



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
Primer Claustro Universitario de Colombia

HISTORIA, FUNDAMENTOS Y ALCANCES DEL MODELO FORMATIVO DE LAS

ESCUELAS MILITARES EN COLOMBIA

CASO DE ESTUDIO: ESCUELA NAVAL “ALMIRANTE PADILLA”



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
Primer Claustro Universitario de Colombia

DOCTORADO EN EDUCACIÓN

HISTORIA, FUNDAMENTOS Y ALCANCES DEL MODELO FORMATIVO DE LAS

ESCUELAS MILITARES EN COLOMBIA

CASO DE ESTUDIO: ESCUELA NAVAL “ALMIRANTE PADILLA”

Candidato a doctor

Luis Alberto Ordóñez Rubio

Directora: Claudia del Pilar Vélez De la Calle, Ph. D.

Bogotá, 2015



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
Primer Claustro Universitario de Colombia

JURADOS

Agradecimientos

Un doctorado representa un reto personal y familiar que requiere de mucha dedicación, esfuerzo y sobre todo sacrificio.

Mis agradecimientos son para mis padres por haber sembrado desde joven esa permanente inquietud de estudio y preparación para triunfar en la vida.

Para mi esposa Nydia, mis hijos Sebastián y Natalia, porque fueron el impulso para justificar el sacrificio de quitarles tiempo para dedicarlo a este esfuerzo.

Además también expreso mis agradecimientos a quienes con su colaboración, interés y conocimientos fueron fundamentales en este propósito: Claudia Vélez, Ph.D, por su excelente labor como tutora, y José Arles Gómez, Ph.D por dirigir el doctorado bajo el concepto de hacer grande a Colombia con más doctores y mejor preparados.

A la Universidad Santo Tomás de Aquino, claustro más antiguo de Colombia, a sus directivos, docentes y personal administrativo.

A las Fundación In-Nova en cabeza de su directora Esther Álvarez, por su apoyo y colaboración para la realización de esta investigación.

Al más importante de todos: Dios todopoderoso por darnos la vida, la voluntad y las bendiciones para el logro de todos nuestros proyectos terrenales.

Resumen

Colombia ha estado sometido a la violencia desde hace más de cincuenta años. La narcoguerrilla, las bandas criminales, las autodefensas ilegales y el terrorismo han amenazado permanentemente a los colombianos. Las Fuerzas Militares han tenido la misión constitucional de combatir a esos grupos al margen de la ley, lo que ha permitido que el país haya podido, a pesar de todo, funcionar relativamente bien en cuanto a su sostenibilidad económica y financiera. La formación militar, entendida como el conjunto de actividades, fundamentadas en principios y valores, que permiten educar a los hombres y mujeres de armas es la columna vertebral de esas instituciones. Los modelos pedagógicos han sido heredados de otros países y se han mantenido en el tiempo con las actualizaciones propias de cada época y de las particularidades culturales del país. Los procesos formativos en general se pueden considerar de buena calidad; sin embargo, hay casos en los cuales algunos militares no han resuelto exitosamente en sus comportamientos los valores que las instituciones transmiten. La investigación sobre la historia de los modelos formativos en búsqueda de sus raíces, de sus particularidades y de su esencia fue el objetivo de este trabajo, y se considera necesario para poder disponer de la información necesaria para efectuar los cambios que permitan optimizar la calidad del militar colombiano. El trabajo de investigación se realizó con un modelo cualitativo centrado en un estudio de caso. En ese sentido se estableció un fundamento epistemológico en el enfoque hermenéutico de validación crítica en el que confluyeron una estructurada revisión documental historicista, una investigación de campo y la observación directa. La Escuela Naval “Almirante Padilla” fue el modelo formativo que se analizó. Los resultados encontrados son contundentes en cuanto a la necesidad urgente de revisar los procedimientos de selección para ingreso a la institución militar, la verificación de los sistemas de evaluación y control durante el desarrollo de la fase formativa naval militar, el

seguimiento permanente y adecuado de la labor de los mandos medios que rigen el día tras día de la vida en la escuela de formación, la reestructuración del proceso de asignación de los oficiales de planta de la ENAP y finalmente la necesidad de implementar pruebas axiológicas para determinar las condiciones personales de quienes egresan como oficiales, así como el debido seguimiento en el transcurso de la carrera con el propósito de detectar conductas por fuera de lo normal antes de que éstas sean expuestas en casos de indelicadeza administrativa, conductas no éticas y peor aún en comportamientos que comprometan el prestigio y la imagen del país y de sus instituciones. Se considera que los alcances del trabajo serán de interés nacional por cuanto las motivaciones para realizarlo son comunes a las otras fuerzas militares de Colombia y lo aquí encontrado es aplicable a los procesos formativos de todas ellas. Importantes recomendaciones se dejen como resultado del trabajo y sobre todo se plantea la necesidad de implementar una línea de investigación en educación militar, inicialmente en la Escuela Naval pero extendible a todas las fuerzas, desde donde se pueda conocer con rigor científico el desarrollo del proceso formativo y su incidencia en el acontecer de la labor profesional militar.

Palabras clave: historia militar, formación militar, misión inglesa, modelo formativo naval, modelo pedagógico.

Contenido

Capítulo 1. Problematización

1.1 Análisis del capítulo

1.2 Síntesis del capítulo

Capítulo 2. Conceptualización

2.1 Estado de la cuestión

2.2 Marco referencial

2.2.1 Modelos educativos y pedagógicos

2.2.2 La formación militar en el sistema educativo nacional

2.3 Síntesis del capítulo

Capítulo 3. Marco metodológico

Capítulo 4. Historia

4.1 Historia

4.2 Análisis de los hechos que muestra la historia del modelo formativo de la ENAP

4.3 Síntesis del capítulo

Capítulo 5. Fundamentos y alcances del modelo formativo de la ENAP

5.1 Análisis testimonial

5.1.1 Resultados de las entrevistas (cuadro de resumen)

5.1.2 Conclusiones de las entrevistas

Con relación a la historia

Con relación a los fundamentos

Con relación a los alcances

Con relación a los principios y valores

Opinión sobre los desaciertos

Opinión sobre los retos

Comentarios de los entrevistados

5.2 Análisis documental

5.2.1 Políticas orientadoras del Sistema Formativo de las Fuerzas Armadas

5.2.2 Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas (SEFA)

Criterios pedagógicos

Criterios curriculares

Criterios didácticos

Criterios evaluativos

Criterios de calidad

5.2.3 Análisis de los Proyectos Educativos Institucionales (escuelas de oficiales)

Comparación en cuanto a la misión

Comparación en cuanto a la visión

Comparación en cuanto a los objetivos

Comparación con relación a principios y valores

Conclusiones de la comparación

5.2.4 Análisis de los fundamentos del Proyecto Educativo Institucional de la ENAP

5.2.5 Análisis de los fundamentos modelo formativo de la ENAP, contrastado con las entrevistas

5.3 Análisis crítico del modelo formativo

5.4 Categorías emergentes

5.5 Comentarios sobre las categorías emergentes

5.6 Síntesis del capítulo

Capítulo 6. Conclusiones

6.1 Conclusiones

6.2 Recomendaciones

Referencias bibliográficas

Lista de figuras

Figura 1.1 Escenarios en el cual cumple su misión la Armada Nacional

Figura 1.2 Funciones que cumple la Armada Nacional como parte de misión constitucional

Figura 4.1 Línea de tiempo desde la Independencia hasta la Guerra de los Mil Días

Figura 4.2 Línea de tiempo desde la Reforma Militar de Reyes en 1907 hasta la actualidad en 2015

Tablas

Tabla 1.1 Matriz de tareas de la Armada Nacional en cumplimiento de su visión

Tabla 2.1 Listado de graduandos internacionales por países y especialidades

Tabla 4.1 Línea de tiempo de la Escuela Naval “Almirante Padilla”

Tabla 5.1 Matriz de datos obtenidos con las entrevistas a expertos

Tabla 5.2 Proyectos Educativos Institucionales de las Escuelas de Oficiales (comparación)

Tabla 5.3 Fundamentos del modelo formativo de la ENAP

Tabla 5.4 Categorías emergentes

Anexos

Anexo A. Cuestionario para personal directivo de la ENAP

Anexo B. Entrevistas resumidas con la información a procesar

Anexo C. Transcripción de las entrevistas a expertos

Introducción

El presente trabajo aporta elementos sobre la base conceptual necesaria para conocer la historia y los fundamentos del Modelo Pedagógico de la Escuela Naval de Colombia (ENAP), como caso de estudio. Igualmente contribuye a significar los fines propuestos del mismo, los cuales sirven para optimizar la educación militar en el país, pues al conocer la historia y los fundamentos del modelo formativo de las escuelas militares en Colombia, por medio del análisis de las teorías y prácticas pedagógicas de la Escuela Naval “Almirante Padilla”, ENAP, (como piloto utilizado), se pueden vislumbrar los retos y alcances, así como los aciertos que respalden las propuestas de desarrollo de mejora futura de la institución.

La educación militar es de tipo especializado y pretende formar líderes fundamentados en principios sólidos y valores que les permita discernir entre el actuar recto transparente, basado en las normas, las leyes y finalmente la Constitución Nacional y los comportamientos fuera del marco ético y legal.

El proceso abarca tres pilares: el académico, el naval militar y lo pertinente a la formación física, los cuales impartidos en un periodo de cuatro años, fundamentan al futuro oficial para desempeñarse en las unidades de la institución. Los casos aislados de militares involucrados en actos delictivos invitan a hacer un análisis cuidadoso sobre el proceso formativo en búsqueda de las causas de esos comportamientos errados. Se encuentra un especial interés en el pilar naval militar, por ser el que en esencia forma la obediencia, el respeto, el acatamiento de las órdenes, la sumisión y en general la estructura del hombre y la mujer militar. En ese sentido se busca analizarlo y comprenderlo acudiendo a sus raíces, pues se logra entender que no son modelos propios sino que fueron traídos de otras latitudes mediante misiones militares de países amigos.

Se requiere entonces conocer cómo se trajeron, en qué consistieron y luego cómo se han mantenido en el tiempo.

Con ese propósito se trabajó en conocer un enfoque de la historia del modelo formativo naval militar, lo cual se hizo mediante el análisis bibliográfico institucional y la consulta de documentos, buscando comprender los orígenes e intencionalidades del mismo. Por otra parte, se acudió al uso de entrevistas para caracterizar los procesos y procedimientos del modelo de estudio, seleccionando criterios para las prácticas curriculares, didácticas y evaluativas constituyentes de los fundamentos de sus prescripciones.

Es importante resaltar el hecho de que el autor haya tenido la posibilidad de vivir como actor en esa comunidad educativa desde la experiencia de estudiar como cadete en la ENAP, luego desempeñarse como instructor, profesor y posteriormente directivo en varios niveles, así: decano de facultad, decano académico (equivalente a vicerrector académico) y finalmente como director, vivencias que le permitieron desde varias posiciones apreciar el proceso de formación, objeto de estudio.

Ese acontecer de tantos años desde la creación de la actual ENAP en 1935 bajo la presidencia de Alfonso López Pumarejo (1934-1938), con todas sus influencias, es la educación naval militar que se tiene hoy en día. Interesantes interrogantes se presentaron durante el proceso investigativo con relación a temas como: ¿Por qué el modelo se plantea basado en el internado de sus alumnos? ¿Por qué se hace necesario tener una fase de instrucción tan restrictiva como reclutas? ¿Por qué se busca que sean jóvenes entre los 16 y los 22 años? ¿En qué incide el proceso de selección y cuál es el perfil ideal que se busca? ¿Por qué uniformar a los aspirantes a cadetes desde el primer día de ingreso a las escuelas en aspectos como el corte de cabello, el vestido a usar, el lenguaje, las maneras, entre otros? ¿Qué se busca con la terminología militar tan

específica y con vocablos como el “mi” para anteceder el nombramiento del rango de un superior? Estos y muchos otros interrogantes se plantearon y fueron de gran interés para la realización del presente análisis.

El objetivo general y los objetivos específicos, propuestos para este trabajo de investigación, se lograron cumplir de manera clara y enriquecedora para contribuir en el conocimiento de los complejos procesos de la formación militar. Los nuevos aportes y el entendimiento de la razones que llevan a que exista dicho sistema no se quedan solamente en el ámbito informativo sino por el contrario las conclusiones obtenidas y las recomendaciones que se dan permitirán que en fases sucesivas, a futuro, se modifique y mejore la preparación en el área naval militar, en búsqueda de hombres y mujeres mejor fundamentados en principios, valores y sobre todo con niveles éticos que sirvan de limitante a cualquier intento de afectación del actuar honesto, transparente y digno de quienes deben velar por el cumplimiento de la constitución y las leyes.

El estudio realizado permitió conocer las raíces del modelo de educación militar y con esa información se pretende tener criterios y fundamentos para su actualización en pro de su mejoramiento; los beneficios serán para las instituciones militares, a través de sus centros de formación al contar con modelos pedagógicos que respondan a las necesidades de la época, sobre todo en la fundamentación ética que garantice contar con hombres y mujeres íntegros y a prueba de cualquier tentación contraria a los principios y valores de las autoridades responsables de velar por sus conciudadanos, lo que finalmente impactará a Colombia como nación que necesita unas Fuerzas Militares cada vez más profesionales, transparentes y sobre todo basadas en la legitimidad producto del respeto por la Constitución, las leyes y normas derivadas.

Esto se refuerza en la medida en que en el horizonte del país se plantea como posibilidad el surgimiento de un nuevo escenario a saber, el posconflicto, como una realidad posible más pronto

que tarde. Este escenario llama a reflexionar sobre el quehacer de la formación profesional de los cadetes abriendo nuevos senderos y mostrando la importancia de revisar en forma permanente estos temas, por ello se ve la necesidad de la creación de una línea de investigación en educación militar, inicialmente en la Escuela Naval, pues la importancia de las instituciones militares para el país y la necesidad de disponer de un talento humano del mejor nivel para éstas, así lo determina.

No en vano este trabajo de tesis doctoral logra llegar al conocimiento del modelo y deja la información necesaria para seguir avanzando desde la academia, en la propuesta de mejorar los procesos formativos, de manera que se garantice, cada vez más, contar con militares del nivel de los requerimientos de la nación.

Tensiones muy preocupantes se detectaron y su solución será más fácil de abordar gracias a los resultados de este trabajo al descubrirlas y enunciarlas como parte de los aportes que se dejan en las conclusiones y las recomendaciones. Así mismo se espera que los resultados obtenidos sirvan como base para trabajos que se continúen en este sentido en las permanentes revisiones y verificaciones que se deben hacer al sistema educativo militar como una línea de investigación, más que necesaria, en un campo tan importante para los colombianos como son sus Fuerzas Armadas. La necesidad de mayor apertura de las escuelas militares, en el sentido de permitir la participación de alumnos en eventos y actividades que les garanticen el intercambio de ideas, opiniones y argumentos con estudiantes pares de otras instituciones educativas. La necesidad de ampliar las especializaciones militares a una particular centrada en la docencia y la investigación que pueda liderar específicamente los procesos formativos, su evolución y su adaptación a la cambiante dinámica de un país como el nuestro. La necesidad de revisar un proceso tan particular y específico como lo es el de adaptación de los nuevos aspirantes a cadetes en un

esquema tan rígido de aislamiento e incomunicación con el medio social y el entorno, son algunas de las acciones urgentes que se plantean en pro de la mejora en la formación militar.

Capítulo 1

Problematización

El ejercicio continuo y reflexivo acerca de cómo se debe desarrollar el proceso educativo militar invita a determinar la relación entre los modelos pedagógicos, el aprendizaje y los valores de la vida castrense (Mercader, 2007), lo cual es posible conocer y analizar desde la compilación analítica de su historia y la comprensión e inferencia de sus fundamentos. Este análisis se encuentra determinado por las particularidades propias de la cultura militar, las cuales se basan en un marco axiológico y unas prácticas de formación consolidadas en las competencias genéricas y específicas que señalan el horizonte de desempeño, desde su perspectiva profesional tanto del “ser militar” como desde su vocación de servicio a la sociedad, criterios desde los cuales depende la formación académica de sus cadetes.

Las Fuerzas Militares deben garantizar un marco contextualizado de formación, que permita cumplir con eficiencia, calidad humana y académica la misión constitucional encargada a la institución por parte del Estado, cual es:

Contribuir a la defensa de la nación a través del empleo efectivo de un poder naval flexible en los espacios marítimo, fluvial y terrestre bajo su responsabilidad, con el propósito de cumplir la función constitucional y participar en el desarrollo del poder marítimo y a la protección de los intereses de los colombianos (Armada Nacional de Colombia, 2014).

El tema de la formación militar adquiere un nivel de complejidad mayor cuando se determina que el futuro oficial deberá desempeñarse en varios papeles producto de los escenarios que le plantea la realidad nacional y el contexto internacional. En ese orden de ideas la Figura 1.1, tomada de la presentación de comando de la Armada Nacional de 2011, ilustra los tres escenarios a saber: tiempos de crisis, tiempos de guerra y tiempos de paz; más la disuasión que es

transversal a éstos, en los que la Marina colombiana debe estar en capacidad de operar como producto de la preparación académico-militar de su talento humano.

Figura 1.1 Escenarios en el cual cumple su misión la Armada Nacional



Fuente: presentación comando de la Armada Nacional, 2011.

Al analizar la Figura 1.1 (Armada Nacional de Colombia, 2011), se observan las cuatro condiciones (incluida la disuasión) para las que se debe preparar al futuro oficial naval, éstas van desde la condición de paz hasta la de guerra, bien sea con carácter interno (guerrillas y grupos organizados al margen de la ley), o de carácter internacional cuando se vean amenazados los intereses nacionales.

La disuasión es la condición permanente de toda fuerza militar, la cual se logra gracias a la preparación, el entrenamiento y el equipamiento, que le permite mostrarse ante cualquier

enemigo potencial con suficiente capacidad de causar daño. Esa disuasión es un instrumento de paz, que si bien le cuesta al Estado en términos económicos, le ahorra pérdidas cuantiosas al evitar agresiones externas o internas y garantiza la preservación de los intereses nacionales.

En la Figura 1.2, también tomada de la presentación de comando de la Armada Nacional (2011), se puede observar el pentágono de papeles que desarrolla como marina de guerra y que le permite cumplir con la misión que le ordena la Constitución Nacional. Esto lo hace a través de sus componentes marítimo, fluvial y terrestre, dotando a cada uno de ellos con los medios y los recursos necesarios para aportar en su respectiva área de responsabilidad.

Figura 1.2 Funciones que cumple la Armada Nacional como parte de la misión constitucional



Fuente: presentación comando de la Armada Nacional, 2011.

Como se puede observar en la Tabla 1.1 son cinco las funciones que determina la Armada Nacional para el cumplimiento de su misión, éstas pueden desarrollarse en cualquiera de los

escenarios identificados en su visión y que son: paz, crisis o guerra. En la siguiente matriz se pueden ver las tareas que corresponden a cada escenario y a cada papel según el momento que se esté viviendo.

Tabla 1.1 Matriz de tareas de la Armada Nacional en cumplimiento de su visión

Escenarios campos de acción	Paz	Crisis	Guerra
Seguridad marítima	<ul style="list-style-type: none"> -Protección vida humana en el mar -Cumplimiento leyes y convenciones OMI -Instrucción y capacitación -Control del tráfico marítimo y ayudas a la navegación 	<ul style="list-style-type: none"> -Todas las mismas de tiempos de paz -Protección de las líneas de comunicación marítima 	<ul style="list-style-type: none"> -Todas las correspondientes a tiempos de crisis -Uso de la fuerza para proteger la flota mercante nacional y la libre navegación
Protección del medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> -Prevención de la contaminación -Labor policiva en los mares y ríos -Elaboración de planes de contingencia -Prevención de desastres -Protección de los mares -Control del tráfico ilícito de especies -Control de vedas -Control de contaminación 	<ul style="list-style-type: none"> -Las mismas de tiempos de paz -Desarrollo de planes de contingencia -Apoyo al control de la contaminación -Operaciones humanitarias -Apoyo en la atención de desastres 	<ul style="list-style-type: none"> -Minimizar los efectos de la guerra en el impacto al medio ambiente
Desarrollo marítimo	<ul style="list-style-type: none"> -Impulso a la industria marítima -Formación de gente de mar -Protección y sostenibilidad de recursos marítimos -Investigación científica marina -Control de pesca -Servicio cartográfico e hidrográfico -Oceanografía -Construcción de naves y desarrollo de la industria naval 	<ul style="list-style-type: none"> -Las mismas de tiempos de paz -Apoyo y refuerzo de la industria marítima -Planes de movilización 	<ul style="list-style-type: none"> -Protección a la infraestructura marítima -Protección a la flota pesquera -Mantenimiento de la productividad marítima
Internacional	<ul style="list-style-type: none"> -Labor diplomática a través de buques de la Armada 	<ul style="list-style-type: none"> -Las mismas de tiempos de paz -Uso de alianzas y apoyos 	<ul style="list-style-type: none"> -Uso de la fuerza -Uso del apoyo internacional

	<ul style="list-style-type: none"> -Operaciones de paz y ayuda humanitaria -Operaciones combinadas de entrenamiento -Presencia naval 	<ul style="list-style-type: none"> internacionales para disuadir -Reforzamiento de las relaciones con países amigos 	<ul style="list-style-type: none"> -Operaciones conjuntas y combinadas
Seguridad y defensa	<ul style="list-style-type: none"> -Soberanía, integridad territorial -Patrullajes de verificación y control de las aguas nacionales -Disuasión: mediante alistamiento, equipamiento y entrenamiento -Elaboración y prueba de planes de defensa 	<ul style="list-style-type: none"> - Soberanía, integridad territorial -Patrullajes de verificación y control de las aguas nacionales -Entrenamiento y alistamiento -Apoyo a la política nacional -Disuasión: mostrar la fuerza 	<ul style="list-style-type: none"> -Combate al terrorismo -Combate al narcotráfico -Uso de la fuerza contra cualquier enemigo que atente contra los intereses nacionales

Fuente: elaborado Ordóñez, 2015, a partir de información obtenida en las figuras 1.1 y 1.2.

La serie de actividades que desarrolla la Armada Nacional, como lo muestra la matriz, es muy amplia y variada entre temas militares, técnicos, legales, internacionales, sociales, de carácter humanitario y además de aquellos que tienen que ver con los derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario (DIH), entre otros. Esto significa que las competencias que se deben desarrollar en el educando durante la fase de formación en la Escuela Naval “Almirante Padilla”, en el presente como caso de estudio, deben corresponder por lo menos a las básicas para los primeros grados de la carrera, pues el sistema de cursos de capacitación para ascenso deben seguir proporcionando los conocimientos que se requerirán en los siguientes grados y nuevas responsabilidades. Lo que sí es fundamental es que se logre, desde la misma escuela de formación, fundamentar en valores al futuro oficial pues en su papel de autoridad deberá ser absolutamente pulcro en todas sus actuaciones tanto hacia la ciudadanía como hacia el interior con sus subalternos. El actuar ético, pero además enérgico, es requisito básico para ejercer la autoridad propia de quienes reciben las armas del Estado.

El modelo educativo militar propende por el desarrollo de valores y hábitos que permitan formar seres humanos integrales, dignos y respetuosos de las leyes y de los ciudadanos, y que además sean competentes en su quehacer profesional. Para el caso de estudio seleccionado, la Escuela Naval Almirante Padilla, se trata de hombres y mujeres de mar, profesión exigente en la cual se requiere contar con equipos humanos muy bien integrados y liderados.

Se ratifica que el objetivo de la educación militar es formar el comportamiento moral y técnico de cada uno de los miembros de las Fuerzas Militares. La Armada Nacional lo define de la siguiente manera en su página oficial de Internet:

Los principios y valores forjan el espíritu de los hombres de la Armada Nacional, representan las convicciones morales que nuestros hombres y mujeres requieren para cumplir sus deberes con entereza y luchar con tesón por el engrandecimiento de la patria; y a la vez, para encontrar el mejor rumbo hacia el enaltecimiento personal, hacia ser mejores ciudadanos y por ende, servir mejor a Colombia (Armada Nacional de Colombia, 2014).

Al parafrasear el contenido de la página web de la Armada Nacional, en la sección en la cual se definen y explican los principios institucionales, se puede resumir que el actuar de todos y cada uno de sus miembros estará guiado por el acatamiento integral de la Constitución y las leyes, el respeto por las personas y en tal virtud el trato hacia ellas debe ser digno, considerado y justo. Sus funcionarios deben buscar la cooperación e integración interinstitucional, así mismo la optimización de procesos logísticos y de obtención de información, así como se debe propiciar por la articulación de esfuerzos para garantizar efectividad y oportunidad en los resultados. Se les exigirá transparencia y efectividad en todos sus actos, así mismo se deben guiar por conductas basadas en el profesionalismo, la honestidad y la dedicación en las misiones y tareas asignadas. El liderazgo debe ser a través de la aplicación de conceptos gerenciales y de comandos modernos, buscando el cumplimiento de la misión. La unión y el cambio deben existir en toda la organización para trabajar de manera conjunta en la consolidación y la sostenibilidad

de la seguridad de Colombia. Con relación a los valores institucionales, éstos se definen como los siguientes: lealtad, responsabilidad, honestidad, solidaridad, valor, justicia, compromiso, honor, respeto, servicio y disciplina (Armada Nacional de Colombia, 2014).

La educación que hoy en día reciben los alumnos de la ENAP, con el modelo formativo heredado de su propuesta inicial de los años 1930, se podría considerar en general de un óptimo nivel profesional y de buena calidad acorde con los requisitos dictados por la Ley 30 de 1992 (ley que normatiza la educación superior en Colombia) e implementados por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Se encontró que con relación a la parte académica, las carreras profesionales siguen los procesos de verificación de calidad del sistema educativo colombiano, por lo que han sido autoevaluadas obteniendo acreditaciones de Alta Calidad otorgadas por el Ministerio de Educación Nacional.

Con relación al proceso formativo en el aspecto naval militar, se encontró que la valoración de calidad se hace mediante la consulta con los empleadores dentro de lo que se ha llamado el Foro de Comandantes, evento anual que realiza la ENAP. El objetivo es conocer fortalezas y debilidades del egresado. Los documentos que resultaron de este ejercicio se pudieron consultar en la Oficina de Autoevaluación Permanente de la Escuela Naval. También se encontró que en el desarrollo de la carrera los oficiales ya graduados se someten a una evaluación anual (Decreto 1799 de 2000), que permite valorar el desempeño en cada uno de los aspectos, así: profesional, militar, personal y condición física, entre otros.

A pesar de los esfuerzos de las instituciones existen problemáticas de corrupción, casos de violación de los derechos humanos, de abusos de autoridad y otros de faltas a la ética que desde la formación deberían evitarse, pues no se concibe que personas educadas para el servicio y para proteger a sus conciudadanos, por el contrario caigan en conductas propias de delincuentes y no

de personas basadas en el honor, con sólidos principios y con valores por encima de las tentaciones del dinero fácil y los abusos del poder.

Desde otro punto de vista se observa que los procesos formativos podrían ser más eficientes si se tiene en cuenta que éstos se llevan a cabo bajo un régimen de internado y en un esquema de disciplina muy estricto. Este último criterio, a pesar de ser un requisito y una práctica que forma parte integral del modelo pedagógico, es necesario revisarlo en su aporte a la formación ética de los estudiantes. De igual manera es vital revisar la importancia dada hasta el momento al desarrollo marítimo expresado en la visión estratégica, por cuanto en el siglo XXI adquiere importancia vital para la economía, la soberanía y la protección ambiental en el escenario del cambio climático.

Se plantea entonces como objetivo general: conocer la historia y los fundamentos del modelo formativo de las escuelas militares en Colombia por medio del análisis de sus teorías y prácticas pedagógicas en el caso de estudio seleccionado como piloto, la ENAP, para proyectar sus alcances y su mejoramiento. Ya que por tratarse de modelos traídos de otras naciones y de alguna manera haber sido impuestos sin conocerse sus raíces y fundamentos, dejan muchos interrogantes con relación a los por qué de sus prácticas y si éstas aún tienen vigencia en la época actual. Los objetivos específicos que se plantearon son los siguientes:

- Conocer la historia del modelo formativo militar de la ENAP, mediante un análisis bibliográfico institucional y la consulta de otros documentos para comprender los orígenes e intencionalidades del mismo.

- Entender cómo es el sistema de formación militar del caso de estudio, rastreando la incidencia de enfoques, corrientes e influencias de modelos pedagógicos, de manera que se pueda entender el porqué de ese sistema.
- Identificar los fundamentos del modelo formativo de la ENAP para así de inmediato caracterizar los procesos y procedimientos de formación en las escuelas militares, mediante la selección de criterios para las prácticas curriculares, didácticas y evaluativas, con el fin de conocer aciertos y retos en el caso de estudio, la ENAP. Con base en estos resultados poder proponer acciones que aporten a la motivación que originó este proyecto investigativo en cuanto a los casos de militares que no lograron interiorizar para luego aplicar, conductas éticas que les marquen el camino del buen actuar y sobre todo del honor.

Sin embargo, el trabajo no se queda solamente en el ámbito informativo sino va más allá al conocer las raíces del modelo, sus fortalezas y sus debilidades de manera que como producto del rigor investigativo deja propuestas concretas en cuanto recomendaciones, y de esta forma se pueda tener un impacto positivo en el futuro de la educación militar.

1.1 Análisis del capítulo

La existencia de las Fuerzas Militares de Colombia obedece a un mandato constitucional, el cual determina su razón de ser. El caso de estudio, la ENAP, corresponde a la escuela de formación

de oficiales de la Armada Nacional, una de las tres Fuerzas Militares que junto con la Policía Nacional conforman las Fuerzas Armadas de Colombia.

La formación que se imparte al alumno de la ENAP, se orienta a prepararlo de manera que pueda liderar, en su condición de oficial, a los hombres y a las mujeres que desde las diversas especialidades cumplen la misión institucional en tres escenarios: tiempo de crisis, tiempo de paz y tiempo de guerra, que desde las cinco funciones identificadas por la misma institución, conforma una matriz en la cual se cruzan las tareas a desarrollar con las competencias a adquirir por parte de los estudiantes.

El sistema formativo entonces se compone de tres pilares, a saber: el académico, el naval militar y la formación física, encontrándose especial interés en el naval militar, por ser allí en el cual se imparten primordialmente las tradiciones propias del “ser militar” y también se consolidan los principios y los valores propios de los hombres y las mujeres de armas. Se considera que es allí donde de alguna manera se dejan pasar los casos de militares que no lograron interiorizar los fundamentos éticos de la carrera y por tal motivo se centra allí el objeto de investigación, haciéndose necesario conocer las raíces del modelo desde su historia, fundamentos y alcances, de manera que se logre entenderlo y a futuro se pueda con esa información plantear los cambios y las modificaciones al proceso para subsanar las falencias de la formación.

1.2 Síntesis del capítulo

Con el propósito de entender la misión de la Armada Nacional, su razón de ser y cuáles son sus funciones, en este capítulo 1 se hace la revisión de lo que debe ser la educación militar desde la teoría y luego se mira la misión de la fuerza militares. Se analiza la forma cómo la Armada Nacional plantea su visión estratégica para cumplir su misión desde los escenarios y los papeles que desempeña, para encontrar las múltiples competencias que se deben impartir a los alumnos desde la ENAP, lo que se incluye en Tabla 1.1. Posteriormente se determinan los objetivos de la formación militar y se estudia el planteamiento de los principios y valores tal y como los entiende la institución.

A continuación se introduce la historia del modelo desde su implementación como apoyo de la Misión Inglesa, su inserción en la parte académica en el sistema educativo nacional y se mencionan asimismo los procesos de acreditación por Alta Calidad y la forma cómo se evalúa profesionalmente al egresado; finaliza con la definición del problema que invita a investigar en el proceso formativo militar, la necesidad de encontrar sus causas y concluye con la importancia de conocer la historia del modelo en búsqueda de sus fundamentos y alcances; se trata de proponer hacia el futuro, los cambios que optimicen el proceso para finalmente contar con militares totalmente blindados en lo ético, garantizándole a Colombia que no haya casos de corrupción, violaciones a los derechos humanos o abusos de autoridad, entre otros.

Capítulo 2

Conceptualización

2.1 Estado de la cuestión

La educación militar se constituye en la columna vertebral de las organizaciones militares, pues es gracias a ese proceso integral de formación de sus hombres y mujeres en lo académico, lo militar y lo físico, en el cual se aprenden saberes y se apropian la misión, la visión, los principios y los valores.

El programa regular que se contempla en los planes de estudios (Escuela Naval “Almirante Padilla, 2013) y en las guía de la parte naval militar, las denominadas “singladuras” (término mariner que significa la ruta que debe seguir un buque en el mar y que se utiliza en este caso como un símil, para denominar la ruta que cada cadete debe seguir), consiste en cuatro años de internado en el cual se desarrolla, en forma paralela con los estudios de aula, el entrenamiento militar, el cual se lleva a cabo de manera intensa, no podría ser de otra manera, pues como es sabido la vida militar es muy exigente por ser una preparación para la defensa de la patria como reza la misión institucional.

Así es la vida del marino colombiano a bordo de los buques de guerra, en las bases navales o en los batallones de la Infantería de Marina, es una profesión que exige altos niveles de dedicación y compromiso. Uno de los supuestos del modelo de formación instalado es que se requiere formar los hábitos e interiorizar la cultura organizacional, de manera que los oficiales como líderes puedan mantenerla luego en cada rincón del país en donde exista una guarnición naval. Al inicio de este documento se enunciaron los principios y los valores que soportan a la

Armada Nacional; en la Escuela Naval se pudo observar que allí se rinde culto a éstos y se profundiza en su asimilación. Los métodos de cómo se logra este cometido hacen parte del estudio de investigación que aquí se desarrolla.

En la comparación efectuada con las marinas de Chile, México y Perú, en general los procesos formativos tienen similitudes. A continuación se hace una revisión y se resume el estado de la cuestión en cuanto a los temas de interés de este trabajo, iniciando con lo pertinente a Colombia.

La investigación titulada “La educación militar en Colombia, entre 1886 y 1907”, adelantada por María Fernanda Rey hace un análisis muy interesante sobre la realidad militar entre la promulgación de la Constitución de 1886 y la creación de las escuelas de formación del Ejército Nacional y la Armada Nacional, inicio a lo que se denominó como la Reforma Militar. La autora define así el alcance de su trabajo:

El estudio del desarrollo de la educación en el Ejército en el periodo comprendido entre 1886 y 1904 nos permitirá conocer qué tan avanzado estaba el proceso en los años precedentes a 1907, año en que algunos autores han señalado como el inicio de la profesionalización del Ejército colombiano. Dicho proceso de profesionalización se fundamenta en la formación que reciben los cuerpos de oficiales, es decir, en la educación militar (Rey, 2008, p. 154).

Es una realidad que el año 1907, marcó un hito en la profesionalización de las Fuerzas Militares, que en ese momento estaban constituidas únicamente por el Ejército ante las dificultades de la nación, cuyos dirigentes no previeron la necesidad de una Marina de Guerra para la protección y el cuidado de los mares de Colombia, a pesar de que durante el periodo de la Independencia fue fundamental la labor de la entonces Armada Nacional, comandada por el almirante José Padilla, para lograr consolidar los logros militares contra el dominio español. Sin embargo para el presidente Rafael Reyes (gobernó Colombia entre 1904-1909) sí era importante

la creación en forma simultánea de la escuelas Militar y de la Naval, ambas con asesoría extranjera.

Varios hechos de mucha importancia marcaron la historia de la nación durante esos primeros años del siglo XX, entre ellos la Guerra de los Mil Días, la cual fue producto de las diferencias políticas entre los partidos tradicionales y la pugna por el poder, como se analiza en el capítulo 4 de “Historia” de este mismo trabajo; además la pérdida de la Provincia de Panamá en 1904 promovida por los Estados Unidos, y adicionalmente la prevalencia de un gobierno nacionalista y militar por parte del general Rafael Reyes, quien buscó la consolidación del Estado Nacional por medio de la vinculación de sus provincias a través de las comunicaciones férreas, y de la defensa de la soberanía terrestre y marítima.

Una posible explicación para tratar de entender el olvido de los mares por parte de los gobernantes colombianos, es que el país se desarrolló principalmente en sus montañas, el centro de poder se ubicó en el altiplano, fenómeno que se podría atribuir al clima excesivamente fuerte de la costa, no solo por el intenso calor sino también por motivos de salubridad. En las montañas es más cómodo estudiar y trabajar, pero además se presentan menos enfermedades tropicales, los niveles de humedad son más bajos y la presencia de insectos muy poca, de hecho no hay proliferación de plagas a diferencia de lo que sucede en los climas de las regiones cercanas a los mares.

De otro lado, influyeron en esa actitud los temas del desarrollo económico interno, del comercio exterior a través del río Magdalena, del escaso comercio fronterizo con los países limítrofes, de la reducida flota mercante y reducido comercio exterior, que se limitaba a materias primas. El tema de la soberanía marítima está relacionado con las dificultades de consolidar un

Estado Central fuerte con los recursos necesarios para proteger esta frontera, invertir económicamente en su desarrollo y en los conflictos internos.

Además el Estado colombiano solo tuvo los recursos suficientes para la inversión de manera contundente en los temas de defensa a partir de la década de los años 1970, cuando luego de la Reforma Constitucional de 1968 se fortalecen el aspecto tributario y la planeación centralizada a través del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y la obligación de hacer planes de desarrollo cuatrienales con presupuestos garantizados.

En países con estaciones, donde el rigor del clima va cambiando entre el frío y el calor, es común encontrar mucho mayor desarrollo en las costas, por el hecho de que es en esos territorios por donde fluye el comercio mundial al entrar y salir las mercancías por los puertos en búsqueda de las rutas marítimas.

Una vez ubicado el centro del poder en Bogotá, a partir del inicio del siglo XX, las costas y el mar quedaron muy lejos y la concepción de su importancia quedó atrás, lo cual llegó también a influenciar la educación; como lo recuerda el autor del presente trabajo cuando hace algunas lustros durante su educación básica en la asignatura de Geografía le enseñaron que el mar era un límite al enunciarlo así: “Colombia limita al norte con el Océano Atlántico... y al occidente con el Océano Pacífico...”. Esta fue la formación de los jóvenes de esta generación, a quienes seguramente aún hoy en día les cuesta entender que los mares no limitan sino por el contrario comunican al mundo. Es cuestión de cambiar la cultura, proceso largo pero posiblemente más entendible en el presente cuando se vuelve una necesidad fortalecer el comercio marítimo como única alternativa para ser competitivos en el transporte de mercancías dentro de los tratados de libre comercio que se han suscrito en el pasado reciente.

Lo encontrado por Mayra Fernanda Rey (2008) en sus investigaciones, se constituye en información histórica muy importante, pero su objeto de estudio fue solamente el Ejército Nacional como lo expresa en el resumen del mismo, menciona que 1907 se consideró como el inicio de lo que se conoció como la Reforma Militar y la profesionalización del Ejército Nacional, y textualmente dice: “Este artículo tiene por objeto conocer el rumbo que tuvo el Ejército en la búsqueda de ese objetivo” (p. 150).

Desde un punto de vista mucho más específico en temas navales, el capitán de navío Enrique Román Bazurto aborda en el libro *Pasado y presente, Escuela Naval de Cadetes Almirante Padilla*, la historia de la creación y cierre de cada una de las escuelas navales que existieron entre 1810 y 1934. Con relación a la primera: la Escuela de Pilotaje y Matemáticas, que después se conocería como Escuela Náutica y de Matemáticas, con sede en Cartagena de Indias, se sabe que funcionó hasta 1813, dice el autor que ocho fueron los alumnos que lograron culminar los estudios que eran de dos años de duración, y que no se conoce información sobre cuál papel o cuál fue la participación de los graduados en la Independencia (Román Bazurto, 1997).

Por otra parte, el mismo autor describe en su libro como era la Armada de la época (entre 1813 y 1815) y explica que a pesar de disponer de un buen número de buques, éstos eran de diversos tipos dificultándose así el manejo de la institución “[...] estaba compuesta de 29 embarcaciones de muchas clases (2 fragatas, 2 corbetas, 3 bergantines, 21 goletas y una cañonera)” ((Román Bazurto, 1997, p. 11); además menciona que un buen porcentaje de éstas, el 86%, estaban con licencia de Corso, es decir que había de diversas nacionalidades y tripulaciones de toda clase, algunas seguramente no muy santas: “[...] solo Dios sabe de dónde procedían; muchos de los capitanes tenían una cultura muy baja y la gran mayoría de tripulantes no sabían

leer ni escribir, aunque todos eran agresivos y excelentes marinos prácticos” (Román Bazurto, 1997, p. 11).

Coinciden Rey (2008, p. 156) y Román Bazurto (1997, p. 11) en sus respectivas investigaciones en que los niveles de educación de los hombres que conformaban las Fuerzas Militares con anterioridad a 1907, con contadas excepciones, eran muy bajos al extremo de que muchos de los soldados y marineros no sabían ni siquiera leer y escribir. Pero lo del bajo nivel de preparación académica de soldados y marinos no era solo un problema de Colombia, sino de alguna manera, era una tendencia internacional. La fuerza bruta, el valor y el arrojo eran las condiciones mínimas de la época antigua, muy revaluada hoy en día ante la necesidad de contar adicionalmente con guerreros muy preparados en todos los aspectos, tanto militares como de formación física y académica.

Juan Rial Peitho (2010) en su escrito *Modelos de enseñanza militar en América Latina*, expone los resultados de su trabajo de investigación en varios países del continente, en el cual hace ver la forma como los antiguos paradigmas de que los guerreros solamente eran fuerza bruta, han ido cambiando, de manera que tengan un sistema de instrucción formal que da la posibilidad de contar con personas calificadas al mando de las tropas con conocimientos suficiente para ejercer de mejor forma sus profesiones. Relaciona el surgimiento de las escuelas militares a los desarrollos del armamento y su tecnología, así como a las acciones en el campo de batalla de orden táctico, sumado a algo más exigente como la participación aeronaval y aérea. Dice: “Todo esto hace que quien está al mando deba presentarse ante sus subordinados como un legítimo emisor de órdenes, que no además de tener una posición jerárquica deba poseer conocimientos” (Rial (2010, p. 209).

Por su parte, el general Álvaro Valencia Tovar⁹, como director Académico de la *Enciclopedia de Historia de las Fuerzas Militares* (Valencia, 1993), documento de mucho valor por tratarse de una recopilación de investigaciones de diversos autores, el cual agrupa en capítulos y luego volúmenes para cada una de las Fuerzas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea), da a conocer apartes importantes de la historia militar colombiana, incluyendo lo correspondiente a las escuelas de formación. Sin embargo el análisis se dedica más a la narración histórica de los hechos, que a la revisión de los modelos formativos de ese momento. Se concluye que para la época de las grandes batallas que lograron la independencia de Colombia se requería arrojo y mucha valentía, más que preparación académica profunda de los combatientes. Algo totalmente inconcebible hoy en día cuando la tecnología, la normatividad y sobre todo los derechos humanos, exigen profesionales de las armas en todos los sentidos.

De igual manera, el libro *Contra viento y marea*, del capitán de navío Julio Cesar Reyes Canal, luego distinguido como contralmirante honorario, alumno del primer curso en 1935 (Reyes Canal, 1985), narra la bitácora de la creación de la actual Escuela Naval. El documento es especialmente claro en consignar la historia del momento desde la perspectiva de su autor como alumno fundador y todas sus vivencias con la Misión Inglesa encargada de tan importante labor. El libro aborda fundamentalmente la narración de hechos, y desde este contexto suministra información de importancia para la visión académica, aporta importantes datos que permiten historizar el modelo formativo militar mediante un análisis bibliográfico institucional y la consulta de otros documentos para comprender los orígenes e intencionalidades del mismo.

⁹ General Álvaro Valencia Tovar (1923-2014). Veterano de la Guerra de Corea. Fue comandante del Ejército de Colombia en 1975. Distinguido militar y académico. Se dedicó en el retiro a la cátedra, la historia y a asesorar al más alto nivel temas militares.

Desde la visión del Ministerio de Defensa Nacional de Colombia, la educación militar requería de una modernización que bajo la administración de Juan Manuel Santos, como ministro del ramo en 2007, se quiso constituir como una revolución educativa. Ese Proyecto Educativo para las Fuerzas Militares, conocido como PEFA, llevó a una revisión por parte de expertos, quienes mediante trabajos de investigación buscaron el estado del arte de la educación en cada una de las Fuerzas Militares y también en la institución de la Policía Nacional. Con lo encontrado en el análisis se planteó la necesidad de hacer énfasis en el aspecto humano para los futuros programas, como lo expresa el documento PEFA en su capítulo 2:

Este proyecto educativo integrado y comprometido con la visión de la organización militar y policial del siglo XXI, implica una formación con énfasis en el desarrollo humano que refuerce los principios, valores y virtudes militares y policiales; que guíe su capacidad de autorregulación en función de una conciencia éticamente fomentada; que fortalezca la vocación por la verdad y el bien común y que proyecte el sentido de trascendencia individual (Ministerio de Defensa Nacional República de Colombia, 2008, p. 13).

El mismo documento del PEFA resalta la necesidad de generar las competencias del saber y cuando cita al filósofo Edgar Morín recalca la necesidad de:

[...] privilegiar el desarrollo de las diferentes competencias del pensamiento analítico, sintético, crítico, creativo, sistémico [...], que potencien la investigación y favorezcan el alcanzar el pensamiento complejo. Esta orientación sienta las bases para aprender toda la vida (Ministerio de Defensa Nacional República de Colombia, 2008, 14).

Dicho proyecto, fue orientado básicamente a buscar la nivelación de la educación en las Fuerzas, pero no profundiza mayormente en el conocimiento de la historia y de las particularidades del modelo militar de formación. El entonces ministro de Defensa (2006 a 2009), Juan Manuel Santos, en 2007 describe esta propuesta, así:

Veamos, a grandes rasgos, en qué consiste el Proyecto de Modernización y Reestructuración del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas que hoy lanzamos [sic]:

Se determinó como propósito fundamental la consolidación de un sistema de educación que le entregue a Colombia hombres y mujeres de indeclinable espíritu militar o policial, ejemplo de virtudes y valores éticos, en el marco de una excelente preparación profesional.

Esa es la meta. La meta es el ser humano. La meta es la creación de una cultura dentro de las Fuerzas Armadas que, fortaleciendo el espíritu militar o policial, ético por definición, le agregue una preparación académica con niveles de excelencia.

Las Fuerzas Armadas, en esta visión, se convertirán en organizaciones de aprendizaje, de investigación científica y tecnológica, generadoras de doctrina y exponentes de una nueva cultura basada en la ética y con enorme proyección social.

Prepararemos nuestro personal para la posvictoria. Hay que anticipar desde ahora que, cuando conquistemos la paz, nuestros hombres y mujeres deben estar capacitados para atender, en el país o en fuerzas multinacionales, tareas de mantenimiento de la paz, asistencia humanitaria, atención de desastres, seguridad pública, desarrollo y protección del medio ambiente (Ministerio de Defensa Nacional - Memorias SEFA, 2010).

Al hacer una revisión del entorno internacional, se han encontrado documentos muy importantes que permiten ver la forma como se ha manejado la formación militar en varias naciones con relaciones cercanas y similitudes con la realidad colombiana. A continuación se mencionan algunos de ellos:

El documento “Military education and the study of war” del profesor de Teoría Militar de la Escuela de Infantería de Marina en Quantico, USA, Jeffrey Grey (2000), hace un análisis de las conclusiones que en materia de educación militar se hicieron a raíz del fracaso de las Fuerzas Militares de Estados Unidos en la Guerra de Vietnam y de las medidas correctivas que con posterioridad debieron aplicar a los programas académicos. Dice allí:

[...] American failure in Vietnam placed renewed emphasis on notions of military professionalism, and at the same time drew attention to the decline in the serious study of war within the US armed forces. As part of this renewed attention to war and its nature, the forces directed their gaze once again to

history, and to military history in particular. [...]The introduction of a “progressive co-ordinated history program” at all levels of the Army educational system which it recommended was designed to return the Army to its 'traditional reliance upon the experience of history' while restoring the spirit of professionalism and sense of mission which Vietnam had eroded so badly¹⁰ (Grey, 2000, p. 70).

Para dos países con guerra permanente, una la colombiana de carácter interno y los Estados Unidos de tipo externa, se encuentran puntos de confluencia en cuanto al comportamiento de sus soldados en el campo de batalla y la necesidad de reorientar la formación hacia áreas humanísticas, teniendo como prioridad al ser. Es por eso que se puede ver que tanto el PEFA como el sistema educativo militar del Ejército estadounidense, coinciden en esa necesidad. Es parte de la revisión histórica de este proyecto.

En contraste con otros países como Chile, México y Perú, cuyas costumbres y condiciones socioeconómicas podrían ser muy similares a las colombianas, pero sin estar sometidos a la realidad del conflicto colombiano (guerrilla, narcotráfico y terrorismo), se encontraron interesantes documentos que permiten conocer sus sistemas educativos militares, entre ellos el trabajo sobre las mujeres cadetes en el Ejército chileno desarrollado por la profesora Claudia Pérez (2011), del Departamento de Estudios Generales de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano de Santiago de Chile, el cual se constituye en una importante investigación sobre la educación militar en ese país.

¹⁰ Traducción no oficial por parte del autor de la presente tesis.

“[...] El fracaso de Estados Unidos en Vietnam puso énfasis en las nociones de profesionalismo militar y al mismo tiempo dirigió la atención hacia el declive que se tenía en estudios profundos sobre la guerra al interior de las Fuerzas Armadas. Como una parte de la renovada atención hacia los temas de la guerra y su naturaleza, las fuerzas dirigieron su énfasis de nuevo hacia la historia, pero sobre todo a lo relacionado con lo militar. [...] La introducción de un progresivo y coordinado programa de historia en todos los niveles de la educación del Ejército, el cual estaba recomendado para retornar a la tradicional dependencia del conocimiento de la historia para no repetir sus errores, mientras además se retornaba al espíritu de profesionalismo y se retomaba el sentido de la misión que se encomienda al militar en una operación, lo cual se había ido erosionado hacia lo malo en Vietnam (Grey, 2000, p. 70)”.

El estudio se realizó en la Escuela Militar (Ejército de Chile) con ocasión del ingreso de mujeres oficiales de línea, es decir aquellas que se preparan para ser combatientes, lo que lleva a la autora a analizar diversos aspectos de la educación militar, entre ellos lo pertinente al modelo formativo.

Al parafrasear el artículo de la autora, su punto de partida fue conocer el proceso de definición de identidad que inician los nuevos cadetes en el transcurso de la resignificación de la cultura institucional y logra sintetizar la función, que en su concepto cumple la Escuela Militar de dicho país, en cuanto a preparación, transmisión ideológica y socialización de la doctrina, reproduciendo el orden institucionalizado, lo cual influye en la construcción de identidad (particular y genérica, corporativa y profesional), de sus partícipes y promueve los procesos de apropiación y significación de identidad. Menciona también los procedimientos de despojos y de unificación. Entendiéndose estos últimos, así:

Despojos: es el conjunto de prácticas que afectan censurando y aminorando la capacidad de autonomía y discrecionalidad. Las prácticas despojantes que experimentan los cadetes apuntan a reducir las múltiples formas identificatorias sociales y culturales a la sola influencia de la organización institucional militar.

Por unificación se entiende: el conjunto de prácticas que promueven e instalan concepciones colectivas que afectan principalmente el plano de la responsabilidad. Los procedimientos de unificación marcan la identidad mediante la pertenencia (Pérez, 2011, p. 177).

Lo investigado por Pérez (2011) en Chile presenta similitudes con los modelos de otros países, entre ellos Colombia. Es cuando se busca desarrollar la capacidad de poder analizar y recomendar a sus mandos, pero una vez tomada la decisión aprender que su deber es apoyarla y darle cumplimiento a lo ordenado.

En el caso peruano donde existe una larga tradición militar en especial con su Marina de Guerra, ya que allí hay una clara conciencia con relación a la importancia del mar y la economía

que de éste se deriva, la educación militar está siendo motivo de revisión y de reestructuración en especial en lo concerniente a la nivelación académica de los futuros oficiales, ya que de acuerdo con la naturaleza de cada fuerza militar para el ingreso a las escuelas castrenses se presentan candidatos de diferentes regiones del país, lo que influye notoriamente en el tipo de educación media que han recibido. En palabras de su viceministro de Defensa, José Antonio Bellina Acevedo:

La Dirección General de Educación y Doctrina ha iniciado, en este momento, una reforma en profundidad del Centro de Altos Estudios Nacionales, el CAEN, con el fin de adecuarlo a la ley universitaria y así pueda extender los títulos de maestría y eventualmente de doctorado. Se ha aprovechado esta coyuntura para hacer una revisión completa del currículo de estudio de los profesores, [...] y también se ha iniciado un proceso de reinformación en las escuelas militares. Cada país tiene su individualidad y en el caso del Perú, la procedencia, por ejemplo, de los cadetes de la Escuela Militar es, generalmente, de provincias. Estos vienen a Lima a estudiar a la Escuela Militar de Chorrillos, con un déficit educacional secundario muy marcado, y ahora es obligatorio que tengan cinco años de estudios para que las Escuelas puedan extender un título en el nivel universitario.

El objetivo es que el cadete reciba una especie de estudios generales para poder homologarse entre ellos mismos, por la educación que puedan o no haber tenido, los diversos grados de educación, que puedan o no haber recibido en los colegios de donde provienen. Porque hay oficiales que son brillantes y, sin embargo, el hándicap de no haber estado en una buena escuela, a veces los atrasa un poco en sus estudios ulteriores. Eso también se va a hacer en la Marina; en su caso la gente proviene más de la costa, hay una mayor homogeneidad. Y, en el caso de la Fuerza Aérea, aunque sin explicación aparente, parece que, como siempre, tienen que salir en avión, la mayoría de los futuros oficiales proviene de la zona de la selva. Pero, en todo caso, este es un programa, que el ministerio se ha planteado a mediano plazo. Y aunque complicado y bastante delicado es necesario (Bellina, 2010, p. 52).

Al contrastar con el caso colombiano es notoria la diferencia del modelo de asimilación al sistema universitario, ya que como se encontró y se menciona en la parte de antecedentes, las escuelas colombianas son todas instituciones universitarias e inclusive la ENAP es universidad reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. Es decir, la educación militar en cuanto a

su componente académico ha avanzado más rápidamente en Colombia al insertarse al sistema nacional y tener la potestad de otorgar títulos profesionales en nombre de la nación.

Desde la perspectiva del investigador y analista en seguridad y defensa, el peruano José Miguel Flórez (2010), lo importante que se debe mirar en la formación militar es el para qué de ésta y cuál es la clase de militares que se deben formar. Su estudio va más allá, lo enfoca hacia temas de gobernanza y sobre cómo una nación debe velar porque esos militares no se vuelvan una potencial amenaza para el Estado por pertenecer a fuerzas muy organizadas e importantes, las que finalmente cuentan con el poder de las armas. De su artículo vale la pena transcribir lo que en su concepto es la educación militar: “[...] es fundamentalmente un proceso de resocialización donde la personalidad del cadete es asimilada casi en absoluto a la identidad institucional militar” (Flórez, 2010, p. 151).

Coincide en este concepto de resocialización con lo expresado con relación a la Escuela Militar de Chile por parte de Pérez (2011) en su estudio sobre las mujeres en la vida militar tratado anteriormente, pero siendo mucho más crudo en cuanto que hace ver en alguno de sus apartes, algo parecido a quienes se resocializan pero no como algo voluntario sino obligados por la sociedad. El aislamiento del medio social civil al interior de los internados militares, como una forma de diferenciar y crear identidad dentro de la institución militar. Este concepto sobre el porqué de la necesidad del internado y del aislamiento del cadete se analiza profundamente con el fin de encontrar sus raíces, pero sobre todo su objetivo real en cuanto a la vigilancia, la contención y el control de los sujetos en formación.

Por otra parte y con relación al para qué de la formación militar y del cuidado de orientarla muy claramente ante la necesidad de que el militar entienda y se someta al poder civil, señala el peruano Flórez:

[...] la institución militar ofrece múltiples posibilidades de categorización; aquí se ha presentado un esquema de clasificación en base a dos criterios que creemos tienen impacto directo sobre el proceso educativo militar –la institucionalidad del control sobre los militares y el ámbito de intervención que se le asigna a las Fuerzas Armadas–. La razón de presentar estos dos argumentos es la de enfatizar la dinámica de las relaciones civiles militares. Analizar la educación militar implica contextualizar la misma en la dinámica institucional de relaciones entre Estado, sociedad y Fuerzas Armadas, pues es en ese conjunto de relaciones que la institución militar construye su identidad, la misma que será la referencia casi absoluta de formación militar (Flórez 2010, p. 151).

Sin embargo y a pesar de los temores del autor, Perú ha dado pasos importantes en legitimar el derecho democrático de voto a sus militares y a su vez los militares han demostrado, o tal vez aprendido, que por la vía democrática se puede lograr más fácilmente el acceso al poder civil, al tener hoy en día al presidente Ollanta Humala, quien viene de los cuarteles (teniente coronel retirado).

El modelo chileno, por su parte, cobra gran importancia para Colombia pues fue con misiones de ese país que se crearon la Escuela Militar de Cadetes, la Escuela Naval de 1907 y la Escuela Superior de Guerra. El modelo de ellos ha sido dinámico en el tiempo, como lo expresa la subsecretaria de Marina, Carolina Echeverría, en el documento que preparó para publicar en el libro *Sistemas de enseñanza militar y educación para la defensa en Iberoamérica* (2010). La autora destaca el alcance real que llega a tener la formación que reciben los miembros de instituciones militares en el sentido de impactar la organización castrense en toda su magnitud. Razón tiene y se coincide con ella, pues precisamente el suscrito ha querido buscar en la historia y las raíces de los modelos formativos de las escuelas colombianas la forma de mejorar la calidad de nuestras instituciones, mediante la optimización de los procesos formativos una vez se determinen sus logros y retos más importantes. Con relación a este tema la autora expresa: “Los procesos educacionales en las Fuerzas Armadas son en sí mismos instituciones que de manera

directa modelan las características de esas propias instituciones. En un sentido más específico son la esencia de la doctrina” (Echeverría, 2010, p. 99).

También hace ver Echeverría (2010) que los modelos de su país no son propios sino producto de influencias que en algún momento llegaron de otras fuentes: “Cada una de las instituciones de la defensa en Chile ha tomado a lo largo de la historia, algunas características de modelos previamente definidos” (Echeverría, 2010, p. 99), y da ejemplos: “El ejército, por ejemplo, sustituyó con rapidez la influencia hispana, de la cual era heredero natural, a la francesa” (Echeverría, 2010, p. 99), influencia que atribuye a la forma como las fuerzas napoleónicas estaban dominando en Europa en ese momento y explica como impactó, no solo en la doctrina y la táctica sino también en lo pertinente a uniformes y marchas. Menciona que finalmente el Ejército chileno asumió el modelo prusiano, lo cual atribuye a la guerra civil de 1891, afirmando que este se mantuvo durante el siglo XX.

Reconoce la autora que se trata de un esquema muy fuerte, pero a pesar de ello acepta que también hubo influencia de los Estados Unidos, aunque no tan marcada como en otros países. Hay una parte muy interesante en los planteamientos en los cuales cuestiona que aun siendo un ejército triunfador en la guerra hubo necesidad de reorganizarlo, menciona: “Lo más relevante fue que a pesar de que se había ganado en la Guerra del Pacífico, el cuestionamiento de métodos y doctrinas hacían absolutamente necesario que se replanteara toda la organización del ejército chileno” (Echeverría, 2010, p. 99) y allí se observa que no se basaron para esa reestructuración en esquemas foráneos sino que fueron realistas en sus necesidades y particulares, algo muy de la idiosincrasia chilena en concepto del suscrito, con lo cual no se alinean con otras doctrinas, sino más bien toman lo que necesitan y lo demás lo diseñan de acuerdo con sus necesidades.

En realidad este es un periodo que pese a tener presente la referencia norteamericana, lo más característico fue el desarrollo de estructuras, con disposiciones orientadas a problemas y características propias del Ejército

chileno que los modelos de otros países no resolvían, de ahí que fuera necesario una solución nacional (Echeverría, 2010, p. 99).

Con relación a la Armada chilena, para Echeverría (2010), la influencia es marcadamente inglesa, menciona: “Sus primeros marinos y unidades provienen de las islas británicas. De hecho la mayoría de sus unidades fueron y son de origen británico y junto a ello parte de sus tradiciones y gran sentido de la educación marinera” (Echeverría, 2010, p. 100). Es una coincidencia que también la Marina colombiana haya tenido un origen inglés, producto de la misión que como se vio en la parte histórica, vino con el conflicto con el Perú; sin embargo, las tradiciones se han preservado en el tiempo a pesar de la marcada influencia norteamericana en el área académica y que el grueso de la flota colombiana es de origen alemán. Es decir no ha permeado la esencia misma del factor formativo denominado naval militar.

Por último, la autora en su análisis plantea que la Fuerza Área de su país tiene influencia norteamericana y lo atribuye a que sus aeronaves y demás material de apoyo proviene de la potencia del norte, como también la capacitación para mantener y operar esos equipos.

Finalmente la autora concluye: “Además, todo lo que generan las instituciones, como las fuerzas armadas, son parte de su acopio formativo, que obviamente es una retroalimentación de los procesos internos, de los avances y los retrocesos” (Echeverría, 2010, p. 99).

En concepto de quien adelanta esta investigación, no es nada diferente de lo que se puede encontrar en instituciones de tipo cerrado, pero con grandes capacidades, que les permite tener sus propias escuelas de formación y capacitación que se nutren de sus mismos hombres y mujeres para transmitir el conocimiento, evaluarlo, mejorarlo y volverlo a impartir. Con todas las falencias que podrían tenerse el sistema es muy eficiente en que se puede reprocesar rápidamente cuando se encuentren ineficiencias y falencias, pero a la vez puede reaccionar demasiado rápido

sin dar tiempo a los debidos análisis y verificaciones que en educación son tan necesarios antes de hacer cambios.

Los militares chilenos en el ámbito del continente americano son ejemplo de profesionalismo por su preparación, mística y sentido del honor, lo que les permite conformar instituciones organizadas y estructuradas. Con Colombia se mantienen muy buenas relaciones e intercambios, así como apoyos mutuos. Sin embargo, Chile está actualizándose en lo referente a la educación militar, y es así como en palabras de la misma autora del artículo, la señora subsecretaria de Marina, expresa:

En Chile, en la estructura ministerial no existe una unidad administrativa que oriente, supervise y defina, de acuerdo con parámetros objetivos establecidos por la autoridad, los principios rectores de la educación militar profesional (de posgrado) y de defensa. Tampoco esta autoridad diseña o dirige la implementación de los cursos mínimos y de especialización que requiere el personal civil del Ministerio de Defensa, ni existe autoridad ministerial que proporcione orientaciones claras y precisas a las Fuerzas Armadas para que las implemente en su propia estructura (Echeverría, 2010, p. 105).

Colombia en este aspecto ha evolucionado con mucha rapidez y desde hace muchos años cuenta con sistemas académicos ya implementados en lo que ahora es una aspiración chilena.

Por su parte, México, un país de gran extensión y población, con costas inmensas en los dos océanos y con una muy larga frontera terrestre con los Estados Unidos, tiene similitudes importantes con Colombia por efectos de la guerra que está librando contra los carteles de las mafias que trafican con drogas ilícitas. Ellos tienen una definición explícita de la misión que deben cumplir en cuanto a educación militar se refiere:

En el contexto de la globalización, la educación militar mexicana ha tratado de responder a la apertura y demandas políticas, económicas, sociales, culturales y delictivas, como el tráfico de drogas, de personas, de armas, terrorismo, vandalismo, etcétera; sin descuidar su propia seguridad y defensa; velando por la apertura, la negociación, la igualdad de género, el respeto a los derechos humanos y al medio ambiente (Mendoza, 2010, p. 325).

Sobre la filosofía de temas que deben incluirse en la formación militar de ese país, llama la atención algo diferente que concierne a cómo preparar a su personal en cuanto al manejo y control de emociones, afectos y motivaciones. Mendoza (2010) lo define así:

Debe también promover la capacidad de manejar afectos y emociones, y ser formadora en valores. De esta manera, los militares tendrán una formación y una fortaleza personal que les permita enfrentar y no caer en los problemas de fenómenos como las drogas, las adicciones y la cultura de la violencia (Mendoza, 2010, p. 333).

Al igual que Colombia varios países del continente, inclusive los Estados Unidos, les ha tocado entender que ante la magnitud de los riesgos deben preparar a sus militares para una realidad cambiante en sociedades en las cuales la seguridad tiene connotaciones y formas no convencionales a las que se dieron en la Guerra Fría del siglo XX, bien distintas a sus papeles de fuerzas para la defensa nacional por agresiones exteriores.

Finalmente, la necesidad de avanzar en investigación sobre la educación militar se da desde la perspectiva de que ésta es dinámica de acuerdo con las necesidades particulares de cada nación. El estado de la cuestión muestra que hay avances muy importantes, no solo en Colombia sino en naciones del continente y que de acuerdo con la similitud cultural y social, así como de problemática en seguridad y defensa resulta muy útil la información encontrada en el análisis de esos países.

2.2 Marco referencial

Los modelos formativos de las escuelas militares colombianas mantienen sus tradiciones; costumbres como el internado de los cadetes, la fase de adaptación de tres meses aislados del entorno familiar y social, el corte de pelo típico del recluta, la salida de franquicia en uniforme,

entre otras prácticas generan la cultura y crean los hábitos propios de los hombres y mujeres de armas.

Como lo menciona el contralmirante honorario Julio Cesar Reyes Canal (1985) en su libro *Contra viento y marea*, cuaderno bitácora de la fundación de una Armada, el aporte de la formación inglesa fue de gran importancia para la conformación de la actual Armada Nacional, pues fue gracias a esas tradiciones de honor, principios y valores, pero además de la elegancia, la marcialidad y la distinción, que la fuerza naval se destaca entre otras instituciones nacionales y extranjeras. Instrumentos como las gaitas, de raíces tan marcadamente inglesas, se tocan aún hoy en día después de 77 años como si fuese en el mismo Reino Unido. Hábitos y costumbres como el saludo militar, la camaradería, el ceremonial marítimo, las insignias y distintivos, los símbolos del mando representado por los bastones y otros más son legado de aquellos hombres que vinieron con la Misión Inglesa que llegó a Colombia en 1934 y permaneció hasta 1939 cuando fueron llamados los últimos integrantes a regresar a su país por motivos de la guerra que iniciaba en Europa (Román Bazurto, 1997, pp. 32 y 40).

En forma particular se tiene que el modelo educativo de la Escuela Naval estructura condiciones para el pleno desarrollo de la educación militar y se lleva a cabo regularmente en periodos de cuatro años en condición de internado (Escuela Naval “Almirante Padilla”, 2013). Por su parte, la escuela del Ejército Nacional durante muchos años llevó a cabo su proceso en menos tiempo (tres años), actualmente su programa regular también dura los mismos cuatro años (Ejército Nacional de Colombia, 2013). La Escuela Militar de Aviación, con sede en Cali, maneja los mismos periodos formativos de la ENAP, compartiendo en los últimos años esquemas similares en cuanto a impartir carreras liberales que se adelantan paralelamente como parte de la formación militar (Fuerza Aérea Colombiana, FAC, 2013). Todas las mencionadas

buscan objetivos parecidos en cuanto a la preparación de militares éticos; sin embargo cada una mantiene sus especificidades basadas en el perfil de egreso que se requiere como producto de la misión característica de cada Fuerza.

El crecimiento académico de la Escuela Naval, según Román Bazurto (1997), obedeció a tres circunstancias: la primera, es debida a las adquisiciones de nuevas unidades (buques) con ocasión de la participación en la Guerra de Corea (1951-1953), requirió de una preparación especial en el exterior para los Oficiales y Suboficiales que las iban a tripular. Estas capacitaciones abarcaron temas de operación y mantenimiento de equipos de armamento, ingeniería y electrónica, así como el estudio de toda clase de tácticas navales. Los manuales y los libros de operación y mantenimiento llegaron a las escuelas y desde luego influyeron en los programas, pues finalmente era para esos buques que se requería preparar a los futuros tripulantes. Esta formación fue proporcionada por los Estados Unidos a través de su Marina (Román Bazurto, 1997, p. 59).

La segunda circunstancia se debió a la movilidad académica de cadetes de la Escuela Naval en el lapso 1946 a 1956, que permitió que se graduaran inicialmente en escuelas navales en los Estados Unidos, luego en Chile, Italia y Suecia (coincidiendo allí con la construcción para Colombia de dos buques tipo destructor: el ARC “7 de Agosto” y el ARC “Veinte de Julio”, los más modernos de Sudamérica para esa época (finales de la década de 1950). Todos estos oficiales a su regreso al país, aportaron mucho en conocimientos de últimas tecnologías y también en todos los temas de operaciones y tácticas navales (Román Bazurto, 1997, p. 59).

La tercera y última circunstancia fue el envío de oficiales a prestigiosas universidades del mundo, empezando con el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), donde estudiaron en total cinco oficiales, dos en los inicios de 1955 y tres más en 1956. Casi de inmediato a su

regreso se inició con las directivas de la Escuela Naval la reforma académica, que buscaría asimilarse al sistema universitario colombiano (Román Bazurto, 1997, p. 62). Para 1964 se obtuvo la autorización para expedir títulos de Ingeniería Naval. Luego se lograría lo mismo con los de Oceanografía y Administración Marítima en 1977, para finalmente conseguir la categoría de “universidad” ese mismo año.

En todo ese tiempo la misión de la Escuela Naval se ha mantenido en su esencia. Los cambios institucionales han obedecido sobre todo, a los desarrollos tecnológicos y a la necesidad de mantenerse actualizados en áreas de sistemas, derechos humanos, DIH, medio ambiente, gestión de la calidad, entre otras normatividades, comportamiento similar al que se podría esperar de las universidades tradicionales como producto de la misma dinámica cambiante.

Por su parte los procesos formativos en los aspectos militares y físicos se mantuvieron básicamente iguales. Es decir en los más de treinta años de inserción institucional en el sistema universitario nacional han logrado unificarse con ese medio en lo correspondiente a las funciones sustantivas de la universidad: docencia, investigación y proyección social, dentro de la autonomía universitaria que ha permitido mantener un proyecto educativo institucional (PEI) particular y específico para la misión de la ENAP.

También se encontró que la Escuela Naval, ochenta años después de su creación en 1935, continúa formando a la oficialidad naval de Colombia y a oficiales de países amigos. En la Tabla 2.1 se detalla la cantidad de egresados extranjeros, discriminados por país y por especialidad, para un total de 88 alumnos. En la actualidad, tiene con ocho programas de pregrado en áreas de interés institucional. Durante estos años, los retos tecnológicos como la transición de buques de vapor a las modernas fragatas misileras, la adquisición de submarinos, la creación de la Aviación Naval, la creación de Corporación de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de la Industria

Marítima y Fluvial (Cotecmar) y los retos de construir y modernizar buques en el país, han obligado a actualizar los currículos de acuerdo con esas realidades. Hoy en día ya se habla de especializaciones y de maestrías de la Escuela Naval en áreas correspondientes a Ingeniería, Logística y Oceanografía (Escuela Naval “Almirante Padilla”, 2013). La impronta que se graba en cada militar egresado de la ENAP lo marca en la cultura organizacional, las tradiciones y las costumbres de manera que impactará directamente a la institución, él será la institución. De ahí la importancia de que la formación sea exitosa en todo su desarrollo.

