> avanza el plan de campaña” 08 de Agosto de 2012 Ana Cristina Guerrero Forero-periodista Agencia de Noticias del Ejército.

11. ANEXOS

Artículo de investigación

Otros

BIBLIOTECA CENTRAL DE LAS FF. MM.
"TOMAS RUEDA VARGAS"



057187