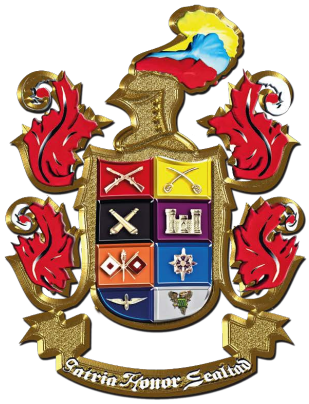
YO SOY DANTE DANTE@EJERCITO.MIL.CO @YOSOYDANTEEJC
DANTE
REVISTA DE TRANSPARENCIA
LA ÉTICA Y LA INTEGRIDAD ME HACEN TRANSPARENTE
ESCANEE EL CÓDIGO QR Y TENDRÁ ACCESO AL FORMATO DIGITAL
2021 FORTALECIMIENTO DE LA VOCACIÓN MILITAR, LA DISCIPLINA Y EL ENTRENAMIENTO
EJC



EJÉRCITO NACIONAL
PATRIA HONOR LEALTAD

PÁGINA DEJADA EN BLANCO INTENCIONALMENTE

DIRECTOR GENERAL

GR. Eduardo Enrique Zapateiro Altamiranda
Comandante del Ejército Nacional

COMITÉ EDITORIAL

MG. Carlos Iván Moreno Ojeda
Segundo Comandante del Ejército Nacional

Derechos Reservados

La Revista de Transparencia es una publicación que difunde información de interés nacional, sobre temas de carácter militar y/o civil. Las opiniones expresadas en ellas por autores militares y civiles son de su exclusiva responsabilidad y no reflejan necesariamente el pensamiento de la institución.

Está prohibida la reproducción parcial o total de esta revista, por cualquier medio reprográfico o fónico, por fotocopia, microfilme, offset o mimeógrafo, sin previa autorización del Ejército Nacional de Colombia. Se permite incluir en citas y transcribir partes de los textos aquí publicados, siempre y cuando se cite la fuente de forma debida. Todos los derechos reservados.

CONTENIDO

LA TRANSPARENCIA: HERRAMIENTA ESENCIAL CONTRA LA CORRUPCIÓN Y NUESTRO COMPROMISO INSTITUCIONAL. **07**
GR. Eduardo Enrique Zapateiro Altamiranda
Comandante del Ejército Nacional

LA ÉTICA Y LA INTEGRIDAD SE POTENCIA CON LA TRANSPARENCIA. **08**
Dra. Marta Lucía Ramírez
Vicepresidenta de la República

¿POR QUÉ LOS PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y RESPONSABILIDAD DEBEN APLICARSE A LO LARGO DE TODA LA CARRERA DEL PERSONAL MILITAR? **13**
Sr. Christopher Staudt
Dra. Bénédicte Borel
Delegados Organización de las Naciones Unidas

EL SERVICIO PÚBLICO DEL SOLDADO COLOMBIANO COMO VALOR SOCIAL. **25**
Dr. Fernando Carrillo Flórez
Exprocurador General de la Nación.

EJÉRCITO NACIONAL: UN REFERENTE DE LA POLÍTICA DE TRANSPARENCIA. **29**
Dra. Alma Carmenza Erazo Montenegro.
Auditora General de la República.

ESCENARIO ÉTICO EN LA SEGURIDAD Y DEFENSA COLOMBIANA **32**
Dra. Nini Johanna Roncancio.
Directora del área de Ética y Humanización "Pedro Pascasio Martínez" del Obispado Castrense de Colombia.

PREVENCIÓN Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL POSITIVA: ESENCIA DE LA LUCHA ANTICORRUPCIÓN. **36**
Dr. Carlos Fernando Guerrero Osorio.
Experto en derecho penal.

HACIA UN MODELO DE ÉTICA MILITAR PROFESIONAL PARA EL EJÉRCITO DE COLOMBIA. **49**
CR. Giovanni Gómez Rodríguez.
Comandante del Comando de Apoyo Tecnológico del Ejército Nacional.

GR. Eduardo Enrique Zapateiro Altamiranda

Comandante del Ejército Nacional.

La transparencia: Herramienta esencial contra la corrupción y nuestro compromiso institucional.

La corrupción es un fenómeno común en el mundo y, por tal razón, es causa de innumerables problemas que afectan diversos sectores de la sociedad. Algunas naciones cuentan con mejor percepción que otras frente a este flagelo, según distintas mediciones que existen al respecto. El buen uso de las herramientas existentes para enfrentar la corrupción ayuda a centrar esfuerzos para evitar situaciones irreversibles.

Dentro de las herramientas disponibles para prevenir y mitigar escenarios propicios para la corrupción, se encuentra la transparencia de las diferentes entidades y las actuaciones de los servidores. La corrupción necesita del secreto e ilegalidad para ser exitosa, por lo cual conduce a debilitar la productividad y economía en las instituciones, comprometiendo el crecimiento de un país. Frente a esta problemática, vale la pena destacar que el país viene mejorando en algunos aspectos de forma relevante, los cuales están relacionados directamente con la transparencia institucional. Por otra parte, es válido resaltar datos estadísticos como los expuestos por el World Justice Project (*Proyecto de Justicia Mundial, o WJP, por sus siglas en inglés*), en el índice de Estado de derecho en su 'última versión, ubicando a Colombia en el puesto 27 entre 128 naciones evaluadas en Gobierno abierto, ocupando a su vez, el cuarto puesto a nivel regional (*países latinoamericanos*); de otra parte, recientemente la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ubicó a Colombia como el tercer país entre sus miembros con más progreso en Gobierno digital, apenas detrás de Corea del Sur y Reino Unido y por encima de Japón, Canadá y los países latinoamericanos.

En otros términos, aunque es innegable que tenemos un largo camino por recorrer para vencer la corrupción y que por nada del mundo podemos bajar la guardia, vamos por buen camino. En tanto se mantenga la tendencia de un buen Gobierno abierto y digital, estaremos en la dirección de mayor apertura y transparencia institucional. Si bien, lo único por hacer para batallar contra la corrupción no es el fortalecimiento de la visibilidad de las actuaciones públicas, sin duda es un instrumento idóneo y esencial para contrarrestarla.

Ante esta situación, el Ejército Nacional en apoyo a la gobernabilidad con transparencia, viene desarrollando una vital tarea en su interior. Por medio de la Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia del Ejército (DANTE), continuamente se capacita a sus miembros para que conozcan y pongan en práctica de su quehacer diario las normas sobre acceso a la información y control social, e incentiva un cambio cultural positivo para que la institución comprenda la importancia de actuar de frente al país, trabajando de la mano con la ciudadanía y rindiendo cuentas de toda la gestión. En este marco pedagógico, ahora DANTE pone a disposición la cuarta edición de su revista, clave en la generación de información y conocimiento para la construcción de integridad en nuestros hombres y mujeres.

En esta nueva publicación de la revista, los lectores encontrarán no solo artículos escritos por expertos nacionales e internacionales en la materia, sino también valiosos aportes realizados por integrantes de nuestro Ejército Nacional. Tenemos la seguridad que a través de la expansión del conocimiento en medios como este, exponer temas sobre transparencia e integridad en nuestras filas, se convierte en un trascendental canal como aporte de análisis, reflexión y consciencia.

Finalmente, el Ejército Nacional de Colombia seguirá trabajando incansablemente en la observancia de las normas emitidas por la nación en materia de transparencia, como también en el cumplimiento de la normativa internacional que sobre el particular ha suscrito el Estado colombiano.

Dra. Marta Lucía Ramírez Rincón

La Vicepresidente de la República de Colombia, Marta Lucía Ramírez, tiene más de 35 años de experiencia en los campos de desarrollo empresarial, comercio, negociaciones internacionales, inversión extranjera, seguridad, democracia, gobernabilidad y desarrollo regional. La doctora Ramírez se ha preocupado principalmente por el empoderamiento de las mujeres, la lucha contra la corrupción, la seguridad, la creación de empleos, la competitividad y el fortalecimiento del poder judicial. Ha promovido e implementado políticas públicas para el empoderamiento político, social y económico de las mujeres en todo el país.

Ramírez fue la candidata presidencial del Partido Conservador para las elecciones presidenciales de 2014, obteniendo la tercera mayor parte de la votación.

Desde el 7 de agosto de 2018 se convirtió en la primera mujer en ocupar el cargo de Vicepresidenta en la historia de Colombia. En su capacidad y basada en las prioridades del Gobierno de Colombia, la doctora Ramírez dirige los asuntos relacionados con la transparencia, la lucha contra la corrupción, la igualdad de género y supervisa la agenda de infraestructura y transporte.

Está a cargo de promover la ciencia, la tecnología y la innovación y asesorar al Presidente en temas de competitividad y desarrollo empresarial. Asimismo, la Vicepresidente preside la Comisión Oceánica Colombiana y la Comisión Espacial Colombiana, así como la coordinación de la Comisión interinstitucional de Alto Nivel que tendrá la función de organizar e implementar medidas para las comunidades afrodescendientes y los pueblos indígenas.

Su carrera pública comenzó en la Superintendencia Bancaria y posteriormente en el Instituto Colombiano de Comercio Exterior (INCOMEX). Fue la Ministra de Comercio de Colombia en 1998, donde comenzó la fundación "Colombia Digital" y dirigió dos iniciativas principales: La Red de competidores de Colombia y el Grupo de jóvenes empresarios exportadores.

En 2002, fue embajadora de Colombia en la República Francesa y posteriormente fue nombrada Ministra de Defensa; la primera y única mujer que ha ocupado ese cargo en Colombia, donde creó la primera Escuela de Derechos Humanos de las Fuerzas Armadas y promovió a las mujeres en servicio, lo que les permitió convertirse en generales.

En 2006, fue elegida para el Senado con casi 70,000 votos y fue Presidenta de la Comisión Segunda del Senado a cargo de las relaciones exteriores, donde creó el Comité de Fronteras para desarrollar, promover y supervisar las zonas fronterizas de Colombia.

La señora Ramírez estudió Derecho en la Universidad Javeriana, especializándose en derecho comercial y financiero. También tiene estudios en Alta Dirección de Negocios, en el Instituto de Alta Dirección Empresarial - INALDE de la Universidad de La Sabana y fue becaria de relaciones internacionales en la Universidad de Harvard. Fue docente de derecho en las universidades de Los Andes y Javeriana.

La doctora Ramírez está casada y tiene una hija.

La ética y la integridad se potencia con la transparencia.

La importancia de tener una buena estrategia militar radica en que las tácticas, las campañas y los movimientos de nuestras tropas nos llevan a conseguir eficazmente los objetivos que nos trazamos en protección de la población y el territorio. Este mismo principio lo vemos reflejado en el Código de Ética Institucional diseñado por DANTE (Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia del Ejército), para convertir la transparencia en sello distintivo del ADN de los miembros de nuestro Ejército Nacional.