Tabla 2.1 Listado de graduandos internacionales por países y especialidades

PAÍSES	NAVALES	INFANTES DE MARINA	MERCANTES
Bolivia	2		
Costa Rica			1
Ecuador	7	1	2
Estados Unidos	2		
Guatemala	4	1	
Haití	2		
Honduras	7	7	
Panamá	25	12	5
Paraguay			1
República Dominicana	1	1	
República de El Salvador	3	1	
Venezuela	3		
TOTAL	56	23	9

Nota: información obtenida en libros de ingreso años 1935-2014.

Fuente: Sección Estadística ENAP, 4 de febrero de 2015.

En consecuencia, es fundamental evaluar los logros y los retos del eje formativo de la Escuela Naval “Almirante Padilla”, con énfasis en lo pertinente a ética, principios y valores observando

las condiciones de cambio y complejidad del entorno, teniendo en cuenta las perspectivas contemporáneas de la educación y enfatizando en el cumplimiento y desarrollo de la misión constitucional y legal del quehacer militar de cara a los retos que impone el siglo XXI, en el contexto de la superación del conflicto armado interno, del logro de la paz y de la indispensable atención que el Estado y la sociedad colombiana, los entes públicos y privados y las organizaciones de la sociedad civil deben dar a los mares y ríos, por cuanto son elemento vital para el desarrollo social económico y evitar el agravamiento del cambio climático. El papel preponderante de la Armada Nacional depende entre otros factores de la capacidad de sus oficiales en cuanto abordar exitosamente este reto de manera muy profesional.

2.2.1 Modelos educativos y pedagógicos

Como es sabido un modelo educativo debe partir de la comprensión del contexto en el cual será desarrollado y debe contener, como mínimo, los siguientes elementos: una misión, la descripción del entorno y su influencia, la visión, los objetivos, las estrategias y las acciones, y el seguimiento del proyecto.

El modelo educativo de la Escuela Naval, de acuerdo con lo encontrado en el PEI, se considera integral identificándose tres componentes fundamentales que se complementan entre ellos. El primero es en el aula, muy parecido a lo que sería el estudio de cualquier carrera liberal, aquí el modelo pedagógico que predomina es el *constructivista*, se busca que el alumno sea partícipe del proceso, que sea él quien elabore la construcción del conocimiento a partir de saberes previos. Este modelo se basa en la persona y el profesor asume un papel de mediador que le exige conocer más de cerca a sus alumnos, así como sus intereses y motivaciones. Al tomar algunas ideas del documento de Mora y Reyes (s.f.), se tiene que este modelo promueve la

actividad mental constructiva del estudiante, y es respetuoso de considerar a las personas como seres únicos e irrepetibles, pero entendiendo que forman parte de grupos sociales en los cuales interactúan. En el caso la formación militar es un espacio importante por ser allí donde se da la oportunidad de romper los esquemas rígidos de la vida castrense y permitir oportunidades de reflexión, análisis y expresión personal. Con este componente se pretende formar al futuro oficial con una carrera profesional de las ocho en áreas navales con las que cuentan. Ella debe garantizar que el militar tenga los conocimientos básicos para el ejercicio de la carrera, a la vez que lo debe dotar con las herramientas necesarias para el análisis y la solución de problemas.

Luego está la *formación física*, en la cual los deportes son obligatorios y forman parte del currículo, debiéndose cumplir con la intensidad horaria mínima y obtener una evaluación de “pasar o fallar”; entendiéndose por ésta como aquella en la cual no se asigna una calificación numérica, sino que se exige un nivel mínimo de suficiencia para poder acreditar que se aprueba vg. natación, velas, tiro, defensa personal y supervivencia en el agua. Aquí lo que pretenden es que el egresado adquiera el estado físico y la contextura necesaria para su desempeño en las condiciones exigentes de la vida militar. Por otra parte, buscan que adquiera hábitos de salud mental y física, aprenda sobre el cuidado del cuerpo y de su bienestar, pero también que se forme en la disciplina y en el trabajo en equipo.

Como último componente se identificó la *formación naval militar*, que se constituye en el conjunto de actividades del día tras día y las especiales propias de la vida naval militar, en las cuales se destaca el currículo oculto del ejemplo, la creación de hábitos, de costumbres y de las tradiciones. Allí el modelo que predomina es el conductista pues lo que se busca es que se logre un aprendizaje basado en procedimientos ya establecidos y en los cuales no hay mucho lugar a la iniciativa o a construcciones diferentes a lo que el tiempo y la experiencia han demostrado como lo

más indicado. Por ejemplo lo que corresponde a manejo de armas, su ensamblaje y desensamblaje, las técnicas de tiro o las normas de seguridad en su uso. Este proceso es permanente bajo la figura del internado y enmarcado en la disciplina, lo que les permite tener mayor tiempo de formación y en todos los momentos de la vida cotidiana, incluyéndose por ejemplo, las buenas normas en la mesa del comedor, la convivencia con tolerancia, el desarrollo de hábitos de respeto y consideración, la buena presentación personal y de sus dependencias, así como de sus lugares de habitación. Esta fase se rige por las singladuras, documentos tipo cartilla en los cuales se determinan los objetivos de formación naval militar para cada año lectivo. Allí se incluyen las competencias que se deben alcanzar y se marca el camino a seguir en cada nivel del proceso. A modo de comparación Foucault en su libro *Vigilar y castigar*, cita las ordenanzas del siglo XVIII, para referirse al proceso formativo de los militares, así:

Segunda mitad del siglo XVIII: el soldado se ha convertido en algo que se fabrica; de una pasta informe, de un cuerpo inepto, se ha hecho la máquina que se necesitaba; se han corregido poco a poco las posturas; lentamente, una coacción calculada recorre cada parte del cuerpo, lo domina, pliega el conjunto, lo vuelve perpetuamente disponible, y se prolonga, en silencio, en el automatismo de los hábitos; en suma, se ha “expulsado al campesino” y se le ha dado el “aire del soldado” (Ordenanza del 20 de marzo de 1764, citada por Foucault, 2002, p. 140).

Lo cual no es muy diferente a lo expresado anteriormente con relación a la formación básica de un militar. Se trata de un proceso de transformación en el cual el fundamento es el de tomar un muchacho joven y tras un proceso entregarlo como un ser disciplinado y formado en las ciencias de la guerra, desde luego basado en principios y con unos valores muy altos en los temas de humanismo y respeto por los demás. Como se vio en el capítulo 4 de la parte histórica, los tiempos cambiaron y desde que se profesionalizó la carrera de las armas ya el guerrero solo usa la fuerza cuando es necesario y lo debe hacer basado en reglas y normas que deben evitar la barbarie y los excesos. El militar se distingue, va adquiriendo rasgos propios de su condición y

de la disciplina que se le exige en todo su actuar. La formación física es esencial y de hecho en esta investigación se encontró que es uno de los tres pilares del proceso, como se mencionó anteriormente. No es normal encontrar un militar desgarrado o portando el uniforme en forma indecorosa. Al citar de nuevo a Foucault (2002), es interesante ver que a pesar del paso de los años desde que escribió su libro, los conceptos que expresa son válidos en la época actual.

El soldado es por principio de cuentas alguien a quien se reconoce de lejos. Lleva en sí unos signos: los signos naturales de su vigor y de su valentía, las marcas también de su altivez; su cuerpo es el blasón de su fuerza y de su ánimo; y si bien es cierto que debe aprender poco a poco el oficio de las armas – esencialmente batiéndose–, habilidades como la marcha, actitudes como la posición de la cabeza, dependen en buena parte de una retórica corporal del honor [...] (Foucault, 2002, p. 140).

Del actuar rutinario y constante se van formando los hábitos y convirtiendo la disciplina en una forma de vida. “A estos métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad, es a lo que se puede llamar las disciplinas” (Foucault, 2002, p. 142). Disciplina que llega inclusive a impactar en el cuerpo en la posición de éste, de manera que sea el de un soldado. Disciplina que obliga a mantenerse perfectamente erguido, quieto, mirando a un segundo piso imaginario, de manera que sea posible que la mente por efecto de esta domine al cuerpo y este se comporte como las órdenes lo estipulan.

El control del cuerpo al exigirse estar de pie bajo un sol inclemente, la correcta posición de firmes o a discreción, evitar sentarse en lugares inapropiados como un andén o una paredilla, superar el cansancio y sobreponerse a las incomodidades del equipo que debe cargar consigo, exigen que la mente sea capaz de controlar el cuerpo, esto es algo que también analiza Foucault en su texto *Vigilar y castigar*, en el capítulo en el cual habla del “ser militar”, un interesante análisis sobre la disciplina y su aplicación, no solo en instituciones castrenses sino también en

aquellas donde la vocación exige dominio del cuerpo y de la mente, incluye también los conventos y los talleres. Dice:

La disciplina fabrica así cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos “dóciles”. La disciplina aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos económicos de utilidad) y disminuye esas mismas fuerzas (en términos políticos de obediencia) (Foucault, 2002, p. 143).

Al tomar otras ideas del autor, en las cuales se van obteniendo explicaciones desde su perspectiva a interrogantes de la presente investigación, es oportuno revisarlo y hacerlo parte de la conceptualización. Son cuatro planteamientos que hace Foucault (2002), sobre lo que denomina la “distribución de los individuos en el espacio”. En primera instancia menciona que la disciplina exige a veces la “clausura”: “[...] especificación de un lugar heterogéneo a todos los demás y cerrado sobre sí mismo. Lugar protegido de la monotonía disciplinaria” (p. 146). Allí menciona a los cuarteles como el lugar donde hay que mantener al ejército como “masa vagabunda” y para evitar el mal comportamiento y evitar que los ciudadanos tengan que soportar la presencia de las tropas, evitar las deserciones de los soldados y poderlos controlar.

Luego, en segunda instancia, aclara que “el principio de clausura no es constante, ni indispensable, ni suficiente en los aparatos disciplinarios”. Lo explica de la siguiente manera: “A cada individuo su lugar; y en cada emplazamiento un individuo. Evitar las distribuciones por grupos; descomponer las implantaciones colectivas; analizar las pluralidades confusas, masivas o huidizas” (Foucault, 2002, p. 146).

Luego habla del “espacio disciplinario” no como un lugar físico sino como formas de control, por ejemplo para establecer las presencias y las ausencias, para saber dónde están las personas, poder tener comunicaciones útiles y evitar las que no aportan, y aún más, menciona que sirve para “(...) poder en cada instante vigilar la conducta de cada cual, apreciarla,

sancionarla, medir las cualidades o los méritos. Procedimiento, pues, para conocer, para dominar y para utilizar. La disciplina organiza un espacio analítico” (Foucault, 2002, p. 148).

Posteriormente en esta temática el autor entra en el tema de los “emplazamientos funcionales”, y habla sobre los lugares determinados que se utilizan para responder a la necesidad de vigilar, de romper las comunicaciones peligrosas y dice también, para crear espacios vitales. Foucault señala que esto aparece en los hospitales militares y navales. Finalmente habla del “rango” y sostiene que en la disciplina la unidad no es ni el territorio (unidad de dominación), ni el lugar (unidad de residencia), sino el rango, entendiéndose éste por el lugar que se ocupa en una clasificación. “La disciplina, arte del rango y técnica para la transformación de las combinaciones. Individualiza los cuerpos por una localización que no los implanta, pero los distribuye y los hace circular en un sistema de relaciones” (Foucault, 2002, p. 149).

Al tener en consideración lo analizado anteriormente por Foucault, no es solo en la ENAP que se dan esas condiciones de disciplina basadas en limitaciones a la libertad del interno (en los cuarteles), sino que hace parte del entorno y de la idiosincrasia propio de ese grupo de la sociedad: los militares. Viéndolo con sentido crítico es un proceso que mediante limitaciones logra su objetivo de formación, pero que también puede sacrificar espacios donde el interactuar con el medio externo podría también enriquecer en aspectos como el humanístico, el social y el de interacción con sus semejantes.

Al retomar de nuevo el objeto de estudio, se tiene que cada componente del proceso formativo tiene varias asignaturas teóricas o prácticas las cuales se enseñan aplicando los modelos de acuerdo con su naturaleza y objetivo que se busca, dentro de éstos los que mayor aplicación tienen en el proceso formativo de la ENAP son el tradicional, el conductista y el

constructivista. Al parafrasear a Mora y Reyes (s.f.), se tiene que el modelo tradicional es aquel en el cual hay una transmisión de información escogida por el educador, quien además también decide cómo se dicta la clase. Los alumnos son pasivos ya que se limitan a acatar las normas del profesor. Alían citado por las nombradas considera: “En la educación es conveniente y necesario tratar con severidad a los alumnos, colocarles retos difíciles y exigirles al máximo”, lo que complementan Mora y Reyes (s.f.): “la meta es formar el carácter de la persona, dando como resultado una relación vertical entre maestro y alumno”. Se encontró este modelo con aplicación en el aprendizaje de la subordinación y la obediencia. Allí el docente es la autoridad de la clase y el alumno aprende a respetar esos niveles de autoridad. Si fuese el único modelo sería muy preocupante, pues no habría lugar para poder construir otras formas de aprendizaje. Tampoco habría espacios para desarrollar mayor iniciativa. Sin embargo, en ciertas asignaturas muestra utilidad en un escenario militar.

En continuación con las autoras: “En el modelo conductista hay una fijación y control de logro de los objetivos, trasmisión parcelada de saberes técnicos, mediante un adiestramiento experimental; cuyo fin es modelar la conducta”. Allí el profesor es un intermediador que hace que el alumno siga instrucciones (Mora y Reyes, s.f.). Este modelo es aplicado en procesos de enseñanza-aprendizaje muy específicos y orientados al seguimiento de procedimientos muy rigurosos, como por ejemplo, todo lo pertinente a la instrucción sobre armamento o procedimientos en los cuales no haya lugar a buscar consensos, sino que se debe proceder casi como autómatas sin poco tiempo para razonar. Por ejemplo cuando se trata de repeler un ataque en combate, cuando un misil ha sido disparado contra un buque, solo se cuenta con pocos minutos para reaccionar y defenderse, cualquier distracción o duda en acatar las órdenes tajantes

que fija el procedimiento aprendido bajo el esquema conductista, podría costarle la vida a decenas de hombres y mujeres.

El modelo constructivista es definido por las autoras, así: “Es un marco explicativo que partiendo de la consideración social y socializadora de la educación, integra aportaciones diversas cuyo denominador común lo constituye en hecho que el conocimiento se construye” (Mora y Reyes, s.f.). Al parafrasear a las mismas se tiene que este modelo promueve la actividad mental constructiva del estudiante, y es respetuoso de considerar a las personas como seres únicos e irrepetibles, pero entendiendo que hacen parte de grupos sociales en los cuales interactúan. “La educación es motor para el desarrollo globalmente entendido, lo que hace incluir necesariamente las capacidades de equilibrio personal, de pertenencia a una sociedad, las relaciones interpersonales y el desarrollo motriz” (Mora y Reyes, s.f.).

Es un modelo necesario en militares cuya razón de ser es el ciudadano y su misión protegerlo. Nada más acertado que formarlo en ciertas asignaturas bajo este esquema, haciendo de ellos personas más humanas y con capacidad para producir pensamiento crítico, bajo el reto de poder discernir en cuándo aportar para la decisión y cuándo acatar sin objeción alguna las órdenes que se deben cumplir.

Por otro lado, es importante entender como las épocas van variando, pero sobre todo las personas son diferentes en cada generación, de manera que el modelo formativo también debe ser dinámico y estar en capacidad de adaptarse a escenarios cambiantes.

2.2.2 La formación militar en el sistema educativo nacional

En la revisión de documentos se encontró que la Escuela Superior de Guerra, con ocasión de la conmemoración de los 102 años de su creación en 2011, elaboró una compilación muy

interesante de lo que ha sido la educación militar en el ámbito nacional, información que en forma resumida se incluye a continuación por considerarse de interés del presente trabajo de investigación.

Al extractar lo más importante se tiene que la educación en Colombia y dentro de ella, la relacionada con la formación militar tiene una fundamentación legal que se origina a partir de la Constitución Política de Colombia en su artículo 67 en el cual establece:

La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura (1991). Esta noción de educación, así como sus alcances, desarrollo y organización, se amplía y complementa con otras normas y disposiciones tales como la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el Servicio Público de la Educación Superior; la Ley 115 de 1994, Ley General de Educación Superior; el Decreto 1001 de 2006, por el cual se organiza la oferta de programas de posgrado; la Ley 1064 de 2006, que trata de las normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano; el Decreto 1295 del 2010, por medio del cual se reglamenta el registro calificado de qué trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior, entre otras (Constitución Política de Colombia, artículo 67).

La Ley 30 de 1992, en su artículo 137, reconoce a las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional que adelantan programas de educación superior, un régimen especial en el sentido de que establece que se rigen, en materia organizacional, administrativa y disciplinaria, por las entidades a las cuales se encuentran adscritas, llámense Ejército Nacional, Armada Nacional, Fuerza Aérea y Policía Nacional, pero es clara en que su desarrollo académico, lo ajustarán de conformidad con la ley general de educación (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

La misma ley proporcionó en el ámbito de todas las instituciones de educación superior en el país y sin distinción de su naturaleza, el goce de la autonomía universitaria, la cual otorgó a estas entidades libre actuación responsable para planificar y desarrollar sus procesos y programas académicos. De esta forma, todas las escuelas de formación, institutos, centros de formación y

capacitación de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, pueden desarrollar autónomamente programas académicos de educación superior y de capacitación complementaria. Y es así como cada Fuerza, de forma individual, ha avanzado hacia la consolidación de las funciones sustantivas de la educación superior y han desarrollado sus programas y procesos académicos de conformidad a lo dispuesto por las citadas normas.

En el año 2002, la ENAP logró la acreditación de sus cinco programas tradicionales, así: Ingeniería Naval en sus tres orientaciones, Administración Marítima y Oceanografía Física. Luego la Escuela Naval de Suboficiales de Barranquilla fue la primera institución tecnológica del país en recibir la acreditación institucional en 2008. Ese mismo año, el Ejército Nacional obtuvo la acreditación para uno de sus programas de pregrado tecnológico, luego de un trabajo de tres años llevando a cabo procesos académicos conforme a lo establecido por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Vale la pena resaltar que la Policía Nacional fue la primera de las Fuerzas Armadas, en acreditar por Alta Calidad dos programas profesionales, así: Administración Policial y Criminalística.

En el transcurso de los años 2005 y 2006, en el marco de la política de consolidación de seguridad democrática del expresidente Álvaro Uribe Vélez, se gestó una iniciativa de reforma y mejoramiento al sistema educativo de las Fuerzas Armadas por parte del ministro de Defensa Nacional de la época, el hoy presidente Juan Manuel Santos Calderón.

En el Programa Educación y Formación de rango ministerial doctor (Ministerio de Defensa Nacional República de Colombia, 2008, p. 9), el entonces ministro de Defensa, Juan Manuel Santos, ordenó desarrollar un proyecto para la reestructuración de la educación de la Fuerza Pública; iniciativa que promovió fundamentalmente las acciones que posteriormente condujeron al establecimiento de un gran proyecto del orden nacional, para la realización de una profunda

reforma educativa en las diferentes instituciones de educación superior de las Fuerzas Armadas, lo que se conoce como el SEFA, Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas (Ministerio de Defensa Nacional, 2010).

Lo que pretende la actual estructura de la educación militar es propiciar una sólida base cognitiva para desarrollar capacidades de pensamiento complejo y operaciones integrales del intelecto, con miras a que el militar identifique el marco normativo en el que se mueve en un contexto altamente confuso y complicado. De este modo, es necesario observar que:

[Es] transferir y, en este contexto, impactar mediante la exposición verbal, la estructura cognoscitiva de los estudiantes para que su mente desarrolle operaciones de inclusión, es decir, para que pongan a interactuar los conceptos secundarios y las proposiciones resultantes de relacionarlos con los conceptos y con las proposiciones que contiene su estructura cognoscitiva (Martínez de Correa, 2004, p. 154).

A manera de resumen en el campo investigado con la presente tesis doctoral, se encontró que en Colombia han sido pocas las investigaciones profundas y de alto nivel en procesos de formación militar, lo que justifica continuar trabajando en esos temas, así como en la cultura educativa como unidad de análisis para poderlos evaluar y lograr a futuro llegar a propuestas que de alguna manera optimicen mejores resultados educativos para bien de los militares colombianos.

La educación militar en Colombia ha sufrido reformas desde que se crearon las Fuerzas Militares. Los cambios han estado orientados a la profesionalización de los militares de todos los niveles y que hoy en día el sistema formativo hace parte del sistema educativo nacional con carreras aceptadas y aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional. Como se ha mencionado, los casos de militares involucrados en casos de corrupción, de excesos como los mal llamados “falsos positivos”, los de uso indebido de la fuerza, de violaciones de derechos humanos y todos aquellos en los cuales no se observó debidamente los preceptos éticos y del

honor militar, de alguna manera tienen sus raíces en falencias o debilidades en los procesos de selección, formativos y luego de seguimiento de los egresados, los cuales se puedan trabajar desde el punto de vista de la investigación en educación, lo cual también debe conducir a su optimización. Esta tesis abordó la primera parte, la cual compete al conocimiento y entendimiento del modelo con énfasis en lo pertinente a la formación naval militar.

2.3 Síntesis del capítulo

El objetivo propuesto con este capítulo 2 es conceptualizar el modelo formativo de la ENAP y para ello se hizo necesario investigar el estado del arte, el marco referencial y revisar los modelos educativos y pedagógicos, como parte de un ejercicio llevado a cabo por la Armada Nacional, y llegando finalmente hasta la actual formación militar en el sistema educativo nacional. Se inicia explicando el concepto básico del proceso de estudio del cadete naval en lo referente a los tiempos de permanencia en la Escuela Naval, los pilares formativos y la modalidad de internado propia, de las instituciones militares.

Luego con el fin de hacer una mirada regional con relación a otros países, se hace el análisis de los temas formativos de Chile, México y Perú, países con similitudes y particularidades que permiten comparar con Colombia. Se estudia una amplia bibliografía de autores conocedores del medio militar, bien por ser estudiosos del tema o por haber pertenecido a las Fuerzas Militares. Luego se hace un breve recuento sobre cómo eran las Fuerzas Militares de Colombia en el siglo XIX y cómo en el gobierno del presidente Rafael Reyes se dio un hito importante para profesionalizarlas, al crearse las escuelas Militar y Naval de 1907.

Se analiza y concluye sobre la situación particular de Colombia, se revisa la historia desde el punto de vista naval, es decir llegando al objeto de estudio, la formación naval militar en la

ENAP, así como la creación de la actual Escuela Naval y se relaciona con la Misión Naval Inglesa. Se expone lo pertinente al sistema educativo de las Fuerzas Armadas, el SEFA, y se extractan aportes que ilustran la filosofía básica del sistema y de lo que se llamó la “revolución educativa”, proyecto del ministro de Defensa de la época, Juan Manuel Santos, actual presidente de la República.

El estado del arte abarca Chile, México y Perú, parcialmente Estados Unidos. Con todos ellos se destacan similitudes y tensiones.

Con relación al marco de referencia se menciona en forma más detallada el funcionamiento de la ENAP, se analiza su maduración académica, las causas y sus efectos y luego el momento contemporáneo, en el cual además se encuentra que se forman oficiales de otras nacionalidades y se incluye un cuadro ilustrativo de cantidades y nacionalidades. Se describen los modelos educativos y pedagógicos, que se aplican en la ENAP, para finalmente estudiar cómo se mira a la educación militar en el contexto académico nacional y sobre su inserción en los procesos de calidad académica del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

Capítulo 3

Marco metodológico

Para desarrollar los objetivos planteados en este proyecto se implementó un modelo de investigación cualitativa centrado en un estudio de caso cuyo “propósito es comprender el ciclo vital, o una parte importante de dicho ciclo, de una unidad individualizada (persona, grupo, institución social o comunidad)” (Tamayo y Tamayo, 2004, p. 58) y llegar a comprender los factores que han generado su crecimiento, cambio o influencia en el grupo.

En ese sentido, se estableció un fundamento epistemológico en el enfoque hermenéutico de validación crítica en los que confluyen una estructurada revisión documental historicista, una investigación de campo y la observación directa, debido a que en esta investigación se realiza:

[...] el análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, [...]. Los datos de interés son recogidos de forma directa de la realidad [...] (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL, 2006, p. 11).

Por tanto, en este proyecto se planteó un modelo cualitativo que permitiera comprender el Modelo Formativo de la Escuela Naval “Almirante Padilla”. Modelo éste, que como se ha expresado en varias oportunidades en este documento, proviene del Reino Unido, fue traído por la Misión Inglesa que acompañó al Estado colombiano en la creación de la ENAP en 1935 y que luego con el paso de los años se mantuvo en su esencia y es el que hoy en día aplica para la preparación de la oficialidad naval del país.

La propuesta cualitativa de comprensión de un modelo formativo como el planteado en esta investigación debe asumir una perspectiva interpretativa que no solo permita, sino que además exige que el investigador haga parte activa en el proceso de construcción de conocimiento (De la Cuesta, 2003, p. 2). Esta perspectiva establece que es fundamental que el investigador asuma su propia historia como el punto de partida para enriquecer su comprensión del objeto de estudio.

En ese sentido, el trayecto y proyecto de vida del investigador le permite utilizar la práctica de su enfoque para contribuir a estructurar una visión integral del modelo educativo. Reconocer el carácter reflexivo de la investigación tiene implicaciones prácticas: “El investigador es un sujeto

situado, [...] con una biografía y una perspectiva dadas que condicionarán lo que pregunta, cómo lo pregunta y qué interpreta” (De la Cuesta, 2003, p. 3).

En otras palabras, en este proyecto es fundamental acopiar la experiencia vital que el investigador ha tenido en relación con el objeto de estudio, animado por buscar soluciones al problema de investigación, como una responsabilidad social de quien ocupó altos cargos en la institución naval, y además como conocedor en gran medida de los procesos formativos, pero con inmensas necesidades de resolver interrogantes que se fueron generando precisamente en el transcurrir de ese devenir de experiencias en campo, que como actor del quehacer naval le correspondió conocer como formador, empleador y luego directivo.

En ese sentido, siguiendo a Bonilla y Rodríguez (1997, p. 71) el papel de un investigador cualitativo debe enmarcarse en las siguientes cualidades esenciales: creatividad y crítica matizada por una visión integral del problema, por “una redefinición de la relación del investigador con los sujetos fundamentada en el respeto hacia la percepción y la interpretación que las personas y los grupos tengan de su propia realidad” y el desarrollo de sus destrezas para “escuchar, captar, mirar y revisar lo observado haciendo explícito lo implícito, de tal manera que la información pertinente se registre y se procese en forma sistemática” (p. 72).

En concordancia con lo anterior, “la investigación cualitativa intenta hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas a partir de los conocimientos que tienen los diferentes actores involucradas en ellas” (Villamil, 2003, p. 2). En otras palabras el proceso de investigación cualitativa no se limita a recoger...

Datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas, sino que sobre los datos desarrollan conceptos, intelecciones y comprensiones de la realidad, y a partir de premisas generales de principios establecidos o de teorías construidas, la llevan de nuevo a los casos particulares [...] (Marín Gallego, 2012, p. 124).

De este modo, para Marín Gallego, (2012) al citar a Mason (1996, p. 25), la investigación cualitativa se construye en torno a tres principios: un fundamento filosófico hermenéutico “que se interesa en las formas en las que el mundo social es interpretado, comprendido, experimentado y producido”. Además se basa en “métodos de generación de datos flexibles y sensibles al contexto social en el que se producen y métodos de análisis y explicación que abarcan la comprensión de la complejidad, el detalle y el contexto” (Marín Gallego, 2012, p. 124).

Precisamente en este punto radica la metodología de este proyecto, en considerar las posibilidades de construcción de conocimiento que tienen las personas a través del fomento de la

interacción y de la formulación de sus propias competencias. Es así como siguiendo a Bonilla y Rodríguez (1997, p.75) se planteó un diseño metodológico estructurado en tres etapas:

1. Definición de la situación problema. En esta etapa se estableció el problema de investigación, los objetivos y el proceso metodológico más adecuado para desarrollar el proyecto. En esta definición se tomó en cuenta la experiencia del investigador frente al objeto de estudio.

2. Desarrollo del trabajo de campo. Esta etapa se caracterizó por la recolección de datos, el procesamiento, sistematización y organización de la información. Y se desarrolló a partir de las siguientes actividades:

Actividad 1. Investigación sobre el estado de la cuestión de la formación militar y de los modelos existentes, incluyendo modelos extranjeros. Además en el estado de la cuestión y el marco referencial se hizo una comparación con modelos de otras escuelas navales, para lo cual se trabajó con Armadas pares de la región con características similares en cuanto a idiosincrasia y capacidades militares, siendo ellas las de Chile, México y Perú. Estas comparaciones sirvieron para complementar y validar los resultados de la investigación.

Actividad 2. Comparación de los modelos de educación militar con el de la ENAP.

Actividad 3. Descripción y comprensión de los modelos de educación militar. Esta actividad se centró en estudio sobre la historia y los fundamentos del modelo formativo, con el fin de entenderlo y poderlo contextualizar, llegando a sus raíces en la misma creación de actual ENAP con el apoyo de la Misión Inglesa.

Actividad 4. Revisión y análisis de los documentos académicos del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas (SEFA), de los proyectos educativos de las escuelas de formación de oficiales y de la ENAP. Esta actividad se centró en la recolección de información acerca del modelo educativo de la Escuela Naval, con énfasis en lo pertinente al pilar de *formación naval militar*.

Actividad 5. Realizar entrevistas a expertos que hayan tenido cargos directivos con responsabilidad en la formación de los cadetes. Estas entrevistas se basaron en cuestionarios semiestructurados y luego con preguntas que se fueron realizando en el transcurso del proceso investigativo. El tipo de entrevista permitió establecer un escenario interactivo que enriqueció el proceso de recolección de información. Así mismo, facilitó construir diferentes versiones sobre el desarrollo de modelo educativo de la Escuela Naval. Además la observación directa del autor

fue también importante ya que abarcó su vivencia como estudiante, instructor y luego directivo de la ENAP.

3. Identificación de patrones culturales. En esta etapa se desarrolló el proceso de análisis, interpretación y conceptualización de los datos cualitativos obtenidos a través del trabajo de campo.

Actividad 1. Caracterizar el modelo. En esta actividad a través de una serie de matrices se analizó toda la información recabada en las etapas 1, 2, 3 y 5 del trabajo de campo. Estas matrices permitieron codificar los factores instituyentes del modelo educativo de la Escuela Naval. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2007, p. 291) esta codificación implica categorizar un conjunto de unidades de análisis organizados de forma coherente.

En ese sentido, el análisis codificado permite comprender los diferentes niveles de contenido establecidos en el proceso de recolección de información. En esta etapa el tratamiento de los datos se realiza de forma descriptiva y sistemática. La construcción de matrices permite organizar las principales categorías para dar respuesta a los objetivos de investigación (Pourtois y Desmet, 1992, p. 211).

Actividad 2. Obtención de los resultados del proceso.

Actividad 3. Presentación de los resultados en documento final.

En resumen, la propuesta metodológica de este proyecto es de corte cualitativo centrado en un proceso que atraviesa la vida misma del investigador y que permite articular una comprensión del modelo educativo de la Escuela Naval.

Capítulo 4

Historia

4.1 Historia

El Ejército y la Armada Nacional nacieron en la misma época por la necesidad de independencia que clamaba el pueblo colombiano, por consiguiente son tan antiguas como nuestro deseo de libertad. La historia es larga y es parte del objeto de estudio volver a indagarla con una mirada más profunda en la forma como emergieron y las razones por las cuales se crearon las escuelas militares y fueron cambiando a través de los años como producto de la dinámica política, de las condiciones económicas y del entorno nacional e internacional.

La necesidad de profesionalizar a los militares fue un requerimiento de cada momento histórico, sin embargo las constantes guerras no permitieron un proceso serio sino hasta inicios del siglo XX. Los soldados tenían escasa preparación en los conocimientos básicos y el Estado entendió que la creación de escuelas para formación de oficiales era la parte fundamental para iniciar el proceso, como lo analiza Rey (2008).

Como breve recuento de la historia de las Fuerzas Militares se puede citar en primera instancia el resumen que hace el vicealmirante Guillermo Uribe Peláez, que se encuentra en el archivo especial de la Oficina del Grupo de Asesores Permanentes de la Armada Nacional en el Centro Administrativo Nacional (CAN), facilitado por el capitán de navío Luis Felipe Mantilla, jefe de Asesores. Con relación a la creación de la institución naval (Mantilla, 2013), lo relata así:

En el mes de mayo de 1810 y con motivo de la llegada de Antonio Villavicencio, a quien el Consejo de Regencia de España había enviado para que convenciera a los criollos del Nuevo Reino de Granada para que jurasen fidelidad al Rey Fernando y a dicho Consejo.

Los cartageneros pidieron que se reuniera el Cabildo para decidir sobre eso. El 22 de mayo hubo dicha reunión, la cual estuvo llena de incidentes y como resultado de ella, se comprometieron a firmar fidelidad al Consejo de Regencia, se constituyó una junta de gobierno para la provincia, presidida por el Gobernador y los representantes del Cabildo Antonio de Narváez y de la Torre y Tomás de Andrés Torres. Esta fue sin lugar a dudas el inicio de nuestra independencia.

Una de las primeras acciones de Antonio de Narváez fue el envío de una comunicación al Comandante del Arsenal, en la cual le comunicaba que a partir de la fecha dependía de la Junta de Gobierno y no del Gobernador. Con ello nació la Armada de Cartagena. El Gobernador Francisco de Montes mostró su disgusto de tener que compartir el gobierno, por lo cual ignoró a sus dos compañeros. El 14 de junio los ánimos se caldearon, en la plaza la gente gritaba. García de Toledo acusaba al Gobernador de no querer aceptar lo acordado en el Cabildo anterior. Al llegar a la plaza del Batallón del Fijo a un requerimiento del Gobernador el Comandante teniente Miguel Caraballo respondió: “No vine a órdenes de Usía, sino a recibirlas del muy ilustre Cabildo y Justicia Regimiento de la Ciudad”. Luego Caraballo entró con gente armada al gabinete del Gobernador y lo arrestó. Posteriormente fue enviado preso a Bocachica y finalmente enviado preso a la Habana (Mantilla, 2013).

Pocos colombianos conocen esta parte de la historia en la cual se narra el nacimiento de una institución tan importante para un país rodeado de agua y con grandes afluentes hidrográficos. Esa Marina que se constituyó a partir del Arsenal que fuese español, le dio grandes triunfos a la naciente república. El tamaño y capacidades de la Armada de esa época le permitieron enfrentar a la flota española y derrotarla en la batalla que selló la Independencia nacional en el lago de Maracaibo, en cabeza del almirante José Padilla el 24 de julio de 1823. Lo que difícilmente se entiende es el porqué de la decisión de acabar con la Armada pocos años después y luego dejar en el olvido los mares con todas sus riquezas y su capacidad de comunicar al mundo mediante las rutas de navegación. Los marinos de esa época eran aguerridos y muy valientes, pero poco preparados. Hubo cinco intentos para crear escuelas navales, hasta conseguir que la actual perdurara en el tiempo. Por lo menos en lo que compete a las fuerzas de tierra sí hubo continuidad y se verá en el siguiente párrafo la historia de su creación.

Con relación al Ejército Nacional, es necesario remitirse al compendio que se encuentra en su página oficial en Internet, basado en los escritos de don Gabriel Camargo Pérez, en la *Revista Ejército* No. 81 de marzo 1988 (Ejército Nacional de Colombia, 2013), los principales apartes se transcriben más adelante.

La importancia de este acontecimiento se debe a que constituido el Ejército en 1810, debieron pasar casi cien años antes de poderlo unificar y luego profesionalizar, proceso que inició precisamente desde la academia al crearse las escuelas de formación de oficiales. En el transcurso del siglo XX, el formalismo de esa institución fue total y lo que vale la pena destacar es la forma como se logró que la profesionalización llegase a todos los niveles de la organización partiendo desde la oficialidad. En el nivel de los suboficiales es gratificante ver que en la época actual se les prepara en el aspecto tecnológico con programas aceptados y reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional. La mayoría de ellos cuentan con reconocimiento de Alta Calidad y en el ámbito institucional la Escuela Naval de Suboficiales, con sede en Barranquilla, fue la primera de nivel tecnológico en lograr la Acreditación Institucional por Alta Calidad de todo el país. También los soldados e infantes de marina han mejorado su nivel de preparación, además hoy en día se cuenta con soldados profesionales lo que ha permitido que las Fuerzas Militares sean mucho más eficientes. La historia de la creación del Ejército Nacional dice:

Tres días después del 20 de julio de 1810, la Junta Suprema encargada de institucionalizar la Independencia, anunció al pueblo, en la plaza mayor de Santafé, que las armas para su defensa estaban ya aseguradas, y que se creaba el “Batallón Voluntarios de Guardias Nacionales” compuesto de infantería y caballería, cuyo comandante sería el teniente coronel Antonio Baraya (Ejército Nacional de Colombia, 2013).

Según lo menciona el mismo documento, el acto se realizó en frente a la Casa Consistorial, como presidente de la Junta estaba el virrey don Antonio Amar y Borbón, pero también los cinco vocales de la Junta Suprema como nueva autoridad nacionalista (Ejército Nacional de Colombia, 2013).

Nathalie Pabón (2012) en su artículo “Formación en la Escuela de Militar de Cadetes José María Córdova”, en la parte pertinente al recuento histórico menciona cómo desde ese entonces ya se veía la necesidad de contar con una escuela de formación para el Ejército y para ese efecto se elaboraron documentos, que infortunadamente no lograron volverse una realidad. Dice ella:

Desde el 20 de julio de 1810 con la independencia de Colombia se construyeron algunos cimientos para llevar a la realidad una Escuela Militar que se encargara de la formación de los militares. El 10 de diciembre de 1810 el teniente coronel José Ramón de Leyva elaboró el primer plan de una Escuela Militar. El 1 de junio de 1847 se crea el Colegio Militar con un plan de estudios, que no prosperó (Pabón, 2012, p.170).

Solo hasta 1907, como se verá más adelante, se logró consolidar la actual Escuela Militar “José María Córdova”. Luego vendría la evolución del Ejército; primero durante la Nueva Granada, más tarde con la Primera República (durante los años 1810 a 1816 se conoció como la Patria Boba) y la época de la Independencia, luego durante la Gran Colombia y la Era Republicana, para posteriormente ver su desarrollo y crecimiento a lo largo del siglo XX, allí con la creación nuevamente de la Armada y por primera vez de la Fuerza Aérea.

Con relación a los antecedentes de la educación militar se sabe tuvo diversas tendencias a través de los años. Misiones de varios países visitaron Colombia con miras a apoyar el proceso de instituir una formación de calidad para los soldados de la época. Como lo menciona el profesor de la Escuela Superior de Guerra, teniente coronel (RA)¹¹ Jesús Ruiz, en su artículo “Calidad en la educación militar, estabilidad en la democracia: un recorrido histórico por las aulas de la Escuela Militar colombiana”, la formalidad en la educación militar demoró bastante tiempo:

¹¹ Sigla utilizada para denotar que se trata de un oficial de la reserva activa de la Fuerzas Militares.

Puede decirse que la preparación para los cuadros de mando y tropas del Ejército mediante la asunción de procesos educativos organizados y reglamentados, se dio sólo hasta después de la sanción de la Constitución de 1886; pues a pesar de 67 años de independencia, la vida republicana de Colombia se desarrolló en medio de una marcada proliferación constitucional, asunto que no le permitía al Estado una estabilización política ni una organización sólida, pero sobre todo, le impedía una proyección estable (Ruiz, 2012, p. 140).

Al ampliar lo expuesto por el profesor Ruiz, en el párrafo anterior, es una realidad que solo hasta 1886, con la puesta en vigencia de la nueva Constitución, se unificó en un solo Ejército para toda la nación, lo cual influyó en la organización de éste y desde luego en la necesidad de formar al personal uniformado de manera más profesional. El documento de la biblioteca virtual Luis Ángel Arango: “Constituciones que han existido en Colombia” (Biblioteca Luis Ángel Arango del Banco de la República, 2014), resume de manera muy clara la evolución de cada momento de la nación de acuerdo con su respectiva carta magna. Es así como en el inicio de la Independencia se presentaron muchas constituciones simultáneas, ya que cada estado tenía la propia y desde luego su ejército correspondiente:

De 1809 a 1830 el país estuvo signado por una innegable indefinición constitucional, lo cual se puede comprobar al ver que, en 1811, fue expedida la Constitución del Estado Libre del Socorro; en 1811 la Constitución de la Provincia de Cundinamarca; y que, en total, hasta 1830, surgieron ocho constituciones de distintos departamentos como Tunja, Cartagena, Mariquita, Neiva y Antioquia (Biblioteca Luis Angel Arango del Banco de la República, 2014).

Otras fueron inservibles por el momento político que se vivía en ese entonces lo cual impidió que se pudiesen aplicar. Eran épocas de una nación aún inestable y en proceso de terminar de organizarse. “En 1830 nace una nueva Constitución, pero esta resulta casi inservible al producirse, a menos de cuatro meses de expedida, la separación de Venezuela y Ecuador” (Biblioteca Luis Angel Arango del Banco de la República, 2014).

Como lo menciona el mismo autor corporativo (2014): “De 1830 a 1886 Colombia contó con seis constituciones”. Para los fines del presente trabajo son de interés la de 1883, donde aún el sistema era Federalista y la de 1886, donde se pasa a un sistema de República Centralista con un Ejército único y bajo el mando del Gobierno Central. Así lo resume la Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango en el artículo “Constituciones que han existido en Colombia”.

[En] 1863: en este año se llevó a cabo la Convención de Rionegro, en la cual se elaboró una nueva Constitución que hizo un gran hincapié en el sistema federal. El nombre de Confederación Granadina fue cambiado por el de Estados Unidos de Colombia; en esta Constitución cada Estado podía elaborar su propia Constitución, cada Estado podía tener su propio Ejército y el mandato presidencial quedó reducido a dos años, lo cual hizo que el poder Legislativo pasara a tener mayor poder que el Ejecutivo.

En 1886 se redactó la Constitución con mayor continuidad que haya tenido el país, la cual fue impulsada por el movimiento de la Regeneración Conservadora, movimiento presidido por el presidente Rafael Núñez, quien hizo un llamado a todos los Estados para que enviasen dos delegatarios al Consejo Nacional de Delegatarios, para así, elaborar los doscientos diez artículos con que contaría esta nueva Constitución. Los principales puntos de la nueva Constitución fueron:

- Los Estados Unidos de Colombia y su sistema federal son transformados en la República de Colombia, en la cual los Estados pasaron a llamarse departamentos y a ser controlados por un Estado centralista.

- Se fortalece la rama Ejecutiva disminuyendo los poderes del Legislativo y aumentando los del Ejecutivo.

- El periodo presidencial se extendió a seis años.

- La Constitución y sus leyes se aplican a todos los departamentos sin excepción.

- El Ejército Nacional se fortalece y centraliza.

- La religión católica se convierte en un elemento esencial en el Estado, encargándosele de velar por la educación en el país (Biblioteca Luis Angel Arango del Banco de la República, 2014).

Desde la Independencia Colombia tuvo varias constituciones, pero es de especial interés para la presente investigación la de 1886, por ser esa carta magna con la cual finalmente se transforma el Ejército y se unifica como fuerza militar. Vale la pena conocer en detalle el preámbulo, el título correspondiente y los artículos que rigieron a las Fuerzas Militares hasta la promulgación de la actual Constitución en el año 1991.

Preámbulo: En nombre de Dios, fuente suprema de toda autoridad, Los Delegatarios de los Estados Colombianos de Antioquía, Bolívar, Boyacá, Cauca, Cundinamarca, Magdalena, Panamá, Santander y Tolima, reunidos en Consejo Nacional Constituyente (Constitución Política de Colombia de 1886, 2014).

En el título XVI: “De la Fuerza Pública”, en los artículos 165 al 171 se definió el concepto de ésta, y específicamente en el artículo 166 se determina lo que concierne a las Fuerzas Militares, como se transcribe a continuación. Vale la pena aclarar que en ese momento solo se hablaba del Ejército, entendiéndose éste como de tierra, mar y aire. “Artículo 166. La nación tendrá para su defensa un Ejército permanente. La ley determinará el sistema de reemplazos del Ejército, así como los ascensos, derechos y obligaciones de los militares” (Constitución Política de Colombia de 1886, 2014).

Desde ese entonces ya se contemplaba un régimen especial para el personal militar, que incluía algunas limitaciones para el ejercicio democrático y también para el juzgamiento de sus conductas con relación al servicio. A continuación se transcriben los artículos pertinentes:

Artículo 168. La fuerza armada no es deliberante. No podrá reunirse sino por orden de la autoridad legítima; ni dirigir peticiones, sino sobre asuntos que se relacionen con el buen servicio y moralidad del Ejército y con arreglo a las leyes de su instituto.

Artículo 170. De los delitos cometidos por los militares en servicio activo y en relación con el mismo servicio, conocerán las Cortes marciales o Tribunales militares, con arreglo a las prescripciones del Código penal militar (Constitución Política de Colombia de 1886, 2014).

A pesar de contar con un ejército unificado bajo el mando del Ejecutivo y con un marco constitucional claro debieron pasar veinte años antes de lograr profesionalizar a las Fuerzas Militares. Durante esos años persistió la inestabilidad política entre los partidos lo que llevó a la Guerra Civil de 1885 y luego la de los Mil Días. Así lo resume Calderón Schrader en el *Atlas básico de la historia de Colombia*.

Los liberales radicales de Santander acusaron al presidente liberal Rafael Núñez, de interferir en los asuntos internos de los Estados. Núñez recibió apoyo

de los conservadores y el resultado fue la formación del Partido Nacional, que un año más tarde proclamaría la Constitución centralista de 1886. 1895 con los conservadores en el poder desde 1886 y, según las acusaciones liberales, mediante un sistema fraudulento de elección, los liberales radicales buscaron por medio de esta corta guerra llegar al poder, pero el intento fracasó (Calderón Schrader, 2014).

La realidad es que el país venía de una serie de hechos que mostraban el inconformismo de los liberales con el gobierno conservador y que se ahondaron con la muerte de Rafael Núñez.

La llamada Guerra Civil de 1895¹², aunque llena de motivos, no prosperó y fue aplacada rápidamente por el Gobierno Central, que contaba con el Ejército oficial y todo el poder del Estado. En la parte militar los resultados fueron muy favorables en cuanto a que el general Rafael Reyes se consolidó como el gran héroe. Fue recibido con honores y se destacó por su labor. Por otro lado, el Ejército oficial se fortaleció, no solamente por haber sido el triunfador, sino también por la situación regional y las necesidades internas de seguridad ante las amenazas de la época¹³.

¹² Una tensa situación política antecedió a la revuelta de 1895: la desavenencia entre el Gobierno y el Congreso, el ahondamiento de la división entre los conservadores históricos y los nacionalistas, los nuevos entendimientos entre aquellos y el liberalismo, las polémicas periodísticas, y el vacío producido por la muerte de Rafael Núñez. No obstante reconocer la concurrencia de los anteriores factores, se deduce que fueron determinantes los hechos sociales que se habían presentado en Bogotá los dos años anteriores, que le permitieron crear a una facción del liberalismo que podría recoger la inconformidad popular y dirigir un alzamiento contra el Gobierno.

Por aquellos años la administración de Caro estaba atravesando su momento más crítico, debido a las expresiones de protesta ocurridas en la capital, primero por el motín popular ocurrido entre el 15 y el 17 de enero de 1893, que derrotó al recién reorganizado Cuerpo de Policía y que dejó un saldo aproximado de 50 muertos y 54 heridos, entre amotinados y policías. Posteriormente, en abril de 1894 fue descubierto un plan guerrillero para apresar al presidente y sus ministros, organizado exclusivamente por artesanos que alentaban la idea de alcanzar algunas reivindicaciones económicas y sociales y conformar un nuevo gobierno de carácter bipartidista (Aguilera, 2014).

¹³ Pese a la facilidad con que dominó la revuelta, el Gobierno no creyó conveniente reducir el pie de fuerza –6158 hombres entre 1888 y 1894, y 10.000 entre 1896 y 1898–; más bien optó por fortalecer el aparato militar, por causa de los anuncios de nuevas agitaciones en el Casanare, la ocupación de la población de Arauca por un supuesto grupo de “malhechores”, la guerra civil en Ecuador, la tentativa revolucionaria en Venezuela y la celebración en 1896 de una nueva jornada electoral. Aparte de evitar el licenciamiento de tropas, de mantener el estado de sitio durante casi todo el año –hasta la promulgación del Decreto 499 del 9 de noviembre de 1895–, se dieron pasos en busca de la profesionalización del Ejército con la creación de la Escuela Militar, el 18 de noviembre de 1896; se estableció el servicio militar obligatorio, el último día de ese mismo año; y se contrató con Francia una misión militar, el 22 de julio de 1897 (Aguilera, 2014).

Del análisis de la época se puede observar que a pesar de la Constitución de 1886, en la cual se hablaba de la condición apolítica de los militares, todavía se observa la politización de estos donde generales y oficiales hacían uso de la fuerza para que mediante ejércitos no regulares se intentara tomar el poder. Eran guerrillas partidistas que acudían a las armas para oponerse al gobierno de turno si éste era de diferente partido. A su vez estos últimos manejaban el poder sin dar opción alguna al partido opositor. La falta de garantías en la participación política ayudaba a esa situación. Años después y con el inconformismo en aumento se llegaría a una situación mucho más crítica, la cual llevó al enfrentamiento que se denominaría la Guerra de los Mil Días.

[En] 1899-1902 Guerra de los Mil Días. Fue resultado de la división interna tanto del Partido Liberal como del Conservador, y del rechazo liberal a las normas autoritarias de la Constitución de 1886. Un sector de los liberales buscó recuperar el poder, con la tolerancia de los conservadores, quienes veían en esta guerra civil una forma de librarse de los liberales y de unificar el conservatismo, al concentrarse en defensa del poder legítimo (Calderón Schrader, 2014, p. 1).

Pasados tres años de guerra interna, finalmente el 21 de noviembre de 1902, se firmó la paz, conocida como “La paz de Wisconsin” por haberse sellado a bordo de un buque de los Estados Unidos anclado en Panamá con ese nombre, previo ofrecimiento del comandante de la flota estadounidense destacada en el istmo.

Finalmente en 1907 el presidente de la República, general Rafael Reyes, en su política de profesionalizar a las Fuerzas Militares lograría con misiones chilenas crear en Bogotá la Escuela Militar de Cadetes y en Cartagena de Indias la Escuela Naval; dos años más tarde se haría lo mismo con la Escuela Superior de Guerra, orientada a la capacitación de los Oficiales Superiores, es decir aquellos de grado capitán de corbeta, capitán de fragata y capitán de navío y sus equivalentes en las otras fuerzas. De estas tres, la única que no sobrevivió ante la poca vocación marinera del país en ese entonces fue la naval, su creación definitiva se daría en 1935 (Román Bazurto, 1997).

Pero el ideal del presidente Reyes, no era solamente crear las escuelas de manera formal y con altos niveles de calidad, lo que realmente buscaba era que con una reforma educativa de esa magnitud se lograra dar un salto importante en contar con unas Fuerzas Militares organizadas y preparadas. Ruiz (2012), en su artículo sobre la Escuela Militar de Cadetes lo narra solamente con relación al Ejército Nacional, pero igual efecto se buscaba con la Armada Nacional y su Escuela Naval, ideal éste que solo se cumplió hasta 1935 con la creación de la actual ENAP.

Con la organización de la Escuela Militar de Cadetes se implementó de manera institucional el proceso de formación académica, física, doctrinaria, militar, y tecnológica de los futuros Oficiales del Ejército, así como de su formación humanística, moral, ética y cívica. De esta manera, se dio el primer paso hacia la reorganización, profesionalización y modernización del Ejército de Colombia, constituyéndolo como una fuerza apolítica al servicio de la Constitución y la ley, salvaguarda de la soberanía nacional y garante de la integridad del territorio patrio (Ruiz, 2012, p. 143).

Hoy en día las escuelas, las dos primeras de raíces prusianas, y la Escuela Naval de ascendencia inglesa, mantienen tradiciones propias del legado de sus fundadores, pero han recibido influencia de otras naciones que han apoyado con misiones de actualización y de profundización en el arte de la formación militar (Ruiz, 2012). Con relación a las misiones chilenas Torres (1993) en la *Enciclopedia de la Historia de las Fuerzas Militares* lo narra así:

Para desarrollar su reforma, el presidente Reyes envió a Chile como ministro plenipotenciario a quien había sido su rival en la guerra civil de 1895 y uno de los más connotados comandantes de la revolución en la Guerra de los Mil Días, el general Rafael Uribe Uribe, con instrucciones precisas para contratar una misión militar y restablecer la extinguida Escuela Militar de Cadetes, destinada a ser la matriz de un auténtico ejército nacional y republicano.

En la parte naval el general Uribe Uribe contrató al teniente primero de la Armada chilena Alberto Asmussen, a fin de cumplir misión similar a la de los capitanes Arturo Ahumada y Diego Guillén en el Ejército: fundar de nuevo una Escuela Naval, después de casi un siglo de ausencia colombiana en el mar. Esta institución fue creada por Decreto 793 de julio 6 de 1907, pero infortunadamente apenas cumplió su objetivo durante poco más de dos años, por cuanto el Decreto 659 del 28 de diciembre de 1909 le puso fin, en inexplicable acto de ceguera para un país con dos extensos litorales, esquina oceánica del continente (Torres, 1993, p. 304).

Sin embargo, como lo menciona Adolfo Atehortúa en su documento “La presencia de Estados Unidos en la formación de los militares colombianos a mediados del siglo XX”, a pesar de que la raíz de las escuelas que perduraron en el tiempo, la Escuela Militar y la Escuela de Guerra, con las enseñanzas de la Misión Chilena, llegó pronto y con gran fuerza, la influencia de los Estados Unidos en la formación de los militares colombianos, influencia que aún hoy en día sigue siendo significativa y que no es para menos si se tiene en cuenta la posición geoestratégica de Colombia en el mar Caribe, la cercanía al Canal de Panamá, el acceso a dos océanos por amplias costas y los nexos que se generan por la necesidad de combatir el tráfico de drogas, unen a los dos países.

Las Misiones Chilenas que impulsaron la Reforma Militar en 1907, que crearon la Escuela Militar, la Escuela Naval y la Escuela Superior de Guerra, que sembraron las primeras semillas de profesionalidad pero fracasaron finalmente ante el empuje de los partidos, del clientelismo y del gamonalismo regional, pasaron a la historia como ocurrió de manera aún más silenciosa con la Misión Suiza que intentó en vano la transformación del Ejército al final de los años veinte. Su lugar, con eficacia y establecido compromiso, fue ocupado por las misiones estadounidenses que, de diverso tipo, empezaron a llegar al país cuando, al mismo tiempo, los militares colombianos viajaron a Estados Unidos y Panamá para recibir en las academias norteamericanas o en la Escuela de las Américas, la instrucción que la nueva época les deparaba.

La influencia militar estadounidense puede constatarse a través de dos efectos: el proceso de modernización iniciado bajo la égida norteamericana y la ayuda financiera que, en materia militar, Estados Unidos proporcionó a Colombia (Atehortúa, 2011, p. 7).

A pesar de que han sido las misiones de Estados Unidos las que a través de los años han estado apoyando el proceso de educación militar y su influencia en temas de doctrina es notorio, no se puede desconocer la labor de las misiones chilenas al decir que “fracasaron”, pues el modelo prusiano se ha preservado a través de los años en la Escuela Militar y esa es la cultura militar que hoy en día se preserva en el Ejército Nacional. Con relación a la Escuela Naval de 1907 al cerrarse no hubo como preservar en el tiempo su modelo traído de Chile.

De acuerdo con el análisis, la influencia de los Estados Unidos no se limitó solamente desde el ámbito académico, sino también incluyó el armamento y el equipo militar. Por esa vía la doctrina fue incidiendo en la organización, las costumbres y algunas tradiciones Bernal (1951) citado por (Atehortúa, 2011), lo menciona así:

El armamento y la tecnología militar estadounidense se convirtieron, también, en una importante vía de relación y dependencia de las Fuerzas Militares colombianas con respecto a su vecino del norte. En 1950, según el Ministro de Guerra de entonces, la Dirección de Material de Guerra había realizado entre sus actividades importantes el “cambio de calibre de las armas menores, adaptándolo al calibre de los Estados Unidos” y adquiriría, en adelante, nuevas armas según las especificaciones americanas (Bernal, 1951, p. 78-79). En 1954, la transformación operaba sobre las armas largas con los calibres punto 30 y punto 50, con las cuales se siguió la tendencia del armamento que llegó al país a través del Batallón Colombia en Corea y de los acuerdos de asistencia militar (Atehortúa, 2011, p. 10).

Otra forma de crear dependencia y lograr influir en las Fuerzas Militares fue a través del apoyo económico que por países en vía de desarrollo siempre ha sido bien recibido y se utiliza para apoyar las acciones militares de interés en las cuales han necesitado la colaboración colombiana. Estos apoyos se han vuelto una costumbre del lado de quien lo da y del lado de quien lo recibe, pero que desde luego siempre estará supeditada a condicionamientos, como por ejemplo el cumplimiento de requisitos en derechos humanos o exigencias de cumplimiento de normatividad internacional de índole laboral. Entre las obligaciones que se contraen está la de que la contratación debe hacerse preferiblemente con empresas de ese país. Algo entendible al ser ellos quienes ponen el dinero. Atehortúa (2011), explica las diversas formas que fueron usuales para la financiación, entre ellas la de asistencia militar:

La ayuda financiera estadounidense en América Latina se expresó, en los años sesenta y principios de la década de los setenta, a través de cuatro fuentes principales: la Agency for International Development (AID) con donaciones o créditos, los créditos de la Organización Panamericana de la Salud (OPS),

auxilios especiales aprobados por el Congreso de los Estados Unidos y el Programa de Asistencia Militar (Atehortúa, p. 10).

En el caso de la Armada Nacional la influencia de los Estados Unidos se hizo sentir con la participación de Colombia en la guerra de Corea, también con buques cedidos por ese país, con apoyos permanentes de capacitación, con la participación en operaciones combinadas¹⁴ y con el Plan Colombia¹⁵. Aun así las tradiciones inglesas se han logrado mantener a través de los años y podría atribuirse al hecho de que el modelo formativo, en su pilar de *formación naval militar*, se ha transmitido de boca en boca, de generación en generación y a que en su gran mayoría los instructores han sido colombianos. Temas culturales y de idiosincrasia han hecho que quienes se han formado en Estados Unidos no hayan logrado incluir modificaciones sustanciales en la cultura naval militar, aunque si lo hayan hecho en los otros pilares, en especial en el académico propiamente dicho, en el cual afortunadamente la influencia ha sido en el sentido de mantener los currículos al rigor de los avances tecnológicos tan necesarios en instituciones donde el binomio hombre-máquina es imperioso para lograr el cumplimiento de la misión encomendada a la institución. Al continuar en el proceso de mostrar la historia de la ENAP, los siguientes párrafos ilustran como se llevó a cabo ese cometido.

La creación de la actual Escuela Naval, obedeció a la estructuración de la naciente Armada Nacional como un programa del alto Gobierno y bajo la orientación de una misión inglesa, así:

La adquisición de los destructores Caldas y Antioquia constituyó la espina dorsal de la Armada Nacional contemporánea. A bordo de los dos buques llegó al país la misión inglesa, contratada por el gobierno de Colombia para organizar la Marina de Guerra. La dura experiencia en el conflicto con Perú, movió al gobierno a dar nueva vida a la Armada de la Independencia, para la defensa de

¹⁴ Operaciones combinadas son aquellas que se llevan a cabo con la participación de Fuerzas Militares de varios países.

¹⁵ Plan Colombia: acuerdo bilateral entre Colombia y Estados Unidos concebido en 1999, con el objetivo específico de generar una revitalización social y económica, terminar el conflicto armado y crear una estrategia antinarcóticos (Definición tomada de Wikipedia, 1 de septiembre de 2014).

la soberanía nacional en los dos mares y en la extensa red fluvial de las fronteras terrestres (Torres, 1993, p. 335).

De la Misión Inglesa un grupo de oficiales de esa nación conformaron las directivas de la naciente Escuela Naval dirigidos por el capitán de navío Binney. De ahí las tradiciones que marcan a esa institución. La historia lo recuerda, así:

El 13 de abril de 1935, por Decreto ejecutivo 712, se abrieron las puertas de la Escuela Naval, que desde entonces ha venido funcionando ininterrumpidamente en Colombia. Su primer director fue el distinguido marino británico Ralph Douglas Binney, capitán de navío de la Real Armada y miembro de la misión naval presidida por el contralmirante Bell Salter (Torres, 1993, p. 346).

A partir de lo expresado por el capitán de navío Enrique Román Bazurto en el libro *Pasado y presente, Escuela Naval de Cadetes "Almirante Padilla"*, el inicio fue como sigue:

Finalmente, el 3 de julio de 1935 estaba lista el "Alma Máter" de la nueva institución naval colombiana. El capitán Binney, formado dentro de las normas más estrictas de la Marina Británica, con paciencia de franciscano y con tesón digno de un verdadero líder, diariamente supervisaba su equipo de profesores para que éstos infundieran a sus alumnos la conciencia marinera, casi desconocida en nuestro medio y en la época; las cualidades esenciales de un buen oficial naval; actuar como un verdadero caballero y ser un avezado marino; y el código de conducta para conducir los hombres bajo su mando con fundamento en: lealtad, perseverancia, justicia, veracidad [...] por sobre todo, el honor. Poco a poco el capitán Binney fue venciendo los obstáculos culturales del trópico y moldeando a sus discípulos, para hacer de ellos oficiales navales que se pudieran medir con los de las marinas más exigentes del mundo y ¡vaya que lo logró! (Román Bazurto, 1997, p. 38).

La Escuela Naval tuvo como primera sede el buque MC "Cúcuta", un transporte adquirido en los Estados Unidos y que serviría de alojamiento, aula de clases y de lugar para la práctica de las artes marineras para los 41 alumnos del primer curso. Ellos fueron seleccionados de todos los departamentos del país. También formaron parte del primer curso ocho grumetes de la Escuela de Suboficiales (Reyes Canal, 1985, p. 107). El término grumete corresponde a los alumnos que aspiran a ser futuros Suboficiales Navales.

El método adoptado para formar a los futuros marinos por parte de la Misión Inglesa fue el de internado, lo cual no ha cambiado en la actual ENAP después de 79 años. Otras instituciones como los seminarios de formación religiosa son similares en cuanto al tema del encierro, la disciplina, el seguimiento de una rutina preestablecida, el control ejercido por un pequeño grupo que le exige el cumplimiento de tareas a un grupo grande de liderados o alumnos en este caso, el sometimiento a un régimen de normas, de premios y sanciones, entre otras, son características de entidades donde la vida se lleva a cabo en un escenario limitado y cerrado. Esa práctica se constituye en lo que (Goffman, 2001), citado por Lourdes Hurtado (2005), denomina “instituciones totales” y que termina siendo muy importante en lo que corresponde a los conceptos de ruptura con el pasado, formación de identidad y de espíritu de cuerpo. Concepto que se desarrollará en el capítulo 5 sobre “Fundamentos y alcances del modelo formativo de la ENAP”.

En cuanto a los primeros años de la ENAP y la organización del currículo, se presentaron desde el inicio tres especialidades que aún hoy se conservan: Superficie (los navegantes), Ingeniería (orientados a máquinas), y finalmente Administración (responsables de la logística). Aún en ese momento no había un programa para la formación de los infantes de marina, éste vendría más tarde. El capitán Román Bazurto (1997) lo resume muy bien en el siguiente párrafo de su libro *Pasado y presente: Escuela Naval “Almirante Padilla”*:

Los cadetes fundadores se dividieron en cuatro grupos que recibían a la semana 45 horas de clase en las cátedras de Humanística y materias profesionales. De los bancos de clase se pasaba diariamente a fortalecer el cuerpo con gimnasia, deportes y orden cerrado. Todo era actividad constante, sacrificios, desvelos, ratos alegres y fracaso en algunos. En el segundo semestre, a partir del 31 de enero de 1936, se intensificaron los estudios de Matemáticas y materias profesionales. A pesar de las intensas actividades académicas y del servicio naval-militar los cadetes sacaron tiempo para fundar su propia revista, como medio de expresión de sus inquietudes culturales, literarias y del servicio. Fue denominada como *la Corredera* y el primer número vio la luz el 30 de noviembre de 1937 (Román Bazurto, 1997, p. 38).

El nivel académico era de pregrado pero aún no se tenía ese reconocimiento. Los cadetes se preparaban para ser marinos. Pero el mar siempre ha sido exigente y las Ciencias del Mar requieren de una fundamentación profunda en Ciencias Básicas. Materias como la Navegación, el Armamento Naval, la Termodinámica, la Hidrodinámica, entre otras, se basan en una sólida formación en aquellas.

Para ilustrar la idea de cómo era el plan de estudios, a continuación se transcribe parte del texto del mismo libro del capitán de navío Román Bazurto en la sección “Escuela Naval Militar de Cadetes”, el cual correspondió a la que sería la primera reforma académica.

[...] a partir de 1940, se introdujeron varias asignaturas a nivel universitario [sic], lo que produjo el plan académico de estudios para los diversos cursos, el cual continuaría vigente varios años, así:

Primero y segundo años (todas las especialidades) – Álgebra Superior, Geometría Analítica, Trigonometría, Cálculo, Mecánica Aplicada, Química, Física, Nomenclatura Marítima, Arte Naval, Navegación por Estima y Costera, Artillería, Dibujo Topográfico, Reglamentos Navales e Inglés Intensivo.

Tercer y cuarto años (ejecutivos) – Navegación Astronómica, Astronomía Práctica, Oceanografía, Meteorología, Cálculo, Mecánica Aplicada, Química, Electricidad, Dibujo Cartográfico, Construcción Naval, Arte Naval, Técnica Naval, Artillería, Torpedos y Minas, Derecho Marítimo Internacional, Reglamentos, Inglés Intensivo y Servicio Práctico.

Tercer y cuarto Años (ingenieros) – Cálculo, Mecánica Aplicada, Dibujo Mecánico, Máquinas (Teórica y Práctica), Electricidad, Electrónica, Termodinámica, Construcción Naval, Resistencia de Materiales, Motores (Teoría y Práctica), Turbinas (Teoría y Práctica), Química, Derecho Marítimo Internacional, Inglés Intensivo y Servicios Prácticos.

Tercer y cuarto años (administración) – Contabilidad Oficial, Economía Política, Hacienda Pública, Derecho Administrativo, Reglamentos Navales, Ceremonial Marítimo, Derecho Marítimo Internacional, Funcionamiento de Almacenes, Intendencia en Tiempos de Paz, Intendencia en Tiempos de Guerra e Inglés Intensivo (Román Bazurto, 1997, p. 40).

Del análisis de este currículo académico se puede apreciar una fase común de dos años muy importante en la homogenización en conocimientos de los cadetes y luego fases diferentes en tercero y cuarto año para cada una de las especialidades. Ya se van distinguiendo los papeles que cada uno, de acuerdo con sus preferencias, ocuparía en su vida profesional. No se observa que se incluyan materias selectivas, sino por el contrario dentro de cada especialidad el plan de estudios era rígido y obligatorio para los cursantes. Sin embargo, se observa la importancia que muy desde el inicio de la ENAP, le han dado a las Ciencias Básicas en la fundamentación académica de sus estudiantes, como requisito obligatorio en el sentido de prepararlos para los contenidos altamente técnicos que se requieren para operar equipos complejos y con tecnologías avanzadas.

Con relación a la formación física y lo pertinente al aspecto moral se puede resumir así:

Para atender el desarrollo corporal de los cadetes, se puso especial atención a la cultura física, bajo la dirección de un oficial especializado y desde 1939, se estableció la semana deportiva, como evento obligatorio anual, lo cual perdura. Se intensificó el hábito de los deportes y se organizaron los equipos de fútbol y baloncesto, se reforzó la práctica del atletismo, la esgrima, la natación y otros deportes y en la misma forma, se organizaron regatas periódicas de vela y remos.

Con respecto al campo moral, se puede decir que el primer código de conducta para la formación de los cadetes navales colombianos fue publicado en 1942 por el entonces teniente de navío Rubén Piedrahita Arango, quien llegaría a la Presidencia de la República en 1957-1958 con el grado de vicealmirante, como uno de los integrantes de la Junta Militar de Gobierno (Román Bazurto, 1997, p. 47).

Se ha venido hablando en la época moderna de la ENAP de los tres ejes básicos de formación, sin embargo para los años de análisis no se encuentra un programa formal de lo que compete a la formación naval militar. En ese entonces y hasta no hace mucho este aspecto se desarrollaba bajo el esquema de “currículo oculto”, basándose en el ejemplo y la repetición que genera la rutina y la rutina que genera los hábitos. Los principios y valores se infundían por parte de los superiores en el vivir del día tras día dentro de la institución total que conforma la Escuela

Naval. Proceso que llevado a cabo bajo el esquema mencionado implica que los instructores, los profesores y los superiores encargados del proceso formativo sean seleccionados con muy buen criterio y bajo el esquema de integralidad, pues terminan siendo los referentes a emular y los ejemplos a seguir. No basta solamente con que sean excelentes profesionales sino además con unas condiciones personales por encima del estándar. Tan importante es este aspecto de la formación militar que José Miguel Flórez, en su artículo “El proceso educativo. Los valores militares y la democracia” (2005), hace ver que en la reforma educativa militar propuesta para Perú no basta con actualizar el currículo de la parte formal educativa, sino que además se debe revisar ese proceso informal de formación, que para el caso de la ENAP denominan *formación naval militar* y que para fortuna se ha llevado últimamente a escenarios más formales mediante documentos rectores como las llamadas “singladuras”, con procesos de verificación más objetivos como la evaluación naval militar y con reglas más claras mediante el reglamento que rige a esta última, pero desde luego enseñando con el ejemplo.

El proceso educativo en esos años transcurre a lo largo de un nivel formal, descrito en los planes de estudios y los contenidos curriculares oficiales, pero también a través de procesos no formales de “educación” como son la permanente exposición a eventos con fuerte carga simbólica, la relación con los compañeros de la promoción y de otras promociones, las normas cotidianas que regulan la vida dentro de la escuela, la interacción con familiares y amigos en el “exterior”, etcétera (Flórez, 2005, p.111).

Aunque el buque, usado como sede durante los primeros años de la naciente Escuela Naval, se constituye en el medio donde el egresado naval se desempeñará durante largos años de su vida, finalmente no es el mejor lugar para permanecer durante cuatro años de estudios. Hay varios motivos, el espacio limitado, las condiciones de habitabilidad, las dificultades para poder manejar varias cohortes a la vez, la necesidad de no mezclar lo laboral con lo formativo y finalmente porque el buque está hecho para permanecer navegando en el mar y los estudiantes necesitan espacios para las clases teóricas, laboratorios de ciencias básicas, espacios recreativos,

campos deportivos y de formación naval militar. Además y no menos importante por limitarse aún más la interacción con el medio civil. Por eso después de cinco años de funcionamiento de la Escuela Naval a bordo del MC “Cúcuta”, se trasladó a tierra.

