

Junio 1998

R E V I S T A

FUERZAS ARMADAS

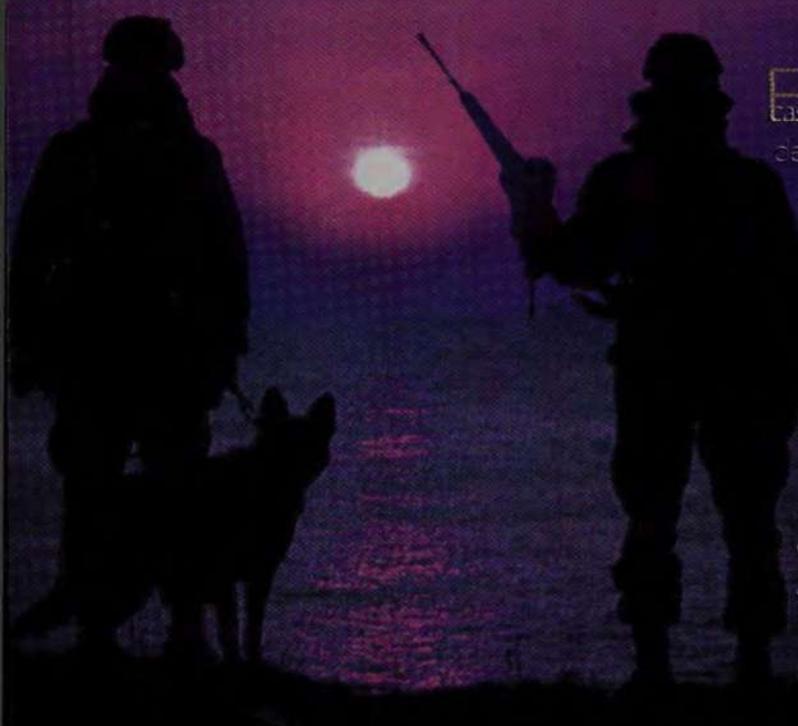


Publicación Militar Especializada • VOL. LIII • EDICIÓN 167

EL COMANDO GENERAL DE
LAS FUERZAS MILITARES
Y LOS DERECHOS HUMANOS

HIROSHIMA Y NAGASAKI
¿ESTADOS UNIDOS Vs. DERECHOS HUMANOS?

QUERIDOS SUSCRIPTORES



En caso de no recibir oportunamente la Revista de las Fuerzas Armadas, favor comunicarse con nuestras oficinas a los teléfonos 6206530 o al 6204066 extensiones 221-233.

Si cambia de dirección favor actualizar sus datos oportunamente. Si su nueva oficina está ubicada dentro de una unidad grande, indicar el piso y el número de la oficina dentro de esa dependencia, como en el caso del Comando General o los comandos de cada una de las Fuerzas.

EDICION 167

REVISTA
FUERZAS MILITARES



DIRECCION
Mayor General
Hermófilo Rodríguez Romero

SUBDIRECCION
Brigadier General
Alvaro Román Bahamón

DIRECCION EDITORIAL
Mayor
Adalberto M. Serrano Betancourth

CONSEJO EDITORIAL
Mayor General (r)
Jaime Durán Pombo

Brigadier General (r)
José Jaime Rodríguez

ASESOR
Doctor
José Miguel Narváez Martínez

COORDINACION Y ENLACE POLICIA NACIONAL

Subintendente
Naudys Florán Mora

SUSCRIPCIONES Y DISTRIBUCION

Adriano López Espitia

DISEÑO Y DIAGRAMACION

Juan Manuel Rojas De La Rosa

IMPRESION

Imprenta y Publicaciones de las Fuerzas Militares
Teléfono: 3 466085
Fax: 3 466082

La Revista de las Fuerzas Armadas es el medio de difusión del pensamiento militar y civil sobre aquellos aspectos que de una u otra forma tienen relación con la Defensa Nacional.

Las ideas o tesis expuestas son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente el pensamiento de los Altos Mandos. Se permite la reproducción de los artículos, previa autorización de la Dirección de la Revista de las Fuerzas Armadas.

Carrera 11 # 102 - 50 • Escuela Superior de Guerra
Oficina 222, Telefax: 6-206536 • Teléfono: 6-204066
Extensión 221-233 Santa Fe de Bogotá, Colombia

CONTENIDO

2 EDITORIAL

Por • General Manuel José Bonnett Locarno

5 EL COMANDO GENERAL

ACCIONES Y PROGRAMAS PARA PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO

Por • Brigadier General Freddy Padilla de León
Brigadier General Arcesio Barrera Aguirre

10 HIROSHIMA Y NAGASAKI

¿ESTADOS UNIDOS vs. DERECHOS HUMANOS?

Por • Mayor William Torres Orozco

16 POLICIA NACIONAL

PROMOCION, PROTECCION Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Por • Mayor Gloria Stella Quintero Vélez

22 POBLACION CIVIL EN EL CURSO DEL CONFLICTO ARMADO

Por • Mayor Henry William Torres Escalante

24 LIDERAZGO Y DERECHOS HUMANOS

Por • Mayor General (r) Juan Salcedo Lora

30 SISTEMAS INTERNACIONALES DE PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS

Por • Doctora Dorys Esperanza Parra Beltrán

36 LIDERES DEL MAÑANA

PARA LA ARMADA NACIONAL

Por • Capitán de Corbeta Julián Mesa Gómez

40 LIDERAZGO MILITAR

Y SU INFLUENCIA EN LA SOCIEDAD CIVIL

Por • Capitán de Fragata Henry Blain Garzón

46 LIDERAZGO EN LA INFORMACION

Por • Aurora M. Acosta Cuevas

50 LIDERAZGO RETO DEL NUEVO MILENIO

Por • Suboficial Segundo Alex Alberto Nichols Rudas

54 UNA NUEVA VISION MILITAR DE LA OEA

Por • Brigadier General (r) José Jaime Rodríguez

58 NUESTRA HERALDICA ESCUDO DE ARMAS DEL EJERCITO NACIONAL DE COLOMBIA

60 VETERANOS BATALLON COLOMBIA

Por • General (r) Alberto Ruiz Novoa

62 LOS CONFLICTOS ETNICOS



LIDERA

La crónica

de la humanidad, bien puede sostenerse, es en mucho, la lucha de los humanos en todos los tiempos por hacer valer sus derechos inalienables, inherentes a su condición de personas. En ese sentido este itinerario está jalonado por múltiples acontecimientos de gran resonancia universal que han quedado muy bien guardados en la memoria de la humanidad.

En realidad, mucho se ha avanzado desde los tiempos más remotos en que los faraones, sátrapas y déspotas de la más diversa ralea, disponían a su antojo de la vida, la dignidad y el patrimonio grande o chico de los hombres, que por una u otra razón osaban atravesarse en el camino de sus caprichos o ambiciones.

Es muy conocida por los egiptólogos, la carta famosa en que un comerciante asirio se dirige al rey egipcio de pasadas épocas, en los siguientes términos: "yo, indigno de besar tus pies, beso el polvo de las patas que recogen tus caballos, y te pido una audiencia, oh Dios". Esta misiva retrata verdaderamente el ambiente de indigna postración y humillación en que el hombre de esos tiempos había caído con respecto del Estado, del imperio, o de su más grande exponente del gobierno: El omnímodo faraón que bajo su férrea égida, era de esa manera, amo y señor de todo lo existente. ¿Cuál derecho podía invocar la persona frente a esta situación en que el gobernante absoluto se asimilaba a un dios, o decía tener su misma esencia como hijo?, ninguna, y así, el respeto por la persona humana era nulo en la calidad de súbdito o vasallo en la que se encontraba.

Habría que esperar el advenimiento de la civilización griega, para que esta situación diese un vuelco definitivo, y las cosas tomaran un cariz distinto, empezando el hombre a ser valorado y respetado en sus esenciales Derechos Humanos. De allí, que Antígona, la famosa heroína de Sófocles, señale con sus denuncias, testimonios e imprecaciones, uno de los hitos más valerosos en esta lucha por la reivindicación de los Derechos Humanos que ahora nos ocupa. Ella, enhiesta, estoica, pero impulsada por los más plenos ideales de la justicia, se para frente al tirano Creón



EDICIÓN DE FEBRERO

ZGO & DERECHOS HUMANOS

de Siracusa, y en nombre de las leyes eternas, no escritas en papel alguno, pero sí en la conciencia de cada ser humano, le dice que sus derechos son injustos, que violan esas prescripciones sobradas y divinas, y por ende él debe derogar la orden que ha expedido y dejarla que ella, la magnífica Antígona, se disponga a darle piadosa sepultura a sus hermanos, a lo cual el tirano, pretendido autor absoluto de las leyes, se oponía con vehemencia. Este episodio de la tragedia clásica helénica se ha repetido innumerables veces en la crónica del género humano, dando una perfecta idea de lo que ha sido la lucha por hacer valer los Derechos Humanos.

El precipitado periplo ha sido largo, y aún no acaba, porque conllevó múltiples reclamaciones a partir de Antígona, para ir imponiendo paulatinamente una cultura que los hiciera respetar de todos y especialmente de la máxima comunidad humana organizada, que es el Estado.

¿Cuántas Antígonas y cuántos Creontes en la historia han sido? Líder innata la primera, y redomado déspota el segundo, que nada pudo en últimas, para que el nuevo sistema político que ya despuntaba en Grecia: la democracia, comenzara a alborar en el mundo y a luchar por los inalienables Derechos Humanos.

Sin embargo, una cosa es la defensa tozuda, si es del caso, de este patrimonio moral y legal de la humanidad, y otro su uso distorsionado y

cínico que algunos, vedada o abiertamente pretenden hacer de él, buscando mil maneras para satanizar a quienes en aras del cumplimiento de la Constitución y las leyes deben continuar en la tarea loable e imperativa de mantener el orden, para la debida consolidación del sistema que fomenta y promueve ese inestimable legado.

Consideramos los militares colombianos que el respeto y la promoción de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, hacen parte fundamental de la estrategia general, porque no es posible atender un conflicto en el ámbito interno como nos toca a nosotros, sino se tiene el respaldo de la población. Combatir en un medio hostil o tener que proteger a una población desahogada, son tareas que no puede cumplir de manera satisfactoria ninguna Fuerza Pública. Por ello, consideramos a los Derechos Humanos como multiplicadores del poder de combate, porque un comandante que tiene buenas relaciones con la población de su área de responsabilidad, disfruta de ventajas adicionales como son la ampliación de su espacio de maniobra, el aumento en el flujo de información y la paulatina desaparición de quejas y denuncias que así no sean ciertas desgastan a la unidad e imponen esfuerzos y actividades adicionales al comandante.

Por eso vemos con preocupación como se está politizando el asunto de los Derechos Humanos. De una concepción moral y humanística donde debería estar este tema,

ha sido llevado por la fuerza, al área de la confrontación política y utilizado como arma para desacreditar y debilitar no sólo al Gobierno Nacional, sino a sus Fuerzas Militares. No se ve en muchos de los pretendidos defensores, ni en las organizaciones que les dan sustento, una actitud legítima que nos convenza de que realmente están preocupados por el bienestar físico y moral de los asociados, sino como una forma de lucha en unos, una manera de vivir en otros y algunos muy pocos realmente interesados en la cuestión humanística del problema.

En nuestra misión institucional militar, bien puedo afirmar con el más sano y patriótico de los orgullos, que mucho es lo que se ha logrado en este campo por consolidar una cultura militar de respeto a los Derechos Humanos, la que atravesando a todo lo largo y ancho de nuestras latitudes castrenses, hemos conseguido que se continúe proyectando plenamente a la sociedad colombiana y a toda la Nación, cuyos fueros nos corresponde salvaguardar, en unión de toda la Fuerza Pública. Eso lo continuaremos haciendo con la mayor devoción por imperativos y exigencias de altísimo contenido moral, que encajan perfecta y necesariamente con nuestra indelegable misión institucional.

General

**MANUEL JOSE BONETT
LOCARNO**

**Comandante General de las
Fuerzas Militares**



El COMANDO GENERAL

ACCIONES Y PROGRAMAS PARA PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO

Por • Brigadier General Fredy José Padilla de León • Brigadier General Arcesio Barrera Aguirre

Las leyes

internacionales humanitarias que regulan los conflictos armados de carácter internacional o no internacional y que actualmente están comprendidas bajo la nueva denominación de Derecho Internacional Aplicable en Situaciones de Conflicto Armado, DICA, siguen un constante desarrollo normativo, concretado no solamente en los famosos Convenios de Ginebra de 1949, sino en diversos instrumentos de carácter internacional como pactos, tratados, convenios y protocolos, que a la luz de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969 ostentan ese carácter independientemente de la denominación utilizada en cada caso particular. La normativa humanitaria parte del supuesto fundamental de que aún en situaciones excepcionales deben observarse rigurosamente los límites y restricciones en el uso de la fuerza y en la conducción de las hostilidades, que no se circunscriben exclusivamente a las expresas previsiones que las establecen sino igualmente a aquellas prácticas y usos internacionales que aún cuando no se encuentran consignadas en el texto de un instrumento internacional, hacen parte del llamado "ius cogens" o derecho de imperativo cumplimiento en la comunidad internacional, y que en el ámbito del Derecho Internacional Humanitario se aplican por la vía de la conocida "Cláusula de Mártens".

En el ámbito militar se presta especial atención al conocimiento y promoción de ese mínimo ético, fortaleciendo la convicción y la conciencia de que los requerimientos militares no pueden ir en contravía de las leyes humanitarias en razón a que las necesidades militares no pueden estar por encima de las leyes. Todo el personal militar debe ser instruido en

estas normas de una manera objetiva, mediante la utilización de ejemplos que permitan identificar los problemas que puedan presentarse en ejercicio del uso de la fuerza o ante una situación de conflicto. Tal enseñanza tiene una doble vía, en el sentido de que no solamente busca diseminar unos conocimientos de naturaleza normativa – operativa sino que asimismo aspira fortalecer el desarrollo de una conciencia clara de lo correcto o de lo incorrecto en determinada situación o circunstancia, a la luz de los preceptos internacionales de carácter relativo en el ordenamiento interno así como de los imperativos constitucionales que regulan la materia, uno de los cuales está consignado en el numeral 2. del artículo 214 de la Constitución Política de Colombia, en virtud del cual y en lo que se refiere a los estados de guerra exterior y conmoción interior, deben respetarse las reglas del Derecho Internacional Humanitario.

En la República de Colombia la obligación de la defensa y protección de los Derechos Humanos –bien sea en tiempos de paz o de conflicto armado– dimana en primer lugar de la misma Constitución Política "norma de normas" y primer peldaño de la escala normativa, y seguidamente de los pactos y convenios internacionales ratificados por el Presidente de la República y aprobados por el Congreso, de los cuales en consecuencia Colombia es parte y por tanto, garante. Estos instrumentos constituyen referencia obligatoria para la interpretación de los Derechos Humanos, de acuerdo con lo que a este respecto prevé la misma Carta Política en su artículo 93 que les confiere a dichos convenios la condición de ser supralegales e infraconstitucionales.



Resulta de gran importancia comprender la verdadera magnitud del problema de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario en lo que a su influencia e incidencia en el campo del combate se refiere. Pese a que la nuestra, no es una guerra convencional, son temas que deben estar en el centro de nuestras preocupaciones más sentidas, no solamente porque así lo impone el nuevo modelo constitucional e institucional, sino porque constituye antes que una exigencia jurídica, una exigencia ética indispensable para el mantenimiento de un orden justo donde prevalezcan los bien entendidos intereses públicos.

Consecuente con el cumplimiento de esos cometidos estatales, el Ministerio de Defensa Nacional –por conducto del Comando General de las Fuerzas Militares y los comandos de fuerza– viene dinamizando y actualizando sus políticas en este campo, con el propósito de mantener permanentemente la plena vigencia de las garantías fundamentales, fomentando en todos y cada uno de sus miembros una clara conciencia de que la forma legítima de ejercer la autoridad es aquella que se ajusta rigurosamente a los cánones superiores, manteniendo siempre la firmeza, la dignidad y la justicia que le son propias. **El comandante debe asegurarse que sus subalternos conozcan y cumplan estas disposiciones, evitando el exceso y el atropello de los Derechos Humanos y de la normativa humanitaria, habida cuenta que estos cuestionables comportamientos debilitan a las Fuerzas Militares y fortalecen a la guerrilla.**

OBJETIVOS

Los esfuerzos de promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario han exigido la coordinación y cooperación de las distintas entidades estatales y gubernamentales concernidas con el tema, bajo el liderazgo – en la Rama Ejecutiva del Poder Público – del señor Presidente de la República, quien desde los albores mismos de su mandato señaló los derroteros y prioridades en estas materias. En desarrollo de esta política, el Ministerio de Defensa Nacional, fijó los siguientes⁽¹⁾:

1. Fortalecer la observancia de nuestro propósito fundamental: cumplir nuestra misión constitucional dentro del respeto de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario.
2. Afianzar – a través del respeto de los Derechos Humanos – el apoyo total de la población civil a las Fuerzas Militares en las áreas de orden público.
3. Enfatizar los altos propósitos que orienta la preservación de los Derechos Humanos dentro de las Fuerzas Militares.

4. Motivar a cada comandante para desarrollar dinámicamente el respeto interno por los Derechos Humanos.

Promover, defender y proteger los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, constituye un deber ético y una obligación jurídica, sin los cuales no puede darse cabal cumplimiento a la misión constitucional de las Fuerzas Militares, para lo cual se viene impulsando y fortaleciendo una cultura y una ética del respeto, fieles a la tradición misma de la Institución militar.

Las Fuerzas Militares, han fijado como un objetivo prioritario el que sus miembros respeten y hagan respetar, sin discriminación de ninguna clase, los Derechos Humanos y las normas del Derecho Internacional Humanitario de la población, no sólo para cumplir la ley, sino también para ampliar su base de apoyo popular y social, logrando de este modo el aumento de su capacidad operacional para el cumplimiento de la misión en general, en beneficio de toda la comunidad colombiana.

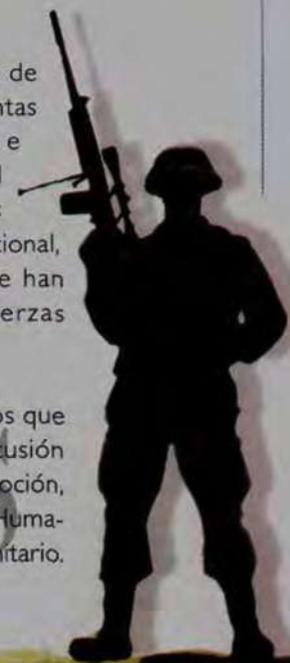
ACCIONES ADELANTADAS

Para el desarrollo de los programas sobre Derechos Humanos, el Ministro de Defensa Nacional, fijó una política para las Fuerzas Militares, en esta materia y en el Derecho Internacional Humanitario, determinando las funciones que al respecto corresponden a la Secretaría de Derechos Humanos y Asuntos Políticos, a los funcionarios de la Justicia Penal Militar y a las oficinas de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario; política que se ha venido cumpliendo al interior de las Fuerzas Militares. Con base en lo anterior las Fuerzas Militares, desarrollan de manera permanente y progresiva un programa nacional de formación, instrucción y capacitación en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, para todos sus miembros y el personal civil vinculado, así como para los auditores de guerra.

De la misma manera se han organizado las oficinas de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario⁽²⁾ de conformidad con la directiva expedida al efecto. En cada una de las fuerzas hay las siguientes oficinas, acantonadas en las diferentes guarniciones: Ejército ciento quince, Armada dieciséis y Fuerza Aérea quince.

Para alcanzar los objetivos anteriormente enunciados, el Ministerio de Defensa Nacional ha ejecutado las siguientes acciones:

1. Creó la Secretaría de Derechos Humanos y Asuntos Políticos, dependiente del despacho.
2. Ordenó la creación de oficinas de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario en todas las guarniciones militares y unidades de policía.
3. Ha apoyado de manera decisiva la difusión y aplicación de los instrumentos de Derecho Internacional Humanitario de los cuales es parte Colombia. En especial, impulsó la adhesión al Protocolo II adicional a los Cuatro Convenios de Ginebra de 1949, aprobado mediante la Ley 171 del 16 de diciembre de 1994.
4. Impulsó la creación de la Comisión Redactora del Código Penal y Procesal Militar, conformada mediante Decreto 265 de 1995, de la Presidencia de la República. Dentro de este proceso se han efectuado la revisión y reforma del Reglamento de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Militares y del Reglamento de Disciplina y Ética de la Policía Nacional.
5. De manera sustancial ha incrementado las actividades de capacitación e instrucción en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario en las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.
6. Ha realizado un seguimiento sistemático de las denuncias presentadas por presuntas violaciones de Derechos Humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario atribuidas a los miembros de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, así como de aquellas conductas que han afectado a miembros de las Fuerzas Armadas.
7. Viene participando en todos los escenarios que se han considerado útiles para la discusión y formulación de políticas para la promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario.





En ese marco, el Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, han mantenido un diálogo permanente con las Organizaciones No Gubernamentales, participando de manera activa en las comisiones creadas para el estudio e investigación sobre la situación de Derechos Humanos en el país, tales como la comisión de Derechos Humanos creada por el Decreto 1533 de 1994 y la comisión mixta que tuvo por objeto investigar los sucesos violentos acaecidos en Trujillo, Valle. De la misma manera, promovió la creación del grupo técnico gubernamental que estudia las medidas nacionales de aplicación del Derecho Internacional Humanitario.

8. Asimismo, ha sido preocupación constante y responsabilidad de los miembros de la Justicia Penal Militar y de los inspectores de las Fuerzas Militares, investigar y solicitar en el caso de los segundos, que se adopten las acciones tendientes a establecer la realidad de los hechos, y en el evento que lo amerite, imponer las sanciones disciplinarias o solicitar la investigación penal correspondiente.
9. Por otra parte, en las Fuerzas Militares de Colombia acorde con su tradición, es responsabilidad en todos los niveles del mando, propender por el respeto y la vigencia per-

manente de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, de tal forma que su respeto es un compromiso de todos y cada uno de sus miembros.

10. Se han editado manuales, revistas, separatas, boletines y cartillas, en donde con un lenguaje sencillo, ameno y didáctico, se busca promover el trabajo de promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, de igual manera se han compilado las normas que integran esos ordenamientos jurídicos con el objeto de fortalecer el conocimiento del personal en estas materias.
11. Los jefes de las oficinas de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario son oficiales, con el grado y antigüedad propios de tal responsabilidad y hacen parte de los estados mayores generales de cada comando.
12. En las oficinas de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario hay personal calificado, experimentado e idóneo, que debe tener continuidad en sus cargos, que les permite cumplir con las siguientes:

MISIONES

- Atender los requerimientos y apoyar a los funcionarios de la justicia y del Ministerio Público en las investigaciones que adelanten, cuando estos así lo soliciten y de acuerdo con las normas legales pertinentes.
- Apoyar las actividades de formación, capacitación e instrucción en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, que se desarrollen en las respectivas unidades, colaborando en la evaluación de los resultados de esas actividades, señalando carencias, vacíos y obstáculos.
- Asesorar a los respectivos comandantes en materia de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, y
- Desempeñar las demás funciones asignadas por el comandante, de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de su competencia.

En la

actualidad este personal participa en todos los escenarios que se han considerado útiles para la discusión y formulación de políticas para la promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario. En ese marco, las Fuerzas Militares han mantenido un diálogo permanente con las Organizaciones No Gubernamentales y han venido participando de manera activa en las comisiones creadas para el estudio e investigación sobre la situación de Derechos Humanos en el país, tales como las comisiones de Derechos Humanos y el grupo de trabajo interinstitucional recientemente creados⁽³⁾. De la misma manera, promovió la creación del grupo técnico gubernamental que estudió las medidas nacionales de aplicación del Derecho Internacional Humanitario.