La ética como principio y condición de todas nuestras actuaciones, la disciplina, el honor militar, el respeto por la Constitución, la ley, los derechos humanos y el acatamiento del derecho internacional humanitario, señalan el camino para que cada integrante de la institución actúe con rectitud, materializando el lema con el que nuestro Ejército Nacional reitera su compromiso de transparencia: “La ética y la integridad me hacen transparente”.

Este lema ha dado frutos ya que las Fuerzas Militares, de las cuales hace parte el Ejército Nacional, son las instituciones con mayor confianza por parte de todos los colombianos, según lo revela la Encuesta de Cultura Política del DANE. Este reconocimiento no llega de la noche a la mañana, se debe a todos los esfuerzos y correctivos que se han venido realizando para eliminar cualquier opacidad en nuestra cultura institucional, pues sabemos que han habido grandes transformaciones de la sociedad a nivel global y que cada día debemos estar más conscientes de la obligación de brindar información clara, transparente, oportuna sobre el quehacer y las decisiones institucionales y de contratación, excepto lo que tiene reserva por razones de seguridad nacional.

La ética, la integridad, la transparencia, el honor y la legitimidad deben ser principio y norte de las Fuerzas Militares y toda la institucionalidad pública colombiana, con el propósito de fortalecer la confianza de la ciudadanía en las mismas. Tal como lo asumen nuestras Fuerzas Militares en su Código, ser ético, es ser respetuoso de la ley y de las personas; es asumir un comportamiento que ponga en alto el buen nombre de la institución por su eficacia en el servicio a la ciudadanía, evitando cualquier desvío que conlleve a abusos o corrupción por parte de los miembros de la Fuerza Pública.

Como Ministra de Defensa antes y Vicepresidente de la República de Colombia ahora, he podido ver de cerca todos los esfuerzos de las Fuerzas Militares para asumir con eficacia, una multitud de desafíos en la lucha contra la criminalidad del narcotráfico y grupos armados que amenazan a nuestra población en el territorio; proteger el medio ambiente; hacer inteligencia que prevenga cualquier amenaza a nuestra democracia; y al mismo tiempo acompañar a la ciudadanía en misiones humanitarias y de atención de desastres. Tengo claro que nuestras Fuerzas Militares son ejemplo mundial de eficacia, trabajo en equipo, con cercanía al ciudadano, preparación en derechos humanos y transparencia. Debemos mantener ese liderazgo y trabajar procesos de mejoramiento institucional continuo, redoblar y no bajar la guardia.

Nuestras Fuerzas Militares hoy tienen más y mejores herramientas para consolidar la transparencia y la confianza de los colombianos. Cuando fui Ministra de Defensa, impulsé la Centralización de Compras de la Fuerza Pública bajo los principios de transparencia y eficiencia, de allí surgió Colombia Compra Eficiente, política que garantiza no solo grandes ahorros para el Estado, sino mayor transparencia en todos los procesos contractuales.

En los últimos dos años, hemos consolidado la “Alianza Contra la Corrupción” de la que habla nuestro Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pusimos en marcha RITA (Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción), la más robusta estrategia de compliance público del país, sofisticamos nuestras herramientas con la ciencia de datos y la tecnología, y no menos importante, actualizamos y saldamos la deuda histórica en el marco normativo para la lucha contra la corrupción, lo que tendrá un salto fundamental cuando se apruebe la ley que presentamos en octubre.

Como Vicepresidente de la República y como ciudadana, me enorgullece hacer parte de la familia del Ejército Nacional, los felicito y los invito a seguir con esa estrategia que ha dado frutos y ha estrechado los lazos de sus acciones con la transparencia.

BRIGADA

Sr. Christopher Staudt

Gerente del Programa de Generación de Integridad, Transición en la Carrera Militar, Traslados, y Rehabilitación Psicológica para la Representación de la OTAN en Ucrania - Oficina de Enlace de la OTAN en Kiev. Se desempeña en la División Operativa de la Sede de la OTAN.

Al completar su Maestría en Administración Comercial y Política, Christopher Staudt comenzó su labor profesional como consultor en temas de privatización para el Ministerio de Finanzas de Alemania, para la Federación Rusa y para Ucrania. Entre los años 2001 y 2006 mantuvo, simultáneamente, su cargo de Gerente de Programa Educativo en el Instituto Internacional de Privatización, Administración de Activos e Inversiones de la Universidad Nacional Taras Shevchenko de Kiev. En 2002 dirigió el equipo de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (Organization for Security and Cooperation in Europe, OSCE) encargado del proyecto denominado “Facilitación del Proceso de Conversión de Ex-bases Militares en Ucrania”. Desde 2003 hasta 2005 Christopher Staudt tuvo bajo su responsabilidad un equipo de trabajo financiado por la UE en relación con un proyecto de la Oficina de Competencia de Ucrania.

La labor desarrollada por Christopher Staudt desde el año 2005 en la Oficina de Enlace de la OTAN para Ucrania incluye las siguientes áreas: Protección social de personal militar, Traslados, actividades de Rehabilitación Psicológica, Transición en la Carrera Militar y Generación de Integridad. Christopher Staudt fue miembro del Equipo de Expertos de la OTAN para Traslados, bajo la órbita del Comité Económico de la OTAN. En la actualidad cumple funciones de Asesor en Adaptación Social para los Ministerios de Defensa y de Asuntos de Excombatientes de Ucrania.

Dra. Bénédicte Borel

Coordinadora del Programa de Generación de Integridad, Consejo de Instituciones de Defensa y Generación de Capacidad, División Operativa, Sede de la OTAN.

Bénédicte Borel ha dedicado su carrera a asuntos políticos y militares relativos a las funciones normativas multilaterales y al trabajo de campo. Antes de formar parte del Personal Internacional de la OTAN, ella se desempeñó en un comité de expertos y trabajó también para la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (Organization for Security and Cooperation in Europe, OSCE).

Después de ocupar varios cargos como parte del Personal Internacional de la OTAN, Bénédicte Borel fue designada para integrar el equipo de Generación de Integridad en el año 2011, en lo relativo al desarrollo del programa específico para las Fuerzas de Seguridad Nacional de Afganistán. En los últimos años, ella tuvo a su cargo los asuntos referentes a distintos países y ha cooperado en el desarrollo de la principal Política de Generación de Integridad, así como en el marco educativo de la Generación de Integridad de la OTAN. En enero de 2020 fue nombrada Coordinadora del Programa de Generación de Integridad, luego de su participación en el establecimiento del Consejo de Instituciones de Defensa y Generación de Capacidad.

Bénédicte Borel es especialista en aspectos de buena gobernanza en lo que concierne a la reforma de sectores y sistemas de defensa y seguridad. Esa actividad implica su colaboración con el curso principal sobre Reforma del Sector de Seguridad de la Escuela Europea de Seguridad y Defensa. También cumple funciones como auditora del Instituto Francés de Estudios Nacionales Superiores de Defensa. Su formación académica incluye dos Maestrías, con mención de excelencia, en Asuntos Internacionales y Europeos, y en Ciencias Sociales. Su lengua materna es el francés y domina el idioma inglés, además de contar con conocimientos de alemán, ruso y serbio.

En reconocimiento a su compromiso tanto con la Reserva Operativa del Ejército Francés como con el Programa de Generación de Integridad de la OTAN, Bénédicte Borel ha sido galardonada con un Premio Meritorio por sus seis años de servicio en el Comité Civil y Militar de la Confederación Interaliada de Oficiales de Reserva. También fue distinguida en Colombia con la medalla militar “Fe en la Causa” en dos oportunidades (roja y púrpura).

Ha servido en el Ejército de la Reserva Operativa Francesa desde 2013. Después de su experiencia en la Fuerza Aérea (J9), Bénédicte Borel se incorporó al Service du Commissariat des Armées (J2) a finales de 2016, y, en la actualidad, presta funciones como Asesora Política del Comandante de la sede del Cuerpo de Respuesta Rápida de Francia (J2).

NATO
OTAN

¿Por qué los principios de integridad, transparencia y responsabilidad deben aplicarse a lo largo de toda la carrera del personal militar?

El programa de Generación de Integridad (GI) de la OTAN agradece a DANTE la invitación a realizar una nueva contribución a su Revista 2021. Para esta tercera publicación consecutiva[1], decidí ahondar en los principios clave de GI de OTAN – integridad, transparencia y responsabilidad – y en cómo los mismos dan sustento a la buena gobernanza en la administración de recursos humanos. Dentro de cualquier institución, los recursos humanos constituyen el más valioso de sus recursos. Los individuos personifican la institución para la que trabajan, representándola y protegiéndola de todo tipo de amenazas; hasta las que refieren a su reputación. No obstante ello, sólo es posible proteger a las instituciones por las que se siente confianza y respeto.

"La integridad es el lazo de unión entre el comportamiento y los principios. En términos institucionales, la integridad está directamente vinculada con la buena gobernanza. Para reforzar la integridad de una institución, es necesario institucionalizar los principios representativos que anhelamos para la misma, además de socializar con el personal, las normas y los valores que todo ello implica" (párrafo 3, Política de GI de OTAN[2]).

Esto es así para toda clase de emprendimiento corporativo, institución privada o administración pública; aunque resulta más crucial aún en el caso de la defensa nacional de una democracia y el sector de seguridad vinculado. La población confía en que el Gobierno garantice su seguridad general, y la medida de esa confianza en el Gobierno se ve expresada en las urnas cuando se vota en una elección. Quienes se desempeñan en el sector de defensa y seguridad, sean militares o civiles, representan a su nación en la función que cumplen, en el cargo que ocupan, y en los uniformes que visten. Esos individuos representan los valores de su país, y están dispuestos a arriesgar la vida por su país.

En las democracias, el sector de defensa y seguridad tiene como cometido ser neutral e imparcial en lo referente a política, en tanto funciona para proteger el territorio, los habitantes y sus valores (territorio + habitantes + valores = nación). Estas condiciones le permiten al sector accionar, aplicar, planificar, ejercer y utilizar capacidades que contrarresten y superen todo tipo de amenaza a la seguridad y la estabilidad, incluso aquellas de naturaleza híbrida. La condición 'sine qua non' para una acción efectiva del personal es que éste se desempeñe dentro de una administración en la cual confían, con liderazgos que aseguren un manejo equitativo, justo, transparente y responsable de los recursos. Esto es de singular importancia en cualquier sector, pero resulta de particular significación en el de defensa y seguridad, donde la respuesta a las amenazas requiere estrategias innovadoras y flexibles, y en ocasiones hasta de una adaptación de los equipamientos. Desde lo más intrínseco, el tratamiento de asuntos de defensa y seguridad a menudo implica la necesidad de un alto grado de secretismo frente a la sociedad y a la vez un incremento de confianza por parte de esta.