Al parafrasear al mismo autor así fue ese hito: se aprovecharon las dependencias donde actualmente queda el Batallón de Policía Naval Militar, en la entrada del barrio Bocagrande, al lado de la Base Naval ARC “Bolívar”, en Cartagena. Para esa época, 1941, funcionaba allí la Escuela de Formación de Suboficiales. Con algunas adecuaciones se llegó años después a una capacidad de 120 alumnos (Román Bazurto, 1997, p. 41).

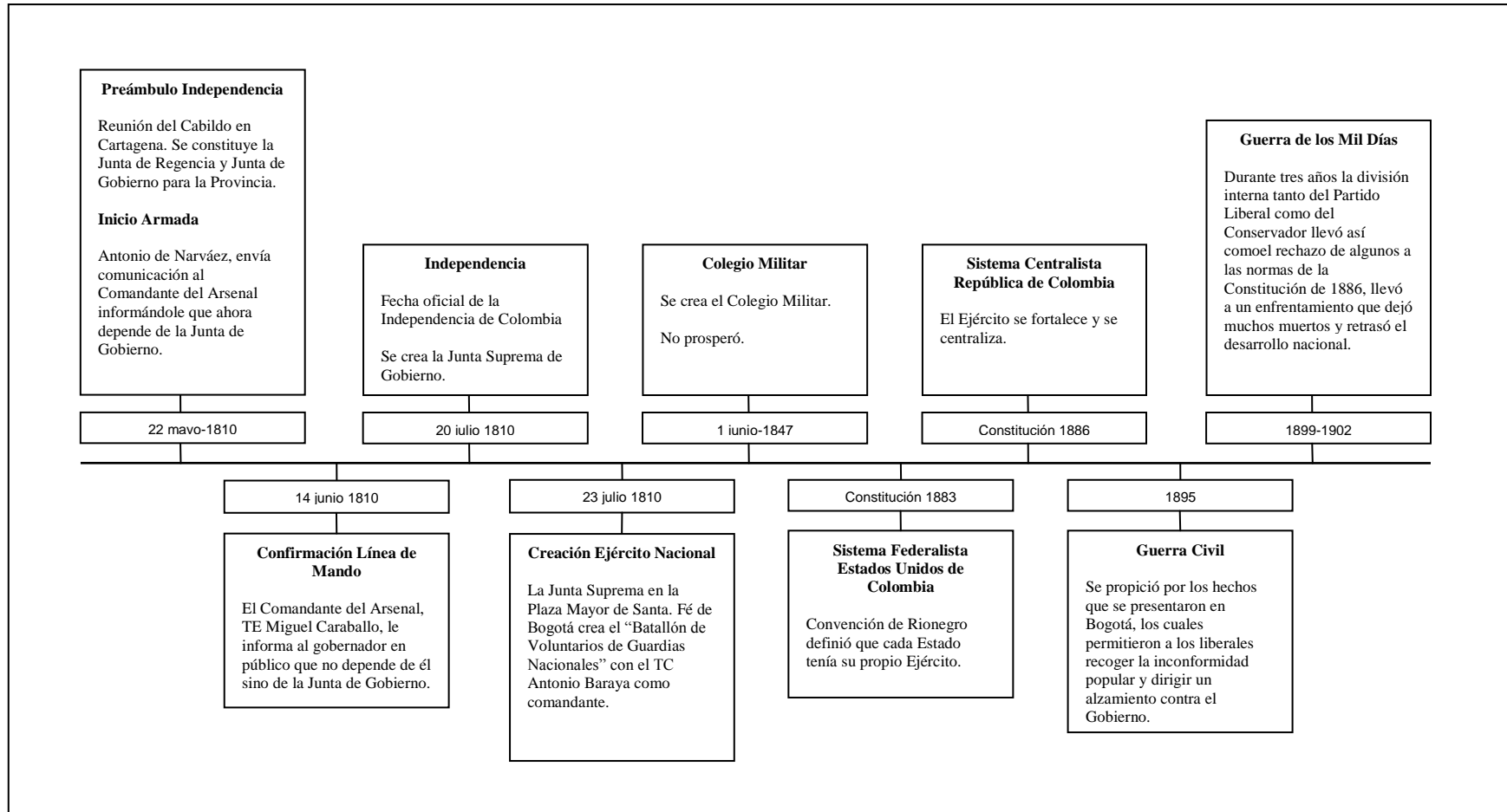
El siguiente movimiento de la Escuela Naval fue en 1961, ubicándose en su actual sede en la isla de Manzanillo, localizada en la Bahía de Cartagena, sector de Cuatro Calles, con una capacidad de 650 cadetes, hoy en día llega a 800. El paso a las instalaciones en tierra fue fundamental para expandir la cobertura en número de alumnos, pero también para poder contar con mejores y más amplias dependencias, así como laboratorios y aulas especializadas. Quedaron después de esto los buques disponibles para su labor de patrullaje y soberanía, pero además para las prácticas a bordo, también fundamentales para lograr la formación integral del futuro oficial naval.

Diez años después de su creación en 1945, la Escuela Naval había tenido un gran desarrollo, al extremo que se ofrecieron becas para alumnos venezolanos, dentro del programa de cooperación y de amistad entre los dos países. Desde 1964 la Escuela Naval dio un paso trascendental y fundamental que consistió en asimilarse al sistema oficial de educación superior de Colombia, iniciando con la carrera de Ingeniería Naval, la cual hace parte de la formación naval. Posteriormente, en 1977, sin ser obligatorio adquirieron la categoría de universidad al cumplirse con los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional, la ENAP fue la

primera de las escuelas de formación, luego lo harían como instituciones universitarias las otras tres: Ejército, Fuerza Aérea y Policía y como instituciones tecnológicas las de los suboficiales de todas las fuerzas.

Se encontró que el proceso no requirió que se tuvieran que rehacer los programas, pues buena parte de los proyectos educativos correspondían a los requisitos necesarios para desarrollar estos tres tipos de escuelas (profesionales, tecnológicas y técnicas), y lo que finalmente buscaron fue insertarse en el sistema nacional, unificarse en la medición de la calidad con los mismos estándares del Estado, y desde luego, obtener la inclusión social académica. Hoy en día, las escuelas de las Fuerzas Militares están participando en agremiaciones como la Asociación Colombiana de Universidades (Ascun); la Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería (Acofi); la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (Ascolfa); la Sociedad de Ingenieros, entre otras, lo cual es muy importante pues les permite la actualización, la participación en eventos académicos, la difusión del conocimiento, entre otros aspectos.

Figura 4.1 Línea de tiempo desde la Independencia hasta la Guerra de los Mil Días



Fuente: elaborado Ordóñez, 2015.

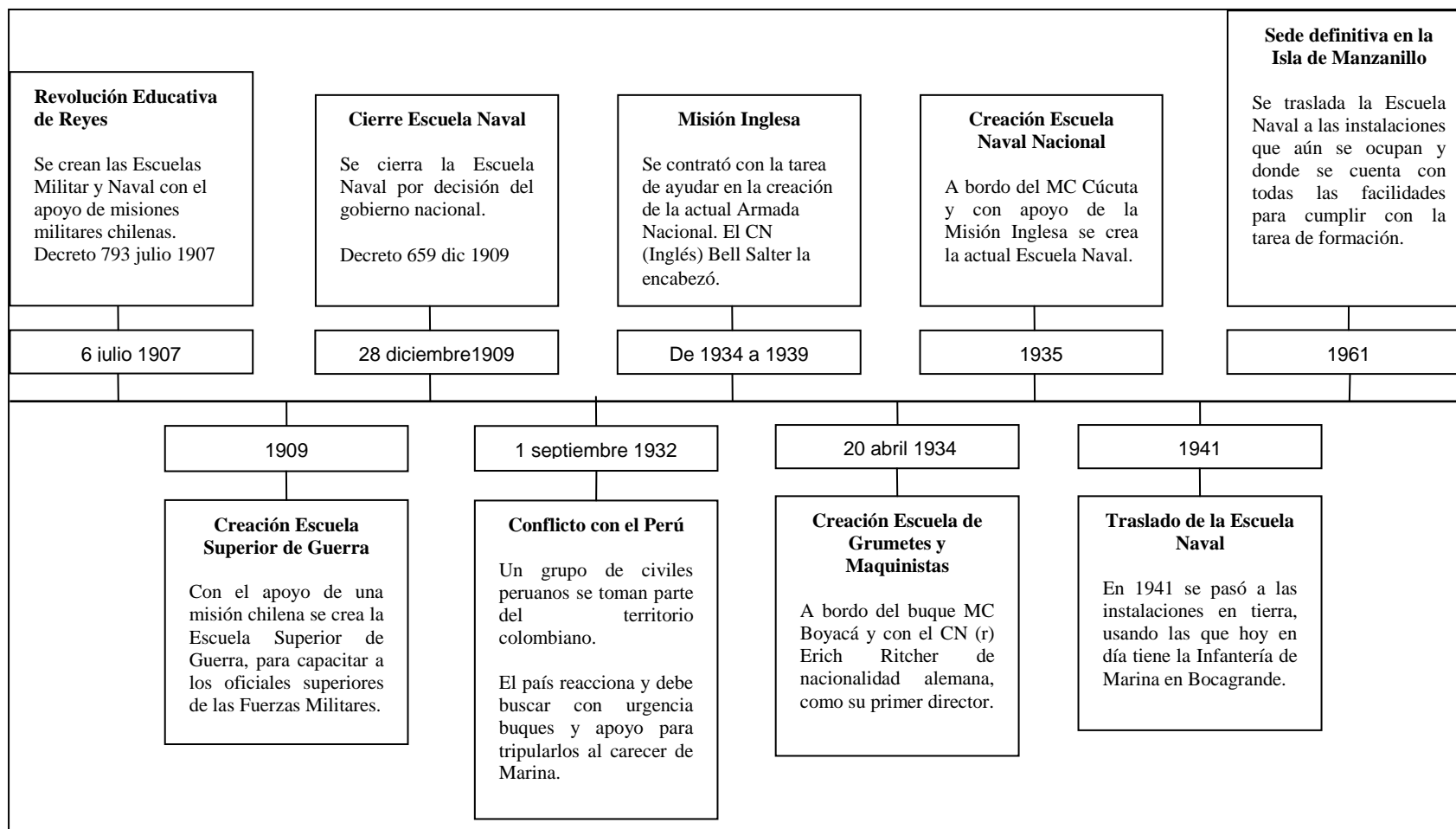
La línea de tiempo de la Figura 4.1, ilustra el desarrollo histórico del Ejército Nacional y de la Armada Nacional, instituciones creadas desde el mismo inicio de la época de Independencia, y se muestra el primer siglo de vida de Colombia como nación libre. Se destacan en ella los hitos más significativos y a la vez se muestra que durante todo ese acontecer histórico los militares no dispusieron de esquemas de formación y capacitación debidamente reglamentados y basados en procesos formales, como los que se plantearon con la reforma educativa militar de 1907 del presidente Reyes. Es decir es un claro preámbulo de lo que vendría posteriormente y que ha marcado en forma tan significativa el presente de las instituciones militares del país.

Esta Figura 4.1, con la secuencia y los hechos más significativos, permite comprender lo importante que fue la creación de las escuelas de formación del Ejército y de la Armada en ese inicio de siglo, así como la Escuela de Guerra en 1909, pues fue mucho más que disponer de esos centros de educación militar, fue realmente todo un ejercicio de formalización de las Fuerzas Militares, que como hasta allí se comprende no eran organizaciones basadas en la formalidad.

Por otro lado se puede concluir que ese mismo momento, con la creación de las escuelas, se logró que el distanciamiento de los militares de los caprichos políticos y de los avatares partidistas, tan negativos para la neutralidad requerida a las fuerzas oficiales de un Estado.

Con la línea de tiempo de la Figura 4.2, que ilustra el acontecer desde la creación de las escuelas en 1907 y hasta la época actual, se puede seguir analizando el acontecer histórico y su efecto en la formación de los hombres y mujeres militares.

Figura 4.2 Línea de tiempo desde la Reforma Militar de Reyes en 1907 hasta la actualidad en 2015



Fuente: elaborado Ordóñez, 2015.

La segunda línea de tiempo en la Figura 4.2, que va desde la creación de las escuelas: Militar y Naval y hasta el año 2014, está marcada por la revolución educativa militar del presidente Rafael Reyes, que al crear las escuelas mencionadas, generó unas nuevas Fuerzas Militares fundamentadas en la preparación profesional de los oficiales, lo que derivó en la formalización de la suboficialidad e inclusive en el mejoramiento del nivel educativo de los mismos soldados. Sorprende observar la forma en que el acontecer político lleva al cierre de la Escuela Naval en 1909 y cómo esa decisión incide años más tarde en el Conflicto con el Perú de 1932, cuando por la falta de una Marina de Guerra organizada se deja al país en posición desventajosa con relación al invasor y es tan marcada esa deficiencia que obliga a que los gobernantes de la época tuviesen que recurrir a todas las formas de la diplomacia y la negociación para adquirir a la carrera unidades navales para la defensa de la soberanía nacional y la recuperación de los territorios afectados.

La labor de la Misión Inglesa se destaca en los hitos que marcaron ese acontecer histórico, en los cuales lo más importante para el presente estudio se relaciona con la creación de la actual Escuela Naval en 1935, lo que marcó de manera definitiva el futuro de la institución naval colombiana. Ese despertar, tan duro para un país amenazado en su soberanía nacional, hizo que la ceguera política cediera ante tal magnitud de acontecimientos, gracias a lo cual nunca más se dejaron los mares y los ríos nacionales abandonados al albedrío de naciones poderosas con capacidad de imponer condiciones basados en la fuerza de su poder naval. De esa Misión Naval Inglesa quedaron plasmadas en la formación de los marinos colombianos las tradiciones de la Royal Navy, que con la experiencia de años en las ciencias y las artes marineras dejó la impronta de quienes han visto en el poder marítimo el futuro de los países con acceso a los mares, como

un privilegio de riqueza y de posibilidades de intercambio comercial al contarse con el dominio del mar para fines pacíficos.

4.2 Análisis de los hechos que muestra la historia del modelo formativo de la ENAP

Colombia, con su condición particular de haber estado en situación de conflicto interno la mayor parte de su vida republicana, no dio espacio a que se consolidaran unas fuerzas militares unificadas y organizadas. Varios intentos de crear centros de formación en las artes del mar para la defensa de los océanos y las costas fueron infructuosos ante la falta de voluntad política. Solamente hasta que la patria se vio amenazada y en peligro de perder territorios por la agresión extranjera en el conflicto con Perú en 1932, se despertó la conciencia sobre la necesidad de contar con una marina de guerra que protegiera las inmensas áreas marinas del país. Por su parte, el Ejército sí permaneció en el tiempo, pero como se va viendo en la evolución histórica durante los siglos XIX y XX hubo muchos grupos armados al servicio de los partidos políticos que funcionaban en forma paralela con las fuerzas oficiales del Estado.

El país ha debido soportar muchas guerras internas para lograr su madurez política como nación; la violencia fue y sigue siendo el común denominador en Colombia, durante el siglo XIX y la primera mitad del XX por la búsqueda del poder por parte de los partidos políticos; a partir de los años 1960 surgen las guerrillas que cuestionan la legitimidad del modelo económico y político, y se alzan en armas contra el gobierno legítimamente constituido; finalmente las décadas de 1970 y 1980 son testigos del surgimiento del narcotráfico; este fenómeno se complejizó hasta el punto de cuestionar la viabilidad del Estado colombiano y de ser referenciado en el ámbito internacional como un Estado fallido. Como elemento adicional a esta

situación, los fenómenos criminales surgidos por el narcotráfico, las alianzas en muchos casos de éstos con la subversión política contribuyeron a enrarecer el panorama del país como un Estado posible, capaz de defender su territorio, de resolver sus problemáticas y de proporcionar a sus asociados y a sus ciudadanos los recursos y medios para garantizar una vida digna. En el plano internacional el Estado colombiano no logró una representatividad suficiente para ser reconocido como un país con independencia de criterio en el concierto de las naciones.

La Constitución de 1886 fue fundamental para propiciar el marco legal que permitiera consolidar un Ejército nacional, sin embargo debieron pasar más de veinte años para que se iniciase el proceso académico de profesionalización, durante los cuales se presentaron muchas pugnas internas por el descontento y las ansias de poder de los partidos políticos que se manifestaron con violencia a través de sus grupos armados, principalmente con los acontecimientos de 1895 y luego con la Guerra de los Mil Días. El año 1907 marca un hito muy importante en la profesionalización militar al crearse las escuelas de oficiales como el inicio del proceso, pues al ser ellos los líderes impuestos por su condición de mando, se esperaba luego irradiar la preparación hacia los otros niveles de la suboficialidad y la tropa.

Nadie podría menospreciar la labor de los soldados colombianos de esa época quienes gracias a su patriotismo, arrojo y valentía consiguieron tanto por la patria. Fueron ellos quienes lograron la independencia y luego permitieron que el país madurara en su democracia. Sin embargo, ese modelo no podía continuar y la necesidad de educarlos, formarlos y capacitarlos fue una tarea necesaria para garantizar unas fuerzas del Estado acordes con el momento histórico que iba sucediendo y además porque también eso garantizaría el equilibrio de poder entre civiles y militares. Unas Fuerzas Militares formadas y preparadas al más alto nivel son la garantía de su preservación en el tiempo y de que la democracia se mantendrá, pues esa educación permite

entender la razón de ser, pero sobre todo la misión de la institución militar como soporte de la institucionalidad en una democracia y no como reemplazo del poder civil. Así mismo con una buena preparación el uso de la fuerza, como función de los militares cuando se hace necesario aplicarla, se hará dentro de los parámetros del Derecho Internacional Humanitario o los derechos humanos según sea el caso, y siempre bajo los esquemas de respeto al ciudadano, a las leyes y a las normas que rigen a la nación. La buena formación además garantiza que sean reconocidas como tropas disciplinadas, profesionales y basadas en el código del honor de manera que brinden confianza a los ciudadanos, pero que además inspiren respeto ante los potenciales enemigos, solo así se logrará la debida disuasión que no es ni más ni menos que la que propende por la paz y la tranquilidad al desestimular a quienes pretendan atentar contra los intereses nacionales vitales para lograr el bienestar y la prosperidad de los colombianos.

Para el caso de estudio que compete a este trabajo de investigación, es realmente crítico el hecho de que el gobierno de la época (1909) hubiese tomado la decisión de cerrar la naciente Escuela Naval. No habían pasado sino dos años desde su creación y aún no había egresado ninguna promoción, es decir el esfuerzo inicial se desperdició, incluyéndose la labor de la Misión Chilena que en este caso quedó en el olvido, pues solamente se volvería a contar con una Escuela Naval, la actual, 26 años después. Fue con el conflicto con Perú de 1932 que se vivieron las consecuencias de no tener como reaccionar militarmente en los mares y en los ríos, la nación estaba desprotegida. Lo más grave era que no existía la forma de disuadir ese tipo de amenazas, pues los potenciales agresores veían con satisfacción que Colombia no tenía con qué responder, dejando en riesgo la integridad nacional y la soberanía nacional.

Finalmente el desenlace del conflicto con Perú fue positivo para lograr el renacer de la Armada Nacional y confirmar la importancia de una fuerza aérea. Pero lo más importante fue

que se aprendió lo costoso que era carecer de la capacidad disuasiva para evitar abusos como el del grupo peruano que por la fuerza se tomó a Leticia, algo que con seguridad no hubiese sucedido si se hubiera contado con un potencial bélico por lo menos similar al que le quedó al país después de la firma del acuerdo de paz con la nación vecina. La labor diplomática logró en tiempo récord gestionar respaldos importantes de naciones amigas de manera que hubo como adquirir navíos de guerra y apoyos como el de la Misión Inglesa para tripularlos y luego para ayudar a conformar la naciente Armada Nacional y con ello la academia que debía formar a sus integrantes. De igual forma, la capacidad de reacción nacional para gestionar los recursos financieros que permitieron hacer todo esto posible, no solo por parte del gobierno sino de aquellas personas que ante la necesidad nacional no dudaron en aportar hasta sus joyas con tal de conseguir que se devolviera la porción del territorio usurpado.

Se llega en el recorrido histórico a la creación de la Escuela Naval en 1935, convirtiéndose así en la más joven de las tres escuelas, pero con un ritmo de avance muy interesante que la convierte en el modelo a analizar por la rapidez con que fue evolucionando en su parte académica, lo que se podría atribuir a la forma tan veloz en que la tecnología se lo iba exigiendo. De lo encontrado en la investigación se puede considerar que los retos de la Armada Nacional no fueron solamente recibir del gobierno buques, aviones, submarinos o armamento, sino además tener que contar con la capacidad de operar, mantener e inclusive reparar todo ese material, que en muchos casos ha sido de última generación, como en su momento los buques ingleses MC “Caldas” y MC “Antioquia” recién construidos para Portugal pero cedidos a Colombia cuando el conflicto con Perú, o luego los dos destructores suecos: el “20 de Julio” y el “7 de Agosto” construidos bajo pedido de Colombia durante el Gobierno del general Rojas Pinilla. En la época contemporánea con los buques de investigación oceanográfica e hidrográfica y la consecuente

incursión en esos temas del océano, para luego continuar con los submarinos y las fragatas, todos contruidos en la República de Alemania por pedido de Colombia y basados en tecnología de avanzada, convirtiéndose en todo un reto para la capacidad nacional que no podía menos que capacitar a los miembros de la institución a través de sus escuelas de formación debiéndose actualizar los currículos al estado del arte en electrónica, mecánica, hidráulica, motores, sistemas propulsores, entre otros. Es decir producto de la necesidad.

En los últimos años la decisión de hacer en Colombia los mantenimientos de alto nivel de los buques y submarinos en vez de hacerlo en el exterior, llevó a otro nivel de exigencia en el cual la Escuela Naval tuvo que asumir el reto de constituir la masa crítica de profesionales en temas del mar mediante la creación de programas de nivel maestría, no solamente para los militares sino también abiertos al público en general, alimentando así a la industria marítima responsable ésta de mantener, reparar y construir buques y artefactos navales para suplir las necesidades de Colombia.

Por otra parte, es muy loable lo que muestra la historia del modelo en cuanto a la búsqueda de la calidad mediante las acreditaciones de Alta Calidad de los programas tradicionales de ingeniería naval, oceanografía y administración marítima en 2002 y 2010 con los nuevos llamados como programas de Ciencias Navales. Quedaría como un reto efectuar procesos de acreditación al pilar de formación naval militar, que sería fundamental para garantizar la calidad.

La influencia para cada uno de los momentos anotados se dio desde la academia y la práctica. En la primera gracias a la visión que se tuvo de enviar miembros de la institución naval a prepararse en academias navales y universidades del exterior, Alemania, Brasil, Chile, España, Estados Unidos, Francia, Italia y Perú, entre otros países y universidades de la talla del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), de la Naval Postgraduate School de Monterey California

(NPS), la Universidad de Michigan, la Universidad Politécnica de Madrid, han representado reales procesos de internacionalización que han influido en los currículos en forma positiva y que los fueron adaptando según las necesidades. Por otra parte cada vez que la institución naval preparó tripulaciones y grupos de apoyo en tierra para cada una de las adquisiciones o donaciones de material naval se logró preparar al talento humano con relación a esas nuevas tecnologías, esto sin lugar a dudas generó transferencia de conocimiento que también impacto en la formación académica de los oficiales (profesionales) y los suboficiales (tecnólogos y técnicos), así como de empleados civiles en todos los niveles de formación.

Durante el proceso de búsqueda de la historia fue de especial interés ver que mientras el pilar académico del proceso formativo naval tuvo significativos avances, representados en todos los cambios que por efectos de la tecnología se iban requiriendo, lo concerniente a la formación naval militar en esencia se mantenía en forma casi intacta tal como los ingleses lo habían enseñado, es decir lo básico del proceso en varios sentidos, así: el internado, el periodo de adaptación de tres meses de aspirante aislado del medio externo al no poder salir, ni usar el teléfono, también se le prohíbe hablar con los cadetes más antiguos, se exige el corte del cabello a ras, se homogeniza a los estudiantes uniformándolos en el vestir pero también en el actuar, se les automatiza al extremo de que en ocasiones pierden la espontaneidad en forma transitoria pero notoria. Luego en los años siguientes se le van aumentando las prerrogativas progresivamente como por ejemplo la franquicia (salida) se le administra en el sentido de aumentársele en cantidad y tiempo de acuerdo con la antigüedad, y se le van otorgando otras prebendas en la medida en que también asume responsabilidades, hasta llegar a la fase práctica del mando que se da en el último año de estudios, allí se le alista para que tan pronto se gradúe esté preparado para dirigir a sus subalternos de grado suboficial y a los infantes de marina. Este proceso como se ha

podido ver hasta ahora se lleva a cabo siguiendo la tradición y la costumbre. Durante muchos años se guió en buena medida mediante la cartilla denominada “Manual del Cadete”, la cual era un compendio de reglas y normas dirigido al alumno y que servían como una directriz de comportamiento militar.

Por otro lado existió el libro de organización de la ENAP, denominado LOEN, en el cual se reglamentaba el régimen interno y el funcionamiento de la Escuela. Con los años cambió por los libros de organización y el manual de funciones vigentes en la actualidad. De los últimos años se encontró que los procesos se organizaron más metódicamente mediante las singladuras que se pusieron en ejecución entre 2003 y 2005, luego en 2009 se aprobó el reglamento de Evaluación de Aptitud Naval Militar (Escuela Naval “Almirante Padilla”, 2009a), el cual permitió llevar las directrices de la singladuras a actividades medibles y evaluables, constituyéndose estos dos documentos en guías de la formación Naval Militar de la ENAP.

Los hechos más importantes que se podrían mencionar de la historia institucional desde su fundación en el Gobierno del presidente Alfonso López Pumarejo, son tomados del libro conmemorativo del aniversario de 75 años de la ENAP (Chacón Peña, 2010). De igual forma para las dos primeras columnas se toma información de la línea de tiempo del mismo libro (Escuela Naval “Almirante Padilla”, 2010, pp. 26-29) y en las otras columnas se enumeran los hechos más significativos con relación a la situación nacional y de la Armada Nacional.

La Tabla 4.1 ilustra los hechos más relevantes en la historia de la Escuela Naval desde su fundación hasta la conmemoración del aniversario de 75 años en 2010.

Tabla 4.1 Línea de tiempo de la Escuela Naval “Almirante Padilla”

Año	Hito	Momento ARC	Momento social y político	Observaciones
1935	Creación de la ENAP con apoyo de una Misión Inglesa, a bordo del buque MC “Cúcuta”.	-Necesidad de tripular los buques adquiridos a raíz del Conflicto con el Perú.	-Acababa de pasar el Conflicto con el Perú. -Necesidad de una Marina que protegiera los mares.	“MC” corresponde a Marina de Colombia.
1937	Nace la Infantería de Marina Actual.		-Ambiente muy agitado en Europa por las acciones de la Alemania de Hitler y la declaración de Benito Mussolini en el sentido de la unión con Berlín.	La Infantería de Marina nació con la misma independencia de Colombia, luego dejó de existir hasta esta fecha.
1941	Se traslada la Escuela a las instalaciones en tierra en la entrada a Bocagrande.	-Necesidad de más espacio e infraestructura para nuevas cohortes de cadetes en la ENAP.	-Europa se encontraba en guerra. -Colombia hace acercamientos muy importantes con Estados Unidos, en el Gobierno de Eduardo Santos. -Se recibe una Misión Naval de Estados Unidos (Bushnell, 2014).	Aún hoy en día existe una Misión Naval de Estados Unidos con presencia permanente y oficinas en el mismo Ministerio de Defensa.
1952	Con apoyo de una misión chilena se inician los cursos de Marina Mercante.	Ya se tenía una experiencia de 17 años formando marinos para la Armada Nacional, ese conocimiento sirvió de base para la creación de la Marina Mercante.	-Necesidad nacional de contar con una Flota Mercante propia, lo cual se vuelve una realidad en el Gobierno del presidente Lleras Camargo, que había recibido el poder al renunciar Alfonso López Pumarejo.	De nuevo Chile apoya con una misión para el desarrollo del poder marítimo.
1955	Se envían oficiales a estudiar en Suecia y a MIT. Ellos luego serían instructores de la Escuela Naval.	-Construcción de dos destructores en Suecia, el ARC “7 de Agosto” y el ARC “20 de julio”.	Gobierno de Rojas Pinilla, con mucha visión de futuro y conciencia de las necesidades de defensa nacional.	En ese momento eran las embarcaciones más modernas de Sudamérica.
1958	Primer curso de formación de oficiales de Infantería de Marina.	-Hasta ese momento la oficialidad de infantes de marina era formada en el Ejército Nacional.	En este año se hacen elecciones presidenciales después de 9 años de no tenerlas. Se regresa a la democracia, aunque de manera limitada por el Frente Nacional. Además fue la primera ocasión en que las mujeres votaron para elegir presidente de la República.	Transición entre la Junta Militar y el Frente Nacional.
1961	Se traslada la Escuela a sus actuales instalaciones en la Isla de Manzanillo.	-Aumento de necesidades de personal. -Proyección futura.	Durante el Gobierno de Rojas Pinilla y gracias a su visión de futuro, se logró obtener esta sede.	Se trata de la isla de Manzanillo. Ha sido ideal por los espacios y la condición insular.
1964	El Ministerio de Educación aprueba la Facultad de Ingeniería Naval.	-Fue uno de los logros de haber tenido oficiales estudiando en MIT.	Gobierno de Guillermo León Valencia. Nacen las FARC.	Con los oficiales preparados en el exterior se impulsó la academia.
1968	Se incorpora el ARC “Gloria”: laboratorio práctico de navegación.	-Se suplió una gran falencia en cuanto a las prácticas maríneas.	Gobierno de Carlos Lleras Restrepo, quien se preocupó mucho por la modernización del Estado.	Para el país la llegada del ARC Gloria fue la oportunidad de contar con un embajador flotante para promocionar la imagen de la nación y además mostrar los productos colombianos.
1974	Se crean las Facultades de Oceanografía y de Administración Marítima.	-Se profesionalizan áreas que eran básicas para la Armada Nacional y que se venían haciendo muy profesionalmente pero sin el respectivo aval académico.	Gobierno del presidente Misael Pastrana Borrero, cuya elección fue muy cuestionada y según la Anapo les hicieron trampa. Nace el autodenominado M-19. Ese año asume como presidente Alfonso López	Estas dos carreras, la Oceanografía y la Administración Marítima han sido únicas en el país.

			Michelsen.	
1974	Se adquieren dos buques de investigación oceanográfica.	-Mediante un contrato con la República Federal de Alemania se logra la construcción de los dos buques laboratorio, los cuales aún hoy después de 40 años se mantienen en servicio. -Se decide que los buques sean tripulados por la ARC.	Ídem.	Coherentes con el desarrollo marítimo nacional y en apoyo a la necesidad de investigación en temas del mar, se adquieren estas dos plataformas de investigación.
1975	Se crea el Centro de Investigaciones Oceanográficas e Hidrográficas (CIOH).	-La Armada Nacional dispone los terrenos para este proyecto en la isla de Manzanillo, misma donde se ubica la ENAP. -El CIOH aunque independiente organizativamente de la ENAP, pasa a ser un apoyo para las labores académicas de la Facultad de Oceanografía Física, así como los buques laboratorio al servir para las prácticas de los estudiantes.		Creado el CIOH como dependencia de la Dirección Marítima. Realiza investigación básica y aplicada en oceanografía, hidrografía, protección del medio ambiente y manejo de zonas costeras.
1977	Se adquiere la condición de Universidad por parte de la ENAP.	-El Comando de la Armada da su aval para ese importante paso institucional.		Es la única escuela de formación militar en Colombia con reconocimiento de universidad
1984	Ingresa el primer curso para oficiales femeninas del Cuerpo Administrativo.	-Se considera una necesidad contar con personal femenino dentro de la organización militar. -Se adapta la infraestructura. -Se plantea la necesidad de mover las familias de oficiales de ambos géneros cuando por traslados se requiere.		La decisión es un éxito y aún hoy se mantiene esa modalidad.
1989	Se obtiene la aprobación del programa de Construcciones Navales.	-Se llena un vacío con relación a la necesidad de tener una ingeniería con aplicación a construcciones navales. Se determina que sea para capacitar a los oficiales infantes de marina.		Tercera orientación de la Ingeniería Naval, carrera única en Colombia.
1992	Empiezan los programas de posgrado, iniciando con Administración Financiera.	-Se decide que los programas de posgrado sean ofrecidos de manera abierta a la comunidad civil abriéndose así la Universidad a la comunidad de la costa Caribe.		En convenio.
1996	Se logra la aprobación del programa de Ciencias de la Administración.	-Había necesidad de dar otras opciones de carreras liberales a los oficiales ejecutivos superficie e infantes de marina, pues hasta ese momento solamente podían los primeros adelantar las carreras de Electrónica y Oceanografía y los segundos solamente Ingeniería de Construcciones Navales.		Con estudiantes que se prepararon en el exterior en MBA, se implementó esta carrera como una opción gerencial para oficiales ejecutivos.
1997	Ingresa el primer curso femenino de oficiales de línea	-Ante los requerimientos de mujeres que querían optar por la profesión naval se		

		<p>debió abrir esa opción.</p> <p>-La ARC tuvo que hacer modificaciones muy importantes en infraestructura tanto en tierra como a bordo de los buques para permitir oficiales de ambos géneros en las instituciones.</p> <p>-La normatividad debió adaptarse para las nuevas necesidades.</p>		
1998	Inician las especializaciones en Informática Industrial y Radiocomunicaciones.	-La facultad más antigua de la ENAP estaba lista para ofrecer programas de nivel posgrado y las necesidades institucionales así lo exigían.		En convenio con la Universidad del Cauca.
1999	Se aprueba la Especialización en Transporte Multimodal con apoyo internacional.	<p>-Los requerimientos de comercio internacional, en especial en la costa Caribe, hacían pertinente preparar profesionales en temas de transporte de mercancía por diferentes medios y siendo la ENAP la universidad del mar la ubicaban como la responsable de esa temática</p> <p>-La ENAP tenía los contactos a través del Instituto Panamericano de Ingeniería Naval (IPIN), así como las facilidades en infraestructura.</p>	Ante los avances comerciales y el incremento del movimiento de carga, el país requería formación especializada en transporte multimodal, algo novedoso al integrarse lo terrestre, fluvial, marítimo, ferroviario, etcétera, bajo un solo contrato de transporte.	En convenio con el Instituto Panamericano de Ingeniería Naval. Se traen profesores de Brasil, Chile, Venezuela.
1999	Se aprueban los programas de formación militar como carreras profesionales.	-Se logran los registros calificados para Ciencias Navales para oficiales navales y Ciencias Navales para oficiales de Infantería de Marina.		Se amplía la oferta de programas de pregrado a ocho carreras.
2002	Se acreditan por Alta Calidad los programas de Ingeniería Naval, en sus tres orientaciones, Administración Marítima y Oceanografía.	-Por lo especializado de los programas el CNA coordinó pares colombianos y extranjeros para cada programa.	<p>-El país estaba en un programa de mejoramiento de la calidad educativa y para ello se implementaron procesos de autoevaluación y certificación de Alta Calidad.</p> <p>-Fue una buena decisión que la educación militar se insertara en el sistema de calidad nacional.</p>	La ENAP se constituye en la primera de las Escuelas de las Fuerzas Militares en este logro de calidad. Con anterioridad lo había hecho la Policía Nacional con dos programas.
2005	Se obtiene registro calificado para una especialización en Política y Estrategia Marítima.	-Las directivas de la ENAP consideraron que era necesario darle categoría de especialización al curso de Comando, el cual de acuerdo con lo informado, prepara a los futuros oficiales superiores de la ARC.		Con esta especialización se da un paso importante al darle a un curso de capacitación militar la condición de especialización.
2007	Registro calificado de las maestrías en Oceanografía y Logística.	-La ENAP después de 30 años como Universidad ve la necesidad de iniciar programas de nivel maestría, con el fin de suplir requerimientos de capacitación de la región Caribe y en especial del sector marítimo.	<p>-Se lleva a cabo por parte del Gobierno una excarcelación masiva de guerrilleros presos, incluyéndose a Rodrigo Granda.</p> <p>-Fallecen en manos de las FARC 11 miembros de la Asamblea del Valle, secuestrados por ese grupo subversivo.</p> <p>-Se realizan elecciones regionales y municipales.</p> <p>-Se suspende mediación del</p>	Los programas de nivel especialización y maestría se imparten también a la comunidad civil de la región.

			presidente Hugo Chávez y de Piedad Córdoba para acuerdo humanitario por violar la soberanía nacional al contactar directamente a mandos militares.	
2010	Registro calificado para la maestría en Ingeniería Naval.	-Las necesidades institucionales exigen mayores niveles de preparación de sus oficiales	La construcción naval, llega a niveles nunca antes vistos en el país, lo que exigió aumentar la masa crítica de magísteres.	La ENAP es la única universidad en Colombia que ofrece pregrado en Ingeniería Naval.
2010	Registro calificado para la Maestría en Electrónica en convenio con la Universidad del Cauca.	-El Consejo Académico decidió hacerla en convenio para aprovechar las fortalezas de ambas universidades.	-Inicia el año con una fuerte ofensiva contra las FARC. -Llega a la presidencia de la República Juan Manuel Santos. -El Gobierno de Colombia menciona tener pruebas de que la cúpula de las FARC se protege en territorio venezolano, lo que desata una fuerte crisis diplomática con ese país. -La Fuerzas Militares dan de baja en la Operación Sodom a Víctor Julio Suárez, alias el Mono Jojoy.	Se escogió a la Universidad del Cauca por ser líder en programas de radio y telecomunicaciones.

Fuente: elaborado Ordóñez, 2015, a partir de la información recopilada en el capítulo 4 de “Historia”.

4.3 Síntesis del capítulo

El capítulo 4 inicia con una revisión de la historia sobre la creación de las Fuerzas Militares de Colombia y se buscan los antecedentes de la educación militar. Se continúa luego con la revisión de la evolución de las constituciones colombianas, encontrándose que realmente fue hasta la de 1886 en que se crea el marco legal y jurídico para la conformación de un Ejército que realmente tuviera un carácter nacional y unificado. Se llega entonces a los inicios del siglo XX cuando en el Gobierno del general Rafael Reyes en 1907, se crean las escuelas Militar y Naval dentro del programa de profesionalización de las Fuerzas Militares. Dos años más tarde en 1909 se crearía la Escuela Superior de Guerra, todas ellas con el apoyo de la Misión Chilena que acompañó el proceso.

En el año de 1935 se crea la actual Escuela Naval como una respuesta a la falta de una marina de guerra organizada cuando se presentó el conflicto con el Perú de 1932. El trabajo de investigación se centra entonces en esa escuela que marca las bases del modelo formativo implementado con el apoyo de la Misión Inglesa. Estudia y analiza lo referente a la infraestructura.

Con el fin de sintetizar la información y facilitar su entendimiento, se incluyen dos líneas de tiempo con la historia y un cuadro con los hitos más importantes de la Escuela Naval, los cuales se cruzan con las actividades del acontecer nacional y de la época que se vivía en la Armada Nacional en cada uno de esos momentos para una mayor comprensión del contexto. Se cierra el capítulo con un análisis final, aporte importante para los objetivos de este trabajo doctoral.

Se concluye con esta síntesis que el objetivo propuesto se cumple al encontrar en la historia las raíces del modelo y lograr entender muchas de las inquietudes e interrogantes sobre los fundamentos del mismo, permitiéndose así que se puedan analizar si las prácticas tradicionales en el proceso formativo naval militar son las convenientes o si por el contrario se deben adecuar a las realidades de la época actual, lo que no deja el trabajo solamente en el plano informativo sino de la aplicabilidad a la solución de la problemática planteada como motivación de la presente investigación.

Capítulo 5

Fundamentos y alcances del modelo formativo de la ENAP

5.1 Análisis testimonial

Con el propósito de identificar los fundamentos y alcances del modelo formativo de la ENAP y conocer sus aciertos y retos, la investigación se apoyó en el análisis testimonial de expertos en el tema; para ello se entrevistó (véase anexo A. “Cuestionario a directivos de la ENAP”) a cinco almirantes, cuyos perfiles en términos generales corresponden a lo siguiente:

- Profundo conocimiento de la Armada Nacional.
- Haberse desempeñado como director de la ENAP, comandante de batallón⁷ o cargos directivos en la línea de mando de la educación militar.
- Haber tenido mando directo sobre egresados de la ENAP.
- Conocer las necesidades formativas del oficial de la Marina colombiana.
- Conocer el entorno en el cual se desempeña el egresado.
- Conocer la realidad nacional y la problemática del ejercicio de la profesión militar.

Las entrevistas fueron de tipo semiestructurado, se motivó al entrevistado con preguntas básicas que buscaban que profundizara en temas y conceptos del proceso formativo. Fue muy interesante haber podido llegar a conocer información y datos que no se encuentran documentados y que como se pudo constatar han sido parte de la tradición oral de la ENAP.

Por la metodología utilizada el esquema fue flexible y durante la conversación con el entrevistado iban surgiendo nuevos interrogantes, los cuales en ocasiones aparecían antes de que

el entrevistador lo mencionara de manera específica. También se trataron temas complementarios como producto de la interacción con el entrevistado, los cuales hacen parte del análisis de esta fase de la investigación. Vale la pena mencionar el interés y la emoción con que los expertos abordaron la temática y la forma en que aportaron para lograr la mayor exactitud posible en lo que se buscaba con su intervención. Los entrevistados fueron:

Almirante Manuel Avendaño Galviz. Excomandante de la Armada Nacional. Retirado a solicitud propia. Ocupó el cargo de director de la Escuela Naval en 1982. La entrevista se llevó a cabo en Cartagena de Indias.

Almirante David René Moreno Moreno, Ph. D. Retirado de la Armada Nacional a solicitud propia en 2010. Se desempeñó como director de la Escuela Naval en 1999. Su último cargo fue jefe de Estado Mayor Conjunto. En el momento de efectuarse la entrevista se desempeñaba como presidente de la Asociación de Generales y Almirantes de la reserva activa de la Fuerzas Militares. La entrevista se realizó en Bogotá.

Vicealmirante Ignacio Rozo. Retirado de la Armada Nacional a solicitud propia. Se desempeñó como Jefe de la Jefatura de Desarrollo Humano, en esa época esa jefatura tenía bajo su responsabilidad a la ENAP. La entrevista se llevó a cabo en Bogotá el 14 de noviembre de 2014.

Vicealmirante Humberto Cubillos Padilla. Retirado a solicitud propia de la Armada Nacional en 2004. Se desempeñó como comandante de batallón en 1992. Fue comandante de la Fuerza Naval del Caribe. La entrevista fue realizada en Bogotá.

⁷ El comandante del batallón es la persona que tiene la responsabilidad directa de formar a los alumnos en el aspecto naval militar y de formación física.

Vicealmirante Fernando Román Campos. Retirado a solicitud propia de la Armada Nacional en 2010. Fue director de la Escuela Naval en 2000 y 2001. Fue el gestor del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas (SEFA). La entrevista se llevó a cabo en Bogotá.

En el anexo B, se presenta el resumen de cada una de las entrevistas que sirvió de base para construir la matriz de procesamiento de información que se incluye a continuación en la Tabla 5.1. Para consultar el texto completo de las mismas se puede ver el anexo C.

En la matriz mencionada de la Tabla 5.1, se localiza en las columnas los nombres de los entrevistados así como los temas de interés, en las filas están las respuestas dadas por cada uno de los consultados, de esta manera se facilita la comparación y el análisis de la información.

5.1.1 Resultados de las entrevistas

Tabla 5.1 Matriz de datos obtenidos con las entrevistas a expertos

Entrevistado	Historia	Fundamentos	Alcances	Principios y valores	Desaciertos	Retos	Comentarios
Almirante Manuel Avendaño Galviz	<p>-Su experiencia académica viene desde sus primeros años de carrera cuando se desempeñó como profesor.</p> <p>-Fue jefe de Instrucción en la Fuerza Naval del Atlántico (FNA).</p> <p>-Como director de la Escuela Naval de Suboficiales (Base Naval de Entrenamiento), le correspondieron importantes cambios en el modelo: aumentó el tiempo de formación, al pasar de uno a dos años. Luego implementó el ingreso para los grumetes como bachilleres, antes era de tercero a cuarto.</p> <p>-En su época de estudiante en la ENAP, la formación se complementó con un viaje a Japón a bordo de una fragata que iba a participar en la guerra de Corea. Fue fundamental ese entrenamiento para su vida profesional.</p>	<p>-La dignidad de la persona es fundamental para la buena formación.</p> <p>-El alumno debe sentirse importante en lo que está haciendo.</p> <p>-La vida social del cadete es muy importante para permitirle un lugar en la comunidad.</p> <p>-Mantener una relación permanente con la familia del cadete y mantenerlos informados sobre el proceso formativo de sus hijos.</p> <p>-El talento humano es lo fundamental en la organización militar.</p> <p>-Durante la fase formativa todo debe ser impecable: la limpieza, la presentación, el ejemplo.</p> <p>-Las prácticas a bordo de los buques.</p> <p>-Tres factores fundamentales para lograr un excelente oficial:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La selección del aspirante, quién es, sus calidades, sus condiciones. 2. Los elementos de servicio y de apoyo. 	<p>-Líderes se consolidan con el respeto hacia sus subalternos y ello produce confianza de estos hacia su superior.</p> <p>-El uniforme impecable y la formación para los buenos hábitos.</p>	<p>-Buen trato.</p> <p>-Respeto a la dignidad humana.</p> <p>-El uso de la amonestación y la sanción solamente como último recurso.</p> <p>-Los valores por encima de la antigüedad y los rangos.</p> <p>-El ejemplo permite saber al subalterno qué clase de persona es su jefe.</p> <p>-Trabajo en equipo.</p>	<p>-La localización de la ENAP en la zona industrial limita que el cadete interactúe más con la sociedad.</p> <p>-No tener en su época clases de historia naval.</p> <p>-Falla al tener profesores por poco tiempo. Contratos temporales.</p> <p>-Los oficiales y guardiamarinas arbitrarios que creen que lo están haciendo bien, pero lo que hacen es que generan un círculo vicioso que vuelve y se repite, cuando sus aprendices llegan a posiciones de mando.</p> <p>-Lo que se ha vuelto permisividad bajo el tema de "libre desarrollo de la personalidad", daña notoriamente la disciplina.</p>	<p>-La planeación académica debe ser una sola comunión con las necesidades de la ARC.</p> <p>-La ARC debe estar preparada desde la ENAP para la movilización nacional con planes a 5 y 10 años.</p> <p>-El pensum debe actualizarse permanentemente siguiendo los avances tan veloces de la tecnología.</p> <p>-Se debe enseñar a los cadetes sobre las armadas de otras naciones y hacer entender el peso de una marina de guerra.</p> <p>-Hay que darle al oficial una visión de 360 grados.</p> <p>-Que el cadete tenga muy claro el porqué ingresó a la ARC.</p> <p>-Un futuro almirante debe ser capaz de asesorar al alto gobierno en temas nacionales</p>	<p>-Los subalternos son los que "ascienden" al superior. Se refiere a que su trabajo bien dirigido es el que permite alcanzar los logros a sus jefes.</p> <p>-Al respetar a la gente (subalternos) se consigue su confianza.</p> <p>-En los submarinos todos los tripulantes confían en los demás, pues de cada uno depende la vida de los otros.</p>

	<p>-Toda esa experiencia le sirvió para su labor como director de la ENAP en 1982.</p>	<p>3. El tema académico. -El clima laboral: respetar la idiosincrasia de cada quien y sus costumbres culturales de acuerdo con la región de donde proviene. Humanismo. -El ejemplo. -Prepararse para ser líder. Entender que el medio más importante para cumplir la misión de una marina son los buques. -Los tres meses de adaptación no se pueden evitar, pero se debe ver el entorno al que llegan los aspirantes, es muy diferente a lo que han vivido en sus casas hasta ese momento.</p>				<p>“le debe caber el país en la cabeza”. -Lograr que profesores de alto nivel de las ciudades capitales vayan a Cartagena mediante motivación y estímulos. -Someter a pruebas a los oficiales de la ENAP y readaptarlos para la tarea formativa. -Para los oficiales egresados se deben hacer evaluaciones en las cuales sea posible ver factores psicológicos, temores, miedos, y sus falencias. -Debe haber pruebas que garanticen tener una buena calidad en la formación.</p>	
<p>Almirante David René Moreno</p>	<p>-La parte naval militar viene de las antiguas tradiciones de las escuelas y de sus diferentes etapas. -Pero también la ENAP ha seguido modelos dependiendo de quien la dirija. -A comienzos del siglo XX, la Escuela Chilena, traída por el presidente Reyes, estaba muy influenciada por la Escuela Alemana. Era un modelo muy</p>	<p>-Formar un profesional disciplinado para el mar. -El ejemplo como parte fundamental de la formación. -Vocación y resignación: la profesión militar no es para enriquecerse se requiere vocación, otros se resignan a permanecer, se quedan pero siendo poco productivos. -A la fase de adaptación de tres meses, no le ve fundamento hoy en</p>	<p>-La internacionalización consistente en el envío de oficiales a otros países a formar-se. Sin embargo, siempre ha sido en lo académico y la formación profesional, no en el aspecto naval-militar. -Reconoce que el encierro es un cambio brusco que le permite al joven aspirante a oficial adaptarse a la nueva</p>	<p>-Los principios y valores no se infunden, éstos deben venir desde la estructura del hogar. -La ENAP los puede reforzar, pero no formarlos. -Lo que el cadete ha observado en su casa, eso mismo va a hacer en su vida militar.</p>	<p>-Considera que no ha habido unas directrices institucionales perfectamente claras con relación a la ENAP, le parece que obedece un poco al deseo y la experiencia de quien esté ocupando la Dirección. -Considera que se da un océano de conocimientos, pero con poca profundidad. -Demora en modernizar la ENAP. -Con relación a los oficiales formados en otros países considera que no ha habido una</p>	<p>-Comparó a sus dos hijos, uno de la ENAP y otro de una prestigiosa universidad del país, este último tiene un horizonte más amplio. -Cumplir las normas y leyes sin dejarse burlar por leguleyadas que pretenden eludir la ley, es cuestión de carácter de los directivos. -No basar la formación únicamente con el</p>	<p>-En su concepto la ENAP debería volver a cinco años de carrera para poder cubrir todas las áreas con mas holgura (la ENAP mantuvo esquemas de cinco años en épocas en que se ingresaba a terminar los dos últimos años de bachillerato. Luego unificó en cuatro años con ingreso de bachilleres). -Se debería convertir a la reserva naval en empresarios de la educación para</p>

	<p>rígido pero acorde con el momento histórico y el país que se tenía en ese momento.</p> <p>-Luego vino la parte inglesa, con una estructura similar a la chilena, pero con una visión diferente por la experiencia de quienes vinieron de ese país que era motor del desarrollo a finales del siglo XIX.</p>	<p>día.</p> <p>-Considera que el encierro proviene de comunidades religiosas donde es importante pues se busca valorar la vocación de los religiosos.</p> <p>-En su concepto el encierro de cuatro años es excesivo y considera que le impide interactuar con los subalternos en la misma forma en que lo haría un universitario.</p> <p>-El ambiente de encierro de las Escuelas Militares es proteccionista comparado con la vida externa.</p>	<p>vida y le enseña a organizar el tiempo libre.</p> <p>-Haber dotado muy bien los laboratorios de la ENAP, de manera que sirven para apoyar la mejora en la educación.</p> <p>-La profesión religiosa es muy similar a la militar, en ambas hay vocación de servicio.</p>		<p>transferencia de las doctrinas de formación naval que vivieron allá, solamente se ve en lo netamente académico en lo cual sí se ha observado el impacto.</p> <p>-Considera que en ocasiones el cuerpo de profesores no ha sido posiblemente el más adecuado. Debe haber continuidad y permanencia aprovechando la experiencia, pues no es solo poner a una persona a cumplir una tarea sin que cuente con ésta, por ejemplo poner tenientes jóvenes sin experiencia.</p> <p>-El proceso de selección para ingresar a la ENAP en ocasiones es deficiente, no buscan a los candidatos sino que se espera a lo que llegue.</p> <p>-Otras veces se piden cuotas mínimas para ingreso, lo que puede ir en contra de la calidad.</p> <p>-El molde básico del que llega a la ENAP no se puede cambiar (se refiere a los que se presentan como aspirantes).</p> <p>-Se reciben muchachos sin dominio de otro idioma, lo cual hoy en día no es aceptable.</p> <p>-También considera que no se da suficiente información en el momento del ingreso, falta más detalle o se da en forma equivocada.</p> <p>-El daño que hacen frases como la conocida "Carta a García", que básicamente se refiere a</p>	<p>ejemplo sino en directrices que deben emanar del Comando de la ARC.</p> <p>-Corregir errores que se ven, pero además que se quieran ver (que no se oculten).</p> <p>-Acabar con la práctica de jóvenes que pretenden ingresar a la ENAP a buscar un empleo y no con el convencimiento de una verdadera vocación.</p>	<p>conformar colegios donde se puedan mostrar los fundamentos de la profesión para motivar el ingreso de buenos aspirantes.</p> <p>-Nombra casos de jóvenes de malas costumbres enviados a drogas.</p> <p>-Menciona que en otras escuelas de formación colombianas, no existe la fase de adaptación de tres meses.</p>
--	--	--	--	--	--	---	--

					<p>que el fin justifica los medios.</p> <p>-El mal ejemplo hace mucho daño.</p> <p>- En ocasiones se da diferente trato a las mujeres en relación con los hombres (menos milicia con ellas).</p>		
Vicealmirante Ignacio Rozo		<p>-Los procesos de selección. Considera que los oficiales que se nombren para esas tareas deben ser de "mostrar", deben ser ejemplo.</p> <p>-En su época las visitas domiciliarias para conocer la familia y el entorno formativo del aspirante se hacían con presencia de un cura y un oficial perfectamente bien formado y bien presentado.</p> <p>-La escogencia de oficiales de altas calidades para desempeñarse en la ENAP.</p> <p>-Los tres meses de aislamiento son necesarios, tal vez no tan rígidos, ni tan radicales, piensa que podrían haberse quedado rezagados en el tiempo.</p> <p>-Debe haber un error en la fase de adaptación, cuando se observa que el aspirante pierde la espontaneidad y la seguridad en sí mismo.</p> <p>-El encierro de tres meses es aplicable a jóvenes, para edades mayores no se puede</p>	<p>-La ARC da un mundo de posibilidades y de opciones para el futuro de sus miembros</p> <p>-El mejoramiento de los procesos de información con el programa "Cadete por una semana", lo llamó espectacular.</p> <p>-El programa de ingreso de mujeres de línea, se pensó que no iban a durar, pero finalmente lo hicieron y a los pocos años ocuparon muy buenos puestos.</p> <p>-El éxito de las mujeres se debe en parte a que al ingreso son más maduras que sus compañeros hombres.</p> <p>-Con los embarques de práctica se logra comunicación más fluida con la comunidad de abordaje, lo cual es muy bueno para cuando llegan a trabajar como oficiales en los buques.</p>		<p>-Considera que ya no es tan rigurosa la selección de oficiales que van al Batallón de Cadetes.</p> <p>-Colocar cupos mínimos para las incorporaciones hace que a veces ingresen personas con estándares bajos.</p>	<p>-En la actualidad se presentan menos candidatos a las escuelas militares, en su época era más fácil seleccionar, había más de donde escoger.</p> <p>-El cambio de la normatividad y la forma como hoy en día se pretende burlar la ley. Se refiere a la dificultad para aplicar la disciplina como producto de la Constitución del 91.</p> <p>-Debe existir un documento que marque el proceso formativo militar.</p> <p>-Mejorar la publicidad, con el fin de perfeccionar la incorporación.</p> <p>-Intervenir el proceso formativo naval militar, con el fin de evitar militares permisivos.</p> <p>-Saber transmitir el compromiso que debe existir del militar con su</p>	<p>-El entrevistado fue jefe de Desarrollo Humano y de él dependía la ENAP en esa época. Hoy en día hay una Jefatura de Educación que cumple esa labor.</p> <p>-Por desinformación cuando ingresó a la ENAP pensaba que al otro día lo iban a embarcar para navegar inmediatamente (lo mencionó el entrevistado como un ejemplo de falencias en los procesos de incorporación).</p> <p>-Comentó lo grave de pocas personas, con mala formación, que utilizan el envío de regalos y presentes a sus superiores en búsqueda de beneficios personales.</p>

		<p>hacer. Se busca crear un cambio brusco, cambiar la mente y "manipularla". Es algo para controlar la voluntad.</p> <p>-Se debe incentivar el compromiso de por vida con la profesión naval.</p>				<p>profesión y para toda la vida.</p> <p>-Comparar si en otros países existe la fase de tres meses de adaptación mediante el aislamiento total.</p> <p>-Reevaluar el periodo de adaptación de tres meses.</p> <p>-Debe haber grupos y foros con moderadores, durante los tres meses de adaptación, con el fin de poder explicar y hacer entender su finalidad y objetivos.</p>	
<p>Vicealmirante Humberto Cubillos</p>	<p>-El modelo viene de los ingleses y de los chilenos.</p> <p>-El primer director de la ENAP fue inglés.</p> <p>-Hubo influencia también de oficiales que estudiaron en el exterior: Italia, Suecia.</p>	<p>-Se inicia con el encierro de tres meses aislado del medio externo, el cual es muy duro pero importante para la formación y la ruptura.</p> <p>-Esa fase forma la responsabilidad al exigírsele valerse por sí mismo.</p> <p>-Esa fase en igual en muchos países.</p> <p>-El modelo contempla que se vaya aumentando la responsabilidad a través de los años.</p> <p>-El mando debe ser por convicción. Si el trato es bueno y justo el recluta se debe sentir contento a pesar de las dificultades</p>	<p>-La formación que imparte de la ENAP, es en general muy buena.</p> <p>-En su época prohibió castigos no reglamentarios y evitó las arbitrariedades.</p> <p>-Los egresados de la ENAP de ahora tiene otra mentalidad y vienen mejor preparados.</p> <p>-La etapa de embarque en el ARC "Gloria", es muy buena por la responsabilidad que allí se adquiere.</p> <p>-La responsabilidad que se infunde en la ENAP.</p> <p>-La universidad, la escuela propicia espacios para tener</p>	<p>-En la ENAP los principios y valores se infunden con el ejemplo, igual a como se hace en casa con los hijos.</p> <p>-El recuerdo que queda del paso por la ENAP es producto del buen ejemplo observado y del buen trato recibido.</p> <p>-El ejemplo que se da se refiere a la buena presentación personal, al comportamiento, a las tradiciones y a las costumbres, en el buen trato, etcétera. Eso es lo que queda.</p> <p>-La constancia en la exigencia del corte de pelo militar y la uniformidad van generando el hábito.</p> <p>-Con el encierro se va</p>	<p>-Los problemas de formación se deben a mala selección para ingreso.</p> <p>-Maltrato y castigos no autorizados que producen resentimiento y el círculo vicioso de repetirlos cuando se cuenta con poder.</p> <p>-En épocas antiguas cuando hubo maltrato, la consecuencia fue la deserción de la carrera naval y además se produce resentimiento.</p> <p>-En el pasado lejano se llegó incluso a tener calabozos para castigar faltas disciplinarias, algo ilógico para personas que estaban en forma voluntaria para preparándose para su futuro. Esa práctica dañaba a las personas.</p>	<p>-En la etapa de formación debe existir el espíritu crítico, hay que dejar hablar a las personas.</p> <p>-Los aciertos son el 99%, lo que hay que cambiar es que las personas no sean maltratados de ninguna manera.</p> <p>-Mientras a la gente se le dé buen trato los resultados son muy buenos.</p> <p>-Hay que revisar dónde se están reclutando a los nuevos cadetes. En las escuelas no se enseña a robar, a matar o a delinquir, o sea</p>	<p>-Cuando el entrevistado era comandante del Batallón de Cadetes solicitó que los aspirantes a cadete pudieran recibir visita antes de los tres meses que contempla el sistema formativo. Los resultados fueron excelentes (lo hicieron al mes y medio de haber llegado).</p> <p>-Expresó que sería muy importante que quienes lleguen a ocupar el cargo de comandante del Batallón de Cadetes tengan hijos adolescentes. Eso les daría mayor criterio.</p> <p>- La gente en Colombia a veces se queda con el</p>

			<p>una identidad, ser un libre pensador, desde luego respetando el lugar donde se está y la autoridad a la que se sirve.</p> <p>-Pone de ejemplo lo que se denomina "Estudio de Estado Mayor", el cual corresponde a un proceso organizado de toma de decisiones donde se da un espacio para opinar y recomendar con argumentos y luego se toma una decisión que es respetada por todos.</p> <p>-El nivel profesional de los hombres y mujeres de la institución de hoy en día.</p> <p>-La capacidad humana para adelantar mantenimientos y reparaciones de alto nivel que antes se hacían en el exterior.</p> <p>-En la actualidad, oficiales muy jóvenes son capaces de asumir responsabilidades que antes eran de altos rangos, esto gracias a una mejor preparación académica.</p>	<p>transmitiendo la jerga naval, un lenguaje propio del medio marítimo.</p> <p>-Mediante la transmisión oral van pasando las tradiciones de oficiales a guardiamarinas y cadetes. Estos harán lo mismo cuando estén en esa posición.</p>	<p>-La arbitrariedad de los mandos medios (guardiamarinas o cadetes antiguos), lo cual fue prohibido por el entrevistado cuando ejerció el cargo.</p> <p>-Daños a la salud por castigos no permitidos (vg. meniscos lesionados).</p> <p>-En una época hubo malos resultados por no haber formado bien a los estudiantes.</p> <p>-En muchos casos se presentan problemas por mala formación previa al ingreso a la institución.</p> <p>-Otros problemas se presentan por enviar oficiales malos a hacer reclutamiento.</p> <p>-Búsqueda de candidatos a cadetes en colegios de mala calidad.</p> <p>-Se produce una cadena en la cual personas con falencias en formación hacen procesos de reclutamiento con estándares bajos.</p> <p>-Familias disfuncionales que no dan buena formación a sus hijos.</p>	<p>que si caen en esos comportamientos es porque venían con falencias desde sus casas.</p> <p>-No vivir en el pasado. Hay que entender que las épocas han cambiado y que los jóvenes de hoy son diferentes.</p>	<p>pensamiento de hace cincuenta años.</p> <p>-Puso como un ejemplo de buena formación a la Marina de Guerra del Perú en sus épocas de menos restricciones.</p>
Vicealmirante Fernando Román	-En el año 1907 se inició la profesionalización de las Fuerzas Militares al fundarse las escuelas Militar y Naval.	-El modelo de formación naval viene desde la Misión Inglesa de 1935. -Transmisión de conocimientos mediante tradición	-Se forma para la democracia. -Existe respeto por la autoridad civil legalmente constituida. -Los distintivos de	-La época moderna ha cambiado los esquemas familiares y las costumbres tradicionales. -Familias disfuncionales	-Mala selección para ingreso o dificultad para hacerlo por culpa de esquemas familiares. -Abusos y excesos en el ejercicio del mando, como consecuencia de	-Infundir la filosofía de la profesión. -Documentar la doctrina y volverla lecciones aprendidas.	

	<p>-Las misiones chilenas fortalecieron los principios y los valores.</p> <p>-El año 1935, con la creación de la actual ENAP, marcó un hito en la historia de la ARC.</p>	<p>oral. No hay un libro sobre este tema.</p> <p>-La formación para el mando (liderazgo), también se ha transmitido en forma oral.</p> <p>-Proceso de internado de cuatro años, que inicia con una fase de aislamiento de tres meses. Es necesario y corresponde a un proceso de ruptura y de resignificación (lo llamó “lavado cerebral”).</p>	<p>“excelencia física” como motivación hacia la cultura física.</p> <p>-El reconocimiento de la ENAP como universidad en 1977.</p> <p>-Del periodo de adaptación resalta la forma como se retoman valores familiares de respeto y admiración a la familia. Ese periodo es también positivo, porque es la oportunidad en la cual el alumno analiza su proyecto de vida.</p>	<p>transmiten formación diferente a las familias convencionales.</p> <p>-La falta de la figura paterna o materna afecta a los jóvenes en su formación.</p>	<p>personas con mala formación de casa que luego no respetan normas ni reglas. Al tener poder piensan que pueden abusar de su autoridad.</p> <p>-Mala calidad de grupos pequeños de profesores.</p> <p>-No se infunde la filosofía de la profesión a los nuevos alumnos.</p> <p>-Falta medición por pruebas axiológicas para ver qué clase de personas van avanzando en la ENAP y luego como profesionales hacerles seguimiento con ese mismo tipo de pruebas.</p> <p>-La doctrina no se documenta y no se prioriza.</p>	<p>-Infundir la ética con expertos (retirados de prestigio y amplios conocimientos), que mediante estudio de casos ilustren vivencias.</p> <p>-Lograr pasar a documentos la tradición oral de formación naval.</p> <p>-Formar el criterio del militar de manera que le permita tomar buenas decisiones, mediante temas que obliguen a pensar.</p> <p>-Romper el aislamiento y lograr formar personas más conocedoras del mundo, mediante la lectura y el autoaprendizaje.</p> <p>-Propender por el pensamiento crítico y obediencia debida al mismo tiempo.</p>	
--	---	---	--	--	--	---	--

Fuente: la matriz elaborada por Ordóñez, 2015, basándose en la información suministrada por cada uno de los entrevistados, la cual se ordenó de acuerdo con los temas que se querían conocer. La lectura y el análisis se facilitan al guiarse por las columnas respectivas.

5.2.2 Síntesis de las entrevistas

Con relación a la historia

- El modelo viene de la Misión Inglesa de 1935.
- Se presentó también influencia de la Misión Chilena de 1907, pues hubo egresados de esa escuela que ocuparon luego cargos en la actual Escuela Naval.
- El modelo ha variado de acuerdo con el director de turno.
- Se presentó asimismo influencia de los oficiales que estudiaron en escuelas de otros países como: Chile, Estados Unidos, Gran Bretaña, Italia y Suecia.

Con relación a los fundamentos

- Respeto a la dignidad humana.
- Buen trato a las personas.
- La vida social para la formación de los cadetes es muy importante.
- Mantener permanente contacto con los padres de los cadetes.
- Formación de hábitos de limpieza, pulcritud y buena presentación personal.
- El buen ejemplo.
- Elementos básicos: buena selección para ingreso, buena infraestructura y educación de calidad.
- Buen clima laboral mediante el respeto de la idiosincrasia y de las costumbres de los estudiantes. Entender de dónde proviene el futuro militar.

- Preparación para ser líderes.
- Claridad en que la formación es para contar con profesionales disciplinados para el servicio en el mar.
- Vocación y resignación.
- Selección rigurosa de los instructores del área Naval Militar.
- Fase de adaptación necesaria, pero debe revisarse a la luz de la época actual.
- Compromiso con la patria y con la profesión del mar.
- Ruptura con la vida civil y resignificación con la nueva vida militar.
- Tradición oral en la transmisión de las tradiciones y la cultura naval.

Con relación a los alcances

- Consolidación como líderes al lograr el respeto de los subalternos.
- Lograr que los estudiantes se sientan importantes con lo que hacen.
- El respeto por el uniforme y la interiorización de hábitos de pulcritud y buenas costumbres.
- La internacionalización.
- Adaptación a la vida militar gracias a las prácticas de mantenerse aislado del entorno, aunque se debe revisar esa práctica.
- Organización de la vida de los muchachos jóvenes al aprender a manejar el tiempo libre y el hecho de asumir responsabilidades prontamente.
- Buena infraestructura en la ENAP, lo que permite mayor calidad educativa.
- La vocación militar.

- Grandes posibilidades de realización personal y profesional.
- La buena experiencia lograda con el ingreso de mujeres para desempeñarse como militares de línea.
- Los buenos resultados formativos que se logran con las prácticas a bordo de los buques.
- La buena formación que en general se imparte en la ENAP, representada en mejor preparación profesional.
- Las posibilidades que brinda el hecho de que además de escuela naval también es universidad, lo que genera espacios para la reflexión, la discusión y la formación del pensamiento crítico.
- Formación para la democracia.
- Las motivaciones para la búsqueda de la excelencia, por ejemplo los distintivos de excelencia física.
- La forma como se retoman los valores familiares y se consigue que el alumno analiza su proyecto de vida.

Con relación a los principios y valores

- El buen trato y el respeto por las personas.
- Uso de sanciones y amonestaciones solamente como último recurso.
- El ejemplo como herramienta del currículo oculto en la formación.
- Trabajo en equipo.
- En la ENAP solamente se refuerzan los principios y los valores, pues éstos deben venir de casa.

- La generación de buenos hábitos, sustentada en el buen ejemplo.
- Transmisión del lenguaje, las tradiciones y las buenas costumbres por el ejemplo y la tradición oral.
- La necesidad de una buena selección que garantice contar con jóvenes con buena formación de hogar.

Opinión sobre los desaciertos

- La localización de la ENAP en una zona industrial limita las posibilidades de socializar y de integrarse con la comunidad.
- Falta de profundización en materias como historia naval.
- Profesorado de tiempo parcial y profesores que no estén al nivel requerido, limitan la buena formación.
- La posibilidad de tener mandos arbitrarios que creen que lo están haciendo bien y por el contrario dan mal ejemplo y malforman a las nuevas generaciones, con el riesgo de que a futuro pueden repetir esas malas prácticas.
- La permisividad mal interpretada dentro del concepto de “libre desarrollo de la personalidad”, lo que lleva a que se deteriore la disciplina.
- Falta de directrices institucionales más explícitas con relación a la formación del talento humano, lo que lleva a mucha libertad para hacer cambios en la persona del director de la ENAP.
- Necesidad de profundizar más en los temas académicas y evitar abarcar tanto pero con poca profundidad.

- Demora en modernizar la ENAP.
- Poca transmisión de conocimientos en el área naval militar por parte de quienes han estudiado en el exterior, dentro de los programas de internacionalización.
- Los procesos de selección para ingreso, en el sentido de ser poco agresivos en buscar candidatos, de igual manera la mala experiencia con relación a imponer las cuotas mínimas para ingreso.
- No exigir un nivel mínimo de idioma inglés para los aspirantes a ingresar a la ENAP.
- Falta de información más detallada en el momento de la inscripción para ingreso.
- El daño que se hace cuando se infunden frases como la llamada “Carta a García”, en la cual el mensaje que queda es el de “el fin justifica los medios”.
- Casos de mal ejemplo.
- El trato diferenciado a las mujeres e incluso casos de preferencia, le hace daño al sistema.
- La selección de los oficiales instructores que se destinan al Batallón de Cadetes debe ser muy cuidadosa por tenerse actualmente un sistema basado en la tradición oral y el ejemplo directo de los superiores.
- Los casos aislados de sanciones no permitidas, el maltrato, las arbitrariedades y los abusos que cometen mandos jóvenes e inexpertos.
- No infundir la filosofía de la profesión a los nuevos alumnos.
- Falta de medición con pruebas axiológicas.
- La doctrina que no se registra o no se prioriza.