Como se dijo anteriormente, en desarrollo de la política de participación en todos los escenarios concernidos con la temática propicia para la discusión y formulación de políticas encaminadas a la promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, se han mantenido relaciones con las Organizaciones No Gubernamentales, de tal suerte que hasta la fecha y en cumplimiento de la Directiva 19198 que dispone "**reuniones con Organizaciones No Gubernamentales en todas las guarniciones militares**", se han llevado a cabo varias, en donde se ha contado con la asistencia de un total de cuarenta y seis Organizaciones No Gubernamentales a cargo de diferentes unidades. Asimismo, durante el presente año se han llevado a reuniones conformadas por representantes del Comando General de las Fuerzas Militares, el Ejército Nacional, la Armada Nacional y la Fuerza Aérea Colombiana, contando con la presencia de los altos mandos militares y representantes de Organizaciones No Gubernamentales, que se realizaron el 18 de marzo y el 4 de septiembre de 1997, tratándose entre otros temas:

- Estrategia del Comando General de las Fuerzas Militares en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.
- Información del trabajo de las oficinas de Derechos Humanos.
- Directrices gubernamentales para realizar diálogos regionales.
- Misión del Ejército, puntualizando que no es un factor generador de violencia.
- Clarificar que la guerra contra la subversión no es un problema exclusivo del brazo armado y

legítimo del Estado, sino de todo el conjunto de la sociedad.

- Invitar a las Organizaciones No Gubernamentales a un mayor acercamiento con los comandos, para que de esa manera puedan conocer de primera mano la versión oficial de los hechos y apreciar sus puntos de vista, lo que permite plantear francamente las posiciones que cada una de las partes tenga y tratar de esclarecer la verdad de los mismos.

Finalmente

debe recalcar que la política en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, no es nueva en la Institución militar. Si revisamos nuestra filosofía institucional encontramos que el militar ha sido formado integralmente y que sus conceptos en este campo le permiten tener claro, que no sólo no debe violar la ley so pretexto de defenderla, sino que la violación afecta el honor, el espíritu y la disciplina, que son elementos básicos de la vida militar. Todas las funciones y tareas que realizan las Fuerzas Militares de Colombia tienen su fundamento legal en la Constitución Política de 1991.

NOTAS

- 1 Directiva sobre Defensa y protección de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario.
- 2 Directiva Permanente del Comando General de las Fuerzas Militares 001 del 8 de noviembre de 1995.
- 3 Comisiones de Derechos Humanos creadas mediante Decreto 1533 de 1994.

BIBLIOGRAFIA

Constitución Política de Colombia, Títulos II y VII.
Directiva Permanente sobre Derechos Humanos 024 de 1995, del Ministerio de Defensa Nacional.
Directiva Permanente sobre Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario 001 de 1995, del Comando General de las Fuerzas Militares.
Circular 18260 de 1995, sobre "Desarrollo de tareas programadas por el Gobierno Nacional".
Cartilla de Derechos Humanos del Ministerio de Defensa Nacional y del Comando General de las Fuerzas Militares. Santafé de Bogotá, D.C., 1996.
Cartilla de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario para el Comandante, editado por el Comando del Ejército Nacional. Santafé de Bogotá, D.C., septiembre de 1997.

Los derechos

de las personas y los derechos colectivos, no son creación del hombre y siempre han existido. Sin embargo, algunos países asumen la posición propia de un "dios", que da y quita, juzga, premia o castiga a los pueblos del mundo. A continuación analizaremos los casos sucedidos en Hiroshima y Nagasaki, y la conclusión de estos hechos.

HIROSHIMA NAGASAKI

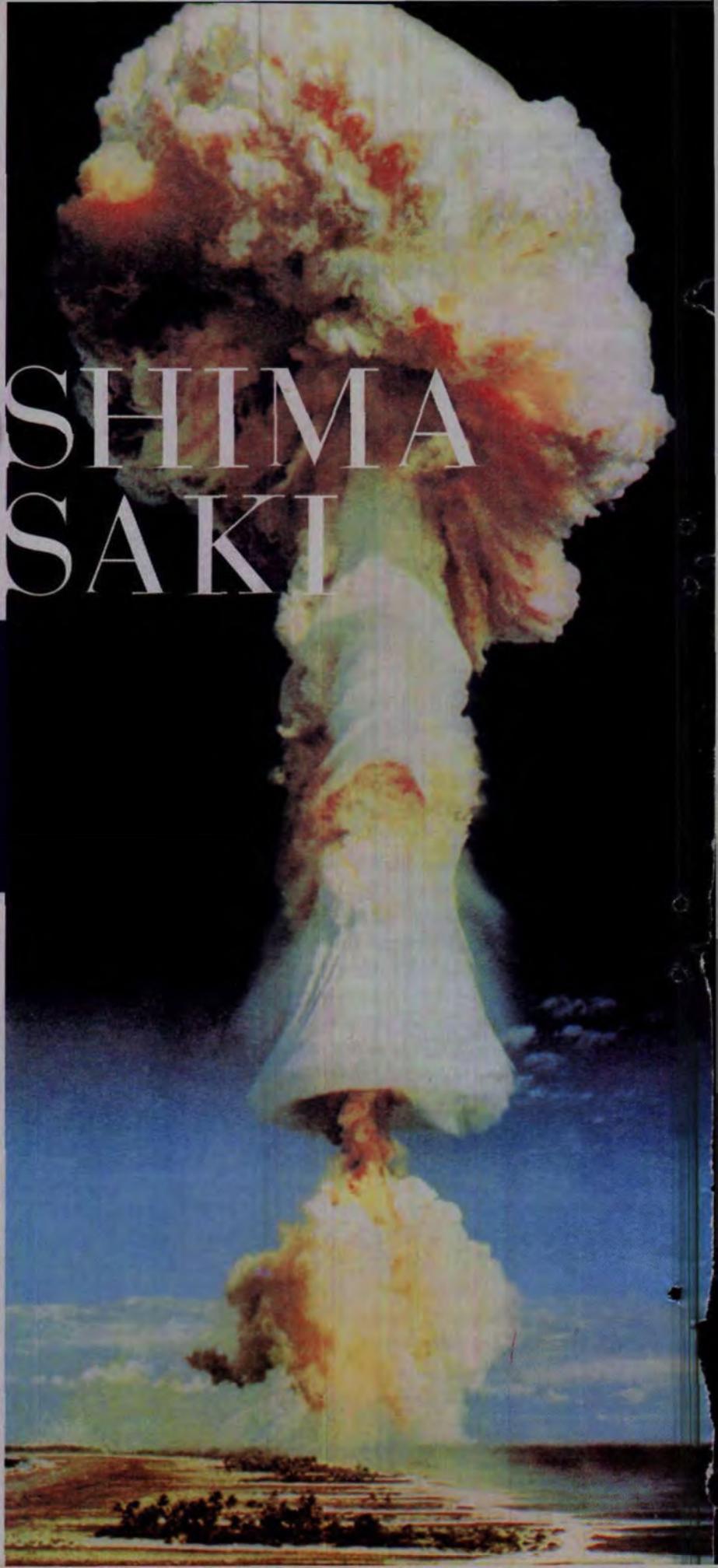
¿ESTADOS
UNIDOS
Vs.
DERECHOS
HUMANOS?

Por • Mayor William Torres Orozco

HIROSHIMA

Es lunes
6 de agosto de 1945, en las montañas de Hiroshima, muy temprano, pues la ciudad comienza a despertar. De repente se escucha el aullido de la sirena, "ataque aéreo", por eso todos escudriñan el cielo para descubrir los aviones, pero sólo aparece uno, un B-29 nadie cree que vayan a ser bombardeados.

Son las 08:15, hora en la cual el "Enola Gay", comandado por el comandante Thomas N. Ferebee; (escogido entre miles de aviadores por su sangre fría), deja caer sobre Hiroshima la primera bomba atómica. Este es el inicio de una gran tragedia atómica en el mundo. La ciudad se invade de un gran resplan-



dor blanco que ciega a por lo menos trescientas mil personas, tal es la intensidad de la luz que desaparecen de inmediato casas, colinas y sombras, no queda nada. Este primer acto ocupa una diezmilésima de segundo.

Después en olas, llega el calor insoportable y cubre toda la ciudad. Las quemaduras de la gente se observan en su cara y en su cuerpo. Pero los que están en el epicentro son carbonizados de inmediato. El calor se calcula en diez mil grados al momento de estallar la bomba.

La cúspide llega a los setenta metros de altura y el diámetro de la base supera los mil doscientos metros. El cono de calor gira sobre un eje invisible rociando toda la ciudad. El ruido de la explosión fue definido como el de un trueno elevado a la milésima potencia. Un viento que por mil partes recorrió la ciudad, arrancó los vestidos, incluso la ropa interior de la gente, derrumbándolas sobre el suelo y una lluvia de vidrio y bambú se enterró en sus cuerpos. Las nubes de polvo suben desde el suelo girando sobre sí y nublan con una masa oscura el centro de la ciudad, la gente corre en busca de sus viviendas, de las tiendas, del tranvía. El polvo gira mezclando las partículas radioactivas, luego algo sobre las tinieblas, haciéndolas subir a gran velocidad, y las transforma en un hongo gigante mientras esta succión extrae gran cantidad de aire haciendo ir a tierra casas y muros, los niños son lanzados por el aire y vuelven a caer. Surge luego el fuego y como serpiente abraza todo lo que hay, alcanza los cuerpos y arranca la carne hasta los huesos y así continúa por dos días.

La gente se desespera y en busca de agua, se arroja a cualquier piscina o en el río Otha; pero empiezan a caer del cielo grandes gotas de agua negra, toda su gente agradece a los dioses sin saber que estas nacieron a nueve mil metros de altura en el gran hongo y están cargadas de partículas radioactivas. Como resultado de esta acción, de los trescientos cuarenta y cuatro mil habitantes de la ciudad, ochenta mil murieron y cien mil resultaron heridos.

NAGASAKI

El 9 de agosto

de 1945, sobre el cielo, al fondo de la bahía se ve un punto negro, es sin duda un avión, un B-29 que lanza la segunda bomba atómica en Nagasaki que estalla a quinientos metros del suelo, arrasando las fábricas, los astilleros; no queda alma viviente, sino un calor asfixiante debido a las brasas y un penetrante olor a carne chamuscada, árboles, casas derribadas

little boy



y quemadas, animales agonizantes y gentes con la carne hecha jirones, clamando por agua, porque el suelo ardía.

Las estadísticas no son más alentadoras que en Hiroshima, once mil quinientas setenta y cuatro casas destruidas, setenta y tres mil ochocientos ochenta y cuatro muertos y setenta y cuatro mil novecientos cuatro desaparecidos o heridos. Un sinnúmero de familias quedaron atrapadas bajo las ruinas de sus hogares, pero sin carne en sus huesos. La explosión fue tan poderosa que todo el valle quedó cubierto de cenizas, en pie quedaron algunos esqueletos de edificios de concreto armado, de postes metálicos, de telégrafos o de los tranvías inclinados hacia el exterior del centro de la explosión.

Después del estallido de la bomba se produjo un éxodo en masa de la población. Para noviembre se estimó que sólo ciento cuarenta mil personas de entre los doscientos sesenta mil habitantes de la ciudad vivían aún o habían vuelto. Por esta razón la vida cayó a un nivel primitivo.

Existe en Nagasaki una pirámide triédrica de mármol verde que apunta hacia el cielo, señalando un punto donde a cuatrocientos noventa metros aproximadamente estalló la bomba atómica, sus habitantes no dejan de mirar hacia allí, pues no pueden escapar a la historia.

Nagasaki es cristiana, incluso la única ciudad de Asia que cultiva la Biblia y haya construido para alabar al Dios de los católicos la mayor catedral del Japón.

A través del tiempo ha tenido Nagasaki que soportar grandes sacrificios, persecución y crucifixión de cristianos por los japoneses (1597). Cuando querían leer la Biblia tenían que apostar hombres en las cuatro esquinas del barrio, si llegaba un policía se cerraba la Biblia y todos enmudecían. Estuvieron en secreto doscientos cincuenta años.

El barrio de Urakami es el barrio núcleo del cristianismo, el que más ha sufrido por la explosión de la bomba, fue aplastado el 9 de agosto. Algunas casas en el barrio del pecado, en donde viven mujeres públicas y geishas, curiosamente subsistieron. Ante esto los fieles responden: **"no rezamos a nuestro Dios que nos reveló la fe con bastante piedad, con bastante confianza, no éramos más que medio cristianos... todas las mujeres que se hallaban en ese barrio reservado, se hallaban en pecado. Si la bomba las hubiera alcanzado, hubieran ido directamente al infierno, sin ninguna posibilidad de salvarse..."**.

Existe en la ciudad la casa - museo. El horror sube de punto en cada piso. Las estadísticas llenan los primeros; en el cuarto piso contiene fotografías del cataclismo. El libro del dolor produce náuseas. El desastre aplastó la ciudad, los cuerpos calcinados, los enfermos ardientes, niños abandonados y casas destruidas. Hay tejidos arrancados de la espalda de personas "atomizadas".



Los cinco o seis mil habitantes que vivieron la tragedia, sufren todavía, (en proporciones mínimas), los efectos de la bomba atómica, dicen estar sitiados por el mal del diablo.

PERO ¿ QUE ES LA BOMBA ATOMICA?

Está compuesta de uranio 235. Con una potencia equivalente a veinte mil toneladas de trinitrotolueno. La bomba atómica que estalló en Hiroshima era del tipo "Fatman" pesaba cuatro mil quinientos kilogramos (6 de agosto de 1945), la de Nagasaki era del tipo "Little Boy" pesaba cuatro mil kilogramos. La energía contenida en una bomba atómica tiene origen químico y al liberarse se transforma en gas, altamente concentrado. Este gas desarrolla una inimaginable potencia que se expande en ondas devastadoras, al tiempo que irradia una parte de dicha energía. De ahí proviene la luz, el calor y los rayos gamma que penetran los cuerpos, (estos últi-

mos llegaron a grabar sobre granito las siluetas de los hombres al pulverizarlos).

ENFERMEDAD ATOMICA

Se trata no de una, sino de varias enfermedades ocasionadas por los rayos gamma al producirse una explosión atómica.

La enfermedad varía de acuerdo con las distancias a la que los afectados estuvieron del epicentro, (quinientos, setecientos, mil, y dos mil metros).

Sin embargo, es importante mencionar que de quienes estaban den-

tro de un radio de quinientos metros, ninguno sobrevivió, aún después de ser rescatados de debajo de concreto y protegidos por él.

En la mayoría de los casos los pacientes fallecían, presentando antes vómitos, fiebres y diarreas, posteriormente quedaban cubiertos de petequias (manchas rojas de tamaño de la cabeza de un alfiler, hasta el de una moneda), de color café o púrpura, producidas por hemorragias subcutáneas porque los vasos sanguíneos se estallaban.

En otros casos, los que se hallaban a mil o dos mil metros, permanecían sanos hasta cinco o seis días después de la explosión y luego iniciaban sus enfermedades, con dolor de cabeza, fatiga, se inmovilizaban sus miembros, peso sobre los





riñones, se provocaban náuseas, se cortaba el apetito y provocaba una sed irresistible; luego seguían el hipo, vómitos en serie, los esputos y orina se teñían de rojo, diarreas de sangre con frecuencia de cinco o seis veces por hora, y por todas partes expulsaban sangre con pus y con simple presión se arrancaban el pelo, además desaparecían las plaquetas de la sangre impidiendo su coagulación.

EL PORQUE DE ESTOS

Los norteamericanos se llenan de razones y respuestas para justificar su actitud. Algunos dicen que sin las bombas atómicas que pusieron al Japón de rodillas, la guerra se hubiera prolongado durante muchos meses más, lo que hubiese costado centenares de miles de vidas.

Existía una comisión de los Estados Unidos para verificar y establecer los daños de la bomba atómica. Científicos de Estados Unidos y de Japón eran pagos por la comisión de energía atómica, los expedientes de estos estudios partían para Estados Unidos en secreto.

Tratan los americanos de limitar y minimizar las consecuencias y efectos de la bomba atómica. Su cifra de víctimas de Hiroshima oscila alrededor de setenta mil. Quisieron ignorar las muertes que hoy todavía los japoneses atribuyen a los efectos tardíos de la radioactividad. Los primeros parapetados en sus estadísticas, determinan muerte natural. Mientras los japoneses la califican de atómica.

Por parte de los Estados Unidos, el asunto se mantiene en las cifras: "en Hiroshima noventa mil personas que conocieron la bomba siguen viviendo normalmente, seiscientos mostraron síntomas de radioactividad (pérdida de cabello, debilidad general y vómitos). Han reanudado el trabajo, pero los fines de semana les parecen pesados. Muchos de ellos sólo trabajan a marcha lenta, a menudo han tenido que cambiar de profesión, quinientos de ellos viven permanentemente en el hospital o tienen que estar bajo vigilancia constante.

La leucemia, el cáncer, la ceguera les acechan; afirman que se muere lo mismo en Estados Unidos de leucemia que en Hiroshima y que se encuentra aumento del porcentaje en América.

Se ha llegado al punto de examinar cada uno de los nacimientos, después de la bomba, para determinar deformidades y cuando estas se encuentran, los Estados Unidos revisan todos los antecedentes de la familia y con esto han concluido que no han encontrado deformidad alguna producida por radiación. Sin embargo, aún quedan secretos y estudios con resultados que no son expuestos a la humanidad.

No obstante ahora sabemos que Nagasaki en sus astilleros construyó el Musashi, el mayor acorazado del mundo, que trasladaba ochenta y tres mil toneladas y que esta fue la justificación que tomaría como segundo blanco atómico.



CONCLUSION

¡Y DESPUES LA VIDA SIGUE!

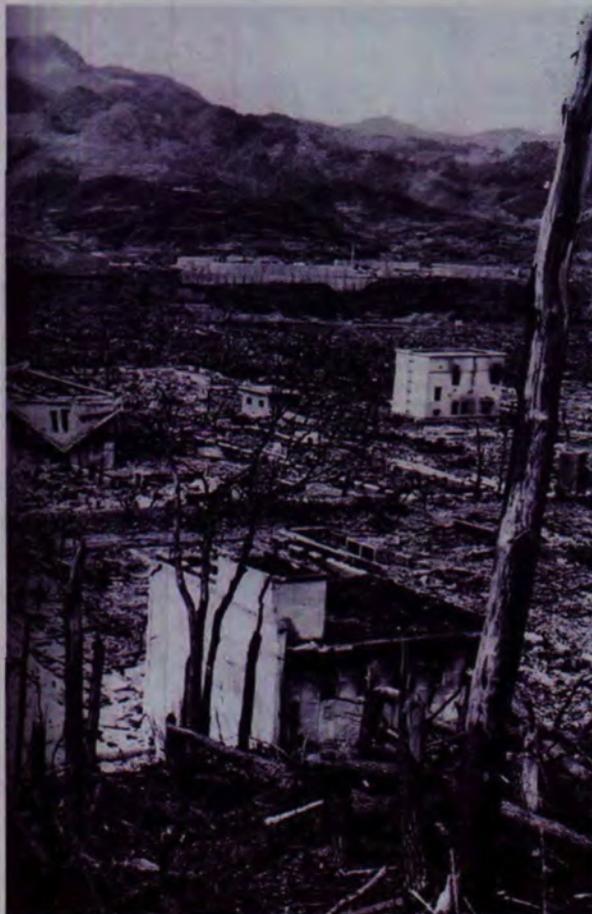
Es claro

que el respeto por la vida humana, su descendencia y por la naturaleza no es tenido en cuenta por países que sistemáticamente y a través de la historia han manejado sus intereses nacionales, sin tener en cuenta las pautas morales, y que sin el menor viso de escrúpulos resuelven sus problemas reflejando un intervencionismo desmedido. Cuando no están en capacidad de resolver sus asuntos con claras reglas de juego, acuden a otros métodos, sin importar mucho las consecuencias.

Lo anteriormente descrito, nos permite entrever una violación de todos los derechos individuales y colectivos, teniendo en cuenta que algunos se afectaron tangencialmente como consecuencia o efecto de la destrucción de estas ciudades con el aniquilamiento de miles de hombres, mujeres y niños inocentes a quienes se les negó el acceso a un futuro por un designio humano.

BIBLIOGRAFIA

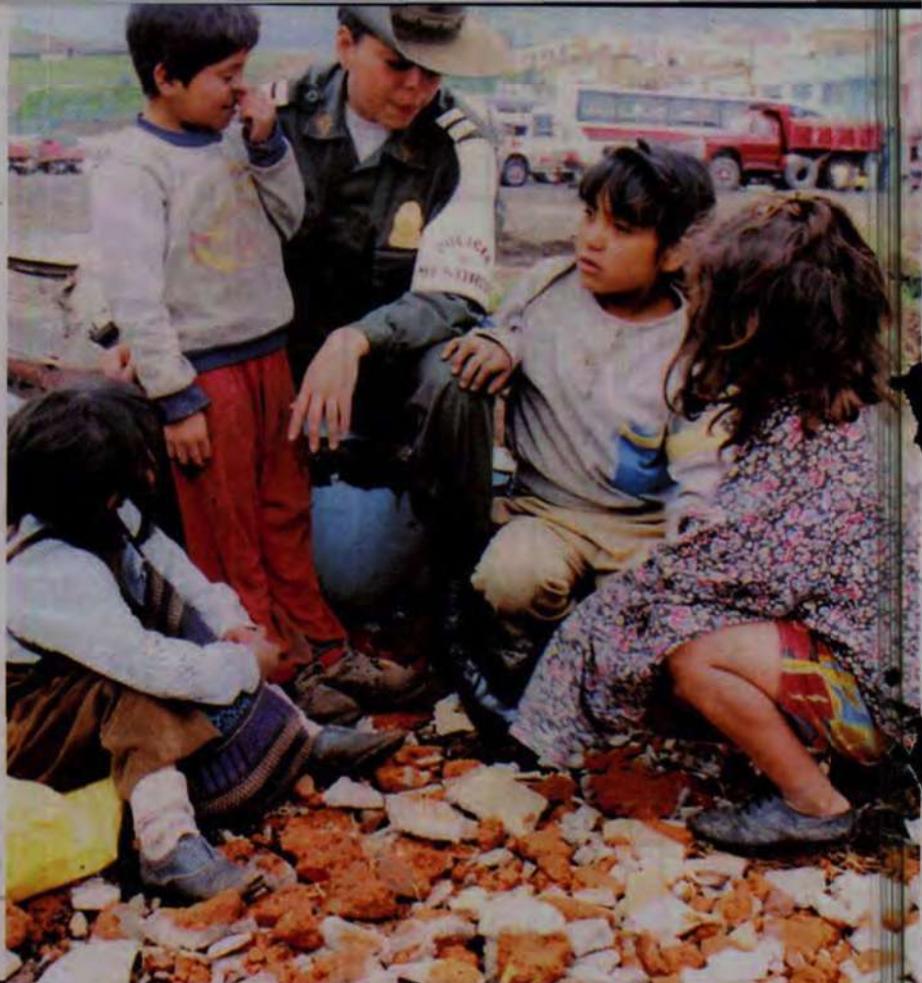
GARY, Gordon. *Epitafio y Carta del Imperio Japonés*. Editorial Plaza y Janés, 1967.
FERNAN, Gago. *Hombre en Cadena Apocalipsis del Atomo*. Editorial San Barral, 1960.
Enciclopedia *The Book of Knowledge*, Editorial Grolier Incorporated, 1965.



La filosofía

del servicio que ha prestado la Policía Nacional de Colombia durante sus ya casi ciento siete años de existencia, se ha fundamentado desde sus inicios en el respeto por la dignidad del individuo, connatural a la observancia de los Derechos Humanos. Este tema entonces, aunque nunca ha perdido vigencia dentro de la Institución, se fortalece en 1994 año a partir del cual se emiten por parte de la Dirección General de la Policía, directrices precisas de estricto cumplimiento y acatamiento por parte de cada una de las personas que integran la Institución, desde su condición de uniformado o no uniformado.

POLICIA NACIONAL



PROMOCION, PROTECCION Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Por • Mayor Gloria Stella Quintero Vélez

CREACION Y ORGANIZACION DE LAS OFICINAS DE DERECHOS HUMANOS

En cumplimiento del mandato constitucional y a fin de contribuir al desarrollo de la política gubernamental de promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos, la Dirección General de la Policía, dispuso mediante la Directiva Transitoria 059 del 5 de julio de 1994, la creación de las oficinas de Derechos Humanos en la Institución.

En la actualidad se cuenta con un total de sesenta y cuatro oficinas distribuidas en todo el territorio nacional conforme aparece a continuación:

UBICACION DE LAS OFICINAS DE DERECHOS HUMANOS

- Una en la Dirección General - Inspección General - oficina central.
- Una en la Dirección de Policía Judicial, DIJIN.
- Una en la Dirección de Antinarcóticos, DIRAN.
- Una en la Unidad Antiextorsión y Secuestro, UNASE.
- Una en el Comando Especial Bucaramanga.