"Una de las maneras más eficaces para demostrar que el sector está seguro, y bien administrado en cuanto a la consecución del interés público, es establecer una funcionalidad integral de la Administración de Recursos Humanos (HRM) que esté centrada no solamente en la eficacia sino básicamente en la aplicación institucional de principios de transparencia, responsabilidad e integridad" (David Gunashvili, ex Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa de Georgia, y actual asesor del Ministro de Defensa de Georgia).

[1]"The importance of Transparency in the Colombian's Army Transformation process and its effects in the international order", página 16 [DANTE: ¿Existe referencia para la revista? Si es así, ¿Se podría agregar en la nota al pie, por favor? – Gracias], Febrero 2018, e "Integrity, transparency and accountability in the management of defence personnel: building efficient, effective and loyal forces for sustainable peace", página 22, [DANTE: ¿Existe referencia para la revista? Si es así, ¿Se podría agregar en la nota al pie, por favor? – Gracias], XXX 2019.

[2]Política de Generación de Integridad de OTAN suscrita por los Jefes de Estado y de Gobierno de la OTAN en la Cumbre de Varsovia los días 8 y 9 de julio de 2016. (https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_135626.htm?selectedLocale=en)

En el área funcional de recursos humanos, el cumplimiento de principios de buena gobernanza e integridad es crucial para todas las etapas de una carrera profesional. No obstante ello, muchas de las reformas que se aplican suelen concentrarse en los pasos iniciales e intermedios de la carrera profesional del personal –específicamente en reclutamiento y ascensos– así como en diversos componentes que incluyen, entre otros, los salarios, la especialización y la experiencia adquirida.

Generalmente, las reformas no se centran en las fases últimas de las carreras como la transición en particular. Para el caso del personal militar, los traslados y la transición en la carrera militar son aspectos primordiales que no pueden ser omitidos. Esa "marginalización" del proceso de transición en una carrera militar es la consecuencia de varias razones. Entre las explicaciones que suelen darse más comúnmente está la de que la transición en la carrera militar no es considerada un componente importante de la vida militar, ni como un componente no-esencial de la administración de recursos humanos cuyo costo no es viable para todos los ejércitos; y tampoco se la considera como una obligación de las instituciones relacionadas con la defensa.

Sin embargo, la transición en la carrera militar es un componente clave de la administración de recursos humanos por la interconexión que existe entre ellas, por lo que es menester incorporarla en las instancias de reclutamiento y ascenso de cada individuo. La falta de transición en la carrera militar socava y desequilibra la administración de recursos humanos dentro de una estructura militar. Esto tiene un efecto drástico en la integridad, la transparencia y la responsabilidad de las decisiones pertinentes a la Administración de Recursos Humanos, además de poner en riesgo al sector de la defensa. Es por esta razón que la buena gobernanza y la buena administración de recursos humanos deben ser partes integrales del componente de transición en la carrera militar.

Con el fin de esclarecer la importancia que tiene la transición en la carrera militar para los sistemas de administración de recursos humanos, le planteé una serie de preguntas a mi colega Christopher Staudt, Gerente de Progra mas de la OTAN para el Programa de Transición en la Carrera Militar.

BB. En la actualidad, existen dos Programas de Transición en la Carrera Militar de la OTAN – que corresponden respectivamente a las Fuerzas Armadas de Ucrania y Kirguistán. Estos dos países tienen en común su estructura militar específica y la utilización de Fuerzas que fueron modeladas y heredadas de la era soviética. ¿Por qué motivo debería el Sector de Defensa y Seguridad de la sociedad moderna encargarse sistemáticamente del personal militar que se retira, que se da de baja o que es despedido?

CS. La milicia se caracteriza por rasgos que la hacen beneficiosa para la sociedad, y también para la administración estatal, los negocios y las autoridades locales. Entre esos rasgos están la madurez para el liderazgo, la adaptabilidad para la resolución de problemas, una inventiva capaz de rendir cuentas, confianza en la toma de decisiones y una disciplina responsable.

Pero no deben subestimarse las diferencias que existen entre la vida militar y la vida civil, tanto en países asociados como en países miembros de OTAN. Se deben considerar dos lecciones válidas resultantes de las democracias maduras, a saber: Los militares que dejan el servicio y el no dejarlos solos para lidiar con todos los desafíos de la vida civil que les son ajenos. Inclusive para los que están bien preparados, las diferencias en cultura pueden ser una sorpresa que encierra un factor de riesgo en absoluto despreciable. Por otra parte, la transición de los militares de vuelta a su vida civil es considerada un tema nacional que se debe manejar de manera política y en términos de un esfuerzo dado por múltiples partes involucradas.

Es entonces que todo abordaje de la transición en la carrera militar enfocado en los veteranos deberá ser uno integral que tome en cuenta la naturaleza multifacética de los problemas con que ellos pueden enfrentarse. El enfoque sistémico debe reflejar la complejidad de quienes dejan el servicio militar, así como la dinámica problemática de los veteranos en sus diferentes realidades, donde comparativamente existe un bajo nivel de predictibilidad, a consecuencia de la ambigüedad en la situación de seguridad de cada país. Y su pertinencia resulta obvia; el estado de salud y rehabilitación psicológica de aquellos que dejan el servicio militar, así como su ulterior preparación y empleo, son componentes independientes pero mutuamente ligados de la Transición en la Carrera Militar y del sistema general relacionado con asuntos referidos a los veteranos. El enfoque sistémico busca un abordaje más holístico de quienes dejan el servicio militar, las políticas relativas a los veteranos y el diseño de programas que incluye diferentes interdependencias y contingencias, además de la comprensión de qué funciona, para quién y por qué.

Por naturaleza, cualquier enfoque sistémico de transición en la carrera militar es un proceso complejo de tres dimensiones: En primer lugar, es político (lo cual abarca los aspectos sociales, financieros y morales); en segundo lugar, es técnico, y en tercer lugar, implica la necesidad de un abordaje holístico conjuntamente con la comprensión de las características de interconexión entre el reclutamiento militar, la permanencia y la transición de vuelta a la vida civil. Como consecuencia, el tratamiento de asuntos relativos a veteranos requiere de un alto grado de conocimiento y sensibilidad política, habilidades analíticas de investigación y negociación, al igual que tacto y diplomacia. Los procesos de apoyo a veteranos deben ir en busca de puntos de acceso viables e identificar cuidadosamente a las partes involucradas, minimizando a la vez los efectos de la información anticipatoria. Tales procesos deben tener carácter consultivo e inclusivo y asegurar flexibilidad en la planificación, el diseño y la implementación de los programas de servicio.

BB. He notado que, en distintas oportunidades, usted usó el término "transición". ¿La palabra representa un significado particular dentro de ese enfoque?

CS. "Transición"[3] es un término que se aplica a dos casos de la administración de trabajadores del área de Defensa: En el ingreso de civiles a las Fuerzas Armadas u otros organismos estatales donde existe formación militar, y en el retorno de militares a la vida civil. En ese contexto, se usa la palabra "transición" para describir el período de reinserción en la vida civil de quienes dejan las Fuerzas Armadas u otros organismos de defensa y seguridad. Desde una perspectiva individual, el período de transición se inicia en el punto de servicio donde el militar comienza a realizar consultas y coordinar su proceso de traslado y se extiende durante un plazo determinado que sigue a la baja estatutaria. Desde una perspectiva institucional, la transición comprende el período anterior y posterior a la baja estatutaria en el que la institución está obligada a brindar apoyo a quienes se retiran. Un segundo término significativo "dentro" del concepto de "transición" es la palabra "traslado". La misma explica "… los procesos y procedimientos formales con los que se administra la transición, y el apoyo formal que se brinda durante la misma a quienes dejan el servicio"[4]. La "nueva capacitación" constituye uno de los elementos de la transición y está enfocada a brindar al militar habilidades que pueden ser transferidas a la vida civil. Tiene un vínculo directo con el componente de "empleo" del sistema de transición. Se brinda asistencia a la transición para que la carrera militar resulte más atractiva para todos – contratación en el corto plazo, egresos en el mediano plazo y trabajadores de carrera completa. Se hace en el entendido de que una perspectiva de carrera más atractiva será elemento de motivación para que personas mejor preparadas se unan a la milicia y que tal motivación se mantendrá mientras realicen misiones de paz y de combate.

BB. En su trabajo práctico con países socios de la OTAN del este europeo, de Asia central y del Diálogo Mediterráneo[5], ¿Pudo usted detectar conexiones interdisciplinarias y dependencias en los sistemas de administración de recursos humanos entre la generación de integridad y el componente de transición en la carrera militar?

CS. La integridad es algo elemental para cualquier sistema de transición en la carrera militar. Aquellos que dejan el servicio militar dependen del apoyo y los servicios que este les brinde, y esto también es una exigencia que forma parte de la confianza de la sociedad. Es responsabilidad de los líderes militares el brindar apoyo y servicios de alta calidad a los veteranos. Esta afirmación implica que la generación de integridad personal e institucional en todos los organismos estatales pertinentes y sus socios necesita de un compromiso sostenible y un enfoque estratégico para generar una cultura de integridad. La integridad es una columna vertebral de la construcción institucional integral, por lo que el liderazgo debe concentrarse particularmente en ello.

[3]Definición dada en el informe de agosto de 2013 intitulado "Transition Mapping Study. Understanding the transition process for Service personnel returning to civilian life" (Estudio de Mapeo de Transición. Comprensión del proceso de transición para personal de servicio que retoma su vida civil) publicado por la fundación Forces in Mind Trust, una ONG que brinda apoyo a la transición en el Reino Unido. Disponible en http://www.fim-trust.org/wp-content/uploads/2015/01/20130810-TMS-Report.pdf.

[4]Ibíd. Con un marco efectivo para la transición en la carrera militar, la nación puede asegurar un trato justo para quienes son o fueron parte del servicio de las fuerzas de seguridad y defensa y sus familias, además de compensar debidamente su sacrificio personal con nuevas oportunidades en la vida que asuman después de cumplir con un honorable servicio militar.

[5]El Diálogo Mediterráneo de la OTAN fue iniciado en el año 1994 por el Consejo del Atlántico Norte. En la actualidad incluye a siete países de la región Mediterránea que no forman parte de la OTAN: Argelia, Egipto, Israel, Jordania, Mauritania, Marruecos y Túnez.

La buena gobernanza y la Generación de Integridad de la OTAN aportan a la resiliencia de los organismos estatales con formación militar y su personal, frente a amenazas híbridas como la corrupción. Los recursos humanos y financieros representan el activo más valioso de las instituciones estatales. En términos de servicio público, esta perspectiva es básica cuando se apunta a la eficacia y la productividad de la institución; y resulta más sustancial aún en el campo de la defensa y la seguridad, donde los principios de transparencia, responsabilidad e integridad de los recursos humanos y la administración financiera adquieren un grado de importancia trascendental.