Opinión sobre los retos

- La planeación académica debe estar en perfecta comunión con las necesidades de la ARC.
- Se debe preparar a los futuros militares desde la ENAP para la movilización nacional¹⁶.
- Mantener actualizado el pensum a pesar de la rapidez del avance tecnológico.
- Enseñar a los cadetes sobre las armadas de otros países y hacerles entender sobre el peso de una marina de guerra.
- Darle al oficial naval una visión de 360 grados.
- El cadete debe entender perfectamente para qué ingresó a la Armada y cuál es la filosofía de la profesión.
- Al futuro almirante le debe caber el país en la cabeza, debe ser un hombre de Estado. Eso se debe infundir desde la ENAP.
- Lograr que profesores de alto nivel lleguen a la ENAP, inclusive lograr que vengan de otras ciudades.
- Someter a pruebas a los oficiales de la ENAP y readaptarlos para la tarea formativa.
- Para los oficiales egresados hacer evaluaciones que permitan ver factores psicológicos, temores, miedos y sus falencias.
- Debe haber pruebas que garanticen tener una buena calidad en la formación naval militar.
- Necesidad de darle horizontes más amplios al futuro oficial en concordancia con la formación de las universidades civiles.

¹⁶ La movilización nacional es la condición en la cual la guerra exige que todos los ciudadanos trabajen para ella, aportando sus conocimientos, trabajo y esfuerzos encaminados a la defensa nacional.

- No permitir que con manipulación de las normas se pretenda burlar la disciplina.
- Necesidad de contar con directrices específicas del alto mando naval, con el fin de que la formación no solo se base en el ejemplo sino en normas claras.
- Reforzar la selección en el sentido de que se ingrese basado en la vocación y no como solución al desempleo.
- Rediseñar el proceso de selección, con el fin de lograr mejores resultados en cantidad y calidad y evitar la incorporación de personas de malas costumbres o con mala formación de hogar.
- Revisión de la fase de adaptación de los tres meses iniciales y verificar si aún se aplica en otros países.
- En la fase de adaptación de los tres meses incluir foros con expertos (retirados), de manera que se ayude en la asimilación de ese periodo y se logren mejores resultados.
- Dejar desarrollar el espíritu crítico dentro de la disciplina y la obediencia propia del militar.
- No vivir en el pasado, se debe entender que los jóvenes de cada época son diferentes.
- Documentar la doctrina y volverla lecciones aprendidas.
- Infundir la ética y utilizar metodologías de estudio de casos, dictados por retirados expertos en el tema.
- Lograr pasar la tradición oral en la formación naval a documentos formales.
- Formar el criterio del militar para la toma de buenas decisiones mediante temas que lo obliguen a pensar.
- Romper el aislamiento y formar personas más conocedoras del mundo mediante la lectura y el autoaprendizaje.

Comentarios de los entrevistados

- El trabajo de los subalternos bien dirigidos es el que hace ascender al superior. Se refiere al reconocimiento que hay que tenerles.
- Al respetar a las personas se consigue su confianza.
- La ENAP debería volver al esquema de cinco años de formación como cadetes.
- Para mejorar la incorporación, la reserva naval debería tener personas que se conviertan en empresarios de la educación y monten colegios que sirvan de semillero para las escuelas de formación militar, emulando un poco el ejemplo de los colegios navales del Perú, que siendo de la Marina de Guerra de ese país, aportan grandes cantidades alumnos que son futuros militares.
- Se han presentado casos de reducción en los periodos de aislamiento en la fase de ruptura (la fase de adaptación de tres meses), con la vida civil con buenos resultados.
- Para quien ocupe el cargo de comandante de batallón es ideal que tenga hijos en edades similares a los cadetes, eso le da mayor experiencia y conocimiento para cumplir su labor.

5.2 Análisis documental

Para este análisis se revisó lo planteado por el SEFA encontrándose que no contempla fundamentos en su proyecto educativo (PEFA), sino que en el capítulo 8 del mismo se imparten políticas que se transcriben a continuación, para qué basándose en éstas cada escuela de las

Fuerzas Militares desarrolle su propio Proyecto Educativo Institucional (PEI), de manera que se mantuviese la identidad y las particularidades de cada una de ellas.

5.2.1 Políticas orientadoras del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas

Como lo define el documento titulado “Proyecto Educativo de las Fuerzas Armadas (PEFA)”, elaborado por el Ministerio de Defensa:

Las políticas constituyen un conjunto de directrices que proyectan el quehacer educativo hacia metas de calidad y sirven de respuesta a la necesidad de tener continuidad en el tiempo y en los procesos educativos de las Fuerzas Armadas (Ministerio de Defensa Nacional República de Colombia, 2008, p. 25).

Las políticas son las siguientes:

- Reforzar la formación en las competencias del ser.
- Potenciar la educación profesional militar y policial.
- Transformar a la institución armada en una organización de aprendizaje.
- Educar de manera ininterrumpida y ascendente.
- Redimensionar los currículos para fundamentarlos en competencias.
- Establecer un modelo educativo institucional de calidad.
- Implementar la formación por ciclos propedéuticos.
- Promover la internacionalización educativa.
- Aprender una o más lenguas extranjeras.
- Enfoque inter y transdisciplinario.
- Privilegiar el aprendizaje significativo.
- Incorporar las tecnologías de información y comunicación (TIC) a los procesos educativos.

- Fortalecer la formación para el liderazgo militar y policial.

En cuanto a los desarrollos pendientes del Plan Estratégico del Sistema Educativo 2007- 2019 (PESE), se mencionan elementos relevantes en los aspectos tecnológico y en el elemento ético¹⁷.

5.2.2 Sistema Educativo Fuerzas Armadas (SEFA)

Desde 2006 se anunció una reforma para el Sistema Educativo de la Fuerzas Militares, siendo ministro de Defensa, el actual presidente Juan Manuel Santos. El 17 de mayo de 2007 en el teatro Patria, se hizo la presentación oficial del proyecto de modernización y reestructuración de la educación de las Fuerzas Armadas y en ese escenario se hizo entrega de la cartilla con los lineamientos, los principios y las estrategias de implementación del Proyecto Educativo de las Fuerzas Armadas (PEFA) (Ministerio de Defensa Nacional República de Colombia, 2008).

Aunque el sistema no se ha implementado por completo como se había planeado originalmente, los documentos de soporte contienen importante información en lo que respecta a la dimensión filosófica de la educación militar, por lo cual en el proceso investigativo se analiza lo pertinente a los criterios pedagógicos, didácticos, evaluativos y de calidad.

¹⁷ En la *línea estratégica de investigación, desarrollo e innovación tecnológica*, se estableció un lineamiento para dirigir todos los trabajos de investigación formativa mediante la constitución de bancos de proyectos en las escuelas de formación, alimentados de las necesidades reales de cada Fuerza, de manera que inclusive la investigación formativa le apunte a solucionar problemas institucionales y no solamente a cumplir con requisitos académicos de las escuelas. Para lo anterior, en el SEFA se creó un indicador que muestra que tan aplicables institucionalmente son los desarrollos tecnológicos o investigaciones desarrolladas en las escuelas de formación.

En la *línea estratégica de liderazgo y ética militar y policial*. Se espera garantizar el mejoramiento de la formación de la ética deontológica militar o policial y del liderazgo militar o policial. Para ello se cuenta con una prueba axiológica Valesparza, diseñada para medir la formación en principios y valores de los aspirantes en la incorporación, se encuentra en proceso de validación. Una vez validada permitirá determinar los aspectos deficientes de cada aspirante en esta área, de manera que se tenga un filtro y así garantizar, en la medida de lo posible, la incorporación de buenos seres humanos. Se reforzará el área de Principios y Valores, que se complementará, además, con el programa de dos etapas el primer año y se procede a cursar lo relativo a la filosofía de la profesión militar o policial, haciendo énfasis en la interiorización de las virtudes militares o policiales.

Crterios pedagógicos

Crterio	Cita significativa	Práctica o aplicabilidad	Proceso de mejoramiento
La formación debe ser integral (competencias del ser)	Ciudadanos con sólida formación en principios, valores, virtudes y ética profesional.	-Desarrollan tres pilares formativos básicos, así: académico, naval militar y físico.	Del análisis histórico y los registros testimoniales, se logró recopilar la siguiente información: -Entre 1999-2000, se implementaron los distintivos de eficiencia física como una motivación para el cumplimiento de requisitos de suficiencia en este aspecto. -Entre 2003-2004, se implementaron las denominadas “singladuras”. -Entre 2009-2010, se implementaron los deportes obligatorios y se integraron al currículo como asignaturas regulares. -En ese mismo periodo se implementa la evaluación objetiva del pilar naval militar, con el nombre de “aptitud naval” soportado en los requisitos de competencias de las singladuras. -En lo académico, se acreditan por Alta Calidad los programas profesionales de la ENAP.
La formación debe ser humanística (competencias del ser)	Ciudadanos ejemplares orientados al servicio a la comunidad.	-El quehacer militar obliga a mantener excelentes relaciones con los ciudadanos por ser ellos la razón de existir del servidor público. De igual manera, el buen trato a los subalternos, compañeros y superiores es parte fundamental de la vida militar. Una sólida formación humanística es primordial en quienes han de cumplir la labor de defensores de sus congéneres.	Aunque en los currículos se han reforzado las asignaturas relacionadas con las humanidades, como lo expresaban los entrevistados, falta mucha más formación en este campo. Materias como la historia naval deben ocupar espacios más amplios y la didáctica aplicada debe ser más efectiva para lograr una asimilación más profunda, que realmente sea significativa. Los Estados Unidos después de la Guerra de Vietnam decidieron volcarse hacia las humanidades como una forma de prevenir que lo sucedido allí se volviese a repetir.
Debe haber permanente capacitación en temas de liderazgo y ética profesional	Los cursos para ascenso de oficiales y suboficiales deben contener los temas de liderazgo y ética profesional correspondientes al nuevo grado al que se aspira.	-Este es un tema en el cual la falencia de preparación de líderes es del orden nacional. Como un concepto muy personal, gran parte de los problemas colombianos radican en la falta de líderes éticos, pulcros y con capacidad de dirección para asumir las riendas de las inmensas	El trabajo de capacitación en liderazgo y ética se adelanta como una de las razones de ser de las escuelas militares, sin embargo se requiere revisar este aspecto y buscar mayor profundización pues es precisamente allí con la ética y con el liderazgo mal entendido, donde se han presentado las fallas de los

		<p>responsabilidades que se requieren para sacar adelante a una nación con tantas falencias y necesidades, sobre todo en lo social.</p> <p>-La fundamentación de la carrera de los oficiales navales se basa en el liderazgo, pues la razón de ser es la conducción de personas, como ellos mismos lo expresan.</p>	<p>miembros de la institución que han incurrido en conductas negativas. Se debe recordar que las personas éticamente bien formadas no se prestan para actos ilegales o que vayan contra los principios aprendidos en casa y reforzados en la vida militar.</p>
<p>La formación de los futuros generales y almirantes debe orientarse al nivel estratégico</p>	<p>El curso de Altos Estudios Militares se dedicará prioritariamente a tratar los asuntos del más alto nivel estratégico en los ámbitos regional y mundial</p>	<p>-Los generales y almirantes ocupan los cargos de más alta responsabilidad dentro de la institución militar, además su campo de acción se circunscribe a los niveles más altos del Estado, en sus tres ramas del poder. Se requiere contar con verdaderos expertos en la ciencia militar y en el conocimiento del Estado-Nación.</p>	<p>-Se encontró que los cursos de preparación a este nivel son motivo de permanente revisión y actualización, así mismo la institución militar ha hecho un esfuerzo grande para ampliar el ámbito de preparación en niveles de educación externa en otras IES de corte civil, como el Inalde, las universidades Javeriana y de los Andes, entre otras, con el propósito de ampliar la visión del militar de alto rango.</p>
<p>La institución armada debe transformarse en una organización de “aprendizaje” basada en investigación e innovación</p>	<p>La institución armada se ha caracterizado porque a través de la “enseñanza” ha venido formando integralmente a sus militares y policiales, por lo que se requiere hacer el tránsito hacia una organización de “aprendizaje”, orientada fundamentalmente hacia la investigación y la innovación.</p>	<p>-Al igual que todas las instituciones de educación, el SEFA ha planteado la necesidad de desarrollar la autosuficiencia tecnológica a largo plazo y disminuir la marcada dependencia en este sentido de otras naciones, lo que se representa en mantenimiento, reparación y actualización del material militar, en este caso.</p>	<p>Hay importantes desarrollos, sobre todo en innovación, aún no se llega a la meta propuesta por el SEFA, falta bastante en este aspecto y en las actividades previas, como es la preparación del talento humano en niveles académicos avanzados, como son las maestrías y los doctorados, de manera que se cuente con una masa crítica suficientemente sólida para dedicarla a desarrollar la industria militar nacional y desarrollar la generación de conocimiento en temas de táctica y estrategia.</p>
<p>La educación militar debe ser ininterrumpida y ascendente</p>	<p>La educación ininterrumpida y ascendente debe apuntar a no dejar espacios vacíos en la carrera militar y policial, por lo que en todo tiempo se debe estar estudiando algún tema profesional orientado a cumplir con el perfil de competencias concebido para cada grado y especialidad.</p>	<p>-La carrera naval y los constantes cambios en la tecnología que allí se aplica exigen que permanentemente se deba capacitar a los hombres y mujeres de la institución naval.</p> <p>-Cada ascenso y cada nueva responsabilidad obliga a que quienes la vayan a ocupar se preparen para ello.</p>	<p>-El sistema académico militar, de acuerdo con lo observado, funciona bastante bien; sin embargo, como lo expresaron dos de los expertos no se ha logrado mantener una cultura de lectura de textos profesionales, que como un estándar, permitan formar el criterio y la cultura para que a los oficiales de alto grado “les quepa el país en la cabeza” y puedan ser consultores del alto gobierno.</p>
<p>Los currículos deben fundamentarse en competencias</p>	<p>Los currículos se reorganizarán alrededor de competencias y dominios, en donde el punto de partida será la elaboración del perfil esperado de los egresados en los diferentes grados y especialidades,</p>	<p>-Es una necesidad y una tendencia académica que los currículos se reorganicen en torno a competencias.</p> <p>-El quehacer del marino requiere ser idóneo en las áreas propias del hombre de mar y de guerra. Se trata de una profesión que es ciencia, pero</p>	<p>De acuerdo con lo observado no se pudo evidenciar que ya se haya logrado este objetivo del SEFA.</p>

	considerando los desempeños de un militar o un policía en una función profesional determinada y las competencias que debe poseer para resolver los problemas propios de su quehacer ocupacional.	también arte.	
La educación militar y policial se basará en ciclos propedéuticos	Los programas de los cursos de formación profesional militar o policial en sus diferentes niveles educativos (técnico, tecnológico, profesional y posgradual) se deben diseñar de tal manera que se puedan acumular créditos académicos de cada ciclo para el siguiente, y así dar cumplimiento a los prerrequisitos propios de cada nivel educativo.	Se pretende dar la posibilidad de continuar estudiando entre ciclos técnicos, tecnológicos y profesionales. Sin embargo, al parecer la aplicabilidad es muy difícil por las jerarquías militares que amarran el nivel formativo con los grados y las ocupaciones propias de cada uno de ellos, dificultándose luego la posibilidad de cambiar de escalafón o de aplicar lo aprendido.	No se observó que se haya logrado su implementación.
Es fundamental promover la internacionalización educativa	En el ámbito de la coordinación de este espacio de encuentro es necesario articular el SEFA con el de los diversos países de la región en cuanto a sus procesos de renovación, sistemas de investigación, información, aseguramiento y certificación.	Se debe fomentar la movilidad internacional de militares y policías, investigadores y profesores que conlleve a: <ul style="list-style-type: none"> -Profundizar en la dimensión cultural. -Superar las brechas en la disponibilidad de conocimientos y capacidades profesionales y técnicas. -Crear redes profesionales en los ámbitos de la ciencia y la tecnología que permitan contribuir a la formación de una masa crítica. 	-Como se encontró en la investigación de la parte histórica, ha sido una práctica de años capacitar oficiales y suboficiales en otros países. Sin embargo, de acuerdo con lo encontrado con este estudio no ha sido una buena práctica hacerlo en el nivel de cadete en países con otra idiosincrasia y mayores niveles de desarrollo, pues al regresar a Colombia no logran adaptarse a la realidad del país. Por el contrario, la formación posgradual sí ha sido exitosa, pues quienes la reciben ya tienen niveles de madurez que les permite volver a su realidad y aprovecharla mejor en beneficio institucional.
Aprender una o más lenguas extranjeras	El fortalecimiento del aprendizaje de lenguas diferentes a la materna favorece una integración global, mediante la comprensión de la diversidad cultural que apoya el desarrollo del pensamiento complejo y la incorporación de conocimiento de punta.	Además de las necesidades de todos conocidas de dominar el idioma inglés, para el marino es fundamental contar con esa competencia, ya que el entorno internacional, donde ejercerá su profesión, así lo requiere (el inglés es el lenguaje usado en el mar y en los puertos donde deba recalar en sus diversas navegaciones).	-Desde 2000 se tercerizó la enseñanza del idioma inglés y se dio la oportunidad de que quienes mostraran suficiencia en este tuvieran la posibilidad de estudiar francés o alemán. -En 2008 se aumentaron los requisitos mínimos del inglés, con el fin de lograr mayores niveles de preparación de los egresados.

Fuente: columnas 1 y 2. Información extractada del Proyecto Educativo de las Fuerzas Armadas y de su folleto de resumen (Ministerio de Defensa Nacional República de Colombia, 2008, p. 25 a 34). Columnas 3 y 4: análisis y conclusiones obtenidas por parte del autor en desarrollo de la presente investigación.

Criterios curriculares

Criterio	Cita significativa	Práctica o aplicabilidad	Proceso de Mejoramiento
Coherencia	Armonía y correspondencia entre discurso de los docentes, enfoques, marco doctrinal de las Fuerzas Militares y los procesos curriculares en sus diferentes niveles.	-Se trabaja el tema de coherencia en todas las fases de la formación. Se pretende un hilo conductor claro entre lo que se piensa, se dice y se hace. Esta es una de las premisas del verdadero líder, al hacerlo consistente en su discurso y en el ejemplo que debe dar con su comportamiento.	-Permanente instrucción a los docentes, sobre todo aquellos que no tienen formación militar y requieren conocer, entender e interiorizar la carrera del militar, para así poder ser coherentes en los objetivos formativos. -Embarque de profesores civiles, con el fin de que conozcan la labor de abordó y puedan hacerla aplicable con las materias que enseña.
Integralidad	Programas integrados y articulados por disciplinas, proceso y procedimiento.	-Proceso de organizar debidamente el currículo.	Creación de los órganos participativos de la comunidad académica, para lograr una construcción conjunta de los programas y permitir su integralidad.
Flexibilidad	Desarrollo de pensamiento abierto complejo, capaz de comprender otras lógicas, reflejado en la formulación y gestión del currículo.	-El militar por la labor que desarrolla debe tener capacidad de adaptarse a diferentes escenarios y situaciones (como se presenta en la Tabla 1.1 del capítulo 1, en cuanto a funciones y misiones del oficial naval), por lo que se debe desarrollar pensamiento abierto y complejo, para comprender, analizar y afrontar esos nuevos escenarios cambiantes y complejos.	Con el pilar naval militar al alumno cadete se le plantean permanentemente actividades que debe cumplir y con ello lo van preparando para ser muy flexible en sus competencias. Además embarques, como el del ARC “Gloria”, permiten al alumno desempeñar múltiples funciones que lo preparan para comprender que su ocupación futura será en varias áreas y que independiente de su especialidad el medio donde desempeñará le exigirá adaptabilidad y la necesidad de ser muy flexible en su profesión. En el mar no hay la posibilidad de contar siempre con el experto que se requiere.
Calidad	Programas con especial soporte académico, que implica experiencia investigativa con líneas sólidas y coherentes con la naturaleza de las Fuerzas Militares.	-La investigación y la calidad son retos de la educación, no solamente militar sino en términos generales. En las Fuerzas Militares se ha entendido esta necesidad y por ello hace parte de los fundamentos curriculares.	Creación de centros de investigación. Organización de una Dirección en el Ministerio de Defensa, con la finalidad de dirigir la educación desde su más alto nivel. Preparación del talento humano para lograr tener personal con capacidad de desarrollar academia de calidad e investigación.
Transversalidad	Tema o área trascendente en los procesos formativos de las Fuerzas Militares. Guía de acción que dinamiza la vida militar y da una matriz particular a las escuelas y centros de formación.	-La condición de internado y la gran cantidad de competencias que es necesario impartirles a los futuros militares, obliga a procesos curriculares transversales. Hay que recordar que el pilar formativo naval militar se imparte en escenarios formales y no formales y buena	-La implementación de las singladuras como guía de la formación naval militar. -La revisión conjunta por parte de representantes de la comunidad académica de los programas. -Preparación de los docentes civiles en temas marinos y de conocimiento del quehacer del

		parte de sus enseñanzas se cruzan con actividades de otra naturaleza. La transversalidad permite optimizar el tiempo y lograr mejores resultados, además que permite aprovechar todos los espacios que brinda la condición de tener a los alumnos durante las 24 horas del día en la escuela.	oficial en los buques y unidades en tierra. -Implementación de pasantías para docentes nuevos en el Batallón de Cadetes, con el fin de permitirles conocer la rutina de la vida de escuela y también las necesidades formativas de sus alumnos.
Transparencia	Programas de formación, instrucción y entrenamiento que hagan visible la identidad institucional de las Fuerzas Militares.	-La formación militar es especializada, al extremo de contarse con escuelas propias en el Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas, la transmisión de identidad y la creación del sentido de pertenencia forman parte primordial de lo que se requiere infundir en personas que finalmente estén dispuestos a servir a la patria.	De acuerdo con el análisis de documentos y de información, este fundamento se aplica lográndose buenos resultados en la mayoría de los casos.
Pertinencia	Los programas deben partir de la realidad y hacer evidente el valor agregado para el contexto nacional. Hace posible que el SEFA se anticipe a necesidades de formación construyendo el desarrollo científico, profesional o disciplinar, desde la investigación, docencia y proyección social.	-Como se pudo constatar, todo aquel que ingresa a las escuelas de formación es potencialmente un futuro oficial de las Fuerzas Militares, es decir desde que se hacen los procesos de selección para ingreso, se está pensando en que ese alumno va a estar en las instituciones castrenses durante toda su vida profesional, de manera que no se forma para actividades inciertas, sino totalmente específicas. Esta es una diferencia radical con la misión de una IES convencional.	Se observa una pugna por el tiempo disponible entre los pilares académico y de formación naval militar. Se encuentra que pueden desvirtuarse los objetivos formativos cuando se piensa, por parte de los alumnos, que su razón de ser es la profesión liberal que se le imparte como fundamento académico y no que ésta hace parte de los tres pilares de formación integral y que todos ellos son fundamentales para su preparación como futuro militar. Se encuentra que en forma permanente se revisa y se enfatiza en ese sentido.

Fuente: columnas 1 y 2. Información extractada del documento rector del Sistema Educativo de las Fuerzas Militares (SEFA). (Ministerio de Defensa Nacional, 2010, p. 10). Las columnas 3 y 4: corresponden a análisis y conclusiones obtenidas por parte del autor a lo largo de la presente investigación.

Crterios didácticos

Crterio	Cita significativa	Práctica o aplicabilidad	Proceso de mejoramiento
Enfoque inter y transdisciplinario	En el cual el gran cambio paradigmático es pasar de enfoques solo disciplinares a enfoques inter y transdisciplinares, a través de una visión integrada y compleja de la realidad, que propicie nuevas formas de aprender y analizar los problemas emergentes del	-La formación de los cadetes, que se observó durante este estudio, los debe preparar para el diario vivir en el mar y en las áreas terrestres de la jurisdicción a cargo de la Armada Nacional, eso exige enfoques inter y transdisciplinares, pues adicionalmente a todos los requisitos de competencias a	-Permanente revisión y verificación que permita mantener estos enfoques actualizados y de manera que aporten realmente al proceso.

	diario vivir.	adquirir que se vieron en el capítulo 1 de “Problematización”, los buques son sistemas complejos en los cuales confluyen múltiples disciplinas, no solamente para su construcción, sino también para su mantenimiento, operación y procesos de reparación y modernización, así mismo las unidades terrestres y la dinámica de los conflictos son sistemas no convencionales en los cuales las disciplinas se deben integrar de diferente manera con enfoques como los aquí expresados.	
Privilegiar el aprendizaje significativo	El militar y el policía serán en gran parte los gestores de su propio conocimiento, mediante el aseguramiento de aprendizajes de significado profesional, con lo que se garantice la funcionalidad de lo aprendido y en gran medida potencien la calidad del proceso educativo.	Con docentes mejor preparados en el conocimiento de la profesión del maestro y con políticas académicas bien estructuradas, se consigue que el proceso enseñanza-aprendizaje sea efectivo, es decir significativo. Es necesario lograr que el alumno sea el gestor de su propio proceso de asimilación e incorporación de nuevos conocimientos.	El proceso de mejoramiento más notorio se dio en la década de 1990, en la cual la ARC adelantó un proceso masivo de preparación de docentes en el nivel de especialización en Desarrollo del Aprendizaje Autónomo. Ese programa marcó un cambio importante en la didáctica y mejoró, los niveles de aprendizaje.
Incorporación de las tecnologías de la información (TIC) a los procesos educativos	El currículo se torna cada vez más complejo y los tiempos disponibles son cada vez más cortos para el desarrollo de la educación militar y policial, así como para la complementación profesional que permita desarrollar una sólida cultura general que conlleve construir nuevos aprendizajes. Entonces se hace indispensable el poder disponer de tecnologías que permitan adquirir nuevas competencias y habilidades de una manera más eficiente y rápida.	Los desarrollos actuales en TIC deben servir para poner en la mano del estudiante las diferentes herramientas necesarias para facilitarle su proceso de aprendizaje. La educación a distancia o la posibilidad de interactuar con docentes y tutores en tiempo real y en cualquier momento, son la tecnología que permite no necesariamente estar presente para poder estudiar. Para las Fuerzas Militares, con la gran movilidad de sus hombres y mujeres, las TIC representan opciones nuevas y oportunidades para capacitarse en cualquier lugar.	Se ha avanzado mucho, pero sin embargo, falta mucho más por hacer. Pareciera que culturalmente aún falta cambiar algunas mentes para lograr una verdadera implementación de las TIC. Ha habido procesos muy exitosos como EVA (Educación Virtual de la Armada Nacional), que en su momento fueron un éxito y de mucha avanzada pero que luego no tuvieron la continuidad necesaria o el apoyo correspondiente para mantenerse.
Manejo de la modalidad de módulos de aprendizaje	El módulo, dentro del enfoque curricular de las Fuerzas Militares, es entendido como ese segmento de contenido formal que tiene un desarrollo secuencial en la estructura curricular de los programas de formación profesional.	Con el uso de ese currículo modular se debe lograr: -Superación de la clásica enseñanza por disciplinas. -Estructuración integrativa y multidisciplinaria de las actividades de aprendizaje en un lapso flexible que permite alcanzar metas educacionales de competencias para facilitar al militar en formación el	La ENAP desde hace muchos años ha utilizado esa modalidad, lo que ha permitido ser flexibles en lo académico para poderse adaptar a situaciones que impactan el normal desarrollo de los semestres de estudio, como por ejemplo los compromisos internacionales de los cadetes, los embarques de práctica o salidas a terreno, que no siempre coinciden

		desempeño de funciones profesionales. -La conformación de unidades de enseñanza- aprendizaje, cuyo contenido está estructurado sobre la base de varias disciplinas científicas, organizadas para abordar un determinado objeto de estudio.	con el horario convencional. Allí los módulos han sido muy útiles.
--	--	---	--

Fuente: información de las columnas 1, 2 y parte de la 3, obtenida del documento rector del SEFA (Ministerio de Defensa Nacional República de Colombia, 2008).

Crterios evaluativos

Crterio	Cita significativa	Práctica o aplicabilidad	Proceso de mejoramiento
Se debe hacer seguimiento y evaluación del PEI, con el fin de verificar su cumplimiento y planear su mejoramiento continuo	La Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla” a través del Proyecto Educativo Institucional, establece la articulación entre los fines y los objetivos institucionales, la orientación cotidiana de sus acciones, la pertinencia del proceso educativo en sus diversos aspectos de insumos, procesos, resultados y contextos, con el propósito de diseñar los respectivos planes de mejoramiento, para alcanzar y afianzar la cultura de la calidad.	La ejecución de las actividades planeadas, realizadas y no realizadas, serán revisadas por la comunidad académica y actualizadas anualmente, para lo cual se conformarán los Consejos de Facultad, el Comité Curricular, los Comités de Programas, para que coordinen y desarrollen de manera participativa las políticas institucionales de flexibilidad curricular, formación integral, actitudes éticas, fomento a la creatividad, así como el fomento y desarrollo de las funciones de docencia, investigación y proyección social.	El proceso se ha dado por la cultura de autoevaluación (en la concepción definida por el CNA), que entró a hacer parte de los procesos académicos de la ENAP desde 1998 por la decisión de acreditar programas en Alta Calidad, lo que dio resultados en 2002, al lograrse esa condición para los programas tradicionales de Ingeniería, Oceanografía y Administración Marítima.
La autoevaluación y la autorregulación se deben asumir como un proceso que implica acciones participativas de permanentes de planeación y autorregulación, que orientan la institución en su renovación, sus objetivos, planes y proyectos, en forma coherente con la misión y el proyecto institucional	En este contexto, se promueve y apoya el proceso de autoevaluación de acuerdo con los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación. Se ha establecido un sistema permanente que le permite a la misma ENAP cuestionarse así misma ante el logro de su misión, ante los cambios de la sociedad, del desarrollo científico y tecnológico y de la cultura en general, en un marco de autocrítica y reconstrucción de su quehacer en todas y en cada una de las áreas de la institución, cuyas funciones principales son:	La creación del Proyecto de Autoevaluación permanente de la Escuela Naval (Papen), ha permitido que el criterio se aplique en toda su dimensión y ha sido fundamental en la mejora de procesos y de calidad. Clara muestra de ello ha sido la forma en que en los últimos años se ha conservado la cultura y la tradición de mantener la calidad mediante procesos de autoevaluación con miras a acreditaciones de Alta Calidad en los programas. Pero, adicionalmente, se han podido conseguir que nuevos programas de posgrado que logren obtener el registro calificado de manera metódica, oportuna y sobre todo	-Creación del Papen. -Introducción del Sistema Nacional de Acreditación en las escuelas militares. -Cambio de cultura en el sentido de construcción conjunta de procesos académicos. -Obtención de resultados tangibles al someterse a visitas de pares a pesar de tratarse de educación especial por “ser militar”.

	<p>-Orientar a la institución en su autoevaluación, adoptar los criterios de calidad y diseñar los instrumentos e indicadores que han de aplicarse.</p> <p>-Organizar, canalizar y direccionar los esfuerzos institucionales para la autoevaluación y la autorregulación.</p>	demostrándose niveles de calidad.	
--	---	-----------------------------------	--

Fuente: extractado y resumido del PEI de la ENAP (Escuela Naval “Almirante Padilla”, 2009b, pp. 64 a 66).

Crterios de calidad

Crterio	Cita significativa	Práctica o aplicabilidad	Proceso de mejoramiento
Se plantea la calidad como un conjunto de acciones orientadas a promover, gestionar y mejorar en forma continua la educación profesional militar y policial	Plantear la calidad como el hilo conductor en la articulación del Sistema Educativo es entenderla como un conjunto de acciones orientadas a promover, gestionar y mejorar en forma continua la educación profesional militar y policial que involucra a las instituciones y programas de formación, capacitación, actualización, instrucción y entrenamiento.	Se plantean: -La gestión de aseguramiento de la calidad educativa para las instituciones y los programas. -La gestión de la certificación y aseguramiento de la calidad de los procesos militares y policiales, para los programas de capacitación, actualización, instrucción y entrenamiento.	Se evidenció que en general las escuelas de las Fuerzas Militares se han insertado en el sistema educativo nacional registrando sus programas, sometándose a inspección y vigilancia y algunas de ellas acreditándose en Alta Calidad. Con relación a lo que se planteó con el SEFA referente a la gestión de certificación y aseguramiento de la calidad de los procesos militares y policiales, para los programas de capacitación, actualización, instrucción y entrenamiento, no se encontró que su implementación se haya hecho.

Fuente: información de las columnas 1, 2, obtenida del documento rector del SEFA (Ministerio de Defensa Nacional República de Colombia, 2008).

5.2.3 Análisis de los Proyectos Educativos Institucionales de las escuelas de oficiales

Como se trata del caso de estudio de la Escuela Naval, pero el interés es impactar con los resultados obtenidos también a las otras Fuerzas Militares colombianas, en la Tabla 5.2 se hace una comparación de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), de cada una de las escuelas con categoría de formación de oficiales, con miras a ver sus constantes, variables y particularidades.

Tabla 5.2 Proyectos Educativos Institucionales de las Escuelas de Oficiales (comparación)

	Misión	Visión	Objetivos	Principios y valores
<p>Escuela Naval</p> <p>(Escuela Naval “Almirante Padilla”, 2009b).</p>	<p>“Formar integralmente a los cadetes y capacitar a los oficiales de la Armada Nacional y de la Marina Mercante, con el propósito de contribuir al cumplimiento de la misión institucional”.</p>	<p>(Por no estar especificada en el PEI, se asume la institucional, consignada en la página web de la Armada (Armada Nacional de Colombia, 2014).</p> <p>“Para el año 2019 la Armada Nacional mediante operaciones decisivas y contundentes habrá contribuido a la recuperación y consolidación de la paz y la seguridad democrática de los colombianos; habrá fortalecido su talento humano y tecnología naval hasta obtener la capacidad disuasiva y operacional necesaria para garantizar el uso legítimo de los espacios marítimo y fluvial del país; y será una institución admirada por la nación y líder en el desarrollo del poder marítimo nacional”.</p>	<p>-Optimizar el proceso de selección de cadetes.</p> <p>-Fortalecer el desarrollo naval-militar, intelectual, ético-moral y físico de los cadetes.</p> <p>-Optimizar los procesos académicos y docentes.</p> <p>-Fomentar el desarrollo del talento humano, a través del diseño e implementación del plan de internacionalización.</p> <p>-Brindar bienestar y satisfacción que contribuya positivamente al desarrollo integral de las personas.</p> <p>-Desarrollar y fortalecer la investigación.</p> <p>-Mejorar el desarrollo organizacional y fortalecer el control interno.</p> <p>-Mejorar los procesos logísticos.</p> <p>-Garantizar la gestión del talento humano.</p> <p>-Fortalecer la acción integral hacia la población civil y hacia las propias tropas.</p> <p>-Promover el cuidado, preservación y protección de los recursos naturales y generar nuevos recursos que se sumen a la riqueza ambiental de la isla de Manzanillo.</p>	<p>(Por no estar especificados en el PEI, se asumen los institucionales, consignados en la página web de la Armada (Armada Nacional de Colombia, 2014).</p> <p>Principios</p> <ul style="list-style-type: none"> -Acatamiento integral de la Constitución y las leyes. -Total convicción por el respeto a la persona. -Búsqueda de cooperación e integración interinstitucional. -Transparencia y efectividad en todos sus actos. -Unión y cambio. <p>Valores institucionales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Lealtad. -Responsabilidad. -Honestidad. -Solidaridad. -Valor. -Justicia. -Compromiso. -Honor. -Respeto. -Servicio. -Disciplina.

<p>Escuela Militar</p> <p>(Consejo Directivo de la Escuela Militar "General José María Córdova", 2009)</p>	<p>Formar integralmente a los futuros oficiales del Ejército como líderes, comandantes de pelotón, profesionales en Ciencias Militares y otras disciplinas, con sólidas competencias fundamentadas en principios y valores institucionales, en función del desarrollo y la seguridad nacional.</p>	<p>La Escuela Militar de Cadetes se proyecta como universidad castrense, líder en la formación de oficiales, con excelencia académica apoyada en la ciencia y tecnología, reconocida en el campo de la investigación y por su aporte al desarrollo y la seguridad de la nación.</p>	<p>-Formar integralmente al futuro oficial del Ejército. -Inculcar en el futuro oficial un alto grado de motivación para aprender, informarse, innovar, participar y anticiparse a los acontecimientos, y capacitarlo para que se adapte a nuevas circunstancias. -Ofrecer al estudiante, como complemento de su carrera militar, programas académicos en el nivel de educación. -Mediante el desarrollo del espíritu investigativo, formar un profesional con la capacidad de identificar problemas, necesidades o desafíos a los cuales responda con soluciones de alto rigor técnico, tecnológico y científico.</p>	<p>Principios -Respeto por la Constitución y la ley. -Ética en todas las actuaciones. -Respeto por las personas. - Compromiso con la nación. -Competencia profesional.</p> <p>Valores -Lealtad. -Humildad. -Prudencia. -Fortaleza. -Valor. -Justicia. -Honor. -Templanza. -Servicio. -Disciplina.</p>
<p>Escuela Militar de Aviación</p> <p>(Escuela Militar de Aviación "Marco Fidel Suárez", 2007)</p>	<p>Formar integralmente los futuros oficiales de la Fuerza Aérea colombiana; capacitar como pilotos de ala fija a oficiales de la Fuerza Pública y desarrollar operaciones militares en el área de responsabilidad, para fortalecer el cumplimiento de la misión de la Fuerza.</p>	<p>Una institución militar de educación superior con el mejor talento humano, con programas académicos acreditados, certificada en sus procesos, a la vanguardia de la investigación y el desarrollo aeroespacial; fortalecida en la ejecución de operaciones militares en el área de su responsabilidad.</p>	<p>-Acatamiento integral de la constitución y las leyes. -Total convicción por el respeto a la persona humana. -Búsqueda de la cooperación e integración interinstitucional. -Transparencia y efectividad en todos sus actos. -Unión y cambio que debe existir en toda la organización. -Desarrollo integral de la persona. -Servicio ante todo. -Excelencia y búsqueda del mejoramiento continuo. -Fomento de la cultura de seguridad.</p>	<p>-Respeto por las instituciones y por la condición humana. -Responsabilidad. -Lealtad hacia la patria, la institución y sus principios y valores, así como hacia los ideales que nos identifican. -Honestidad. -Disciplina. -Solidaridad.</p>

Nota: se comparan los proyectos educativos institucionales (PEI), de las tres escuelas de formación militar.

Fuente: elaborado Ordóñez, 2015, basándose en bibliografía que se detalla en la primera columna.

Comparación en cuanto a la misión

Se observa que las escuelas coinciden en la misión primordial de formar a los futuros oficiales y en hacerlo en forma “integral”. Esta parte es de especial interés de esta tesis. La ENAP adicionalmente capacita a los oficiales ya graduados con cursos de ascenso para darles las competencias necesarias para los nuevos grados, labor que en las otras Fuerzas adelantan las escuelas de capacitación. Por su parte la Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez” (Emavi), cumple también funciones de escuela de vuelo y de unidad operativa con responsabilidades en el espacio aéreo correspondiente, lo que podría distraerlo de su misión formativa de los futuros oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana (FAC).

Comparación en cuanto a la visión

En la visión, cada una de las escuelas tiene sus propios objetivos, observándose en la ENAP una alineación genérica con lo que se propone la ARC, sin embargo no se detallan las metas propias de la Escuela para aportarle a la visión institucional. Por su parte, la Escuela Militar José María Córdova (Esmil) es muy clara en el objetivo de llegar a ser universidad y en apoyarse en la ciencia y la tecnología, así como ser reconocida en el campo de la investigación. La Emavi se proyecta prácticamente como lo es hoy en día como institución universitaria y sumida en procesos de calidad. Desde luego incluye lo pertinente a la parte de las operaciones aéreas que forma parte de su misión dual, aunque dista mucho de la función de una escuela de formación.

Comparación en cuanto a los objetivos

Entre los objetivos se puede identificar que la ENAP los orienta al mejoramiento de sus procesos internos, no solamente a los académicos propiamente dichos, sino también a todos los demás,

como los logísticos y los de talento humano. La Esmil orienta sus objetivos hacia el estudiante y las competencias que se busca alcance. Llama la atención que con relación a las carreras complementarias se podría entender que no son del todo requeridas sino que son algo opcional. Finalmente, la Emavi, transcribe los objetivos genéricos de la FAC, lo que la alinea en el querer institucional.

Comparación con relación a principios y valores

Con relación a los principios y los valores que guían a las Escuelas, se encuentra gran similitud en lo que se quiere con éstos. Hay principios que son casi los mismos o se comparten, con relación a los valores son pocas las diferencias y no se consideran significativas. No sorprende que se encuentren similitudes, pues lo que allí se consigna es la esencia del “ser militar”. La pregunta, como se ha venido insistiendo, es: ¿por qué algunos malos militares pierden el norte en sus actuaciones, ignoran los fundamentos de su formación y llegan a invertir los valores y a manchar su honor al hacer actos deshonestos y antiéticos?

Conclusiones de la comparación

Del análisis de los Proyectos Educativos Institucionales se puede determinar que aunque la esencia de la formación militar es la misma, cada escuela tiene sus diferencias filosóficas y conceptuales. Sin embargo, en lo que es pertinente para esta investigación, es decir la formación militar en principios y valores, va encaminada al mismo propósito, lo cual valida la decisión de haber tomado un caso de estudio que aplica para todas: la ENAP, encontrándose adicionalmente similitudes en lo que se ha llamado la esencia de la formación naval, militar y aeronáutica, según

el caso, donde los tiempos de permanencia en la fase de formación, las metodologías pedagógicas y didácticas son muy similares.

Con relación a la identidad de cada una, se mantienen diferencias que le dan personalidad propia a cada escuela y que tienen que ver con sus respectivas raíces que provienen de la misión militar que apoyó en su creación, así: inglés a la Escuela Naval, prusiana a través de Chile para el Ejército y francesa para la Fuerza Aérea. De hecho se observa que el comportamiento, las costumbres, las tradiciones y la esencia de la formación de la oficialidad de cada Fuerza sean en dicho sentido.

5.2.4 Análisis de los fundamentos del Proyecto Educativo Institucional de la ENAP

Por considerarlo más práctico, entendible y fácil de analizar se elaboró la Tabla 5.3, en la cual a través de una matriz se pueden ver los fundamentos del modelo formativo de la ENAP, se transcribe en la columna 2 el argumento correspondiente y finalmente en la columna 3 se hace la interpretación respectiva como resultado del análisis.

Tabla 5.3 Fundamentos del modelo formativo de la ENAP

Fundamento	Cita	Interpretación
Filosófico	El vertiginoso desarrollo científico y tecnológico y los cambios sociales en los escenarios nacional y mundial, exigen la formación y la capacitación del talento humano que el país y la Armada necesitan: hombres y mujeres profesionales, expertos en temas navales y marítimos, poseedores de principios y valores, conocedores del presente y comprometidos con el futuro, patriotas orgullosos de defender a su país y de contribuir a consolidar y garantizar la paz, en el marco del respeto por los derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario (Escuela Naval “Almirante Padilla”, 2009b, p. 38).	Este fundamento es la guía de todo el proceso formativo y marca el derrotero que se debe seguir para ese fin. Es el ideal pero, sin embargo, no se da en todos los casos.
Epistemológico	Los programas académicos que se desarrollan en la Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla” están orientados a formar y capacitar profesionalmente a los oficiales navales, con el fin de satisfacer las necesidades de la Armada Nacional en los campos científico, tecnológico y humanístico, con una sólida fundamentación en socio-humanística, para contribuir a la recuperación y consolidación de la paz y la defensa de la patria, el manejo ambiental y el desarrollo del poder marítimo. La formación académica del oficial naval se desarrolla sobre	Durante la investigación se encontró que la ENAP cumple la misión de formar a los futuros oficiales de la Armada Nacional y además cumple la labor de capacitar a los oficiales con los cursos de ascenso. Se encontró que se imparten ocho carreras de pregrado, las

	sólidos pilares fundamentales, que proporcionan al futuro comandante las herramientas teóricas, metodológicas y prácticas para el ejercicio profesional en los diferentes cargos de la Armada Nacional (Escuela Naval “Almirante Padilla”, 2009b, p. 38).	cuales se desarrollan durante los cuatro años de pregrado y luego un año adicional ya como oficial, de acuerdo con la especialidad naval que se escoja por parte del alumno.
Antropológico	<p>Fortalecer los valores y las actitudes que le permiten al sujeto relacionarse y convivir con otros. Desde esta perspectiva se propicia la sensibilización, el reconocimiento y la correcta ubicación de las diversas problemáticas sociales; se fortalece el trabajo en equipo, el respeto por las opiniones que difieren de la suya y el respeto de la diversidad cultural y la preservación del medio ambiente.</p> <p>La formación profesional incluye tanto una ética de la disciplina en su ejercicio como los nuevos saberes que favorezcan la inserción de los egresados en condiciones favorables en la situación actual del mundo del trabajo (Escuela Naval “Almirante Padilla”, 2009b, p. 38).</p>	<p>Este fundamento podría considerarse el aspecto más importante de la formación de cualquier ser humano y con mayor razón de un militar.</p> <p>Las malas conductas no son evitables en su totalidad con normatividad legal, ni tampoco con controles estrictos, pues finalmente siempre habrá la manera de esquivar la ley. Es solamente la voz interior de la mente, producto de la formación ética, basada en principios y sostenida en valores, lo que impedirá que la persona actúe mal o falte a la verdad,</p>
Sociológico	<p>Formación en liderazgo, mediante el desarrollo de competencias navales militares, secuencialmente por años, organizadas en un sistema de singladuras*.</p> <p>En resumen, en el capítulo correspondiente al PEI, los años se definen así:</p> <p><i>Subalterno aprendiz (primer año)</i> El subalterno aprendiz es el cadete en formación que obedece todas las órdenes y mientras lo hace, observa y emula las acciones de su líder.</p> <p><i>Subalterno ejemplar (segundo año)</i> El cadete de segundo año debe entender que es líder y subalterno al mismo tiempo. Por tanto, debe diferenciar niveles de responsabilidad y tener compromiso para hacer de sí mismo, de sus compañeros y subalternos, personas responsable, lo cual requiere habilidad para lograr una comunicación efectiva y mantener interacciones profesionales para promover y desarrollar equipos de alto rendimiento.</p> <p><i>Líder supervisor (tercer año)</i> El tercer año de clases es la primera oportunidad que tiene el cadete para experimentar una posición de liderazgo bien definida, la cual le exige demostrar compromiso institucional, liderar, guiar, motivar con el ejemplo a los cadetes de cursos subalternos, tomar decisiones de responsabilidad y ayudar a los guardiamarinas.</p> <p><i>Líder organizacional (cuarto año)</i> En esta última etapa de formación, el guardiamarina hace una transición de líder supervisor a líder organizacional, para lo cual debe evidenciar lealtad institucional, tener capacidad de adaptación y flexibilidad, alcanzar el desarrollo de habilidades y competencias para diagnosticar problemas organizacionales y mejorar procesos.</p> <p>Como guardiamarina, soporta el peso total de la responsabilidad en la conducción del Batallón de Cadetes, tarea que le exige haber</p>	<p>Este es el fundamento de la formación naval militar. Proceso que como se ha podido visualizar con esta investigación se da en escenarios formales e informales y se transmite, en buena medida, como tradición oral y basado, en gran parte, en el ejemplo.</p> <p>Para lograr lo propuesto se obliga a tener instructores que sean un referente y un ejemplo a emular, pues el sistema así lo exige por la modalidad observada y la forma en que se transmiten las enseñanzas.</p>

	logrado alcanzar los conocimientos, comportamientos y competencias relacionados con la carrera del mar, lo cual comprende un adecuado desarrollo intelectual, emocional, ético, espiritual, físico y social, adquiridos mediante la vivencia cotidiana durante los cuatro años de permanencia como cadete en la Escuela Naval (Escuela Naval “Almirante Padilla”, 2009b, p. 38).	
Teleología	<p>En la Escuela Naval el estudiante se forma integralmente para el arte de la guerra y la paz, con perfiles de conocimiento especializado en las áreas de interés naval, militar, tecnológica, científica y humanística, que le permitan tripular las diferentes unidades de la Armada Nacional.</p> <p>Resumiendo el capítulo correspondiente del PEI, la formación se da en los siguientes aspectos:</p> <p><i>En el orden académico</i> Proporcionar a los educandos los fundamentos de una sólida educación integral en el campo científico y tecnológico, acorde con los conocimientos y disciplinas de las ciencias básicas y humanísticas necesarias en un conductor de hombres, que le posibiliten conducir las tareas tendientes al cumplimiento de su encargo social, con espíritu combativo y vocación de victoria.</p> <p><i>En el orden naval-militar</i> Modelar el espíritu de los cadetes, de tal forma que los futuros oficiales posean el carácter, disciplina y virtudes que el hombre de mar requiere.</p> <p><i>En el orden físico</i> Formar el estado físico del oficial, mediante una educación física balanceada, porque la vida a bordo y en tierra exige del marino un cuerpo sano, fuerte y resistente.</p> <p><i>En el orden ético y moral</i> Adquirir y desarrollar una personalidad recia y definida, con virtudes y atributos propios del “caballero del mar”, fundamentados en un sistema de principios y valores, rectores de la conducta del talento humano de la institución.</p> <p>Estos principios, valores, habilidades y competencias son inculcados a los educandos como códigos de conducta, a través del ejemplo y la vivencia cotidianos, teniendo en cuenta que la profesión militar se fundamenta en los sentimientos del honor y del deber, considerados como bienes supremos (Escuela Naval “Almirante Padilla”, 2009b, p. 38).</p>	<p>La formación militar es un proceso especializado y específico, que obliga a que las Fuerzas Militares cuenten con sus propios centros de formación.</p> <p>La razón de ser se logra entender a lo largo de esta investigación cuando se comprenden las particularidades y la esencia de la persona que se desea formar para el cumplimiento de las tareas propias del oficial de marina.</p> <p>Son cuatro los aspectos que se incluyen en lo que denominan como la formación integral, durante la observación del proceso formativo se encontró que esos cuatro aspectos se imparten a través de los tres pilares formativos que se describieron en el capítulo 3 “Marco metodológico” de la presente tesis.</p> <p>Como particularidades se encuentra que el proceso de internado, la fase de adaptación de tres meses en aislamiento casi total, el énfasis en la formación física y la recia disciplina que se aplica durante todo el proceso, lo que incluso lleva a tener un Código de Honor muy exigente y posiblemente solo visto en este tipo de instituciones.</p>

* Como se definió anteriormente corresponde al símil que se hace con la navegación de un buque, en el sentido de que una *singladura* es la ruta a seguir por el cadete durante cada uno de los años de permanencia en la ENAP.

Fuente: información tomada del PEI de la ENAP (Escuela Naval “Almirante Padilla”, 2009b, p. 38). Elaborado Ordóñez, 2015.

5.2.5 Análisis de los fundamentos del modelo formativo ENAP contrastado con las entrevistas

Efectos del análisis de los fundamentos del modelo formativo de la ENAP, se procedió a verificar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), y de ahí se obtuvo la información que se muestra en la Tabla 5.3. Los fundamentos que se consideran allí, son los siguientes: filosóficos, epistemológicos, antropológicos, sociológico y teleológicos. Desde un punto vista teórico se encuentra que el diseño de los fundamentos está muy bien estructurado y sustentado, de manera que se podría pensar que si se siguiesen perfectamente dichos fundamentos para el cumplimiento de la labor formativa del futuro oficial, se lograría cumplir a cabalidad la expectativa de calidad, sobre todo éticamente hablando. Sin embargo, se encuentra que al confrontar con las entrevistas y con la experiencia, no todo se cumple. A continuación se analiza cada uno de los aspectos.

En cuanto al fundamento filosófico se encuentra que es la guía del proceso formativo y que marca el derrotero que se debe seguir para ese fin; sin embargo, se encuentra en las entrevistas y también en la experiencia propia, que no se logra del todo tener expertos en temas navales y marítimos, pues podría faltar más profundización. Esto fue corroborado por los entrevistados cuando expresaban que la falencia podría venir de personas mal incorporadas, con problemas de hogar y que el sistema no logra detectarlas para sacarlas cuando no cumplen con el perfil ético mínimo.

Desde un punto vista epistemológico, se encontró que la Escuela Naval cumple con una doble tarea: primero la de formar a los futuros oficiales de la Armada Nacional, y la segunda, en el proceso de mantenerlos capacitados durante su vida como oficiales subalternos con los cursos de ascenso para cada grado. Hubo entrevistados que fueron bastante críticos en el sentido de que la formación profesional con carreras liberales, podría en algún momento quitar tiempo para la parte de formación en los temas del “ser”, específicamente en el aspecto naval militar. En

concepto del suscrito investigador, se deben revisar los procesos formativos para optimizarlos de manera que con el tiempo que se dispone hoy en día, se logre el resultado esperado para que el futuro oficial alcance a interiorizar y tenga la solidez moral en principios y valores.

En cuanto al fundamento se considera el más importante en la formación de cualquier ser humano y con mayor razón del militar, por lo cual se piensa, como lo mencionaron los entrevistados, que se debe trabajar en el sentido de que el militar sea una persona justa, que tenga un excelente trato con los subalternos, sea respetuoso de la dignidad humana y todo su actuar sea en el marco del respeto de los derechos humanos, de manera tal que con su ejemplo trascienda y los subalternos aprenden de su actuar y repitan esas buenas enseñanzas cuando les corresponda ser jefes.

Otro fundamento muy importante es el sociológico, que comprende la formación del liderazgo mediante el desarrollo de competencias navales militares, que organizadas e impartidas secuencialmente por años, siguiendo unas guías que al interior de la Escuela Naval se conocen como las singladuras. En la Tabla 5.3 se expresa en forma resumida lo que compete a cada periodo anual de formación. Este es el fundamento de la formación naval militar. Proceso que como se ha podido visualizar con esta investigación, se da en escenarios formales y no formales, y que se transmite, en buena medida, como tradición oral y basada en gran parte con el ejemplo.

Como bien lo expresaban los entrevistados, y se ha podido concluir en desarrollo de este trabajo, se requiere contar con instructores, es decir oficiales y guardiamarinas, que sean un referente y un ejemplo a emular, pero además con un sistema de verificación y control de la labor que cumplen, en especial de quienes permanecen durante todo el tiempo con los cadetes a lo largo del proceso de formación, de manera que su actuar sea el correspondiente a verdaderos

líderes que logren persuadir y enseñar con la razón antes que por la fuerza o el efecto obligante, pero dañino, de la amenaza con sanciones disciplinarias.

Con relación al último de los fundamentos, el teleológico, se tiene que lo citado del PEI en la Tabla 5.3 considera los pilares de la formación naval militar, en este caso se habla de cuatro, en el proceso investigativo se han ido mencionando tres, ya que se ha considerado que en los aspectos naval militar y académico se imparten los fundamentos del orden ético y moral, con el ejemplo en el primero y con las asignaturas correspondientes en el segundo.

La fundamentación en este aspecto se considera muy particular por el proceso militar que incluye el internado, la fase de adaptación inicial de los aspirantes a cadetes, el énfasis en la formación física y la recia disciplina que se aplica durante todo el proceso, porque incluso se tiene un código de honor muy exigente y posiblemente solo visto en este tipo de instituciones castrenses. Los entrevistados fueron muy claros con relación a este fundamento y el sentido que tiene el hecho de que los principios y los valores se forman es en el hogar y solamente se refuerzan en las escuelas de formación militar, por eso en concepto de ellos, cuando los procesos de selección no son los adecuados llegan a la institución individuos con falencias éticas, que al parecer por fallas en el sistema no se detectan, lo cual permite que logren graduarse y con el poder del grado saquen a relucir sus inclinaciones por el delito y la corrupción, además de otras prácticas poco éticas.

5.3 Análisis crítico del modelo formativo

Con relación a la práctica del internado, que como se expuso en el capítulo 2 “Conceptualización”, es común en las escuelas de formación colombianas y de muchos países,

con periodos que en general corresponden a cuatro años, durante los cuales se desarrollan los tres pilares formativos. Otras instituciones como las religiosas también utilizan el internado como proceso habitual.

Finalmente, lo que es claro es que para el estudiante su vida se ve circunscrita al espacio del campus militar y es allí donde desarrollan sus actividades básicas, como dormir, estudiar, tomar sus alimentos, socializar y asimilar la cultura, las costumbres y las tradiciones. Esa práctica se constituye en lo que (Goffman, 2001), denomina “instituciones totales” y que termina siendo muy importante en lo que corresponde a los conceptos de ruptura con el pasado, formación de identidad y de espíritu de cuerpo. El autor lo define así:

En primer lugar, conforman “instituciones totales” (Goffman, 2001), en donde un alto número de personas son concentradas en un recinto cerrado y apartadas del resto de la sociedad. A través de la vivencia colectiva de esta experiencia y el desarrollo de una serie de rutinas físicas, en las que juega un papel importante el desarrollo de una muy bien organizada disciplina, en estos ámbitos se rompe parte del pasado anterior de los sujetos y se incentiva el surgimiento de un espíritu de cuerpo. Las vivencias compartidas también dan origen a profundas relaciones de camaradería y al interior de sus instituciones los militares adquieren una identidad corporativa (Hurtado, 2005, p. 51).

Las “instituciones totales”, y entre ellas las de tipo militar, educan en restricciones y con características de disciplina, ¿podría esto cambiar en la época contemporánea con un perfil semiabierto o de apertura total? Posiblemente no, pues la esencia de la formación militar sigue siendo la del internado como una manera de inculcar en el educando la disciplina, el sentido de pertenencia, la identidad con la institución, además de ser la manera en que se le prepara para la realidad de su futuro como oficial en la cual deberá permanecer largos periodos de tiempo en condiciones de restricción de espacio y encerrado, por ejemplo cuando se encuentre navegando. Lo que sí puede y debe cambiar es la forma en que se efectúan los controles que permitan

supervisar la vida al interior de las Escuelas y se pueda medir con evaluaciones muy objetivas el desempeño de los mandos encargados de la rutina diaria de los subalternos. Solo con procesos de *couching* debidamente implementados se puede lograr que se eliminen las malas prácticas de autoritarismo y posibles abusos del mando y se centre el internado en la función para la cual se implementó y no para fines que se pueden considerar como desviaciones del deber ser. Por eso es importante centrar la atención en el análisis de ellas y las consecuencias que se observan de sus prácticas, cuando no son las apropiadas. De nuevo al retomar el trabajo de Lourdes Hurtado (2005), en el cual se pueden ver las fases que Kertzer (citado por ella), determina para la conversión de una persona de civil a militar. Estas fases están intrínsecas en el proceso de internado y su relación es directa con la condición de “instituciones completas”.

La transformación de los jóvenes civiles en sujetos militares se da a través de un proceso, de un rito de pasaje. Kertzer (p. 137) señala que en ciertas organizaciones profundamente jerarquizadas la incorporación de los nuevos miembros se da a través de un rito de pasaje que contiene los siguientes momentos: (a) la separación de la estructura social normal, (b) una posición liminal en la que el sujeto sufre una suerte de “degradación social” que resulta en la pérdida de la identidad social anterior, y (c) la reintegración del sujeto a la sociedad, cuando ya ha adquirido una nueva identidad social que es producto de la experiencia liminal.

En la fuerza armada ocurre un proceso semejante cuando los jóvenes se internan en una escuela de formación militar. Primero, los aspirantes a cadetes son separados por un tiempo de sus grupos de referencia –familia, amigos, barrio, escuela– y durante las primeras semanas de internamiento ellos se encuentran en una situación liminal pues aunque lleven el mismo tipo de vestimenta de los cadetes de años superiores –un uniforme– aún no es como ellos. Este es el punto en el que tienen que adaptarse al desarrollo de nuevas costumbres y rutinas, pero también al de una fuerte carga ideológica. Durante este periodo de transición, los jóvenes no van más allá del espacio físico de su escuela; solo cuando han logrado adaptarse a su nueva condición de militares y ya dejaron de ser civiles, les es permitido salir los fines de semana (Hurtado, 2005, p. 62).

Es un proceso de transformación de la persona en el cual se termina sumergiéndola totalmente en una nueva vida. ¿Pero qué ventajas y desventajas podrían derivarse de esa condición de

institución total? ¿Aislarse del mundo termina siendo bueno para alguien que va a vivir constantemente en contacto con las comunidades, pues va a trabajar con ellas?

Una de las ventajas de tener a los estudiantes internos es que hay más tiempo disponible para el proceso, por tanto se pueden abarcar otras instancias de formación, como por ejemplo los espacios de las comidas, los servicios de guardias nocturnas, las actividades extracurriculares, entre otras. En el caso de estudio, la ENAP, desde sus inicios la formación se estructuró de manera integral aprovechando esa condición y se buscó desarrollar competencias en las tres grandes áreas ya mencionadas: la académica, la parte física y el componente naval militar. Eso no ha cambiado con relación a los procesos actuales de formación. Sin embargo, esta metodología restringe la interacción con agentes externos y con personas ajenas a ese sistema cerrado, lo cual impide tener un conocimiento de la vida civil. Para Hurtado (2005) es necesario analizar las conveniencias de este modelo en el sentido de que se podría crear una cultura de autoritarismo al extremo de sentirse la necesidad de tomarse el poder, lo que atentaría contra la democracia. En sentido crítico se difiere de ese concepto, pues en Colombia como una de las democracias más antiguas del continente, los militares por el contrario han dado muestras de ser muy respetuosos del orden democrático, tal como lo sostiene Hurtado (2005)¹⁸.

Razón tiene en que el sistema cerrado puede prestarse para que personas con mayor nivel jerárquico lleguen a abusar de su poder y cometan arbitrariedades, sobre todo cuando se trata de

¹⁸ Se considera que, desde una perspectiva democrática, las escuelas de formación son importantes pues son los espacios donde no solo se forja a la nueva oficialidad de nuestra fuerza armada, sino principalmente porque es en estos espacios donde se producen algunos aprendizajes negativos sobre lo que implica ser militar. Esto va desde hacer un uso abusivo del poder amparándose en las prerrogativas que otorgan la jerarquía y la antigüedad: este sería el caso de, por ejemplo, un cadete o un oficial que sanciona desmesuradamente a un subordinado; o la internalización de algunos valores y sentidos comunes que van en contra del sistema democrático, como asumir que es válido tomar el control el Estado en una situación de desorden cuando los civiles no lo hacen adecuadamente. Con esto no queremos señalar que en estas instituciones se produzca de manera premeditada una instrucción formal en contra de la democracia o el estado de derecho; sin embargo, sí creemos que ciertas prácticas institucionales transmitidas por la fuerza de la costumbre o ciertos razonamientos de sentido común manejados por algunos individuos militares, que tienen bajo su responsabilidad la formación de los nuevos oficiales, podrían abonar en favor a ello (Hurtado, 2005, p. 63).

muchachos jóvenes en proceso de aprendizaje sobre liderazgo y mando. Una mala formación en ese proceso termina siendo muy perjudicial para el futuro. De hecho se vuelve una necesidad tener la posibilidad de romper los círculos viciosos de que al llegar a posiciones de mando se quiera repetir las malas prácticas de abusos en los subalternos, quienes nuevamente las repetirán cuando les corresponda a su vez ejercer el mando y la autoridad, pues no han conocido otro modelo. La ENAP durante los años 2008 al 2010, implementó dos programas encaminados a romper esos esquemas repetitivos: mando con responsabilidad¹⁹ y observación directa²⁰.

Por otra parte, la condición de encierro y de funcionar dentro de una institución total permite que sentimientos importantes de solidaridad, camaradería, trabajo en equipo y espíritu de cuerpo se desarrollen y sirvan a futuro como una fortaleza para el ejercicio profesional de los militares. Se coincide con lo expresado por Lourdes Hurtado, cuando dice:

La importancia del internamiento en una escuela de este tipo se debe a que durante ese periodo se forja el carácter de un militar, vale decir, que se internaliza la actitud, disciplina y responsabilidad que debe asumir un profesional de las armas en sus funciones. Este es también el momento en el que se aprende a trabajar en equipo en aras de conseguir un bien común (Hurtado, 2005, p. 63).

Con relación a los criterios del SEFA, empezando por el pedagógico, se encuentra que el modelo en la formación del “ser” desarrolla tres pilares que lo hacen integral, el académico, el naval militar y el de la formación física y como hallazgos se tiene que entre 2003-2004 se pusieron en funcionamiento las denominadas “singladuras”, entre 2009-2010 se implementaron los deportes obligatorios y se integraron al currículo como asignaturas regulares, en ese mismo

¹⁹ Mando con responsabilidad: programa implementado en 2009 y encaminado a enseñar al guardiamarina a ejercer el mando de manera seria y responsable, haciéndole entender las implicaciones de su actuar cuando se están dando órdenes y se está determinando la conducta de un subalterno como consecuencia de estas.

²⁰ Observación directa: programa de *coaching*, implementado en 2009 en la ENAP, en el cual el objetivo era supervisar el ejercicio del mando por parte de los guardiamarinas (alumnos de último año) y mediante la supervisión encaminarlos al aprendizaje y la ejecución de buenas prácticas de liderazgo.

periodo se implementó la evaluación objetiva del pilar naval militar con el nombre de “aptitud naval” soportado en los requisitos de competencias de las singladuras. En lo académico, se acreditaron por Alta Calidad los programas profesionales tradicionales de la ENAP. Con relación a las mismas competencias del “ser” pero referidas a la formación humanística se tiene que una sólida formación en ese aspecto es primordial en quienes han de cumplir la labor de defensores de sus conciudadanos y se encontró que aunque en los currículos se han reforzado las asignaturas relacionadas con las humanidades, como lo expresaban los entrevistados, falta mucha más formación en ese campo. Materias como la historia naval deben ocupar espacios más amplios y la didáctica aplicada debe ser más efectiva para lograr una asimilación más profunda y que realmente sea significativa.

Con relación a la permanente capacitación que debe haber en liderazgo y ética, este es un tema en el cual la falencia de preparación de líderes es del orden nacional. Como un concepto muy personal, gran parte de los problemas colombianos radican en la falta de líderes éticos, pulcros y con capacidad de dirección para asumir las riendas de las inmensas responsabilidades que se requieren para sacar adelante a una nación con tantas falencias y necesidades como Colombia, sobre todo en lo social. La fundamentación de la carrera de los oficiales navales se basa en el liderazgo, pues la razón de ser es la conducción de personas, como ellos mismos lo expresan; sin embargo, se requiere revisar este aspecto y buscar mayor profundización pues es precisamente allí con la ética y con el liderazgo mal entendido, donde se han presentado las fallas de los miembros de la institución que han incurrido en conductas negativas. Hay que recordar que las personas éticamente bien formadas no se prestan para actos ilegales o que vayan contra los principios aprendidos en casa y reforzados en la vida militar.

El criterio relacionado con la transformación en organizaciones de aprendizaje basándose en investigación e innovación es realmente un pensamiento de avanzada y con mayor razón si se llega al posconflicto. Las Fuerzas Militares han buscado en la enseñanza la formación integral de sus militares y policiales, lo que se busca con este criterio pedagógico es hacer el tránsito a organizaciones de aprendizaje, basada en la investigación y la innovación (Ministerio de Defensa Nacional República de Colombia, 2008). Al respecto hay importantes desarrollos, sobre todo en innovación, aún no se llega a la meta propuesta por el SEFA, falta bastante en este aspecto y en las actividades previas, como es la preparación del talento humano en niveles académicos avanzados, como son las maestrías y los doctorados, de manera que se cuente con una masa crítica suficientemente sólida para dedicarla a desarrollar la industria militar nacional y desarrollar la generación de conocimiento en temas de táctica y estrategia.

El siguiente criterio se refiere a que se debe tener una educación militar ininterrumpida y ascendente. Al respecto se encontró que la carrera naval y los constantes cambios en las tecnologías que allí se aplican exigen que se deba capacitar a los hombres y a las mujeres de la institución naval en forma permanente. Cada ascenso y cada nueva responsabilidad obliga a que quienes la vayan a ocupar se preparen para ello con cursos formales y obligatorios; sin embargo, con relación al auto-aprendizaje, como lo expresaron dos de los expertos entrevistados, no se ha logrado mantener una cultura de lectura de textos profesionales, que como un estándar, permitan formar el criterio y la cultura general que debe manejar todo oficial, en especial los de alto grado.

De acuerdo con los criterios, el pertinente a que los currículos deben fundamentarse en competencias ha presentado demoras y dificultades para su implementación. Algo similar se presenta con los ciclos propedéuticos en los cuales la ENAP solo maneja educación de niveles profesional y de posgrado de manera que no le es muy aplicable el criterio. Por otra parte y

entendiendo los temas de escalafones de oficiales y suboficiales posiblemente sea difícil de implementar por lo menos en los niveles tecnológico y profesional por estar relacionados con los grados militares.

Desde el punto de vista de los criterios de internacionalización y de dominio del idioma inglés, se observa que al investigar la historia del modelo formativo ha sido una práctica de años capacitar a oficiales y suboficiales en otros países. Sin embargo de acuerdo con lo encontrado en este estudio no ha sido una buena experiencia hacerlo en el nivel de cadetes en países con otra idiosincrasia y mayores niveles de desarrollo, pues al regresar a Colombia no logran adaptarse a la realidad del país. Por el contrario la movilidad para formación posgradual sí ha sido exitosa, pues quienes la reciben ya tienen niveles de madurez que les permite volver a su realidad y aprovecharla mejor en beneficio institucional. Con relación al inglés se encontró que desde 2000 se tercerizó, con empresas expertas, su enseñanza y para quienes mostraran suficiencia se les dio la posibilidad de estudiar francés o alemán. En 2008 se aumentaron los requisitos mínimos del inglés con el fin de lograr mejores niveles de preparación.

Los criterios curriculares de coherencia, integralidad, flexibilidad, calidad, transversalidad, transparencia y pertinencia, son motivo de permanente revisión por parte de la misma ENAP, dentro de sus procesos de autoevaluación; sin embargo, no se tiene conocimiento sobre la forma como se hace la verificación y el seguimiento desde el ente rector en el Ministerio de Defensa.

En cuanto a los criterios didácticos la inter y transdisciplinariedad revisten gran importancia en el modelo de la ENAP por la misión que le compete. Se observó durante este estudio que a los cadetes se los debe preparar para el diario vivir en el mar y en las áreas terrestres de la jurisdicción a cargo de la Armada Nacional, eso exige enfoques inter y transdisciplinarios, pues adicionalmente a las competencias que se requiere y se vieron en el capítulo 1 sobre

“Problematización”, los buques son sistemas complejos donde confluyen múltiples disciplinas, no solamente para su construcción, sino también para su mantenimiento, operación y procesos de reparación y modernización, así mismo las unidades terrestres y la dinámica de los conflictos son sistemas no convencionales en los cuales las disciplinas se deben integrar de diferente manera con enfoques como los aquí expresados.

En cuanto a privilegiar el aprendizaje significativo se tiene que posiblemente el proceso de mejoramiento más notorio se dio en la década de 1990 en la cual la ARC adelantó un proceso masivo de preparación de docentes en la especialización en Desarrollo del Aprendizaje Autónomo. Ese programa marcó un cambio importante en la didáctica y mejoró los niveles de aprendizaje. Hoy en día no se conoce cuáles programas se estén adelantando con ese propósito.

El siguiente criterio: incorporación de las TIC a los procesos educativos, se conoce que se ha avanzado mucho pero, sin embargo, falta mucho más por hacer. Pareciera que culturalmente aún falta cambiar algunas mentes para lograr una verdadera implementación de las TIC. Ha habido procesos muy exitosos como el denominado: Educación Virtual de la Armada Nacional (EVA), que en su momento fue un éxito y de mucha avanzada pero que luego no tuvo la continuidad necesaria o el apoyo correspondiente para mantenerse.

Con respecto a la parte relacionada con los módulos de aprendizaje se destaca que la ENAP desde hace muchos años ha utilizado esa modalidad, lo que ha permitido ser flexibles en lo académico para poderse adaptar a situaciones que impactan el normal desarrollo de los semestres de estudio como, por ejemplo, los compromisos internacionales de los cadetes, los embarques de práctica o salidas a terreno, que no siempre coinciden con el horario convencional. Allí los módulos han sido muy útiles.