- Una en el Comando Especial Buenaventura.
- Tres en las Policías Metropolitanas de Santafé de Bogotá, Cali y Medellín.
- Veinte en las escuelas de formación policial.
- Treinta y seis en los departamentos de policía.

Total sesenta y cinco a nivel país.

La misión que cumplen cada una de estas dependencias dentro de las unidades se sintetiza en el siguiente postulado:

"nuestra misión es contribuir al desarrollo de la política gubernamental, en materia de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, mediante la asesoría, diseño y acompañamiento de procesos orientados al interior de la Institución, generando en el personal la cultura del respeto de los derechos fundamentales".

"Asimismo nos corresponde prestar una colaboración efectiva a las entidades del Estado y a las Organizaciones No Gubernamentales nacionales e internacionales que propenden por su defensa, permitiendo así el fortalecimiento de la legitimidad y credibilidad de la Policía Nacional".

FUNCIONES

1. Ejecutar las políticas gubernamentales e institucionales en el área de Derechos Humanos, a fin de brindar una asesoría efectiva en la materia.
2. Defender, promover y difundir los Derechos Humanos al interior de la Institución y de la ciudadanía.
3. Hacer el seguimiento de los casos que sobre violación de los Derechos Humanos cursen contra miembros de la Policía Nacional, tanto a nivel nacional, como internacional.
4. Gerenciar los recursos indispensables y programas de capacitación, orientación y difusión de los Derechos Humanos.
5. Realizar alianzas estratégicas con los organismos nacionales e internacionales dándoles a conocer la actividad desarrollada por la Institución en esta materia.

COMITÉ ASESOR DE LOS DERECHOS HUMANOS

Para fortalecer la actividad que cumplen las oficinas de Derechos Humanos, la Dirección General a través de la Circular 043 del 15 de abril de 1996, creó el Comité Asesor de Derechos Humanos, integrado por las siguientes personas:

- Subcomandante o subdirector de la unidad, quien lo preside.
- Jefe del área de recursos humanos.
- Jefe de la oficina de investigación y disciplina.
- Un profesional conocedor de la materia.

Entre las funciones que cumple este comité, se encuentran la de asesorar a los comandantes de las unidades en los siguientes aspectos:

- Decisiones que deben adoptar respecto de las quejas que se presenten

por violación de Derechos Humanos cometidos por o en contra de la Institución

- Acciones tendientes a proteger y defender los Derechos Humanos del personal de la Policía Nacional, de las violaciones que provengan del exterior o se generen al interior de la misma, sin asumir actitudes que menoscaben la disciplina, el respeto por la jerarquía policial, ni el ejercicio del mando.

EQUIPO ASESOR

- Subdirector y/o subcomandante.
- Jefe de recursos humanos.
- Jefe de la oficina de inspección y disciplina.
- Un profesional conocedor de la materia.

Invitados

- Trabajadora social.
- Psicólogo.
- Capellán.
- Oficiales de la plana mayor.
- Auditor de guerra.

COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Para el cumplimiento de la política gubernamental de promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos, la Policía Nacional a través del área de Derechos Humanos adscrita a la Inspección General con sede en la ciudad de Santafé de Bogotá, coordina y colabora con los diferentes organismos gubernamentales y no gubernamentales del orden nacional e internacional en el desarrollo de las actividades orientadas a la formación en esta materia y a la recopilación de información relacionada con los casos



que sobre violación a los Derechos Humanos estén siendo conocidos por cada uno de ellos. Entre las entidades encontramos las siguientes:

- Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Ministerio de Defensa Nacional.
- Ministerio del Interior.
- Ministerio Público (Procuraduría General, defensorías y otras).
- Ministerio de Agricultura.
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos.
- Naciones Unidas - Alto Comisionado.
- Organizaciones No Gubernamentales nacionales e internacionales.

En este sentido, en la actualidad la Institución hace parte de dos comités de trabajo así:

GRUPO DE TRABAJO INTERINSTITUCIONAL

Liderado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, se encarga de analizar los casos de violación a los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario que han sido denunciados ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos o la Corte y en los que se está tratando de demostrar por parte de los denunciantes, la responsabilidad del Estado colombiano. En este comité el papel de la policía se orienta a recopilar a través de las oficinas de Derechos Humanos de las unidades, la información que sobre cada caso en particular pueda poseer la Institución, allegando de hacerse necesario nuevos datos, tendientes a corroborar o desvirtuar el contenido de las denuncias.

Desde su creación en el año de 1995, la Institución ha aportado al Grupo de Trabajo Interinstitucional, GTI, información relacionada con cuatrocientos veintitrés casos, en los cuales se han identificado las siguientes conductas: homicidios, desapariciones, amenazas, torturas, detenciones arbitrarias, desplazados, lesiones, masacres; endilgándose de su ocurrencia a paramilitares, guerrilla, autodefensas, fiscalía, Das, desconocidos y Fuerza Pública.

COMITE DE REGLAMENTACION Y EVALUACION DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

Su objetivo se orienta al estudio y determinación del nivel de riesgo del que puedan ser objeto los dirigentes de organismos sociales y políticos, los activistas de Organizaciones No Gubernamentales de Derechos Humanos y los testigos de violación de Derechos Humanos que acuden a esta instancia, estableciendo de acuerdo con la situación en particular de cada uno, las medidas preventivas o permanentes de seguridad que requieran. Al igual que en el comité anterior, la Institución aporta los antecedentes que existen en las unidades, realiza estudios de seguridad y apoya con su servicio cuando le corresponde asumir esta responsabilidad, de acuerdo con la decisión del comité en pleno. Son miembros permanentes del comité: el Ministerio del Interior, el Departamento Administrativo de Seguridad, DAS, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, la Policía Nacional y los delegados de las Organizaciones No Gubernamentales.



CONVENIO DE COOPERACION ONU - CONSEJERIA PRESIDENCIAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS Y LA POLICIA NACIONAL

OBJETIVO

Desarrollar un trabajo de investigación conjunta que permita presentar al mando institucional la propuesta de un nuevo **modelo pedagógico** en materia de Derechos Humanos para la Policía Nacional.

INTERROGANTES QUE PRETENDE RESOLVER EL PROYECTO

- ¿Cuáles son las principales deficiencias en los programas de formación?
- ¿Qué tipo de factores pueden incidir para una mayor efectividad de los programas de formación?
- ¿Qué se requiere para que un modelo más vivencial e interactivo de pedagogía en Derechos Humanos, permita una mayor aprehensión de estos en la conducta diaria del uniformado?

LÍNEAS DE ACCIÓN

- Evaluación de los programas de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario en la Policía Nacional.
- Evaluación del clima institucional que incide en la actitud del personal frente a los Derechos Humanos.
- Estructuración del nuevo modelo pedagógico en Derechos Humanos para la Policía Nacional.
- Transferencia del conocimiento para asegurar la implementación y sostenimiento del nuevo modelo pedagógico.

FORMACION, CAPACITACION Y ESPECIALIZACION

Desde 1993, la materia de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario se incorporó dentro de los procesos de formación, capacitación y especialización del personal de la Policía Nacional. En este sentido se desarrolla en las veinte escuelas de formación para el nivel ejecutivo que existen en el país y en la de oficiales con sede en la ciudad de Santafé de Bogotá, con el siguiente contenido:

CURRICULUM DE DD.HH. Y D.I.H. EN LAS ESCUELAS DE FORMACION

	CADETE	ALFEREZ	SUBTENIENTE	TENIENTE	CAPITAN	MAYOR	TENIENTE CORONEL	CORONEL
DD.HH.	30	40	Seminario una semana	Seminario una semana	Seminario una semana	Curso Especial	Curso Especial	Curso Especial
D.I.H.	Seminario una semana	Seminario una semana	20	20	20	Cursos Especiales	Cursos Especiales	Cursos Especiales

	PATRULLERO	SUBINTENDENTE	INTENDENTE	SUBCOMISARIO	COMISARIO
DD.HH.	24	12	12	32	32
D.I.H.	20	20	20	Seminario una semana	Seminario una semana

	ALFEREZ	SUBTENIENTES	TENIENTES A CAPITANES	CAPITANES MAYORES	MAYORES A TENIENTES CORONELES ASPOL
CURRICULUM	Derechos Humanos II Mecanismos de Protección	Curso de iniciación en D.I.H.	Seminario de Derechos Humanos	Seminario Complementación D.I.H.	Altos Estudios en D.I.H. "E.S.A.P."
TIEMPO	40 horas trimestral	Seminario una semana	una semana	una semana	

	PATRULLERO	SUBINTENDENTE	INTENDENTE	SUBCOMISARIO	COMISARIO
CURRICULUM	Derechos Humanos	Derechos Humanos	Derechos Humanos	Derechos Humanos	Derechos Humanos
HORAS	24	12	12	32	32

PARA TODOS SESENTA HORAS DE DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO

Como apoyo a la actividad de formación y con el propósito de retroalimentar las unidades operativas en esta temática, en forma permanente, se coordina con las unidades del país, entidades del Estado y organismos no gubernamentales, el desarrollo de diplomados, especializaciones, seminarios, conferencias y publicaciones, lo que ha permitido irradiar este mensaje a todo el personal de la Institución.

DIFERENTES ACTIVIDADES DE PROMULGACION Y DIFUSION DE DERECHOS HUMANOS 1997

ITEM	ELEMENTOS	CANTIDAD	DISTRIBUCION
1	Afiche "Por el futuro de Colombia piensa en mí"	7.000	A nivel nacional y entidades gubernamentales y no gubernamentales
2	Elaboración Revista de "Chalán"	1.500	A nivel nacional y entidades gubernamentales y no gubernamentales
3	Folleto Resumen Historia Oficial	5.000	A nivel nacional y entidades gubernamentales y no gubernamentales
4	Guía de DD.HH. y D.I.H. en la Función Antinarcoóticos	1.500	Distribución nacional
5	Video Institucional Didáctico sobre la Función de la Policía Antinarcoóticos y DD.HH.	1 MASTER 2 VHS	Distribución nacional
6	Revista "San Juan de Arama"	2.000	Se pretende distribuir a nivel nacional y dar a conocer a organismos internacionales
7	Video sobre la Ética y La Filosofía Policial	1	Distribución nacional

BALANCE DE ACTIVIDADES EN DERECHOS HUMANOS DURANTE 1997

MES	OFICIALES	SUBOFICIALES	NIVEL EJECUTIVO	AGENTES	ALUMNOS ESCUELA	AUXILIARES POLICIA
Enero	3	3	13	12		20
Febrero	3	2	7	12		30
Marzo	2	3	13	10		20
Abril	3	3	12	8	300	45
Mayo	1	3	11	7		15
Junio	1	12	20	15		30
Julio	3	13	50	30		40
Agosto	4	2	14	12	450	50
Septiembre	15	3	12	40		
Octubre	5	8	25	34		
Noviembre	3	7	23			
Diciembre						
SUBTOTAL	53	61	224	160	750	290

TOTAL PERSONAL CAPACITADO 1.520

ACTIVIDADES DE DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO REALIZADAS DURANTE 1997

DIPLOMADOS PARA FORMAR CAPACITADORES

ENTIDAD	OBJETIVOS
UNIVERSIDAD DEL CAUCA	Se capacitaron a cinco oficiales
UNIVERSIDAD LIBRE DE BARRANQUILLA	Se capacitaron a siete funcionarios
UNIVERSIDAD CATOLICA	Se capacitaron a ocho funcionarios
UNIVERSIDAD JAVERIANA	Se capacitaron a treinta y tres funcionarios
CRUZ ROJA COLOMBIANA	Se realizaron cursos semestrales en PROMOCION INTERNA NACIONAL Y ILESA. Se capacitaron dieciocho funcionarios
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	Asistió un miembro de la Institución

SEMINARIOS Y CONFERENCIAS

CORFERIAS	Por invitación del Ministerio de Defensa participaron cincuenta funcionarios de la Institución
DECOR	Se capacitaron cincuenta funcionarios
CESPO	Capacitación a capitanes y mayores - curso de ascenso - participación de ochenta asistentes
ESJIM	Recibieron información ciento cincuenta alumnos
ESGAP - ESCAU	Recibieron información cien alumnos
SIPOI	Participaron sesenta personas
DIJIN	Participaron cincuenta personas
PUBLICACIONES REVISTA CASO CHALAN	Difundir a nivel internacional los hechos acaecidos cometidos por grupos subversivos



REQUERIMIENTOS ATENDIDOS POR LA POLICIA NACIONAL DURANTE 1995, 1996 Y 1997

Sumada a la actividad anterior, la Policía Nacional a través del área de Derechos Humanos de la Dirección General, en forma permanente atiende los requerimientos de las diferentes entidades del Estado relacionados con Derechos Humanos. En este sentido se presenta un balance de los asuntos resueltos en esta dependencia a partir del año 1994.

ENTIDAD	1995		1996		1997	
	LLEGADOS	RESUELTOS	LLEGADOS	RESUELTOS	LLEGADOS	RESUELTOS
MINDEFENSA	23	15	25	20	41	24
MINRELACIONES	13	10	5	5	18	27
CONSEJERIA	12	9	3	3	15	8
PROCURADURIA	14	10	2	2	3	7
DEFENSORIA	2	2	3	3	9	2
MININTERIOR	1	1	1	1	11	9
FISCALIA GENERAL	2	2	2	2	1	1
VARIOS	5	19	18	59	42	50
TOTAL	73	68	59	95	160	128

LOGROS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Los avances que ha tenido la Policía Nacional en materia de Derechos Humanos se pueden resumir en los siguientes:

- Intervención a los procesos de formación, capacitación y especialización del personal de la policía, incluyendo la materia de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.
- Conformación en las unidades del equipo asesor en Derechos Humanos, para agilizar la investigación de casos.
- Vinculación a la red nacional de Derechos Humanos, dirigida por la Consejería Presidencial.
- Creación de las oficinas de Derechos Humanos en las unidades.
- Dotación de bibliotecas actualizadas en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

- Convenio Naciones Unidas - Consejería Presidencial - Policía Nacional **nuevo modelo pedagógico en Derechos Humanos.**
- Vinculación con las universidades: diplomado en Derecho Internacional Humanitario.

PARTICIPACION EN COMISIONES INTERINSTITUCIONALES

Grupo de Trabajo Interinstitucional, GTI y comisión de protección a defensores de Derechos Humanos.

ELABORACION DE MATERIAL DE DIVULGACION

- Normas fundamentales en Derechos Humanos.
- La Policía Nacional y los derechos del menor.
- La Policía Nacional y el medio ambiente.
- El servicio de protección a dignatarios y los Derechos Humanos.
- La función antinarcóticos y los Derechos Humanos. Vídeos.



POBLACION

en el curso del conflicto armado

CIVIL

Por • Mayor Henry William Torres Escalante

La población civil

ha jugado un papel decisivo en el desarrollo del conflicto armado que azota a nuestro país. En primer término la guerra no está dirigida sobre puntos fijos, es una guerra de movimiento que como tal exige una relación muy estrecha entre los grupos subversivos y la población civil, hasta el extremo de afirmarse que todos los

habitantes de una región dominada o bajo control de la subversión, son potencialmente combatientes, bien en su condición de simpatizantes activos, los cuales no toman parte directa en el conflicto, pero sí asumen la decisiva responsabilidad de transmitir órdenes e informaciones, suplir líneas de comunicación, proveer abastecimientos de toda índole, infiltrar a las tropas, recaudar fondos, entre otros. Y los simpatizantes pasivos que asumen la tarea de no ver nada, no oír nada y especialmente, no saber nada. Su conducta está impulsada por el miedo, la presión psicológica, el chantaje, la conveniencia, o por una indefensa y no declarada simpatía.

Como puede deducirse, los simpatizantes activos o pasivos están revestidos de una importancia casi comparable con la de un combatiente activo. Del mayor o menor apoyo de la población civil, depende el desarrollo exitoso del conflicto. Porque quien libre una guerra sólo con armas, sin el apoyo de un número importante de simpatizantes, la ha perdido antes de iniciarla.

La ejecución del ataque sorpresivo ha sido una práctica especialmente valiosa y exitosa para la guerrilla, la cual planea el ataque, golpea por sorpresa y luego se sumerge entre la población civil fingiendo inocencia. Esta habilidad llevada a la práctica de agruparse rápidamente y a discreción, para hacerse fuertemente visible en el asalto e invisible cuando se le persigue, es la que le ha permitido a la subversión los continuos éxitos sobre las tropas.

De otro lado la táctica de Mao Tse-tung, de andar entre la población civil como pez en el agua, le ha permitido realizar actos terroristas en todo el territorio nacional. Esta táctica conlleva a que el guerrillero esté en todas partes y en ninguna, irrumpa donde menos se le espera y desaparezca camuflado entre la población, poniendo en grave riesgo de peligro la vida de personas inocentes. Con esta práctica logra además fragmentar la fuerza de las tropas, pues las obliga a estar alerta en todas partes, pero sobre todo, las reduce a controlar objetivos claves en perjuicio del control de amplias zonas que disputa con la guerrilla por la escasa presencia y control en extensos territorios ocupados por la subversión. Salta a la vista, la complejidad que reviste para establecer la distinción clara entre combatientes activos, combatientes pasivos, simpatizantes activos, más simpatizantes pasivos, auxiliares, informantes, proveedores, estafetas recaudadores de vacunas, extorsionistas, transportadores, encubridores y otros, con el resto de la población civil. La naturaleza misma de esta guerra irregular se nutre de la presencia de la

población civil y se apoya infortunadamente en ella y en el papel que le corresponde dentro del conflicto.

Analizada la inevitabilidad de la participación de la población civil en el actual enfrentamiento armado, mayor importancia debe darse a la sujeción de las normas del Derecho Internacional Humanitario, a la conducta de cada una de las partes o actores del conflicto armado colombiano. En este sentido, es preciso ratificar el compromiso de respetar los derechos de la población civil no combatiente, planeando tácticas y estrategias en la guerra con el propósito de procurar de alguna manera, aislar del conflicto a la verdadera población civil.

El balance actual de una guerra de cincuenta años de desgaste, ejecutada por la guerrilla intransigente y un saldo enorme en pérdidas humanas exige buscar salidas decisivas al conflicto, para evitarle al país los costos de una guerra interminable, cuya devastación y crueldad sobre la población civil, hace de su omisión un acto de irresponsabilidad histórica con la patria. Mientras no haya un Gobierno duro, fuerte y limpio, con voluntad para combatir las verdaderas causas que generan el conflicto, una solución exclusivamente militar sólo prolongaría el estado de guerra en que nos encontramos.

Del mayor o menor apoyo de la población civil depende el desarrollo exitoso del conflicto.





LIDERAZGO Y DERECHOS HUMANOS

Por • Mayor General (r) Juan Salcedo Lora

DE LAS PAGINAS DE LA HISTORIA AMERICANA

En agosto

de 1812, en plena guerra de Independencia, el General mexicano Nicolás Bravo derrotó a las tropas españolas en San Agustín del Palmar, y logró capturar a trescientos de sus miembros. Se encontraba en este lugar cuando recibió la noticia de la prisión y la muerte de su padre a manos de los españoles. Acabando de recibir la terrible noticia, el General Bravo tuvo un rasgo de hidalguía que hubiera sido suficiente, por sí mismo, para que

su nombre quedara perdurablemente grabado en la historia: mandó formar a sus tropas y dio orden de que condujeran ante él, a los trescientos prisioneros tomados en San Agustín del Palmar. El despliegue de las fuerzas insurgentes era impresionante y los trescientos presos estaban seguros de que serían pasados por las armas. El General Bravo se acercó a ellos, hizo de su conocimiento la condena de muerte que los españoles habían cumplido en la persona de su padre, Don Leonardo Bravo, y pronunció unas cuantas palabras: "¡quedáis en libertad!"

La mayor parte de los prisioneros se convirtieron en los seguidores más fieles del general mexicano y abrazaron con fervor la causa de la insurgencia. Tales prisioneros habían apreciado con tal gesto que un líder con sentimientos humanitarios era digno de seguir.

Ocho años después, al sur de México, en otra guerra por la cual se obtuvo otra independencia, en noviembre de 1820, la República de Colombia suscribió con España dos tratados: el de "Armisticio y Suspensión de Armas" y el de "Regularización de la Guerra", que los especialistas extranjeros citan como los primeros ejemplos modernos del derecho de los conflictos armados. Figuran allí disposiciones sobre canje de prisioneros de guerra y trato debido a los heridos y a los enfermos en campaña que no eran nada comunes en aquella época.

Por lo que atañe a los prisioneros, el Tratado de Regularización de la guerra estipula: "Todo militar o dependiente de un ejército tomado en el campo de batalla, aún antes de decidirse esta, se conservará

de guerra y se les prestará por lo menos la misma asistencia, cuidados y alivios que a los heridos y enfermos del ejército que los tenga en su poder", (artículo 4o.).

No sé si Bolívar tuvo dificultades para que sus tropas cumplieran las normas del tratado, pero cinco meses después de su firma, el 25 de abril de 1821, el Libertador dijo a sus soldados: "sufrirá una pena capital el que infringiere cualquiera de los artículos de la regularización de la guerra. Aun cuando nuestros enemigos los quebranten, nosotros debemos cumplirlos, para que la gloria de Colombia no se mancille con sangre".

Hoy, el mando militar colombiano está convencido de que hablar de Derechos Humanos y del respeto y preservación que deben a ellos los hombres de armas, parece redundancia pues militar es sinónimo de respeto y garantía de los derechos ciudadanos.

RAZON DE LA TRADICION

Tiene razón

el mando militar, somos hombres y mujeres convencidos del pensamiento de nuestro Libertador Simón Bolívar, cuando repetía a sus soldados: "combatiremos para derrotar la voluntad de lucha del enemigo, mas no para aniquilarlo ni desaparecerlo".

Ese credo ha venido aplicándose con rigor dentro de las filas castrenses y se ha fortalecido con los procesos de inducción, sensibilización y capacitación que reciben los oficiales, suboficiales, soldados e infantes de marina en los centros de formación y que se ve

“El crear grandes ejércitos es una COSA; pero dirigirlos y manejarlos es otra”.

Winston Churchill

y guardará como prisionero de guerra, y será tratado y respetado conforme a su grado, hasta lograr su canje", (artículo 2o.).

En cuanto a los heridos o enfermos, el mismo tratado dice: "los militares o dependientes de un ejército que se aprehendan heridos o enfermos en los hospitales o fuera de ellos, no serán prisioneros de guerra y tendrán libertad para restituirse a las banderas a que pertenecen, luego que se hayan restablecido. Interesándose tan vivamente la humanidad en favor de estos desgraciados que se han sacrificado a su patria y a su gobierno, deberán ser tratados con doble consideración y respeto que los prisioneros

reflejado de manera positiva en las estadísticas presentadas por las oficinas de Derechos Humanos que funcionan en todos los batallones y bases navales y aéreas del país. Estas estadísticas muestran mejoras sensibles y ejemplarizantes, a pesar de que las circunstancias del entorno del conflicto armado que libra el país cada día son más complejas, pues no sólo se lucha contra la capacidad político – militar de una subversión supuestamente revolucionaria, sino contra el mortífero y criminal binomio de la narcoguerrilla, que ha traído a la sociedad formas crueles de lucha como el sicariato, la delincuencia organizada, el secuestro, la extorsión y las autodefensas.

Está perfectamente entendido por todos los miembros de la Institución Armada que la vigencia de los Derechos Humanos y su hermano mayor el Derecho Internacional Humanitario, implica un compromiso y una responsabilidad de todos por igual: el Estado, proporcionando un clima de convivencia; las Fuerzas Militares, garantizando la seguridad, la protección y la defensa de esos derechos, pero también, los ciudadanos, nosotros, los vecinos, los pobladores urbanos y rurales, actuando, denunciando los excesos y el desconocimiento de nuestros derechos, reafirmando las mejores

tradiciones nacionales, regionales y comunitarias, en cuanto a solidaridad, reciprocidad, respeto y dignificación propia y de los demás, y desarrollando nuevos proyectos de vida y de trabajo, donde florezcan por igual nuestra diversidad social y cultural, así como los derechos fundamentales de cada uno.