La Transición en la Carrera Militar funciona como un estímulo directo que amplía el espectro de la agenda pública y privada, tanto civil como militar, y también brinda un acceso proactivo a prácticas transparentes y justas en la administración de recursos humanos. Por tanto, garantiza a futuros empleadores el conjunto de habilidades requeridas de quienes dejan el servicio, así como su disciplina y conducta personal, y la permanencia de elevados estándares de lealtad institucional, además de asegurar que quien deja el servicio lo hizo mediante un proceso de baja honorable y transparente.

La función que cumple la transición en la carrera militar genera un gran estímulo en cuanto a transparencia y objetividad en la planificación de la carrera individual desde sus etapas iniciales, dado que las opciones que se toman al elegir una especialidad militar ocupacional, tanto primaria como secundaria, pueden tener un efecto importante sobre el proceso de transición al final de la carrera. Esto significa que la totalidad del proceso de administración de la carrera militar y la transición en la carrera militar deben configurarse de forma tal que ello sirva para construir confianza dentro de los grupos objetivo de jóvenes, para cuando ellos conectan su vida con el servicio militar.

BB. Usted ha dicho que el componente de transición en la carrera militar es un mojón indispensable en cualquier sistema de administración de recursos humanos del sector de defensa y seguridad. ¿Podría ampliar esta afirmación?

CS. Los variados aspectos de la transición en la carrera militar tienen ramificaciones que se extienden hacia territorios cruciales de lo social y lo defensivo, como son las relaciones cívico-militares, el control político de la milicia y la capacidad operativa y disponibilidad de las Fuerzas de Defensa.

A las complicaciones detrás del equipamiento militar y los sistemas de combate, se suman las diferencias entre misiones militares, donde cada caso es muy diferente de los demás, en un ámbito dinámico y multinacional, con un elevado ritmo de despliegue como regla. Todo esto requiere de habilidades y competencias integrales, además de un elevado nivel de autosuficiencia sin parangón. Cuando se dejan de lado los asuntos relacionados con la etapa posterior a la vida de servicio, la administración fallida de la fuerza laboral militar se vuelve un hecho inevitable.

Desde ese punto de vista, la transición en la carrera militar es considerada como un factor de refuerzo para los dos pilares críticos de la disponibilidad de combate – reclutamiento de militares contratados como voluntarios (cadetes, oficiales con un grado significativo de educación en la órbita civil, Suboficiales y Soldados) y el mantenimiento de aquellos que brinden un servicio de excelencia. El desarrollo y equilibrio entre reclutamiento, mantenimiento y transición en la carrera militar constituyen la esencia de la administración de personal militar.

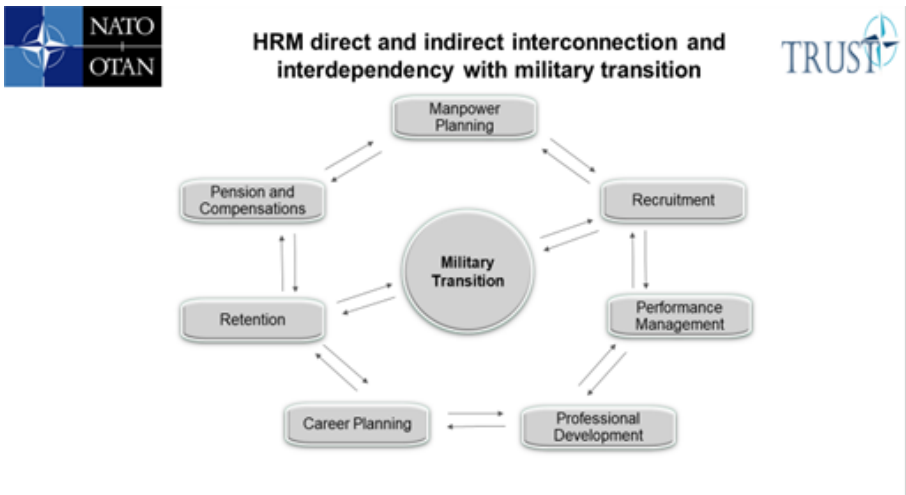
Resulta fundamental reconocer que: Independientemente de la selección cuidadosa y deseada que se lleve adelante, ningún proceso de reclutamiento puede alcanzar su máxima eficacia a menos que se implemente la debida estrategia de atracción y se disponga de mecanismos y servicios que funcionen correctamente en lo que concierne a la transición militar y la adaptación social.

Quienes prestan un servicio no solo necesitan estar satisfechos en lo laboral y tener una sensación de haber cumplido con su tarea. Sobre todo, en un nivel más amplio, quienes cumplen con una carrera militar necesitan la certeza de que sus intereses son tenidos en cuenta y deben cumplir su función de servicio con la seguridad de poder tener una mirada optimista sobre su futura vida en el ámbito civil.

La transición en la carrera militar es también un incentivo para la permanencia y se le considera como una forma de premiar la continuidad en el servicio.

La Transición en la Carrera Militar cumple la función de brindar guía, apoyo y herramientas al personal que deja el servicio, con miras a un exitoso reintegro en una carrera del ámbito civil. Esta visión, y la política y administración de la transición en la carrera militar hacia el contexto civil, están enmarcadas en principios orientadores, donde los organismos principales de transición en la carrera militar de quienes cumplen servicios son las instituciones de defensa con formación militar. "Los militares se ocupan de los militares"; las políticas de transición en la carrera militar conllevan la necesidad de coordinación y coherencia institucional tanto dentro de las estructuras de las Fuerzas Armadas como en el ámbito interministerial. La baja del servicio y los traslados son parte de la evolución natural de las carreras de servicio y se sustentan sobre cuatro bases: El Reclutamiento, la Permanencia, los Traslados y la Reserva. Los beneficios no están basados en rangos sino en la duración del servicio y se brinda empleo y apoyo a la carrera de quienes dejan el servicio a través de la adjudicación de tiempo, fondos y capacitación.

En toda organización del área de Defensa, la transición en la carrera militar tiene interconexiones e interdependencias directas e indirectas con los distintos componentes de la administración de recursos humanos. Los aspectos cruciales que afectan la calidad de la transición para quienes dejan el servicio y que se relacionan con la planificación, el reclutamiento o la permanencia de personal están interconectados de manera directa con otros componentes de la administración de recursos humanos. Por tanto, la formulación de una visión holística del futuro sistema de administración de recursos humanos es esencial para poder develar y evitar insuficiencias entre las funciones, los mecanismos y los procesos actuales de recursos humanos y los que se pretendan para el futuro (véase el siguiente cuadro).



Se desprende del gráfico que, al hecho de la importante interconectividad e interdependencia que existe entre los distintos componentes se suma la necesidad de un enfoque integral. Entonces, es probable que la única solución mejore la eficiencia y eficacia del elemento de Transición en la Carrera Militar sea la generación de capacidades en administración de recursos humanos a mediano y largo plazo.

BB. ¿Qué beneficios tiene la incorporación y funcionamiento de un componente de transición en la carrera militar para los miembros de un grupo objetivo, para el sector de defensa y seguridad, y para la sociedad de un país?

CS. Después de su baja del servicio, el personal militar constituye uno de los elementos clave en la conformación de la percepción que el público tiene de las condiciones sociales que se dan en el sector de defensa y seguridad.

Cuando quienes formaron parte del servicio militar retoman la vida civil en condiciones mentales adecuadas y con un reintegro exitoso, ello resulta una motivación para que potenciales combatientes se unan a la milicia a cumplir con servicios contratados, a la vez que les confiere, a ellos y a sus familias, una sensación de mayor seguridad durante su servicio militar.

La incorporación de una función de transición en la carrera militar estimula de forma directa la creación de fuertes condiciones institucionales previas, que hacen de cualquier individuo dentro del servicio militar independientemente de sus avances generales específicos en la carrera un embajador positivamente representativo del servicio militar y uno de los principales generadores de confianza que logran ganarse el apoyo de la sociedad.

La transición en la carrera militar tiene efectos directos sobre la capacidad de las Fuerzas Armadas para atraer individuos competentes al servicio militar y mantener a los mejores en el servicio con una buena motivación, cuando sea necesario. Históricamente, los militares de sociedades maduras han establecido mecanismos que evitan que las Fuerzas Armadas sean la "última opción" o un "salvavidas" para quienes no avanzaron en su nivel educativo o resultan incompetentes o carentes de habilidades.

Mediante un efectivo marco de transición en la carrera militar que funcione adecuadamente, la nación puede asegurar un trato justo para quienes forman o formaron parte de las Fuerzas de Defensa y Seguridad, junto con sus respectivas familias, y también una debida recompensa por su sacrifico personal, con nuevas oportunidades para la vida que sigue a su honorable servicio militar. El proceso de alejamiento de las Fuerzas, con la problemática de la transición en la carrera militar transformada en un asunto socio-político de máximo nivel, se ha convertido en un aspecto crucial como componente de las políticas de defensa, y en uno de los pilares del componente humano dentro de las estrategias militares.

BB. ¿Cuáles son las características principales de un enfoque sistémico integrado y global en lo que concierne a la transición en la carrera militar?

CS. Cada organismo estatal con formación militar debe asumir significativos esfuerzos por establecer mecanismos simples, eficaces y responsables para suministrar servicios y beneficios a aquellos hombres y mujeres que han servido a la nación y dependen del apoyo estatal. Y en ello, son factores de máxima importancia: Nueva capacitación del personal militar que incluya un creciente prestigio de la carrera profesional militar, un aumento de la capacidad de defensa y la reducción de tensiones sociales.

El siguiente detalle describe la posible estructura funcional de la organización de transición en la carrera militar dentro del organismo estatal con formación militar:

1ª línea: A nivel de cada Unidad, los Comandantes son responsables de brindar apoyo de primera línea para la transición en la carrera militar, que se limitará a un apoyo informativo y administrativo. El personal de información de transición en la carrera militar debe reclutarse y ubicarse en los departamentos de personal de cada Unidad.

2ª línea: La tarea principal de la segunda línea es brindar asesoramiento y orientación acerca del paquete (beneficios) de transición en la carrera militar, para una mejor cobertura de las necesidades de quienes dejan el servicio. Los asesores de transición en la carrera militar deben estar ubicados en los departamentos de personal de los niveles superiores de la institución.