Con respecto a los criterios evaluativos y de calidad, se tiene que en cuanto al de hacer seguimiento y evaluación del PEI con el fin de verificar su cumplimiento y planear su mejoramiento continuo, este se ha dado por la cultura de autoevaluación (en la concepción definida por el CNA), que entró a hacer parte de los procesos académicos de la ENAP desde 1998 por la decisión de acreditar programas en Alta Calidad, lo que dio resultados en 2002, al lograrse esa condición para los programas tradicionales de Ingeniería, Oceanografía y Administración Marítima.

En cuanto al criterio de autoevaluación y autorregulación hay acciones concretas como la creación del Proyecto de Autoevaluación Permanente de la Escuela Naval (Papen), encargado de liderar todos los procesos de calidad en la educación. También está el cambio de cultura que se ha dado en el sentido de aceptarse la construcción conjunta de procesos académicos, y finalmente el hecho de haberse logrado resultados tangibles al someterse a visitas de pares académicos, a pesar de tratarse de educación especial por ser de tipo militar.

También se ha venido dando una práctica muy común en todas las escuelas militares en el sentido de hacerse parte de procesos de calidad bajo las normas ISO, dándole así mayor importancia a la optimización de procesos de manera adicional a los procesos de ley y los deseables por Alta Calidad educativa.

Lo que se debe considerar a futuro es que se logre incluir el pilar naval militar dentro los procesos de autoevaluación y de verificación por pares. En la actualidad, solamente la parte de clase formal se incluye en el proceso, pero no lo que corresponde a tradición oral, currículo oculto, enseñanza con el ejemplo y todas las prácticas específicas que se dan de manera informal.

5.4 Categorías emergentes

Como categorías emergentes del proceso investigativo aparecen las que se relacionan a continuación en la Tabla 5.4.

Tabla 5.4 Categorías emergentes

Categoría emergente	Característica	Procedencia
Valores institucionales (deseables) en la formación naval	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación real para la vida militar. • Calidad del incorporado. • Calidad del profesorado. • Calidad de los programas académicos. • Balance entre ciencia, tecnología y un ser más humanizado. • Respeto a la dignidad humana. • Buen trato. • Vida social y familiar fundamentada en principios sólidos y valores acorde con la vida militar. • Creación de hábitos de pulcritud personal y profesional. • Buen ejemplo en todos los actos de la vida. • Infraestructura apropiada. • Liderazgo. • Resignación al sacrificio económico y las limitaciones de la vida militar. • Compromiso con la patria y la profesión del mar. • Respeto por los símbolos patrios y los institucionales. • Práctica sobre los conocimientos adquiridos en forma teórica. • Reflexión, discusión y formación del pensamiento crítico. • Excelencia en todos los aspectos. • Trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista: AV, MO • Entrevista: AV, MO, RO, CU, RM • Entrevista: AV, MO, RO, RM • Entrevista: AV, MO • Entrevista: AV • Entrevista: AV, CU, RM • Entrevista: AV, CU, RM • Entrevista: MO, RO, CU, RM • Entrevista: AV, CU, RM • Entrevista: AV, MO, CU, RM • Entrevista: AV, MO • Entrevista: AV, MO, RO, CU, RM • Entrevista: AV, MO • Entrevista: AV, RO, RM • La profesión militar se basa en símbolo. • Entrevista: AV, RO, CU • Entrevista: MO, CU, RM • Entrevista: AV, CU • Necesidad de los equipos militares
	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso integral en cuanto a que se incluyen, además de la formación académica, física y naval militar, áreas extracurriculares como consecuencia del internado y el hecho de vivir en la ENAP, como por ejemplo: comportamiento en la mesa del 	<ul style="list-style-type: none"> • Estado de la cuestión, análisis documental, observación directa, SEFA.

<p>Didácticas y criterios de formación-enseñanza-aprendizaje en la formación de la ENAP</p>	<p>comedor, cultura física y deportiva, comportamiento social y de grupo, normas de comportamiento y urbanidad, entre otras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso complejo por la didáctica de la formación naval militar bajo un esquema de repetición para la creación de hábitos, por la tradición oral y de ejemplo del superior, con variables muy complejas como la selección de los docentes militares y luego los impuestos, como los guardiamarinas, quienes llevan sobre sus hombros la responsabilidad de mostrar su propio comportamiento como referente de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Todo el proceso muestra complejidad, como se pudo concluir del estado de la cuestión, del análisis documental, del SEFA.
<p>Dimensión personal de los estudiantes y saberes previos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes con buena formación de hogar con principios sólidos y valores familiares en el respeto a los demás, la solidaridad, la honestidad, el buen trato y las sanas conductas. • Jóvenes educados en colegios con sólidos proyectos educativos orientados a formar buenos seres humanos, excelentes miembros de familia y ciudadanos respetuosos de las leyes y las normas. • Jóvenes conocedores de las TIC. • Con dominio del inglés. • Con aptitudes hacia el liderazgo. • Con capacidad de análisis, de opinar con argumentos y con criterio propio. • Capacidad para la obediencia y luego para ejercer el mando. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista: AV, MO, RO, CU, RM • Entrevista: AV, MO, RO, CU, RM • Entrevista: MO • Entrevista: MO • Entrevista: AV, MO, RO, CU, RM • Entrevista: MO, CU, RM • Característica propia de cualquier militar
<p>Función de la ENAP y su efectividad en la sociedad colombiana del posconflicto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La formación polifacética para la paz, la crisis y la guerra. • Seguridad marítima. • Protección del medio ambiente marítimo y fluvial. • Desarrollo marítimo. • Internacionalización. • Seguridad y defensa: protección de los ciudadanos y de la soberanía nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tabla 1.1, capítulo 1 • Tabla 1.1, capítulo 1 • Tabla 1.1, capítulo 1 • Tabla 1.1, capítulo 1 • Tabla 1.1, capítulo 1 • Tabla 1.1, capítulo 1
	<ul style="list-style-type: none"> • Instituciones castrenses muy arraigadas a sus tradiciones. • Resistencia al cambio. • Llegada de mujeres a servir en la 	<ul style="list-style-type: none"> • La aceptación de mujeres militares de línea obedeció a un mandato judicial, producto de una demanda. • Se generó todo un proceso de

<p>Aceptación de cambios, transversalidades, inclusión de mujeres e innovación</p>	<p>institución como oficiales de línea, como producto de una demanda.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceptación y ubicación en lugar debido de la mujer. • Apertura y respeto hacia la mujer a pesar de ser un medio rudo y machista. • Gran facilidad para la innovación tecnológica y la modernización técnica. 	<p>adaptación y se obligó al cambio del paradigma masculino.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impuesto el nuevo esquema, el resultado ha sido positivo. • En espectos tecnológicos, el paradigma es diferente y los cambios se aceptan con facilidad, muestra de ello es lo encontrado en el estudio sobre la historia del modelo con relación a las modificaciones del currículo y los avances se refieren a convertir a la ENAP en universidad e ir ampliando su oferta académica de acuerdo con las necesidades institucionales.
--	--	---

Convenciones:

AV: Almirante ManuelAvenidaño.

MO: Almirante David René Moreno.

RO: Vicealmirante José Ignacio Rozo.

CU: Vicealmirante Humberto Cubillos.

RM: Vicealmirante Fernando Román.

Fuente: elaborado Ordóñez, 2015.

5.5 Comentarios sobre las categorías emergentes

En el trabajo de investigación de la presente tesis doctoral se determinaron como categorías los temas pertinentes a: historia, fundamentos, alcances, principios y valores, desaciertos y retos del proceso formativo de la Escuela Naval. En este proceso de análisis y estudio emergieron otras categorías como son las que se pueden ver en la tabla anterior y que corresponden a las siguientes: valores institucionales deseables en la formación naval, didácticas y criterios de formación-enseñanza-aprendizaje en el proceso ENAP, dimensión personal de los estudiantes y saberes previos, función de la ENAP y su efectividad en la sociedad colombiana del

posconflicto, y por último la de aceptación de cambios, transversalidades, inclusión de mujeres e innovación.

La síntesis de las entrevistas, que hace parte del presente capítulo, destaca lo más importante de cada una de las categorías, que en conjunto encierra el proceso formativo de la Escuela Naval; en ellas se van repitiendo temas: en cuanto a la historia, que el modelo viene desde el año 1935 cuando se crea la ENAP con el apoyo dado por la Misión Naval Inglesa. Las tradiciones y el modelo formativo, en esencia, se mantienen y hacen parte de la historia y los imperativos de la Armada Nacional de Colombia.

Con relación a los fundamentos del proceso formativo, es reiterativo que éstos se deben basar en el respeto a la dignidad humana, el buen trato a las personas, el roce social con la comunidad que es la razón de ser de unas fuerzas militares, también la acertada selección de quienes aspiran ser estudiantes de la Escuela Naval, velando porque vengan de buenas familias cimentadas en sólidos principios y valores, porque si esto se logra garantizar, la formación naval reforzaría esos fundamentos férreos, de igual manera se entiende que la preparación a impartir será para convertirlos en líderes y que estos muchachos al ingresar a la institución deben tener claridad en que su profesión es para servir a la comunidad desde el mar. Se requiere vocación, resignación y un firme compromiso con la patria y la profesión del mar.

Por su parte, los alcances del proceso formativo van desde la preparación de futuros líderes de la institución, como parte del proceso al buscar que los estudiantes se sientan importantes con lo que hacen, que tengan profundo respeto por el uniforme y la interiorización de hábitos de pulcritud y de buenas costumbres, la internacionalización como producto de los intercambios que tiene en su vida profesional, pero además con la práctica a bordo del velero ARC "Gloria", que les da visión de mundo, además de entrenarlos en las labores propias del marino. Son muy

importantes las posibilidades de realización personal y profesional por las diversas opciones que brinda la carrera del mar. El hecho de estar en una universidad, que a la vez es escuela militar, permite aprovechar las ventajas de una y otra; y finalmente, la oportunidad de tener un proyecto de vida claramente definido.

Los principios y valores, como se ha podido ver en este estudio y lo expresado por los entrevistados, no se adquieren en la escuela de formación, sino que se espera que éstos vengan de casa y lo que se hace en la escuela es reforzarlos para que al tenerse el poder que brindan los grados militares, se pueda traducir en buen trato y respeto por las personas, además de un soporte ético que los blinde de caer en las tentaciones del dinero fácil, del engaño, la trampa y la corrupción.

Con relación a los desaciertos, se encontraron desde los relacionados con la localización de la ENAP en una zona industrial, lo que limita las posibilidades de socializar e integrarse con la comunidad; y otros como la falta de profundización en materias como la historia naval, que le restan al alumno la posibilidad de conocer las tradiciones, las raíces y así ir perdiendo algo tan importante como es el respeto por el pasado, que al final lo que enseña es a no cometer los mismos errores que ya se vivieron.

Se expresa también la posibilidad de tener profesores que no dediquen suficiente tiempo a su labor formativa debido a las actuales prácticas de contratación por horas o por los bajos salarios al no contarse con un sistema de pago variable donde se motive la preparación, la dedicación y la producción académica producto de la investigación.

Resaltaron también la posibilidad de tener mandos arbitrarios como producto de malos procesos de selección y luego poco control durante la fase de formación, lo que permite que esas personas lleguen a graduarse con falencias éticas y con el tiempo y el poder de los grados

militares, podrían caer en la tentación de asumir conductas arbitrarias, autoritarias o anti-éticas, lo peor es que al tenerse como ejemplo esos malos referentes se pueda seguir repitiendo en un círculo vicioso de malos jefes formando malos subalternos.

La problemática de la permisividad que se da cuando las personas abusan de los derechos constitucionales como por ejemplo “el libre desarrollo de la personalidad”, utilizándolos para cometer faltas y luego pretender justificarlas bajo aquellos.

Además se encontró que podría haber falta de directrices institucionales más explícitas con relación a la formación del talento humano, lo que puede llevar a que exista mucha libertad para hacer cambios en la persona del director de la ENAP. Fue también importante lo expresado en el sentido de que se pueda estar dando un mar de conocimientos con poca profundidad.

Con relación a los procesos de selección para ingreso, fueron bastante criticados por parte de todos los entrevistados; también se habló por ejemplo de lo que se puede propiciar cuando se exigen cuotas mínimas de personas a ingresar, así como la necesidad de ir a buscar a los candidatos en los mejores colegios y no esperar a que éstos lleguen por sí solos.

En las entrevistas también se hizo referencia a la necesidad de tener requisitos mínimos del idioma inglés para ingreso, y a la falta de información más detallada en el momento de inscripción para aplicar como cadete.

Así mismo se encuentran los conceptos sobre el daño que se hace cuando se infunden frases como la famosa carta a García o aquella de que el fin justifica los medios.

De igual modo, se trataron los temas referentes a la imposición de sanciones no permitidas, las injustas, el maltrato, las arbitrariedades y los abusos que cometen mandos medios, como casos aislados, y que se podrían atribuir como se mencionó en el capítulo 2 de “Conceptualización” en la sección de estado del arte, en el cual se encontró que podrían ser

producto de lo que se ha llamado “instituciones totales”, las cuales se prestan para que cuando no existen los debidos controles, se pueden producir casos de formación autoritaria y poco humana.

Finalmente, en cuanto a cerrar el tema de desaciertos, los entrevistados consideraron la necesidad de que existan pruebas de medición, con el fin de no permitir que se gradúen quienes no cumplan con todos los requisitos éticos y la debida fundamentación en principios y valores, las que adicionalmente se pueden aplicar en el transcurso de la carrera, como una medida de seguimiento y control.

Los retos que a continuación se mencionan muestran la necesidad de seguir investigando en temas de educación militar y pensar en la creación de una línea para que se investigue y se analice permanentemente sobre la formación de los militares colombianos. Entre los retos detectados figuran: la planeación académica debe estar en perfecta comunión con las necesidades de la institución; se debe mantener actualizado el pensum a pesar de la rapidez del avance tecnológico; se debe enseñar a los cadetes colombianos sobre las armadas de otros países y hacerles entender el peso de una Marina de Guerra para cualquier nación costera; el cadete debe entender perfectamente para qué ingresó a la institución y cuál es la filosofía de la profesión; el oficial por su parte debe tener una visión de 360° y mantenerse en continua preparación, pues el futuro almirante debe ser un hombre de estado que comprenda el país y que como se dice coloquialmente "que le quepa en la cabeza".

Con relación a los oficiales que sirven de instructores deben capacitarse en forma específica antes de llegar a ejercer sus cargos, también la necesidad de aplicar evaluaciones a los alumnos, antes de graduarlos, que permitan ver factores psicológicos, temores, miedos y falencias.

En cuanto a la selección para ingreso, se requiere reforzarla de manera que se base en vocación y no como una solución al desempleo, se sugiere rediseñar el proceso con el fin de

lograr mejores resultados en cantidad, calidad y evitar la incorporación de personas de malas costumbres o con mala formación de hogar. Se debe revisar la fase de adaptación inicial para ponerla a tono con la época actual.

Otros retos se refieren a la necesidad de formar el criterio del militar, para tomar buenas decisiones, mediante el estudio de aspectos que lo obliguen a pensar. También está el de pasar la tradición oral a documentos formales, escribir la doctrina y volverla lecciones aprendidas, el de romper el aislamiento propio de los cuarteles militares y lograr formar personas más conocedoras del mundo, mediante la lectura, el auto-aprendizaje y la interacción más cercana con la sociedad.

Finalmente se tiene que la información obtenida con las categorías emergentes y sus respectivas características debe servir como directrices de un nuevo diseño curricular completando lo que actualmente existe. Para ese fin se considera oportuno agruparlas transversalmente en una gran categoría emergente que bajo el nombre de “Integración del modelo naval militar”, complete lo actual y logre suplir las falencias, debilidades y dé solución a las fricciones encontradas.

5.6 Síntesis del capítulo

Este capítulo 5 “Fundamentos y alcances del modelo formativo de la ENAP” inicia con el análisis testimonial de las entrevistas que se hicieron a los expertos que tuvieron la oportunidad de desempeñarse en la Escuela Naval como sus directores, comandantes de batallón o que desde la Jefatura de Desarrollo Humano tuvieron la oportunidad de conocer y regir los destinos de la formación de los oficiales de la Armada Nacional.

La información recopilada se procesó mediante una matriz, en la cual se analizaron las categorías que se definieron por su importancia en el proceso de investigación, así: historia, fundamentos, alcances, principios y valores, desaciertos, retos, y adicionalmente se tabularon los comentarios extras de los entrevistados. A continuación se sacaron las conclusiones de los aportes de los entrevistados con relación a las categorías definidas.

La segunda parte del capítulo se relaciona con el análisis documental para la investigación correspondiente a los fundamentos y alcances del modelo formativo de la ENAP. Se inicia con las políticas orientadoras del sistema formativo las Fuerzas Armadas, dictadas por el Ministerio de Defensa Nacional dentro del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas (SEFA). Luego se trabaja el mismo SEFA con relación a sus criterios pedagógicos, curriculares, didácticos, evaluativos y de calidad, analizándolos y sacándose conclusiones al respecto.

Posteriormente, se investigó con relación a los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), de las escuelas de formación de oficiales, se elaboró una matriz en la cual se compararon y sacaron las conclusiones correspondientes, que permite validar la decisión de utilizar un caso de estudio para conocer el modelo general de formación militar, por la coincidencia de objetivos y fundamentos. Se llegó entonces al análisis del Proyecto Educativo Institucional de la ENAP, se hizo el análisis del modelo formativo y se contrastó con la información obtenida en las entrevistas. Se continúa con el análisis crítico del modelo formativo en cuanto a sus fundamentos y alcances, después de haber transitado de lo general a lo específico en el trabajo documental y hacer lo propio desde la investigación testimonial con las entrevistas a expertos.

Del procesamiento de la información obtenida por las tres fuentes de investigación finalmente se obtienen las categorías emergentes que se incluyen en la Tabla 5.4, en la cual además se relacionan sus características y la fuente de las cuales se obtuvieron. Como cierre del capítulo se

incluye una sección de análisis de esas categorías, el cual es interesante pues se concluye con información que representa un aporte novedoso e importante para los fines de este trabajo doctoral.

Capítulo 6

Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones

El surgimiento, la estabilización y la consolidación de las escuelas militares de Colombia han estado signadas por las condiciones históricas, políticas y sociales. El Ejército y la Marina surgen en la guerra de Independencia con España, y se cimentan como parte del proceso constitutivo del Estado-Nación colombiano, el cual se encuentra aún en consolidación, y solo finalizará cuando éste haga realidad el desarrollo constitucional de una sociedad laica, equitativa, inclusiva, en paz interna, en buenas relaciones con sus vecinos, con unas Fuerzas Militares que tengan el monopolio de la fuerza y de las armas, una sociedad civil fuerte y una democracia robusta.

La consolidación de la Escuela Naval “Almirante Padilla”, de la Armada Nacional, fue posible gracias al ejercicio continuo desde el Estado colombiano, desde los países amigos como Chile con la Escuela Naval de 1907 y luego la Gran Bretaña con la actual, como consecuencia de la necesidad de apoyar a Colombia al entrar en guerra con Perú, motivada por la invasión del sur del país, específicamente en el área de Leticia y la zona selvática. Dicha invasión marca el inicio sostenido de la constitución de una Marina de Guerra orientada específicamente a defender la nación desde el mar y los ríos fronterizos. Las diferentes misiones militares durante el siglo XX de países amigos, en especial los Estados Unidos a partir de la década de 1940, dieron el impulso y la orientación a los procesos de formación, a los modelos pedagógicos y a los currículos implementados en los años subsiguientes.

El modelo pedagógico vigente en la ENAP es de corte constructivista en la formación académica, de reorientación a la obediencia para con la institución favorecida por las condiciones de aislamiento e internado, de un proceso que dura cuatro años. Contempla tres pilares: el académico, el de formación naval militar y el de la preparación física. En las materias de corte netamente militar, como por ejemplo lo que tiene que ver con armamento o con entrenamiento militar, el modelo es conductista.

La estructura de las escuelas de formación está diseñada con un esquema vertical, autoritario y centralizado, diferente a lo que usualmente se conoce en las instituciones de educación superior de carreras liberales. El proceso formativo inicia con una fase de aislamiento del medio civil, a través de un proceso de tres meses de encierro casi total, en el cual el aspirante a cadete solamente tiene contacto con algunas personas de la institución. La forma de interactuar con su familia y amistades es mediante cartas, es la única forma de comunicación con el medio exterior. Durante ese período se lleva a cabo todo un cambio en los hábitos, allí se cultiva en gran parte la identidad del futuro militar mediante la adaptación a un nuevo lenguaje, el cuerpo adquiere a través de la disciplina un comportamiento específico, se introducen las maneras propias del militar, el trato con los superiores se interioriza con el respeto y la sumisión, la uniformidad en el vestir pero también en el actuar se vuelve parte del comportamiento cotidiano. Los expertos consultados expresaron la necesidad de revisarlo. Incluso podría afectar la constitución de un profesional con capacidad de análisis, discernimiento y con criterio crítico.

El estado de la cuestión mostró similitudes con los sistemas formativos de los países analizados en cuanto a los modelos, las didácticas y los objetivos que se buscan. En Chile, en forma específica, se observan influencias de modelos extranjeros muy parecidos a los que en su momento se asimilaron en Colombia.

La Constitución de 1886 proporcionó el marco legal para la unificación del Ejército y el año 1907 hizo realidad el cambio de las Fuerzas Militares colombianas al profesionalizarlas gracias a la creación de las escuelas militar, naval y dos años después la Superior de Guerra. Se demostró que con la academia se lograrían aumentar los niveles de preparación y que gracias a esta última se conseguiría irradiar la cultura militar a todos los niveles del escalafón.

La necesidad de defender la soberanía nacional en 1932, durante el conflicto con Perú, mostró las falencias que en temas marítimos y fluviales tenía el país y fue lo que motivó para el renacimiento de la marina de guerra con la que hoy en día se cuenta. Fue gracias a la Misión Inglesa que se funda la Escuela Naval de 1935 y de la cual se heredan las tradiciones, los principios y los valores de los hombres y las mujeres de mar. Tres grandes impulsores tuvo la ENAP para su desarrollo académico: la movilidad de estudiantes en el ámbito internacional, las necesidades de capacitación de la ARC como requerimiento para apoyar a Corea en su guerra contra el comunismo y la movilidad de oficiales a importantes universidades del mundo.

Gran parte del proceso formativo colombiano se lleva a cabo basándose en tradición oral. Se procura destinar oficiales muy bien seleccionados a la ENAP, ya que son ellos los que finalmente deben direccionar la *formación naval militar*, sin embargo de acuerdo con lo observado y corroborado con las entrevistas a los expertos en ocasiones no se da en la realidad exactamente como debiera ser. De igual forma, la presencia de esos oficiales en el entorno formativo no es permanente, siendo la de los alumnos de último año (guardiamarinas y alféreces) la que sí es permanente, se requiere de controles y evaluaciones objetivas que permitan ver si el desempeño de todos estos (aún en proceso de formación ellos mismos) es el adecuado, pues finalmente son el referente de los cadetes y al ser el ejemplo la principal forma de enseñar, como se logró determinar por parte de los expertos, es necesario que cumplan a cabalidad con su misión de

líderes intermedios evitándose mediante estrategias de verificación que no se propicien conductas autoritarias o se pueda abusar de las normas.

El proceso investigativo abarcó seis categorías, así: historia, fundamentos, alcances, principios y valores, desaciertos y retos del modelo formativo del caso de estudio la ENAP, al mismo tiempo arrojó como categorías emergentes las siguientes cinco: (1) valores institucionales deseables en la formación naval, (2) didácticas y criterios de formación-enseñanza-aprendizaje en la ENAP, (3) dimensiones personales de los estudiantes y saberes previos, (4) papel de la ENAP y su efectividad dentro de la sociedad colombiana del posconflicto y por último (5) aceptación de cambios, transversalidades, inclusión de mujeres e innovación. Estas últimas con sus correspondientes características se constituyen en las directrices para un nuevo diseño curricular, que bajo el nombre de una gran categoría emergente de “Integración del modelo naval militar” es un aporte muy importante de este trabajo para el mejoramiento de la educación de los militares colombianos.

El SEFA como iniciativa académica del Ministerio de Defensa muestra una excelente estructuración y unas bases conceptuales muy sólidas; sin embargo, su implementación no se ha llevado a feliz término y muestra grandes rezagos con relación a su alcance y logros. Por su parte las escuelas de formación de oficiales muestran similitudes muy importantes en los alcances de sus Proyectos Educativos Institucionales (PEI), en especial lo que tiene que ver con los objetivos de formación integral, en lo referente a su visión en la cual vale la pena resaltar que el caso estudiado es el que ha avanzado de manera más consistente al lograr la categoría de universidad por encima de las otras que han conseguido llegar al nivel de instituciones universitarias. En todo caso la conclusión es que los resultados de esta tesis doctoral son aplicables a todas ellas por las similitudes encontradas en los PEI.

Los fundamentos del modelo formativo de la ENAP son los siguientes: filosóficos, epistemológicos, antropológicos, sociológicos y teleológicos. Se encontró que desde el punto de vista teórico están muy bien estructurados y que de seguirse como debiera ser sería un proceso acertado y de alta calidad; sin embargo, al confrontarlo con la información obtenida en la investigación de campo y con la observación directa se encontró que con relación al fundamento filosófico podría faltar mayor profundización en las asignaturas del área naval y marítimo de manera que se graduén verdaderos expertos en esos temas, desde el punto de vista epistemológico falta mayor esfuerzo en las competencias del Ser, específicamente en el aspecto naval militar, sobre todo porque al formarse “buenos seres humanos” por añadidura se evitarán comportamientos arbitrarios, autoritarios o de excesos que lleven a faltar a la ética.

Con relación al fundamento sociológico que comprende la formación del liderazgo mediante el desarrollo de competencias navales militares, el cual se da en escenarios formales y no formales basado en gran medida en tradición oral, requiere de instructores que sean un referente y un ejemplo a seguir, en ocasiones esa selección no es la más apropiada dándose lugar a fisuras en el proceso como se explicó en una conclusión anterior.

Finalmente con el fundamento teleológico se tiene que el fin último es tener oficiales muy bien fundamentados en principios y con valores muy bien estructurados, pero éstos se forman en el hogar, compete al proceso de selección escoger alumnos aspirantes a oficiales con muy buena educación de casa, ya que lo que debe hacer la escuela de formación es reforzarlos. Se concluye que el proceso de selección marca el fin último de entregar excelentes oficiales para la nación.

Al igual que en muchos países el proceso formativo se basa en la permanencia en condición de internado durante cuatro años, iniciándose con una fase de adaptación de tres meses de encierro total y aislamiento del medio civil. Luego al pasar del tiempo se van otorgando

prebendas en el sentido de mayor bienestar y libertad. El esquema de ese tipo de internado se enmarca en la definición de instituciones totales (Goffman 2001), que tienen de bueno la forma en que se genera espíritu de cuerpo, identidad, sentido de pertenencia, pero también se tiene que allí se pueden producir comportamientos abusivos y autoritarios, presentar excesos y lo peor que al ser una pequeña sociedad cerrada el ejemplo de los que mandan se puede volver una especie de doctrina que será el referente para cuando los que están en periodo de aprendizaje deban asumir el papel de jefes y apliquen esos referentes malos que vieron como subalternos. Esto solo se puede evitar con los debidos controles, la aplicación de procesos de *couching* y las evaluaciones de comportamiento elaboradas por expertos.

Respecto a los temas de evaluación de la calidad educativa, se tiene que con relación al pilar académico éste se encuentra insertado en el sistema educativo nacional y las carreras liberales que se imparten como parte del proceso formativo son sujetas a registros calificados y procesos de revisión por alta calidad. Por su parte la formación física se basa en la normatividad deportiva nacional, pero con relación al pilar naval militar no existe un procedimiento metódico y definido de verificación de calidad, por lo cual se observa un aporte importante de este trabajo de tesis doctoral en el sentido de que se implemente un sistema de acreditación en las Fuerzas Militares con ese propósito, de manera que mediante procesos de autoevaluación y con la verificación por parte de pares idóneos se logre la verificación, previa formalización de este componente tan importante del modelo formativo militar.

Con lo investigado en esta tesis doctoral, se encontró como una realidad, que en Colombia han sido pocas las investigaciones profundas y de alto nivel en procesos de formación militar, lo que justifica continuar trabajando en esos temas, así como en la cultura educativa como unidad

de análisis para poderlos evaluar permanentemente e ir implementado los cambios en el modelo que se requieran para bien de los militares colombianos.

6.2 Recomendaciones

Como resultado del trabajo de investigación y de las conclusiones a las que se llegó, a continuación se presentan las recomendaciones que se derivan de este estudio.

Se debe documentar la tradición oral y hacerla parte de los procesos formales de formación naval militar, así mismo procesos rigurosos de evaluación se deben introducir para verificar los resultados de la formación en cada uno de los niveles. De igual forma, se debe reglamentar la modalidad de medición y evaluación en la adquisición de competencias por parte de los educandos en cada uno de los niveles de su formación.

Los procesos de selección para ingreso a las Fuerzas Militares y los de evaluación de condiciones morales y éticas, antes, durante y luego en el transcurso de la carrera se deben revisar en pro de su mejoramiento.

Es necesario a corto plazo implementar una línea de investigación en educación militar, pues hoy en día no se trabaja en forma específica y continuada en esa temática. La implementación es algo que se le propondrá a la Escuela Naval como un aporte de esta tesis doctoral. La implementación se puede hacer en el Centro de Investigaciones que existe en el organigrama del instituto y aunque no se cuenta con pregrado en Ciencias de la Educación sí existe experiencia y liderazgo como universidad en temas formativos militares. La temática que se debe analizar es la pertinente a la pedagogía y la didáctica del pilar formativo naval militar, la documentación de los procesos orales, la determinación, desde otras áreas del conocimiento, sobre las consecuencias de

los encierros prolongados y sus efectos psicológicos y sociológicos. Se esperaría que a futuro se pueda irradiar conocimiento al resto de las escuelas de formación.

Se debe revisar el proceso de asignación de oficiales a la planta de la ENAP, pues debe ser un proceso estructurado con rigor científico y apoyado en otras ciencias del conocimiento de manera que mediante pruebas psicológicas, de polígrafo y académicas se determine la idoneidad para desempeñarse como instructor de los futuros oficiales. Además se les debe capacitar previamente a su inicio de funciones.

Se considera importante revisar la condición actual de internado y en especial de la fase inicial de aislamiento total en lo que se denomina “periodo de adaptación”, no porque se consideren del todo negativos sino para adecuarlos a la realidad de la época moderna.

Finalmente se recomienda que las políticas de direccionamiento de la ENAP del más alto nivel sean recogidas en documentos rectores que guíen a través del tiempo a la institución y que el seguimiento y verificación se realicen mediante los órganos de gobierno establecidos y los entes de control internos.

Referencias

- Aguilera, M. (16 de septiembre de 2014). Cien años de la guerra civil de 1895: con arcos de triunfo celebró Rafael Reyes la victoria de la regeneración, tomado de la *Revista Credencial*, edición 63. Marzo de 1995. Obtenido de Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango del Banco de la República [<http://www.banrepcultural.org/node/32763>].
- Armada Nacional de Colombia. (2011). Presentación de Comando. Bogotá.
- Armada Nacional de Colombia. (2 de octubre de 2014). Página oficial Armada Nacional. Obtenido de Principios y valores institucionales: [<https://www.armada.mil.co/es/content/principios-y-valores>].
- Atehortúa, A. (2011). La presencia de Estados Unidos en la formación de los militares colombianos a mediados del siglo XX. Bogotá: artículo tipo 2, de reflexión según Colciencias.
- Bellina, J. A. (2010). La búsqueda de nuevos conceptos de seguridad y defensa en una nueva realidad. *Sistemas de enseñanza militar y educación para la defensa en Iberoamérica*, 43-48.
- Bernal, José María. (1951). *Memoria del Ministerio de Guerra 1950-1951*. Bogotá: Imprenta del Comando General de las Fuerzas Militares.
- Biblioteca Luis Ángel Arango del Banco de la República. (15 de septiembre de 2014). Constituciones que han existido en Colombia. Obtenido de Biblioteca Virtual [<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli57.htm>].
- Bonilla, E. y Rodríguez P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Bushnell, D. (4 de octubre de 2014). Colombia y la causa de los aliados en la Segunda Guerra Mundial: la colaboración militar y económica con Estados Unidos, apenas produjo una declaración de beligerancia contra los países del Eje. *Revista Credencial* (67), Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango [<http://www.banrepcultural.org/node/32641>].
- Calderón Schrader, C. (16 de septiembre de 2014). Atlas básico de la historia de Colombia 7, tomado de la *Revista Credencial*, edición 38, febrero 1993. Obtenido de Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango del Banco de la República [<http://www.banrepcultural.org/node/32534>].
- Chacón Peña, L. F. (2010). Reseña histórica. En: *Escuela Naval de Cadetes Almirante Padilla, 75 años* (pp. 11-23). Cartagena: Consuelo Mendoza Ediciones.

- Consejo Directivo de la Escuela Militar “General José María Córdova”. (2009). Estatuto General de la Escuela Militar. Bogotá.
- Constitución Política de Colombia de 1886. (15 de septiembre de 2014). Alcaldía Mayor de Bogotá, consulta de la norma. Obtenido de [http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7153#16]
- Bernal, José María. (1951). *Memoria del Ministerio de Guerra 1950-1951*. Bogotá: Imprenta del Comando General de las Fuerzas Militares.
- De la Cuesta Benjumea, C. (2003). El investigador como instrumento flexible de la indagación. *International Journal of Qualitative Methods*, 2 (4). Article 3.
- Echeverría, C. (2010). *El sistema de enseñanza militar chileno. Sistemas de enseñanza militar y educación para la defensa en Iberoamérica*, 99-105.
- Ejército Nacional de Colombia. (15 de marzo de 2013). Página Oficial. Obtenido de [http://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=204551].
- Ejército Nacional de Colombia. (10 de junio de 2013). Página oficial incorporaciones I. Obtenido de Página informativa sobre Incorporaciones: [http://www.esmic.edu.co/esmic/index.php/incorporaciones/bachilleres/duracion-del-curso].
- Escuela Militar de Aviación “Marco Fidel Suárez”. (2007). Proyecto Educativo Institucional. Santiago de Cali.
- Escuela Naval “Almirante Padilla”. (2009). Proyecto Educativo Institucional. Cartagena de Indias.
- Escuela Naval “Almirante Padilla”. (2009). Reglamento de Evaluación de Aptitud Naval. Cartagena de Indias: Documento ENAP.
- Escuela Naval “Almirante Padilla”. (10 de junio de 2013). Página oficial de la Escuela Naval “Almirante Padilla”. Obtenido de [www.escuelanaval.edu.co].
- Escuela Naval “Almirante Padilla”. (2013). Plan de Estudios. Cartagena: Documento Académico.
- Escuela Naval “Almirante Padilla”. (2010). *Escuela Naval Cadetes Almirante Padilla 75 años*. Cartagena: Consuelo Mendoza Ediciones.

- Flórez, J. M. (2005). La educación militar en el Perú. El proceso educativo. Los valores militares y la democracia. En: *I. Instituto de Defensa Lega, Educación militar en democracia. Aproximaciones al proceso educativo militar*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Flórez, J. M. (2010). *Qué militares para qué escenarios. La formación militar en la agenda de la gobernabilidad. Sistemas de enseñanza militar y educación para la defensa en Iberoamérica*, 133-154.
- Foucault, M. (2002). *Vigilar y castigar. El nacimiento de la prisión*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Fuerza Aérea Colombiana, FAC. (10 de junio de 2013). Página oficial FAC. Obtenido de Página informativa sobre Incorporaciones [<http://www.incorporacion.mil.co/?idcategoria=35927>].
- Goffman, E. (2001). *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Grey, J. (2000). Military Education and the study of War. *Scientia Militaria*, 70-74.
- Hernández, R., Fernández, C. y Bapstista, P. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Hurtado, L. (2005). La educación militar como forma de educación superior en democracia. En: *I. Instituto de Defensa Legal, Educación militar en democracia. Aproximaciones al proceso educativo militar* (pág. 180). Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Mantilla, L. F. (junio de 2013). Archivo especial del Grupo Asesor del Comando de la Armada. Compilación de documentos históricos de la Escuela Naval “Almirante Padilla”. Bogotá.
- Marín Gallego, J. D. (2012). *La investigación en educación y pedagogía. Sus fundamentos epistemológicos y metodológicos*. Bogotá: Ediciones USTA.
- Martínez de Correa, H. (2004). *Aprendizaje significativo: la psicología educativa aplicada en el salón de clases. Enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas*. FIDC Alberto Merani, 154.
- Mendoza, L. (2010). *Los sistemas de enseñanza militar y la educación para la defensa en Iberoamérica (el caso mexicano). Sistemas de enseñanza militar y la educación para la defensa en Iberoamérica*, 325-346.

- Mercader, Víctor. (2007). Relación e influencia de los valores éticos en la educación. En: *Revista Educación y Desarrollo Social*, 1 (1). Universidad Militar Nueva Granada. Julio-diciembre.
- Ministerio de Defensa Nacional - Memorias SEFA. (2010). Obtenido de [[http://www.mindefensa.gov.co/Mindefensa/Documentos/descargas/Sobreel Ministerio/Discursos del Ministro/20070531reforma educativa](http://www.mindefensa.gov.co/Mindefensa/Documentos/descargas/Sobreel%20Ministerio/Discursos%20del%20Ministro/20070531reforma%20educativa)].
- Ministerio de Defensa Nacional. (2007). *Plan Estratégico Sistema Educativo de las FF.MM. 2007-2019*. Bogotá: Pro-offset editorial S.A. 55 páginas.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2010). *Sistema Educativo de las Fuerzas Militares SEFA. Lineamientos Curriculares*. Bogotá: Imprenta y Publicaciones FF.MM.
- Ministerio de Defensa Nacional República de Colombia. (2008). *Proyecto Educativo de las Fuerzas Armadas, PEFA*. Bogotá: Pro-offset Editorial S.A.
- Ministerio de Educación Nacional. (22 de febrero de 2015). Página oficial del Ministerio de Educación Nacional. Obtenido de Ley 30 de diciembre 28 de 1992 [www.mineducacion.gov.co/1621/article-86437.html].
- Mora, M., y Reyes, O. (s/f). *Taller Teórico Práctico en Didáctica y Evaluación para Currículos por Competencias*. Bogotá: Ministerio de Defensa Nacional.
- Ordóñez, L. A. (2013). Historia, fundamentos y alcances del modelo formativo de las Escuelas Militares de Colombia, caso de estudio: Escuela Naval “Almirante Padilla”. Propuesta Tesis Doctoral. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.
- Ordóñez, L. A. (2015). Historia, fundamentos y alcances del modelo formativo de las Escuelas Militares de Colombia, caso de estudio: Escuela Naval “Almirante Padilla”. Tesis doctoral. Bogotá.
- Pabón, N. (2012). *Formación en la Escuela de Militar de Cadetes “José María Córdova”. Formación y educación militar: los futuros oficiales y la democracia*. 1a ed., 169-185.
- Rial, J. (2010). *Modelos de enseñanza militar en América Latina. Sistemas de enseñanza militar y educación para la defensa en Iberoamérica*, 211-229.
- Pérez, C. (2011). *Una aproximación a la construcción de identidad de mujeres cadetes en la Escuela Militar de Chile. Calidad en la Educación*, 165-192.

- Pourtois, J., y Desmet, H. (1992). *Epistemología e instrumentación en Ciencias Humanas*. Barcelona: Herder.
- Rey, M. F. (2008). La educación militar en Colombia entre 1886 y 1907. *Historia Crítica* (35), 155-175.
- Reyes Canal, J. C. (1985). *Contra viento y marea; cuaderno bitácora de la fundación de una Armada*. Bogotá: Arfo.
- Román Bazurto, E. (1997). Pasado y presente, Escuela Naval “Almirante Padilla”. Cartagena: Colina.
- Ruiz, J. A. (2012). *Calidad en la educación militar, estabilidad en la democracia: un recorrido histórico por las aulas de la Escuela Militar colombiana. Formación y educación militar: los futuros oficiales y la democracia*. 1a ed., 135-168.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica*. México: Limusa.
- Torres, J. (1993). Primeros decenios del siglo XX. En: A. Valencia, *Historia de las Fuerzas Militares de Colombia-Armada* (p. 304). Bogotá: Planeta Colombiana Editorial S. A.
- Universidad Nacional de Colombia (UNAL). (1 de marzo de 2015). Vicerrectoría Académica. Dirección Nacional de Innovación Académica. Obtenido de Instituto de Estudios Ambientales (IDE)- Seminario de Investigación- Metodología de la Investigación- Capítulo 4 [<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/IDEA/2007219/index.html>].
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). (1 de marzo de 2006). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Fedupel.
- Valencia, A. (1993). *Historia de las Fuerzas Militares de Colombia*. Bogotá: Planeta Colombiana Editorial S. A.
- Villamil, Fonseca, O. L. (2003). Investigación cualitativa, como propuesta metodológica para el abordaje de investigaciones de terapia ocupacional en comunidad. *Revista Umbral Científico*, junio.

Anexos

Anexo A. Cuestionario para personal directivo de la ENAP

Anexo B. Entrevistas resumidas con la información a procesar

Anexo C. Transcripción de la encuestas a directivos de la ENAP

Anexos

Anexo A. Cuestionario para personal directivo de la ENAP

- ¿Cómo es el sistema de formación naval militar en la ENAP?
- ¿Cuáles fueron las razones para que el sistema se organizara de esa forma?
- ¿En qué se fundamenta el sistema de formación militar en la ENAP? ¿Cuáles son sus conceptos? ¿Cuáles son sus principios? ¿Cuáles son sus aciertos? ¿Cuáles son sus retos?
- ¿Cómo se infunden los principios al futuro oficial?
- ¿Cómo se infunden los valores al futuro oficial?
- ¿Cuál es la finalidad del internado y el aislamiento en el que se mantiene al cadete durante 4 años?
- ¿Cuál es la finalidad de los tres primeros meses del periodo de aspirante aislado totalmente del entorno?
- ¿Por qué a veces se encuentra que los aspirantes pierden la iniciativa, la espontaneidad y entran en estado de letargo? ¿Es eso bueno? ¿Es parte de la formación? ¿En qué aspecto?

Anexo B. Entrevistas resumidas con la información a procesar

Almirante Manuel Avendaño Galviz. Excomandante de la Armada Nacional. Retirado a solicitud propia. Ocupó el cargo de Director de la Escuela Naval en el año 1982. La entrevista se llevó a cabo en la ciudad de Cartagena de Indias, el día 07 de diciembre de 2014.

Los siguientes son los puntos a destacar de la entrevista. La experiencia del señor almirante Avendaño en lo académico inicia cuando fue nombrado como oficial de planta de la ENAP con el grado de teniente de fragata, allí le correspondió ser profesor de marinería, meteorología y guerra antisubmarina, esta última como parte de la experiencia adquirida en Japón cuando la guerra de Corea. Luego tuvo la oportunidad de ser Jefe de Instrucción en la Fuerza Naval del Caribe (llamada del Atlántico en esa época) y posteriormente le correspondió dirigir la Escuela Naval de Suboficiales (llamada Base Naval de Entrenamiento “ARC Barranquilla”). Allí vio lo crítico (año 1977) que era la vida del grumete. Ellos entraban con 3ro. y 4to. de secundaria y el curso era de solo un año, gran parte del tiempo se iba en tratar de volverlos bachilleres, era poco tiempo para reforzar los principios y los valores. Luego pasaban a desempeñarse abordo, donde la vida era muy dura, pasaban la mayoría del tiempo rasqueteando y pintando las cubiertas y los mamparos, además solo tenían una bonificación muy precaria. Durante su comando logró subir los requisitos de ingreso para que fuera a partir de 5to. de secundaria y al año siguiente solamente para bachilleres. Esto se hizo para mejorar el nivel educativo de los futuros suboficiales, pues hasta ese momento era muy bajo pues ingresaban tan solo con 3er. año de secundaria. Los resultados se fueron viendo, en un desfile del 20 de julio en Bogotá mostraron mucha disciplina, marcialidad y de hecho ganaron el primer lugar. Era sencillo se les hacía sentir lo importantes que eran para la institución y además se les mejoró su bienestar. Posteriormente se incrementó en un año el tiempo de estudios en la Escuela Naval de Suboficiales (ENSB) y ya graduados como Marineros iban a bordo con un mejor salario que el de grumetes, lo que les permitía tener un nivel de vida superior. Allí también creó la Reserva Naval, un cuerpo de profesionales que al ingresar a la institución en esa calidad, le aportan sus conocimientos a esta, de manera que hay un beneficio mutuo, ya que ellos también satisfacen una necesidad personal de poder ingresar al medio militar.

A la ENAP llegó en 1982 como Director. Se dedicó a conocer en detalle la unidad. Encontró que era necesario mantener informados a los padres y para ello hizo reuniones donde enteraba a las familias de cómo iban sus hijos en la parte académica y formativa. Menciona el entrevistado que la ubicación de la ENAP en la isla de Manzanillo por la distancia aísla al cadete y se pierde la posibilidad de incursionar en la sociedad, en este caso la cartagenera. Se preocupó por la parte social y se vio obligado a traer niñas de otras ciudades cercanas para poderlas invitar a los eventos sociales. La sociedad se distanció de la ENAP cuando ésta se trasladó de Bocagrande a su lugar actual en 1961.

También se dedicó a ver las necesidades reales de la Armada Nacional y como los cadetes se preparan es para servir allí, aprovechó esa información como directriz para orientar la formación en ese sentido. También se interesó en acercarse a los padres de familia y para ello aprovechó las actividades de semana santa y con los nuevos cadetes y sus familias hizo reuniones para enterarlos del quehacer de sus hijos al interior de la ENAP, los resultados fueron muy buenos pues había que informarle con claridad a las familias que era lo que demandaba el muchacho, que le entregaba la institución y la parte académica: que era lo que se le estaba enseñando y por qué.

Cuando se dirige una Escuela Naval, es diferente a una universidad que es el centro liberal por excelencia y las escuelas militares, y las escuelas navales entre ellas, tiene que estar parametrada dentro de lo que es la institución, de lo que el muchacho va a servir. Se necesita saber para dónde va la institución, que es lo que se va a requerir de la gente, la planificación de unidades y la planificación de un perfil académico de marineros y cadetes, para oficiales navales, tiene que ser una sola pieza. Expresó que el equipo en la Marina es lo más importante que hay como herramienta de la misión que debe cumplir la institución, pero el personal es lo fundamental. Por otra parte expresó lo importante del desarrollo tecnológico, que es muy rápido, y la necesidad de que el cadete se compenetrara con los buques y para ello aprovechó las continuas salidas al mar que hacían los buques de guerra, se procuraba que siempre salieran a hacer prácticas.

Con relación a la formación naval militar expresó como se llevaba a cabo. Expresó: ahí se hizo un balance entre lo que debe saber el cadete en cada año. Se valoró que era el cadete de primer año, qué era el cadete de segundo año, es decir se hizo una especie de pinito de navidad, una pirámide de conocimiento que debía tener y no podía pasar al año siguiente si lo que estaba en el año anterior no se completaba paralelamente. Había tres cosas que considerar: la selección, pero no solamente mirando los resultados del ICFES, sino verificando la calidad de la persona, su familia, su formación de hogar, la vocación para la carrera, etc. Luego la segunda: los elementos y servicios de apoyo. Fundamentales para garantizar las condiciones mínimas de bienestar y de logística para poder llevar a cabo el proceso formativo en las mejores condiciones. Y por último el programa académico, es decir la garantía de tener programas de calidad gracias a profesores del mejor nivel, no solamente en su conocimiento de los temas sino en cuanto a su presentación, al buen trato del alumno, a la forma de enseñar y de exigir. En cuanto a este mismo punto considera el entrevistado que es fundamental que también se le enseñe al futuro oficial sobre las Marinas del mundo, sobre qué es un oficial naval, temas que le deben reforzar su vocación. Expresó además que era necesario que el oficial naval mirara con visión de 360 grados, con una mirada amplia, debe tener conocimientos generales muy completos. Fue muy reiterativo en cuanto a que el cadete debe conocer que la vida del marino no le va a representar grandes riquezas y que los cadetes no se deben engañar en cuanto que se trata de una vocación y que nunca se van a enriquecer en la vida militar, pues no es el lugar donde van a encontrar sueldo altos o a solucionar los problemas económicos familiares.

En su época les hacían ver que la preparación era para llegar a la meta de comandar un buque de guerra. Ya como Director de la ENAP pensaba: no solo es manejar un buque, el

oficial tiene que prepararse para ser un líder. ¿En qué consiste el líder? En la marinas del mundo la sueca, la noruega, los Estados Unidos, Inglaterra, Alemania, es aquel oficial que llega al último grado y que cuando se retira es objeto de un llamamiento para asesorar, ayudar al alto gobierno. Colocaba ejemplos de cómo en los Estados Unidos se aprovecha a los militares de altos grados para que lideren situaciones de crisis, donde el conocimiento, la disciplina y la capacidad de manejar el talento humano les permitía superar problemas de gran escala. Para el entrevistado los oficiales de insignia (almirantes) deben ser hombres de Estado, personas a quienes les quepa en la cabeza el país por sus conocimientos profesionales, culturales, la ética, en fin por la buena preparación. Le atribuye buena parte de esa responsabilidad a la ENAP, pero además considera que una vez graduado de oficial se debe seguir estudiando, preparándose con el fin de estar actualizado, no solo en temas del mar, sino también del país, de la política, de la cultura, es decir debe tener una amplia preparación, deben ser “hombres de estado”.

Con relación a los profesores fue muy crítico en cuanto a la continuidad de estos. No deben ser profesores por contrato temporal, debe haber permanencia para que puedan enseñar en buena forma, deben ser de nómina. También expresó que ante la limitante que puede haber por la región y de pronto poca cantidad de docentes preparados, recomendó que se trajeran de ciudades grandes como Bogotá, Cali o Medellín y buscar la forma de moverlos con sus familias dándoles la posibilidad de contar con viviendas fiscales y otras prebendas para motivarlos. Puso ejemplos de prestantes docentes que han sido parte de la historia de la ENAP y la necesidad de mantener esos modelos. Al preguntarle sobre la formación naval militar dio la siguiente definición: “Es necesario que para llegar al escalafón de Oficial de Insignia: el oficial superior deberá estar preparado profesionalmente, con claridad de criterio, visión estratégica, que le permita ir un paso adelante, ser un líder centrado en valores y ética militar, portador de principios y atributos morales incommutables, apasionado por la causa que defiende, con educación de nivel superior, sintonizando con la realidad interna y externa del país, presto a proponer innovaciones como hombre de vanguardia, respetuoso de los derechos del ciudadano, humanitario y respetuoso del fuero Militar. Se trata de tener la altura de un hombre de Estado. Un general o un almirante tiene que ser un Hombre de Estado”.

Con relación a los riesgos de una mala formación al interior de la escuela como producto del encierro y la posibilidad de ser víctimas de arbitrariedades por parte de los encargados de formar a los cadetes, expresó: “Esos son los frenos. Y está la calidad del oficial que mandan a la Escuela Naval (como instructor), porque esto es un proceso, aquí hay un círculo vicioso que hay que romper, esto es un proceso, si tu permites que haya un oficial arbitrario, ese muchacho no queda bien formado y si nadie lo corrigió por el camino, entonces él cree que lo está haciendo bien y que esa debe ser la forma. Mi principio con las tripulaciones, con gente de pronto con menor nivel de preparación, a las tripulaciones nunca las castigaba para después decirles como hacer las cosas, siempre les decía primero como deben hacer las cosas y después si la persona no asimilaba por uno, dos, tres o cuatro veces, había que hacer una amonestación o alguna cosa. Es que gritar a una persona, cadete, marinero lo que sea, es ausencia total de argumentos inteligentes, cuando uno pierde los argumentos y entra a remplazarlos con furia, entra a remplazar con el grito y el insulto ¡No!”. Complementó que era necesario hacer un proceso de inducción

a los nuevos oficiales que llegasen a la ENAP, con el fin de ponerlos a prueba, pues no puede llegar alguien raso, debe ser una persona preparada que ya esté cogiendo las bases de hombre de estado. También hablo de los guardiamarinas (los alumnos de último año), en el sentido de que deben estar preparados y puso el ejemplo de cómo en su época de Comandante de la Armada apoyó el retiro de dos muchachos próximos a graduarse porque no tenían las condiciones de mando requeridas, eran arbitrarios, violentos, trataban mal a los subalternos. Además expresó que lo que se debía entender era que los valores estaban por encima de los galones del grado militar. El superior se debe a sus subalternos y ellos son los que realmente saben quién es su jefe. Los subalternos son los que finalmente, con su trabajo, los que hacen que el superior logre los resultados que le permiten ascender. Ampliando un poco más el tema del talento humano expresó: “La Armada es una fuerza que trabaja en equipo, no se trabaja independientemente, y para trabajar en equipo hay que desarrollar una cosa, desde la mente del Cadete, que se llama el respeto y la confianza, son dos palabras fundamentales en la preparación de líderes: Respeto y confianza. Si tu respetas a la gente, sus ideas, su manera de caminar, su manera de vestir, su manera de hablar, si tu respetas eso, el tipo inmediatamente te entrega su confianza, pero si tu lo tratas al tipo mal, el tipo te retira la confianza”. Además puso algunos ejemplos de la vida en los submarinos, donde la vida de cada uno depende de la de los demás y de lo bien que cada uno haga su trabajo, allí la confianza es fundamental. Y volviendo al tema de los oficiales instructores de la ENAP, dijo: “Yo recomendaría: oficial que llegue a la Escuela debe tener una semana de readaptación y se le debe calificar al tipo su manera de ser, sus cualidades, las de él, todo en una entrevista”. Además sugirió hacer exámenes similares a los que aplican a los submarinistas en los cuales detectan sus temores, sus fortalezas, sus temores y miedos, en fin detectar conductas que sean nocivas para alguien con la responsabilidad de formar en el ejemplo. Por otra parte se refirió a los procesos de formación acelerados que se llevaron a cabo en alguna época en la Armada Nacional, pero más aún en el Ejército Nacional y los malos resultados de esos procesos incompletos que se debieron aplicar ante la urgente necesidad de oficiales para atender el conflicto armado. Insistió en la necesidad de practicar exámenes que permitieran valorar a lo largo de la carrera a los oficiales, no se refería a las evaluaciones anuales de desempeño sino de tipo psicológico que permita ver qué clase de persona es y así evitar que vayan a hacer daño por no saber mandar. Esto es todo un arte y no es fácil pues se trata de lograr que alguien igual de inteligente a la persona le obedezca y eso no se logra a las malas.

Sobre la fase de adaptación de tres meses que hace parte del proceso de los nuevos aspirantes expresó que ese periodo no se puede evitar. Decía que primero había que mirar la posición geográfica de donde el muchacho llega, el medio ambiente, el entorno que le tocó vivir. Hacía ver que el cadete llega a un entorno hostil, por el clima, hostil por la comida, hostil por la dormida, por los sancudos, por todo lo que le cambia y le es extraño, algo muy diferente a su casa. Luego porque como que lo meten en una camisa de fuerza, le cambian la peluqueada que tenía, pero además se hace necesario adaptarlo para que le quepa la gorra, no se le salga el cabello y hay que ponerle el uniforme, es desde el primer momento: como el cura y el hábito. En resumen, “hay que eliminarle esos factores hostiles y se ha establecido, eso es casi universal, los tres meses”.

Habló de la necesidad de preservar las tradiciones y de la forma como la imagen institucional se deteriora cuando un militar está mal uniformado, mal presentado, pues decía “A un militar lo caracteriza el uniforme y su conducta, su actitud y eso no hay nada que hacer, uno debe sentirse orgulloso”. Sobre las tradiciones: “Miremos qué es tradición, cuando uno llega a una tradición, se necesitan dos etapas previas: que es digamos el credo de los ingleses cuando se habla de tradición y es: el uso, la costumbre y la tradición. Si tu usas una cosa, un uniforme, un procedimiento en forma continua se convierte en una costumbre, si esa costumbre pasa de una generación a otra y allí a la tradición”. El lema de la ENAP es “Honor y Tradición” por eso se abordó el tema con el entrevistado.

Con relación a la inquietud que se le planteó al entrevistado sobre la forma en que el aspirante a cadete, durante la fase de adaptación de los tres meses, perdía su espontaneidad y de alguna manera entraba como en un letargo, comentó: “No la pierden del todo, lo que pasa es que él quiere subconscientemente demostrarles a su mamá y a su papá, que es un militar, que todavía no lo es pero que va a ser militar”, y complementó: “Entonces, primero el tipo quiere sacar pecho con su mamá y su papá, inclusive habla diferente de como hablaba en su casa, porque ha estado durante tres meses recibiendo instrucciones: firmes, vista al frente, vista a la izquierda, al hombro, y no sé qué más. Porque en esos tres meses quizás el porcentaje de mayor carga en el muchacho es en la parte militar, tiene varias cosas, el entrenamiento físico, el orden cerrado, etc., pero a ese muchacho hay que dejarlo dormir, en mi época que era bárbara, uno se dormía a las 12 de la noche y lo levantaban a las 4 de la mañana, no dejaban ni descansar, nosotros lo llamábamos Batallón Aurora... Esos primeros meses son deprimentes, ahí comienza la mayor decisión, nosotros iniciamos 88 y juramos bandera 50, en tres meses se fueron treinta y nos graduamos 8. Hoy no, 103 se graduaron ahora. Pero eso es muy importante: eso de la sumisión y eso es muy importante, por eso hay que hacerlo con mucha delicadeza, que no sea producto del maltrato, que sea producto de la transformación de él como una persona que aspira a una profesión que es dura”.

Volviendo a los temas de formación expresaba el señor almirante Avendaño: “A un cadete hay que prepararlo mucho, para que cuando llegue a un buque lo conozca y no empecé a trastabillar, no puede tartamudear” y además comentaba sobre los desafíos a enfrentar para poder organizar al futuro oficial “...vocación, educación, desarrollo profesional, integral e infraestructura, estos son los desafíos que tiene la marina para preparar su gente, para una buena formación. Ahora hay realidades que deben tenerse en cuenta: estabilidad del país: ¿Es un país democrático, humanitario? porque de ahí sale el genio de la personas. Si este fuera un país totalitario, todos serían como Stalin, los oficiales, porque tienen el respaldo de la intolerancia, claro eso se irriga y esa es la columna vertebral. La política de empleo de las fuerzas militares, el cadete tiene que conocerla y saber qué son las FFMM, para qué son. La voluntad Nacional ¿Cuál es la voluntad nacional? ¿Estamos en un país donde quieren a su ejército? ¿Quieren a su marina? El nivel de desarrollo, porque el tipo se frustra, está en una institución que no me está entregando nada, no me enseña nada y la situación, bueno aquí le metí ya lo del posconflicto de mi conferencia de ahora, porque eso es lo que va a pasar, lo mismo el atraso en ciencia y tecnología, hasta aquí los desafíos”. Luego hablando sobre la educación del cadete, el entrevistado se refirió así: “Criterios para la política para

desarrollar la educación como medio para el conocimiento y el dominio de la profesión: La tecnología, para sacar provecho del avance de las herramientas y la gestión del talento humano, para generar el mejor empleo de recurso humano, extender su permanencia y asumir con éxito. Estamos en la necesidad de extender la permanencia del oficial, no convertirnos en plataforma para que el tipo llegue a teniente de navío y se vaya. Bueno y aquí están las calidades intrínsecas del desarrollo: liderazgo, legitimidad, humanista, atributos éticos y sintonía con la realidad. Ahí tienes tú ese esquema de factores determinantes”.

El siguiente punto que se trató con el entrevistado fue sobre los 4 años de preparación del cadete para ser oficial y si era conveniente ese encierro tan prolongado y aislado del mundo exterior, al respecto comentó: que él preferiría que fueran 5 años como en la época en que se ingresaba a terminar bachillerato, pues con contadas excepciones se llega a prender a los buques, cosas que no se enseñan en la ENAP, puso de ejemplo su curso que fue muy afortunado por haber recibido un entrenamiento muy completo al haber estado en Japón en la época de la guerra de Corea. Considera que las prácticas abordo son fundamentales. Aprovechó en este punto para comentar sobre la importancia de la esposa en la vida militar y la necesidad de que apoye la carrera del oficial, ponía de ejemplo caso de un buen amigo de él, que era un excelente oficial pero su señora no le facilitaba su labor pues cada vez que debía zarpar le ponía tantos problemas que debió renunciar a comandar el ARC Gloria y eso desde luego le truncó su proyección profesional. Por otra parte recalcó la necesidad de facilitar la vida de los hombres de mar cuando sea posible y evitar quitarles sus espacios de familia por ejemplo evitando hacerlos trabajar en fin de semana cuando no sea una emergencia o una urgencia.

El siguiente tema fue preguntarle cuál era su concepto con relación a que hubiese oficiales que se prestaban para conductas de corrupción o inclusive a comportamientos poco éticos si han sido sometidos a una formación de 4 años con todos sus controles y verificaciones. Contestó: “No sé, adivino el gusanillo que tenía de la corrupción, que tenía internamente. Hay que buscar el equivalente al polígrafo, cada año debe haber una prueba de fidelidad, una prueba de sudar la camiseta, una prueba de convencimiento de su destino, es decir hay que crear una batería, como prerrequisito para el año que sigue”. En su concepto las personas que se prestan para ese tipo de conductas, es porque vienen mal formadas de casa y se debe contar con mecanismos de verificación y control para evitar que progresen en la carrera.

Finalmente se le preguntó sobre que más tenía para agregar. Aprovecho para hablar de la educación, del gusanillo de la educación como lo llamó. Se refirió a lo que le ha tocado ver de personas mal formadas que no se comportan de acuerdo con su rango, decía que lo han comentado con otros almirantes retirados u coinciden en lo siguiente: “Estamos viendo oficiales que prima su ambición personal sobre la colectividad, estamos viendo oficiales que buscan el camino fácil, como los estudiantes de ahora que buscan siempre el camino fácil para hacer dinero. Ellos ven el camino fácil para agrandar, para buscar ascensos, para buscar aceptación y es muy difícil. El cadete o el oficial naval, no puede ser la persona que utilizando su institución tenga lo que se llama el ascenso social. El Oficial Naval de hecho tiene que salir graduado dentro del corriente social del país, él no

puede utilizar su estatus de oficial para ascender socialmente, porque eso sería degradarse uno un poquito... Antes éramos un ejemplo acá, ya no lo somos porque hay gente que todavía no se adaptó a la sociedad, yo lo llamo manzanas podridas, entonces se la pasa en bares, en barrios bajos, se casa mal, bueno hay una serie de cosas que vemos con preocupación". Habló de la necesidad de hacerle seguimiento y ejercer controles a lo largo de toda la carrera. Igualmente comentó sobre un trabajo muy importante que hizo hace muchos años y era el libro de funciones donde se incluían los requisitos para cada grado, los cargos a ocupar, los deberes, las responsabilidades, etc., un manual muy importante y que permitía conocer todos los requisitos para los cargos. Igualmente comentó sobre la importancia de la capacitación y sobre la creación del Centro de Entrenamiento del Pacífico, donde eran enviados los oficiales recién graduados para recibir el entrenamiento básico para poder tripular los buques. Allá en ese ambiente libre de distracciones era el lugar propicio para aprovechar el tiempo de mejor manera. Fue muy insistente en el tema de que se hiciese seguimiento a los oficiales a lo largo de la carrera.

Almirante David René Moreno Moreno, Ph. D. Retirado de la Armada Nacional a solicitud propia en 2010. Se desempeñó como Director de la Escuela Naval en 1999. Actualmente es el Presidente de la Asociación de Generales y Almirantes retirados de la Fuerzas Militares. La entrevista se realizó en Bogotá.

Con relación al sistema de formación naval militar de la Escuela Naval, el entrevistado expresó: Yo pienso que la parte naval militar viene de las antiguas tradiciones de las escuelas y de sus diferentes etapas. La Escuela Naval ha seguido algunos modelos dependiendo de la época y dependiendo las personas que han estado vinculadas a la dirección, pero tal vez a comienzos del siglo XX, la Escuela Chilena que fue traída por el gobierno de Reyes, que estaba muy influida por la Escuela Alemana implementó un modelo de educación naval militar muy rígido, pero que era coincidente con la época en que se vivía y con el país que se estaba viviendo en ese momento. También mencionó sobre la influencia inglesa de la cual mencionó que tenía un modelo similar, pero con una visión diferente por venir de un país que era toda una potencia en los temas marítimos. El enviar oficiales jóvenes particularmente a otros países para que puedan mejorar su preparación, siempre se ha hecho desde el punto de vista académico y formación profesional, pero que yo sepa nunca se ha visto la transmisión de las doctrinas de formación naval militar de esos países hacia nosotros, porque los oficiales llegan de esos países y lo que hacen es multiplicar el conocimiento que adquirieron y de pronto si forman parte del Batallón de Cadetes o de la parte académica tratan es de implementar las novedades que encontraron para beneficio más de la parte académica que de la parte naval militar. Entonces la Escuela si tuviera unas directrices en un documento que se le entrega al oficial que llegue de planta y eso no existe. Comentaba sobre la necesidad de contar con gente con experiencia en la enseñanza y luego poder evaluar la labor de esa persona en el tiempo.

También se refirió a que la Escuela no tiene perfectamente definido cual debe ser el camino a seguir y entonces se presenta que va obedeciendo a los caprichosos o deseos del Director de turno. Comentó sobre los procesos de selección y el hecho de que no se busca

a las personas para que ingresen sino se espera que lleguen y así no se logra el resultado esperado de reclutar a los mejores. Por otro lado hizo ver que cuando se colocan cuotas mínimas de ingreso se atenta contra la calidad pues se bajan los estándares para cumplir con las metas, eso no es bueno. Comparó con otras escuelas militares colombianas donde la labor es más intensa y logran reclutar grupos muy grandes.

Se le preguntó que si la selección no era la ideal, pero aún así el muchacho permanecía cuatro años en la ENAP, como no se lograba mejorarlo o que el sistema lo sacara si no alcanzaba los niveles mínimos requeridos. Respondió que era imposible cambiar el molde de lo que se recibe, es decir que es muy difícil mejorar algo que viene mal. Adicionalmente los requisitos en idiomas extranjeros no hacen parte de la selección. En pleno siglo XXI no se concibe tener analfabetas en idiomas o en sistemas. También ha habido casos donde se infiltran guerrilleros en la institución, o personas con estándares de formación muy bajos. Es un problema delicado lo que concierne a la selección, ahí está el principal problema.

Durante la permanencia en la ENAP los cuatro años de formación ocurre que si los que tienen que hacer los retenes de detección tienen las mismas falencias, pues los dejan pasar. Esos cursos de un año donde se cambia de escalafón deben ser muy exigentes con el fin de preservar la calidad.

Comentando sobre otros problemas de formación comentó sobre los directivos que no asumen responsabilidades. Un Director de la Escuela debe ser muy bien seleccionado y tener evaluaciones muy buenas durante su carrera. Debe saber tomar decisiones y no temerle a las consecuencias de sus actos, si los ejecuta dentro del marco de las normas y las leyes. También expresó lo malo que era para las nuevas promociones la famosa frase de “Carta a García” refiriéndose al daño que hace una filosofía como esa de que “el fin justifica los medios” o el mal ejemplo que dan los que tratan de obtener prebendas a través de regalos o zalamería con sus superiores.

Se le comentó sobre las Instituciones Totales, que trata en sus escritos Erving Goffman, y al respecto se le preguntó qué opinaba sobre la posibilidad de que se desarrollen conductas autoritarias o excesos en el trato en las escuelas militares. Contestó que podría ser eso que estábamos hablando de abuso de poder, excesos del poder. Eso posiblemente no lo ve, él que está más arriba, o el que está más arriba es el que patrocina al de abajo, por eso digo yo “el problema es que haya solamente la base del ejemplo”, porque el ejemplo no siempre es bueno, ¿qué pueden decir los oficiales que estuvieron como cadetes en la Escuela Naval con oficiales que no cumplieron con sus deberes y que desafortunadamente nunca fueron sancionados a pesar de que hicieron cosas totalmente fuera de la norma, ¿qué va a ocurrir con esos oficiales cuando sean personas que tengan mayor responsabilidad? pues van a repetir lo que ellos vieron, lo que ellos vivieron, no debe haber solamente esa educación naval militar basada en el ejemplo, sino tiene haber una doctrina, tiene que haber una guía perfectamente establecida para los altos niveles, yo nunca la recibí, siendo Director de la Escuela Naval, por parte del Comando de la Armada para que hiciera o dejara de hacer, nunca, era mi experiencia de treinta y cinco (35) años en ese momento.

Se le preguntó a continuación sobre cómo se infunden los principios y los valores en la ENAP y contestó: A ver, no se infunden, yo creo que eso es un error, porque los principios y valores vienen desde su estructura en el hogar, cuando usted ve que en su familia, su mamá tiene ya tres esposos o su papá tiene ya tres esposas, la hermana está embarazada sin casarse y el hermano es un vago, quiere decir que no hay esa estructura en principios y valores que deben guiar su comportamiento, lo que uno hace en la Escuela es reforzar esas condiciones que debe tener el oficial para su vida futura en la institución, pero no se crean allá. Yo creo que eso viene es de la familia, porque si la familia hace trampa, el muchacho ve que llega todos los días alguien a tocar a la casa para que el señor pague el arriendo o que le van a cortar la luz, o que vayan a la tienda y pidan “fiado”, eso le genera en su mente un comportamiento diferente al de esos principios y valores que uno siempre espera darles a los hijos. El entrevistado mencionó el caso de un comandante de una patrullera que detuvo una embarcación con contrabando y le ofrecieron dinero y la dejó pasar, dijo: Hombre ahí tiene que haber una falla estructural, porque yo me pongo en el caso de un delincuente y mientras la persona esté sola, yo me supongo, acá no pasa nada, pero cuando está todo un grupo de subordinados que están viendo lo que está sucediendo y se involucran dentro del delito, tengo que tener mente criminal.

Volviendo al tema de la selección recordaba el señor almirante que falta información y mencionó su caso específico cuando quiso ingresar a la Armada y se encontró con que el oficial jefe de la Comisión de Incorporación lo que hacía era motivarlos para que escogiesen la carrera que él tenía y se olvidaba que su trabajo era para la institución y no de forma parcializada para los intereses de su grupo en especial. Y eso pasa porque la gente que se presenta no tiene la suficiente información de qué es lo que tiene como futuro, sino más bien la gente lo que está buscando es una solución de empleo futuro, que es diferente, si yo sé por ejemplo sé que es lo que puedo ver en la institución antes de entrar, eso me puede decir por ejemplo, mejor de otra forma, si yo le presento claramente la persona a lo que la persona se va a someter y va a hacer, le estoy dando una herramienta mejor para que se presente o no se presente, pero yo no puedo hacer que la gente se presente sin que tenga conocimiento de lo que va a tener. En ese momento se habló sobre como esa falencia se estaba subsanando con el programa de “Cadetes por una Semana” donde los muchachos de 10 y 11 grado tienen la oportunidad de conocer desde adentro la vida del alumno de la ENAP y cómo será la vida de oficial, eso ayuda a que ingresen jóvenes mejor enfocados.