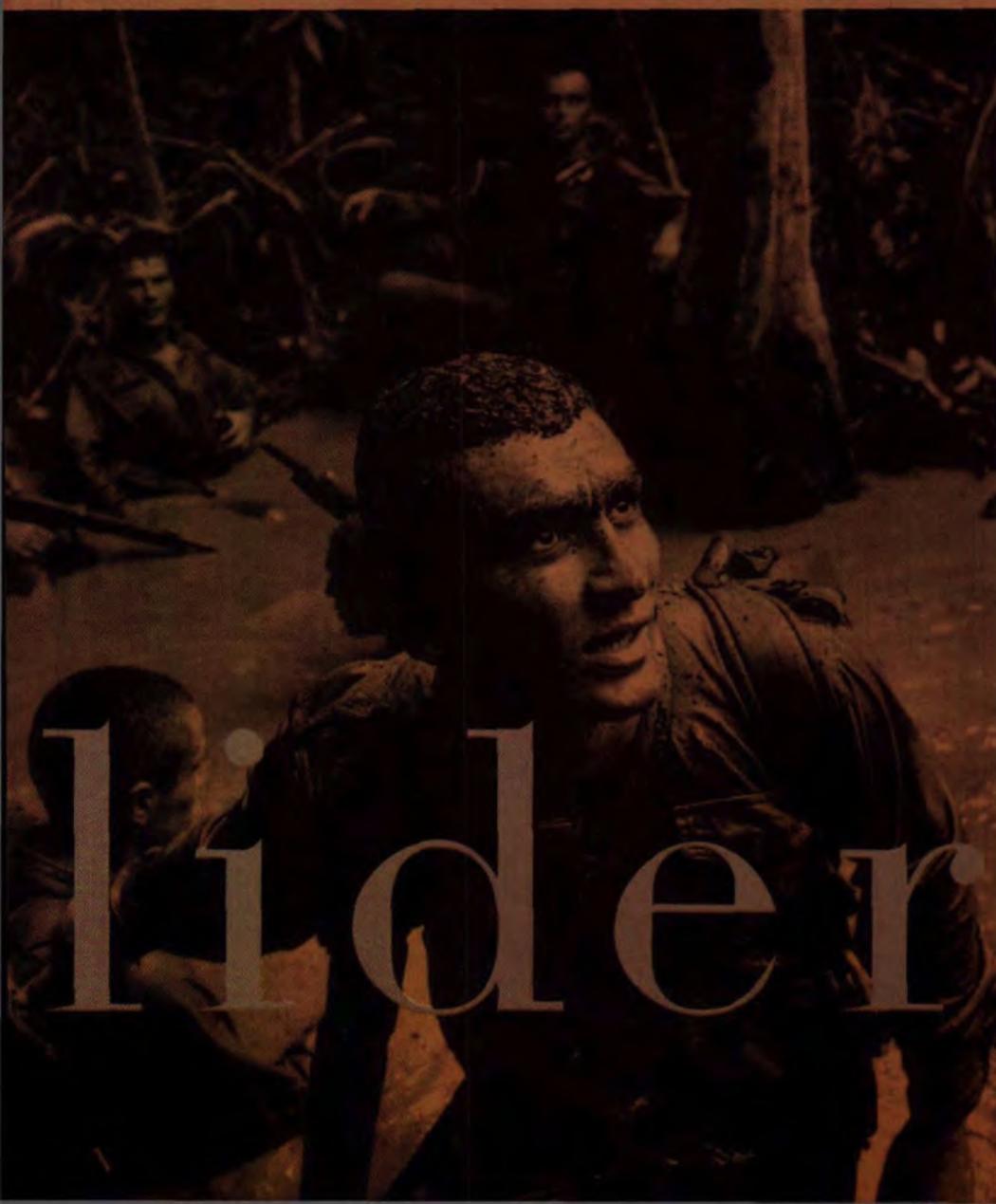
LIDERAZGO BIEN ENTENDIDO Y MEJOR APLICADO

Así ha sido establecido y así se cumplirá. No de otra forma se entiende la razón de ser y proceder de las Fuerzas Armadas a lo largo de la historia colombiana. ¿Cómo explicar

que tantos oficiales, suboficiales, soldados y agentes, hombres de tierra, mar y aire entreguen sus vidas para que sus semejantes, población civil desarmada, puedan vivir en paz sin que los que están fuera de la ley perturben la paz y la tranquilidad a la que tienen derecho? ¿Cuál entonces, si no la protección de sus derechos, ha sido la causa del empeño y devoción de tantos años recorriendo veredas y senderos en la persecución de todo tipo de enemigos de la sociedad? ¿De cuándo acá, los centinelas de los derechos de las personas, van a terminar siendo los violadores de los mismos? Realmente no tiene sentido concebirlo así, como los auspiciadores del conflicto y sus ideólogos lo promulgan a los cuatro vientos.

En este mundo moderno, un militar en el ejercicio de sus funciones debe entender muy claramente, antes de iniciar cualquier tarea, que su gestión puede ser malamente interpretada o malamente distorsionada por quienes sabedores de los secretos de la paz y de la guerra, pero especialmente de la guerra sucia, a la que están acostumbrados, que en este tipo de conflicto, todo es manipulable también debe saber que los medios son fácilmente proclives a la espectacularidad y a la venta de sus espacios escritos o televisados, sin detenerse a revisar los impactos morales y de prestigio que cada artículo escrito a la ligera para aumentar un "ranking" lleva en su interior. ¿La verdad?, parece que poco importa si se vende el artículo.

Pero en igual circunstancia, se puede encontrar el militar hoy día, si se investiga su caso por una autoridad ajena a la castrense. De antemano se desprestigió y buscó extinguir la acción de los resortes institucionales propios. Cuando se trata de lucha política o más precisamen-



te guerra política, los soldados para esta guerra son reclutados por los puestos que ocupan y que sirven a la causa, y no por la obligatoriedad constitucional de defender su patria. Donde quiera que se ubique un potencial soldado para la guerra sucia, allá llegan los actores armados y sus auxiliares a reclutar. Son falsos soldados. Están en todas partes gozando de los privilegios que la Constitución les procura. Esa misma Constitución será la primera en caer cuando triunfe la extraña revolución que a través de todas las formas de lucha busca el triunfo en Colombia.

La preparación para cumplir misiones, como parte de ese liderazgo, exige la previsión de que se pueda pecar por acción al emitir la orden, cuando no sea lo suficientemente clara para que en su ejecución los subalternos no violen órdenes o reglamentos, o lo que es peor: la ley. Ya en la ejecución directa de los planes o las órdenes emitidas, si no existe un serio y severo control, se puede llegar a la comisión de actos de exceso que sobrepasen los límites de lo ético. Finalmente, un líder militar puede si no posee bases firmes de tipo profesional, verse envuelto en hechos graves por participación directa.

Por falta de control, como lo están demostrando sentencias recientes, un comandante puede verse seriamente envuelto en procesos penales o disciplinarios. Para evitarlo y seguir conservando el liderazgo es imperiosa la vigilancia y verificación de los hechos u órdenes.

Asistir, concurrir y confirmar "en vivo y en directo" todo hecho anormal leve o grave, empleando igualmente la plana mayor y los estados mayores para profundizar en las investigaciones preliminares. Nunca esperar que los acontecimientos se desarrollen sin control o que las investigaciones las adelanten





organizaciones espúreas o autoridades diferentes. Es frecuente la manipulación de pruebas y testigos. La única forma de garantizar el control de cada caso es la vigilancia oportuna, directa y permanente, sin dejar al azar nada o confiar en que otros lo harán por uno. Cabe aquí el concepto que alguna vez Thomas Jefferson les recordara a sus seguidores **"nuestros jueces son tan honestos como los demás hombres, y no más que ellos. Igual que otros, tienen las mismas pasiones por la diversión, por el poder, y por el privilegio que les ofrece su posición"**. En ello no se puede perder de vista que estamos en plena vigencia de una guerra sucia, que las fuerzas del orden no conducen, pero sí la sufren.

Muchas investigaciones se adelantan por malos tratos a la población civil. Un líder debe instruir a su unidad y ejercer acción directa, si es necesario con el uso del régimen disciplinario para que de palabra o de obra no se irrespete a los ciudadanos. También hay acción indirecta por medio de la crítica respectiva después del cumplimiento de misiones rutinarias en donde por alguna razón haya sido envuelta la población civil, y también por el permanente contacto con las autoridades civiles, clero, organizaciones ciudadanas, prensa y comunidad en general, para enterarse oportunamente de cualquier incidente grave o leve con la población civil. Lo peor que un líder puede hacer ante el conocimiento de hechos

anormales, es no hacer nada, la diligencia es corrosiva y origen de perjuicios futuros. Quien crea que ignorando los hechos reales estos dejan de existir, está perjudicialmente equivocado. La acción del jefe es dinámica y permanente, es preventiva y correctiva, en una palabra, es responsable.

Por omisión es frecuente encontrar situaciones de comprometimiento para la unidad y sus integrantes al no verificar las órdenes o hacer caso omiso de las instrucciones recibidas.

Los casos más graves se dan cuando los líderes a todos los niveles se dejan llevar por la tolerancia irresponsable de actos irregulares. Al afrontar los casos y no darles la atención debida, es previsible en-

frentar cargos de complicidad o encubrimiento, bien porque con su actitud se contribuye a la realización del hecho investigado o porque se da la sensación de estar intencionalmente prestando ayuda posterior.

De no actuarse conforme lo prevén las leyes y los reglamentos internos, se ayuda prácticamente a eludir la acción de la autoridad o a entorpecer la investigación correspondiente.

Desde el mismo momento en que se inicia el planeamiento, un buen comandante con características de líder, debe considerar las eventuales situaciones de fricción con elementos civiles o con personas fuera de la ley con armas o sin ellas. Un mal planeamiento sólo conduce a ligerezas operacionales, errores imprevistos o desvíos en las actuaciones de los subalternos con intención o sin ella. Una tropa bien entrenada, debe actuar respondiendo a patrones establecidos, que surgen del

mismo ambiente de mando y liderazgo al que se les acostumbra. No le hace ningún bien a tal ambiente el empleo de terminología deshumanizante del potencial enemigo.

ATMOSFERA DE ETICA⁽¹⁾

HOY es frecuente el uso de los soldados profesionales y todo indica que su número aumentará en el Ejército y en la Armada Nacional, particularmente. ¿Hasta dónde se está perdiendo con ello el sabor tradicional de la obligación de servir bien y fielmente a la República, como del servicio militar obligatorio se trata? ¿Se está dando un paso, casi al descuido, de incorporar personas que cumplen un trabajo por un salario? Poco se trabaja en tal área de personal para saber lo que estamos manejando, pero nunca es tarde para empezar a hacerlo. "Tan pronto los miembros de una unidad

de combate consideran que están desempeñando un trabajo en lugar de una vocación, que son administradores en lugar de líderes y que comienzan a cumplir con las normas del sistema en lugar de cumplir con su deber, entonces el cemento básico que mantiene la unión en las unidades militares empieza a agrietarse"⁽²⁾.

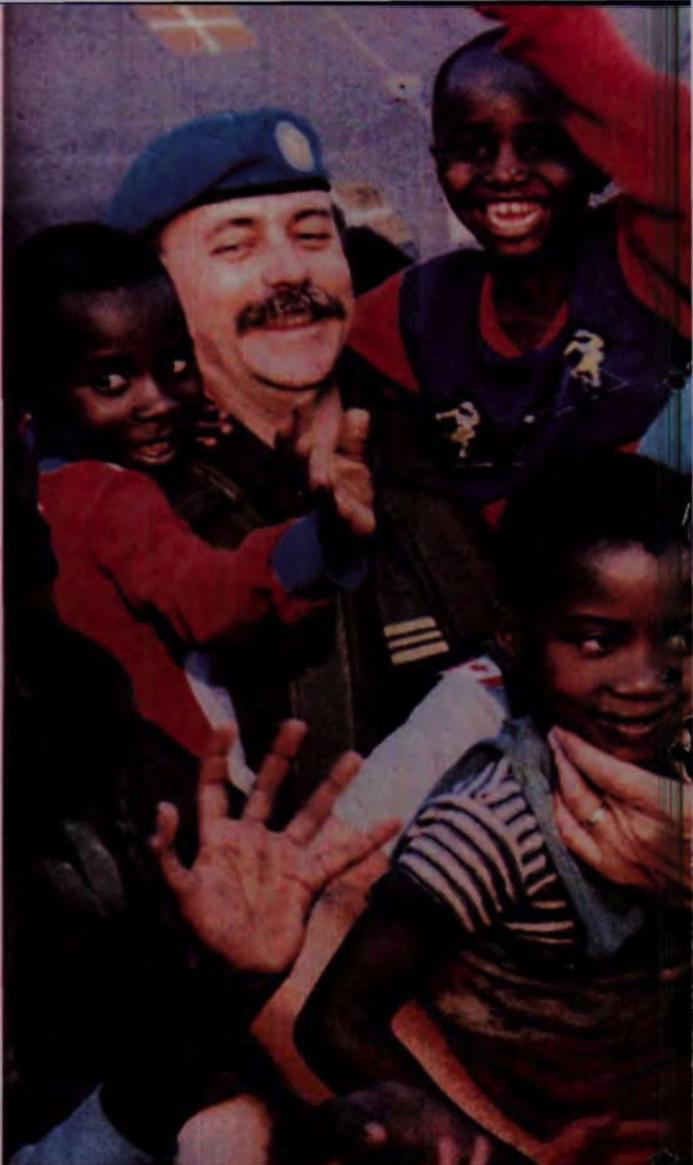
Cada unidad debe respirar un ambiente de comprometimiento con los preceptos que rigen los Derechos Humanos, pues son ellos ni más ni menos, multiplicadores del poder de combate. Hay que explicar sin dejar lugar a dudas hasta dónde llega el grado de compromiso de cada uno y su aporte a la integridad individual y colectiva. El mejor medio para enseñar es el ejemplo de los mandos profesionales, oficiales y suboficiales, dando un modelo a seguir; ser espejos para los subalternos. Los valores morales y éticos están por encima inclusive del cumplimiento de la misión.

Muchas misiones han sido cumplidas y muchos dolores de cabeza han sido producidos, por olvidarse, algunos comandantes, del peso de la ética en el servicio profesional de una carrera que como la que más, exige hombres como los describe el conocido lema: "Íntegros y valientes".

NOTAS

1. Coronel Melham M. Walkin. Profesionalismo militar y Ética. Fuerza Aérea de los Estados Unidos. Hoja suelta 5-2.
2. Teniente Coronel Capellán del Ejército de los Estados Unidos, Malcolm J. Brummitt. La disyuntiva ética del Ejército. Military Review, diciembre de 1981.





SISTEMAS INTERNACIONALES DE PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS

Por • Doctora Dorys Esperanza Parra Beltrán

SISTEMA DE NACIONES UNIDAS O UNIVERSAL

Rige

para todos los países que pertenecen a las Naciones Unidas (ONU). Uno de sus principales órganos para la protección de los Derechos Humanos es la Comisión de Derechos Humanos, órgano subsidiario del Consejo Económico y Social (Ecosoc). Su creación venía prevista en el artículo 68 de la Carta de las

Naciones Unidas. Fue establecida por el Ecosoc, órgano de la asamblea general. Los estatutos de la comisión fueron aprobados por el Consejo Económico y Social mediante la Resolución 5 (Y) del 16 de febrero de 1946 y modificados mediante la Resolución 9 (II) del 12 de junio de 1946. El contenido de los estatutos fue ampliado en cuanto al fondo mediante las Resoluciones 1235 (XLII) de 1967 y 1503 (XLVIII) de 1970 del Ecosoc, referentes a graves



violaciones de los Derechos Humanos y a las comunicaciones relacionadas con ellos.

La comisión es un órgano político, es decir, sus miembros no son expertos que actúan en su capacidad personal, sino representantes de estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas, que participan en nombre del país que representan. Se reúne anualmente durante los meses de febrero y marzo y sus funciones son diversas. Los representantes de los estados miembros son seleccionados por el Eco-soc para un período de tres años. De acuerdo con el párrafo 4o. (a) de la Resolución 1979, el número de sus miembros aumentó a cuarenta y tres. Fueron seleccionados con base en la siguiente distribución geográfica: once miembros de los estados africanos, nueve de los estados asiáticos, ocho de los estados latinoamericanos, diez de los estados de Europa Occidental y otros países y cinco de los estados de Europa Oriental. Con frecuencia las delegaciones incluyen, además de sus representantes, consejeros y sustitutos.

La comisión y sus subcomisiones realizan una variedad de actividades, a saber:

- Obtienen informes por temas específicos o por países en concreto.
- Preparan proyectos de nuevos instrumentos internacionales.
- Evalúan la situación de los Derechos Humanos en general y en casos específicos.
- Formulan recomendaciones para los órganos superiores de las Naciones Unidas.
- Sirven de foro para el análisis de los problemas de Derechos Humanos en el mundo.

Una buena parte de cada sesión de la comisión se destina a debates públicos sobre la situación de Derechos Humanos en cualquier parte del mundo, permitiendo a los cuarenta y tres estados que la integran expresar públicamente su preocupación sobre cualquier problema relacionado con la violación de los

Derechos Humanos en un país, grupo de países o región del mundo, y proponer resoluciones al respecto. Los demás estados, no miembros de la comisión, tienen derecho a voz en esos debates en calidad de observadores, al igual que las Organizaciones Internacionales No Gubernamentales – llamadas ONG's – con status consultivo formalmente reconocido por las Naciones Unidas. En las reuniones de la comisión pueden participar:

- a. Los estados que no son miembros de la comisión, pero que pertenecen a las Naciones Unidas y estados reconocidos como observadores.
- b. Movimientos de liberación reconocidos por o conforme con las resoluciones de la asamblea general.
- c. Instituciones especializadas.
- d. Otras organizaciones intergubernamentales, en particular organizaciones competentes en el campo de los Derechos Humanos.
- e. Otros órganos de las Naciones Unidas, tales como la comisión sobre el Estatuto Jurídico de la Mujer, así como la Oficina del Alto Comisionado para los Refugiados.
- f. Organizaciones No Gubernamentales con status consultivo del Consejo Económico y Social, en la categoría I ó II en el registro.

De acuerdo con sus estatutos, el trabajo de la comisión está enfocado a presentar al Ecosoc informes, propuestas y recomendaciones, respecto a los siguientes temas:

- a. Una carta internacional de derechos.
- b. Declaraciones o convenciones internacionales sobre derechos civiles, status jurídico de la mujer, libertad de

información y asuntos similares.

- c. Protección de las minorías.
- d. Prevención de la discriminación por motivos de raza, sexo, idioma o religión.
- e. Cualquier otro aspecto relacionado con los Derechos Humanos.

La comisión elaborará estudios y recomendaciones y proporcionará información y otros servicios, a solicitud del Consejo Económico y Social (Ecosoc). Asimismo podrá proponer al consejo cualquier cambio a los términos de su estatuto y hacer recomendaciones al consejo, respecto a cualquier subcomisión que considere necesario establecer. De acuerdo con el párrafo 3o. de la Resolución 1979/36 del 10 de mayo de 1979, el Ecosoc decidió adicionar la siguiente disposición a los términos estatutarios: "La comisión auxiliará al Consejo Económico y Social en la coordinación de actividades relacionadas con los Derechos Humanos dentro del sistema de las Naciones Unidas".

Además de la comisión existe el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; fue instituido por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas mediante la Resolución 48/141 del 20 de diciembre de 1993. De acuerdo con el inciso a) del párrafo 3o. de su parte dispositiva señala que el Alto Comisionado desempeñará su cometido "en el marco de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, otros instrumentos internacionales de Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, incluidas las obligaciones, en este marco, de respetar la soberanía, la integridad territorial y la jurisdicción interna de los estados".

La Corte Internacional de Justicia: es el órgano judicial principal de la

Organización de las Naciones Unidas y funciona según su estatuto, que forma parte de la Carta de la Organización de las Naciones Unidas. Los miembros de la Organización de las Naciones Unidas son miembros al mismo tiempo del estatuto. Está integrada por quince jueces designados entre personas que gocen de alta consideración moral y sin tener en cuenta su nacionalidad. Tiene competencia contenciosa y consultiva. Respecto a la competencia consultiva puede emitir dictámenes a pedido de la asamblea general o del consejo de seguridad. En varios tratados internacionales de Derechos Humanos ha sido designada como órgano judicial encargado de solucionar las controversias que se suscitaren en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento de esas normas.

El comité de Derechos Humanos: es el mecanismo más importante para el examen de denuncias en el sistema de la Organización de las Naciones Unidas. El comité no es un órgano de la Organización de las Naciones Unidas sino un ente independiente creado por el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos. Su competencia se refiere exclusivamente a los estados partes en ese instrumento jurídico internacional. La competencia del comité para conocer denuncias no es obligatoria para los estados partes en el pacto sino tan solo para los estados que ratifican su protocolo facultativo.

SISTEMA INTERAMERICANO O REGIONAL

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos fue establecida en 1960. Está compuesta por siete expertos independientes elegidos por escrutinio secreto en la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, de una lista

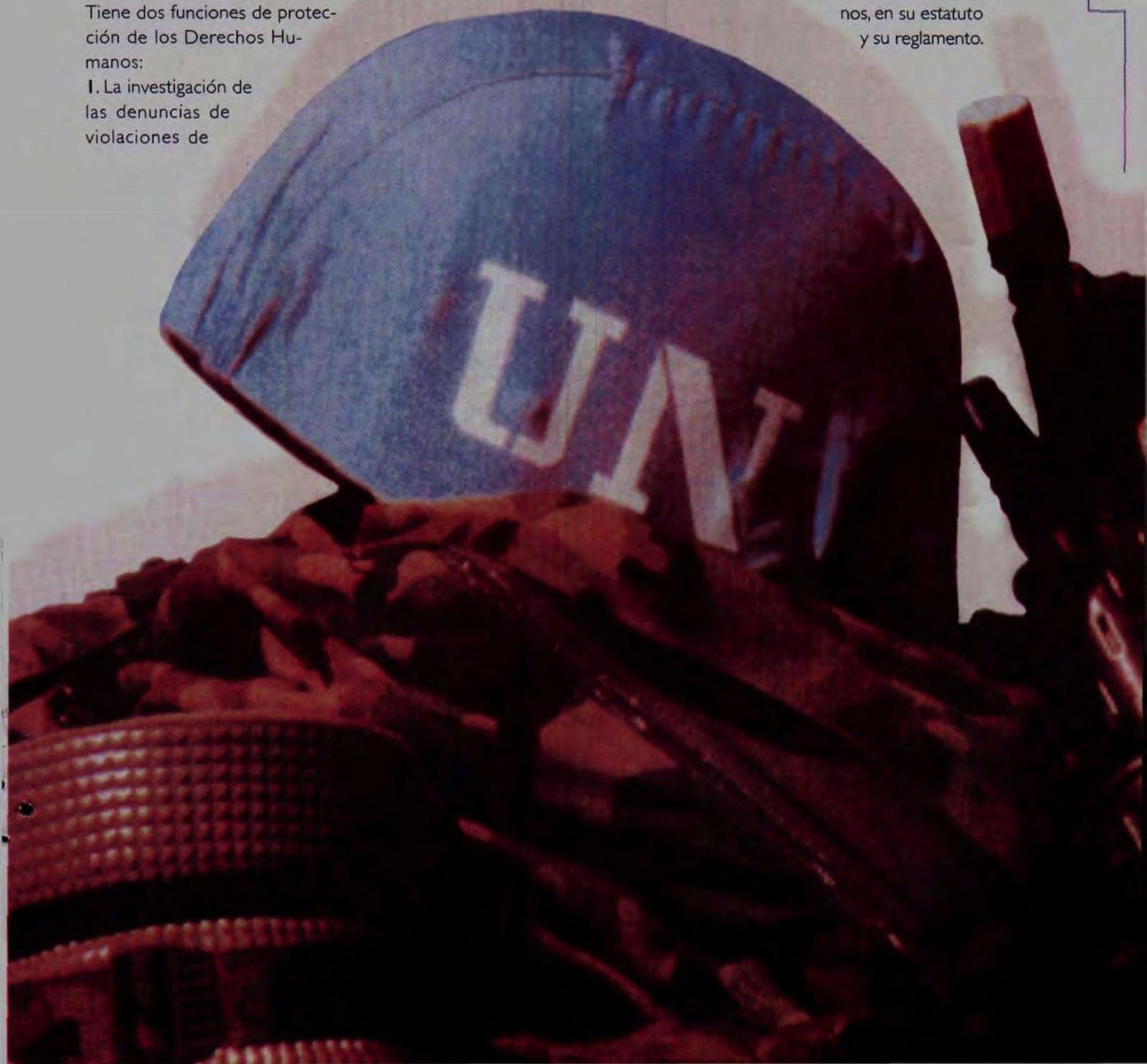
presentada, en donde cada miembro de la comisión debe ser representante de los estados miembros de la organización, y serán escogidos por su alta autoridad moral y su competencia reconocida en esta materia. Los miembros de la comisión representan a todos los estados miembros de la organización, actúan a título personal. Son elegidos para un período de cuatro años, con la posibilidad de ser reelegidos. Tiene dos funciones de protección de los Derechos Humanos:

1. La investigación de las denuncias de violaciones de

los Derechos Humanos de individuos o grupos, y

2. La investigación de la situación general de Derechos Humanos en países determinados. Ambas competencias se extienden a todo estado parte de la Organización de Estados Americanos,

aunque difiere el trámite que se le da a las denuncias individuales contra los estados partes de la Convención Americana y los demás estados. Sus competencias están señaladas en el capítulo VII de la Convención Americana, en el artículo 112 de la Carta de la Organización de Estados Americanos, en su estatuto y su reglamento.