A modo de ejemplo, la tercera línea de apoyo puede ser administrada e implementada por la dependencia estatal especializada (punto de referencia para recorrido del mercado laboral y otro buen ejemplo de administración austera y racional, donde se agregan funciones a las estructuras existentes):

3ª línea: El apoyo de tercera línea a la transición en la carrera militar puede provenir del centro estatal de empleo y sus subsidiarias regionales. Este organismo especializado brinda talleres y seminarios, además de consultoría laboral, asesoramiento sobre capacitación en transición en la carrera militar, y capacitación en el tema para aquellos que dejan el servicio y tienen derecho a ello, en concordancia con pautas de carácter clave para la transición en la carrera militar, establecidas y de buen funcionamiento en los países miembros de la OTAN, a saber:

- Una vía de adaptación social para quienes dejan el servicio y sus familias, ante la necesidad de tratamientos para prevenir las consecuencias mentales y sociales de la baja del servicio militar y de los desafíos que implica la vida civil;

- Una vía de capacitación técnica, mediante programas de capacitación en el corto plazo, para aquellos que buscan adquirir habilidades con fines de inserción en el medio laboral o la preparación requerida por las industrias;

- Una vía educativa para los que van en busca de un nivel terciario de educación; y

- Una vía empresarial para quienes aspiran a comenzar un negocio.

Estas vías que son claves para la transición en la carrera militar se ponen de manifiesto en buenas prácticas, en pautas para traslados y en herramientas e instrumentos que, entre otras cosas, incluyen: orientación profesional, asesoramiento en capacitación vocacional, ayuda en la búsqueda de empleo, asesoramiento legal, apoyo social y psicológico, ayuda en la implementación de pequeñas empresas de negocios o de trabajo independiente, servicios de información y consultoría, apoyo a las familias, y apoyo especial a familiares de militares muertos en el cumplimiento de su tarea militar.

BB. Considerando su preparación y experiencia, ¿Por qué considera usted que un componente de transición en la carrera militar resulta crucial para el éxito de una política de veteranos en Colombia?.

CS. La teoría de solución de conflictos abona la idea de la deconstrucción de problemas en elementos manejables. Uno de los pasos posibles e inmediatamente realizables podría ser la inclusión de un sistema de transición en la carrera militar que genere cambios importantes en el espectro de la problemática de los veteranos y a la vez aliviane la carga implícita para las Fuerzas Armadas.

Sin embargo, se construye un sistema específico de transición en la carrera militar para los actuales miembros del servicio y sus familias. La calidad de este sistema, junto con su capacidad, definen en gran medida la eficacia de la política de veteranos en general.

No hay nada más natural que la definición de un sistema así, principalmente cuando se aplica el método de contratación para la fuerza laboral militar. En la experiencia mundial, esto es visto como un aspecto integrante de la administración de recursos humanos militares, y como el mejor mecanismo para trasmitir habilidades militares a los civiles, además de ser considerado el formato más pertinente para mantener a los exmilitares como un activo económico, intelectual y social para la nación. En tanto, cualquier sistema de transición en la carrera militar requiere de una división de tareas entre, por ejemplo, el Ministerio de Defensa y las Fuerzas Armadas, el Ministerio de Políticas Sociales, y otros, es posible alivianar la carga que recae sobre estos. El sistema de transición en la carrera militar puede hacer aportes significativos tanto a la construcción de capacidades de instituciones de defensa como a veteranos resilientes y su inclusión en conversaciones para la resolución de problemas es un aspecto indispensable.

BB. Se agradece la profundidad de sus explicaciones tan completas. ¿Podría usted concluir con un breve mensaje que sea clave en cuanto a la importancia de la transición en la carrera militar?

CS. Quisiera resumir que, la transición en la carrera militar de los últimos tiempos no es un tema opcional sino más bien un aspecto imperativo para las sociedades militares y democráticas del mundo moderno. Es fundamental tener en cuenta la motivación principal, en términos de implementación práctica: Los recursos necesarios para programas de transición en la carrera militar.

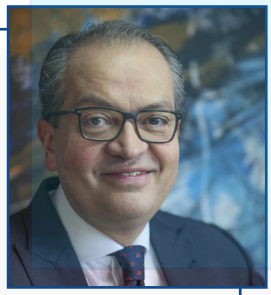
** Las opiniones vertidas en este artículo son de entera responsabilidad de los autores y no representan, necesariamente, el punto de vista oficial de la OTAN o sus políticas, ni tampoco los de los gobiernos miembros de la OTAN.*

"Se brinda asistencia a la transición para que la carrera militar resulte más atractiva para todos – contratación en el corto plazo, egresos en el mediano plazo y trabajadores de carrera completa. Se hace en el entendido de que una perspectiva de carrera más atractiva será elemento de motivación para que personas mejor preparadas se unan a la milicia y que tal motivación se mantendrá mientras realicen misiones de paz y de combate".

"Resulta fundamental reconocer que: independientemente de la selección cuidadosa y deseada que se lleve adelante, ningún proceso de reclutamiento puede alcanzar su máxima eficacia a menos que se implemente la debida estrategia de atracción y se disponga de mecanismos y servicios que funcionen correctamente en lo que concierne a la transición militar y la adaptación social".

"…la función de la transición en la carrera militar estimula, de forma directa, la creación de fuertes condiciones institucionales previas que hacen de cualquier individuo dentro del servicio militar –independientemente de sus avances generales específicos en la carrera– un embajador positivamente representativo del servicio militar, y uno de los principales generadores de confianza que logran ganarse el apoyo de la sociedad".

DANTE
PRINCIPIOS
Respeto por los DD. HH y acatamiento del DIH
Respeto por la Constitución y la ley
Honor militar
Disciplina
Ética en todas las actuaciones
Compromiso
Fe en la causa[3]
Persistencia en el empeño
VALORES
Respeto
Honestidad
Lealtad
Valor
Prudencia
Constancia
Solidaridad
Fidelidad
Transparencia



Dr. FERNANDO CARRILLO FLÓREZ

Exprocurador General de la Nación.

Abogado socioeconomista de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá donde se graduó con honores. Es máster en Leyes y Finanzas Públicas en la Universidad de Harvard y máster en Administración y en Políticas Públicas de la Escuela de Gobierno John F. Kennedy de la misma universidad. Fue el promotor del Movimiento Estudiantil de la Séptima Papeleta que hizo posible la convocatoria a la Asamblea Nacional Constituyente en 1991, de la cual hizo parte y fue Presidente de la Comisión de Justicia.

Ponente de la creación de la Fiscalía General de la Nación, la Corte Constitucional y de otras instituciones de modernización de la justicia. Fue, además, promotor de la acción de tutela. Ha ejercido, entre otros, los siguientes cargos: Ministro de Justicia, Representante del BID en París y en Brasil, Director de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, Ministro del Interior y Embajador de Colombia en España. También ha sido profesor de las universidades Javeriana, Andes, Sabana, ICESI de Cali, Centro de Estudios Constitucionales de Madrid, Universidad Carlos III, Instituto de Estudios Políticos de París–Sciences Po-, entre otras. Es autor de más de 14 libros y 80 artículos en temas de democracia, gobernabilidad y reforma a la justicia.

ESPACIO DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

El servicio público del Soldado colombiano como valor social.

Los valores se han definido como los principios por los que se rige una persona, un grupo determinado o una sociedad y se expresan en las cualidades o actitudes con que se asume la vida en comunidad.

Con la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991, el establecimiento del Estado social de derecho y su filosofía de subordinación de la ley a los principios y valores que en ella se establecieron, la Función Pública en Colombia tuvo que empezar a dar los cambios necesarios que imponen la protección de los derechos fundamentales y el cumplimiento de los correlativos deberes que en ella se consagraron.

Si bien es cierto la función pública implica el desempeño de las funciones públicas previstas para el cargo o empleo en los términos del artículo 122 de la Carta, en el sentido que todos deben tener las funciones detalladas en la Ley o reglamento, la tendencia de la administración avanza hacia el abandono del viejo concepto de funcionario público en virtud del cual este solo se sentía obligado a realizar las actividades relacionadas en el Manual de Funciones, para privilegiar el de servidor público en la medida que este se ajusta a uno de los fines esenciales del Estado: *"… servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución …" (artículo 2°).*

Esa tendencia resulta importante también en cuanto contribuya a la creación de conciencia en la ciudadanía de que el servicio público no constituye la investidura o la atribución de facultades para el ejercicio del poder. Por ello sería muy conveniente que en lugar de hablar de ramas del poder público, se siguiera hablando siempre de ramas de la administración pública.

Precisamente la norma constitucional referida antes también establece que *"Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares".*

Para el ciudadano de a pie, iletrado o con títulos profesionales, ningún servidor público encarna más la "autoridad" que el que viste el uniforme de una de las instituciones de la Fuerza Pública y porta un arma de fuego de dotación oficial, sin distinción del rango que representen las insignias que ostente. Y quiérase o no, el ciudadano común y corriente puede llegar a asociar esas condiciones particulares con el "poder", más que con el respeto que sabe debe profesarle a la autoridad. Los miembros de la Fuerza Pública deben ser conscientes de que su relación con el ciudadano corriente es asimétrica y que tienen ventaja frente a este por el solo monopolio para la introducción, fabricación y uso de las armas que tiene el Gobierno de conformidad con el artículo 233 de la Carta Fundamental, pero estas y el uniforme no pueden ser la única fuente del respeto a la autoridad.

De ahí el enorme riesgo que se corre de hacer prevalecer la investidura que dan el uniforme, las insignias, los rangos y las armas, para generar el sentimiento personal de que se detenta poder; y es ahí donde cobra importancia la formación que se imparte al Soldado, independientemente de que su aspiración sea solo la prestación del servicio militar o alcanzar la profesionalización en el Ejército Nacional como Soldado, Suboficial u Oficial. Tan importante es la enseñanza de los valores militares tales como el honor, la disciplina, la valentía, la abnegación, el espíritu de cuerpo, etc., como los principios y valores que inspiran nuestra Constitución y los derechos fundamentales de las personas a las que como autoridad hay que garantizarles su ejercicio, porque estos deben ser el norte de toda la actividad de la Fuerza Pública. Si no hay una adecuada formación en el respeto al patrimonio público y a los derechos fundamentales de las personas (incluidos los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario) y un monitoreo permanente al cumplimiento efectivo, se reduce la expectativa de mantenimiento del honor militar porque es mayor el riesgo de saqueo del patrimonio público y violación de los derechos humanos de las personas.

Asimismo, los miembros del Ejército Nacional, desde los Soldados regulares hasta los Oficiales deben ser capacitados en las normas que establecen la protección reforzada de algunos segmentos de la población civil, tales como los niños, niñas y adolescentes, las mujeres, los indígenas, los adultos mayores, etc., en orden a que sean más cuidadosos en las relaciones que deban establecer con ellos y les provean una mayor protección.

Cuando el Soldado colombiano, desde el que está cumpliendo el deber constitucional de prestar el servicio militar obligatorio hasta el General con todos sus soles y condecoraciones en el pecho, se siente y actúa como un servidor público y no como un detentador del poder que el ciudadano percibe en el uniforme y las armas, le transmite a toda la civilidad el mensaje de respeto a los derechos fundamentales de todos los asociados, despierta empatía en la comunidad, y construye en ella la confianza necesaria para el establecimiento del diálogo abierto, desprevenido y sincero, a través del cual se puede convencer a las personas sobre el cumplimiento de los deberes sin necesidad de acudir a la fuerza.