Luego habló de dos palabras fundamentales “vocación y resignación”. La primera refiriéndose a que a la marina no se ingresa para obtener dinero, pues los sueldos no son tan altos como en la calle y para eso ponía el ejemplo sus dos hijos, uno militar y el otro civil, el último gana el doble que su hermano mayor, teniendo este más años de experiencia y sacrificándose mucho más.

A continuación se abordó la pregunta de qué opinaba con relación a los tres meses de aislamiento total, al que se somete al aspirante a cadete naval, respondió: “Yo creo que eso viene como respuesta a una falta de análisis de lo que se hacía con anterioridad, yo creo que en el país, muchas cosas han estado influidas por la vida religiosa del siglo XIX

y comienzos del siglo XX, donde todo el mundo tenía que tener en su familia un médico, un militar y un cura, entonces la estructura de los religiosos es aislar a las personas de ese mundo para determinar si efectivamente tiene una vocación. Aquí me supongo yo que se quedó a través del tiempo en la memoria de todo el mundo que los cadetes tienen que estar aislados de su entorno, pero yo no le encuentro realmente un beneficio. A mí me parece también otra cosa que pudo influir en el establecimiento de esos periodos era tratar de optimizar el tiempo disponible para que esa persona, para que ese muchacho, tuviera un mejor periodo de adaptación, es decir para adaptarse a la nueva vida. Es un cambio brusco, pero que le permite adaptarse a la nueva vida. Lo que pasa es que aquí no se ha revaluado con base en los avances y cambios en el mundo”. Concluyó el señor almirante que debe haber una reevaluación de ese periodo de adaptación. Además expresó que en su concepto había diferencias en la forma de tratar a hombres y mujeres en la Institución observándose mayor tolerancia hacia estas últimas.

La siguiente pregunta se enfocó al tema de la pérdida de espontaneidad que sufren los aspirantes durante la fase de adaptación de los tres meses en aislamiento ¿Eso es bueno, eso es malo?, y me da pie para preguntar ya como pregunta total ¿cuáles son los aciertos y cuáles son los retos de esa formación militar de cuatro años en la Escuela Naval?

El entrevistado aprovecho para contar una anécdota que le sucedió con su hijo cadete cuando fueron a la ceremonia de juramento de bandera al término de los tres meses. Su hijo se comportaba de forma muy acartonada y mantenía la vista exageradamente hacia arriba y no hubo poder humano para que actuara normalmente ante el temor de que su guardiamarina lo sancionara. Decía el entrevistado: “Es decir hasta donde llega el convencimiento sobre eso, que es lo que ustedes estaban diciendo, ahí tiene que haber una falla en el proceso. Mire, estas dos profesiones son muy similares, la religiosa y la militar, definitivamente desde sus bases y sus inicios, con la diferencia en que la religiosa domina la mente y el conocimiento, mientras que la militar domina es la voluntad”. Luego con relación a la permanencia de cuatro años en condición de internado expresó: “A ver, el aislamiento que tenemos nosotros en Cartagena es muy grande, no hay un contacto con el mundo real en que vivimos, lo decía yo al comienzo, se acuerdan cuando comentaba lo de las diferencias entre uno y otro de mis hijos, el que está aquí en Bogotá, en la universidad tiene un horizonte mucho más amplio, conoce más gente, se defiende más en este ambiente adverso, ya que de todas maneras el ambiente profesional es un ambiente de competencia, un poco diferente a la competencia nuestra, el hecho de poder conocer más personas, el hecho de poder conocer una serie de situaciones que no se viven en la Escuela, le da una ventaja comparativa muy grande. Entonces pongo un ejemplo, mientras un muchacho aquí por ejemplo puede estar en fiestas donde van muchachos y muchachas de la universidad, donde son, por ejemplo en la Universidad de los Andes, unos 10.000 estudiantes en este momento, el nuestro, el cadete nuestro, solamente está con sus treinta y cinco, cuarenta o cuarenta y cinco compañeros de curso, porque no le permitimos que esté en contacto con los otros, ni más antiguos, ni menos antiguos. Si la persona no tiene familia en Cartagena, como normalmente ocurre con el 95% o tal vez más de los cadetes, él no tiene con quien relacionarse, porque no es fácil para un muchacho que llega con el uniforme a relacionarse con cualquier persona como lo hace un muchacho universitario. Fuera de eso yo creo que estamos logrando generar un mar de

conocimientos, pero de un centímetro de profundidad, porque le metemos tantos conocimientos a la persona que a la larga no es especialista en nada de forma particular”.

“De pronto tenemos que analizar un poco más la profundidad en los contenidos de su formación, bien sea de su formación naval o la formación profesional, para la profesión civil que se quiere. ¿Cuál es la diferencia entre el que entra a la Escuela de Oficiales y el que entra a la Escuela de Suboficiales? Está en la capacidad económica, la única diferencia es la capacidad económica, porque mientras en la Escuela Naval están pagando como 12’000.000 de pesos en la sola entrada y en la Escuela de Suboficiales solo se paga 5’000.000, más el computador que tiene que llevar a la mano. Ósea es un problema más económico, que un problema de calidad, de producción, de visión, de perfiles y de futuro...” “Tal vez en este momento hay un acierto importante que es el dotar a los laboratorios con los elementos más modernos que le permiten a los alumnos salir mejor preparados, eso me parece un gran acierto”.

Vicealmirante Ignacio Rozo. Retirado de la Armada Nacional a solicitud propia. Se desempeñó como Jefe de la Jefatura de Desarrollo Humano, en esa época esa jefatura tenía bajo su responsabilidad a la ENAP. La entrevista se llevó a cabo en Bogotá el día 14 de noviembre de 2014.

Se inició la entrevista preguntándole al entrevistado sobre el sistema de formación naval militar de la Escuela Naval, a lo cual respondió: Me parece que eso es la base fundamental que se ha venido elaborando, no ayer, sino de hace unos 80 años. Mire lo siguiente, siempre va a haber visiones encontradas, hay unas visiones que dicen que se debe formar en la Escuela es el profesional, hay otros que dicen: no, lo que se tiene que formar ahí es el oficial, entonces hay unos que le dan más impulso a un área que a otra. Con relación al “don de mando”, que es una de las bases fundamentales de la formación del oficial, yo veo que esas clases las dictan tenientes de corbeta, máximo tenientes de fragata, que no tienen la capacidad necesaria; entonces fíjense ustedes el error tan grande que hay al poner a dictar a una persona que no tiene la experiencia, ni la vivencia; uno de los elementos fundamentales en el desarrollo de la vida profesional de ese individuo. Luego mencionó el entrevistado alguna mala experiencia de un mal comandante que le tocó en su etapa de formación, que aunque era muy simpático, muy agradable, muy “dicharachero”, pero le faltaba seriedad en las clases de don de mando (liderazgo hoy en día), y entonces todo el mundo decía que verraquera, este es el oficial que a mí me gusta, pero realmente ese no era el oficial que se requería para poder dictar esa formación por la falta de madurez. Además en concepto del entrevistado la balanza entre la formación naval militar y la netamente académica se ha cargado hacia el lado académico. Expresó: “Yo pensaría posiblemente, sin que sea la solución, ni mucho menos, que la Escuela debería volver a los cinco años, para poder cerrar precisamente ese vacío, porque el individuo tiene que salir profesional indudablemente, porque ese nivel de conocimiento es el que lo va a situar dentro del escenario en el que va a vivir, lo necesita, el conocimiento lo necesita, pero sin que tenga detrimento la formación naval militar”.

Posteriormente se trató el tema de la selección, donde el entrevistado expresaba sus preocupaciones por la forma como, en su concepto, ha disminuido la masa crítica de

candidatos para aspirar a la ENAP, decía: "...cuando yo entré a la marina, la selección de cada uno de los integrantes era promedio de uno por cada seis, ahora la Escuela prácticamente tiene que escoger a uno entre dos, porque no hay más". También comentó sobre las cuotas que en ocasiones se exige en los procesos de incorporación, lo cual sin lugar a dudas va en contra de la calidad, se lo comentó al Director de la ENAP (2014). Decía sobre la procedencia de los aspirantes de Bogotá, los cuales provenían principalmente de colegios de cura, hoy ya no se ve tanto y se debe, en su opinión, a las grandes cantidades que se incorporan. Mencionó que hoy en día hay oficiales que se mueven en círculos sociales no acordes con su condición de militar. También hizo ver que cada papá lo piensa dos veces antes de que su hijo entre a las Fuerzas Militares debido a la situación de conflicto que se vive en Colombia.

Al preguntársele el porqué el sistema formativo de cuatro años de internado no lograba mejorar a esas personas con mala formación o porqué no las sacaba si no reunían las condiciones necesarias, expresó que en su concepto se debía a que no se envían oficiales suficientemente seleccionados a la ENAP. Comentaba que en su época eran muy cuidadosos en esa selección y que creía que ya no tanto. Otro punto que mencionó tiene que ver con las dificultades que se presentan actualmente en la aplicación de la disciplina, en el sentido de no poder sancionar o solucionar problemas pues algunos estudiantes acuden a jueces y tutelas tratando de escapar de sus responsabilidades cuando han cometido faltas o por circunstancias de estructura académica.

También se habló de una parte muy importante y es lo relacionado con el carácter que deben tener los directivos de la ENAP, pues con tanta preponderancia que ha adquirido el tema legal a veces es más fácil evitar los problemas que se pueden generar cuando hay que retirar cadetes por haber cometido faltas y resulta que apalancados en leguleyadas terminan involucrando a los encargados de aplicar la disciplina, lo cual es muy grave en la parte de cimentar los valores que debe tener el futuro oficial. Expresaba el entrevistado: "Ahora hay que tener una parte muy concreta que es el tema de toma de decisiones, y póngalo como parte de lo que nosotros llamamos como don de mando, si terminamos en eso por la dificultad para aplicar los reglamentos internos, eso es porque hubo gente que actuó en ese camino, en esa dirección, hasta que llegamos a estos extremos. Mire por ejemplo el caso de personas que quieren obtener prebendas acudiendo a métodos poco convencionales mediante la zalamería", expresaba que en alguna ocasión le tocó ser muy estricto con alguien que pretendía esa práctica.

También mencionó en este punto el procedimiento de hacer visitas domiciliarias a la familia del aspirante a ingresar a la ENAP, "...que eran parte integral de la selección de un cadete, la hacían un capellán y un oficial, el grado mínimo con la que la hacían en mi época era con un Teniente de Navío, yo no sé qué hacen ahora, si todavía las hacen o que, es un punto de partida también para la selección muy importante, seguramente hoy no puede ir un capellán porque de pronto la familia se ofende, que yo no soy católico, que yo no soy cristiano, y eso es un atrevimiento, pero la visita del oficial si debe existir y ese oficial tiene que ser concentrado y debe saber dentro de esa doctrina, dentro de esos criterios, dentro de esos principios, que es lo que tiene que hacer ese oficial en la visita... Por otra parte para el entrevistado el tema del compromiso que se debe crear es

fundamental “Mire en el oficial naval, la formación del oficial naval debe crear un compromiso hacia la institución de vida, un compromiso de vida...”, y puso de ejemplo su caso personal expresando que “todo se lo debía a la Marina, pero que también él le había dado todo a la Institución durante sus 34 años de servicio”.

Nuevamente recalcó que debería haber mejor información en el momento de la incorporación, pues muchos, como él, se imaginaban que con un corto entrenamiento de meses ya iban a poder salir a navegar por el mundo, algo totalmente errado pues el periodo formativo es mucho más complejo y demorado. Pero a pesar de todo eso cuenta que algo muy importante, y que él lo vivió, fue ver espacio que se le brinda en oportunidades a una persona que logra ingresar a la vida naval militar. “...yo a los seis meses ya sabía que la Marina me estaba abriendo un mundo de oportunidades”.

Se le comentó al entrevistado que hoy en día hay programas que han suplido esa deficiencia en la información, como por el ejemplo “Cadetes por una Semana”. Al respecto dijo que había tenido la oportunidad de conocerlo y que estaba de acuerdo que hay que dejarlo y reforzarlo como una creación de la institución muy original y ahí es una fuente, mejor dicho en ese sentido dice “ya están dando respuestas en parte a las inquietudes que hemos expuesto”, ese es un buen mecanismo para hacer institución.

Se le preguntó: ¿por qué esa práctica de los tres meses de aislamiento que se le obliga al recluta recién llegado, donde no lo dejan salir, no lo dejan comunicarse con el exterior, lo separan totalmente del mundo exterior? Respondió: “pensé que eso hoy no era tan riguroso, pero yo digo es reevaluar en la actualidad del mundo qué valor tiene esa práctica, pero es que eso no es solo para el cadete naval, acuérdesse que el soldado regular hasta que no jura bandera también está en un plan de esa misma circunstancia, ósea hay que hacer una investigación dentro de la investigación, de qué debería reemplazar esto que viene de las comunidades religiosas, aislar a la persona para inducirla, tiene que haber algo parecido, tiene que haber algo en el cual se produzca impacto, producir un impacto en una mente que es manejable”. No considera que esa práctica sea válida en personas de mayor edad, solo en jóvenes, en esas edades donde todavía la mente puede trabajarse para crear un cambio, controlar la voluntad. Es para decirle a ese muchacho a decirle, que la voluntad hay que madurarla. Y complementaba: “Una de las cosas es el manejo de la voluntad, para identificar las motivaciones o la vocación, que usted a los tres meses esté seguro de que el tipo va a jurar bandera y que ellos estén convencidos de lo que están haciendo”. Comentó sobre su experiencia en la incorporación de mujeres de línea, el entrevistado era el Jefe de Talento Humano y recordaba que en los estudios psicológicos se veía que las mujeres iban a tener un éxito grande y la desertión iba a ser menor, pues por ser más maduras en promedio que sus compañeros de la misma edad entonces tienen más claro qué es lo que quieren ser.

La siguiente pregunta para el entrevistado fue: con la experiencia que hemos tenido, los aspirantes cuando entran a la Escuela tienen un proceso donde pierden la espontaneidad, se vuelven mecánicos, es decir entre el recluta que uno conoció el día que llegó y durante la primera semana, pero a los tres meses pierde espontaneidad, entonces se vuelve rígido, se pone firme cuando habla con la mamá o el papá, y eso es: ¿bueno,

malo, o qué es lo que está funcionando mal ahí? Contestó: “Yo creo que en esos tres meses debería haber como unos tipos de foros, de grupos entre el moderador, el cadete más antiguo y grupos de estos muchachos, me parece a mí que el aislamiento de todas maneras tiene que existir, no tan rígido, no tan a esas cuestiones, sino un aislamiento que favorezca. Entonces yo creo que grupos interactivos entre los mismos va a romper esa rigidez que termina siendo producida por ese aislamiento, porque algo de eso es necesario, pero lo que pasa es que está yendo contra las costumbres de la evolución del mundo, pues se quedaron anticuadas en ese régimen de los monasterios y de todas esas cuestiones y resulta que lo que se está buscando es otra cosa. Grupos de interacción, de intercomunicación entre la experiencia vivida por los anteriores y los nuevos con unos moderadores, yo creo que eso es lo indicado”.

Finalmente ¿cuáles son los aciertos y cuáles son los retos de esa formación militar de cuatro años en la Escuela Naval? Al respecto respondió: “Entre los aciertos creo que hay unas actividades relacionadas a visitas, a una comunicación más pronta con las unidades navales, creo que los cursos ahora los están llevando a conocer y a tener convivencia con las unidades navales, es decir que no tengan que esperar hasta el crucero del Gloria y ahí embarcarse. Pero fíjense que nosotros teníamos una vida diferente, porque nosotros teníamos los medios con los buques tipo APD (buques para transportar gran cantidad de personas) que metían de a ciento cincuenta cadetes y ahora ¿en qué buque se meten a los cadetes? ¿En el Buenaventura? ahí les hicieron un alojamiento, pero eso no es lo que yo pienso que se deba tener para la Marina, la Escuela Naval debería tener la facilidad de poder embarcar a sus alumnos, con la frecuencia que nos embarcaban a nosotros y con un mismo objetivo.

Vicemirante Humberto Cubillos Padilla. Retirado a solicitud propia de la Armada Nacional en 2004. Se desempeñó como Comandante de Batallón en 1992. Entrevista realizada el día 12 de noviembre de 2014 en Bogotá.

A continuación se resume lo expresado por el entrevistado, iniciando por los orígenes del modelo naval militar. Mencionó que éste provino de los ingleses y de los chilenos, que la ENAP tiene una gran experiencia que se ha ido capitalizando a través de los años. Agregó que en los inicios de la ARC se enviaron oficiales a prepararse en varias partes del mundo, con el fin de ir perfeccionando esa educación militar. Con el paso del tiempo se han ido haciendo cambios y ajustes necesarios para adaptarse a las nuevas tecnologías, así como para afrontar los retos y las amenazas que tienen los jóvenes que llegan a la ENAP, pues allí se encuentran con la difícil situación que cada día el medio exige contar con oficiales más profesionales, con principios muy fuertes en disciplina y con valores personales y morales a toda prueba. Uno se da cuenta (dice el entrevistado), que la marina actual es mucho más profesional que la de antes. Los jóvenes han cambiado, utilizan mejor su tiempo libre. Antes había más ocio. Hoy en día los muchachos vienen con una formación académica más profunda, tienen mejor disciplina. Se han cambiado costumbres en los buques para bien y eso proviene de la ENAP. Puede haber fallas, pero en general la Marina ha progresado. Considera el entrevistado que una buena medida de esto es el estado de los buques. Actualmente no se requiere de ayudas externas para mantener una unidad, un avión, un buque. Eso se está haciendo con recursos propios.

Agregó: la gente joven Irradia, los suboficiales viene con una formación de la Escuela Naval de suboficiales, que tiene ya la misma estructura, la misma disciplina, la misma formación de la Escuela Naval de cadetes y eso es lo que ha hecho grande nuestra Marina. Nuestros buques hoy en día, nuestras unidades son el reflejo de la formación del cadete. Cuando a veces pensamos, tenemos muchas fallas morales, se presentan casos de corrupción, pero ese es el ambiente que está viviendo el mundo, el país, eso no es una cosa extraña, no lo podemos situar como en una isla, eso es a lo que se está enfrentado. Si uno se da cuenta en la formación militar incide mucho la parte del reclutamiento, de dónde provienen, en dónde estamos nosotros haciendo las visitas y a quienes estamos escogiendo para la Escuela Naval.

Con relación al tema de cómo es la formación naval militar, respondió: Yo creo que nosotros lo tenemos muy bien diseñado a través del tiempo de formación del cadete y le vamos dando responsabilidades a medida que va creciendo y va pasando el tiempo en la Escuela. Durante años nosotros fallábamos mucho porque desde el principio se le estaba dando mucha largueza al cadete joven, al cadete que no tenía mucha experiencia y había maltrato dentro del personal y se llegaba a castigos que no tenía ningún aspecto formativo, entonces esos cadetes querían era hacer lo mismo que les hicieron a ellos sus cadetes antiguos, pero menciona que eso ha mejorado que ahora está mejor estructurado y la gente ha entrado en razón. Al cadete a medida que va avanzando en su carrera se le van dando mayores responsabilidades. Mencionó lo importante que eran los embarques, en especial el periodo a bordo del buque escuela Gloria, donde se forma la responsabilidad en varios aspectos: sobre otras personas, con relación a los equipos y al material, también con relación a los servicios de guardia, las tareas de abordaje y en fin en todo lo que tiene que ver con la vida en el mar. Terminó diciendo que esa etapa formativa ha sido muy buena, ha sido exitosa, y que pueden encontrarse fallas, pero dentro de la línea general, considera que el producto que se está sacando de la Escuela Naval es un producto bueno, de muy buena calidad que requiere formación adicional como cualquier área, no sólo militar sino civil.

Con relación a la formación en condiciones de internado, expresó que aunque esto se ha ido suavizando, porque ya no es tan estricto como antes, es necesario para la compenetración con el grupo, para irlo adaptando a esa disciplina de formación militar. Con relación a los tres meses iniciales, expresó que esa es la parte más dura, pero que es muy importante para que el cadete cambie su mentalidad de la que traía, con la que él venía. Hablemos que dentro de su familia lógicamente hay disciplina, lógicamente hay buena formación, pero no tiene tanta responsabilidad, Aquí el cadete se tiene que levantar y ahí nadie le va a tender su cama, nadie le va a hacer aseo en sus habitaciones, nadie, no hay la cantidad, y en ninguna academia del mundo les tienen un dependiente para que les lave un baño. Le enseñan a que uno mismo tiene que desenvolverse. Hay muchachos que llegan a la Escuela Naval que nunca han sacado su ropa de un clóset, tienen y gozan de su familia, de su mamá, de una empleada que les dice pónganse esto o pónganse lo otro. Es muy dura esa etapa pero yo creo que es necesaria, es parte esencial de la formación.

Se le preguntó que de donde venía esa costumbre de los tres meses de aislamiento, de ruptura total y expresó que de los ingleses, de ese primer director y de su equipo de trabajo que eran de la Marina Inglesa y trajeron esa formación de allá. También mencionó que antiguamente se enviaban cadetes a formarse en varias escuelas del mundo como la italiana, la sueca, la española. En todas las escuelas militares del mundo se acostumbra esa práctica formativa. Nombró también el caso de la Escuela Naval de Annapolis en Estados Unidos, donde también son encerrados en la fase inicial de su formación.

Narró que durante su paso por la ENAP solicitó que antes de los tres meses los aspirantes a cadete pudiesen recibir visitas, rompiendo el esquema tradicional. La experiencia fue muy positiva, la disciplina no se relajó. Porque la disciplina no es por eso sino por la persona que manda y que sabe tratar a los subalternos, que sabe comprometerlos y enseñarles. Hizo la comparación con los hijos a quienes hay que enseñarles pero también exigirles. Decía también que si a los aspirantes se les trata bien no tiene porqué darles nostalgia al estar alejados de sus casa e internados en la ENAP. Recordó la época en que en la ENAP había calabozos y se encerraba a los cadetes por faltas que ni siquiera eran tan graves, simplemente porque un oficial lo ordenaba. Era algo muy malo y hacia más daño que bien. Era una degradación total para un joven que estaba en formación.

Se le preguntó sobre el tema del círculo vicioso donde se repetía nuevamente lo que le hicieron de recluta, y este valiéndolo a hacer cuando tiene poder por ocupar ahora un cargo mayor dentro de la organización. Respondió que lo evitó totalmente mediante controles, que inclusive ejercía personalmente. Exigía que se cumplieran los horarios y entre ellos los de descanso. No se permitían castigos irreglamentarios y se evitaban las arbitrariedades. Las sanciones tenían que tener un objetivo y llevarse a cabo bajo las normas establecidas. Recordó que muchas de esas sanciones llegaban a causar problemas médicos que al final le cuestan mucho dinero al Estado.

El siguiente tema que se trató fue sobre la forma como se infunden los principios y los valores en la ENAP. El entrevistado fue contundente en que el ejemplo es la mejor manera, el buen ejemplo. Puso como actividad ilustrativa la forma en que un padre con su actuar cotidiano va formando a los hijos. También contó experiencias de superiores que transmitían pésimas enseñanzas con sus malos ejemplos.

Entonces ese tipo de formación en la Escuela Naval, es lo más importante, el guardiamarina dando buen ejemplo de pulcritud, en su forma de vestir, en su forma de actuar, en su forma de hablar, en su forma de dirigir, en su forma de ejercer el liderazgo, porque cuando llegan a teniente de corbeta van a mandar suboficiales que tienen mucha más experiencia y son mayores que él en edad y experiencia, ellos tienen que llegar a dar valor agregado.

Con relación a la razón para el corte de cabello, la uniformidad en el vestir, pero también en el actuar y el lenguaje, expresó: Es parte del quehacer militar. Es sinónimo de disciplina, de orden. No se entendería que hubiese militares mal presentados, mal

peluqueados, sucios. Igual pasa con el léxico, es especial, es diferente y debe aprenderse y conocerse pues es algo propio de las marinas. Igual pasa en otros países.

¿Cómo hacer para que a la persona su pensamiento no se le “uniforme” también, cómo hacer para que se tenga un pensamiento crítico, se cuente con personas pensantes, analíticas y que no se dejen influenciar en esto que estamos hablando? Bueno, ahí está la parte de universidad de nuestras escuelas. Hay espacios para libre pensar, no quiere decir que como militares cuestionemos todo, pero sí tener la posibilidad de formar el criterio y la posibilidad de prepararse en ese sentido. Es que a la persona le den la oportunidad de expresarse y ser un libre pensador, lógicamente, llamémoslo así dentro de una “formación política”, pues yo no puedo ir en contravía con las políticas de gobierno, porque yo no estoy de acuerdo con lo que hace el Presidente, si yo no estoy de acuerdo con lo que hace el Presidente, pues digo “hombre estoy en el sitio equivocado, me voy”. A veces en esas personas que piensan diferente es que se encuentran nuevas opciones y soluciones, hay que escucharlos, concluyó.

Adicionalmente ilustró su idea explicando la forma en que se toman decisiones en las Fuerzas Militares, con lo que se conoce como el “Estudio de Estado Mayor”, proceso, que explicaba, consiste en estudiar una situación, plantear varios cursos de acción y finalmente tomar la decisión que más conviene. Durante ese ejercicio se escucha a todas las personas con el fin de que enriquezcan el proceso, pero una vez tomada la decisión todos los participantes la aceptan y la apoyan.

Con relación a los aciertos y retos, expresó que los primeros eran el 99%. Con los retos, inició con el tema del trato a las personas, como ya lo había dicho insistió en que: “si durante la fase de formación tú le das un buen trato a la persona, esa es una formación dirigida hacia valores no hacia los contravalores, nosotros seguiremos formando un excelente producto y yo te digo que para mí el resultado de esa buena formación es la manera como ha crecido nuestra Marina”. Hizo énfasis en la preparación académica en temas de tecnología, lo que en su concepto marcó una gran diferencia con épocas antiguas donde no se tenía tan claro ese aspecto. Puso de ejemplo los grandes trabajos de mantenimiento y modernización de los buques y submarinos colombianos y la forma en que estos han sido liderados y realizados en su gran mayoría por el talento humano preparado en las escuelas de formación naval.

Se le preguntó al entrevistado que a qué atribuía entonces los casos de mala formación donde militares se han prestado para conductas fuera de la ley y ante todo faltas contra la ética. Al respecto respondió tajantemente que eran problemas de reclutamiento previos al proceso formativo. Expuso que en muchos casos la incorporación tiene fallas y parte de esas se deben a la calidad de los oficiales que se envían a esos procesos, ya que cuando le piden a un comandante que debe enviar un oficial a ese labor, en muchas ocasiones mandan al más malo, pues necesitan a los mejores para cumplir con sus objetivos. Al analizar el perfil del enviado se encuentra que proviene de colegios que no son los mejores y entonces se genera un círculo vicioso en el sentido de que a los sitios donde va a hacer su proceso de información para la incorporación, es precisamente en esos colegios que él conoce, no siendo los mejores en el aspecto formativo.

Vicealmirante Fernando Román Campos. Retirado a solicitud propia de la Armada Nacional en 2010. Fue Director de la Escuela Naval durante los años 2000 y 2001. Fue el gestor del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas, SEFA. La entrevista se llevó a cabo en Bogotá el día 13 de noviembre de 2014.

En los siguientes párrafos se resumen los aspectos más relevantes iniciando con las opiniones con relación al modelo de formación naval militar, menciona el señor almirante Román que éste viene desde la época de la Misión Inglesa que colaboró en la creación de la actual ENAP después del conflicto con el Perú de 1932 y que ha sido la tradición oral como se ha transmitido de generación en generación. No hay un libro sobre esto, dijo. La formación para el mando (se refería al ejercicio del mando como competencia fundamental de todo militar) también se ha transmitido de esa forma. Para resaltar la importancia de esa competencia citó las palabras del Contralmirante honorario Julio Cesar Reyes Canal: “La profesión es el mando y la razón de ser: el mar”. Con relación a los principios y valores, expresó como una falla grave que en estos tiempos modernos ha habido muchos cambios y entre esos está la forma como las familias son diferentes, costumbres como la de las comidas en familia se han perdido, eran espacios formativos importantes. Por otro lado hay muchos hogares disfuncionales, las parejas se separan con relativa facilidad y los hijos dejan de tener la figura paterna o materna y ahí hay una falencia notoria. Esos son los jóvenes que hoy en día tiene la sociedad. De allí se selecciona a quienes ingresan a la ENAP. Las condiciones cambiaron y los muchachos llegan con falencias en formación de casa. Esa es en su concepto la primera falla en la formación naval militar.

Identificó el almirante Román que con relación al ejercicio del mando de esas personas que vienen con mala formación de casa es que abusan, “se pasan por la faja” las reglas e inclusive cometen excesos en temas de Derechos Humanos, se inventan sanciones y castigos que van contra el respeto y la dignidad de las personas y que inclusive podrían atentar contra principios fundamentales de los seres humanos, pues creen que tener mando sobre otros los hace omnipotentes. Puso el ejemplo del cadete antiguo que abusa de los subalternos la ENAP y luego de oficial quiere hacer lo mismo pero ahora con relación a los recursos públicos o peor aún se alía con mafias o grupos al margen de la ley. El entrevistado no atribuye los excesos y el autoritarismo de algunos malos militares como producto del encierro o de las denominadas Instituciones Totales, pues dice que si así fuera todos egresarían con esa formación errada, considera que el problema es de ciertos individuos que fallan en principios y valores, el medio podría facilitar ese comportamiento sino se tienen las mediciones apropiadas para poder tomar acciones correctivas.

Mencionó también como una carencia la falta de interiorización de la Fundamentación de la Profesión, en el sentido de que el cadete debería entender perfectamente la filosófica de la misma, pero no se está haciendo, no se enseña el espíritu de la profesión naval militar, no hay una filosofía clara de la profesión. Expresó también que la mala formación de algunos empieza desde abajo, desde los primeros años de permanencia en la

ENAP, por lo cual en su concepto es necesario medirlo continuamente, hay que hacer pruebas axiológicas para poder determinar quienes deben salir por no contar con las calidades para llegar a ser oficiales. El SEFA así lo contempló, aunque no dijo si se estaba haciendo.

Se le preguntó sobre su opinión con relación a los temores del peruano José Miguel Flórez, quien en su artículo “Qué militares para qué escenarios. La formación militar en la agenda de la gobernabilidad” (2010), enfoca hacia temas de gobernanza y sobre cómo una nación debe velar porque los militares no se vuelvan una potencial amenaza para el estado por pertenecer a fuerzas muy organizadas e importantes, las que finalmente ostentan un poder muy grande y porque además cuentan con las armas. La respuesta del entrevistado fue que en el Perú posiblemente vean amenazas con relación a sus militares y el temor a que puedan tomarse el poder como producto de una época difícil de sucesivos golpes militares, que no son ni parecidos a la realidad colombiana donde siempre ha existido un profundo respeto por la subordinación al mando civil, lo cual se ha demostrado al ser una de las democracias más antiguas del continente. No considera que la formación naval militar vaya a enseñar fundamentos antidemocráticos. Lo que sí aclara es que para un militar la obediencia no se discute, como dice la frase: “las órdenes se cumplen o la milicia se acaba”, si no fuera así podrían hasta perderse vidas.

Con relación a la formación física comentó el entrevistado sobre los modelos que se han tomado de otros países, como por ejemplo los Distintivos de Excelencia Física traídos del actual modelo chileno, también comentó que algo similar utilizan los guardacostas de Estados Unidos. Nota del autor: Estos distintivos lo que buscan es motivar al alumno a que haga un esfuerzo individual para lograr los estándares mínimos que se exigen en rendimiento físico y que al obtenerlo lo puede lucir en su uniforme. Es un símbolo que lo acredita y le da prestigio ante sus similares. Tiene tres categorías y desde luego el que obtiene el de Oro ha hecho un esfuerzo inmenso. Es importante anotar que las instituciones militares hacen permanente culto al buen estado físico y existe la cultura de prepararse y mantenerse en buenos niveles de salud.

Entre los retos que mencionó figuran los siguientes: la necesidad de documentar en mejor forma los temas de doctrina, para poder capitalizar las enseñanzas del conflicto colombiano en cuanto a las buenas experiencias en la recuperación de la tranquilidad del país. También se refirió al tema de la excelencia académica con algunos docentes que no tienen la experiencia o el conocimiento profundo de la pedagogía. De alguna manera se sigue la tradición oral de creer que por ostentarse un grado ya se cuenta con el conocimiento de la pedagogía para enseñar. Falta más rigor y no la hay por falta de estructura académica.

Con relación a la historia expresó el entrevistado que el año 1907 fue fundamental para la profesionalización de las Fuerzas Militares con la creación de las escuelas Militar y Naval. Destacó de la misión chilena, que apoyó la creación de la Escuela Naval de principio del siglo XX, la formación en principios y valores. Pero también hizo énfasis en que fue con el conflicto con el Perú de 1932 que se decidió la creación de la actual

ENAP. También destacó la importancia de haberse obtenido la categoría de universidad para la ENAP en 1979, como algo muy importante para la calidad académica.

Con relación al esquema formativo de internado y empezando por los tres meses iniciales de aislamiento total del entorno, expresó que podrían ser de pronto menos tiempo, pero que su importancia radica en la necesidad de romper con la vida anterior y lograr una resignificación mental que llamó como “lavado cerebral” en búsqueda de una nueva vida. De ese proceso destacó la buena actitud que se logra de esos adolescentes con relación a sus familias y la forma en que se retoman valores de admiración y respeto hacia los padres. Este es un periodo de transformación pero sobretodo de maduración y de evaluación del proyecto de vida para poder saber si la vida militar es lo que se quiere. Aclaró que ese periodo, si se hace bien, va a ser útil, pero si por el contrario se basa en maltrato y mal ejemplo, lo más seguro es que va a ser una desviación total de lo que se quiere. En este punto el entrevistado se detuvo a hablar de cómo el ejercicio del mando se debe hacer basado en el ejemplo y no por el temor a un castigo o sanción.

Hablando de las competencias del aspecto naval militar necesarias para pasar de un año a otro, expresó la necesidad de poderlas medir con pruebas axiológicas para evitar que “mediocres” pasen a niveles superiores. También expresó la necesidad de tener personas mayores, de pronto retirados, que pudieran mediante estudio de casos reforzar la formación ética. Allí se podría infundir con mucha fuerza la premisa de que a pesar de la obediencia debida, que compete a todo militar, se pueda discernir en el sentido de que no necesariamente todo lo que hace o dice un superior está bien y pueda cuestionar y llegado el caso inclusive a denunciar cuando se pretenda el cumplimiento de órdenes fuera de la norma.

Ya terminándose la entrevista el almirante Román se refirió a los retos de la formación militar, con temas muy interesantes adicionales a los que ya había expresado a lo largo de la charla. Hizo énfasis en la necesidad de llevar a documentos fundamentados filosóficamente toda la tradición oral. Aprovechó para citar dos libros, uno de ellos “Ganar la guerra sin perder el alma”, de Benua Royal, cuyo título es suficientemente explícito en cuanto a que aún en la guerra debe haber unas reglas mínimas de respeto y de ética, es entender que no todo vale. El otro libro que citó fue “Por una ética de la profesión de las armas” del general Jean René Bachelet. Allí hizo énfasis en que lo más importante es el respeto, ver a las otras personas como seres humanos, es entender que cuando se está enfrente a un subalterno a quien se le está dando una orden hay que tener claro que se trata de alguien exactamente igual como persona, así sea un subalterno. Cuando no hay respeto por ahí vienen todos los abusos. Primordial el buen trato y la debida consideración. Si esto se interioriza, no habrá casos de los mal llamados falsos positivos o de excesos que lleven a la corrupción o al abuso con los bienes del Estado. En todos los cursos se deben recibir materias de liderazgo además de las ya ordenadas de Derechos Humanos. El fin último de la formación militar debe ser la de preparar buenos seres humanos. El general Bachelet en la parte de palabras finales de su libro consigna una carta de Anita Nobisky, una prisionera de un campo de concentración, quien cuestiona sobre cómo fue posible que profesionales preparados se hubieran prestado, por ejemplo, para construir cámaras de gas o también cómo se prestaron profesionales de la

salud para hacer experimentos en humanos atentando así contra su integridad personal. Es lo que se debe cuestionar, no es lo mismo tener buenos profesionales que tener buenos seres humanos.

La última pregunta que surgió fue la relacionada con el reto de cómo generar pensamiento crítico en los futuros oficiales, siendo que se forman en un medio militar donde se podría ver afectada su libertad de pensamiento. Contestó: una de las falencias del liderazgo es la falta de criterio. Para tener seres pensantes se debe formar el criterio y en este caso el criterio militar ya que los grandes errores históricos en las guerras ha sido por deficiencias en la toma de decisiones. Para formar el criterio debe ser a través de temas que obliguen a pensar. En el SEFA se contempló. Sobre todo se debe trabajar el pensamiento complejo, el cual va más allá del pensamiento sistémico y del analítico, porque lleva consigo los pensamientos del alma. Porque con ello en el campo de batalla se amplía la capacidad de análisis. Por eso es que se espera que al llegar a Oficial de Insignia (almirante) se debe ser un estadista, que le quepa el país en la cabeza. Ahí vienen todos los aspectos culturales, conocer de arte, de música, etc., es decir conocer de todos los aspectos que enriquecen al hombre. Se requiere de auto aprendizaje, no todo se le puede dar al militar en los cursos de formación o capacitación. Puso de ejemplo a los militares de Estados Unidos que viven todo el tiempo leyendo y preparándose para los retos futuros. En algunas escuelas castrenses de ese país hay una lista de libros que son de lectura obligatoria para todo militar. En Colombia el reto sería volverlo parte de los requisitos de ascenso de manera que no sea una opción sino una obligación hacerlo.

Anexo C. Transcripción de las entrevistas a expertos

Entrevista con el señor almirante MANUEL AVENDAÑO GÁLVIZ (MAG)

Ex comandante de la Armada Nacional y ex director de la Escuela Naval Almirante Padilla

Investigador: Luis Alberto Ordóñez Rubio (LAOR)

LAOR: Señor Almirante por favor me cuénteme un poco de su vida académica

MAG: Bueno mire mi estimado Almirante, siendo Teniente de Fragata me trasladaron a la Escuela Naval como oficial de planta, ahí estuve en el Batallón de Cadetes y también como función secundaria profesor, en su momento era profesor de marinería, profesor de meteorología y algo de guerra anti-submarina, a los guardiamarinas.

Toda vez que traíamos una experiencia y promoción muy importante de las escuelas y prácticas en el Japón como te lo comente antes de esta charla, después fui Jefe del Centro de Entrenamiento de la Fuerza Naval del Atlántico, cuando era Capitán de Corbeta recién

salido de la Escuela de Guerra del Curso de Estado mayor y con el tiempo me nombraron Comandante de la Base Naval de entrenamiento en Barranquilla, estuve dos años, en donde vi yo lo crítico que era en ese momento la formación del grumetes frente a su trabajo de los buques..

Los grumetes en el año 1977, que inicié yo mi comando en la Escuela, eran ingresados con tercero o cuarto de bachillerato, mucho del tiempo de estudio de esos muchachos era hacerlos bachilleres, situación muy difícil en vista que era un solo año no más su permanencia como Grumetes, bueno a alguien se le ocurrió darles la oportunidad de ser bachilleres, y la vida de esos muchachos en los buques, eran una vida entre comillas muy precaria, en el sentido de que el grumete tenía apenas una bonificación, pero a bordo tenía que comprar sus elementos de aseo, tenía que pagar el lavado de su ropa, en fin. Y no hacían sino pintar raspar pintar y raspar.

Eso era para un grumete muy duro, porque lo vi muchos años, casi 18 años embarcado, vi la vida tan difícil del pobre grumete, con una deserción muy grande, pero muy grande y con unos marineros de poca formación en cuanto a valores, principios y responsabilidades, etc. Entonces le propuse al Comando de la Armada iniciar el ingreso con muchachos de quinto de bachillerato, un poquito más formados, un poquito más conscientes de lo que quieren en la vida. Y me autorizaron al año siguiente, eso era paralelo con la Escuela Naval casi, y al año siguiente subí a sexto de bachillerato.

Entonces mientras tanto le decía yo al Comandante de Armada estamos recibiendo muchachos de quinto y sexto de bachillerato y el último año que estuve allá eran ya solo de sexto año de bachillerato y dije: estos muchachos no pueden vivir en unas condiciones más bajas que las que viven en su casa, es diferente un muchacho que entró con tercero de bachillerato a un muchacho que entró con quinto, es un estrato diferente un poquito más duro, con más dificultades en la vida, que el que viene con sexto de bachillerato o incluso quinto. Entonces en esos buques no habían baños convencionales, los baños eran unas cosas largas, como unas duchas comunales, sanitarios públicos. Eso era una cosa espantosa, inclusive los baños no tenían puerta en los sanitarios, que para el grumete no escribiera en la puerta y cosas de esas. Lo primero fue establecer una vida dirigida del muchacho en la Escuela, curiosamente el primer curso se llamó curso cien (100) y correspondió a la promoción cien (100). Con los muchachos de sexto de bachillerato fuimos a Bogotá a un desfile del 20 de julio y ganamos el primer puesto en la Escuela.

Todo se hizo tan sencillo, simplemente les decía ustedes son importantes, todos ustedes tiene talento para alguna cosa, porque siempre he estado convencido que no hay mente ociosa, todas las mentes tienen un talento. Como me decía un almirante americano en algún momento: en la Marina Americana todos tienen talento también y el que no tenía por lo menos sabe pintar y echar brocha. Entonces, el tipo es hábil para eso, yo les decía a los grumetes eso, trataba de motivarlos. Qué se izó de forma material; Del uniforme, no sé si tú recuerdas, pero los grumetes y la marinería usaban los tubos para el uniforme de color verde. Cuando desfilaban era de color verde, los zapatos negros, la fornitura: el cinturón eran verdes, la reata era de cuero marrón y con el sudor cuando se la quitaban pues la chompita (parte superior del uniforme del suboficial naval) se había dañado estaba por el sudor marrón.

Que hice, eso sí fue sin permiso de nadie, de ahora en adelante los tubos (polainas) son blancos. El mismo proveedor de la Escuela Naval viene aquí y me los pone blancos y el

cinturón blanco exactamente igual al del cadete: blanco, entonces cuando uno comparaba una fotografía de la vieja era comparar el portafusil y el porta tahalí en blanco también.

LAOR: Antes eran caqui.

MAG: En charol, eran café, café de cuero entonces una fotografía y una fotografía aquí les decía a los muchachos, upa esta fue una machera fuimos a desfilas a Bogotá que fue la sorpresa. Allí miraba y decía bueno y decía estos tipos si son la Escuela de Grumetes, acostumbrados a ver al marinero que eran tubos verdes y espantosos.

LAOR: ¿como en otro nivel?

MAG: Todos muchachos Altos, todos los muchachos bien sabían de su obligación como bachilleres, que eran ya, como profesionales, prácticamente estaban empezando a estudiar la profesión, se quitó la parte del bachillerato y se agregó un año más en la escuela a los grumetes para que cuando ellos salieran de la escuela tuvieran ya el grado de marinero y tuvieran un salario con que subsanar sus dificultades y no como el grumete que tiene una bonificación de soldado.

LAOR: No les alcanzaba para nada.

MAG: No, no les alcanzaba para nada. Entonces es parte de entregarle a la persona que esta; digamos de dignidad institucional, los hace importantes a ellos, esa digamos fue mi labor en la escuela y me quedo tiempo para crear los Oficiales Profesionales de la Reserva. El primer curso lo hice allá porque nadie quería hacerse cargo de eso y ya el Ejército nos tenía ventaja como un par de años y la Fuerza Aérea y aquí ¿qué pasó con la Marina? me pregunté. Entonces hice una convocatoria y entraron treinta y dos (32), hasta el cura, el padre Tamayo, Obispo, hoy es teniente de la reserva difícil para marchar pero bueno ahí salieron. Siempre tuve el gusanillo de qué es lo que le falta al estudiante en las instituciones nuestras, primero para que se sientan importantes y dignos como estudiantes, esto se va a reflejar ya como profesional.

Con el tiempo, regrese a la Escuela Naval en el año 82 y en el año 82 recibí la Escuela lo primero que uno hace es conocer la unidad, conocer, recibir información de toda la gente, dije yo: cuántas veces vienen los padres de familia entonces me dijeron “usualmente vienen para la Semana Santa” que era la semana donde juraban bandera, normalmente juraban bandera martes o miércoles de la Semana Santa para que se quedaran libres esos días y la familia se quedara con ellos acá.

Este año vamos a hacer una cosa, vamos a decirles a sus papas que habrá una charla con el Director de la Escuela, los Jefes del Departamento Académico, el Comando Departamento de Cadetes en el coliseo que había ya en Manzanillo, porque en la Escuela en la que yo me hice no había nada, ahí no había nada.

LAOR: Todo era más restringido.

MAG: todo era una cosa supremamente restringida y la convocatoria fue un éxito vinieron muchos y allá se les explicó a ellos el perfil que tenían los cadetes para que supieran que estaba haciendo el cadete. Porque entre las cartas que en mi época de cadete, como después en la escuela que uno recibía de los familiares, le hacían la pregunta a uno que si era necesario pagar esto o aquello o lo otro, que el cadete decía que tenía que pagar para hacer aseo del armamento y otras cosas.

LAOR: El ánimo del fusil...

MAG: exactamente, esos vicios y esas cosas y había que informarle con claridad a las familias que era lo que demandaba el muchacho, que le entregaba la institución y la parte académica: que era lo que se le estaba enseñando y por qué. Se les hizo una exposición

muy interesante; hubo un aplauso colectivo de toda la gente, quedaron enterados, cuando termine la charla todos los papás y las mamás se acercaron a los oficiales muy agradecidos, ya que estaban un poquito ciegos de qué era lo que estaba pasando con sus muchachos y empezamos, digo yo, una era de contacto con los familiares.

El jefe de estudios empezó a producir unas circulares, unas cartas, que eran responsabilidad del Comandante del Batallón pero que él lo hacía desde el punto de vista académico, para reportarle a las familias; mire su hijo está fallando en esto o va muy bien en esto, se necesita un estímulo de la familia. Él está apartado de su familia seguramente puede ser esa la causa por la que no esté rindiendo.

Pero qué pasa con la Escuela de Manzanillo, en el primer baile de los cadetes que en mi época se llamaba el baile de presentación que también se hacía el día antes del juramento de bandera, venían todos las niñas del barrio Bocagrande, las niñas de Manga, las familias, etc. Era una incursión dentro de la sociedad de Cartagena del muchacho que venía del interior, en Manzanillo no ocurría eso, mi sorpresa fue que no había niñas en ese momento que nos acompañaran a los cadetes o que fueran hasta el sector del Bosque, allá donde estaba la Escuela, y hubo necesidad inclusive de hacer campaña en Barranquilla, Sincelejo, ciudades muy cercanas, suministrarles el transporte para que vinieran y luego regresarlas con sus familias. Eso a mí me produjo una... como diría yo, como ... una preocupación grande, porque las amistades o la gente alrededor de la Escuela (zona industrial), en su momento, no era digamos los más selecto que pudiera ser para un cadete y yo pensaba que se iba a venir abajo en la Marina, por la relación de los muchachos con personas que no correspondía, pues a lo que uno aspira que vaya a ser el oficial y el grado del oficial y creo que esa preocupación sigue siendo válida porque Cartagena se distancia, o la Escuela se distancia de la sociedad cartagenera al nivel de los estudiantes y de los muchachos. Me acuerdo que me ayudó mucho en esto la señora Cecilia, la esposa del capitán Gálvis. La esposa del capitán que no siendo cartagenera sino opita, me ayudo en ese momento, con el capitán Sandoval que era el Comandante de la Base, con él creamos un grupito ahí para tratar de convencer a la gente de la ciudad de que ese no era un territorio vedado y que la Marina respondía por toda la cosas buenas y de alguna manera poco a poco fueron entrando algunos de los personajes, esa era una preocupación.

Que más me encuentro yo en la Escuela, yo pregunte: ¿Para dónde va la Marina? ¿Cuáles son sus planes a futuro, en los diez o quince años? Bueno en ese momento estaban en construcción los buques, las fragatas en Alemania.

LAOR: si en pleno año ochenta y dos.

MAG: ya teníamos la fuerza submarina desde el año setenta y dos que me tocó a mí prácticamente ser el gerente de ese proyecto, inicialmente y creador de la Fuerza Submarina me entregó una carpeta el almirante Parra en diciembre del año setenta (1970) me dijo: mire desarrolle este contrato y vamos a crear la Fuerza Submarina, no me traiga problemas tráigame soluciones, muchas gracias, vaya y busque dónde trabajar.

Cómo hacia yo para revisar el esquema académico cuando uno tiene un norte claro para dónde va la Marina y me entró la preocupación que sigue siendo válida y te voy a dar aquí unas copias de unos documentos donde se reflejan mi preocupación, siempre en el estudio. Cuando tu diriges una escuela naval, es diferente a una universidad que es el centro liberal por excelencia y las escuelas militares, y la escuelas navales entre ellas, tiene que estar parametrada dentro de lo que es la institución, de lo que el muchacho va a

servir. Tú tienes que saber para dónde va la institución, que es lo que va a requerir la institución de su gente, la planificaron de unidades y la planificación de un perfil académico de marineros y cadetes, para oficiales navales, tiene que ser una sola pieza. Yo no puedo coger una compañía de fusileros cuando la gente es manca, no puede ser. Tiene que haber una comunión entre las dos cosas, el equipo en la Marina es lo más importante que hay como herramienta de la misión que debe cumplir la institución, pero el personal es lo fundamental. En la Marina, no se encuentran buques en las vitrinas para la venta; hay que mandarlos a hacer, mandar a hacer un buque en el tiempo toma lo que un cadete llega de recluta y se hace Teniente de Corbeta. Con más razón una marina con excelencia debe ser una fuerza movilizadora en todo tiempo, en paz y en guerra, la marina no admite los procesos de movilización mientras se calienta el conflicto, no, no se alcanza; está preparada entonces siempre pensando en la movilización y en la necesidad de tener la gente preparada, eso tiene que ir primero que todo. Ser congruente con lo que se plantea la Marina a más de cinco años siempre, mucho más de cinco años, esos planes quinquenales y decenales son muy importante que los conozca la Escuela Naval para uno poder orientar.

Hay materias que son comunes a cualquier instancia del desarrollo de una armada, comunes la navegación, la astronomía es común. Ya la ingeniería cambia, hemos visto que hemos pasado del carbón al vapor, del vapor al motor, mañana estamos en la turbina de gas. Hay cosas por el desarrollo tecnológico, que es muy rápido, y cada vez va a ser más rápido porque las plataformas de investigación cada vez son más sofisticadas, son más complejas, bueno todo eso, así que teníamos que regresar al perfil del cadete, se hizo una primera aproximación, se presentó al mando y lo aprobaron entonces que hacíamos, que buque que zarpara, cadete que iba para allá. Usted me abre un espacio le decía yo al capitán Sánchez, que era el Jefe de Estudios, pero yo no puedo dejar a los cadetes sin estar en los buques de guerra, la gente no puede estar parada esperando únicamente el crucero del Gloria. Tiene que estar allá, no como es ahora, no sé pero el hecho real es que cada vez que vea un chance, así fuese un remolcador de mar, mandábamos entre cinco y seis cadetes en la marina.

A los buques viejos que teníamos, siempre que iban a salir a San Andrés o a venir a la práctica de tiro, para allá va el cadete, para allá, que un tiro de torpedo mandábamos así fuera a dos cadetes, que guardiamarinas al submarino, para que miren como es la cosa, etc. etc. Buque oceanográfico, cuanta cosa había, pues el almirante Grau era el Comandante de la Fuerza en ese momento, él me apoyó mucho en ese momento.

LAOR: Señor permítame, hay en ese punto una pregunta, hablamos de toda esa parte de revisión del pensum, de alinear muy bien las necesidades académicas con el futuro institucional, señor almirante en cuanto a la formación naval militar ¿cómo fue también esa fase de revisión? específicamente en lo que es, digamos no lo que se habla sino lo que se trasmite en el patio con el oficial, con el guardiamarina, lo que era netamente de formación naval militar.

MAG: ahí se hizo un balance entre lo que debe saber el cadete en cada año o que se estableció. Qué es el cadete de primer año, qué es el cadete de segundo año, es decir hacíamos una especie de pinito de navidad, una pirámide de conocimiento que debía tener y no podía pasar al año siguiente si lo que estaba en el año anterior no se completaba paralelamente a ese pinito, habían tres cosas que considerar, la parte que tú me estás hablando y son:

- La selección es fundamental, vamos a mirar cuales son las condiciones de selección de las personas, pues teniendo en cuenta que hicieran su ICFES, teniendo en cuenta que tienen una base académica, pero vamos a mirar el resto de la selección, quien es la persona que va a entrar como cadete, desde el punto de vista de su calidad, de sus condiciones, de su vocación: si es real o no es real, porque ya no había la meta que tenían los cadetes antes que era hacer en bachillerato y me voy, porque ya eran bachilleres, usted llega y debe quedarse o debe irse, no hay más cosas en la selección.
- Elementos y servicios de apoyo que debía tener la Escuela, a lo que te conté con Barranquilla. Tiene dormitorios, tienen aulas cómodas, tienen un profesorado bueno, tienen los uniformes suficientes. Porque si tú entras a una casa y la casa está en orden, tú te comportas como lo que ves. Ahí desarrollas una conducta. Pero si tú vas a una parte y encuentras desorden, tu entras dentro del desorden, eres parte adicional del desorden, entonces señores oficiales, ustedes tienen que ser inmaculados, ustedes tienen que dar el ejemplo, porque aquí mandan gente pastusa, de Boyacá, antioqueños etc. etc., ojo no hay que tratar al pastuso como al barranquillero, ni al bogotano como al del Llano, cada uno trae arraigos culturales y eso es lo que se llama la psicología en el mando, hay que tener en cuenta esos arraigos culturales, no, porque la persona obra con lo que aprendió en su casa, es muy difícil homogenizar a todo el mundo y quitarle los rasgos culturales porque se acaba la diversidad del país. El paisa sigue siendo paisa y el costeño sigue siendo costeño; entonces si el oficial es de Boyacá no puede someter a su cultura al cadete que viene de Antioquia, entonces en eso hay que ser vigilante, no se puede herir a la persona. Esa parte era muy importante dentro de lo que llamo yo el humanismo, aquí adentro lo planteo, dentro de una de estas cosas, esos son elementos y conductas y servicios que van en apoyo de la persona que se seleccionó.
- Finalmente, el programa académico. Este no puede ser como lo decían los chilenos: “la letra con sangre entra”. No, no. Yo tuve un profesor que cuando lo pasaba uno al tablero y uno se equivocaba, era un profesor de trigonometría esférica, lo que decía él era: “usted es una vaca, siéntese...”, es algo que lo impacta a uno, ojo con eso. Las inspecciones, yo iba y me sentaba de pronto (en el aula), no tanto a ver los cadetes, era para ver la actitud del profesor, que tan amigable era y que tan entendible era el profesor para que el muchacho pudiera asimilar no solamente la materia sino la presentación del profesor...

LAOR: ¿el trato?

MAG: el trato es la parte que toca las fibras, la sensibilidad del muchacho y el sentimiento agradable, hoy en día lo llaman el clima del trabajo, cuando uno estudia asuntos de empresas, de compañías. Esos tres elementos como te digo: Selección, Los Elementos y Servicios de Apoyo, donde estamos mirando la parte cultural, la parte costumbrista, la parte del buen trato y el Programa Académico: no es con látigo, no es como en alguna ocasión cuando yo hacía el Curso de Estado Mayor, en la Escuela de Guerra, el tipo llegaba y le decía a uno hay que leerse estos cinco libros para el fin de

semana, ...un momentico tampoco, como así que es lo que quiere usted, ¿un gran lector como Capitán de Corbeta o un profesional?, entonces lo mismo era acá, bueno esa es la respuesta de lo que tú me preguntas: el buen ejemplo, el respeto a las culturas de las regiones de donde viene la persona, la historia, se dieron conferencias, porque yo no encontré la clase de historia naval, entonces invitaba a oficiales de la Fuerza y a algunos retirados a que fueran a allá a que echaran el cuento de la historia de la Marina. Había unos libros de la historia de la Marina, historia naval, no sé si en la biblioteca, si todavía los tenga, porque algunos oficiales se dedicaron a escribir cosas y a hablarles de las marinas internacionales para despertarles y reforzarles su vocación de qué es un oficial de marina, cual es el peso que tiene una marina en un país insular o en un país costero, es con conciencia marítima, etc. Al muchacho hay que sacarle tanta trigonometría y tanta cosa y meterle más vida universal, mas conocimiento de la Marina.

El marino debe mirar en trescientos sesenta grados (360°), no puede mirar en una sola dirección, eso distingue al que está en el mar del que está en la selva, que está enfocado ahí en el callejón. Hay que mirar a todos lados, uno es de trescientos sesenta grados, inclusive cuando usted zarpa hay que mirar trescientos sesenta grados o sino golpea la popa o alguna cosa, entonces esa visión es una visión universal de trescientos sesenta grados. ¿Si tienes otra pregunta?

LAOR: Señor, aprovechando...

MAG: Un punto. No sé si lo tengas ahí. Yo me acuerdo mucho cuando entré a la Marina, aún me acuerdo en mi examen de ingreso, en lo que se llamaba la Dirección General de Marina, había que escribir una carta al Director General de Marina, cuando uno estaba sentado allá en el pupitre en Bogotá, decían escríbale una carta al Director de Marina diciéndole: ¿Por qué usted quiere entrar a la Marina? y nos decían, en la Marina nadie se hace rico, no es una profesión lucrativa, es una profesión de honor, de compromiso con la patria, con ustedes mismos y con su familia. Ahora sí escriban: ¿por qué quieren entrar a la Marina?, pues uno ya sabía que no podía decir que iba a tener mejor sueldo, ni a solucionar el problema de trabajo, ni nada de eso.

Llegamos a la escuela y en la primera clase me la dio el teniente Magín Ortega y decía ustedes vienen a ser oficiales navales, ustedes no vienen a ser aquí, como en otras partes, los jefes últimos de una institución, el cadete se prepara para ser comandante de un buque, usted no puede ser almirante, que no existía almirante en ese momento, usted no puede ser el jefe de la marina si no ha sido comandante de un buque, comandante de varios buques y de ahí para allá usted es un tipo respetable, porque el fin del marino es comandar unidades en el mar. En la escuela militar usted entra y quiere ser general, nosotros nunca pensamos en ser almirantes, ni siquiera existía el grado en ese momento. Lo único que uno pensaba, era en llegar a comandar un buque de guerra, esa era la meta. Con el tiempo, cuando yo estaba en la Escuela pensaba, no solo es manejar un buque, el oficial tiene que prepararse para ser un líder. ¿En qué consiste el líder? En la marinas del mundo la sueca, la noruega, los Estados Unidos, Inglaterra, Alemania, es aquel oficial que llega al último grado y que cuando se retira es objeto de un llamamiento para asesorar, ayudar al alto gobierno, no para hacer golpes de estado, para nada. La crisis energética de los Estados Unidos, empezando los años ochenta o empezando los noventa, la solucionó el que era el Comandante de la Marina que estuvo aquí en Cartagena en la conferencia Interamericana. Un almirante, lo nombraron Secretario de Energía y listo. El problema de unos Estados sobre educación, hubo una crisis también de educación en el

mismo decenio, también en los ochenta o los noventa, disque era por la guerra de Vietnam y todas esas cosas, se desordenó un poquito la juventud y hubo problemas, nombraron un general en un estado, un almirante en otro y los tipos solucionaron el problema. Nosotros necesitamos que el oficial salga de aquí y no quede en el anonimato.

LAOR: Como el general Colin Power...

LAOR: Señor permítame preguntarle ¿Cómo es el proceso formativo de la Escuela Naval? ¿Cómo es el proceso de llegada a la Escuela? ¿Cómo es el proceso de llegar a cadete? y ¿Cómo se infunden los principios y valores durante esa permanencia en la Escuela?

MAG: Bueno es lo que explico del famoso triangulito, lo vuelvo a repetir en los Consejos Superiores Navales. Este año en junio, volví a repetir lo que dije en julio de 2010 y en 2008 y 2009. Mira tú aquí a donde se llega: “Hombre de Estado”, tu eres un hombre de Estado y hay que prepararlo como Hombre de Estado, no en lo político sino en la parte profesional y en la parte cultural y ética y, usted tiene que ser un Hombre de Estado, ese es el nivel de la Escuela Naval, la selección tiene los elementos de apoyo, de servicios de apoyo donde está la parte cultural y no tiene solo que conservar la cultura de la gente, sino también agregarle elementos, por ejemplo el protocolo, es una de ellas, el ceremonial marítimo es otra. Son cosas que tienen que ir adornando al oficial y que en la medida en que él va ascendiendo, en el desarrollo de la profesión, de Cadete a Teniente, y así sucesivamente, siempre tendrá a su costado estas cosas, porque el oficial nunca deja de estudiar, aquí tienes tú los elementos de servicio de apoyo a físicos hay ciencia y tecnología, en el programa académico, en la calidad en la docencia y en la sostenibilidad, aquí está fallando la Escuela Naval desde que yo llegue a la Escuela, esto sigue en el siglo XXI, no hay profesores que duren cinco, seis, siete o diez años en la Escuela ¿Por qué? Porque los contratos ahora son de un año y los contratos hay que renovarlos cada año. Porque está sometido a que los profesores deben ser regionales, que el tipo debe vivir aquí y tiene tiempo de ir a la Escuela a dar tres horas de clase y sigue para la universidad, pero estamos perdiendo en la marina una gran calidad de profesores que tiene Bogotá o Cali o Medellín porque nadie viene acondicionado a ser profesor diez meses no puede hacer contrato por cinco años o traérselo de otra ciudad por meses. Yo le decía al Comandante de la Armada desde el 2010 y ahora volví a repetir, entre todas las construcciones de la Escuela hagan un edificio de apartamentos, para los profesores como parte del salario. Que el tipo se venga para acá y que lo hijos entren a los colegios navales o como fue el profesor Abella o como fueron todos los profesores que tuvimos nosotros. Como fue el profesor Rueda, entonces imagínese esa riqueza de profesores si la escuela pudiera entregarle eso. Esto no solo en el punto académico, en la medicina también, en la sanidad, aquí hay doctores del hospital, también hay enfermeras que firman contrato por seis meses. Terapistas, un médico que te lleva la historia a ti, el de los huesos, el que sea, no al tipo no le remueva el contrato entonces debes empezar con otro médico, otra historia, esto es muy grave yo creo que debe ser uno de los factores más importantes en la docencia de las Fuerzas Militares y es la continuidad de los profesores en las escuelas militares, es sostener la calidad, porque si no, nos lleva el chiras.

Bueno yo tengo aquí una definición de la formación Profesional Naval del oficial, es necesario que para llegar al escalafón de Oficial de Insignia: el oficial superior deberá estar preparado profesionalmente, con claridad de criterio, visión estratégica, que le permita ir un paso adelante, ser un líder centrado en valores y ética militar, portador de

principios y atributos morales inconmutables, apasionado por la causa que defiende, con educación de nivel superior, sintonizando con la realidad interna (Todo esto está desarrollado en estos papeles) y externa del país, presto a proponer innovaciones como hombre de vanguardia, respetuoso de los derechos del ciudadano, humanitario y respetuoso del fuero Militar. Se trata de tener la altura de un hombre de Estado. Un general o un almirante, tiene que ser un Hombre de Estado.

LAOR: Una pregunta, esa definición que usted acaba de leer creo que es el deber ser. En un sistema cerrado, como es una escuela de formación, donde están los alumnos durante cuatro años, de pronto sometidos un poquito al vaivén del momento, del director de turno, pero peor aún podría ser más delicado con los guardiamarinas de turno, los mandos medios que están en contacto 24 horas del día con el cadete, cómo hacer para que esa formación de escuela no se vayan a desarrollar por ejemplo conductas autoritarias, producto de ese guardiamarina que hace lo que quiera con ese cadete, como lo hemos conocido. ¿Cómo hacer para que eso no se le trasmita al cadete y este a su vez vaya a hacer lo mismo cuando tenga mando y tenga manera de ejercer la autoridad?

MAG: Esos son los frenos. Y está la calidad del oficial que mandan a la Escuela Naval, porque esto es un proceso, aquí hay un círculo vicioso que hay que romper, esto es un proceso, si tu permites que haya un oficial arbitrario, ese muchacho no queda bien formado y si nadie lo corrigió por el camino, entonces él cree que lo está haciendo bien y que esa debe ser la forma. Mi principio con las tripulaciones, con gente de pronto con menor nivel de preparación, a las tripulaciones nunca las castigaba para después decirles como hacer las cosas, siempre les decía primero como deben hacer las cosas y después si la persona no asimilaba por uno, dos, tres o cuatro veces, había que hacer una amonestación o alguna cosa. Es que gritar a una persona, cadete, marinero lo que sea, es ausencia total de argumentos inteligentes, cuando uno pierde los argumentos y entra a remplazarlos con furia, entra a remplazar con el grito y el insulto ¡No!

Hablar fuerte no significa que seas más inteligente, por el contrario hablar fuerte es que el tipo siente que tiene ausencia de argumentos válidos para convencer, es una debilidad exactamente, y en eso hay que poner a prueba a los oficiales de la Escuela, la Escuela debe tener cuando llega un oficial nuevo, sométanlo 15 días, no una semana, a una readaptación para ser docente, allí no puede llegar un militar de campo raso, tiene que llegar un tipo que ya esté cogiendo las bases y la estructura para ser un hombre de Estado. Lo mismo pasa con los guardiamarinas. En una época en la Escuela Naval, tal vez cuando yo era Comandante de la Armada, se retiraron dos o tres guardiamarinas por eso, llevaban un antecedente de violencia, de salvajismo, de maltrato a la gente. No me acuerdo quien era el Director de ese momento..., era el almirante Cadena e hizo una observación allá, se fueron dos muchachos, escándalo y vaina, todavía no estaba la ley de Libre Desarrollo de la Personalidad, lo que ha dificultado formar a la gente. El factor disciplinario es lo de menos, se perdió el fuero disciplinario, entonces a mí me parece que ahora toca ser un poquito más acertados con el convencimiento de que lo que vale en la Marina son los valores por encima de los galones. Entonces cuando uno le dicen mire es que la pala (el grado), no, no. Es que los valores que tiene esta persona eso es lo que la hace.

Mira Lucho, nunca hice una carta o una esquila agradeciendo al Gobierno, al Ministro o a la Armada porque me ascendieron, no, a un no lo asciende ni el Gobierno, ni el Comando de la Armada, a usted lo ascienden los subordinados. Yo entro a la Flotilla de Submarinos, el que no me conoció nunca, allá sabe quién soy yo, y todos me reciben bien

contentos, alegres, porque yo siempre he dicho: a mí me hicieron las tripulaciones. Pensar uno que por su propio esfuerzo y ser el chacho maracho y solito llegó, no es así. La Marina es un arma de equipo, es una Fuerza que trabaja en equipo, no trabaja independientemente, y para trabajar en equipo hay que desarrollar una cosa, desde la mente del Cadete, que se llama el respeto y la confianza, son dos palabras fundamentales en la preparación de líderes: Respeto y confianza. Si tu respetas a la gente, sus ideas, su manera de caminar, su manera de vestir, su manera de hablar, si tu respetas eso, el tipo inmediatamente te entrega su confianza, pero si tu lo tratas al tipo mal, el tipo te retira la confianza. La confianza es una cosa que tú la ves en tu buque, más en los submarinos, que fue lo que inculcó tanto a la gente en los años del 72 al 74, cuando tu entras a inmersión, tu perdiste la visión del mundo y tú estás dependiendo de quién? del tipo que maneja el sistema hidráulico para entrar en inmersión, estás dependiendo del timonel que te marca un rumbo, establece una profundidad, estás dependiendo de personas que si no tienes la confianza no entraría en inmersión, eso es claro y que le pasa al tripulante: que si el tipo no tiene la confianza en lo que le dice el oficial o el comandante el tipo no mueve los planos, el tipo no saca el agua porque no le tiene confianza. Es como el comandante que está atracando, hay gente que atraca por el comandante, una paladita más, un poquito más, entonces usted le dice al timonel diez a estribor y él dice son solo cinco porque es de confianza.

Al muchacho le tienen que infundir respeto y la confianza, eso lo tienen que infundir desde recluta. En mi época existía la antigüedad y es que el de primer año era un salvaje con el de preparatoria y el de segundo clava al de primero y el de tercero al anterior, eso era una escala de torturas, no era una escala de virtudes como es en Nápoles, allí existe el código de honor, allá uno comete una falta la escribe y la ingresa en un buzón y espera que el guardiamarina o el teniente le llame la atención eso es honor, eso es despertar el honor de las personas, la ética y a eso se tiene que llegar. Yo recomendaría: oficial que llegue a la Escuela debe tener una semana de readaptación y se le debe calificar al tipo su manera de ser, sus cualidades, las de él, todo en una entrevista.

LAOR: Si, porque pareciera que queda un proceso formativo en manos de ese oficial, de es guardiamarina, entonces todo el sistema descargado sobre una parte humana que podría ser muy vulnerable, si la persona no tiene las cualidades y las calidades...

MAG: Yo no sé, si la Escuela hace el examen psicotécnico que se hace para aplicar a submarinista, donde se establecen cuáles son los temores, cuáles son las fortalezas, cuáles son las debilidades y cuáles son sus miedos, todas esas cosas. Yo creo que eso mismo debería hacerse cuando el tipo es guardiamarina, por el camino y es que yo me acuerdo mucho de un ministro, creo que fue el general Currea, cuando yo estaba aquí haciendo el ensamblaje de los submarinos tácticos, él hablaba de cómo era la formación y todo eso, entonces me decía: Oiga Avendaño es muy interesante lo que ustedes hacen acá, ¿Cómo se prueba el miedo? Pues en la cámara hiperbárica, para ver si tiene claustrofobia o no tiene, etc., una cantidad de cosas. Porque es que hay momentos, dice él, que llega un subteniente a una unidad y el comandante de la compañía o de la brigada manda una nota diciendo mire ese teniente es una ranga. Entonces decía como lo graduaron si el tipo es una ranga al día siguiente que le pone la estrellita.

LAOR: ¿Qué pasó con la Escuela?

MAG: Entonces ¿Cómo lo graduaron?

LAOR: Y ¿los cuatro años que pasó?

MAG: Aquí es la misma cosa, un neurótico que salga graduado llega a un buque, se tira un buque y si va es a una unidad pequeña, una patrullera, una lancha, peor, tiene que haber una prueba, eso hay que inventarse una prueba, llámelo don de mando, llámelo cualquier cosa, es sicología del mando, eso nunca lo dan acá yo lo he estudiado porque es que mandar no es fácil, es muy difícil.

LAOR: Es todo un arte...

MAG: Lo más difícil que hay es que una mula obedezca las órdenes del amo, la mula es muy prevenida en todo, entonces hacer lo mismo con un ser humano que piensa, que racionaliza, que tiene sentimientos, pues la persona tiene que saber cómo manejarlo.

LAOR: Es una mente igual a la mía y yo tengo que ser capaz de que me obedezca. Señor dos preguntas: ¿Para qué? ¿Por qué, los tres meses iniciales del cadete donde se le aísla de todo, se le uniforma no solo físicamente sino también su mente, para qué esos tres meses? ¿Cuál es la finalidad?