La comisión tiene la función principal de promover la observancia y la defensa de los Derechos Humanos, y además tiene las siguientes funciones y atribuciones:

- a. Estimular la conciencia de los Derechos Humanos en los pueblos de América.
- b. Formular recomendaciones cuando lo estime conveniente a los gobiernos de los estados miembros para que adopten medidas progresivas en favor de los Derechos Humanos dentro del marco de sus leyes internas y sus preceptos constitucionales, al igual que disposiciones apropiadas para fomentar el debido respeto a esos derechos.
- c. Preparar los estudios e informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones.
- d. Solicitar de los gobiernos de los estados miembros que le proporcionen informes sobre las medidas que adop-



ten en materia de Derechos Humanos.

- e. Atender las consultas que por medio de la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos, le formulen los estados miembros en cuestiones relacionadas con los Derechos Humanos y dentro de sus posibilidades, les prestará el asesoramiento que estos le soliciten.
- f. Actuar respecto de las peticiones y otras comunicaciones en

ejercicio de su autoridad, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 44 a 51 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

- g. Rendir un informe anual a la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos.

Puede recurrir a la comisión cualquier persona o grupo de personas o entidad no gubernativa (ONG), reconocida legalmente en uno o más estados, sometiendo a la comisión las peticiones que contengan denuncias o hechos relativos a una violación de la convención por un estado parte (artículo 44). Es decir, pueden recurrir a la comisión tanto los sujetos particulares como los estados partes, exigiéndose en este último caso, la aceptación de la competencia.

Hay que realizar la siguiente aclaración: la Corte Interamericana de Derechos Humanos es una institución jurisdiccional autónoma de la Organización de los Estados Americanos, OEA, cuyo fin primordial es la aplicación e interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos ejerciendo tanto competencia contenciosa como consultiva.





SISTEMA EUROPEO

Está compuesto por los siguientes órganos:

Corte Europea de Derechos Humanos: es el órgano jurisdiccional propiamente dicho del sistema europeo. Sólo los estados partes de la convención europea y la comisión europea tienen derecho para someter un caso ante la corte.

Cabe recordar que la convención europea para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950, tiene vigencia en algunos territorios americanos, debido a los vínculos de estos con países europeos. Así la convención se aplica por extensión —entre otros— a los territorios de: Antillas Holandesas, Bermudas, Bélica, Islas Caimanes, Islas Falkland

o Malvinas, Antigua, Islas Vírgenes Británicas. Comenzó a operar el 3 de septiembre de 1958, después del reconocimiento de su competencia por parte de ocho estados. Está compuesta por un número igual de jueces a aquellos de los estados miembros del Consejo de Europa (artículo 58).

Ante la corte pueden comparecer la comisión y los estados interesados, pero no el individuo recurrente. Sin embargo, la comisión toma en cuenta al individuo recurrente frente a la corte.

El procedimiento ante la corte se concluye con la emanación de una sentencia obligatoria y definitiva a la que los estados tienen el deber de conformarse y de la que el comité de ministros vigila su ejecución (artículos 53 y 54).

Comisión Europea de Derechos Humanos: es competente en el espacio territorial de los estados partes de la Convención Europea. Cumple una función de investigación y de conciliación, y si no prospera ninguna solución amistosa formula un parecer. Es el primer órgano ante el cual se puede recurrir. Está compuesta por un número igual de miembros de aquellos estados miembros que han ratificado la convención. El recurso puede ser dirigido contra un estado (artículo 24 de la convención europea) por otro estado, o por un individuo (artículo 23).

Comité de Ministros del Consejo de Europa (instancia especial): es llamado a intervenir cuando no actúa la corte.

Cuando

se me solicitó escribir un artículo, no dudé que el tema sobre el cual me gustaría escribir es el liderazgo. Como oficial de la Armada Nacional veo comprometida nuestra sensibilidad ante un tema que cobra cada vez más relevancia, especialmente cuando se desea mayor eficacia y efectividad tanto en las operaciones, como en el trabajo cotidiano, ya que la práctica de estas destrezas, establece los cimientos y sienta los ladrillos de la estructura de una autodisciplina y de la moral que requerimos para liderar en la batalla. No es fácil definir el término liderazgo. De hecho si tuviéramos oportunidad de preguntar a muchas personas su concepto sobre liderazgo, tendríamos igual cantidad de definiciones, estaríamos de acuerdo en que el liderazgo precisa que haya una necesidad fundamental sentida de promover procesos de cambio en los individuos y en las organizaciones para garantizar la consecución de un objetivo común.

LIDERES

DEL

MAÑANA

para la

Armada Nacional

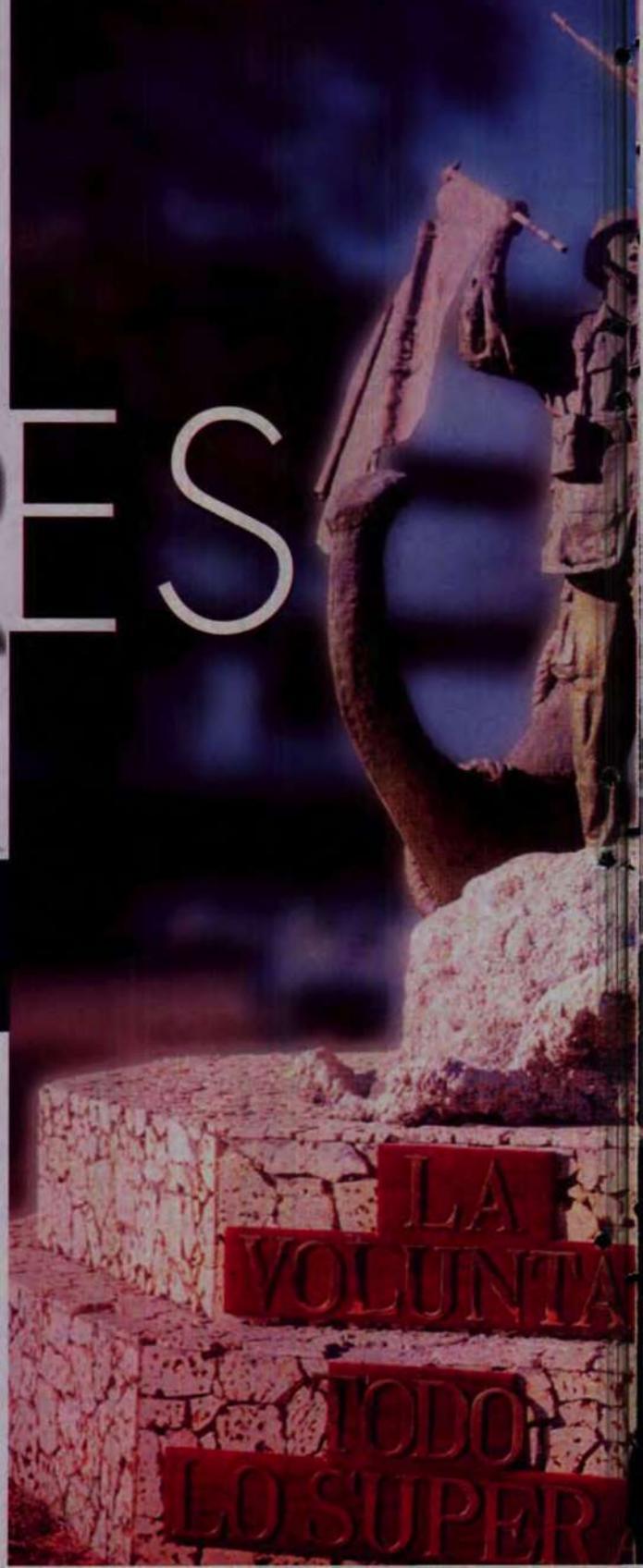
Por • Capitán de Corbeta Julián Mesa Gómez

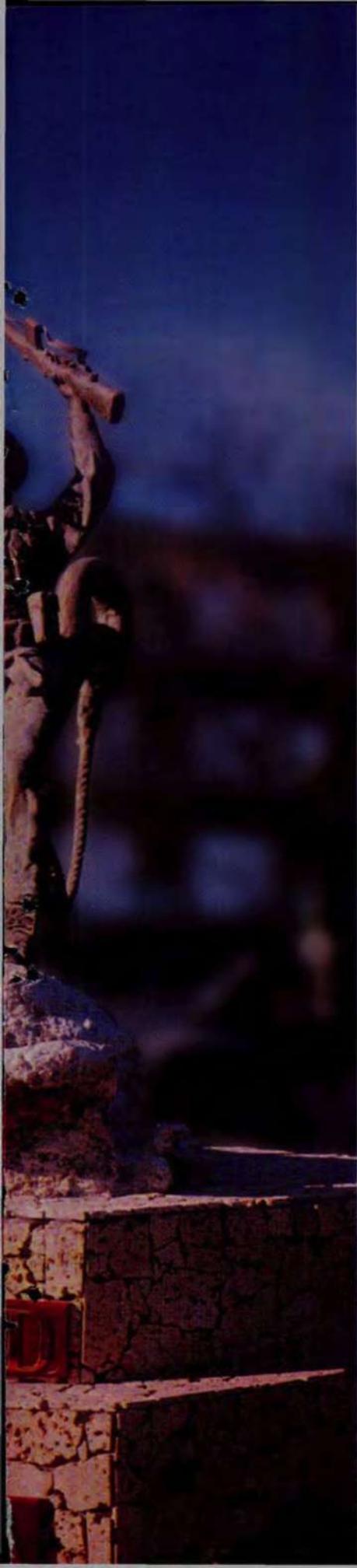
El liderazgo

suele discutirse o analizarse en términos de cualidades. Algunas de esas cualidades, tales como la inteligencia, la energía, la iniciativa y el entusiasmo, son más universales que otras. Los líderes tienden a personificar las cualidades esperadas o requeridas por su grupo de trabajo. El líder militar por ejemplo, necesita personificar además del coraje físico, la lealtad, la confianza, el heroísmo, el sacrificio personal y la devoción. Pero el liderazgo es más que un atributo personal, más que una cualidad general de la personalidad y

Diez buenos soldados, sabiamente
conducidos, derrotan a un centenar
sin guía.

Eurípides





el carácter, es también un desempeño determinado por las expectativas del grupo. El estudio de estas expectativas nos permite ver que dentro de ellas hay dos fuertes polos magnéticos; el primero es la expectativa de que el líder capacite al grupo para que cumpla su misión, el segundo es la expectativa de que mantenga la cohesión del grupo como unidad de trabajo.

Para poder lograr la tarea de mantener unido al grupo, un líder debe desempeñar ciertas funciones claves tales como: establecer los objetivos, que no es más que definir e identificar los propósitos, fines y metas del grupo o la Institución; planear, asegura que haya un plan acordado para lograr los objetivos; instruir, explicar claramente los objetivos y el plan. El líder, uno debe ser capaz de contestar a la pregunta, ¿por qué lo hacemos así y no de otra manera?, controlar, el control, la supervisión y el seguimiento se refieren todos al trabajo en proceso; evaluar; si no se revisa y evalúa el desempeño, no se tiene material para darle una retroalimentación adecuada al grupo. La finalidad de la evaluación es hacerlo mejor la próxima vez.

La historia de la insubordinación de las Fuerzas Armadas en el mundo, demuestra cuán tristemente, a menudo, hemos errado en materia de liderazgo y por cada caso en el que una falla de liderazgo genera verdadera indisciplina, seguramente habrá muchos otros casos en los que no sólo genera descontento, baja moral y desilusión, sino que obviamente arroja resultados deficientes. Esto mismo podemos aplicar a otros sectores, solo que si los éxitos en nuestros servicios son más manifiestos, también los fracasos suelen ser más dramáticos. Esto ha hecho que algunas armadas

se hayan preocupado por establecer programas de capacitación y entrenamiento para el liderazgo. Con el ánimo de presentar al lector una idea de la forma como se realiza un programa de capacitación y entrenamiento en liderazgo, me he permitido citar un artículo, en el cual Jhon Adair relata el modelo con el cual se desarrolla este tipo de programas en la Real Academia Militar de Sandhurst, Inglaterra, academia esta pionera en la adopción de programas de liderazgo en la historia de las Fuerzas Armadas. Dice Adair: **"el entrenamiento para el liderazgo de Sandhurst consistía primordialmente en una serie de charlas dictadas a los cadetes por sus comandantes de compañía seguidas de una instrucción"**. Las notas para las charlas reflejaban exclusivamente el enfoque de cualidades del liderazgo.

Además de familiarizar a los cadetes con los enfoques situacional y de grupo o funcional, el nuevo curso difería del antiguo programa en cuanto a los métodos empleados, por ejemplo, en vez de que la discusión siguiera a la charla del instructor, la precedía. En la primera sección se les pedía a los cadetes dividirse en grupos de cinco y contestar la pregunta ¿qué es liderazgo?, luego en una sesión plenaria, presentaban sus respuestas escritas en el papelógrafo y se desarrollaba una crítica comparativa.

En otras palabras, se invitaba a los cadetes a pensar por sí mismos, aprovechando su propia experiencia. Aunque ahora es común, en ese tiempo, el método de los pequeños grupos para el entrenamiento y de hacer la discusión antes de dar la instrucción, era revolucionario. Después de una breve charla del comandante de la compañía sobre los enfoques de cualidades, situacional y funcional del liderazgo, y la primera presentación del mé-

todo de los tres círculos, los cadetes salían a los grandes terrenos de Sandhurst y realizaban allí una serie de tres ejercicios de liderazgo al aire libre.

Mientras un grupo realizaba el ejercicio, los otros observaban las acciones del líder. Después de cada ejercicio, se llevaba a cabo una revisión en forma de interrogatorio sobre el aspecto del liderazgo, en la cual se estimulaba a todos a participar.

En sesión posterior en el aula, se abordaba el continuo de toma de decisiones, como puente entre el líder no militar y el militar.

En una breve charla, el instructor enfatizaba la influencia que tiene la situación característica del trabajo – en este caso el campo de batalla – en que el líder puede compartir la toma de decisiones con sus subordinados.

sus soluciones; un representante de cada grupo de cinco asumía el papel de comandante de pelotón y presentaba sus propuestas a un experto comandante de compañía.

En la sesión evaluativa final, los cadetes trabajaban sobre tres preguntas:

¿Qué aprendieron en este curso?

¿Qué más necesitan saber al respecto?

¿Cómo pueden aplicar lo que aprendieron?

Una vez los grupos presentaban sus respuestas, todos individualmente, contestaban una evaluación escrita. Además de la retroalimentación inmediata que representaba para el comandante de compañía que estuviera a cargo del curso, esta evaluación permitía, al asesor de entrenamiento, mantener un control de la calidad. En una o dos ocasiones, por ejemplo, re-

La Armada Nacional de hoy, en busca de la excelencia y dispuestos a avanzar voluntaria y libremente

A la mañana siguiente se realizaban dos sesiones. El ejercicio de reconstrucción era esencialmente un estudio de casos relativos a una unidad en tiempo de paz, cuya moral era baja. Una vez más se les preguntaba a los cadetes qué harían ellos como líderes para poner las cosas al derecho. Ellos dramatizaban

sultó claro que una sesión en particular no había funcionado bien. Generalmente el instructor estaba facultado para arreglar este tipo de problemas. El siguiente paso, después de que el curso de liderazgo funcional quedó firmemente establecido, fue extender el entrenamiento al campo de acción.





de cara al siglo XXI, requiere de miembros activos frente al enemigo en la lucha.

Esto se hizo básicamente agregando un interrogatorio sobre liderazgo a los interrogatorios tácticos que se realizaban durante los ejercicios de campo.

El servicio de las Fuerzas Armadas es bastante exigente. Sus miembros deben mantenerse entrenados y preparados, de tal manera que si se presenta una guerra – por lo general inesperadamente – puedan responder a las demandas que recaigan sobre ellos, demandas estas que si bien son capaces de prever respecto a su clase, casi siempre se presentan en forma inusual e inesperada. Todo esto implica un entrenamiento de liderazgo y destreza muy especiales.

La Armada Nacional de hoy, en busca de la excelencia y de cara al Siglo XXI, requiere de miembros activos dispuestos a avanzar voluntaria y libremente frente al enemigo en la lucha. ¿Qué clase de liderazgo necesitamos para lograr esto?, necesitamos líderes en la acción, capaces de confrontar al personal bajo su mando por medio de una visión convincente, con un enfoque claro y preciso de sus objetivos para lograr más adeptos. Necesitamos personas capaces de inspirar confianza y alto grado de credibilidad, que motiven al equipo por convicción, a seguir las directrices establecidas por el mando.

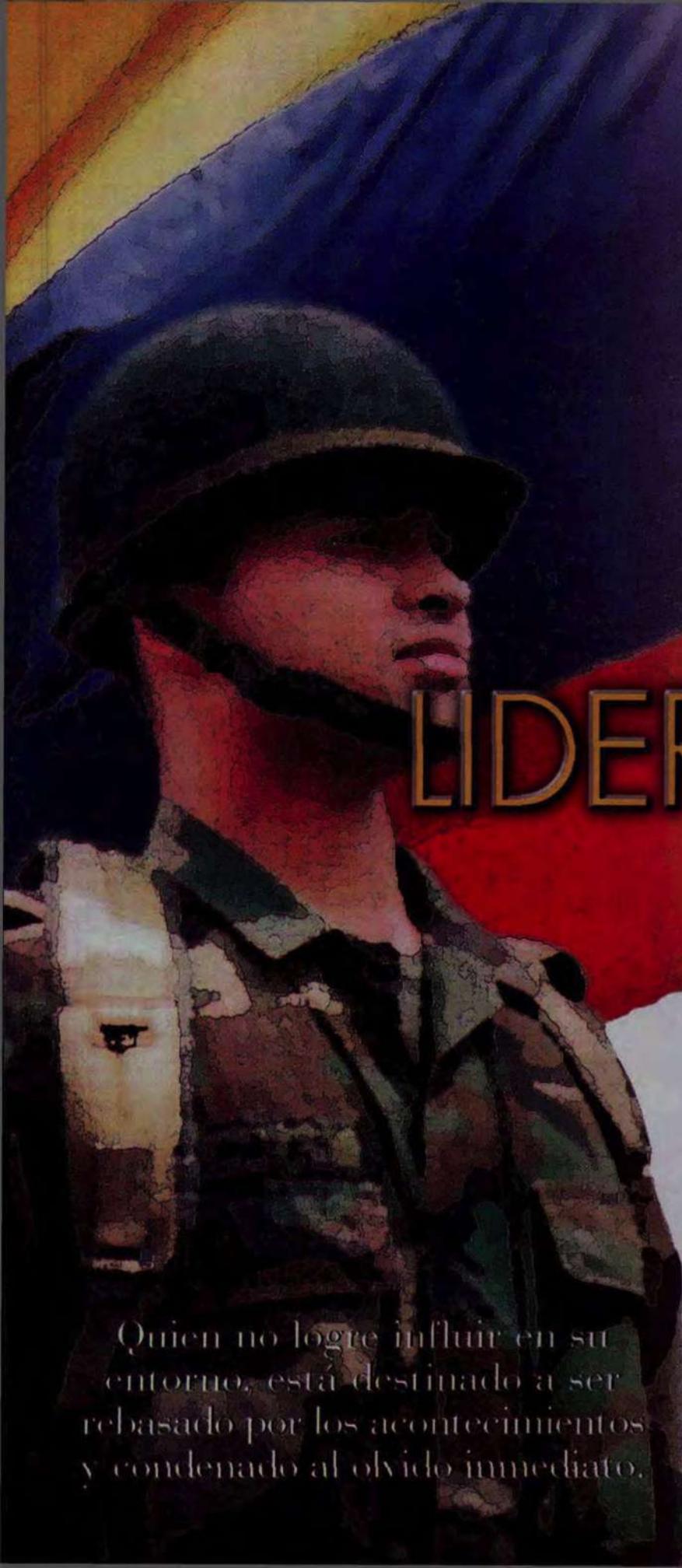
La Armada Nacional cuenta por naturaleza, con una estructura jerárquica estrictamente formalizada, la cual conlleva a que cualquier tarea de liderazgo, se delegue y esté repartida a lo largo y ancho de su estructura. Esto al mismo tiempo ayuda y exige el

desarrollo del liderazgo a todo nivel. Nuestro código disciplinario también está diseñado para ayudarnos, puesto que proporciona el marco común dentro del cual podemos dar lo mejor de nosotros mismos, conociendo no sólo nuestros propios límites, sino los de los demás.

Siendo el clima tan favorable, retomemos el proverbio inglés que dice: **“un buen principio, hace un buen final”** continuemos en la búsqueda de la excelencia, y preparemos nuestra llegada al Siglo XXI, fomentando dentro de los miembros de la Institución el desarrollo de este cúmulo de destrezas y atributos que hacen del liderazgo el ingrediente por excelencia con el cual los servicios pueden mejorar su nivel de efectividad en las operaciones.

BIBLIOGRAFIA

John Adair, Training For Leadership, Fundación para el Liderazgo FES; Legis Serie Empresarial Líderes, no Jefes; Morgan W. McCall Jr. Gerencia Exitosa, Lecciones de Experiencia.



El concepto

de líder militar, hasta ahora enmarcado dentro de la concepción del manejo de tropas y obtención de objetivos netamente militares, mediante la guía y dirección de sus subordinados, ha perdido vigencia dentro del contexto actual del país.

La población civil, sin lugar a dudas, es ahora la que debe ocupar el centro de atención de nuestros líderes y comandantes a todos los niveles, ya que es esta, la que con su apoyo, marcará la evolución, en uno u otro sentido, de la guerra no declarada que se vive en la actualidad. Este apoyo comunitario no se logra por el simple hecho de ser comandante. Alcanzarlo requiere de esfuerzo, inteligencia, capacidad de persuasión y, sobre todo, de un sabio despliegue de habilidades técnicas, humanas y conceptuales que le permitan al líder militar representar ante la comunidad, los valores morales y éticos que deben caracterizar su gestión, buscando como medio preponderante para el desarrollo de sus planes, la confianza y el apoyo de los líderes comunales, políticos, religiosos y económicos de la región.

LIDERAZGO

MILITAR

Y SU INFLUENCIA EN LA SOCIEDAD CIVIL

Por • Capitán de Fragata Henry Blain Garzón

Durante

los últimos años, la difícil situación que vive el país y la influencia cada vez mayor de las organizaciones narcosubversivas sobre la población civil en general, han obligado a los comandantes militares a replantear la concepción clásica del líder militar y orientar gran parte de su esfuerzo a lograr el apoyo y la confianza de la comunidad, buscando evitar que esta caiga bajo la influencia de las organizaciones delincuenciales convirtiéndose en potenciales enemigos del orden constitucional.

El presente trabajo busca analizar la situación actual del líder militar, relacionándola con el nuevo rol que están obligados a desempeñar todos y cada uno de quienes ejercen el mando institucional, con el fin de proveer una base de conocimientos que les permita

Quien no logre influir en su entorno, está destinado a ser rebasado por los acontecimientos y condenado al olvido inmediato.

desarrollar sus habilidades dentro de un marco conceptual, adaptado a la condición especial de comandante militar y líder ante la sociedad civil.