En cuanto al uso de la fuerza es muy importante tener en cuenta también que además de los instrumentos internacionales de derechos humanos y derecho internacional humanitario, existe una regulación internacional que, aunque no tenga la naturaleza de tratado sino de soft law, debe ser conocida y aplicada por el Soldado colombiano. Los principios básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley (Adoptados por el Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en La Habana (Cuba) del 27 de agosto al 7 de septiembre de 1990) establecen que *"Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, en el desempeño de sus funciones, utilizarán en la medida de lo posible medios no violentos antes de recurrir al empleo de la fuerza y de armas de fuego";* con la misma filosofía el Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley (Adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 34/169, de 17 de diciembre de 1979) dispone en el artículo 1 que tales servidores "… cumplirán en todo momento los deberes que les impone la ley, sirviendo a su comunidad y protegiendo a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto grado de responsabilidad exigido por su profesión"; en el 2 que "… respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas", y en el 3 que "… podrán usar la fuerza solo cuando sea estrictamente necesario y en la medida que lo requiera el desempeño de sus tareas".

De esa manera también se construye la anhelada paz en nuestro país porque, además de que el Ejército Nacional se gana el respeto sin necesidad de hacer ostentación o uso del poder que dan el uniforme y las armas, se desestimulan las protestas, las reacciones contrarias contra la Fuerza Pública y la conformación de movimientos subversivos.

Ese es el valor social del servicio público que puede y debe cumplir el soldado colombiano, para que inspire respeto y no

protesta, solidaridad y no repudio, amor y no odio; valor que debe entenderse también en la dimensión espiritual del ser humano que siente la tranquilidad de hacer lo que está bien para la persona, para un grupo en particular y para la sociedad colombiana en general, y que ello le tributará la satisfacción de estar contribuyendo a la grandeza de nuestra patria.

Si esa tendencia evolutiva del concepto de funcionario público a servidor público se continúa haciendo efectiva, nuestros compatriotas poco a poco entenderán también la importancia que tiene elegir y nombrar servidores públicos y no simple funcionarios.

Dra. ALMA CARMENZA ERAZO MONTENEGRO

Auditora General de la República

Administradora de Empresas, especializada en gestión pública, con más de 30 años de experiencia en el sector público, de los cuales, 23 años han sido en funciones relacionadas con el ejercicio del control fiscal y la responsabilidad fiscal, en la Contraloría General de la República, como Contralora Departamental del Valle y Contralora del Municipio de Santiago de Cali.

Presidente del Consejo Nacional de Contralores de Colombia (2008- 2010) y Presidente del Comité Regional de Moralización del Valle del Cauca durante el mismo período.

Autora del libro: “Control Fiscal Territorial” publicado por Feriva Impresora, agosto de 2011.

El 16 de octubre de 2019, Alma Carmeza Erazo fue elegida por la Sala Plena del Consejo de Estado como Auditora General de la República para el período 2019-2023.

ESPACIO DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

Ejército Nacional: Un referente de la política de transparencia

Mediante este artículo, y desde el rol que desempeño como Auditora General de la República, quiero exaltar la gran labor que siempre ha caracterizado a nuestro glorioso Ejército de Colombia, poniendo de presente algunos elementos conceptuales que propicien la reflexión sobre la relación que existe entre la complejidad del quehacer institucional y la capacidad adaptativa que ha mostrado para hacerle frente a las fuerzas que ponen en peligro nuestro orden constitucional, como es el caso del flagelo de la corrupción.

Como ocurre en todo el mundo, el deber ser del Ejército es la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y el orden constitucional de cada país, tal es el caso de Colombia, y así lo define el artículo 217 de nuestra Constitución Política. De ahí que valga la pena preguntarse por todo lo que implica cumplir con este deber.

A pesar de vivir en el marco de un orden mundial definido y estable gracias a los acuerdos internacionales y al papel que juegan los organismos multilaterales, encargados de vigilar que estos se cumplan, tanto la soberanía como la integridad del territorio, así como su ordenamiento constitucional y jurídico, pueden verse amenazados por fenómenos de diferente índole. Hace un par de siglos, por ejemplo, la guerra por la independencia marcaba el rumbo de la historia y denotaba la especificidad de la amenaza en el imperio español, pero los tiempos cambian y, a mi parecer, cada vez lo hacen con mayor velocidad. Hoy el enemigo, aquella fuerza que puede desestabilizar a nuestro país, no podría estar representada exclusivamente en otra nación, a ella se le pueden sumar otro tipo de fuerzas amenazantes, fenómenos socio-económicos como el narcotráfico, que resultan incomparables con las preocupaciones de hace 200 años. En este sentido, podemos advertir que las amenazas a nuestra soberanía, a nuestra estabilidad como nación, han cambiado. Hoy nuestro Ejército Nacional debe combatir a un Leviatán con múltiples tentáculos, entre ellos, el terrorismo, el tráfico de estupefacientes y la corrupción. De ahí se concluye que el Ejército Nacional debe evolucionar tanto y más rápido que sus enemigos. Su capacidad de respuesta a los retos que le imponen los flagelos que van surgiendo ha de ser superior.

En este sentido –el evolutivo– el autocontrol es una capacidad fundamental para garantizar que la institución no se desvíe de su objetivo y alcance las metas que se propuso. El talento humano en el Ejército es el principal activo y de este debe surgir el buen juicio para regular sus actuaciones y conductas. Este, como elemento primordial del Modelo Estándar de Control Interno, busca desarrollar la capacidad del hombre para detectar las desviaciones de su quehacer diario y para que tome por iniciativa propia, los correctivos necesarios para lograr el cumplimiento de las metas individuales.

Una tropa motivada, moralmente enaltecida, tiene las condiciones para ejercer el autocontrol, pues para ello se requiere el convencimiento personal de que al aplicarlo, se está mejorando el cumplimiento de las labores diarias y, por ende, se está contribuyendo al logro de los objetivos de la Institución.

Como lo expresa el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre las principales herramientas del autocontrol se encuentran: La planeación; el adecuado manejo del tiempo; la toma de conciencia; la adecuada distribución de las responsabilidades y el adecuado uso de los recursos a su disposición.

Orientemos la reflexión hacia la comparación entre la magnitud del fenómeno delictivo y el esfuerzo que debe hacer la institucionalidad para enfrentarlo: la gran cantidad de situaciones ilegales que aparecen día a día a lo largo y ancho del territorio nacional. Ya de por sí, las variables geográficas aunadas a los intereses de los grupos del crimen organizado, constituyen una variable de difícil manejo. Cada vez, estos grupos al margen de la ley modernizan su capacidad de producción y adquieren un carácter más beligerante.

Es indiscutible que para hacerle frente a estas nuevas formas de violencia y desestabilización, se requiere de una gran cantidad de recursos, especialmente, recursos públicos. La asignación de presupuesto al sector defensa ha venido creciendo año tras año, de manera consecuente con la magnitud de la amenaza.

Con ocasión de la definición de una metodología para establecer el presupuesto del Sector Defensa, el Departamento Nacional de Planeación, señaló que:

> La evolución del Gasto en Defensa y Seguridad (GDS) en los últimos años ha sido uno de los temas más discutidos en foros económicos, políticos, sociales y académicos, tanto civiles como militares. Este abierto interés por el tema está relacionado principalmente con tres eventos: La importancia relativa que ha adquirido el gasto en Defensa y Seguridad sobre el gasto público total, su relación con el Producto Interno Bruto (PIB) y la necesidad de seguir mejorando las condiciones de seguridad del país.

De lo anterior se resaltan los eventos que despiertan el interés sobre los recursos a invertir en este sector, por cuanto un inadecuado manejo tendrá efectos supremamente negativos tanto en las condiciones de seguridad del país, como en el PIB.

De allí que cobren relevancia las herramientas del autocontrol, entre ellas la eficiencia reflejada en el adecuado uso de los recursos. El Ejército debe tener una gran capacidad institucional para planear su gestión, mantener motivada y con la moral en alto a la tropa, y disponer de una estructura organizacional robusta pero lo suficientemente flexible para actuar de una manera rápida y oportuna que le permita dar respuestas y golpes contundentes a los grupos al margen de la ley.

Ante la gran cantidad de recursos, se debe contar con un aparato administrativo que garantice la transparencia institucional. La corrupción es una enfermedad social, que puede atacar a las instituciones como un cáncer y ante ello el Ejército de Colombia ha sido consciente, por eso hoy cuenta, como parte de su formidable estructura, con la Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia del Ejército Nacional –DANTE–.

Como una especie de desarrollo cibernético, es decir, de evolución institucional acorde con las diferentes variables del entorno, DANTE se constituye en un dispositivo organizacional de carácter estratégico diseñado para sensibilizar en temas de transparencia institucional, aplicar métodos multidinámicos de lucha contra la corrupción, desarrollar un ambiente ético y promover las buenas prácticas en el Ejército Nacional.

No todas las entidades alcanzan un nivel de conciencia tal, que las conduzca a establecer una Dirección que se centre en la ética y la transparencia como materias primas fundamentales para la consecución de los objetivos

institucionales. DANTE tiene la facultad para realizar acompañamiento técnico, económico y jurídico en los procesos sensibles que considere el alto mando, contribuyendo al fortalecimiento de la legitimidad de los mismos.

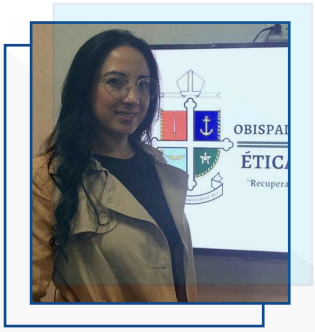
Como logros destacables de DANTE se pueden contar la formulación de lineamientos y directrices en materia de transparencia y lucha contra la corrupción y la aplicación de estrategias de promoción de la transparencia y la ética dentro de las Fuerzas Militares de Colombia.

Adicionalmente, DANTE ha dirigido y articulado con las Fuerzas Militares, la implementación de la política del Gobierno en la lucha contra la corrupción. En desarrollo de esta política ha presentado recomendaciones sobre los diferentes procedimientos que desarrolla el Comando General dentro de los principios de transparencia para la correcta administración de los recursos públicos.

En suma, la orientación de esfuerzos en materia de prevención como pilar de la lucha contra la corrupción y la promoción de la transparencia institucional, debe ser un objetivo compartido por todas las entidades del Estado. En este sentido, DANTE se convierte en un referente de innovación en la gestión pública.

La Auditoría General de la República, cuya misión está orientada al fortalecimiento y modernización de todas las contralorías del país, mediante la coadyuvancia y un ejercicio sistemático de vigilancia de la gestión fiscal de estos organismos de control, reconoce en la experiencia exitosa que, a través de DANTE, ha tenido el Ejército Nacional de Colombia en la lucha contra la corrupción, un digno ejemplo a ser imitado. Por lo mismo, estamos prestos a aunar esfuerzos para contrarrestar este nefasto fenómeno.