MAG: Eso es importante la pregunta, porque eso no se puede evitar primero tú tienes que mirar la posición geográfica de donde el muchacho llega, el medio ambiente, el entorno de donde el muchacho llega. El cadete llega a un entorno hostil, por el clima, hostil por la comida, hostil por la dormida, por los sancudos, por todo lo que te puedas imaginar, y que le metan en una camisa de fuerza, primero les quitan la peluqueada que tenía y le ponen más o menos, que soy enemigo de la chuler (peluqueado a ras que se usa en algunos ejércitos), como le decíamos en la Escuela Militar. Al tipo hay que adaptarlo para que le quepa la gorra, no se le salga el cabello y hay que ponerle el uniforme, es desde el primer momento: como el cura y el hábito, aunque él tiene un collarcito aquí no más, pero el Militar sí. Encuentras hoy en día cadetes por la calle con la gorra en una bolsita en la cintura, oficiales que están en el Ministerio de Defensa con la gorra como si les diera pena, pero ¿Por qué? tengo un escrito del señor Eduardo Lemaitre, muy cuidado para que no se me borre, donde dice: ¿Qué pasó con el cadete?. Yo era Comandante de la Fuerza, él lo mandó a El Tiempo, porque él publicaba en El Tiempo una columna. ¿Qué pasó con el cadete? El cadete ya no sale con guantes decía él, que lindo ver al cadete con guantes impecables, que no cogían un bus, que no se suben en una buseta, que anda por los mejores sitios de la ciudad. ¿Qué pasó de ese espectáculo hermoso que nos hacía orgullosos a los cartageneros? El cadete no sale con marinera. ¿No sé por qué la quitaron? ¿No tengo ni idea porque la quitaron al líder Cadete? Modernismo de pronto de algún Director que dijo hagámoslo así ahora ¿Para qué? para evitar lavar ropa. Eso es quitarle al tipo un poquito de su camisa de fuerza profesional, porque cuando tú le quitas al tipo la marinera y lo dejas en camisa y pantalón el tipo se sube donde le dé la gana.

LAOR: Se relaja...

MAG: Pues si hay algo que cuidar es la presentación personal, no desde el punto de vista disciplinario del tipo, es que al militar lo caracteriza el uniforme y su conducta, su actitud y eso no hay nada que hacer, uno debe sentirse orgulloso. Vicky Dávila le preguntaba, ante una queja al almirante García en San Andrés, porque le preguntaron mira Vicky tú nunca hablas de la marina en tus comentarios, ni en el noticiero, ni en otra cosa. Dice: es que yo no sé cuál es la marina, así le dijo ella, dijo: porque hay unos que son de kaki, hay unos que utilizan overol azul, hay unos que usan camuflado, de pronto uno ve unos de blanco y ese debe ser de la Marina porque está de blanco, unos tienen gorra azulita, ahora hay gorra kaki, estoy viendo gorras kaki en los buques, a mí me dieron una. ¿Cómo así

que cada uno cuando le da la gana y cambia el uniforme? Pues no hay identidad. Yo le decía a Wills en una reunión: la Escuela Naval grita Honor y Tradición. Miremos qué es tradición, cuando uno llega a una tradición, se necesitan dos etapas previas: que es digamos el credo de los ingleses cuando se habla de tradición y es: el uso, la costumbre y la tradición. Si tú usas una cosa, un uniforme, un procedimiento en forma continua se convierte en una costumbre, si esa costumbre pasa de una generación a otra y allí a la tradición. No existe una tradición espontánea ni nada, arranca de su uso y esas tres cosas las están olvidando los oficiales mi querido. Le dije al Comandante de la Armada en nuestra reunión de Consejo Superior, falta mar, le falta mar a los oficiales, porque hay muchos oficiales y pocas unidades, hay que hacer relevos muy rígidos y en ese afán del tipo de dejar huella, es que dice: de ahora en adelante la gorra es kaki. O que reapareció porque tiene que irse rápido, llega otro y dice que error si a mí me ponen de comandante, ahora vuelvo y pongo la gorra azul, la primer gorra la tengo yo.

LAOR: Es que la gorra es azul, yo no sabía eso de la kaki, la gorra es azul, toda la vida.

MAG: Ahora hay gorras kaki, sí señor. La primer gorra que nosotros usamos fue de tipo de base ball, se usó en el año 62, tal vez en la segunda UNITAS; 62, si, porque antes usábamos era la gorra normal, en el mar se usaba la gorra completa, la normal la verde y esa tenía estilo japonés, aquí un cordón que después se reemplazó por una tira, después por un velcro y lo que uno tenía encima era el grado inicialmente. Después pasaron al número del buque, el número del casco, del buque cero tres ahora es el nombre completo y el escudo de buque pero ahora usan una cosa espantosa que dice Armada. Copiando la Policía, entonces en eso el uniforme tiene que estar. ¿Por qué los tres meses? el tipo tiene que asimilar la comida, el clima, esos factores hostiles, hay que rebajárselo en esos tres meses, un hablado diferente, hay una serie de cosas diferentes y el trae un idioma, el idioma del bachiller y va a encontrar otro idioma.

Entonces esos tres meses, es como la corrida de toros, la corrida de toros tiene una cosa que se llama el capo e inicia siempre capoteando cuando sale el toro, después pasan a meterle la pica y después las banderillas, eso es para amoldar el toro a la línea. Aquí tenemos los otros, digamos rústicamente, pues en los seres humanos no se pueden decir lo mismo pero que hay que hacer al muchacho cuando llega, hay que eliminarle esos factores hostiles y se ha establecido, eso es casi universal, los tres meses.

La Escuela Militar era lo mismo, allá los factores hostiles eran menos porque tú tienes tu casa al lado y llamas a tu mamá y todo eso, aquí tiene que pedir permiso para hablar por teléfono, hoy en día ya no por los celulares pero antes era tremendo. Esos tres meses era para ambientar e irle quitando su problema y el método de estudio es totalmente diferente, entonces al tipo tienen que enseñarle como se estudia, enseñarle como se viste, como se duerme, como se está en comunidad, como formar parte de un equipo, no es un tipo individual, esto es un reajuste para que el tipo pueda entender su carrera. Mire aquí llegaba gente que no sabía coger los cubiertos y llegaron a capitanes de navío sin saber coger los cubiertos y yo no tenía pena en decirle: el cuchillo se coge así; eso en mi buque siempre la primera clase ellos tenían una cartilla; tú hablas con Sergio García y yo les entregaba una cartilla no solamente de conocimiento sino de comportamiento y cultura a bordo.

LAOR: Una pregunta: Cuándo ese aspirante está en ese proceso de los tres meses, uno ve que esos muchachos llegan muy espontáneos y tienen una personalidad abierta, son

capaces de hablar y al mes caen en un estado como letargo, pierden la espontaneidad, pierden la originalidad. ¿Por qué pasa eso? ¿Es normal? ¿Es bueno que suceda?

MAG: No la pierden del todo, lo que pasa es que él quiere subconscientemente demostrarles a su mamá y a su papá, que es un militar, que todavía no lo es pero que va a ser militar. Yo me le cuadre a la novia cuando le llegue de Washington, no María Teresa, sino a la que tenía en Bogotá en el año 50, que fue a Estados Unidos, su padre era el embajador de allá que vino y pasó por acá y me vio de flano (camisa azul usada en la ENAP como parte del uniforme de trabajo), yo lo que hice fue ponerme en posición firmes con la escoba, porque en ese momento estaba barriendo el corredor de estribor.

Entonces, primero el tipo quiere sacar pecho con su mamá y su papá, inclusive habla diferente de como hablaba en su casa, porque ha estado durante tres meses recibiendo instrucciones: firmes, vista al frente, vista a la izquierda, al hombro, y no sé qué más. Porque en esos tres meses quizás el porcentaje de mayor carga en el muchacho es en la parte militar, tiene varias cosas, el entrenamiento físico, el orden cerrado, etc., pero a ese muchacho hay que dejarlo dormir, en mi época que era bárbara, uno se dormía a las 12 de la noche y lo levantaban a las 4 de la mañana, no dejaban ni descansar, nosotros lo llamábamos “Batallón Aurora”. A esos muchachos hay que dejarlos dormir y darles tiempo de estudio, ese es un punto, al tipo le enseña la prudencia y el permiso para hablar, ya que uno no debe hablar en la fila, uno no puede hablar en la fila cuando se le da gana, tú tienes que pedir permiso para hablar, influir disciplina y respeto.

LAOR: Es como un estándar del que llega, durante los tres primeros meses, se recibe un muchacho que tiene iniciativa, que uno le dice haga tal cosa y la hace, pero al mes pierde la iniciativa, es espontaneo.

MAG: Porque llega de un concurso de bachilleres, de quién saca el primer puesto, quien no, los bachilleres se dan codazos, la Escuela Naval produce amigos, los mejores años que le pueden pasar en la carrera son los años de cadetes. Sus amistades más íntimas y más cercanas las coges tú desde la Escuela Naval; no así en el colegio cuando el tipo sale de bachiller. Era más fácil educar al que venía en cuarto de bachiller, que el que viene con sexto de bachillerato.

LAOR: Señor, como usted dice uno viene de competir en todo, coger su bus, uno es muy autónomo. Cuando entra a la Escuela viene un cambio total, además se acaba la comodidad de la casa, y ahora todo se lo dicen, lo que hay que hacer y toda la vida se la manejan, entonces de alguna manera yo no tengo que pensar mucho porque hay alguien que me dice que forme, vaya a comer tiene 30 minutos, cuando salga de comer haga tal cosa.

MAG: Pero cuando el tipo aprenda que solamente que por méritos y resultados de la gente que va a comandar es que asciende, el tipo vuelve otra vez a empezar a dar huella. Esos primeros meses son deprimentes, ahí comienza la mayor decisión, nosotros iniciamos 88 y juramos bandera 50, en tres meses se fueron treinta y nos graduamos 8. Hoy no, 103 se graduaron ahora. Pero eso es muy importante: eso de la sumisión y eso es muy importante, por eso hay que hacerlo con mucha delicadeza, que no sea producto del maltrato, que sea producto de la transformación de él como una persona que aspira a una profesión que es dura.

LAOR: Es decir: un proceso adaptativo, mas que una cosa brusca.

MAG: Claro. Es que es como el matrimonio, a uno no le enseñan cómo es que se casa uno. Es lo que me está pasando ahora, Lucho, a mí no me enseñaron nunca que hacer si

se le muere el conyugue a uno, yo ahoritica me siento en un estado de readaptación de la vida.

LAOR: Claro después de 57 años.

MAG: 62, con los cinco de novio. No me he preparado nunca para eso, el oficial puede llegar a decir lo mismo. En mi época, el filoso más grande que tenía el buque era el marinero y el psicólogo era el marinero, cuando veía venir al oficial con espada y guantes a presentarse en el buque por traslado, el teniente, el tipo estaba en la borda, ahí, con todos los marineros: mirando como camina, como sube por el portalón, si se tropieza con el primer cáncamo, la primera falca, si no sabe dónde queda la oficina del Maestro de Armas y ya el marinero dice este teniente es una bolsa, ya lo calibró, entonces así era la situación. A un cadete hay que prepararlo mucho, para que cuando llegue a un buque lo conozca y no empecé a trastabillar, no puede tartamudear.

LAOR: Señor, usted decía, y lo llevo aquí escrito para leerla con calma, su definición de un oficial de insignia: Es un estratega, un estadista que le cabe el Estado en la cabeza y que le puedan hacer consultas de alto nivel, todo eso me encanto, pero una pregunta...

MAG: Perdóname, te muestro esa parte que estás diciendo. Tú tienes que hablar cuáles son los desafíos para poder organizar al oficial: vocación, educación, desarrollo profesional, integral e infraestructura, estos son los desafíos que tiene la marina para preparar su gente, para una buena formación. Ahora hay realidades que deben tenerse en cuenta: estabilidad del país: ¿Es un país democrático, humanitario? porque de ahí sale el genio de la personas. Si este fuera un país totalitario, todos serían como Stalin, los oficiales, porque tienen el respaldo de la intolerancia, claro eso se irriga y esa es la columna vertebral. La política de empleo de las fuerzas militares, el cadete tiene que conocerla y saber qué son las FFMM, para qué son. La voluntad Nacional ¿Cuál es la voluntad nacional? ¿Estamos en un país donde quieren a su ejército? ¿Quieren a su marina? El nivel de desarrollo, porque el tipo se frustra, está en una institución que no me está entregando nada, no me enseña nada y la situación, bueno aquí le metí ya lo del posconflicto de mi conferencia de ahora, porque eso es lo que va a pasar, lo mismo el atraso en ciencia y tecnología, hasta aquí los desafíos. Aquí dice: Criterios para la política para desarrollar la educación como medio para el conocimiento y el dominio de la profesión: La tecnología, para sacar provecho del avance de las herramientas y la gestión del talento humano, para generar el mejor empleo de recurso humano, extender su permanencia y asumir con éxito. Estamos en la necesidad de extender la permanencia del oficial, no convertirnos en plataforma para que el tipo llegue a teniente de navío y se vaya. Bueno y aquí están las calidades intrínsecas del desarrollo: liderazgo, legitimidad, humanista, atributos éticos y sintonía con la realidad. Ahí tienes tú ese esquema de factores determinantes.

LAOR: Señor con esa persona que queremos que le quepa el país en la cabeza, los cuatro años de permanencia en la Escuela son buenos o pueden ser algo malo en el sentido de aislarlo del entorno y no dejarlo conocer la realidad del mundo, es como una pausa de cuatro años.

MAG: La Armada es tan dinámica, la Armada no es una institución estática como puede ser el ejército, la Armada es muy dinámica ¿Por qué? Porque los elementos que tiene para su desarrollo obedecen a la era técnica en que se encuentre, entonces, tú fuiste ingeniero, aquí hubo ingenieros de corriente alterna y hubo ingenieros de corriente directa, los destructores viejos eran de corriente directa, los buques que trajeron de Europa eran de

corriente directa, entonces le decían ¿usted es ingeniero de qué? y cuando cambiaron de la corriente directa a la alterna en los buques, aquí en los destructores viejos esa vaina fue una renovación la macha.

Yo no hubiera bajado a 4 años la Escuela, porque con excepción de mi curso, como te explique por nuestro viaje a Japón, todos llegaban a aprender a los buques, cosas que la Escuela no enseñaba, cosas de los buques, era el secreto del comandante y del jefe del departamento, yo llegué con el conocimiento de lo que me dio un jefe de departamento y un comandante de buque y no mas, no teníamos experiencia. Nosotros éramos los preferidos de los comandantes, mi promoción, venga para el puente, váyase para el CIC (Centro de Información y Combate). Me daba pena con Capitanes de Corbeta en el ARC “7 de agosto” y tenientes de navío, yo era teniente de navío recién ascendido y a mí me tocaba casi 24 horas en el CIC y uno se bajaba a descansar y me subían al CIC a vigilar, para estar tranquilo, las comunicaciones tácticas en inglés y de esas operaciones combinadas para mí era una tragedia, claro que lo recompensaban, estaba en mi calificación y después en mis notas de final de año y me sirvió, es que a mí esa escuela de mis fragatas viejas, fue espectacular, entonces además puse de mi parte.

Hay un factor colateral a esto Lucho, que seguramente no lo tienes previsto, y es el oficio de la mujer. Yo vine a Cartagena a una Escuela, como te digo, en un ambiente hostil, una sociedad cerrada donde cachaco era casi una palabra despectiva acá, me encuentro con una niña me enamoro de ella, bota a su novio, se fija, me selecciona, me escoge y se casa conmigo. Yo lo digo: contra viento y marea o que me gané la confianza de mis suegros, faltó la del abuelo el viejo Daniel, pues hay dudas: quien es él, va a incursionar, a meterse en la familia, que se yo, entonces yo digo cuando defino, y se lo dije a los almirantes, yo le dije a María Teresa que ella era el lucero que iluminó mi camino y que fue la arquitecta de mi destino, porque si tú quieres ser exitoso en la carrera tienes que tener un cómplice en la carrera y no un enemigo de la carrera, y existen, mi compañero Arturo Piedrahita era como mi hermano desde la Escuela Militar, no vinimos para acá, su señora cada vez que zarpaba entraba en depresión, llego a Capitán de Navío, meritorio, lo nombran comandante del Gloria y la mujer le dice no y el tipo dijo no puedo, entonces se fue, un excelente oficial, no tuvo el cómplice y eso hay que enseñárselo a los muchachos, al oficial hay que recabárselo, es esencial, su señora tiene que ser parte, estructura de su carrera, no debe ser un tropiezo. No es fácil tampoco lograr esto de las señoras, pero hay un cómo, se van pegando a la carrera del esposo y se va logrando esa parte. Que tal esas señoras que dicen “jamás le puse las palas (insignias de grado) en el uniforme a mi marido”, a mí María Teresa me las colocaba como una muestra de cariño. Es una parte muy importante en la trayectoria del oficial esa parte de estabilidad emocional en la casa. Que tal uno zarpando y pensando ¿pobre mi mujer que va a hacer? Establecí, cuando estaba en la Fuerza, ningún buque zarpa un sábado, a menos que sea guerra, y si puede llegar el domingo y no esperar hasta que sea lunes, pues aquí el sábado y el domingo deben ser de respeto a las tripulaciones, a la gente, salvo una emergencia y lo mantuve durante dos años. Veo con tristeza que de pronto salen de aquí un domingo a las 3 o 4 de la tarde. Hay varias cosas que se salen de allí pero que son parte de la vida del oficial.

LAOR: Señor, ¿entonces los cuatro años son buenos?

MAG: Son buenos, yo hubiera puesto cinco, yo fui nueve años cadete: cinco años aquí y cuatro allá en la Escuela Militar. Que se quitó lo del bachillerato, perfecto, que se redujo

un poco perfecto, pero mire la experiencia que tuve en la Escuela con los Infantes de Marina, a mí me llegó una orden que los cadetes de Infantería de la Escuela había que graduarlos ya, porque era un curso extraordinario se embarcan en el Gloria y cuando lleguen se gradúan. Un porcentaje alto de esos muchachos terminaron en consejos de guerra, como va un tipo a meterse a un sargento que tiene 25 años de Infantería Marina, y el pobre tipo sin los elementos en la mano. El oficial tiene que salir de allá preparado para empezar funciones en los buques, que hay que ir a una escuela de superficie, si, ya no es tanta teoría sino cosas más prácticas, procesos, procedimientos, etc., pero yo no bajaría los cuatro años, sería muy peligroso. Al Ejército le pasó sacando oficiales de dos o tres años de formación, muchachos desadaptados, déspotas, no entendieron su gente, fueron fracasos. Eso si es una depuración.

LAOR: Señor hemos visto lo de la selección, los tres meses, los cuatro años de permanencia, ¿Por qué a pesar de que el cadete logra cumplir todas estas etapas tenemos oficiales que se prestan para conductas indebidas? ¿No se formaron bien y el sistema no logró detectarlos?

MAG: No se adivino el gusanillo que tenía de la corrupción, que tenía internamente. Hay que buscar el equivalente al polígrafo, cada año debe haber una prueba de fidelidad, una prueba de sudar la camiseta, una prueba de convencimiento de su destino, es decir hay que crear una batería, como prerequisite para el año que sigue. Porque como te decía, la idea mía en la Escuela Naval fue esa ¿qué es un cadete de primer año? debe saber esto, conocer esto y comportarse así. El de segundo año: es construir sobre el anterior y luego, qué más debe saber, qué más debe conocer, etc., y tu construyes dentro de cada muchacho una pirámide fuerte, pero para cada cosa debe haber una verificación de que si lo anterior es exitoso y si está preparado para lo otro, perdería aptitud naval, porque la actitud naval es que lleve el uniforme con dignidad, que él hable bien de su marina, porque el oficial es un caballero, debe saber navegar, saberse comportar y respetar a la gente. Como yo le decía al general Vega, que fue buen amigo mío, que en paz descansa, decía él: a ustedes toda la vida militar les dicen “mi”, pero cuando llegan a almirante cambian por “señor”, sin el mí. Yo le contesté si a mí me dicen mi almirante me rebajan, pero si me dicen señor almirante, me están colocando en una posición más alta.

LAOR: Señor última pregunta y si usted quiere agregar algo le agradecería mucho. ¿Qué consideraría usted aciertos y qué retos en la formación naval en la Escuela Naval?

MAG: Que es lo que miro yo desde el último piso, desde mi casa los últimos años, coincidiendo con otros almirantes como Barona y Tito García, quien es especialista en manejo de personal, estudio en Cali, con ellos coincidimos en el gusanillo de la educación. Qué estamos viendo, estamos viendo almirantes que mascan chicle en una ceremonia militar, hasta ayer lo vi. Estamos viendo oficiales que prima su ambición personal sobre la colectividad, estamos viendo oficiales que buscan el camino fácil, como los estudiantes de ahora que buscan siempre el camino fácil para hacer dinero. Ellos ven el camino fácil para agrandar, para buscar ascensos, para buscar aceptación y es muy difícil. El cadete o el oficial naval, no puede ser la persona que utilizando su institución tenga lo que se llama el ascenso social. El Oficial Naval de hecho tiene que salir graduado dentro del corriente social del país, él no puede utilizar su estatus de oficial para ascender socialmente, porque eso sería degradarse uno un poquito. Uno tiene que llegar ya decente, graduarse decentemente y ser aceptado decente, aceptado socialmente en todas partes. Antes éramos un ejemplo acá, ya no lo somos porque hay gente que

todavía no se adaptó a la sociedad, yo lo llamo manzanas podridas, entonces se la pasa en bares, en barrios bajos, se casa mal, bueno hay una serie de cosas que vemos con preocupación. Por ejemplo lo ve uno en el Club Naval, me lo decía Carlos Alberto (su yerno), un día vio una mesa de oficiales con las botellas de cerveza vacías bajo la mesa, le pidió al maître que las retirara y los oficiales le dijeron que era para que no los tumbaran, al estilo de lugares que no corresponden, no es el nivel del oficial.

Hay ponerle mucha atención al seguimiento de ese cadete. No es función de la Escuela pero si de la Armada, hay que tener un ente, pero al tipo hay que mirarlo hasta que llegue a almirante. Cuando yo inicié como Comandante de la Armada dije: necesito un departamento de educación naval y entonces cree el departamento, el primer oficial que tuve allí fue Hugo Sánchez, quien había sido mi Jefe de Estudios en la Escuela Naval, me conocía y me seguía. Inmediatamente colocamos al oficial. Yo hice un manual, que le entregué al almirante Alzate de las funciones del oficial naval a través de la carrera. El manual decía que era un teniente de corbeta, un teniente de fragata, sus funciones, los cargos que desempeña, que hace y requisitos, así con todos los demás. Un manual así de grande, se lo entregué al M-1, cuando existía (Departamento de personal). Volviendo al capitán Sánchez, él me seguía porque me conocía. Llegamos inclusive a puntualizar qué es el agregado naval, no es el tipo que se va a ir y entonces de consolación lo vamos a mandar, no es así, el tipo se lo tiene que ganar. Porque hoy en día uno habla con el oficial y dicen: ya es mi turno de salir. ¿Cómo así? Como si fuera un derecho adquirido. Yo saqué el primer puesto en la Escuela de Guerra y a mí me quitaron la ida a Newport. Sencillamente el Comandante de la Armada me dijo: yo a usted lo necesito en el Perú. Yo decía, yo me lo gané, porque así decía la directiva cuando se sacaba el primer puesto.

Entonces se creó ese departamento de educación, ahí en el 2 piso, cuando se fue Sánchez llego Romero a que continuara, se incluía al teniente de corbeta, por eso la Base de Málaga, cuando se construyó, yo le agregué un edificio para hacer la Escuela de Superficie de los Oficiales de la Marina, y promoción que se graduada iba para Málaga a concentrarse en la Escuela de Superficie, con qué objeto: que no se distrajeran en actividades diferentes al estudio. Allá había diferentes tipos buques, profesores, aulas, etc., a los dos años se cansaron de mandar la gente porque no había para pasajes y se acabó. A los oficiales hay que hacerles seguimiento, el oficial naval no se puede dejar suelto, es un oficial comunitario, aquí no estamos aislados, es parte de un equipo.

LAOR: Señor supremamente interesante. Con esto, lo que yo tenía preparado ya lo cumplimos, yo no sé si usted quisiera agregar algo más.

MAG: Sobre un papel que te entregué ahora..., ese es el fundamento para saber para donde va la marina. Cuando contestas esto, es que sabes cómo preparar la gente para la marina colombiana. Aquí la Armada tiene un plan que se llama: Transformación y Futuro, Renovación, Fortalecimiento y Adquisición de la Armada y la define, así: Una Armada de potencia media regional con proyección oceánica. Ese es el trabajo que el Ministerio de Defensa y el Gobierno Nacional, un trabajo muy interesante que hicieron. Entonces yo le hago unas observaciones, en el sentido de que esto no esté basado en un concepto estratégico nacional, para preparar las Fuerzas Militares. En mi época, en los años 70, el Presidente Pastrana divulgó el pensamiento estratégico de Colombia que decía “Colombia es un país respetuoso del derecho internacional nunca será un País agresor”.

Como hacen para perfilar a las Fuerzas Militares si no existen lineamientos políticos militares.

Entrevista con el señor almirante DAVID RENÉ MORENO MORENO (DRM)

Ex director de la Escuela Naval “Almirante Padilla” y ex jefe del Estado Mayor Conjunto

Investigador: Luis Alberto Ordóñez Rubio (LAOR)

LAOR: Señor Almirante por favor díganos ¿Cómo es el sistema de formación naval militar de la Escuela Naval?

DRM: Yo pienso que la parte naval militar viene de las antiguas tradiciones de las escuelas y de sus diferentes etapas. La Escuela Naval ha seguido algunos modelos dependiendo de la época y dependiendo las personas que han estado vinculadas a la dirección, pero tal vez a comienzos del siglo XX, la Escuela Chilena que fue traída por el gobierno de Reyes, que estaba muy influida por la Escuela Alemana implementó un modelo de educación naval militar muy rígido, pero que era coincidente con la época en que se vivía y con el país que se estaba viviendo en ese momento. Posteriormente vino la parte inglesa que también tenía una estructura un poco similar a la chilena, pero de pronto con una visión diferente por la experiencia de quienes vinieron de un país que había sido el motor del desarrollo especialmente a finales del siglo XIX con una visión un poco diferente, pero la formación naval militar lo que busca es formar un profesional disciplinado para el mar, es la que no ha tenido desafortunadamente unas directrices institucionales perfectamente claras, sino bajo mi concepto, de pronto puedo estar equivocado, están más apegadas a los deseos y experiencias de quien se encuentre en la dirección de la Escuela, que algo que haya sido particularmente diseñado. El enviar oficiales jóvenes particularmente a otros países para que puedan mejorar su preparación, siempre se ha hecho desde el punto de vista académico y formación profesional, pero que yo sepa nunca se ha visto la transmisión de las doctrinas de formación naval militar de esos países hacia nosotros, porque los oficiales llegan de esos países y lo que hacen es multiplicar el conocimiento que adquirieron y de pronto si forman parte del Batallón de Cadetes o de la parte académica tratan es de implementar las novedades que encontraron para beneficio más de la parte académica que de la parte naval militar. Yo pienso que la Escuela nuestra tiene una falla supremamente grande en que el cuerpo de profesores, no importa para el tema que sea, no es posiblemente el más adecuado porque se debe buscar la continuidad de las personas con experiencia y capacidades y no tratar de llenar los vacíos de colocar un nombre de una persona para que trate de cumplir una tarea solamente, sino debe haber la permanencia de esa persona a través del tiempo y la evaluación de lo que esa persona ha podido hacer frente a ese grupo de muchachos para los cuales se está trabajando, y esos procesos se hacen solamente cinco (5), seis (6), ocho (8) o diez (10) años después de que ese alumno ha pasado, no solamente por la parte naval militar, sino ha pasado también por la parte de formación profesional.

LAOR: Pero ¿a qué podría obedecer eso señor, en el esquema formativo de la Escuela Naval?

DRM: A que la Escuela no tiene perfectamente definido cuál es el papel que ella juega en la formación del individuo, vuelvo y repito, porque va por caprichos, si yo llego como Director de la Escuela y yo quiero que todo el mundo saque cinco (5) profesiones cuando salga de teniente de corbeta y luego viene el otro al año siguiente y dice “no, ahora todo el mundo va a trotar porque yo necesito deportistas”, y llega el otro y dice “no, porque es que yo he visto que aquí lo que tiene que hacer es irse allá a hacer orden público”, cada uno tiene una estructura diferente. Entonces la Escuela si tuviera unas directrices en un documento que se le entrega al oficial que llegue de planta y eso no existe. Fuera de eso hay otro problema que es más grave, yo no puedo hacer por ejemplo un sancocho con papa criolla, es muy difícil, porque estaría haciendo de pronto es un ajiaco, a que voy, el proceso de selección de las personas que ingresa a la Escuela Naval es deficiente, si, terriblemente deficiente, nosotros esperamos que la gente venga a nosotros, pero nosotros no vamos a donde la gente para poderlo motivar para que entre. El segundo aspecto que me parece gravísimo es que al no tener el número de personas suficiente para poderlos ingresar, estoy ingresando a las personas que no cumplen los requisitos, me explico, si yo exijo que el nivel mínimo que tiene que tener en el ICFES es de 190, cuando está el Director de la Escuela diciendo a mí me pusieron que tengo que recibir a 120. Si nosotros vemos las otras escuelas, vemos que la situación es diferente, yo me pregunto por ejemplo en el caso de la Policía y del Ejército Nacional, cómo es posible que en este momento viendo la situación de conflicto del país donde nuestros jóvenes mueren, donde les hacen atentados, donde tienen todo tipo de peligros haya tantas personas que se vinculen, en el Ejército en este momento hay promociones que están graduando de quinientos (500) cadetes desde 1985, ósea que han tenido que entrar cuantos ¿mil? ¿Cuántos entran por promoción? ¿Mil, mil doscientos?

LAOR: Pero señor, esto nos da para una pregunta bien interesante, digamos que sí, vemos una falencia en el tema de selección y que de alguna manera vemos que ya no se puede contar con esa materia prima que había en otras épocas, pero lo que yo preguntaría es ¿una vez llega esa materia prima a la Escuela Naval que pasa? Es decir ¿cuál es el proceso que sigue de formación? y ¿qué pasa después de cuatro años? ósea estoy recibiendo la materia prima que no es muy buena, entonces ¿qué está sucediendo? o lo logro yo moldear y obtener el producto o el sistema debería sacar lo que no es bueno. Entonces la pregunta sería ¿Cómo es el sistema dentro de la Escuela Naval durante esos cuatro (4) años y que sucede para que de alguna manera el producto salga mal en algunos casos?

DRM: Mire le digo un ejemplo de la vida real, cuando se han tomado las decisiones de fundir todas las armas de los bandidos cuando se les decomisa o hacen entrega o todas esas cosas, se mandan a que se fundan allá en el Ejército en Sogamoso, y yo decía un día “óigame, pero a mí se me hace absurdo que ese producto de la fundición no lo pueda utilizar la Industria Militar para fabricar las mejores armas del mundo, porque son los mejores aceros del mundo”, y me dicen ¡es imposible!, y ¿por qué imposible? porque la pistola tal, la hacen de tal, el revólver tal, lo hacen de tal, porque el fusil tal, lo hacen de

tal, porque la metralleta tal, la hacen de tal, etc. Cuando usted une todos estos, no saca el acero que usted necesita para poder hacer una fundición, de una vez; lo mismo ocurre en la Escuela, nosotros no podemos cambiar el molde básico de lo que llega, podemos ayudar a moldear lo que nos llegó, pero no cambiarlo, mire le explico algo que está sucediendo y que yo aún siendo Director le seguí la pista, en un momento determinado llegó a mis manos un documento de la Armada Nacional de 1960 y algo o 1970 y algo, no me acuerdo bien, donde se le daba prioridad de ingreso para la Marina a los candidatos que hablaran inglés y francés, estamos hablando siglo XIX para Colombia; en el día de hoy hablamos para la Fuerza Aérea, en la Fuerza Aérea el muchacho o la muchacha que no hable inglés, no lo aceptan en la Escuela, yo he dicho siempre, para el momento que estamos viviendo el que no sepa por lo menos otro idioma y el que no domine los sistemas es un analfabeta, entonces la Armada no podría recibir analfabetas, pero los está recibiendo, porque no están seleccionando a la gente. Tú has visto, y me lo dice mi hijo (oficial subalterno de la Armada) cuando estaba en la Escuela, había un muchacho que entró y él para poder ganar dinero, para poder seguir en sus franquicias, le embolaba los zapatos a sus compañeros, eso nos sucede en la Escuela Naval, son cosas que nosotros no percibimos porque la selección no es lo suficientemente profunda, yo le explico cosas fidedignas, fulanito de tal, ingresa como cadete el día tal, aquí está el estudio que se le hace, todas esas cosas, muy bien ¿dónde vive? en alguna dirección que da, pero vaya a ver en ese sitio a ver si vive ahí esa persona, pero resulta que es la casa de la madrina o del padrino porque no tiene nada que ver que la persona sea humilde sino que ahí nos está engañando, pero si nosotros no le hacemos el seguimiento ¿cómo realmente podemos tener una buena selección? Imagínese que en nuestras Fuerzas Militares se han graduado oficiales, porque lo hemos vivido en la Marina, que formaban parte de las FARC y el ELN, en el Ejército también, los suboficiales también, porque nosotros no hacemos bien la selección de esas personas que ingresan, ahí es donde está el principal problema.

LAOR: Pero ¿por qué esas personas se gradúan señor almirante si el sistema contempla cuatro (4) años de un internado donde se están formando, por qué no nos damos cuenta? ¿Por qué no los detectamos?

DRM: Porque quienes hacen esos retenes de detección tienen las mismas falencias de los que están evaluando, entonces cuando yo veo por ejemplo, fíjese lo que nos está sucediendo en este momento, algunos muchachos que los colocamos como oficiales por el proceso de un (1) año, pero no logran alcanzar las competencias necesarias y luego los ponemos en la Escuela Naval, y después van de planta a la Escuela Naval, cuando usted los coloca allá en el tablero para saber para dónde van, usted no sabe si este venía de aquí o venía de allá, pero resulta que ese muchacho no tiene la visión suficiente porque él no la ha vivido para saber cuáles son las mejores condiciones de aquí, cuales son las mejores condiciones de allá, y que es lo que debe reunir esa persona, es que el hecho de encontrar una persona que comete alguna falta, por no decir delito, hasta que no lo califiquen, y lo que tomamos como acción es trasladarlo del cargo, que está para otro cargo, que nos decía allá en Puerto Carreño el contralmirante Medina: “es que nosotros no tomamos la acción que se requiere en el momento que debemos tomarla para corregir”, sino tratamos de hacer lo del pañito de agua o lo de tapan la tubería de vapor con un pedacito de esparadrapo y eso no nos da solución, y cuando menos nos damos cuenta ese oficial, hombre o mujer, está en la Escuela de Formación de Oficiales, o en la Escuela de

Formación de Suboficiales sentando cátedra y dictando doctrina como lo están haciendo en este momento las FARC desde la Habana, tratando de cambiar el país, ellos son los únicos que tienen moral en Colombia, ese es nuestro problema. Mientras yo estuve de Director tuve la suerte y creo que también la tuviste tú, de estar con esta niña Margarita (abogada asesora), y a mí nadie me logró imponer, mediante leguleyadas, violaciones a la disciplina donde se quería favorecer a personas que luego fueron sancionadas por faltar a sus deberes. También acabe con un sindicato mal constituido. Era ilegal. Que esa es otra cosa a la que se tiene que montar uno a veces.

LAOR: Le hago un comentario sobre eso que yo creo que es importante y es la falta de carácter; allá han llegado directores que prefieren dejar pasar las cosas antes de verse amenazados, porque al final como uno termina respondiendo a título propio, antes de poner la cara; nos tocó el año pasado con el Comandante de la Armada intervenir porque habían pasado unos temas allá con problemas delicados con cadetes y faltó el carácter para tomar las medidas del caso, tocó al Comando de la Armada asumir esa responsabilidad, y entonces lo más fácil es que yo no hago nada, no me comprometo y lo otro es enfrentar el problema y bueno vamos con toda la parte jurídica y a defender los intereses de la Armada sin salirnos de la ley, pero lo otro, lo más fácil es “no me comprometo”, y entonces yo no me involucro en el problema.

DRM: Ósea el problema está en que ese almirante que no asume responsabilidades como director de la Escuela fue mal seleccionado y fue mal evaluado durante su carrera para que llegara a esta toma de decisiones, donde no toma decisiones. Mire dos cosas que tengo para adicionar al tema, el daño que hicieron dos temas trascendentales para la institución, el caso de personas que quieren obtener prebendas mediante métodos no apropiados como tratar de comprometer al superior con regalos o invitaciones y el segundo es el famoso “mensaje a García”, esas dos cosas que son trascendentales en la formación del oficial, le han hecho un daño fundamental.

LAOR: Señor, hay un autor de Erving Goffman que habla sobre las Instituciones Totales, yo no conocía el tema, sino aquí en la investigación lo encontré. Institución Total, es una institución donde uno vive, come, duerme y desarrolla toda su actividad, resumiendo un batallón, un cuartel, un hospital, un sanatorio. Donde un grupo muy pequeño (los jefes) administra la vida de uno más grande (los subalternos), y en un momento dado ese grupo pequeño tiene tal capacidad de poder que puede hasta dañarle la vida al otro, podría ser muy parecido a una escuela nuestra, donde un guardiamarina (alumno de último año) puede dejarlos sin salida, puede dañarle la evaluación de aptitud naval, puede hasta hacerlo echar de la Escuela Naval. Podría ser eso que estábamos hablando de abuso de poder, excesos del poder. ¿Podría generarse de ese escenario donde un grupo de guardiamarinas pueda administrarle la vida a otra persona y eso le trascienda en algo en su carrera de oficial?-

DRM: Lógico, porque, mire aquí lo tengo anotado, a mí me parece que lo peor que uno puede hacer para formar a alguien es basarse solamente en el ejemplo, porque el ejemplo tiene sus fallas, no hay nadie que sea perfecto, tú lo dijiste ahora en chiste, ese señor tiene tal cosa pero lamentablemente no puede, entonces cuando yo veo y pongo mi caso de

cadete de la Escuela Naval, y veía yo como había cadetes de malas costumbres, mal formados de casa y estaban ahí dando mal ejemplo. Finalmente salieron y les fue muy mal en el retiro, pero alcanzaron a dar mal ejemplo. Eso posiblemente no lo ve, él que está más arriba, o el que está más arriba es el que patrocina al de abajo, ósea por eso digo yo “el problema es de que haya solamente la base del ejemplo”, porque el ejemplo no siempre es bueno, ¿qué pueden decir los oficiales que estuvieron como cadetes en la Escuela Naval con oficiales que no cumplieron con sus deberes y que desafortunadamente nunca fueron sancionados a pesar de que hicieron cosas totalmente fuera de la norma, ¿qué va a ocurrir con esos oficiales cuando sean personas que tengan mayor responsabilidad? pues van a repetir lo que ellos vieron, lo que ellos vivieron, no sé, por eso digo, no debe haber solamente esa educación naval militar basada en el ejemplo, sino tiene que ser, me parece a mí, debe haber una doctrina, tiene que haber una guía perfectamente establecida para los altos niveles, yo nunca recibí siendo Director de la Escuela Naval una dirección o una directiva por parte del Comando de la Armada para que hiciera o dejara de hacer, nunca, era mi experiencia de treinta y cinco (35) años creo que tenía de oficial, tratar de plasmarla en los cadetes de la mejor manera, con el mejor criterio.

LAOR: Señor, en el proceso formativo de los cadetes en su experiencia ¿cómo se infunden los principios y los valores?

DRM: A ver, no se infunden, yo creo que eso es un error, porque los principios y valores vienen desde su estructura en el hogar, cuando usted ve que en su familia, su mamá tiene ya tres esposos o su papá tiene ya tres esposas, la hermana está embarazada sin casarse y el hermano es un vago, quiere decir que no hay esa estructura en principios y valores que deben guiar su comportamiento, lo que uno hace en la Escuela es reforzar esas condiciones que debe tener el oficial para su vida futura en la institución, pero no se crean allá. Le pongo un ejemplo, en el caso de la corrupción rampante, yo creo que te conté hace unos días, una cosa que me pasó hace muy poquito tiempo, este año mejor dicho, con unos oficiales en servicio activo, los están investigando. Yo creo que eso viene es de la familia, porque si la familia hace trampa, el muchacho ve que llega todos los días alguien a tocar a la casa para que el señor pague el arriendo o que le van a cortar la luz, o que vayan a la tienda y pidan “fiado”, eso le genera en su mente un comportamiento diferente al de esos principios y valores que uno siempre espera darles a los hijos, cuando me hablaban por ejemplo del famoso Capitán “diez por ciento”, yo decía “pero como puede ser una persona así de corrompida y como puede estar pavoneándose por todas partes cuando todo el mundo sabe que es corrompido”, pero entonces uno dice algo tuvo que haber atrás, porque es que para que a mí se me pinche una llanta tiene que haber algo, alguna tachuela que haga que la llanta se dañe, porque la llanta no se daña por sí sola, entonces tiene que venir de atrás, porque aquí me acuerdo el caso de un oficial que estaba de Comandante de una de esas patrulleritas chiquitas y lo mandaron para la Guajira y llegando allá detuvieron un buque para revisarlo y tenía contrabando, los tipos les dieron un maletín lleno de plata, dejaron que se fuera la lanchita esa y cuando llegaron a Cartagena los mismos bandidos los habían denunciado aquí y el tipo estuvo no sé cuántos años detenido dentro de la misma base. Hombre ahí tiene que haber una falla estructural, porque yo me pongo en el caso de un delincuente y mientras la persona esté sola, yo me

supongo, acá no pasa nada, pero cuando está todo un grupo de subordinados que están viendo lo que está sucediendo y se involucran dentro del delito, tengo que tener mente criminal. Hay otro aspecto importante en el proceso de selección y es que la gente que se presenta no tiene la suficiente información de qué es lo que tiene como futuro, sino más bien la gente lo que está buscando es una solución de empleo futuro, que es diferente, si yo sé por ejemplo que es lo que puedo ver en la institución antes de entrar, eso me puede decir por ejemplo, mejor de otra forma, si yo le presento claramente la persona a lo que la persona se va a someter y va a hacer, le estoy dando una herramienta mejor para que se presente o no se presente, pero yo no puedo hacer que la gente se presente sin que tenga conocimiento de lo que va a tener. Le pongo el caso de cuando se presentó aquí como aspirante de cadete, cuando yo me presente a aspirante de cadete, había paro inclusive de transporte y nos tocó movilizarnos en el tren que nos dejaba ahí donde hoy es la 30 con 80, donde se hacen los exámenes de admisión de la Escuela Militar, quien hizo la información para la selección fue el Capitán Arias, el del dique ARC Jaime Arias. Capitán de Infantería de Marina, y esta persona nos decía “usted quiere ser comandante de un buque y navegar como en la segunda guerra y tal”, o “usted quiere ser el comandante de diez mil hombres que desembarcan en una playa” ¡eso, eso, eso! Cuando llegó a mi casa el telegrama de aceptación, mi hermana lo guardó ocho días porque tampoco lo entendía, y cuando se lo mostró a mi papa y mi papa me lo mostró a mí, me dijo “usted no se puede ir” y yo dije ¿por qué?, porque usted va a ser soldado. No, aquí dice cadete de Infantería de Marina regular. No, que usted no se va. Hasta que lo convencí y me dijo bueno vaya pero eso es su responsabilidad y cuando llegué a la ENAP era cadete de Infantería de Marina, pero ¿por qué?, porque yo levanté la mano y dije que quería tener diez mil hombres allá en una playa desembarcando, ¿por qué? Porque él era Infante de Marina y veía su trabajo de incorporación como la proyección de su especialidad y no cumplir con un trabajo de la Marina. Eso influye también mucho en esto, vea conmigo entró un cadete que estuvo a punto de matar a un Teniente de Fragata que llegó después a almirante, Comandante de la Armada Nacional. Era de Cali, porque el papá de ese muchacho conocía a ese oficial y le preguntó un día óigame, mi hijo va a entrar ¿cuánta plata le tengo que mandar, cuánta plata le mandan de su casa? a mi nada, nunca me mandaron un peso, entonces a este muchacho no le mandaban plata y nosotros teníamos que recoger para darle. ¿Por qué? Porque este señor oficial, había sido suboficial y tenía su sueldo de suboficial y por eso le dijo al papá de este cadete que no le mandara plata, porque a él nunca le habían mandado. Entonces fíjese como estas enseñanzas de la vida, nos pueden dar una visión de los errores que cometemos, porque son muchos. El otro concepto que yo veo es que cometemos errores, pero por más de que los veamos, no los queremos corregir, somos así. Dos palabras fundamentales “vocación y resignación”. ¿Por qué vocación? Nosotros no hacemos ningún análisis que nos permita determinar que ese aspirante que va a entrar o que tiene posibilidades de entrar, tiene realmente una vocación de servicio, primero que todo que tenga una vocación de servicio, yo le pongo el caso de Pablo Andrés (su hijo oficial de la ARC), asciende a de Teniente de Navío en veinte (20) días y se gana \$1'800.000, lleva ocho (8) años de oficial. David (el otro hijo, pero civil) que es el menor, lleva dos años trabajando como profesional en Avianca y ya se gana 3'000.000, más todo lo que yo disfruto con la mamá de prebendas para los familiares. Hay que definir si realmente esa persona tiene o no tiene realmente esa vocación de servicio, porque muchos de los que entran, los que se quedan, es por

resignación, porque saben que no son capaces de encontrar otro ambiente donde puedan tener lo que tienen ahí. Porque aquí en la ARC saben que en el momento en que terminan sus estudios, inmediatamente están enganchados en una compañía de trabajo donde no tienen ni siquiera un día en que no pertenezcan a la compañía, entonces se quedan ahí, esos que no tienen la vocación se quedan vegetando y luego uno dice y ese tipo como llegó a Capitán de Navío y la culpa es nuestra, y ese otro ¿cómo se graduó? es culpa nuestra.

LAOR: Por ejemplo el programa “Cadetes por una Semana” suplió en parte esa deficiencia de información. Se manejaron grupos de estudiante de colegios por una semana y se les muestra como es la vida del cadete, pero también cual es la expectativa de oficial.

DRM: Mire, algo que le propuse yo a los oficiales de la reserva tanto a Medellín como a los de Bogotá, es que se constituyeran en socios de un Liceo Naval, Por qué lo propuse, porque escuche las experiencias del almirante Avendaño, del almirante Jaramillo, del almirante Sandoval, de Gonzales, bueno de todos ellos que entraron por la preparatoria de la Escuela Militar, esta tenía preparatoria que era de primero a cuarto de bachillerato, eso es lo que están haciendo ustedes con la diferencia de que en lugar de una semana, pues eran cuatro años de cadete, llamémoslos cadeticos, o no sé cómo sería y de ahí los tipos decidan yo me voy para la Marina o yo me voy para el Ejército.

LAOR: Otra pregunta ¿por qué los tres meses de internado cuando llega el recluta, durante los cuales no lo dejan salir, no lo dejan comunicarse con el exterior, lo aíslan totalmente?

DRM: Yo creo que eso viene como respuesta a una falta de análisis de lo que se hacía con anterioridad, yo creo que en el país, muchas cosas han estado influidas por la vida religiosa del siglo XIX y comienzos del siglo XX, donde todo el mundo tenía que tener en su familia un médico, un militar y un cura, entonces la estructura de los religiosos es aislar a las personas de ese mundo para determinar si efectivamente tiene una vocación. Aquí me supongo yo que se quedó a través del tiempo en la memoria de todo el mundo que los cadetes tienen que estar aislados de su entorno, pero yo no le encuentro realmente un beneficio. A mí me parece también otra cosa que pudo influir en el establecimiento de esos periodos era tratar de optimizar el tiempo disponible para que esa persona, para que ese muchacho, tuviera un mejor periodo de adaptación, es decir para adaptarse a la nueva vida. Es un cambio brusco, pero que le permite adaptarse a la nueva vida. Lo que pasa es que aquí no se ha revaluado con base en los avances y cambios en el mundo, cuando nosotros estábamos en la Escuela de Cadetes, si usted se acuerda, para poderse comunicar con cualquier ciudad era utilizando las cabinas de Telecom y vía una operadora que decía: “Bogotá, cabina tres”, y entonces yo iba allá. En la Escuela Naval uno también podía hacerlo, pero normalmente cuando era cadete se tenía que presentar una calamidad familiar para que lo dejaran a uno hablar por teléfono, pero hoy el cadete tiene su teléfono todo el tiempo, tiene su computador, tiene su tableta y está hablándose con la mamá, con la novia, con todas esas cosas. Yo creo que debe haber una reevaluación de ese periodo de adaptación. Hay un problema que es mucho más grave que es la condescendencia con

las mujeres frente a los hombres, la mala valoración y la tendencia a desfavorecer a los oficiales masculinos con relación a las oficiales femeninas

LAOR: Hay una investigadora chilena que a raíz del ingreso de mujeres al ejército de Chile, hace todo un estudio bastante interesante, no solo por el tema de las mujeres sino del proceso formativo en general, es decir ella como que mira todo. Entonces ella habla de Rupturas y Resignificaciones, entonces Rupturas es cuando desconectan a la persona de su medio y luego sobre eso hacen Resignificación, entonces de alguna manera uno podría entender que dentro de los tres meses se presentan los dos procesos. Entonces con la experiencia que hemos tenido, se observa que los aspirantes cuando entran a la Escuela tienen un proceso donde pierden la espontaneidad, se vuelven mecánicos, ósea el recluta que uno conoció el día que llegó y la primera semana, cambia y a los tres meses entonces pierde espontaneidad, se vuelve rígido, se pone firme cuando habla con la mamá, etc., ¿eso es bueno, es malo, o que es lo que está funcionando mal ahí?

DRM: Lo que uno esperaría es que fuera un poquito diferente, les pongo un ejemplo personal, tú has visto en la casa una fotografía donde está mi esposa, mi hijo y el que está hablando frente a la formación de los cadetes el día de la jura de bandera, Pablo Andrés mirando así hacia el cielo, “Pablo Andrés baje la cabeza”, no porque mi guardiamarina me castiga, oiga pero tiene que mirar es hacia el frente, no porque mi guardiamarina me castiga, entonces la foto quedó horrible, nosotros aquí parados y el otro así, con la cabeza arriba. Es decir hasta donde llega el convencimiento sobre eso, que es lo que ustedes estaban diciendo, ahí tiene que haber una falla en el proceso. Mire, estas dos profesiones son muy similares, la religiosa y la militar, definitivamente desde sus bases y sus inicios, con la diferencia en que la religiosa domina la mente y el conocimiento, mientras que la militar domina es la voluntad.

LAOR: Bueno, de pronto ya como para terminar, la formación de la Escuela Naval son cuatro años en los cuales pasa la fase de recluta, pero sigue ahí un encierro, una serie de limitaciones, este tipo de cosas y finalmente con los años como que viene habiendo unas prebendas, pero de todas maneras es un aislamiento de cuatro años de la vida. ¿Eso es bueno, eso es malo?, y me da pie para preguntar ya como pregunta total ¿cuáles son los aciertos y cuáles son los retos de esa formación militar de cuatro años en la Escuela Naval?

DRM: A ver el aislamiento que tenemos nosotros en Cartagena es muy grande, no hay un contacto con el mundo real en que vivimos, lo decía yo al comienzo, se acuerdan cuando comentaba lo de las diferencias entre uno y otro de mis hijos, el que está aquí en Bogotá, en la universidad tiene un horizonte mucho más amplio, conoce más gente, se defiende más en este ambiente adverso, ya que de todas maneras el ambiente profesional es un ambiente de competencia, un poco diferente a la competencia nuestra, el hecho de poder conocer más personas, el hecho de poder conocer una serie de situaciones que no se viven en la Escuela, le da una ventaja comparativa muy grande. Entonces pongo un ejemplo, mientras un muchacho aquí por ejemplo puede estar en fiestas donde van muchachos y muchachas de la universidad, donde son, por ejemplo en la Universidad de los Andes, unos 10.000 estudiantes en este momento, el nuestro, el cadete nuestro, solamente está

con sus treinta y cinco, cuarenta o cuarenta y cinco compañeros de curso, porque no le permitimos que esté en contacto con los otros, ni más antiguos, ni menos antiguos. Si la persona no tiene familia en Cartagena, como normalmente ocurre con el 95% o tal vez más de los cadetes, él no tiene con quien relacionarse, porque no es fácil para un muchacho que llega con el uniforme a relacionarse con cualquier persona como lo hace un muchacho universitario. Fuera de eso yo creo que estamos logrando generar un mar de conocimientos, pero de un centímetro de profundidad, porque le metemos tantos conocimientos a la persona que a la larga no es especialista en nada de forma particular, lo dije también en la Escuela Superior de Guerra, le metemos tantos temas y subtemas que la persona se desborda y es como el que lee, pero no comprende, porque él se prepara para presentar un trabajo, para presentar una evaluación, pero no se prepara para sí mismo, y es lo que a mí me preocupa, la gente allá comienza y si ustedes se acuerdan de casos donde llega el alumno el primer día y lo que busca es solamente sacar el primer puesto antes que aprender realmente. De pronto tenemos que analizar un poco más la profundidad en los contenidos de su formación, bien sea de su formación naval o la formación profesional, para la profesión civil que se quiere. No es que se le quite, no se le puede quitar, es imposible que se le quite porque entonces estaríamos en un problema mucho más grave y que no hemos mencionado todavía hoy. ¿Cuál es la diferencia entre el que entra a la Escuela de Oficiales y el que entra a la Escuela de Suboficiales? Está en la capacidad económica, la única diferencia es la capacidad económica, porque mientras en la Escuela Naval están pagando como 12'000.000 de pesos en la sola entrada y en la Escuela de Suboficiales solo se paga 5'000.000, más el computador que tiene que llevar a la mano. Ósea es un problema más económico, que un problema de calidad, de producción, de visión, de perfiles y de futuro; entonces fíjense ustedes que la Escuela de Suboficiales ya está haciendo cursos de posgrado, yo no es que me oponga a avanzar y a progresar pero efectivamente ¿nosotros sí estamos cumpliendo lo que deberíamos cumplir? Fíjese cuando usted era decano de la Facultad de Ingeniería Naval, estaba de Decano de Administración el capitán Posada, para él su visión de la facultad era la producción de profesionales para afuera, pero no para la institución. Indiscutiblemente hizo buena labor, porque hizo buenos convenios con la Universidad del Norte y hacíamos los posgrados y todas esas cosas, pero ahí había otro elemento fundamental para que se permitiera hacer eso, que no era la esencia nuestra y es que nosotros tenemos un error y tú lo debiste haber vivido como Director de la Escuela, la Escuela Naval tiene que producir casi el 50% del presupuesto de su funcionamiento. La Escuela Naval no tiene porque producir un solo peso porque se desvía el fin. Ósea el problema nuestro es estructural. No podría citar en este momento aciertos, aunque tiene que haber miles de aciertos, muchísimos aciertos, pero yo no estaría en capacidad de poderlos mencionar. Tal vez en este momento hay un acierto importante que es el dotar a los laboratorios con los elementos más modernos que les permiten a los alumnos salir mejor preparados, eso me parece un gran acierto. El desacierto de eso es que nos demoramos mucho en que, es como cuando uno no le mete plata al carro, el día que lo lleva a los cinco años al taller, le dicen “mejor déjelo aquí y cómprese uno nuevo”, pero si usted le va metiendo todos los días, que las llantas, que el aceite que el filtro, que tal, pues lo mantiene actualizado, pero nosotros no hemos hecho eso porque no tenemos el concepto de lo que es el camino hacia la modernización que tiene que existir.

Entrevista con el señor vicealmirante JOSÉ IGNACIO ROZO CARVAJAL (JIRC)

Ex jefe de Desarrollo Humano y superior directo de la ENAP,

Ex comandante de la Infantería de Marina

Investigador: Luis Alberto Ordóñez Rubio (LAOR)

LAOR: Señor Almirante por favor díganos ¿Cómo es el sistema de formación naval militar de la Escuela Naval?

JIRC: Me parece que eso es una base fundamental que se ha venido a elaborar, no ayer, sino hace unos 80 años. Mire lo siguiente, siempre va a haber visiones encontradas, hay unas visiones que dicen que se debe formar en la Escuela es el profesional, hay otros que dicen: no, lo que se tiene que formar ahí es el oficial, entonces hay unos que le dan más impulso a un área que a otra. Usted no habla del don de mando, que es una de las bases elementales de la formación del oficial, yo veo que las clases las dictan tenientes de corbeta, máximo tenientes de fragata que no tienen la capacidad necesaria; entonces fíjense ustedes el error tan grande que hay al poner a dictar a una persona que no tiene la experiencia, ni la vivencia; uno de los elementos fundamentales en el desarrollo de la vida profesional de ese individuo. Yo me acuerdo por ejemplo de un “paisa”, el paisa Orozco, el venía del Ejército y era nuestro comandante de sección, y entonces el tipo era muy simpático, muy agradable, muy “dicharachero” y entonces cogía y se ponía la gorra del cadete y comenzaba a hacer “payasadas” durante sus clases de don de mando, y entonces todo el mundo decía que verraquera, este es el oficial que a mí me gusta, pero ese no es el oficial que está perfectamente capacitado para poder dictar esa formación; pero fuera de eso le hemos quitado a la formación de oficial, en beneficio de la formación profesional. Yo pensaría posiblemente, sin que sea la solución, ni mucho menos, que la Escuela debería volver a los cinco años, para poder cerrar precisamente ese vacío, porque el individuo tiene que salir profesional indudablemente, porque ese nivel de conocimiento es el que lo va a situar dentro del escenario en el que va a vivir, lo necesita, el conocimiento lo necesita, pero sin que tenga detrimento la formación naval militar.

LAOR: pero ¿A qué podría obedecer eso señor en el esquema formativo de la Escuela Naval?-. ¿A qué podría obedecer?

JIRC: A ver cuando yo entre a la marina, la selección de cada uno de los integrantes era promedio de uno por cada seis, ahora la Escuela prácticamente tiene que escoger a uno entre dos, porque no hay más, y él tiene que cumplir la cuota de lo que se le está diciendo, entonces si la orden es de ciento veinte, entonces se empieza a bajar el estándar de candidatos, y no se mantiene la calidad base con la cual la Escuela va a desarrollar la formación del oficial, gran error. Yo hablaba con el Director de la Escuela y le dije “oiga es que hay un asunto”, la calidad del personal ha disminuido, pero nunca ha afectado a todas las escuelas ¿Por qué? Yo soy bogotano y en mi época, estoy hablando del año 1953 – 1954, entrábamos la mayoría de bogotanos de colegios de curas, los que vinimos

aquí todos somos de colegios de curas, pero hoy no, hoy toca recibir, porque se necesita producir quinientos, entonces tiene quinientos, y esa es la palabra toca y uno ve las consecuencias en los círculos sociales donde se mueve el oficial recién graduado del Ejército, usted ve unas diferencias muy gruesas y hay que convivir con ellas porque no hay forma de cambiarlo porque la demanda ha crecido mucho y la oferta ha disminuido, primero porque hombre, cada papá lo piensa dos veces antes de que su hijo entre a las Fuerzas Militares con el problema, posiblemente lo vamos a solucionar, si es que se llega a solucionar.

LAOR: Pero señor, esto nos da para una pregunta bien interesante, digamos que sí, vemos una falencia en el tema de selección y que de alguna manera vemos que ya no se puede contar con esa materia prima que había en otras épocas, pero lo que yo preguntaría es ¿una vez llega esa materia prima a la Escuela Naval que pasa? – Ósea, ¿cuál es el proceso que sigue de formación?- y ¿qué pasa después de cuatro años?- ósea estoy recibiendo y la materia prima no es muy buena, entonces ¿qué está sucediendo?- o lo logro yo moldear y obtener el producto o el sistema debería sacarlo. Entonces la pregunta sería ¿Cómo es el sistema dentro de la Escuela Naval durante esos cuatro años y qué sucede para que de alguna manera el producto salga mal? ¿Por qué esas personas se gradúan señor almirante si el sistema son cuatro (4) años de un internado donde se están formando, por qué no nos damos cuenta? ¿Por qué no los detectamos?

JIRC: Mira los oficiales de planta que iban a la Escuela en la época mía, sé que eran evaluados, la calidad del oficial que iban a mandar de planta a la Escuela, así sea al batallón o así sea la parte académica, yo fui Jefe de Desarrollo Humano, y me consta que eso ya es lo que me imagine, porque yo lo veía y no había una jefatura de desarrollo humano, era parte de la logística de la Armada, lo de personal, pero había cuidado de seleccionar a los que iban de oficiales de planta a la Escuela Naval o al Batallón, eran escogidos, como un punto de partida. Hoy en día yo siento que no se hace, puede que digan “si ya el Director de la Escuela o el director Académico”, pero la calidad humana de la formación, de la estructura y toda la cuestión esta, ya no la realizan con ese compromiso, no se está haciendo, mire primero tiene ahorita un problema de carácter de aplicación de reglamento disciplinario, hoy en día es posible que la Escuela este sufriendo también el peso de esas restricciones que tenemos también en esa aplicación de la disciplina, en el sentido de poder sancionar o solucionar problemas. El tema de las dificultades que tienen en el mando, las decisiones cuando la institución tiene que abordar el momento de prescindir de un alumno por circunstancias de estructura académica, disciplinaria, global.

LAOR: Le hago un comentario sobre eso que yo creo que es importante y es la falta de carácter; allá han llegado directores que prefieren dejar pasar las cosas antes de verse amenazados, porque al final como uno termina respondiendo a título propio, antes de poner la cara; nos tocó el año pasado con el Comandante de la Armada intervenir porque habían pasado unos temas muy delicados y faltó el carácter para tomar las medidas del caso, tocó al Comando de la Armada asumir esa responsabilidad, y entonces lo más fácil es que yo no hago nada, no me comprometo y lo otro es enfrentar el problema y bueno vamos con toda la parte jurídica y a defender los intereses de la Armada sin salirnos de la

ley, pero lo otro, lo más fácil es “no me comprometo”, y entonces yo no me involucro en el problema.

JIRC: Ahora hay que tener una parte muy concreta que es el tema de toma de decisiones, y póngalo como parte de lo que nosotros llamamos como don de mando, si terminamos en eso de la dificultad para aplicar los reglamentos internos eso, es porque hubo gente que actuó en ese camino, en esa dirección, hasta que llegamos a esos extremos. Mire por ejemplo el caso de personas que quieren obtener prebendas acudiendo a métodos poco convencionales mediante la zalamería, yo les voy a contar el caso como jefe de desarrollo, yo no hice carrera en Bogotá, sino de almirante vine solo como tres (3) veces: como Jefe de Desarrollo Humano, de Subsecretario del Ministerio de Defensa y luego de Comandante de Infantería de Marina, ya de almirante, ósea nunca pase por aquí, siendo ya Subsecretario del Ministerio, como a los quince (15) días, llegó un ramo de flores a mi casa, capitán fulano de tal y señora, y a los tres días solicitando una visita para que le diera un curso al exterior, un Capitán de Navío recién ascendido, yo como Subsecretario, con qué criterio se imagina él que yo tengo los argumentos para seleccionarlo a él, para mandarlo directamente al exterior.

JIRC: Mira las visitas a la familia que eran un asunto parte integral de la selección de un cadete, la hacía un capellán y un oficial, el grado mínimo con la que la hacían en mi época era con un Teniente de Navío, yo no sé qué hacen ahora, si todavía las hacen o que, es un punto de partida también para la selección muy importante, seguramente hoy no puede ir un capellán porque de pronto la familia se ofende, que yo no soy católico, que yo no soy cristiano, y eso es un atrevimiento, pero la visita del oficial si debe existir y ese oficial tiene que ser concentrado y debe saber dentro de esa doctrina, dentro de esos criterios, dentro de esos principios, que es lo que tiene que hacer ese oficial en la visita, que tiene que empezar por unas relaciones interpersonales espectaculares, es un oficial fuera de serie que sabe saludar, que sabe presentarse a nombre de la institución y sabe observar especialmente ¿Qué?- eso es lo que debe haber en el documento, que es lo que tiene que ver en esa entrevista para dar un visto bueno confidencial en el cual el muchacho jamás se va a enterar que no fue dentro de la selección y ya hay que romper el esquema y volvemos al principio de que cuando usted se va como jefe de reclutamiento de la próxima incorporación, usted tiene que incorporar ciento veinte aspirantes o sino usted es un mal oficial, usted incumplió, usted no sé qué, y a usted le voy a pedir su traslado, usted no sirve para este asunto. Mire en el oficial naval, la formación del oficial naval debe crear un compromiso hacia la institución de vida, un compromiso de vida, todo lo que me dio la Marina lo valoramos todos los oficiales que egresamos de la Marina le damos ese mismo matiz, todos lo que me dio la Marina y sí, yo le di mi tiempo, mire treinta y cuatro años, decirse cada uno que sea capaz de examinarse y que se sienta uno orgulloso y satisfecho de sí mismo, de haber recibido y haber correspondido, hombre yo entre a los diecisiete años y yo digo “entre muy niño”, si ustedes supieran con que idea entre yo a la Marina con la información que me dieron que fue accidental, porque la decisión de ir a presentarme fue un asunto de una frase de mi madre que supo por el hermano del capitán Mantilla, que era Comandante de una de las fragatas esas, de que estaban incorporando para la carrera naval en Bucaramanga y yo salgo y al otro día me presento, y yo me imagine que a los tres meses de recibir una instrucción básica me iba a

navegar, con esa concepción básica me fui, no más. Cuando yo entre en la Marina y vi el espacio que me estaban brindando de oportunidades que las percibí pero ya estando en la Escuela, dije “esto es lo mío”, y voy a construir, en el colegio me dijeron a usted le damos seis meses para que regrese, usted va a ser de los primero bachilleres del colegio, y yo a los seis meses ya sabía que la Marina me estaba abriendo un mundo de oportunidades.

LAOR: Por ejemplo Cadetes por una semana suplió esa deficiencia de información.

JIRC: Lo conocimos una semana y estamos de acuerdo en que hay que dejarlo y reforzarlo ahí como una creación de la institución muy original y ahí es una fuente, mejor dicho en ese sentido dice “ya están dando respuestas en parte a las inquietudes que hemos expuesto”, ese es un buen mecanismo para hacer institución.

LAOR: Bueno, segunda pregunta ¿por qué a los tres meses que llega el recluta que no lo dejan salir, que no lo dejan comunicarse con el exterior, lo aíslan totalmente?

JIRC: Yo pensé que eso hoy no era tan riguroso, pero yo digo es reevaluar en la actualidad del mundo qué valor tiene esa práctica, pero es que eso no es solo para el cadete naval, acuérdesese que el soldado regular hasta que no jura bandera también está en un plan de esa misma circunstancia, ósea hacer una investigación dentro de la investigación de qué debería reemplazar esto que viene de las comunidades religiosas, aislar a la persona para inducirla, tiene que haber algo parecido, tiene que haber algo en el cual se produzca impacto, producir un impacto en una mente que es manejable, es que usted no puede hacer eso con una persona de veinte, veintiuno, veintidós años, tiene que hacer la pregunta en esas edades donde todavía la mente puede trabajarse para crear un cambio, controlar la voluntad, ósea aprender a ese muchacho a decirle, es que la voluntad hay que madurarla, hay que hacerse demostraciones mismas de eso, generar eso en la mente del muchacho, eso no se puede hacer con un tipo mayor edad. Una de las cosas es el manejo de la voluntad, para identificar las motivaciones o la vocación, que usted a los tres meses esté seguro de que el tipo va a jurar bandera y que ellos estén convencidos de lo que están haciendo. Yo me acuerdo con la incorporación de las mujeres, cuando nos dieron el informe de los psicólogos y toda esa cuestión de incorporación a la Escuela Naval y dijeron “el éxito de las mujeres va a ser más grande”, ósea la deserción de las mujeres va a ser menor en promedio que la deserción de los cadetes masculinos porque a la edad que se incorpora la mujer es más madura y entonces tiene más claro qué es lo que quiere ser.

LAOR: Hay una investigadora chilena que a raíz del ingreso de mujeres al Ejército de Chile, hace todo un estudio bastante interesante porque no solo el tema de mujeres sino del proceso, ósea ella como que mira todo, entonces ella habla de Rupturas y Resignificaciones, entonces Rupturas es cuando desconectan a la persona de su medio y luego sobre eso hacen Resignificación, entonces de alguna manera uno podría entender que dentro de los tres meses tienen eso, es un proceso donde se dan esas dos situaciones. Entonces la pregunta es: con la experiencia que hemos tenido, los aspirantes cuando entran a la Escuela tienen un proceso donde pierden la espontaneidad, se vuelven mecánicos, es decir entre el recluta que uno conoció el día que llegó y durante la primera

semana, pero a los tres meses pierde espontaneidad, entonces se vuelve rígido, se pone firmes cuando habla con la mamá o el papá, y eso es ¿bueno, malo, o qué es lo que está funcionando mal ahí?

JIRC: Yo creo que en esos tres meses debería haber como unos tipos de foros, de grupos entre el moderador, el cadete más antiguo y grupos de estos muchachos, me parece a mí que el aislamiento de todas maneras tiene que existir, no tan rígido, no tan a esas cuestiones, sino un aislamiento que favorezca. Entonces yo creo que grupos interactivos entre los mismos va a romper esa rigidez que termina siendo producida por ese aislamiento, porque algo de eso es necesario, pero lo que pasa es que está yendo contra las costumbres de la evolución del mundo, pues se quedaron anticuadas en ese régimen de los monasterios y de todas esas cuestiones y resulta que lo que se está buscando es otra cosa. Grupos de interacción, de intercomunicación entre la experiencia vivida por los anteriores y los nuevos con unos moderadores, yo creo que eso es lo indicado.

LAOR: Bueno de pronto ya como para terminar, la formación de la Escuela Naval son cuatro años en los cuales pasa la fase de recluta, pero sigue ahí un encierro, una serie de limitaciones, este tipo de cosas y finalmente con los años como que viene habiendo unas prebendas, pero de todas maneras es un aislamiento de cuatro años de la vida, ¿eso es bueno, eso es malo? y me da pío para preguntar, ya como pregunta total ¿cuáles son los aciertos y cuáles son los retos de esa formación militar de cuatro años en la Escuela Naval?

JIRC: Entre los aciertos creo que hay unas actividades relacionadas a visitas, a una comunicación más pronta con las unidades navales, creo que los cursos ahora los están llevando a conocer y a tener convivencia con las unidades navales, es decir que no tengan que esperar hasta el crucero del Gloria y ahí embarcarse. Pero fíjense que nosotros teníamos una vida diferente, porque nosotros teníamos los medios con los buques tipo APD (buques para transportar gran cantidad de personas) que metían de a ciento cincuenta cadetes y ahora ¿en qué buque se meten a los cadetes? ¿En el Buenaventura? ahí les hicieron un alojamiento, pero eso no es lo que yo pienso que se deba tener para la Marina, la Escuela Naval debería tener la facilidad de poder embarcar a sus alumnos, con la frecuencia que nos embarcaban a nosotros y con un mismo objetivo.

Entrevista con el señor vicealmirante HUMBERTO CUBILLOS PADILLA (HCP)

Ex Comandante de Batallón de la Escuela Naval “Almirante Padilla”

Investigador: Luis Alberto Ordóñez Rubio (LAOR)

LAOR: Señor mirante nos podría comentar ¿cómo es el sistema de formación naval militar en la Escuela Naval?