Asimismo, presenta un acercamiento al uso de las herramientas básicas que se tienen a la mano, para alcanzar con éxito la meta de influir en las mentes y decisiones de la sociedad civil en todos sus niveles, orientando siempre nuestro esfuerzo y actuaciones, al logro del objetivo social de nuestra Institución, **el bienestar y la seguridad de la población.**

EL LÍDER Y SU AMBIENTE OPERACIONAL

Para analizar el liderazgo militar desde el punto de vista de su influencia en la comunidad o ámbito civil, debemos partir de la naturaleza especial del líder militar en Colombia, el cual en la situación actual del país debe enfrentar múltiples situaciones de amenaza directamente relacionadas con el ambiente operacional que lo rodea y derivadas del alto grado de descomposición social y política, que busca, a través de la corrupción, la delincuencia y la subversión, acabar con las instituciones legalmente constituidas e imponer una situación de caos y anarquía.

Es aquí entonces, donde cobra su máxima importancia dentro de los objetivos del comandante militar, **la población civil**, la cual es sin lugar a dudas, el centro de atención de las fuerzas que buscan los oscuros objetivos descritos, ya que es esta, la que con su apoyo a cualquiera de los dos frentes, marcará la evolución, en uno u otro sentido, de la guerra no declarada que se vive en la actualidad.

Así pues, el líder militar debe concebirse en los momentos actuales no solamente como un guía y orientador de sus subalternos, para el cumplimiento de operaciones militares, sino como un comandante que ejerza su influencia sobre todos y cada uno de los estamentos que tengan asiento en su área de operaciones, buscando además, que esta influencia se irradie fuera de los límites de su jurisdicción, de tal forma que pueda involucrar o comprometer tanto a sus tropas como a las instituciones y especialmente a la comunidad, en el desarrollo de actividades tendientes al logro de sus metas y objetivos.

Las exigencias actuales, determinan que el comandante militar asuma la responsabilidad de un área geográfica, con sus componentes de población civil, recursos, medios de comunicación, propias tropas y enemigos (ambiente operacional). Esta necesidad de influir en su entorno es la que determina el cambio

de concepción del liderazgo, ampliando su panorama hacia un horizonte mucho más complejo, donde todos los componentes de su ambiente operacional deben ser tenidos en cuenta, para poder alcanzar las metas y objetivos institucionales.

¿QUE ES EL LIDERAZGO MILITAR MODERNO ?

Partiendo de un análisis general de la situación actual, así como de la evolución de la Institución militar y la sociedad en general, podemos decir que es la capacidad de un comandante militar, de influir en un grupo o comunidad, conformada por todos aquellos individuos, militares o civiles y las entidades e instituciones de toda índole (religiosas, políticas, entre otras) que tengan asiento en su jurisdicción o área de operaciones específica y que constituyen su ambiente operacional, para la obtención de las metas propuestas y el logro de los objetivos institucionales.

¿QUE ES LA INFLUENCIA?

La influencia denota cualquier cambio en el comportamiento de una persona, grupo o comunidad, como respuesta a factores inanimados o a ideas emanadas de otra persona que adquiere el carácter de influyente. Por ejemplo, un día lluvioso podría influir en alguien para abandonar sus planes de salir a caminar o de un día de campo. Sin embargo, para efectos de liderazgo, los factores de influencia se refieren a situaciones en las que ocurren cambios de comportamiento como resultado de las relaciones interpersonales.

El término influencia generalmente va ligado a otros como poder y autoridad, donde el poder es la capacidad de hacer o afectar algo⁽¹⁾. Implica la habilidad para influir en otros. En su sentido más general, el poder denota:

1. La capacidad de producir un suceso determinado,
2. La influencia ejercida por una persona o grupo, por cualquier medio, sobre la conducta de otros de una manera intencionada. El potencial para influir apoyado en la coerción y la autoridad es el poder legítimo; es el poder que se le confiere a una persona en virtud de su cargo dentro de la Institución.

La autoridad es el poder institucionalizado⁽²⁾. Se basa en fundamentos legales que definen la misión de una organización y dan poder a sus miembros para realizar sus actividades.

Sin la autoridad formal, los grupos desarrollan relaciones de poder basadas en características como el conocimiento, el carisma, la sabiduría, y otros, sin embargo, en nuestro caso, las relaciones están estructuradas y los cargos formalmente establecidos, por lo tanto, nuestros líderes deben esforzarse en desarrollar el mínimo de habilidades que les permitan hacerse merecedores de su autoridad ante sus subalternos y demás componentes de su entorno.

COMPORTAMIENTO

Para ejercer esta forma de influencia, no se requiere un contacto directo o interpersonal con las personas o grupos en que se quiere o espera influir, está basada en la tendencia de los individuos a adoptar patrones de comportamiento "modelo"⁽³⁾ esperando alcanzar el mismo éxito, posición preponderante o injerencia que ostenta ese líder o referencia.

¿Pero cómo puede el comandante o el líder militar, utilizar este medio para influir en la población civil? Definitivamente para que el comandante militar, logre ser tomado como modelo de comportamiento en una comunidad, y por lo tanto, pueda ejercer influencia en ella requiere ante todo irradiar:

- a. Liderazgo sobre sus tropas, este aspecto sin lugar a duda, es la piedra angular en el proceso de convertirse en líder de una comunidad civil. Ningún dirigente, grupo o individuo seguirá o se dejará influenciar por alguien que no inspire respeto, admiración y aprecio entre sus propias tropas. Su imagen ante sus subordinados y la influencia que ejerza sobre ellos, se constituirán en el primer peldaño para el cumplimiento de sus metas de liderazgo al exterior de la Institución. Primero conviértase en un verdadero líder en su unidad, para luego proyectar ese liderazgo al exterior de la misma.
- b. Orgullo, de pertenecer a las Fuerzas Militares, de su misión y el papel que estas cumplen en la vida de la Nación y en particular en su área de influencia. El porte militar, la disciplina y rectitud, deben ser su carta de presentación en todas las actividades que realice. Nunca deberá cometer el error de expresar sentimientos antagónicos hacia la Institución por

inofensivos que considere que estos sean. Estos comentarios en boca de un líder militar hacen daños incalculables a la imagen institucional y por ende afectarán la credibilidad y confianza de la población hacia el comandante militar. Recuerde, que el orgullo de vestir el uniforme es la base de su autoestima y dignidad como persona, si no irradia este orgullo, no podrá pretender ser ante la sociedad civil, un líder con credibilidad y prestigio por lo que hace.

- c. Seguridad, tanto en sí mismo, como en su unidad, en las operaciones que esta cumple y sobre todo, en el fin social que persigue. Debe demostrar claridad de pensamiento, objetivos tangibles y metas bien definidas, orientadas hacia el bienestar y seguridad de su entorno, de tal forma que puedan ser percibidas por la comunidad y sea visto como un apoyo, alguien en quién confiar. La seguridad expresada en esta forma es lo que permite al líder tomar decisiones oportunas. El titubeo y la duda que produce la inseguridad, conducen a la indecisión y por ende al fracaso como líder.
- d. Conocimiento, de su jurisdicción y área de operaciones, de su ambiente operacional. La comunidad debe sentir que el comandante militar conoce y se encuentra identificado con los problemas que afronta la región, no solamente en los aspectos relacionados con la seguridad y las operaciones netamente militares, sino con las causas y posibles soluciones a necesidades cotidianas de la sociedad. Debe convertirse en consejero, que sea buscado para conocer su opinión sobre asuntos y aspectos relativos a su entorno. Se debe tener siempre presente que "cuando la población sabe a dónde ir en caso de problemas es porque tiene identificado al líder" y ese debe ser el comandante militar. La seguridad y el conocimiento se complementan de una forma tal, que si la seguridad permite tomar decisiones oportunas, el conocimiento hace que estas sean acertadas.

Este medio de influencia implica una interacción directa y consciente entre los individuos o entre un individuo y un grupo. Es un intento explícito de influir en el comportamiento, presentando una idea o defendiendo un curso de acción particular. Este esquema normalmente es utilizado, cuando hay varios cursos de acción aceptables y el sujeto influyente sugiere un patrón de su preferencia. Cualquier miembro de un grupo puede presentar sugerencias, sin embargo, la sugerencia de

un líder siempre tiene más peso o posibilidad de ser la escogida, en razón a que inconscientemente existe una predisposición de los miembros a considerar acertado lo expuesto en forma convincente y clara. Es aquí, entonces, donde entran en juego otras cualidad y/o habilidad que deben ser sumadas al conocimiento, la seguridad en sí mismo y demás características del líder ya enumeradas: "el arte de la comunicación".

No debe olvidarse que los líderes comunales y/o los elegidos por voto popular, representan el mayor apoyo potencial para lograr las metas de liderazgo hacia la población civil. Es labor primordial de cada comandante identificar estos líderes y hacia ellos dirigir los principales esfuerzos encaminados a ejercer influencia. Una manera sutil de lograr esta meta es precisamente con sugerencias. Obtener éxito e influencia sobre el comportamiento y las decisiones de otros líderes (políticos, comunales, económicos y otros) requiere inteligencia, manejo de información y de las relaciones interpersonales. No debe pretenderse imponer ideas amparándose en medidas de fuerza y mucho menos demostrar intransigencia cuando no se acatan sus sugerencias. Debe recordar que el hecho de ser llamado por la comunidad, los gremios o las instituciones gubernamentales locales, para oír su opinión o punto de vista sobre algún tema o asunto de interés común, ya es un triunfo. Aprovechélo para cosechar otros relacionados con el manejo de decisiones, tratando de orientar al grupo hacia lo que el líder o comandante militar considera, aporta o coadyuva al cumplimiento de sus objetivos, recordando siempre que nuestro fin como Institución militar es de naturaleza social y así deben estar definidas las metas y objetivos de cada comandante.

A PERSUASION

Implica instar, es el uso de algún tipo de aliciente para lograr la respuesta deseada. Normalmente es utilizada para reforzar las sugerencias. El líder militar debe ser muy cuidadoso al aplicar la persuasión ya que existe el peligro de caer en la coerción, situación que puede derivar en sentimientos antagónicos por parte de quienes se espera liderar, como la prevención, pérdida de confianza y de imagen, resquebrajando su posición de líder o su camino para lograrlo. Esto será analizado más adelante.

La persuasión verbal no es calle de una sola vía. Cuando alguien está hablando o comunicándose no lo está haciendo en el vacío, siempre está en competencia con la voz interior de otra persona, que es precisamente la que se busca influir con nuestros argumentos.

Esto requiere de un proceso ordenado donde debe tenerse presente, que nadie por ningún motivo debe ser subestimado, y que solo será realmente escuchado cuando usted capte toda su atención, cuando su inter-

locutor comprenda que lo que usted dice, es importante y sobre todo cuando él participe y aporte a su idea⁽⁴⁾.

Llegar a la mente y al corazón, es una habilidad que cualquiera puede adquirir si se trabaja en ello. Si se recuerda que la persuasión verbal es un proceso y sobre todo, si se está seguro de lo que se dice:

- Lo escuchan los oyentes.
- Se entiende.
- Mantiene su interés.
- ¡Conduce a actuar!⁽⁵⁾

Las siguientes son algunas sugerencias basadas en investigaciones psicológicas, que pueden ser tomadas como guía del proceso de persuasión:

• Presente una idea a la vez: al hacer la frase, emplee palabras sencillas y exactas, sea breve.

• Dígala sencillamente: las palabras que use deben ser comprendidas por sus oyentes, recuerde que el medio militar introduce en nuestro léxico palabras y frases muy propias de la vida castrense, evítelas, la comunidad civil muchas veces responde negativamente a lo que asocia con militarismo e imposición, diga lo que piensa en la forma más simple posible.

• Sea breve: vaya al grano, no divague, eluda los rodeos y las redundancias.

• Logre la aceptación de una idea antes de seguir con la próxima: escuchar sin protestar, no significa necesariamente aceptación, puede ser que la idea no haya penetrado en su auditorio, trate de obtener reacciones positivas o pronunciamientos de apoyo antes de seguir adelante.

Debemos recordar que la persuasión es una habilidad y como tal, se desarrolla con la práctica. Como ocurre con las demás habilidades, no basta conocer las reglas, la práctica es la respuesta.

A COERCION

Prevé la coartación por la fuerza, utiliza la amenaza directa o velada para influir en el comportamiento⁽⁶⁾. Esta forma de actuar dirigida hacia el exterior de la Institución, debe trabajarse muy inteligentemente por el líder militar, ya que en lo posible y de acuerdo con las circunstancias debe restringirse únicamente a casos específicos donde se requiera obligar o presionar un cambio de actitud en dirigentes que estén actuando por fuera de los principios morales y éticos, ya sea en el manejo de la cosa pública o en actividades que atenten contra el bien de la sociedad. Tenga siempre presente que si existen pruebas contundentes, la acción a seguir debe ceñirse a la ley y sólo en caso de conocer circunstancias o informaciones creíbles y ve-

rificadas, pero que no tengan el suficiente peso jurídico, deberá a su juicio utilizar en la mejor forma lo conocido, de tal manera, que pueda coaccionar el cambio de actitud que evite mayor daño a la comunidad y al cumplimiento de sus metas y objetivos.

La coerción como método para defender ideas o influir acciones, no es aconsejable y el criterio para su uso, aunque es discrecional puede hacer más daño que bien a la causa si se tienen en cuenta las circunstancias negativas que produce, como resentimientos, odios y desconfianza, más aún si la decisión de usarla se toma a la ligera cometiendo errores de juicio, que en el mejor de los casos derrumbaría la imagen de conductor y líder que pudo haberse formado. A no ser que existan circunstancias extremas, como lo expuesto anteriormente, el líder debe ser ante todo persuasivo y respetuoso de las ideas de los demás. Recuerde, el objetivo es participar en la toma de las decisiones importantes dentro de nuestro ambiente operacional, no usurpar funciones, ni atribuciones. Sea sutil y efectivo, sin atropellar. El éxito o fracaso depende de sus habilidades, ejercítelas.

SITUACIONAL?

El análisis de las cualidades, los estilos y el comportamiento, tanto de los líderes, como de sus seguidores lleva a la conclusión de que no existe una mejor forma de dirigir, todo depende.

Depende del líder, la situación, la naturaleza de la tarea, las relaciones de autoridad y la dinámica de grupo. Estos factores son parte de lo que llamamos el ambiente operacional o del sistema psicosocial dentro del cual debe funcionar un líder. Un punto de vista orientado a diagnosticar situaciones, aunado a la flexibilidad de comportamiento y adaptación del estilo a este ambiente operacional, mejorará las probabilidades de que los intentos del líder para influir en la población civil tengan éxito.

El liderazgo situacional por sus características y su flexibilidad, exige sin lugar a dudas, un conocimiento completo de la situación operacional, psicosocial, geográfica y en general un claro entendimiento de su entorno, incluyendo las necesidades más sentidas de la población, sus expectativas, temores y sobre todo sus sentimientos de simpatía o adhesión hacia la Institución militar. Es en este punto donde debe centrarse el trabajo de influencia del líder. Toda su labor relacionada con el apoyo de la población al logro de sus metas y objetivos se basa precisamente en los sentimientos que pueda despertar o alimentar ese líder militar en la región o área específica.

El enfoque que dé a su labor como líder militar de su jurisdicción, aunado con la capacitación, ofrece los medios para desarrollar el talento de liderazgo al tiempo

que se utilizan con mayor eficiencia las habilidades con que se cuenta.

Anteriormente se creía que las cualidades personales eran la mayor fuente de un liderazgo exitoso, pero en la actualidad se da más importancia a la identificación de los comportamientos del liderazgo, las habilidades y la actuación, en lugar de subrayar las cualidades personales.

Los líderes deben poner en práctica tres diferentes tipos de habilidades: técnicas, humanas y conceptuales⁽⁷⁾, que aunque en la práctica se interrelacionan vamos a considerarlas separadamente para un mejor entendimiento.

Son los conocimientos, aptitudes o destrezas del líder, sobre cualquier tipo de procedimiento o técnica, como por ejemplo, los adquiridos por los ingenieros, carpinteros o electricistas.

Aun cuando puede pensarse que a medida que se asciende en la carrera y se adquieren mayores responsabilidades, las habilidades técnicas van haciéndose menos importantes, el oficial de carrera debe tener presente que son estas habilidades las que en primera instancia van a servir de base para la creación de su imagen de líder ante sus subordinados. Los conocimientos técnicos sólo se adquieren con estudio y dedicación y es deber de todos, mantener estos conocimientos vigentes de tal forma que el subalterno tenga la certeza de que quien los dirige toma las decisiones basado en la experiencia y el "know how" (saber hacer).

Al tratar el líder de proyectar su imagen hacia afuera de la Institución, estas habilidades son una magnífica herramienta que le permitirá acercarse a la clase trabajadora, a los campesinos y a todos aquellos que por su condición y labor puedan sentir que existe entendimiento de sus actividades por parte del comandante militar y lo más importante, que estas personas sientan que aún en cosas triviales y sencillas puedan recurrir a ese líder en busca de consejo. Esto es ganarse el respeto y la confianza aprovechando destrezas y conocimientos sencillos, en general aprovechando sus habilidades técnicas.

SOCIALES

Son las capacidades para comunicarse con los miembros de la comunidad militar o civil, que forma parte de su entorno. Esta comunicación, encierra la habilidad para fomentar las relaciones interpersonales en todos los niveles, tanto de la Institución como de la sociedad civil y son fundamentales en el proceso de buscar alianzas, participación y/o apoyo a ideas o iniciativas.

De estas habilidades se deriva el manejo político de las situaciones que tiene que enfrentar un líder y un gran porcentaje de su éxito depende precisamente de qué tan político es el líder; veamos:

La política se relaciona con la forma en que los líderes adquieren y utilizan el poder, salvan las apariencias, las negociaciones, hacen concesiones o ingeniosas operaciones, todo encaminado a alcanzar logros institucionales. Es indudable que el intercambio social como táctica para obtener poder político implica, "si tú haces algo por mí, yo haré algo por ti", que se sustenta en la poderosa regla de reciprocidad en una sociedad.

En el juego del poder, que no es otra cosa que la habilidad de influir en otras personas y situaciones, las relaciones sociales, la facilidad de comunicación y en la actualidad el manejo de los medios masivos de comunicación, son las habilidades que mejor debemos manejar.

HABILIDADES CONCEPTUALES

La habilidad conceptual tiene que ver con las ideas, es la capacidad de pensar en términos de modelos o marcos de referencia, formular planes a largo plazo, políticas, entre otros, en general es generar ideas y tener la claridad mental y conceptual, así como los conocimientos necesarios para defenderlas y lograr su aplicación.

La práctica de estas habilidades se vuelve más importante a medida que se escalan posiciones dentro del nivel directivo de la Institución y cuando la proyección del liderazgo hacia el exterior se dirige a los más altos niveles del poder civil.

CONCLUSIONES

1. La necesidad de influencia del liderazgo militar en la vida de la Nación, entendiendo por esto, sus relaciones y aportes para una mejor convivencia en cada una de las áreas asignadas a los diferentes comandantes, ha tomado en Colombia una dimensión no imaginada poco tiempo atrás en razón, a la generalización de los conflictos sociales y económicos, a la falta casi total de líderes confiables entre la población, a la creciente corrupción e inmoralidad administrativa y en general a todos los agentes desestabilizadores que amenazan la existencia de las instituciones. Es por esto que todos y cada uno de quienes ejercen el comando, están obligados a desarrollar su labor constitucional con el apoyo de las comunidades que conforman su área de responsabilidad.
2. El apoyo comunitario no se logra por el simple hecho de ser comandante. Alcanzarlo requiere de esfuerzo, inteligencia, capacidad de per-

suasión y sobre todo, de un sabio despliegue de habilidades técnicas, humanas y conceptuales que le permitan al líder militar representar ante la comunidad los valores morales y éticos que deben caracterizar su gestión, buscando como medio preponderante para el desarrollo de sus planes, la confianza y el apoyo de los líderes comunales, políticos, religiosos y económicos de la región.

3. La guerra no declarada que vive el país, sólo podrá ganarse si se aísla la población de los gérmenes de insurgencia y corrupción que la atacan, buscando ganar su simpatía y apoyo. Es esta, entonces, la principal misión de los líderes militares "ganar la batalla en las mentes y el comportamiento de la ciudadanía". La decisión de hacerlo es institucional, la forma y los logros dependen de cada comandante. Prepárese, son sus habilidades y conocimientos adquiridos los que le darán resultados y tenga siempre presente, que el recurso humano interno y externo es la causa y el fin de sus operaciones.
4. Todo líder militar debe cuidarse de presentar o expresar ideas o iniciativas (sin importar el foro donde lo haga, civil o militar) que no tengan la suficiente base conceptual que le permita sustentarlas y defenderlas sin arriesgar su imagen y posición dentro de la comunidad a que se dirige. Su imagen es la base de su poder e influencia.

NOTAS

1. Bertrand Russell, Power, W.W. Norton & Company, Inc., 1938, página 35.
2. Kast y Rosenweiz, J. **Administración en las Organizaciones**. Mac Graw Hill, México 1988, página 385.
3. Kast y Rosenweiz, J. **Administración en las Organizaciones**. Mac Graw Hill, México 1988, página 379.
4. Culligan y Deakins. **Principios Olvidados de Gerencia Excelente**. Editorial Legis, Bogotá, 1988, página 124.
5. Culligan y Deakins. **Principios Olvidados de Gerencia Excelente**. Editorial Legis, Bogotá, 1988, página 125.
6. Kast y Rosenweiz, J. **Administración en las Organizaciones**. Mac Graw Hill, México 1988, página. 380.
7. Davis y Newstrom. **El Comportamiento Humano en el Trabajo**. Mac Graw Hill, México, 1990.

BIBLIOGRAFIA

- BERTRAND Russell, Power, W.W. Norton & Company, Inc., 1938.
- KAST Y ROSENWEIZ, J. **Administración en las Organizaciones**. Mac Graw Hill, México 1988.
- CULLIGAN Y DEAKINS. **Principios Olvidados de Gerencia Excelente**. Editorial Legis, Bogotá, 1988.
- DAVIS Y NEWSTROM. **El Comportamiento Humano en el Trabajo**. Mac Graw Hill, México, 1990.

LIDERAZGO

en la

INFORMACION

Por • Aurora M. Acosta Cuevas

La humanidad ha creado y adoptado variadas condiciones de vida, ha transformado el mundo. El hombre desde los inicios comenzó a observar, investigar, conocer todo el mundo que lo rodeaba y buscar los medios para controlarlo y desarrollarlo. Nace aquí precisamente la razón como pensamiento que crea datos que le van a producir en forma racional información para convertirse en un recurso estratégico que le dará la posibilidad de generar riqueza y poder.

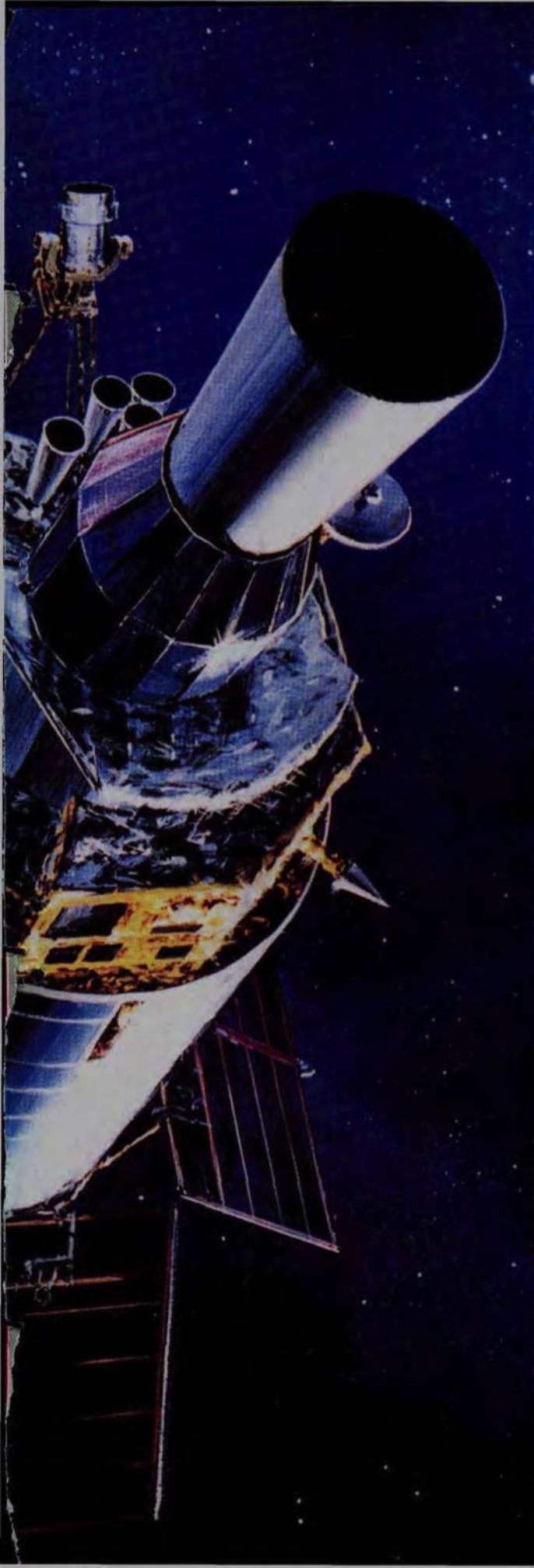
Hoy se habla de un mundo cambiante, una época de transformación, una nueva civilización, una aldea mundial.