Vemos en el intercambio de experiencias, de conocimiento y en el manejo de los sistemas de información, una alternativa para fortalecer la institucionalidad, elevar los índices de transparencia y construir la confianza que necesita la ciudadanía para seguir trabajando por un país seguro y en paz.



Dra. NINI JOHANNA RONCANCIO

Profesional de Defensa, psicóloga, Magistra en Estudios Políticos, docente universitario. Directora del área de Ética y Humanización "Pedro Pascasio Martínez" del Obispado Castrense de Colombia.

ESCENARIO ÉTICO EN LA SEGURIDAD Y DEFENSA COLOMBIANA

Cuando nos referimos a los conceptos de Seguridad y Defensa nos relacionamos directamente con la necesidad que todo sujeto tiene de sentirse protegido en sus diferentes áreas de ajuste (personal, familiar, social). En el marco de los derechos humanos, se refiere también, a una estrecha relación con las garantías que brinda el Estado para goce de los mismos, y para el desarrollo integral de toda persona sin importar las diferencias personales, ideológicas, culturales, territoriales, entre otras.

De esta manera, estos conceptos no se pueden ver de forma desarticulada a la dinámica de las instituciones y políticas públicas, que constitucionalmente están diseñadas para bridar seguridad a la sociedad y proyectar un correcto actuar; ligado a la transparencia y a los valores que institucionalmente representan el buen gobierno. Por otro lado, es menester abordar un principio de realidad que tiene que ver, con las problemáticas desde la construcción de Estado-Nación (Bushell, 1996) que históricamente da cuenta, de cómo se han repetido los patrones de corrupción en el país.

Hasta el momento he descrito dos escenarios: El primero, el deber ser de la institución. Y el segundo, un virus social y político que a lo largo de la historia ha marcado a Colombia; la corrupción. De esta manera, se evidencia las fallas de las estrategias nacionales para contrarrestar dicho problema, que a hoy es un fenómeno global y permea todas las instituciones; no por ello se justifica. Esta debilidad radica en el manejo de intereses particulares sobre los colectivos, donde como funcionarios públicos el compromiso y el deber, es mayor frente a velar por la plena garantía de derechos en el marco igualdad y justicia, y debe prevalecer lo colectivo sobre lo particular.

La corrupción es un espejismo de la felicidad, el atajo de lo material y la debilidad, la caracterización de la inmediatez. Inicia desde el sujeto como individuo, yace en el corazón del hombre y se refleja en lo social, con un efecto negativo en la responsabilidad social, en la legitimidad de la institución; cuando esta se ve como una amenaza para el progreso de la sociedad.

De acuerdo con el artículo. 217 de la carta magna colombiana (1991) las Fuerzas Militares son constituidas para la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional, de esta manera el Sector de Seguridad y Defensa tendrá que enfrentar las amenazas externas que la colocan en riesgo. Empero, una de las alertas que se enfrenta en la actualidad es la estigmatización como una entidad incongruente para la sociedad, en cuanto se evidencian acciones de corrupción dentro de la misma, pueden ser casos aislados, pero afectan la imagen Institucional y el excelente trabajo de las mayorías que lo representa.

Valiéndome del concepto de Seguridad y Defensa (Montaña. Criado. Sf) nos corresponde la prevención de delitos, NO ser parte del delito; en cuanto a defensa "Entra en funcionamiento, cuando se amenaza la integridad territorial del Estado" y concretando este concepto a este plano NO nos podemos ver como la amenaza a esa integridad territorial, en este sentido es un pródromo tomar decisiones basadas en beneficios individuales o de terceros ,cuando se coloca por debajo del umbral el bien común, esto significa una falta de coherencia entre lo que se hace y se representa. Una ventana que efectivamente no tiene por qué estar abierta a la más mínima acción corrupta, así como al inicio de este año 2020 lo manifestó el General Navarro "NO vamos a ser flexibles frente a ningún acto de corrupción". Y menos como institución garante de seguridad y defensa en el territorio colombiano. Es así,

como abordo el tercer y último escenario, que corresponde a la Ética; ya caracterícé grosso modo, la problemática, ahora inicio con una de las posibles soluciones o quizás la más práctica. El concepto del Ethos- Carácter que impacta en el comportamiento ético superior, adquiere sentido en este sector porque está conformado por hombres uniformados y no uniformados que representan la Política de Seguridad y Defensa nacional, que como organización legitima exige un máximo nivel de compromiso y de comportamiento frente a la sociedad.

¿Para qué nos sirve la ética? Esta palabra que en ocasiones suena de cajón, se escucha tanto, pierde su razón de ser cuando no se práctica, es lo que necesita el uniformado, el profesional, el sujeto para ser integral, el funcionario público; pues permite en un estado de deliberación previa una toma de consciencia sobre los impactos que puede acarrear una decisión, es así, que la utilidad de la ética no es solo para aplicar en tiempos de guerra justa (Walzer, 2007) es menester, en el actuar público. Cuando se manifiesta que debe ser la columna vertebral del Sector Defensa, indica que es la que debe sostener la institución, cada una de sus Fuerzas en el sistema es protagonista de representar el deber ser de la Política de Seguridad y Defensa nacional y la misión de cada una es cumplir con los pilares constitucionales en el marco de una sociedad democrática.

Por lo anterior, es necesario prevenir, corregir y monitorear la corrupción; bajo la premisa de la inexistencia de una institución perfecta que se exige a sí misma apuntarle a la perfección, es decir, NO ser el canal ni la justificación de acciones equívocas.

En la modernidad liquida (Bauman, 2000) el individuo, social, político, humano está sujeto a diferentes tentaciones, es un ser vulnerable y débil. Pero el militar debe autogobernarse (Camps, 2011) más que cualquier otra persona, hasta el nivel de tener presente que él combate la corrupción, NO hace parte de ella, que el sentido de su profesión es la vocación reflejada en el servicio que brinda a una sociedad para protegerla no para vulnerarla ,recordando que desde las diferentes tipificaciones de dicho fenómeno se permea y se daña la imagen y la misión de la fuerzas, debe ser un modelo de hombre y dejar las huella de héroe en la historia que va en contra de lo ilegal, ser corrupto es hacer parte de la ilegalidad. El desafío ético es orientar el pensamiento, el discurso a una acción sin daño sin olvidar que prima lo social, sobre lo individual, recordar que la individualidad es una de la características que orientan los actos de corrupción, la ética es su mayor arma para la defensa y la seguridad propia, pero actuar con transparencia , integridad es logra rendir cuentas recobrando la legitimidad, la confianza y la imagen institucional, del

uniformado legalmente constituido, es la defensa de la entidad. Es así como la Dirección de Normas de Transparencia del Ejército más allá de ser un modelo es la iniciativa para demostrar que los buenos somos más y que se trabaja en comunidad para la sociedad bajo el lema que "La ética y la integridad me hacen transparente" y que las acciones del uniformado demuestran su comportamiento ético superior y los hace dignos de pertenecer a la Seguridad y Defensa colombiana.

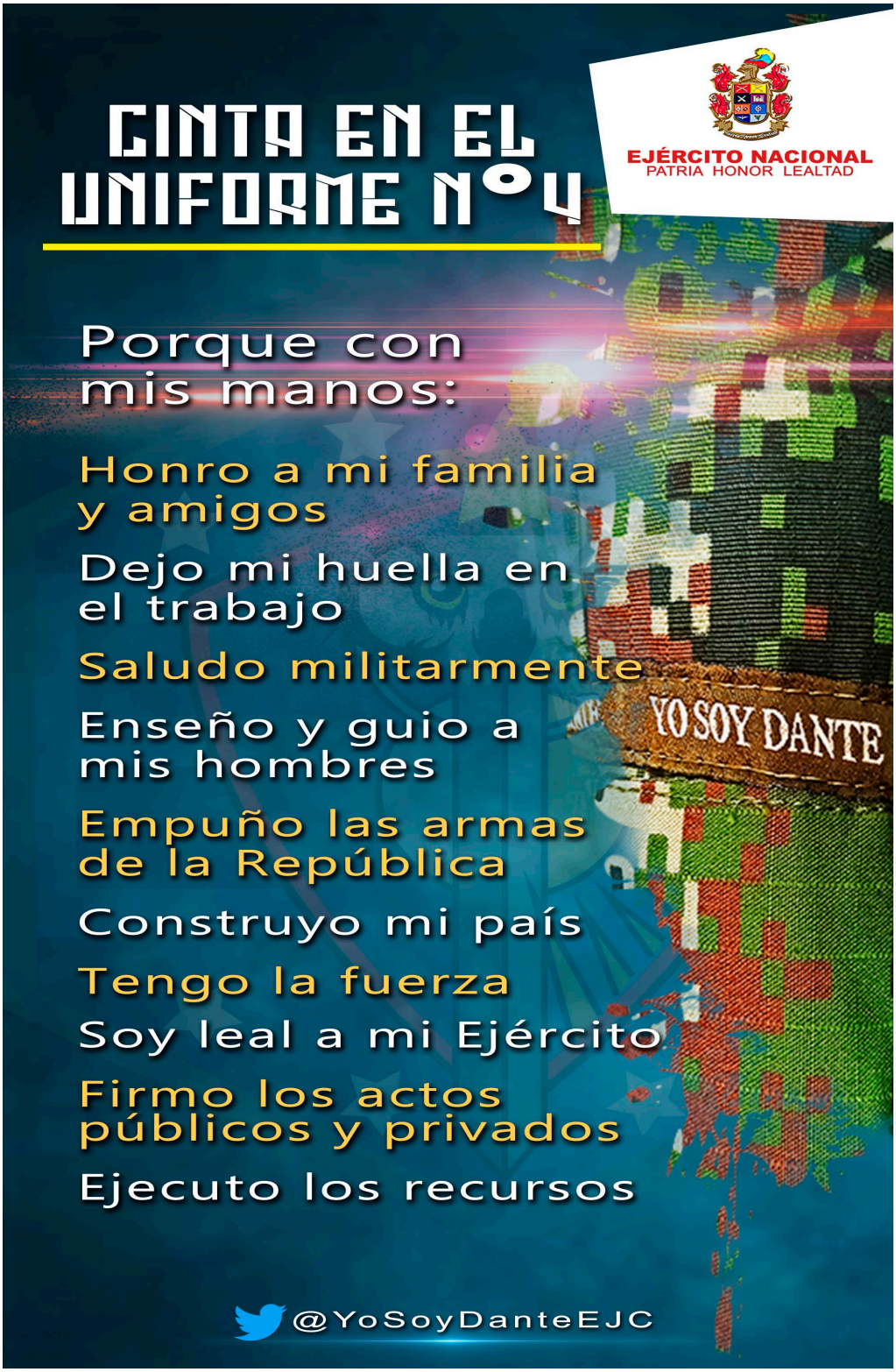
La cultura militar, debe caracterizarse por conservar valores y hacer el esfuerzo por cuidar y quedar en la memoria de la población; sujeta a casos exitosos que se niegan a hacer parte de redes criminales y corruptas pues hipotéticamente estas se pueden valer de la vulnerabilidad individual, para el daño institucional.