HCP: La Escuela Naval tiene una gran experiencia, a través de los años ha venido, se ha venido capitalizando una formación que provino de la Escuela Inglesa y de la Escuela chilena, en las primeras etapas de formación de la Armada, se enviaron oficiales a formar a diferentes países que llegaron a la Escuela Naval para ir perfeccionando esa educación militar que como todas las cosas se ha venido con el paso del tiempo han venido haciendo algunos ajustes algunos cambios para que esté dirigida hacia el oficial mucho más profesional, mucho más persona de valores, adaptándose a las nuevas circunstancias y a las nuevas tecnologías a los nuevos retos y a las nuevas amenazas que tiene hoy la gente joven que va llegando a la Escuela y que se enfrenta con una situación en que se requiere de un oficial que tenga unos principios muy fuertes en que disciplina en valores personales morales, que sea un ejemplo, esa formación en la Escuela Naval se recibe, se ha ido adaptando como yo lo decía anteriormente se ha ido adaptando para bien, uno se da cuenta que en la Marina actual es mucho más profesional que la Marina que uno vivió porque los jóvenes han cambiado totalmente la forma de actuar la forma de utilizar mejor su tiempo libre antes del tiempo libre cuando llegaba un oficial a un buque estaba dirigido muchas veces al ocio, hoy en día ese muchacho viene con una formación académica de responsabilidad, de querer obtener mayor capacitación profesional y es un muchacho que viene con una disciplina en que ya se cambiaron costumbres en los buques pero se cambiaron costumbres para el bien, de dónde viene eso, de la Escuela Naval, en la Escuela Naval podrá tener muchas dificultades muchas fallas pero nuestra Marina a progresado a través de la historia nuestros buques, el reflejo de lo que es nuestra Marina es el estado de nuestros buques de nuestras unidades, de nuestra preparación profesional nosotros no hemos tenido que recurrir a ayudas externas para mantener una unidad, un avión, un helicóptero, un buque, eso lo estamos haciendo con los recursos propios en la formación académica y de formación naval militar, en la Escuela Naval y se ve en los oficiales y en los suboficiales.

LAOR: Irradia

HCP: Irradia, la gente joven, los suboficiales viene con una formación de la Escuela Naval que tiene ya la misma estructura, la misma disciplina, la misma formación de la Escuela Naval de oficiales, de cadetes y eso es lo que ha hecho grande nuestra Marina, nuestros buques hoy en día nuestras unidades son el reflejo de la formación del cadete cuando hay veces pensamos nosotros tenemos muchas fallas morales, se presentan casos de corrupción pero ese es el ambiente que estás viendo el mundo el país, eso no es una cosa extraña eso no lo podemos situarnos como en una isla, eso es a lo que está enfrentado, si uno se da cuenta de dónde y creo que esta formación militar incide mucho también en la parte del reclutamiento de dónde provienen, dónde estamos nosotros visitando y a quienes estamos escogiendo para la Escuela Naval.

LAOR: Señor yo le quisiera preguntar ya que usted da la oportunidad; partiendo de un reclutamiento qué debería ser muy bueno ¿no? y de un producto inicial que debería ser una persona digamos bien seleccionada, cómo, si usted nos pudiera hacer un resumen de cómo es esa formación naval militar. ¿Cómo se desarrolla físicamente en la Escuela, cuál es la forma en la que se ejecuta esta?

HCP: Yo creo que nosotros lo tenemos muy bien diseñado a través del tiempo de formación del cadete y le vamos dando responsabilidades a medida que va creciendo y va pasando el tiempo en la Escuela

LAOR: Durante los años que va pasando

HCP: Durante años; nosotros fallábamos mucho porque desde el principio se le estaba dando mucha largueza al cadete joven al cadete que no tenía mucha experiencia y había maltrato dentro del personal y se llega castigos que no tenía ningún aspecto formativo, entonces esos cadetes querían era hacer lo mismo que les hicieron a ellos sus cadetes antiguos. Hoy en día esa formación se ha ido estructurando, la gente ha entrado en razón y poco a poco, a medida que va avanzando esa formación, se le va delegando nuevas responsabilidades a los cadetes, sirve muchísimo, por ejemplo la etapa de formación cuando un cadete va a la época de embarque o a la época anual de embarque en las unidades o en la formación del ARC Gloria, esa es una etapa muy importante de la formación de responsabilidad. De cuál es la responsabilidad que tiene una persona dentro de una unidad y eso lo va haciendo tomar conciencia de que yo soy el responsable de esta área, del equipo, de ese grupo de gente, es la persona que está formada académica y profesionalmente, muy bien formada y que necesita de liderazgo de gente joven que le vaya a dar una formación correcta. Yo creo que esa etapa formativa ha sido buena, ha sido exitosa, pueden encontrarse fallas, pero dentro de la línea general yo creo que el producto que está sacando Escuela Naval, es un producto bueno, de muy buena calidad que requiere formación como cualquier área, no sólo militar sino civil.

LAOR: Señor en su experiencia, ¿cuál es la finalidad del internado? ¿Por qué el cadete tiene que estudiar cuatro años en un ambiente de encierro y con las limitaciones propias de esa condición, cuál es la finalidad?

HCP: Ese punto ha sido muy controvertido, discutible, dentro de una formación, la pregunta sería ¿por qué si en las universidades la gente va y estudia y por la noche va a su casa y se queda? La diferencia es la formación militar, el militar, la formación, el manejo del grupo, la compenetración con el grupo, con el compañero, se requiere para irlo adaptando a esta disciplina de formación militar, que esté, no en encierro, porque hoy en día el encierro ya se ha ido suavizando, llamemos así. Antes el cadete salía una vez en la semana cada quince días en tiempos remotos y después se fue se fue suavizando, antes eran cuatro meses hoy cuando entraba al cadete de recluta y eso se fue cambiando ya prácticamente a los quince días, un mes, el cadete está recibiendo visitas, está saliendo a los dos meses de los tres que yo creo que es la etapa inicial, esa es muy dura.

LAOR: ¿La del encierro de los tres meses?

HCP: Si, pero es muy importante para que el cadete cambie su mentalidad, de la mentalidad con la que él venía. Hablemos que dentro de su familia lógicamente hay disciplina, lógicamente hay buena formación, pero no tiene tanta responsabilidad, Aquí el cadete se tiene que levantar y ahí nadie le va a tender su cama, nadie le va a hacer aseo en sus habitaciones, nadie, no hay la cantidad y en ninguna academia del mundo les tienen

un dependiente para qué les lave un baño, uno como que le enseña a que uno mismo tiene que desenvolverse y aprender a desenvolverse uno solo, hay muchachos que llegan a la Escuela Naval que nunca han sacado su ropa de un clóset sino tiene y gozan de su familia su mamá de una empleada, en qué les dicen pónganse esto pónganse lo otro. Es muy dura, pero yo creo que es necesaria.

LAOR: ¿Es decir que esos tres meses podríamos decir son necesarios para esa ruptura?

HCP: Yo creo que sí, eso es un paradigma en qué la primera pregunta sería oiga si al otro día que sigue puede salir a la calle, pero yo creo que esa parte, romper ese paradigma, no lo diría paradigma, es esta parte esencial de formación.

LAOR: Señor, ¿sabe de dónde viene, de dónde se adoptó ese modelo de tres primeros meses de ruptura total con el entorno anterior del cadete?

HCP: Mire como yo creo y hasta donde yo conozco dentro de nuestra formación, nuestro primer director, fue un director de la Marina Inglesa y los primeros instructores fueron buenos profesores de la Marina Inglesa y ellos le dieron esa formación y trajeron ese modelo inglés a Colombia, que fue traducido muy bien también en la Marina Chilena y nosotros mandamos a formar oficiales, desde cadetes que se graduaron como oficiales en la Escuela Chilena y estuvieron personas en la Marina Italiana y en la Marina Sueca, española, y en todas las academias militares tiene ese tipo de formación. Si tú vas a Annapolis, allá son casi 35, 40 días en que la persona no tiene ningún contacto con la calle después de que entra.

LAOR: Podríamos decir que ¿es un modelo estándar, casi que universal?

HCP: Si. En mi época como Comandante de Batallón, el Director de la ENAP nos aprobó que al mes y medio, los aspirantes recibieran visita, acortamos el tiempo.

LAOR: Y cuál fue el resultado ¿la disciplina, se relajó?

VHCP: Nada en absoluto, es que la disciplina está en el superior, en la persona que lo está llevando a usted, la disciplina por convicción, que tanto se habló en alguna época. Es que se tienen que hacer las cosas por convicción, no porque le exijan que tiene que ser así, uno como a los hijos, tiene que enseñarles las buenas costumbres, enseñarles como son las cosas buenas, que son las cosas malas, porque hay que levantarse temprano, porque tienen que ayudarlo a uno en la casa, eso lo hace uno por convicción y la gente se va auto disciplinando, pero por el hecho de ver uno al papá o a la mamá, en qué por alguna circunstancia le da a la persona, excúseme la palabra, “mamitis”. Si uno trata bien a la gente, si la persona es bien acogida no tiene por qué darle esa nostalgia, si uno hace sentir a la persona como si estuviera en su casa, contento, no tiene por qué darle ninguna nostalgia. Le da nostalgia a uno cuando es maltratado y eso desafortunadamente se presentaba, el recluta cuando entraba a la Escuela Naval era maltratado de palabra y de obra, el cadete antiguo se ensañaba con el recluta y le decía “aquí yo lo voy a formar”, lógicamente esa persona cuando le cuenta a un familiar y ha sido maltratado, comienza

llorar y dice “sáquenme de aquí, esto es una cárcel”. En una época, que la quitó un célebre Director afortunadamente, existía la cárcel, las celdas más horripilantes que se pueda uno imaginar. Tú vas a San Quintín en San Francisco, a la vieja cárcel en la que se hacían las torturas y tú encuentras las celdas. Era una cárcel, igual donde se pagaba el arresto en la Escuela Naval que era inhumano.

LAOR: Y para personas que querían estar haya voluntariamente, formándose como marinos.

VHCP: Lo metían al lado de la caldera de la cocina; qué formación tiene una persona que comete una falta, equis falta y por falta de gradualidad, por falta de criterio, por culpa de un oficial que decía: “va y me paga cinco días de arresto severo”. Ese muchacho de ahí salía convertido en un tipo que todo le valía cinco centavos, porque había estado en la miseria, en la degradación más grande que podía tener una persona.

LAOR: Ósea que en vez de formar, estamos era dañando a una persona.

VHCP: Y lo teníamos ahí; entonces cuando llegaba la mamá o el papá de ese muchacho le decían no es que ni en Gorgona la gente la tienen en esa forma.

LAOR: Señor usted antes comentó que este es un modelo que viene desde la época de los ingleses, año treinta y cinco, y luego usted comentaba que muchas veces se daba que el cadete antiguo, el guardiamarina quería hacer lo mismo que le hicieron a él cuando fue recluta, es decir quería volver a hacer las arbitrariedades y todo eso. Cómo hacer o si usted lo logró durante el tiempo que fue Comandante Batallón, romper ese círculo vicioso donde yo vuelvo y hago lo mismo que me hicieron y lo repito y lo repito.

VHCP: Lo prohibí terminantemente, y yo salía de mi casa, de Manzanillo, a las once de la noche y me iba a inspeccionar, si yo encontraré a alguien que estuviera pagando un castigo, cogía al cadete o a el guardiamarina y lo sancionaba, porque la formación nuestra, nuestros horarios eran reglamentados, usted a las nueve y media de la noche reza la Oración Patria, y lo que dice nuestros libros de organización de la Escuela Naval, es que era silencio y cambio de luces, descanso, no estaba contemplado castigo, el que quiera voluntariamente quedarse a estudiar, se quedaba a estudiar, pero a la persona que yo encontrara pagando castigo en horas en que debía estar en descanso, esa persona yo mismo la sancionaba como Comandante de Batallón porque era una arbitrariedad, estaban cambiando todo, era un muchacho que en vez de estar estudiando o estar descansando, estaba pagando un castigo que podía pagar en otra hora. Todos los castillos tenían que tener una razón de ser. ¿Qué razón de ser tenía, por ejemplo, un plantón? Parando a un muchacho al lado de un hormiguero, al rayo del sol, con dos remos en las manos, “No, no”, el muchacho se deshidrataba, se iba para la enfermería. Hoy en día uno está pagando consecuencias de esas arbitrariedades, porque al muchacho le decían: “cómo va a usar un repelente”, “cómo se va a poner un protector de piel”, cuántos problemas médicos se generaron por eso. Tú de Director de la Escuela Naval sabes cuánta plata le cuesta a la nación todos esos problemas que provenían de un castigo que no tenía ninguna razón de ser. Los castigos tiene que ser humanos, tiene que haber una razón de ser, nosotros no

estamos formando criminales, estamos formando hijos nuestros que tienen una formación, que quieren una formación académica y no tenemos que hacerlo y “pasarlos a un paredón, porque el muchacho llegó tres minutos retardado a una franquicia”. ¿Qué formación tenía eso? Entonces ese tipo de castigos conlleva a indisciplina, a que la gente le importaba cinco centavos porque no había valoración en las faltas y además falta de criterio en las personas que las imponían, comenzando desde el mismo oficial y lo pasaban al guardiamarina o al cadete que decía: “no me saludó correctamente, se me presenta hoy a las nueve y media de la noche, porque va a pagar un castigo”, porque no lo saludó, búsquese otra forma, haga algo que sea formativo no destructivo.

LAOR: Señor ¿cómo se infunden o cómo se fundamentan los principios y cómo se infunden los valores a ese muchacho que está en formación en la Escuela Naval, cuál es el procedimiento cómo se hace?

VHCP: El ejemplo la mejor forma. Es el ejemplo y tú lo tomas en tu casa, ¿cuál es la mejor formación que tu le das a un hijo? el ejemplo tuyo”, tu hijo te ve como una persona recta, de procedimientos correctos, de moral, eso tu lo traduces en el de abajo y por eso yo decía, “qué bueno que uno llegue de Comandante de Batallón con hijos ya más o menos de la misma edad que los cadetes”. Yo decía, “estos son mis hijos y la formación que yo les tengo que dar a los cadetes es una formación de hijos”. Yo a mi hijo no lo maltraté, a mi hijo no lo trato como a un enemigo; el buen trato y la formación, el ejemplo en la parte formativa es lo que nos lleva a todo comandante, tú recuerdas toda la vida a los comandantes que te dieron buena formación y que te dieron valores, que te dieron agregados en todo esto, tú no quieres acordarte de personas que no aportaron a tu formación; “un oficial que fue comandante mío, en que los viernes seis o cinco y media de la tarde todo el mundo debía ir a la cámara de oficiales, yo el oficial de navegación y a las nueve de la noche el tipo me decía, ayudante coja mi carro y me lleva a las tablitas y yo esperando en el carro como teniente de corbeta, esa persona no la quiero ni recordar.

LAOR: Qué mal ejemplo, pésimo.

VHCP: Entonces ese tipo de formación en la Escuela Naval, es lo más importante, el guardiamarina dando buen ejemplo de pulcritud, en su forma de vestir, en su forma de actuar, en su forma de hablar, en su forma de dirigir, en su forma de ejercer el liderazgo, porque cuando llegan a teniente de corbeta a mandar suboficiales que tienen mucha más experiencia y son mayores que él, tú tienes que llegar a dar valor agregado.

LAOR: ¿Cuál es la finalidad cuando llega el aspirante el corte de pelo tan bajito, luego esa necesidad de uniformarlo, no propiamente en el vestido sino uniformarlo en lenguaje en normas de comportamiento, cuál es la finalidad?

VHCP: Eso se va formando por el uso y la costumbre; ahora, necesidad de que como militares haya el uniforme; la palabra militar conlleva una cantidad de cosas, pero además de todo lo que lleva, es que haya una uniformidad en procedimientos, en estandarización del lenguaje, en estandarización en la forma de vestir, por ejemplo tú estás a bordo de un buque gringo y tú tienes que aprenderte un diccionario nuevo de siglas dentro de la jerga

natural de la forma en que hablan y tú quedas loco, entonces eso no es que sea de aquí, de Colombia, sino que eso es universal porque si tu hablaras con el lenguaje sencillo común y corriente, no se entenderían los términos navales, “el jardín”, tu le dices voy para el jardín y regresa “no estaba en el jardín una necesidad que tenía y estaba en el jardín de ahí”, esas palabras vienen también de la formación de los ingleses, hay cosas que tú no entiendes un argot, una jerga que se vuelve una jerga militar, entonces a medida que va pasando el tiempo tú vas tomando el mismo acento, tú puedes haber llegado de Pasto, de Medellín, de Cali, de diferentes regiones, pero todo se va uniendo a un solo lenguaje que se vuelve lenguaje marino, no sólo en Colombia, tú hablas con los peruanos con los brasileros con el chileno, todos usan este tipo de jergas, y te explicaba, tú a los gringos no les entiendes, ósea dentro de un inglés corriente a bordo de un buque porque quedas loco, porque usan unos términos y siglas que hasta necesitan diccionario, y cuando llega uno a la Escuela Naval está oyendo al oficial que ya tiene una formación de esa jerga, de esa forma de hablar, de esa forma de transmitir las cosas, porque alguien decía “no pero cuando vaya a hacer una orden militar pues no podría decir así, sino hola propónganse firmes”, no hay un procedimiento militar y la uniformidad es parte intrínseca de la formación militar, que haya uniformidad. Tú tienes un pelotón, una compañía y no es posible que salgan a la calle y todo el mundo con un aspecto diferente, con un corte diferente, con una gorra diferente, porque no hay identificación y eso es lo que caracteriza al militar que siempre este bien vestido, que siempre este bien uniformado, que no salga sucio porque dicen “estos tipos como es que salen con esos zapatos horrorosos”, hay Marinas que aceptan el bigote, y no es obligatorio si usted quiero utilícelo sino que no lo utilice, pero el corte de pelo normalmente es un corte que no es llevado al extremo pero si un corte que al ponerse un uniforme la persona no desentone dentro de esa parte de la presentación personal.

LAOR: Señor almirante con todo esto de la uniformidad que uno lo va entendiendo por el tema militar de la estandarización y todo, ¿cómo hacer para que la persona, su pensamiento no se le uniforme también, cómo hacer para que se tenga un pensamiento crítico, personas pensantes analíticas y que no se van a dejar influenciar en esto que estamos hablando?

VHCP: La universidad, la Escuela, el libre pensar tú no puedes obligar a una persona, ósea nuestra formación tiene que ser tan liberal, tiene que ser militar en ciertos aspectos pero tiene que ser liberal y a uno le dan espacios para ser uno y para uno tener su propia idea, no quiere decir que si uno va a presentar un trabajo tiene que tener esta línea porque si no usted está pensando fuera de lo común, no, lo más importante y ahí la importancia de las Escuelas de Formación y las Escuelas de Posgrado, es que a la persona le den la oportunidad de expresarse y ser un libre pensador, lógicamente, llamémoslo así dentro de una “formación política”, pues yo no puedo ir en contravía con las políticas de gobierno, porque yo no estoy de acuerdo con lo que hace el presidente, si yo no estoy de acuerdo con lo que hace el presidente digo “hombre estoy en el sitio equivocado me voy”

LAOR: Al fin y al cabo trabaja uno para el gobierno.

VHCP: Ahí es donde estoy, esas son las reglas que me exigen a mí, pero quitarle a la persona el libre pensamiento, la libre expresión, se comete un grave error, porque en esas personas que piensan diferente puede estar la solución de un problema, del acontecer diario que tienes tú y hay esta el trabajo de Estado mayor, si tú analizas un problema, cómo se llama en nuestro argot militar un “análisis de Estado mayor” que lo hacen en cualquier empresa, en qué nos reúnen a las personas y le dicen oiga tenemos esto y cada quien expresa y se van intercambiando y se van analizando pros y contra; los análisis operacionales que hace uno y se llega a un final y después de oír a todo el mundo se llega a una conclusión, para eso es que uno necesita que la persona piense y tenga su capacidad de raciocinio personal, porque con él es con el que se va a contar, porque si todo el mundo pensara exactamente igual y cuando uno quiere que todo el mundo piense igual, por eso es que nosotros no resolvemos los problemas y eso tiene que ser una responsabilidad y en la academia es donde nos deben dar a nosotros en la parte profesional, la libre capacidad para pensar y no usted tiene que pensar esto, esto y esto, por eso es que nosotros no cambiamos paradigmas, por eso nosotros y hago un paréntesis aquí el problema de Colombia, se ha vuelto un problema especialmente dentro de nuestras Fuerzas Militares que la gente se quedó con lo que se pensaba hace cincuenta años, en la forma de actuar hace cincuenta años, de hacer frente al enemigo de hace cincuenta años, pero no nos hemos dado cuenta que todo ha cambiado, todo nuestro entorno ha cambiado, entonces cuando viene y dice el general Herrera Berbel en su columna los viernes cada quince días, en el tiempo y dice “tenemos qué situarnos en el día de hoy, no hace cincuenta años, el conflicto es hoy, la problemáticas hoy, no podemos seguir pensando en el pasado” porque la gente se quedó pensando y se quedó en que no, esto es así y así es como se maneja todo y así no se puede; hay cosas técnicas que hay que hacerle mantenimiento cada quince horas, veinte horas y este es el procedimiento y es un asunto que no tiene arreglo, pero en los procesos, como tú ingeniero jefe y llama al comandante y le dice “hola ingeniero tengo este problema” y tú le das tu razón, pero nuestra maquinaria está con esas capacidades, no podemos hacer esto tenemos este tipo de restricción, si usted quiere hacer una operación de este tipo, no estaríamos en capacidad pero si usted le dice no, no, no, lo que usted ordene, es que se va a tirar, y va a costar la operación el buque, entonces por eso en la etapa de formación y en las diferentes etapas de formación nuestra, tiene que existir el libre pensamiento que la persona cuándo va a decir alguna cosa tenga la libertad de decirlo, sin miedo, es que a nosotros nos da miedo pensar diferente y nosotros no podemos pensar diferente y cuando decía no, déjelo que hable, en la fuerza naval cuando yo fui comandante de la fuerza mantuve la puerta abierta todo el tiempo y entraba Ardila o Cruz, señor almirante, “ que siga” y el tipo venía a decirme una barbaridad, de pronto una cosa que no tenía razón, pero a esa persona lo oí, cuando uno no oye a la gente el problema se queda allá.

LAOR: Señor a manera de resumen, ¿cuáles podría usted nombrar como aciertos en la formación de la Escuela Naval, en la parte naval militar y cuáles consideraría digamos retos o por no llamarlo desaciertos sino retos dentro de esa formación?

VHCP: Yo creo que eso lo exprese ya, para mí los desaciertos aciertos son el 99% los retos, y lo que tenemos que cambiar definitivamente, es que a la gente sea maltratada de palabra o de obra eso cambia totalmente, si la formación tú le das un buen trato a la

persona es una formación dirigida hacia valores no hacia los contravalores, nosotros seguiremos formando excelente producto y yo te digo que para mí el resultado de esa buena formación es como a crecido nuestra Marina, nuestra Marina estuvo estancada cuando compramos una tecnología en qué no preparamos la gente y compramos la tecnología más actualizada en el mundo, que fueron los buques suecos y mandamos a una cantidad de gente a tripularlo y cuándo llegaron a acá, no educamos a la gente, fuimos envidioso en transmitir lo que habíamos aprendido, no formamos Escuela esos buque se murieron intactos, nuevos porque no formamos la gente, hoy en día todas las unidades y lo que está produciendo la Marina era impensable y lo digo en la época en que yo inicié mi formación en el año 71 cómo oficial, porque todo era dependiendo de los buques gringos, seguíamos los manuales gringo, todos los procedimientos gringo, pero a nosotros nos cambió definitivamente la forma de pensar, la forma de manejar la Marina con la nueva tecnología pero preparamos la gente y le dimos buena formación y dimos ejemplo y eso es el resultado, hoy en día hemos crecido en una forma exponencial muy grande, diferente al tiempo que transcurrió en la Marina de los años cincuentas a los setentas. Entonces el producto es bueno. Con una persona que yo trabajaba, que fue comandante de un submarino peruano y que ahora trabaja en una compañía extranjera, el tipo formado en la vieja Marina, que era antes de que tuvieran tantas restricciones y que era una Marina de lujo, pujante y la formación de la oficialidad, de la tripulación era de lujo; el tipo ha visitado nuestras unidades él nunca creyó por ejemplo, que cuando comenzamos el plan de arme de las fragatas, una cosa es desarmar, una cosa es abrir, pero vaya y móntelo otra vez. Yo lo viví con los submarinos enanos, en el año setenta y nueve en qué lo dejamos casco limpio, la metimos en los europeos todo organizado pero todavía sin darnos una formación bien estructurada y finalmente se armaron y funcionaron los submarinos. Estos submarinos oceánicos, que gran parte del trabajo lo hicimos, ¿con qué producto? ¿De dónde salió? De la ¡Escuela de formación! Gente joven, muchachos que uno se sorprende; un oficial teniente de fragata jefe de un proyecto de montaje de un radar y es el que está hablando con todo el mundo y discutiendo con las firmas (empresas especializadas). Cuando se pensó qué esa responsabilidad estaba dada para oficiales antiguos como capitán de fragata, capitán de navío o almirante, hoy está en manos de quién, de la gente joven.

LAOR: Señor en ese orden de ideas, ¿a que considera se le puede atribuir los pocos casos, porque la verdad es que son muy poquitos, donde han salido mal formados los oficiales, que se han prestado para cosas como temas de narcotráfico, o prestarse para malos negocios o prestarse para casos de corrupción, inclusive de los mal llamados falsos positivos?

VHCP: Para mí son problemas en el reclutamiento.

LAOR: Previos a la formación.

VHCP: Previos a la formación, es la formación con la que viene uno de su casa.

LAOR: Pero entonces la pregunta sería, ¿por qué el sistema no es capaz de detectarlo en cuatro años de internado, de control muy estricto, de estar muy encima de la persona?

VHCP: Porque hoy en día el enemigo también ha trabajado para que esa persona sepa camuflarse dentro de un sistema y no sea detectado, la gente que involucran e infiltra la guerrilla, es gente que previamente a tenido una formación o gente que posteriormente el narcotráfico, llámese la guerrilla en fin, ven que es una persona vulnerable, si uno estudiará todos los casos en que uno encuentra de corrupción, vaya uno a ver de dónde proviene esa persona antes de entrar a la Escuela Naval, hay que ver dónde hicieron el reclutamiento, en esa etapa de reclutamiento nosotros cometemos un error muy grave cuando se dice necesitamos oficiales que vayan a hacer esa labor y los mandan a los colegios y se manda al oficial que no le produce nada en el buque, en la unidad, el que no funciona y ahí es donde comienza la cadena. Ese que nadie quiere, es normalmente un tipo que tiene un nivel muy malo en la formación, entonces ese personal qué tiene una mala formación académica que es un tipo malo, va uno y mira de qué colegio vino y es un colegio de muy mala categoría, ese muchacho uno le dice, váyase a Bogotá a hacer reclutamiento, ¿a qué colegio va él?

LAOR: Al que conoce...

VHCP: A los que conoce, a los de su medio. Él no se va a ir a colegios prestigiosos, porque no es su medio, entonces ahí comienza la cadena. Por otro lado yo creo que el 60% de los cadetes que entran a la Escuela Naval, son personas que tienen problemas de familias disfuncionales que ven como solución mandar al hijo para allá, porque en muchos casos el papá se va a con otra mujer y la mamá está con otro tipo y los hijos son un problema, no saben quién debe tenerlo, si el papá o la mamá y son personas vulnerables, porque no tienen la formación de papá y mamá en que le hayan dado una disciplina, entonces si esos casos uno los estudia se encuentra que el problema en muchos casos está en ese hecho. Para mí esa es la gran falta que nosotros tenemos, es que hacemos la incorporación muy mal, porque no entregamos el personal que es más idóneo. Ponga al lujo de oficiales que usted tenga en todas partes a reclutar, tenga por seguro que van a hacer la mejor incorporación y no va a haber problemas, porque a ti en la Escuela Naval no te enseña a robar, uno ve malos ejemplos, pero eso no está dentro de la formación, ni de ser criminales, ni de hacer un falso positivo, dentro de nuestra formación no existe, ¿entonces de dónde lo aprendió?

Entrevista con el señor vicealmirante FERNANDO ROMÁN (FRC)

Ex director de la Escuela Naval “Almirante Padilla” y gestor del SEFA

Investigador: Luis Alberto Ordóñez Rubio (LAOR)

LAOR: Señor Almirante, ¿Describanos cómo es el sistema de formación naval militar de la Escuela Naval?

FRC: Bueno, el Sistema de Formación Naval Militar de la Escuela Naval tiene varios matices. Diría yo que el matiz, o el énfasis principal es en el aspecto militar; ese para mí es el énfasis principal, por eso se habla de que la Escuela es una Institución Militar, pero

lógicamente, tiene su orientación naval. Entonces se habla de que es una Escuela Naval Militar, mi concepto es que es primero militar y después naval.

Entonces, por lo que ha mantenido la coherencia de la Escuela. Un Sistema de Aprendizaje que tiene un énfasis enorme en la tradición oral, esto que viene básicamente desde los ingleses, vienen las anécdotas con los ingleses, y esa tradición sobre todo oral, de la cual hablamos de tradiciones navales han pasado a lo largo de la historia, por ser, no sé si usted estará de acuerdo, una tradición oral. ¿Dónde encontramos escrito exactamente todo lo que nos empiezan a decir desde reclutas y todo lo demás? En el Manual del Cadete, pero en cuanto a tradición oral que ha mantenido la identificación al oficial naval, lo que queremos que nos identifique como el caballero del mar son aspectos que tienen sobre todo, han sido aprendidos a través de anécdotas específicamente navales. Entonces, esas tradiciones navales, si usted se pone a ver, no hay un libro que hable de las tradiciones navales per sé, exactamente y de dónde vienen; entonces, ese es uno de los aspectos que para mí han generado una serie de problemas con el aspecto de la formación especialmente para el mando, que también es tradición oral. Usted no tiene manuales, usted no tiene manuales desde el cadete y todos los grados que le digan a usted cómo deben mandar; tiene unas clases por allá cuando llega a Capitán, a curso de Comando, y es cuando empieza a recibir clases formales de mando.

Bueno, cuando yo estuve de Director de la Escuela yo introduje en los cursos desde cadetes esa orientación para que el Cadete de Segundo Año supiera desde el primer año, segundo y tercero cómo debería él trabajar ese tipo de desempeño que es el más importante de la profesión naval.

LAOR: El mando

FRC: El mando, como decía el señor almirante Reyes Canal: “La profesión del oficial naval es el mando, y su razón de ser es el mar”; o si no seríamos de tierra.

LAOR: Una definición impecable

FRC: Entonces eso por ejemplo, eso se volvió por tradición porque no está escrito en ninguna parte, solo está en alguna conferencia que el dictó; entonces, digamos, formalidad con eso no ha habido. Yo tengo algo de tradiciones pero porque lo he sacado, lo he traducido de donde viene, el uso incluso de las partes del uniforme y todo lo demás, pero son tradiciones orales. Y para el mando, entonces cuando hay una, bueno, vamos a hablar que estos tiempos modernos han traído muchos cambios y las tradiciones de familia donde estaba enmarcado principalmente el asunto de los valores y los principios se fueron perdiendo, ¿Por qué? Porque ya el núcleo familiar que se sentaba a la mesa a comer a la misma hora, donde se aprovechaba para hacer esas tradiciones orales con ejemplos de familia o de personajes de la historia que iban inculcando los principios y valores desde muy joven, desde muy niño los principios y valores, se fueron perdiendo.

Ahora tenemos muchos hogares disfuncionales, hogares solo con madre cabeza de familia o solo el padre, pero que incluso si está la pareja, los jóvenes (los muchachos) no, el hecho de ir a comer a la misma hora no pueden porque no “tienen tiempo”, se ha perdido ese periodo de formación fundamental, de núcleo.

LAOR: En familia

FRC: En familia, en valores y principios. De manera que, esos niños que fueron creciendo sin principios ni valores llegaron a la Escuela Naval, pero no todos tenían una formación familiar con principios y valores; entonces, ahí empezamos a ver la primera falla, ¿cierto? El cadete que ingresa no tiene la formación en principios y valores que debería haber recibido en su hogar, y como le digo, en los hogares disfuncionales nunca lo recibieron y son muchachos que uno está convencido de que viene con eso y entonces ahí empiezan los problemas. Usted no va a tener un buen oficial sin principios y valores, entonces hay una deficiencia grande por ese lado.

LAOR: Señor, pero una pregunta y le pido que después siga con el tema que está muy interesante. ¿Podría haber familias disfuncionales pero que mantengan esas tradiciones; así sea la hora de la comida, solo el padre o solo la madre, pero que se haga, o de todas maneras habría una falencia?

FRC: No, porque es que no es lo mismo la imagen paterna y materna que son los que lo hacen; los comentarios de la mamá a lo que dice el papá, porque normalmente es el hombre el cabeza de la familia, el que cuenta las anécdotas, pero eran apoyadas por la mamá, como el “Si hija, acuérdesse de lo que le pasó a Fulanito, que entonces era tal” para reforzar todo lo que se quería inculcar a los jóvenes. Entonces, empezó a cambiar ese contexto de formación y en el mando empezaron a verse una serie de aberraciones o de situaciones aberrantes, por decirlo así, porque venía uno de esos personajes mal formados, sin principios y valores, pero con el poder del mando y empezaba, como se dice vulgarmente “a marranear”, a abusar de su autoridad; entonces empezaron los abusos de autoridad.

Bueno, entonces hablábamos del daño tan grande que se da cuando la persona que tiene la función de mandar, de hacer cumplir las órdenes, no tiene sus principios y valores bien fundamentados, y empieza entonces, como se dice vulgarmente a “marranear”, o sea, pasarse por la faja todo lo que le enseñaron y actuar el incluso con su subalternos, en aspectos o en maltratos que pueden llegar a una violación de los Derechos Humanos, porque él está convencido de que al tener la autoridad es normal la posibilidad de dar libre a su arbitrio e inventarse castigos y sanciones que no deberían existir, especialmente psicológicas y físicas. Eso lo vivimos nosotros en la Escuela Naval con el asunto de la antigüedad entre cadetes, que normalmente eran los cadetes antiguos mediocres, los que se inventaban castigos para, en un aspecto, diría yo enfermizo, disfrutar del sufrimiento físico de los subalternos; o sea, no eran tratados como se merece cada ser humano, con el debido respeto y la consideración. Esos mismos personajes eran los que después de graduados consideraban, al no tener una fortaleza en principios y valores que ellos podían disponer de los recursos públicos porque eran los que tenían la autoridad, y ahí entonces es donde nosotros vemos, me atrevo a decir, que si analizáramos todos esos casos de esos oficiales que se han desviado y han cometido desfalcos o se han aliado con mafias, cometiendo actos criminales fueron aquellos que no entraron a la Escuela o la Escuela no les completó su formación en principios y valores, y especialmente en el aspecto de la fundamentación de la profesión, que eso si recibimos la prédica desde muy pequeños que no podemos fallar en los principios y valores porque hay que respetar esa cultura que

nosotros nos comprometemos como militares y navales militares para el desempeño de nuestras actividades y nuestra vida, entonces esto es otro aspecto que tiene que ver también con las falencias que hay en la formación, donde se cree también que el sólo hecho de dar unas clases en primer año, en segundo año sobre lo que deben ser en la profesión, no se siguen dando, quiero decir, formalmente como oficial; o sea, tiene que ser un conocimiento creciente, que vaya afianzando sobre todo por las responsabilidades que va adquiriendo en el mando sobre cómo debe ser su comportamiento con relación a las tareas que tiene que cumplir, entonces ve uno también caso incluso de oficiales que tienen a cargo personal civil o militar femenino y que consideran que su antigüedad o su grado les permite hacer acoso sexual, que incluso con casos que yo conocí en la vida militar de oficiales que tenían fama que si una joven entraba, que participaba para entrar a un puesto de trabajo, el oficial encargado si no tenía algo con ella entonces no la recibía, y a pesar de que se denunciaban esos casos, como que no pasaba nada. Entonces todas estas malas formaciones y las malas orientaciones empiezan desde abajo, y si no hay un proceso que permita ir no solo recordando a lo largo de la carrera ese tipo de acciones sino midiéndolo; eso quedó en el Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas la manera de cómo se debe hacer la medición, y eso no se había medido. Entonces por eso para mí es muy tarde que sólo para llegar al Curso de Estado Mayor (CEM) es que el polígrafo se viene a usar, el polígrafo tiene que hacerse en todos los grados, todos los años, para ver cómo está midiendo, con la prueba axiológica cómo está la situación de ese personaje y nos evitamos muchos problemas.

LAOR: Señor una pregunta, y después le pido que siga con el desarrollo de la idea. Estos casos de personas que cuando ya son oficiales creen que pueden abusar y pueden pasar por encima de todo, como que se volvieron autoritarios, podríamos decir. ¿Esto se le podría atribuir a la Escuela Naval? al hecho específico de que por estar encerrados con un pequeño grupo, llámese Guardiamarinas o Alféreces, tienen la posibilidad de tener el control de la vida de ese gran grupo de cadetes que son sus subalternos, en el sentido que un Guardiamarina podría ser omnipotente en quitarle la franquicia, en restringirle la salida, en dañarle su evaluación y hasta de dañarle su carrera. ¿Podría atribuirse a ese esquema de encierro y de poder, que de pronto sin control pueda dañar a estos oficiales?

FRC: No porque entonces si eso fuera así todos saldrían así, y sin embargo yo digo, y me atrevo aquí a poner un número en lo que máximo un 30% actúa de esa manera, de un grupo de Guardiamarinas y demás; los que tienen la tendencia al abuso, porque son los que tienen mala formación en principios y valores, porque el que no le gusta, se ha salido ya sintiéndose incómodo, y eso pasa con las personas que empiezan a recibir presión sobre principios y valores, por lo que ellos mismos deciden salirse porque el ambiente no lo ven propicio, no les gusta y sienten que no pueden hacer lo que quieren.

LAOR: Entonces la preguntar ahí sería, porque eso es lo ideal, o sea, el Sistema debería sacar a esas personas cuyos valores y principios no son propicios. ¿Qué pasa con los que el Sistema no saca? ¿Por qué no los saca, cuál es el problema?

FRC: Porque no hay pruebas axiológicas, se tiene que hacer dicha prueba todos los años de cadete, todos los años de Teniente, todos los años de Capitán, porque eso es lo que

identifica las tendencias; entonces, esa fue la propuesta que quedó, que se paró con el asunto de la publicación del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas, donde se hizo un análisis importante sobre cuáles eran nuestras deficiencias para mejorarlas.

LAOR: Señor almirante, hay una autora peruana, Lourdes Hurtado, una investigadora de temas militares; Perú es un país muy similar a Colombia, pero de alguna manera está la parte cultural y la parte de idiosincrasia que nos trae alguna diferencia, pero esa autora le atribuye a las Escuelas de Formación que los militares se forman en dos aspectos que no son muy favorables, según su pensamiento: El primero, es que se generan conductas autoritarias por ese ejercicio del mando que algún momento dado se pueda estar sin control, como usted bien lo dice, debe haber un control o una prueba, entonces ella le atribuye un poquito a eso de generar personas autoritarias que mientras son sometidas a alguien por encima se portan bien, pero que cuando tienen oportunidad de ejercer el mando, como comandantes o personas autónomas tienden a ser autoritarias, producto de esa formación de las que usted dice; y lo segundo, ella dice que de alguna manera la formación le infunde al militar que él es una raza, por decirlo coloquialmente, superior a los civiles, al extremo de que el militar ya en grados superiores se atreve a decir o lo puede llegar a hacer, cuando los civiles no son capaces de ejercer los cargos que tienen, llámese la política, entonces le tocaría al militar asumirlos y lo ven como una amenaza grave. ¿Usted que considera del concepto de ella aplicado a la realidad colombiana?

FRC: Bueno, como peruana pues ella está hablando de su experiencia; experiencia peruana que tuvo mucho tiempo de dictaduras militares y lógicamente cuando hay una dictadura militar, no sólo está el presidente o quien esté a cargo (el militar), sino que sus ministros son militares también, o muy cercanos a los militares. Entonces, lógicamente que esa cultura digamos de cuartel, pues pasa ya al estar ellos como ministros de gobierno, o ministro de economía o lo que sea, su lenguaje es el lenguaje militar, y en dicho lenguaje, lo que él dice es lo que en la Escuela le enseñaron; y en la Escuela a usted le enseñan a ser militar, ¿qué quiere decir eso, en el sentido más práctico? Es que o las órdenes se cumplen, o la milicia se acaba; ¿Por qué lo enseñan así? Porque en el momento en el que usted esté en una operación y tenga a cargo las vidas de muchas personas, usted no puede actuar bajo consenso, y el que no le cumple la orden puede llegar a ciegas, a usted lo enseñan a que cumpla a ciegas esa orden porque o sino pone en peligro la vida de mucha gente, de sus hombres y demás.

Ahora esa parte se ha moderado mucho con el asunto de la llegada de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario en ese énfasis, donde le dicen: ¡Ojo!, la orden la cumple a menos que vaya contra sus principios o que vaya contra el Derecho Internacional Humanitario y los Derechos Humanos. Entonces, ella tiene razón en lo que dice, pero ya los tiempos han cambiado y aquí lo vemos, nosotros al tener sólo una dictadura militar que se acabó hace 60 años, fíjese que aquí no hay un movimiento de decir, vamos a tumbar este Presidente, eso, de acuerdo a mi experiencia, allí los más alebrestados son los del Ejército que dicen: ¡Vamos!, pero al final no, pero ¿por qué? Porque ya se entiende que nosotros tenemos una función específica que no es ir a gobernar al país, pero es parte de la evolución de la sociedad. Entonces ella lo que dice es basado en la experiencia que ha vivido, pero no aplicada al contexto de Colombia; para Colombia yo no estoy de acuerdo que sea esa.

LAOR: Bien, íbamos en el primer desacierto de la formación que es la falta de personas con principios y valores.

FRC: Claro, porque la formación en principios y valores es fundamental. El otro punto que yo hablaría de esos desaciertos es la enseñanza del espíritu naval militar, o sea, del contexto de la profesión, ¿qué es exactamente ser un oficial naval militar? ¿Cuáles son nuestros compromisos con nosotros mismos y con la sociedad? Ahí es cuando nos dicen: “Ojo que esto no se puede hacer”, no hay una formación filosófica, es decir, la filosofía de la profesión. Mientras nosotros no tengamos perfectamente claro cuál es la filosofía de nuestra profesión viene la gente que se desvía, que se entrega al dinero fácil, a la trampa, etc., entonces, ese es un aspecto grave; viene dentro de las líneas estratégicas del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas, está unido a la formación de la Ética y del Liderazgo. Para la Ética usted tiene que tener una formación muy clara en principios y valores; y ahí va lo siguiente, si usted es ético, muy bien cimentado, puesto que eso es una pirámide o una columna, después usted pasa por todas las pruebas axiológicas a lo largo de la carrera. Y entonces al final de Ética y Liderazgo, cuando tiene eso, usted podrá hablar de Liderazgo, antes no. O sea, que la base fundamental para el Mando y el Liderazgo es eso, fíjese que no estoy hablando de grados. Intermedio de los principios y valores viene la formación filosófica del ser naval militar, entonces ahí vienen la parte que lo identifica a usted como ético y llega al Liderazgo, al arte o ciencia del Ejercicio del Mando.

Bueno, entonces ese es otro de los aspectos que se ha debilitado mucho porque esas tradiciones orales se van perdiendo, alguien puede llegar argumentando que eso es “pura paja”, “eso no me sirve”, por lo que no está escrito. Hay un par de libros que el Sistema de Educación de las Fuerzas Armadas tradujo del Francés al Español, del General Jena René Bachelet, donde habla de la filosofía, la filosofía de la profesión y una de las frases que dice, que es cumbre, de las oraciones hablando sobre el combate, que dice, es: “Hay que tener mucho cuidado en no ir a perder el alma por ganar una operación, usted puede perder el alma con violencia”

LAOR: El fin justifica a los medios...

FRC: Si claro, usted no puede perder su alma por el éxito militar. Esa es la filosofía militar que si la tuviéramos nosotros o la siguiéramos, con esa misma se puede continuar el estudio como militares de todas las Fuerzas, y que debemos hacer. Pero en la formación hay que reestructurar completamente la formación para el Liderazgo basado en principios y valores; siempre se ha dicho la importancia de los principios, valores y ética, pero falta la filosofía de la profesión, que es una falencia muy grave. La formación física es importantísima también, puesto que en la Escuela Naval desde hace unos años, se tomó el benchmarking de lo que hacen los chilenos y también los americanos, que son los Distintivos de la Formación Física, que no se puede perder, y eso es fundamental para fortalecer también y para principios y valores, como Distintivos de Excelencia Física, junto con el Distintivo de Excelencia Militar, porque antes la excelencia militar no se premiaba, no se calificaba, pero ahora con el instintivo de Excelencia Militar complementan los tres distintivos importantes: el Académico, el Físico y el de Excelencia

Militar, con los que verdaderamente se complementa la formación del Alumno Distinguido.

Este también fue un cambio muy importante para darle coherencia a lo que debe ser en el contexto de la educación.

LAOR: Ahí complementamos un poquito en el sentido de que lo Naval Militar en su evaluación no era muy objetiva, era más bien subjetiva contando lo del año de guardiamarina también. Entonces se sacó el reglamento de Evaluación Naval Militar, bastante aterrizado a los hechos y a cosas concretas, y se apalancó mucho en lo que hicieron en otra época que fue lo Naval Militar, que como usted muy bien lo decía andaba suelto en el sentido de que no había libros, sino que todo era muy oral. Fíjese que en la época del señor almirante Alfonso Díaz, hicieron unas Singladuras, que son como de cada año, cuáles era los objetivos, cuáles eran las competencias, entonces esa evaluación se amarró mucho a eso, y cada año son diferentes los objetivos y las competencias.

FRC: Si, eso salió con el Sistema de Educación de las Fuerzas Armadas, pues la formación por competencias. Todo está en las competencias de cada uno, ahí quedó muy bien estructurado. Por ejemplo, en la competencia de cada año, cómo debe ser la competencia del mando en cada uno de los años. Y fíjese que ese programa fue acreditado en alta calidad, a todas las Escuelas Militares.

LAOR: Señor, ahí irían dos desaciertos muy identificados. Yo no sé si usted tiene algún otro, ya que ese era uno de los puntos que tenía adelante pero nos salió por el camino.

FRC: Bueno, entonces las deficiencias: básicamente hablamos de la parte de la formación para el liderazgo, que tiene todas estas variables. Formación para la ética, y entonces tenemos que hablar también de las deficiencias de la educación en la doctrina, de cómo generar la doctrina.

La doctrina específicamente nuestra, la Naval Militar, que es copiada sobre todo de los americanos. Doctrina americana donde nosotros, que pasa también con el Ejército, se va a un curso, se recibe un curso, y entonces esa doctrina para determinado tipo de operaciones simplemente se colombianiza. Pero por ejemplo, con toda la experiencia que hemos tenido ahora con toda esta agresión narcoterrorista, ¿dónde está la doctrina? ¿Quién la escribió? La operación, por ejemplo que se hizo para la protección de Bogotá cuando venía la toma de la ciudad, que hizo una operación extraordinaria del señor general Castellanos, él los sacó corriendo de las fronteras de Bogotá, Operación Libertad se llamó. Esa operación Libertad, y toda la información ¿dónde quedó? Y así con todas las operaciones, entonces no tenemos la cultura de generación de doctrina porque todo lo que estábamos usando era copiada. Entonces esa es una deficiencia grande, no hay cultura de educación de doctrina, es decir de capitalizar las experiencias y escribirlas. Entonces, el otro aspecto que considero muy deficiente es el concepto de la calidad, o sea de excelencia en la función académica; esa es una situación que también viene por tradición oral donde los profesores, o sea los que dan clases, la mayoría de las veces son oficiales activos que no tienen capacitación para ser profesores o incluso el tema no lo conocen a fondo porque no es uno de los temas que más les guste, sino que lo escogen a él, y creyendo que por la tradición oral, o con el solo hecho de ya haber cursado esas

materias queda habilitado automáticamente como profesor. Entonces, ¿dónde está la calidad? No tenemos calidad; una de las experiencias del SEFA, que sacaron del nuevo estudio, es que el nivel de los profesores es muy bajo, sólo hay muy pocos que tienen maestrías, y no necesariamente la maestría para la materia específica que va a dictar. Entonces en eso si tenemos que aprenderle mucho a los Estados Unidos, a los franceses y demás. Se necesita rigor académico que no hay; y no hay rigor académico porque no hay estructura; y no hay estructura porque la gente que llega al cargo, pues no tiene la formación académica o no le gusta, lo ponen de profesor y no le gusta enseñar, él prefiere irse para el combate porque no tiene las facilidades para dirigirse, para enseñar, o sea, no tiene la pasión para enseñar. Entonces hay una gran deficiencia, sin embargo ahí va pasando.

En la cuestión de la doctrina, es un análisis con todo el estudio que se hizo alrededor del desarrollo del Sistema Educativo de las Fuerzas aparece algo aberrante, que la doctrina y la falta de esa cultura se debe a que la doctrina no se toma, o no se tomaba como una parte fundamental de la profesión; y lo vimos ahora cuando empezó ya de lleno a ver ¿qué vamos a hacer con la doctrina? En el Ejército, por ejemplo, donde pasaba lo mismo que en la Armada; en el Ejército, el equipo encargado de la generación de doctrina llegó el momento en que era un solo suboficial por allá que tenía una lesión física, y lo tenían ahí, cuando tenía que haber un equipo de oficiales y de suboficiales. Y, ¿qué fue lo que pasó? La demanda del combate llevó a que todo el que pudiera combatir se iba para el frente, era una necesidad que había y quedó a cargo de la estructura del Ejército con todos los hombres, ¿Cuántos tiene? 240.000; y el encargado de la doctrina era un muchacho que no tenía ni idea, sino que lo habían puesto ahí por estar lisiado y entonces lo ponían allí, pero eso era.

Entonces fíjese como la doctrina estaba en el último cajón, como estaba la educación, en el penúltimo cajón porque ahí era el asunto que el combate era la prioridad.

LAOR: Pero ahí volvíamos un poco a las épocas antes de 1907 que no había Escuela Militar, no había Escuela Naval, no había formación y todos eran guerreros pero más bien bárbaros; combatían pero no había una fundamentación, una filosofía, o mucho menos principios o valores.

FRC: Si, pero el empeño del combate era mucho menor; pero se tenía una formación académica del modelo chileno que era excelente, y en la parte de principios y valores era gente que estaba muy bien fundamentada militarmente

LAOR: Los de 1907...

FRC: Claro, esos de 1907 porque ellos siguieron con la tradición chilena que duró muchos años más y dejaron muchos oficiales; la misión duró muchos años completa.

LAOR: Antes del 1907, si era todo de manera informal. No había Escuelas.

FRC: Si, no había una fundamentación clara, porque claro previo a eso había sido la Guerra de los Mil Días, y entonces era: “Yo soy Coronel, porque tengo plata y puedo poner caballos”, entonces la llegada de 1907 profesionalizó a las fuerzas, y vino el

refuerzo después con Olaya Herrera en el año 32, donde hubo una profesionalización mayor. Bueno, ya hablamos de la parte de la doctrina, acabamos de hablar sobre la calidad académica que en eso la Escuela Naval, la Armada, tuvo un paso superior sobre las otras Fuerzas por el hecho de tener la calidad y categoría de universidad desde el año 1977, y ya para ejercer los cursos de ascensos salir con un título profesional, que ahora se hizo en los cuatro años. ¿Por qué cuatro años?

LAOR: Esa era la pregunta que venía, ¿por qué en cuatro años? ¿Por qué el encierro? ¿Por qué los tres meses de aislamiento total cuando se inicia ese proceso?

FRC: Bueno, yo diría que esto sí es experiencia sobre los tres meses, fíjese que son muchachos muy jóvenes los que llegan a la Escuela y necesitan un periodo de transición, de resignificación. Acuérdesese que uno a los tres meses que llega la mamá, uno le habla firmes y toda la cuestión, pero ese es un periodo que es fundamental para uno como muchacho recibir esa parte del cambio de mentalidad. Entonces tres meses por experiencia, yo no sé si con dos meses se pueda lograr, pero hay aspectos que son sumamente formativos en esos tres meses, y así como por ejemplo las cartas a los padres, descubren que la autoridad Padre y Madre son una cuestión de redescubrir, porque ha pasado la adolescencia que es donde todo se cuestiona y esa autoridad de los padres se ha perdido, y la recuperan otra vez, que eso es un asunto muy importante para la madurez, eso los madura; es un periodo de transformación pero de maduración, donde el aspecto de que uno entiende la importancia de su hogar, de la familia, la entiende allí, se madura, y bueno, de paso se decide si eso es para él o no es para él. Después de esos tres meses, dicen “tal vez a esto, yo no le jalo”, y entonces es un periodo de maduración. Fíjese cuando entran los que vienen como profesionales pues no necesitan ese periodo de maduración, porque ya vienen madurados después de hacer su carrera profesional en las universidades.

LAOR: Señor, pero en ese periodo de los tres meses a veces uno ve, o como usted lo decía se les pone firmes a la mamá y todo, y ahí hay un momento donde el muchacho pierde su espontaneidad, antes hablaba con soltura, ahora habla diferente, se traba, no puede expresar lo que quiere. De alguna manera, sufre como un descenso en su personalidad, es decir, ¿eso es bueno, o de pronto ahí se nos va la mano?

FRC: No, yo pienso que depende de cómo lo traten, porque si uno trata a las patadas, con mal vocabulario, si los castigos son castigos físicos, que creen que el liderazgo se hace por medio de castigos físicos, está desviando completamente el sentido de lo que es el Liderazgo y el Mando, que no es por la fuerza sino que es por convicción y sobre todo por medio del ejemplo, como se le dice a los cadetes de segundo año, que tienen que empezar una de sus competencias que es dar el ejemplo, y así todos tienen que dar el ejemplo, ya desde ahí se va formando que tiene que dar el ejemplo, que sea un orientador, un facilitador en los proyectos de calidad y no una persona que está cumpliendo a ver qué hace mal para darle con un rejo, para hacerle castigo físico; entre más fuerte sea el castigo, entre más se arrastre, ahora si aprende la lección, entonces es un desvío completo de lo que se quiere enseñar.

Entonces yo pienso que esta es una cuestión que es transitoria, porque después usted empieza ya a despertar y específicamente a medida que va pasando el año va entendiendo cómo es el asunto de los cadetes, llega a segundo año donde la obligación que tiene que dar es el ejemplo. Entonces dice: “Recluta, usted está mal embolado, se me presenta a tal hora...”, y lo que tiene que decirle es: “Óigame, usted está mal embolado, tiene que embolarse como estoy yo”. Así es la orientación de facilitación de mando, él no tiene porqué castigarlo, lo que tiene es que enseñarle, mostrarle y educarle a través del ejemplo. Entonces yo considero que eso es momentáneo.

LAOR: Es una transición...

FRC: Es una transición, y él en la medida que transcurre y va recuperando su autoestima, ya puede ponerse la gorra, ya puede usar su uniforme de salida. Todo eso le va haciendo recuperar su autoestima.

LAOR: Va ganando prebendas.

FRC: Claro, y eso es sabio. Los privilegios se los gana.

LAOR: ¿Qué pasa si un muchacho en segundo año no logra superar eso? Es decir no adquiere esas competencias que le darían el pase a tercer año, en el aspecto Naval Militar.

FRC: Pues no tiene las competencias

LAOR: Pero, ¿pasa a tercer año?

FRC: No, por eso. Va a ser un mediocre, entonces él no tiene actitudes para la carrera. Claro, asumiendo que tiene toda la formación, de que tiene sus pruebas axiológicas; es que ahí es donde está la importancia.

LAOR: O sea ¿necesariamente hay que medirlo y evaluarlo?

FRC: Claro

LAOR: Pero yo le iba a hacer una pregunta, esta persona que es como un gran maestro, reconocido y todo que enseña mediante vivencias y mediante casos, enseña valores y principios, cómo hacer porque antes habíamos hablado que en el patio se dan casos del abusivo, que cree y se excede en el mando, porque cree que al tener el mando y me refiero al escenario Guardiamarinas y Cadetes, ¿cómo hacer para que todo eso que se enseñó, muy bien dado, no se le dañe al aprendiz cuando llegue al patio y vea que su Guardiamarina pasa por encima de todo eso y hace lo que quiere?

FRC: Al subalterno se le enseña eso precisamente, esa situación. Que porque su jefe lo haga no quiere decir que usted lo haga o que esté bien hecho. Entonces por eso ahí vienen los puntos de recuerdo de que las órdenes si no son lógicas y precisas, puede decirlo al fijarse lo que a usted le enseñaron, la orden tiene que ser clara, lógica, precisa y concisa,

pero igual el factor cuando no son éticas, que es un componente, a usted no se lo enseñaron porque ya lo traía de su casa; entonces hay que ver, usted no está obligado a cumplir una orden si va en contra de los Derechos Humanos, o de sus principios y sus valores, o del Derecho Internacional Humanitario, usted no está obligado a cumplir esa orden; y así mismo, en ese orden de enseñanzas, los superiores pueden fallar, no son los dioses que a uno le dijeron.

LAOR: Pero Señor, ¿cómo se haría ahí? Eso es muy claro y muy entendible y una persona bien fundamentada, que tenga una ética muy clara, no voy a caer en eso, pero le puede costar su profesión; ¿cómo hacer para que no se le vuelva una presión porque no hace lo que el superior quiere y que no está actuando correctamente? Si no lo hace, entonces se le acaba carrera.

FRC: Fíjese que usted ante una situación de esas, que es lo que hay que formar al subalterno, tiene el derecho pero también la obligación de hablar con el superior e informar que lo están obligando a hacer o a cumplir una orden que va en contra de sus principios y valores

LAOR: Pero entonces ya tiene un enemigo ahí para el resto de la carrera

FRC: Pero vamos a ver si la estructura funciona como debe funcionar, llaman al orden al otro, y “ojo, cuidado le dice algo”. Fíjese que en la vida militar usted está más protegido que en la vida civil, en las empresas.

LAOR: Señor muy bien, creo que hasta aquí hemos cubierto casi todos los temas. Yo le preguntaría, tal vez ya como para un cierre, y de todas maneras si usted tiene algo más que nos permita ampliar estos conocimientos, ¿cuáles serían los retos que usted ve en el caso de la Escuela Naval en la formación naval militar? Ya vimos los desaciertos y otras cosas, ¿cuáles serían los retos que se encuentran?

FRC: Bueno, los retos serían aplicarle correctivos a todas esas deficiencias que se fueron encontrando. Primero, hay que optimizar la formación naval militar, que tiene todos esos componentes de principios, de valores, de ética, la formación del liderazgo al final, la prueba axiológica aplicarla en todos los años y en todos los niveles, mejor dicho hasta el final de la carrera; si usted no debe nada, nada teme. Pero si usted empieza a preocuparse por la prueba de polígrafo, que se la hagan, pero ahí se encuentra en el polígrafo con preguntas de principios y valores, de cuestiones si usted alguna vez ha cogido alguna plata, si usted se la ha “embarrado” ahí le sale en la respuesta, lo mismo el trato al subalterno, si se ha excedido con alguno de sus subalternos, todo eso y en la respuesta va saliendo.

El asunto de la calidad y de la formación académica, mejorarla para llevarla a ser de alta calidad que tiene que ver con la mejora del profesorado, que no hay plata, que no sé qué, que el estatuto del docente; todas esas son cuestiones con énfasis en la calidad del profesorado. Lo otro que hablamos fue la importancia de la filosofía de la profesión, aunque está en la parte para la formación de ética, hay que hacer una optimización completa de la filosofía de la profesión.

LAOR: Parece que hay que escribir mucho porque vamos viendo que todo esto es muy oral y parece que eso es lo que hay que trabajar, es como plasmarlo en físico

FRC: Por eso, es pasar eso de la tradición oral a algo escrito, que sustenten lo anterior, como es el reglamento, en el que no nos dice esas cuestiones que son parte de esa área filosófica como lo hace Bachelet, se llama igual a la presidenta de Chile, su libro es “Por una Ética de la Profesión de la Armas”, y el otro libro es “Ganar la guerra sin perder el alma”, de Benua Royal

LAOR: Sólo el título dice mucho

FRC: Si usted tiene eso claro, ¿dónde estarán los falsos positivos? Nunca los habría

LAOR: Y lo mismo la frase “El fin justifica los medios”

FRC: Claro, es que mire lo que dice en nombre de sus convicciones; la edificación de las conciencias, es parte de lo que usted debe aprender de su profesión. Pelear, matar cuando es necesario pero respetar la vida, respetar incondicionalmente la dignidad humana, entonces eso que se debe enseñar en el liderazgo, forma parte en respetar incondicionalmente algo que se ha perdido también: el respeto. Cuando no hay respeto es que vienen todos los abusos, y es esa falta de respeto porque usted no respeta, y esa principio sagrado cuando usted está dando orden se está dirigiendo a un ser humano a su congénere, es una persona a la que usted le debe respeto igual al que usted espera tener; pero cuando eso se pierde se ve como una piltrafa.

Cultivar la supremacía absoluta del ejemplo, esos casos que él da de los franceses, donde usted no se imagina que pase allá en la guerra de los franceses en África. En el capítulo tercero habla de la “Contaminación de los Sentidos”, cuando uno empieza a deshumanizarse; la pérdida de referencias, que conduce a los comportamiento desviados; el orgullo de deseo y gloria que conduce a las fallas, el miedo que conduce a la ceguera. Fíjese la maravilla de formación que uno debe recibir. Otro título: “La venganza que mantiene al odio”.

LAOR: Cuando se dice “Hago lo que sea por cobrarme eso” (la venganza)

FRC: “Los cuestionamientos del alma²; y Bachelet, basado en pura filosofía infiere el sentido de la profesión militar, que es algo que uno debe tener perfectamente claro y desde la Escuela de Formación; y lo repasa, y lo repasa en cada curso que tenga de ascenso. Hay que tener en cuenta que dentro de las propuestas del SEFA, está que usted en todos los grados y en todos cursos de ascenso debe recibir, además de Derechos Humanos, procesos de Liderazgo. La Escuela debe ser en cada año, y después en el grado como Subteniente, como Teniente, en cada curso que vaya, porque usted va a instruirse del contexto del mando; la acción militar, de la necesidad a la legitimidad, esto es necesario desde aclarar qué es legítimo y qué no es legítimo. De nuevo la acción militar, sentido y contrasentido, donde usted puede pensar “Un momentico, pero ahora puedo matar, no puedo matar; ahí es donde está la cuestión”, en el corazón de la urgencia, la

ética de la profesión militar: Entonces ojo con la urgencia porque puede llevarlo a equivocarse.

“Derecho, Moral y uso de la Fuerza”, tiene una parte espectacular, que usted tiene, lo que hablaban de que a violencia legítima del Estado; no, eso es falso, usted no puede usar violencia nunca, porque la violencia no es legítima.

LAOR: Y ese discurso lo han vendido...

FRC: Esos son de los discursos con los que hay que acabar, porque tienen que el uso de la violencia está permitido para las operaciones militares, no, es que usted no puede usar violencia de ninguna manera; usted usa la fuerza, pero no la violencia, pero ¿con violencia usted mata y está permitido? Derecho de los conflictos armados y principio del dominio de la fuerza en la formación de oficiales, mire todo esto es lo que nosotros deberíamos estar enseñando en las Escuelas de Formación. Yo les leí esto a todos los oficiales de todas las Fuerzas. En la prueba de las rupturas: Conciencia de ser, voluntad de ser. En el anexo dice: “El ejercicio de la profesión militar en el Ejército de Tierra, fundamentado en lineamientos y principios, código del Soldado”, intervención del general Bachelet en el Coloquio Derecho y Democracia; entonces en esta cuestión, y en el epílogo del otro libro, dice “Los códigos del soldado del Ejército de Tierra, la ruptura del sentido moral” hace un estudio de cómo hubo esa transformación de todos esos jovencitos que se volvieron en contra de las mujeres de su región.

Yo voy a escribir un texto sobre qué pasó con el SEFA, donde vamos a revisar todo lo que ha evolucionado en cuatro años. Refiriéndose al libro menciona que al final está: “Carta a un profesor”, esto de palabras finales que hay ahí encontrará muchas cosas que le servirán.

LAOR: Todo el tema de retos

FRC: Dice: “Querido profesor, soy un sobreviviente de un campo de concentración, mis ojos vieron lo que ningún ser humano debería testificar, cámaras de gas construidas por ingenieros ilustres, niños envenenados por médicos altamente especializados, recién nacidos asesinados por enfermeras diplomadas, mujeres y bebés quemados por gente educada en escuelas y universidades; por eso querido profesor, acudo en la ocasión a hacer un pedido, ayude a los estudiantes a volverse humanos, su esfuerzo profesor nunca debe producir eruditos cultos, psicópatas, leer y escribir aritmética solamente es importante si se encuentran al servicio de los jóvenes y los seres más humanos”, Anita Novisky.

De que nos sirve la formación, si no somos conscientes de la importancia de la educación, resaltando su importancia para tener un buen ser humano, ese es el fin último.

LAOR: Un buena persona no necesita conocer las leyes para respetarlas

FRC: Yo hablo más de un ser humano que como buena persona, no es solo un “buena gente”, sino un buen ser humano. Que al final uno está en el mundo es para ser un buen ser humano.

LAOR: Señor, tal vez un cierre, entonces damos esa formación militar en ética y con ello sacamos un buen militar, un buen ser humano y líder. Bueno, como un buen militar, ¿cómo hacemos para que sea un ente pensante, que tenga la capacidad de dar una opinión, que no tenga necesariamente que decirle sí a todo, sino también sea capaz de aportar? ¿Cómo hacer para que ese buen soldado logre eso?

FRC: Uno de los temas más importantes para mejorar en los aspectos del Liderazgo es el criterio. Formar en los soldados el criterio militar, porque los grandes errores históricos, en las guerras y demás han sido por deficiencia en la toma de decisiones, y dicha deficiencia en la toma de decisiones es por la falta de eficiencia en el criterio. Y la formación del criterio se hace, por medio de temas que lo lleven a usted a pensar. Dentro de los objetivos del SEFA está la formación del criterio; y en la formación para el criterio, está más que el pensamiento o los tipos de pensamiento, pero sobre todo el pensamiento complejo.

El pensamiento complejo lleva considerar más aspectos, más allá del pensamiento sistémico y del analítico, porque incluye los afectos del alma. Entonces eso a través del inspirador de pensamiento complejo, es lo que nosotros debemos aprender en los cursos de ascenso cuando empiezan, y llegar más allá. Entonces usted puede en una operación tener la posibilidad de ampliar su campo de visión, que es lo que nos pasa con nuestro criterio, en nuestro mundo militar. Que vivimos en un mundo que no deja ver bien los aspectos exteriores, por eso usted debe tener una formación cultural. Como sucede en el SEFA, cuando usted llega al grado de oficial general o de insignia tenga una formación de estadista, pero entonces usted debe tener para cada nivel que preocuparse. En el libro “El Arte de Ser Jefe”, que dice que el que es buen médico, es buen médico; el que es buen ingeniero, es buen ingeniero; el que es militar, no se puede quedar solo en eso, pues sería un regular militar. El hombre que realmente quiere sentirse orgulloso y capaz de dirigir a una serie de hombres, tiene que tener un pensamiento abierto a otros aspectos que alimentan la formación del hombre, donde entran los aspectos culturales, usted tiene que entender de música, de teatro, de ópera, del arte, de pintura, de escultura, de todo eso; porque si usted no hace eso, usted está limitado, ve el arte moderno, por ejemplo, cajas de jabón “FAB” puestas y preguntarse, “¿Esto qué arte es?”, un momento, ¿pero qué quería decir ese hombre cuando pinto esos cuadros? Entonces debe tener las ventanas abiertas a todo lo que engrandece y alimenta el espíritu, y al hombre.

LAOR: Pero ahí habría un problema grave entonces con el encierro del cadete, luego con el cuartel que es cerrado, el buque que es cerrado, ese sistema cerrado sería contraproducente.

FRC: Hay otro aspecto ahí que tiene que tenerse en cuenta, y le explico qué es. Usted para todo lo que tiene que aprender, nunca le dará el tiempo durante sus cursos; entonces viene ahí el esfuerzo de auto aprendizaje. Fíjese, mi general Valencia Tovar nunca estuvo en los Estados Unidos, y sin embargo era un hombre muy sabio, en todos los aspectos militares y como humanista. Fíjese, ese general, mis respetos y que en paz descansa fue un hombre que escribió un libro coherente con lo de Bachelet, él no habla de mis enemigos guerrilleros, en el libro los tilda como mis adversarios, porque ¿cómo pueden ser mis enemigos si son también colombianos? Es un ser humano igual que yo; entonces

él no es mi enemigo, es mi adversario. Entonces si yo lo tengo como adversario, no tengo efecto del etéreo porque es un ser humano al que yo tengo que tratar bien y no tengo que matarlo. Y hay guías, los norteamericanos, de complementos de formación, y ahora con la Internet, y le muestran el índice como el que hay en las universidades, porque esto complementa su formación para el criterio y esas son lecturas con complemento específico de la profesión con criterio militar, y en lecturas de los grandes hombres para ampliar con las enseñanzas de las biografías, son una enseñanzas donde usted aprende a ampliar su visión para el análisis y sobre todo con esas lecturas fácilmente echarse un discurso porque le da autoestima y conoce el mundo, se vuelve un hombre de mundo, eso que genere que cuando usted llegar al rango de oficial sea como un general Valencia Tovar, un hombre con una cultura altísima, es un excelente ser humano, mejor dicho es una imagen de lo que debe ser.

LAOR: Si, todo un ejemplo

FRC: En su vida nunca se le lo oyó diciendo una mala palabra

LAOR: Para nada. Pero fíjese señor que el gran reto es, ya pasando a los oficiales, que ellos lean, que se interesen por los temas, ¿cómo obligarlo? Porque parece que todo funcionara mejor cuando es obligatorio.

FRC: Entonces cómo obligarlo, eso está dentro del proceso. Usted tiene que para el asunto de la escogencia, usted tiene uno de los niveles y debe completar una serie de lecturas y entonces no solo con la prueba axiológica, su prueba de conocimientos, entonces lo obligan. ¿Por qué? Porque eso determina su puesto en el curso y los requisitos para ascenso. ¿Es que usted en un curso de 6 meses qué tanto estudia? Pero si usted en cuatro años, que dura el grado, se ha esforzado para completar una serie de lecturas, lo van a poner a que haga examen oral, ojalá. Dígame por ejemplo, ¿cómo le pareció este libro o ciertos pasajes?, ¿qué enseñanza le deja a usted eso?

LAOR: Uno ve a los norteamericanos siempre, empezando desde los suboficiales, están con sus libros leyendo, preparándose para cuando van a hacer exámenes pues van a ascender. Si no se ha preparado no ascienden.

FRC: Aquí ¿qué se hace? Aquí entonces lo llaman a hacer unas pruebas para el Curso de Estado Mayor, tienen el examen de conducta de entrada, y en vez de sacarle de allí y enseñarle a un excelente combatiente, no pudieron porque no sabía de la guerra de no sé dónde. Un momento, ¿de quién es la culpa? Tiene el material, tiene todo, esté donde esté, hasta los guerrilleros estudian en el frente. Como decía Gabriel García Márquez: “Creo que la vida de los colombianos sería diferente si cada uno de los militares llevara un libro en su morral”. Napoleón decía el “Bastón de Mando”, cada uno de los soldados lleva un bastón de mando, donde mostraba cómo era su autoridad.