La nueva sociedad del conocimiento es el recurso primario que lleva al poder.

Se viaja a través de la tecnología a cualquier parte del mundo, hay intercambio de ideas, productos, información, cultura en general. La nueva sociedad cambiante posee un recurso primario que se llama conocimiento, el cual obliga a las organizaciones, familias e individuos a modificar sus procesos, productos y servicios.

¿Conocimiento poder? o ¿información poder?, podemos tener todo el conocimiento posible, toda la información deseada, pero, ¿se puede aplicar la globalización del cono-





cimiento e información a una actividad cotidiana, organización, o país?, no, hoy se requiere contar con una información clasificada de acuerdo con las necesidades individuales requeridas o las actividades de la institución donde el individuo se esté desempeñando, de tal manera que se pueda utilizar estandarizada, con eficiencia, eficacia y equidad, lo cual permitirá tomar decisiones óptimas y adecuadas.

INFORMACIÓN, CONOCIMIENTO Y COMUNICACIÓN

La información es una materia prima creada por el conocimiento, que requiere ser transformada y ordenada, depurada y decodificada, de tal manera, que se convierta en un producto elaborado, el cual manejado con tecnología será un factor de producción importante.

Se maneja entonces la información para competir, tomar decisiones, posicionar un individuo, organización o producto en un mercado, como medio de poder que soluciona problemas, cumple misiones, determina estrategias, mejora servicios, adquiere recursos y desarrolla su entorno.

Equivocadamente se cree que la tecnología y su producción de datos son suficiente para organizar y desarrollar los procesos que se llevan a cabo dentro de una organización. Error. Se debe conocer: qué es, qué lo compone; cuáles son las necesidades y cuáles son los procesos esenciales de la organización donde nos desempeñamos y conocer su entorno y microentorno.

Por lo tanto, es necesario contar con una información confiable, oportuna y organizada que ayude al éxito de la organización.

¿Cómo lograr un manejo de información eficiente, adecuado y eficaz?, se requiere necesariamente contar con personas idóneas, que posean el conocimiento, líderes con habilidades, sentido común, excelente comunicación. Un visionario de lo que significa el trabajo en equipo, manejo de tecnologías, que le permitan impulsar una organización o su producto (la información), desarrollarla, posicionarla y consolidarla dentro de un mercado cambiante.

TECNOLOGIA

La información es entonces un servicio, un producto con valor agregado que hoy tiene una demanda y una oferta considerables, motivo por el cual es necesario identificarla y clasificarla de acuerdo con unas necesidades existentes en el mercado, producirla y distribuirla para un consumo confiable, oportuno, pertinente y de



La información
es el líder para el
éxito de un individuo

óptima actualidad y especialización. Estos procesos permitirán una competencia en el mercado de bienes y servicios de información que sean útiles de acuerdo con las necesidades o expectativas de consumo.

La información es el líder para el éxito de un individuo, organización, sociedad o país, donde se maneja un valor agregado intelectual, innovación y elaboración de excelentes productos y servicios que permitirán competir a un alto nivel.

LIDERAZGO

Se habla

de una sociedad, edificio, oficina, biblioteca, organizaciones inteligentes. ¿Qué significa esto?, precisamente generación de nuevo conocimiento y nuevas tecnologías, cambio de actitud a nivel de líderes empresa-

riales, comunicación total con sus colaboradores, nuevas relaciones en su entorno.

Una organización inteligente, entonces, lidera y produce información adecuada de acuerdo con sus actividades, aplica las herramientas necesarias para que esta sea clasificada, organizada, automatizada y producida de una manera rápida, oportuna y eficaz.

Con las nuevas tecnologías, el liderazgo de la información el mundo se convierte en una aldea: obtenemos conocimiento a nivel mundial.

Siendo que la información se ha convertido en poder, es necesario conocer:

- ¿Qué información se requiere en una organización o actividad a desarrollar?

- ¿Cómo y dónde obtener estos datos?
- Recopilación y organización de estos datos.
- Análisis, clasificación, catalogación y normalización de la información, para obtener un producto final que prestará un servicio eficaz, sea como almacenamiento, proceso o intercambio a nivel interinstitucional, e internacional, que adquiere así un valor de uso, valor de cambio y un precio en el mercado.
- Líder o líderes con visión, credibilidad, dominio, comunicación, equidad y perseverancia, para impulsar los objetivos propuestos en el manejo y mercadeo de la información.



Por lo anterior, es imperioso reflexionar sobre la importancia que ha adquirido la información en la nueva sociedad cambiante.

Se genera una cultura de información, de tal manera que cada usuario, líder, colaborador, se conscientice de lo esencial que es para la toma de decisiones, comercialización, desarrollo y éxito de un individuo, de una organización o de una Nación.

A las puertas del Siglo XXI, ya hablamos de empresas y negocios virtuales. Hablamos de una generación digital con una riqueza de información y conocimiento que les permite escoger, seleccionar, construir y desarrollar canales de comunicación para ofrecer sus servicios y productos de una manera ilimitada en el ciberespacio.

¿Es entonces la información esencial para todo proceso? ¿Es la información líder en la nueva era del conocimiento, como poder para la comunicación, alcance y desarrollo de la aldea global?

información



LIDERAZGO

RETO DEL NUEVO MILENIO

Por • Suboficial Segundo Alex Alberto Nicholls Rudas

El gerente

destinado a desempeñarse en organizaciones, sometido a intensas y radicales modificaciones debe reunir las cualidades y conocimientos básicos tendientes a una rápida apropiación de un nuevo paradigma del "quehacer eficiente" ⁽¹⁾, condición imprescindible para insertarse competitivamente en las nuevas condiciones que imponen, por una parte, el mercado global y por otra, los abruptos procesos de modernización coactiva que nuestras sociedades están experimentando en este final de siglo.

DETERMINACIONES DE LOS PROCESOS SOCIALES

Implica la ubicación del liderazgo, como un fenómeno propio de la esfera del poder social que está sujeto a una doble determinación, comprendida a partir del principio, metas y aspiraciones, que brindan el sentido

del obrar humano y de otra parte las determinaciones objetivas. Con ello se valoriza la capacidad que tienen las personas (especialmente aquellas ubicadas en altas esferas de poder), para liderar la actividad en las organizaciones; como también los procesos (al interior de los cuales esta actividad se desarrolla), para la determinación del resultado final de la actividad humana, la sociedad en general, los cuales a su vez se fortalecen.

Las imágenes del mundo y los objetivos propios de la sociedad tradicional ⁽²⁾ (mito, religión y tradición) pierden su capacidad vinculante y legitimadora tanto en la comprensión del mundo como en la regulación de la acción social.

Como principios de vinculación y legitimación se imponen convicciones y éticas subjetivas ordenando y orientando la comprensión del mundo y la interacción

social como un problema individual, resuelto en forma privada por los sujetos de acuerdo a orientaciones modernas de valor.

Los valores tienden a ser reducidos en términos de un constante progreso material, prometido para todos los miembros de la sociedad y basado fundamentalmente en el progreso científico – tecnológico⁽³⁾. De esta forma, el progreso ataca el dogmatismo de la tradición y al mismo tiempo, ofrece mayores capacidades de transformación de la naturaleza, resquebrajando las formas tradicionales de comprensión y orientación de la acción.

Por último, la tecnología se convierte en una base objetiva de una nueva forma de legitimidad (el uso ideológico de la ciencia y la tecnología).

LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES

Las primeras ideas modernas en torno al liderazgo se encuentran en la filosofía política del irracionalismo que caracterizó la segunda mitad del Siglo XIX⁽⁴⁾. Para estas doctrinas la idea privilegiada fue el desprecio por el cálculo racional de las ventajas individuales, se buscaba justificar la voluntad y la acción en sí mismas y no directamente atribuibles a ningún propósito racional. Los principales autores fueron: Schopenhauer y su concepto de voluntad, y Nietzsche con la idea del superhombre.

Otra tendencia fue representada por Henri Bergson con la evolución creadora. Buscaba afirmar la idea que el intelecto era un simple producto de adaptación biológica con un propósito meramente utilitario, por ello, sólo la intuición puede captar directamente al mundo, transformándose así en una fuerza creadora indefinible, imprevisible, superracional. Como se ve, los rasgos principales del liderazgo están com-

prometidos con estas ideas, sin embargo, lo que más impacta es la posible utilización de estas ideas en la esfera política cuando se mezclan los conceptos de líder, la élite social y el principio de jefatura.

Hitler fue uno de los políticos de este siglo que mejor caracterizó los principales rasgos de liderazgo, que fueron presentados en su libro "Mi Lucha"⁽⁵⁾, en el que hace las siguientes apreciaciones: el líder no es ni un intelectual, ni un teórico, sino un psicólogo práctico y un organizador – un psicólogo para conocer métodos mediante los cuales puede atraer al mayor número de adherentes pasivos, un organizador para poder construir un núcleo compacto de seguidores y consolidar sus conquistas.

En el pensamiento organizativo para la Escuela Clásica de la Administración Científica, la conceptualización del liderazgo no fue una preocupación destacada.

Hasta los años cuarenta la preocupación en torno al liderazgo se centró en la detección de los rasgos que señalan la potencialidad de liderazgo, esto es, cierta capacidad que poseen algunos individuos para influenciar en el comportamiento de los demás.

LIDERAZGO EN EL PROXIMO MILENIO

"Creo que el líder ideal para el Siglo XXI será aquel que cree un ambiente que estimule a todos los miembros de la organización a desplegar sus capacidades y a alcanzar una visión compartida, que dé a las personas confianza para llegar, como nunca antes, más lejos y más rápido, y que determine las condiciones para que sus empleados sean más productivos, más innovadores, más creativos, y para que sientan que tienen un dominio de su propia vida como jamás soñaron que fuera posible"⁽⁶⁾.

Como el liderazgo es el circulante para el Siglo XXI, ¿qué se requiere ahora?, si bien muchos líderes reconocen que algunas de las cualidades del liderazgo son intemporales, también señalan que viven en un área completamente nueva, que ponen a prueba viejos marcos de referencia, suposiciones y creencias. Así como las organizaciones han requerido una transformación drástica, la faz del liderazgo también debe cambiar; es importante utilizar un conjunto nuevo de tecnologías para el liderazgo, tales como un mayor uso del empowerment⁽⁷⁾ ("poder de la gente", "liberar el potencial de la gente"), de la visión y de los valores compartidos para triunfar, la construcción de una sana cultura, y el centrarse en la calidad y el servicio superior. Puesto que estos instrumentos adquieren un nuevo enfoque, ¿qué implica para un líder el alcanzar personalmente el éxito en el Siglo XXI?

Algunas de las viejas creencias que han llegado a ser autolimitantes para los líderes incluyen:

- Si soy el jefe se supone que tengo todas las respuestas.
- Si soy el jefe, se supone que no cometo errores.
- Si estoy a cargo, nadie debe cuestionar mi autoridad.
- Si quieres el trabajo bien hecho, tienes que hacerlo tú mismo.
- Si creamos cosas nuevas aquí, debe ser con mis ideas⁽⁸⁾.

La mayor parte de estas creencias son inconsecuentes con la nueva era del liderazgo. Los comportamientos que se originan en estas creencias no generan la organización de calidad que ha de tener éxito ahora o en los años venideros. Muchos de los actuales líderes se beneficiarían si sacaran tiempo para reevaluar sus creencias y comportamientos de toda la vida reconociendo "que pueden haberme dado resultado antes, ¿pero qué es lo

más apropiado para hoy y para mañana?"

Vivimos en una época en la que usar viejas destrezas, aún si trabajamos más tenazmente, no nos acercará al éxito. Lo que necesitamos es un conjunto nuevo de creencias y de comportamientos, nuevas tecnologías, y un cambio fundamental en la relación entre los líderes y sus organizaciones⁽⁹⁾.

EXCELENCIA PARA EL NUEVO MILENIO

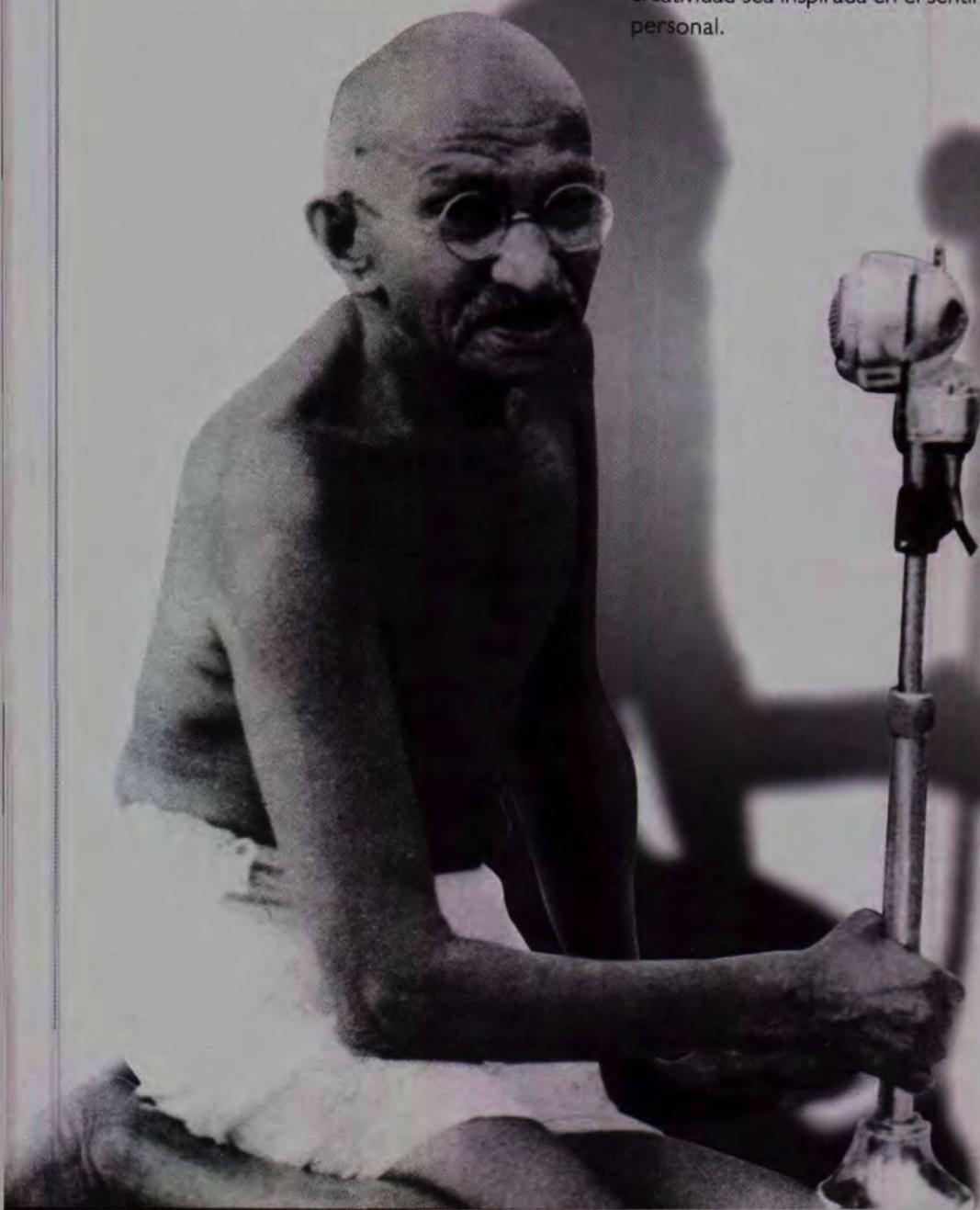
En este sentido lo que se debe hacer es lograr un cambio en cuanto

a quién vemos como líder. El liderazgo ya no es el dominio exclusivo del jefe de arriba⁽¹⁰⁾, en donde la organización jerárquica es la clásica estructura formal de arriba hacia abajo, con una cultura burocrática que navega con la fuerza de las políticas y los procedimientos, cuyo liderazgo se basa en el poder autocrático. En una organización todos tienen que ser líderes, la organización del nuevo milenio debe ser flexible, con alta tecnología y ante todo amplias redes de comunicación en todos los sentidos, crear una cultura participativa, donde la creatividad sea inspirada en el sentir personal.

Los líderes del Siglo XXI deben buscar la excelencia en sus subordinados y ser capaces de conseguir sensibilizar a la gente sobre las responsabilidades y que estas puedan dar lo mejor de sí y conseguir los mejores resultados en corto plazo. No podemos pensar que ser líder y ser gerente es lo mismo, se deben establecer las diferencias en forma consciente y adoptar el verdadero liderazgo en busca de la excelencia. El éxito radical del líder del nuevo milenio abarca una amplia gama de cualidades, destrezas, capacidades, visión futurista, creatividad, comunicación, sensibilidad interpersonal, información que sumadas serán esenciales para el éxito de las organizaciones.

Los líderes del nivel más alto tienen que compartir su poder y distribuir el liderazgo hasta los límites más apartados de la organización. También se nos ha mostrado que el liderazgo en sí mismo está cambiando de un modelo autocrático y militar hacia uno basado en la liberación de potencial y participativo. La nueva definición de liderazgo reconoce la grandeza y la contribución única de todos.

Por tanto, si cada persona debe ser utilizada por su capacidad de liderazgo, ¿cómo se refleja eso en los líderes del nivel más alto? La definición clásica de líder, es la del individuo carismático, a menudo fuerte, que asume el mando sobre sus seguidores, sea ese líder el gerente de una corporación, un general del Ejército o el rector de un colegio. Si bien todavía necesitamos líderes carismáticos, el estilo de mando y control ha sobrevivido a su utilidad, porque ya nadie quiere ser dominado. Por consiguiente, también necesitaremos líderes visionarios, líderes que faciliten, líderes que inspiren, líderes que colaboren; en otras palabras, líderes de todo tipo que surjan en cada nivel de una empresa.





El líder del nuevo milenio debe ser un "líder integral".

El liderazgo ya no es exclusivamente de arriba hacia abajo sino también de abajo hacia arriba y "omnidireccional"⁽¹¹⁾.

Los líderes del más alto nivel deben hacer que el liderar goce de popularidad, invitar a que todos asuman un rol de liderazgo y luego educar y fortalecer la capacidad de cada persona para liderar.

CONCLUSIONES

Las organizaciones, los pueblos y la Nación, enfrentan crisis a diario, que colocan a toda prueba nuestra capacidad de liderazgo, y que siempre existe una manera de poder enfrentarlas, y dependiendo según lo que arriesguemos así será el tamaño de nuestros logros, y que estos logros surgirán con el compromiso interpersonal de la sociedad. Los valores personales que posea cada individuo, le serán indispensables en su camino al éxito y podríamos decir algunos de estos, como son la honestidad, el respeto, la responsabilidad, la lealtad y compañerismo, la tolerancia, la constancia, la autoestima, la creatividad, la espiritualidad y la disciplina.

Por último podemos establecer un modelo entre el antes y después:

ANTES

- Gerente
- Jefe
- Supervisor
- Centralización
- Funciones y normas
- Relación poder - jerarquía
- Exigir obediencia
- Estadísticas
- Criticar y destruir
- Mal trato y crisis
- Visión limitada

DESPUES

- Líder
- Facilitador y formador
- Dar espacios para desarrollar el potencial humano
- Distribución de liderazgo
- Amplia participación del factor humano
- Relación poder-equipo de trabajo
- Conseguir compromiso
- Voluntad de servicio y calidad
- Colaborar y crear
- Motivación, aprendizaje y cambios continuos
- Amplios criterios de la organización, la comunidad y el mundo

NOTAS

1. Jaime Ramírez Faundez, consultado Internet, marzo 13 de 1998.
2. Bertha Lozano Avilés, consultado Internet, marzo 13 de 1998.
3. Liderazgo para el Siglo XXI, Mac Graw Hill por: Lynne Joy Mac Faraland, Larry E. Senn - John R. Childress.
4. Liderazgo para el Siglo XXI, Mac Graw Hill, ibídem.
5. Bertha Lozano Avilés, consultado Internet, marzo 13 de 1998.
6. Jaime Ramírez Faundez, consultado Internet, marzo 13 de 1998.
7. Bertha Lozano Avilés, consultado Internet, marzo 13 de 1998.
8. Robert Crandall.
9. Liderazgo para el Siglo XXI, Mac Graw Hill, ibídem.
10. Liderazgo para el Siglo XXI, Mac Graw Hill, ibídem.
11. Liderazgo para el Siglo XXI, Mac Graw Hill, ibídem.



Una NUEVA VISION MILITAR de la Organización de Estados Americanos

Por • Brigadier General (r) José Jaime Rodríguez R.

La lectura

del documento mencionado, originario de la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos, permite señalar que se trata de un estudio básico sobre nuestra realidad continental y sus posibles proyecciones futuras en el destino de los pueblos que conforman la organización internacional, bajo los siguientes lineamientos generales:

- Fortalecimiento de la democracia en el hemisferio.
- Defensa y protección de los Derechos Humanos.
- Seguridad hemisférica y lucha contra el narcotráfico.
- Lucha contra la corrupción y modernización del Estado.
- Integración económica del hemisferio.
- Defensa y protección del medio ambiente y promoción del desarrollo sustentable.
- Telecomunicaciones.
- Promoción de los valores culturales.
- Modernización de la cooperación técnica y organización interna de la Organización de Estados Americanos.
- Programa de becas y adiestramiento.
- Oficinas nacionales, y
- Aspectos administrativos.

Los temas propuestos y su contenido general ilustran suficientemente acerca de los propósitos buscados a través de un planteamiento integrado, de indudable importancia para el continente americano, en general, y para las naciones que lo integran, en particular.

En relación con sus alcances, sin embargo y como lo reconoce el propio Secretario General de la Organización de Estados Americanos se trata sólo de un documento de trabajo que busca orientar la acción futura de este organismo en cuanto a sus realizaciones por cumplir a nivel continental, partiendo de un diagnóstico realista sobre la situación actual y proponiendo metas por cumplir para lograr una mayor integración entre las naciones hemisféricas,

- La seguridad hemisférica y la preservación de la paz en el continente como temas que han adquirido especial prioridad para la comunidad de naciones de las Américas constituye en verdad un fundamento sólido a nivel hemisférico dados sus alcances favorables para las naciones que lo integran.
- Los argumentos adicionales sobre el "fortalecimiento significativo de la acción colectiva a favor de la paz y la seguridad hemisférica, final de la "Guerra Fría", nuevas realidades estratégicas del continente y avance significativo en la solución pacífica de las controversias territoriales entre algunos estados (Salvador y Honduras – Chile y Argentina) marcan un hito favorable, pese al reciente enfrentamiento entre Ecuador y Perú por asuntos de soberanía en sus fronteras.
- La propuesta de "una redefinición del sistema interamericano de cooperación militar y la reorientación del alcance y misión de las instituciones militares hemisféricas", si bien es cierto que compendia la aspiración política de los mandatarios expresada en la Cumbre de las Américas merece, sin embargo, un estudio profundo por sus implicaciones sobre la seguridad interna de cada país y los innegables conflictos latentes entre algunos estados.
- La aceptación tácita de que en los últimos años se han agravado y multiplicado aquellas amenazas contra la seguridad hemisférica y sobre

Lograr una mayor integración entre las naciones hemisféricas, en función de una paz que garantice la seguridad y desarrollo general

en función de una paz que garantice la seguridad y desarrollo general.

Apreciados en conjunto estos aspectos se concluye que integran un contenido verdaderamente valioso por su profundidad y visión futurista acerca del destino americano.

El criterio personal del suscrito, sobre este documento, es por lo mismo, ampliamente positivo en todo sentido, ya que se trata de un proyecto acertado sobre el porvenir continental americano.

ANÁLISIS DEL NUMERAL 3

El estudio cuidadoso de cada uno de los puntos enunciados en este capítulo, permite presentar el siguiente análisis particular sobre su contenido:

los nuevos retos a la seguridad y a la tranquilidad de las democracias del continente, señalan claramente que tales peligros comprometen el orden público interno y las instituciones militares y de policía lo cual, de hecho, impone a los países del área una consideración particular en relación con sus problemas y posibles soluciones por parte de sus respectivos gobiernos.

- El futuro del sistema hemisférico de seguridad colectiva y de sus instituciones y tratados, dentro del marco de las nuevas relaciones entre la Organización de Estados Americanos y las instituciones interamericanas de defensa obliga, necesariamente, a considerar la indis-

pensable relación política y militar a través de organismos integrados a nivel continental.

- Temas como el mundo de la posguerra fría, desarme, control y limitación de armas, programas académicos militares de la Junta Interamericana de Defensa, reducción generalizada a nivel mundial de gastos militares y manejo de presupuestos de defensa, deben corresponder a los estados por referirse a sus realidades internas e internacionales.
- La referencia acerca de los Derechos Humanos y la pedagogía para asegurar su respeto, al igual que el fortalecimiento de los sistemas de justicia y la función policial en sus tareas de apoyo al respecto, conforman ya una doctrina institucional que cada día va perfeccionando contenidos.
- En cuanto hace relación con el tema de la eliminación de la amenaza del terrorismo nacional e internacional, la propuesta de nuevas modalidades de cooperación entre naciones para enfrentarlo con éxito, constituye una positiva alternativa que cabe fomentar a nivel vecinal y regional especialmente, entre los organismos militares, policivos y de seguridad de los estados.
- Los planteamientos finales relacionados con, el fomento de la confianza mutua, lucha contra las drogas ilícitas, el narcotráfico y delitos conexos, estrategia hemisférica y fortalecimiento de los instrumentos jurídicos y legales para lograr resultados concretos, buscan fomentar acuerdos y voluntad de compromiso a escala vecinal, regional y hemisférica, según los resultados que se vayan obteniendo en cada caso.

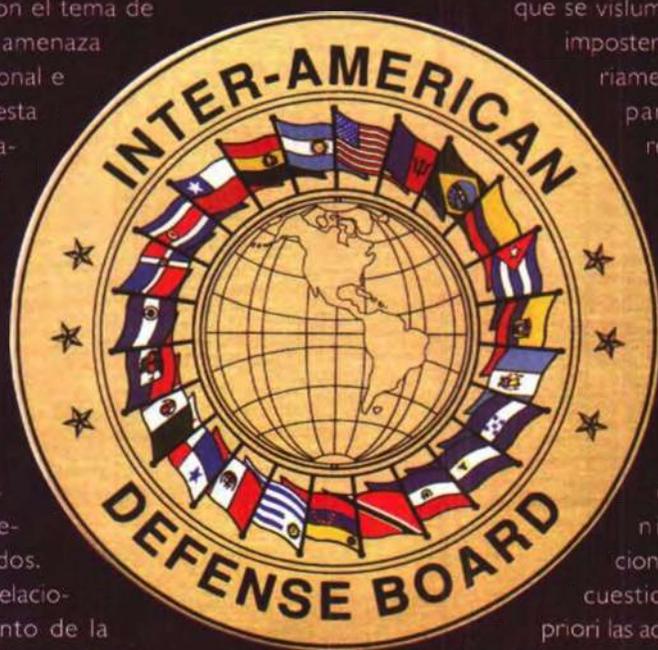
ALGUNAS CONCLUSIONES

Las anteriores consideraciones, apenas tangenciales por razones de espacio, permiten formular las siguientes conclusiones generales de carácter militar:

- Al crimen organizado a nivel internacional debe

responderse en forma integral por parte de los organismos militares, policivos y de seguridad del Estado, a nivel vecinal y regional, donde ello sea aprobado por los gobiernos respectivos.

- La nueva orientación sugerida al hacer referencia a la función de orden público coincide plenamente con el esquema de liderazgo militar en el campo psicosocial de cada estado. Se habla por ello hoy de participación militar en la seguridad, defensa y desarrollo nacional.
- El futuro del sistema de seguridad colectiva exigirá, nuevos esquemas institucionales y revisión de tratados vigentes a fin de adaptarlos a los actuales requerimientos impuestos por la situación mundial.
- Los cambios sociopolíticos internacionales que se vislumbran ya como exigencia impostergable, incorporan necesariamente nuevos espacios de participación militar en relación con fórmulas de paz.
 - Las definiciones jurídicas y políticas a nivel continental exigirán delimitar y respetar los manejos operativos militares, sin interferencias negativas como las ejercidas por organizaciones internacionales e internas que viven cuestionando y censurando a priori las acciones de las instituciones armadas.
- La integración propuesta de personas y organizaciones civiles en el seno de la Junta Interamericana de Defensa y Colegio de la misma, si bien es cierto que conviene al interés continental debe partir de una conciencia clara sobre el papel que juegan las instituciones militares a nivel continental.
- En cuanto se refiere a la asistencia de oficiales de policía a los cursos que ofrece el Colegio Interamericano de Defensa, su conveniencia sólo cubre un interés meramente cultural ya que su proyección profesional tiene ámbito distinto al militar. Mas convendría para ellos asistir a cursos de carácter policivo en institutos de esta especialidad.





- La presencia de los países del continente, aún aquellos que carezcan de representación militar en la Junta Interamericana de Defensa, obligará, a su turno, una reorientación de las misiones militares a fin de contrarrestar el actual aislamiento político de las Fuerzas Armadas en relación con el destino próximo y futuro de sus propios países.
- La seguridad ciudadana, lucha contra el terrorismo y crimen organizado, hoy a cargo exclusivo de las Fuerzas Militares, exigirá a los estados una participación integral, como función propia de su naturaleza democrática y búsqueda del bien común en sus pueblos.
- La tesis, ciertamente conveniente del fomento de la confianza mutua entre estados y naciones hemisféricas, deberá iniciarse con un acercamiento militar y de organismos de seguridad nacional, a semejanza de los acuerdos de integración económica que han dado fruto en la apertura de mercados comunes para beneficio general.
- Sin desconocer su importancia política, en relación con las aspiraciones colectivas de un mundo más abierto y dispuesto a las soluciones pacíficas de los conflictos latentes o reales entre los pueblos del continente, no se podrá dejar de sopesar cuidadosamente la realidad de cada uno de los países que lo integran, sus propios problemas y prioridades establecidas por sus gobiernos.
- Los acercamientos diplomáticos, institucionales, políticos y económicos deberán fomentarse, igualmente, entre las instituciones militares, a fin de ir despejando recelos en relación con las misiones asignadas de carácter esencialmente nacionalista.
- El listado ilustrativo de medidas de posible aplicación para fomentar la confianza y la seguridad colectiva, por último exigirá, un período de prueba para lograr su aceptación general y la realización escalonada de mutuos compromisos.
- Si tomamos en cuenta estos aspectos que fundamentan el principio vigente de una "Nueva visión de la Organización de Estados Americanos", corresponderá a las Fuerzas Armadas la adopción de una política de cambio, en relación con su papel protagónico frente al porvenir nacional y/o continental, ad portas ya del Siglo XXI y frente a nuevos retos impuestos por el vigente orden mundial.
- Cabe agregar, por último, que nuestras instituciones militares lejos de pretender afianzarse en la guerra, deberán buscar caminos que permitan incorporar a su doctrina, el incremento de operaciones de paz a través de las cuales se pueda confirmar la seguridad y desarrollo de

NUESTRA HERALDICA



ESCUDO DE ARMAS DEL EJERCITO NACIONAL DE COLOMBIA

ESCUDO

Será de forma Suiza, acuartelado en cruz, es decir en cuatro cuarteles, así:

El cantón diestro del jefe será de gules, con dos fusiles en aro, con correas de lo mismo, de los cuales uno irá en barra y otro en banda, es decir, cruzados.

El cantón siniestro del jefe será de oro y también en oro dos sables en sotuer.

El cantón diestro de la punta será de sable, con dos tubos de cañón en oro cruzados en sotuer.

El cantón siniestro de la punta será en púrpura, con un castillo almenado en oro.

SIGNIFICADO

El cantón derecho del jefe en gules, el color del fuego y de la sangre, que conviene a los héroes y a los mártires, simboliza fortaleza, victoria, osadía, alteza y ardid, cualidades inherentes al infante, cuya idiosincrasia trata de representarse con este color. En el centro de este cuartel van dos fusiles cruzados uno de barra y otro en banda. El fusil es el arma básica de un ejército, por esto esta figura está en la parte más importante para este caso, del escudo. Las cualidades de ser el arma básica y más antiguas le dan la propiedad.

El campo siniestro en oro simboliza juicio, inteligencia, madurez de espíritu, nobleza magnanimidad, riqueza, poder y sabiduría. Este cuartel lleva de oros dos sables cruzados en sotuer por sí mismos representan la caballería. Cuyo patrono, San Jorge, es espejo de gentiles hombres.

El cantón diestro de la punta en sable significa la idea de la sombra misteriosa, prudencia, sin reparos, caracteriza lo que está más allá de la inteligencia, lo ignoto, color seco y duro que evoca al hierro, a la

ceniza. Simboliza también la tristeza, el rigor, la humildad y la franqueza, color de luto.

Lleva de oros dos tubos de cañón en sotuer, en la insignia por excelencia de los artilleros que el cuatro de diciembre evocan a su patrona, Santa Bárbara.

El cantón siniestro de la punta lleva de púrpura un castillo de tres torres almenadas en oro.

El púrpura significa modestia, prudencia, humildad, soledad, deseo y nostalgia del triunfo, es el color de la cereza en sazón.

El castillo con torres almenadas habla del fortalecimiento logrado a base de voluntad y esfuerzo humano.

TIMBRE

El escudo estará timbrado por un yelmo en acero bruñido mirando a la derecha como símbolo de legitimidad.

La calva del casco llevará como cimera tres plumas con los colores de la Bandera Nacional.

ADORNOS EXTERIORES

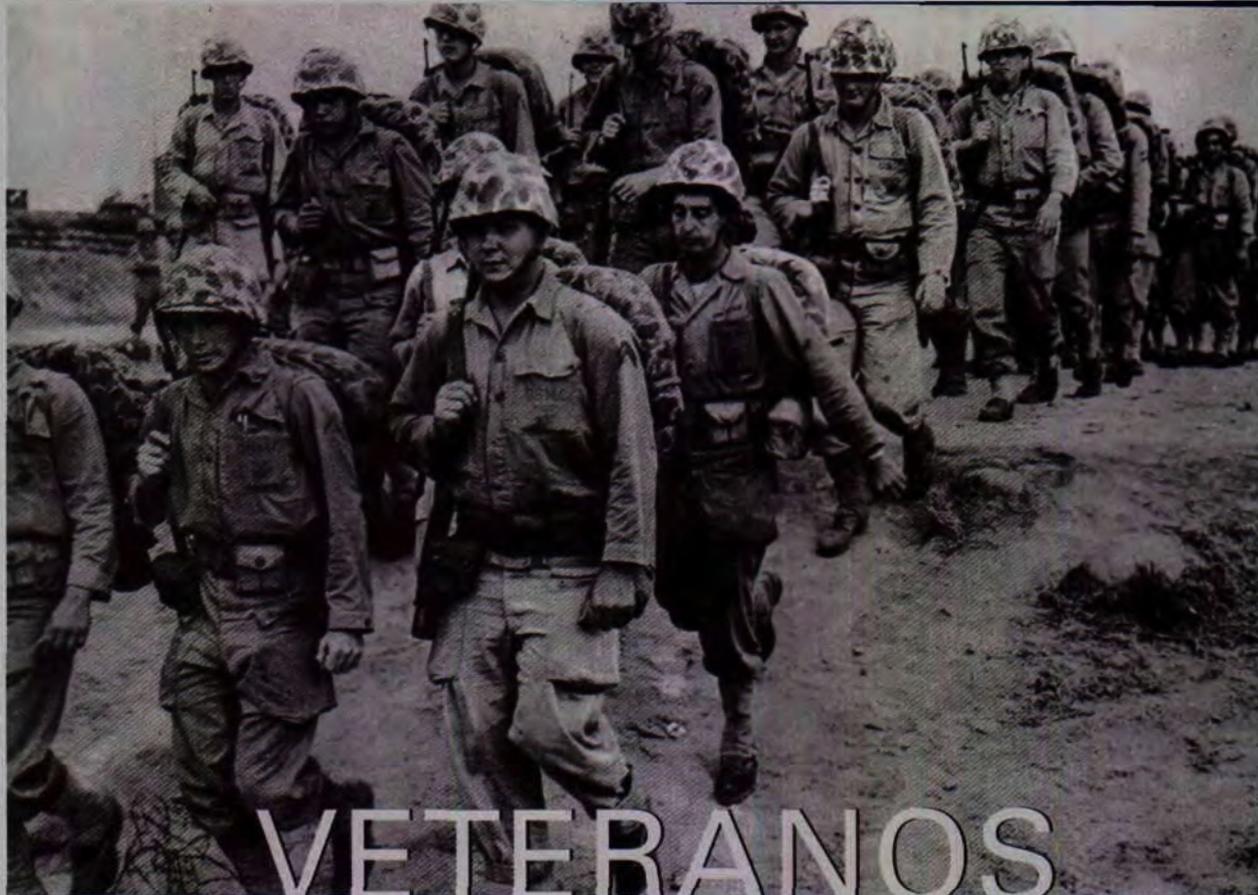
Llevará a cada lado lambrequines o lamequines de hojas de acanto en gules y plata.

DIVISA O EMPRESA

Será una cinta de oro con las palabras en sable "PATRIA, HONOR, LEALTAD"; esto simboliza las virtudes que deben adornar a todos y cada uno de los oficiales del Ejército.

ACLARACION

Se advierte que los escudos subsiguientes, en su mayoría, adolecen de errores que en el mejor de los casos son fallas de dibujo así como de interpretación.



VETERANOS BATALLON COLOMBIA

DISCURSO CON MOTIVO DEL 45 ANIVERSARIO DEL COMBATE DE "OLD BALDY" ANTE EL MONUMENTO CONMEMORATIVO DE LA GUERRA DE COREA

Por • General (r) Alberto Ruiz Novoa

Nos encontramos

aquí para cumplir el rito militar de conmemorar una fecha en la que el Batallón Colombia rindió en la Guerra de Corea un testimonio imborrable del espíritu de sacrificio de los militares colombianos en el cumplimiento de su misión institucional.

En el mes de marzo de 1953, hace 45 años, tuvo lugar el combate de "Old Baldy" que con la "Operación Bárbula" constituyeron las acciones más destacadas del Batallón Colombia en el año de 1953 y a sólo pocos meses de la firma del armisticio en Panmung-Jong. Armisticio en el que se convino el cese del fuego, el establecimiento de una zona desmilitarizada y la iniciación de conversaciones para la firma de la paz que aún no se ha materializado a pesar de que han pasado cuarenta y cinco años.

Este debería ser el ejemplo más contundente de la ineficacia del diálogo con un enemigo al cual no se ha vencido claramente. Siguen vivas para este caso

concreto y para todos los demás las palabras del general Douglas Mac Arthur: "No hay sustituto para la victoria".

Este monumento y el acto que estamos protagonizando sirven para recordar a la presente generación, la casi olvidada participación de Colombia en la Guerra de Corea como el hecho más importante en la política internacional del país en el Siglo XX.

Colombia, con unidades del Ejército y de la Armada Nacional fue la única Nación latinoamericana que tomó parte en este conflicto.

Infortunadamente entre nosotros la intervención de Colombia en Corea ha sido olvidada aún por quienes tenemos la mayor obligación de perpetuar su recuerdo. Ni en las escuelas militares, o de las armas o en la Escuela Superior de Guerra se dedica un espacio, así sea mínimo, para recordar esta campaña que es gloria perenne para las Fuerzas Militares y para la

República. No sólo fue importante por los conocimientos adquiridos por los miembros del Ejército y la Armada que participaron sino por el ejemplo que dio Colombia para destacarse como una Nación dispuesta a respaldar realmente los compromisos de solidaridad internacional que constituyen la base de la existencia de la Organización de las Naciones Unidas.

La trascendencia de la Guerra de Corea reside en que constituyó la notificación perentoria del mundo libre ante la entonces prepotente Unión Soviética que amenazaba con la conquista del mundo para el comunismo internacional. El fracaso del comunismo en la Guerra de Corea señaló el punto de no retorno e inició el derrumbe de sus esfuerzos por implantar esta doctrina política en el mundo occidental.

Los aún sobrevivientes veteranos del Batallón Colombia y de la Armada Nacional que tuvimos el honor de representar a la República en este episodio glorioso en que la Nación contribuyó con la sangre de sus hijos a la preservación de la libertad de una nación pequeña, lejana y amenazada, declaramos solemnemente que nos sentimos orgullosos de nuestra participación personal para dar testimonio del heroísmo de una unidad que compuesta por militares procedentes de todas las regiones del país eran el símbolo de toda una generación. La generación del medio siglo.

Nos encontramos en la terminación de la centuria y quienes en ese tiempo luchamos por Colombia no podemos menos de contemplar con amargura cómo las Fuerzas Militares confrontan un conflicto interno de enormes proporciones, en medio de grandes contradicciones sociales y políticas que no permiten apreciar la voluntad de lucha de una sociedad amenazada que no entiende la naturaleza del problema que afronta, ni comprende que el logro de la paz sólo puede alcanzarse con la derrota definitiva de la subversión.

Los líderes colombianos no han entendido que la Fuerza Pública y en especial las Fuerzas Militares requieren de toda su solidaridad, que no puede expresarse sólo con manifestaciones verbales de respaldo sino con el apoyo incondicional de todos los medios y estructuras del Estado para imponer la legitimidad a lo largo y ancho del territorio nacional. Que se requiere el apoyo de la totalidad de la sociedad civil

cuyos líderes políticos, sociales y gremiales se debaten hoy manejando alternativas y dilemas que solo revelan las grandes "contradicciones del sistema". Contradicciones que son precisamente las grietas por donde la revolución, óigase bien, la revolución, avanza hacia el poder, es decir hacia la toma del Estado.

Pasado este debate electoral, revelador de la anarquía política en que está sumida la opinión pública de la cual sólo el 40% se expresó en las urnas, no se ha oído una sola propuesta clara que muestre al país el camino a seguir en el presente y en el futuro inmediato.

Los Veteranos de Corea que luchamos por la libertad en el lejano oriente rendimos al Ejército Nacional, a la Armada Colombiana, a nuestra Fuerza Aérea y a la Policía Nacional, nuestro tributo de solidaridad y admiración, sentimos como propio el sacrificio en vidas humanas que hoy enluta las banderas y llena de llanto a multitud de hogares colombianos. Los incitamos a no desmayar en su lucha y a mantenerse firmes, unidos y solidarios porque en la Fuerza Pública descansa hoy la única esperanza de un futuro mejor para Colombia.

Pedimos también al Estado y a la sociedad civil no continuar eludiendo el fondo del problema que constituye la lucha contra la subversión y que puede resumirse en la sencilla frase de "Ganar la guerra para conseguir la paz".

Resaltamos la necesidad de un esfuerzo nacional para que los miles de jóvenes sacrificados en este holocausto que hoy nos abate, no se conviertan en simples corderos emisarios ofrendados en el altar de una paz que no se está buscando con la totalidad de la fe y el convencimiento que requiere. El desorden público de los últimos treinta años significará más de cien años de retraso en el progreso de Colombia como Nación y se reflejará desfavorablemente sobre el bienestar de la presente y futuras generaciones. El Siglo XXI, será un siglo casi perdido para la Nación colombiana.

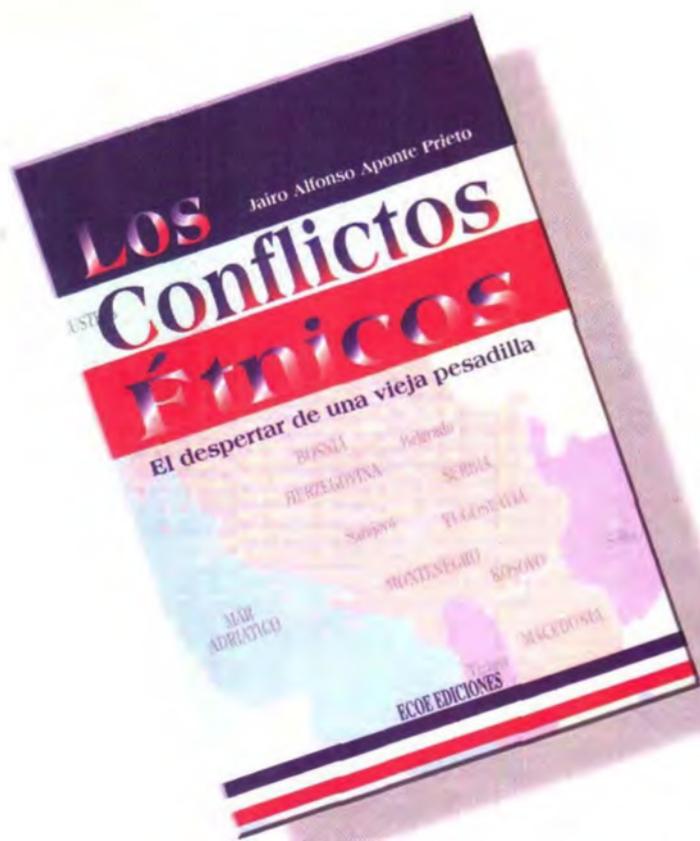
Sólo nos resta invocar al Dios de Colombia para que tantas vidas no se hayan sacrificado en vano.

Agradecemos profundamente a las autoridades gubernamentales y militares, y a la distinguida concurrencia su presencia en esta ceremonia.

Pon • Teniente Coronel
Jairo Alfonso Aponte Prieto



LOS CONFLICTOS ÉTNICOS



Al finalizar la guerra fría, un periodo caracterizado por tensiones políticas y diplomáticas y por conflictos de carácter ideológico, la humanidad pensó con optimismo en la llegada de un "nuevo orden mundial". Sin embargo, la realidad se muestra diferente. Diversas manifestaciones violentas acompañan las reivindicaciones de carácter étnico, religioso, cultural y nacionalista, en el marco de los profundos cambios sociales, políticos y económicos con que el mundo ha dado inicio a una nueva era.

En la presente obra, se ilustra en forma concreta el caso de la desintegración de la República Federal de Yugoslavia que dio origen, entre otros estados al renacimiento de Bosnia y Herzegovina; un pequeño Estado ubicado en el corazón de la zona más conflictiva de Europa, la península de los Balcanes. El único Estado multinacional, pluricultural y multirreligioso que subsiste en Europa Central se constituye, no sólo en fuente potencial de conflictos, sino en el puente de unión entre oriente y occidente. Allí confluyen el Islam, la iglesia Católica y la iglesia Cristiana-Ortodoxa, conformando una amalgama de creencias y culturas sin igual. Un Estado, que luego de una devastadora guerra y un traumático proceso de paz, se enfrenta a la amenaza de la desintegración, ante la pasividad de la Comunidad Internacional.

A NUESTROS COLABORADORES

La Dirección de la Revista de las Fuerzas Armadas formula una cordial invitación a todos los oficiales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, así como a las personas y entidades de los sectores público y privado a prestar su entusiasta y valioso concurso, como condición esencial para mantener el nivel de calidad de esta publicación.

A fin de facilitar el manejo de las colaboraciones y prestar un mejor servicio a nuestros lectores, recordamos algunas normas que deben tenerse en cuenta:

- Los trabajos deben elaborarse en computador a doble espacio.
- No deben sobrepasar de diez páginas tamaño carta, con copia en diskette 3 1/2 en Word 6.0, texto corrido.
- Todos los artículos deben venir ilustrados por lo menos con cinco fotografías o diapositivas. Todo el material fotográfico debe en lo posible ser nítido, con buenas condiciones de luz y sombras.
- Con el escrito, el autor debe enviar sus datos personales completos, con el propósito de establecer correspondencia.
- Los temas previstos en las siguientes ediciones, son anunciados en su contraportada, para facilitar las contribuciones de nuestros articulistas.
- Los artículos deben ser enviados a la siguiente dirección:

Revista Fuerzas Armadas
Escuela Superior de Guerra
Carrera 11 No. 102-50 oficina 221-222
Telefax 6206536
Santa Fe de Bogotá, D.C.

FUERZAS ARMADAS



UNA
NOEVA

M I L I T A R

M I L I T A R