El actuar de manera correcta, sin interesar quién vigila, es una disciplina que debe ser incorporada y adoptada por el uniformado y por el servidor púbico que se identifica y representa una organización estatal; se debe garantizar una protección y defensa de los activos estratégicos de la sociedad, desde la coherencia, esto se da desde la aplicación individual de la norma y la suma de las partes corresponden al impacto social, como consecuencia de las prácticas cotidianas de una comunidad que se constituye valiéndose de una consciencia colectiva para reflejar que su libertad está restringida por la institución al servicio de la humanidad, renuncian a sus propios deseos, para blindar los colectivos; el valor agregado que se le debe ofrecer a la sociedad, es la confianza de la plena ejecución en cumplimiento de sus derechos dentro de un territorio en el que se consolida la paz y los actos por la convivencia social en donde la diferencia y el respeto, también son un punto de encuentro, en el marco de la dignidad humana y de la humanización del servicio que prestan las Fuerzas a la humanidad de la nación colombiana.

Las virtudes militares (MDN, 2019) se consolidan en el sujeto, el cumplimiento al 100% de las mismas revisten el Sector de Seguridad y Defensa, son necesarias en la teoría y en la práctica, en los tiempos de crisis y de bienestar, pero la ética debe ser el sentido en el ciclo de vida militar y aun despojándose del uniforme la tranquilidad de demostrar el verdadero y correcto actuar del hombre.

El mejor sentimiento de justicia y la prevención de la corrupción, la inicia el hombre desde su consciencia moral, el ejercicio de deliberación tiene impacto en la decisión, toma fuerza cuando trasciende a lo colectivo y esta masa se regula, se identifica y crea cultura que en este escenario se debe caracterizar por su transparencia, vocación y verdad.

Un camino correcto hacia la recuperación de los imaginarios sociales y al ser llamado "héroe de la patria", es asumir este concepto como un compromiso que se logra siendo modelo y ejemplo de un comportamiento ético superior. También, puede ser un factor protector que contribuya al combate de los sentimientos de desesperanza aprendida o el síndrome fatalista de la sociedad civil, que espera la destrucción o deslegitimación de la entidad, este último es el desafío que exige un actuación colectiva intachable en cada hombre y es la armadura que contiene los principios, los valores, la historia y la razón de ser de las Fuerzas Militares, su mejor arma es su comportamiento.


CINTA EN EL UNIFORME N°4
EJÉRCITO NACIONAL
PATRIA HONOR LEALTAD
Porque con mis manos:
Honro a mi familia y amigos
Dejo mi huella en el trabajo
Saludo militarmente
Enseño y guio a mis hombres
Empuño las armas de la República
Construyo mi país
Tengo la fuerza
Soy leal a mi Ejército
Firmo los actos públicos y privados
Ejecuto los recursos
YO SOY DANTE
@YoSoyDanteEJC

Dr. CARLOS FERNANDO GUERRERO OSORIO

Experto en derecho penal con más de 17 años de experiencia. Durante este tiempo, he desempeñado diferentes roles relacionados con el sistema de justicia penal: Litigante, fiscal, asesor y Director Anticorrupción en la Fiscalía General. Tiene amplio conocimiento de la institucionalidad colombiana, el sistema judicial colombiano y el diseño e implementación de la política pública. Es abogado de la Universidad Externado de Colombia. Es especialista en Derecho Penal y Propiedad Intelectual de la misma Universidad, Magíster en Justicia Internacional de la Universidad de Turín y el Instituto Interregional de Investigación sobre Delincuencia de Naciones Unidas, y candidato a Doctor en Derecho de la Universidad de Salamanca. Ha sido docente universitario, abogado en firmas locales y fiscal. Actualmente es consultor, litigante y asesor de distintas entidades privadas y públicas.

Prevención y transformación cultural positiva: Esencia de la lucha anticorrupción.

Introducción

El Ejército de Colombia, al igual que el resto de la instituciones públicas colombianas -e inclusive del planeta entero-, se enfrentan hoy a grandes retos reputacionales y de legitimidad. Los tiempos en que las instituciones del Estado gozaban de plena legitimidad por el hecho de tener origen en normas expedidas de acuerdo con las formas establecidas son cosa del pasado; hoy las instituciones del Estado deben trabajar con ahínco para mantener la confianza ciudadana, la cual es absolutamente necesaria para poder cumplir adecuadamente con su misión y mantener su reputación. En otros términos, la legitimidad institucional ya no es únicamente formal sino que debe ser material.

Para consolidar esa legitimidad institucional debe trabajarse tanto en el correcto cumplimiento de la misión asignada como en la manera en que se hace. De una parte, difícilmente gozará de legitimidad una institución que no logre los resultados esperados, esto es, que no cumpla con los fines establecidos en las normas jurídicas que establecen su objeto y funciones y, aún más, que no satisfaga las expectativas sociales sobre su razón de ser. De otra parte, ganar esa legitimidad implica cumplir la misión institucional utilizando medios admisibles, o sea instrumentos que sean aceptados jurídica y éticamente. Así, por ejemplo, ganar batallas a las organizaciones al margen de la ley sin el acatamiento del derecho internacional de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, no satisfaría esa exigencia de legitimidad o admisibilidad de los medios empleados para el cumplimiento misional.

En ese contexto de legitimidad o admisibilidad de los medios empleados, la transparencia, la integridad y, en general, la lucha contra la corrupción tiene un significado especial. Lograr que los miembros del Ejército colombiano asuman la lucha contra la corrupción como parte de su misión, de su quehacer diario, es un enorme reto institucional, que exige un trabajo perseverante y, sobre todo, un enfoque preventivo y una transformación cultural al interior de la institución.

DÍGALE NO A LA CORRUPCIÓN

Este es el tema de este artículo y es, en últimas, la misión de la Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia del Ejército – DANTE. De hecho, este documento no es más que la fusión y síntesis de lo que se ha hecho en dicha Dirección[1] . Así, en primer lugar recordaremos lo que es DANTE, la unidad con que cuenta el Ejército para prevenir malas prácticas; en segundo lugar, enunciaremos algunos conceptos que son básicos en el asunto de la lucha contra la corrupción y que todo miembro del Ejército debe tener claros; en tercer lugar, se presenta un panorama normativo básico, que debe ser conocido en el marco de la lucha contra la corrupción; en cuarto lugar, se destacan los comportamientos de corrupción más notables y las instituciones colombianas que fundamentalmente están encargadas de hacerles frente.

1. Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia del Ejército

La Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia del Ejército – DANTE fue concebida en el año 2015. Sin duda, la prevención es parte de la estrategia de combate a esa amenaza y una herramienta esencial para mejorar el comportamiento de los miembros de la institución. Así, mediante Resolución Ministerial N.º 3402, se creó DANTE, como dependencia orgánica del Segundo Comandante del Ejército Nacional (SECEJ).

La misión de DANTE es prevenir y mitigar escenarios de corrupción al interior de la institución, la aplicación de normas que generen cambios culturales y pedagógicos enmarcados en la ética y transparencia como resultado de acompañamiento focalizado preventivo a los diferentes procesos que desarrolla la Fuerza, con el fin de asesorar y recomendar, oportunamente, al alto mando sobre ajustes y correcciones pertinentes haciendo uso de información privilegiada. Su visión es ser reconocida a nivel nacional e internacional como el órgano rector de difusión y sensibilización en normas de transparencia para el Ejército Nacional, que genere cambios culturales, pedagógicos y afiancen los valores enmarcados desde la ética en los miembros de la institución.

Para el cumplimiento de su misión y objetivos, DANTE distribuye su trabajo en las siguientes secciones:

Sección de Prevención y Sensibilización: Promueve la integridad, la ética y la transparencia con la aplicación de campañas de sensibilización y actividades de capacitación. De esta manera, brinda información relevante a los miembros del Ejército para el ejercicio ético de sus funciones y promueve cambios culturales para preservar la reputación y legitimidad institucional.

Sección de Averiguaciones Internas: Apoya la contrainteligencia institucional para diagnosticar escenarios de malas prácticas administrativas y corrupción.

Sección de Asesoría Jurídica: Asesora jurídicamente a DANTE en todos los aspectos normativos que requiere para el cumplimiento de su misión.

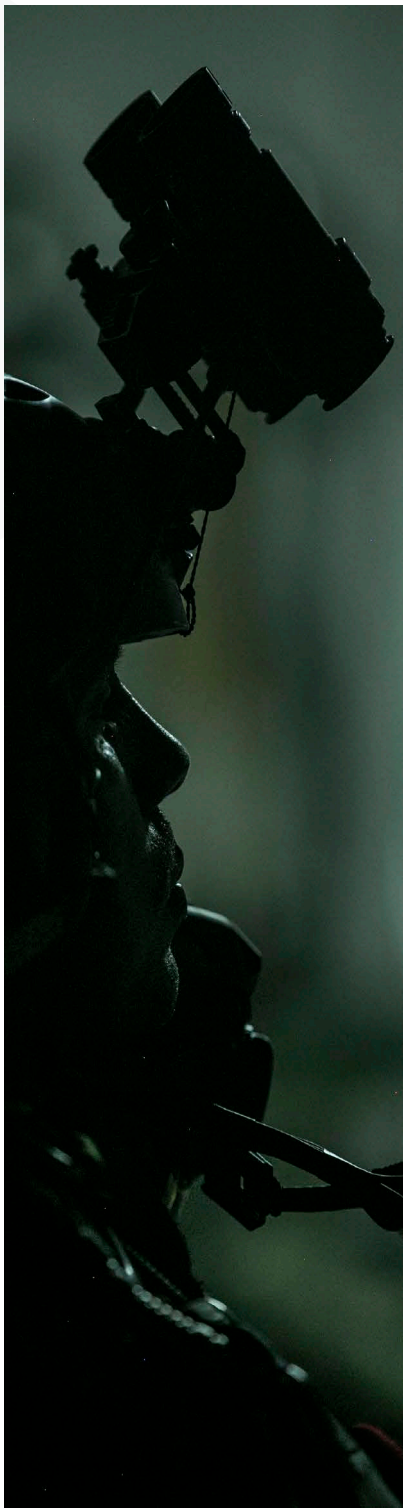
Sección Económica y Financiera: Brinda todo el apoyo y asesoría que en aspectos económicos y financieros requiere DANTE para cumplir sus objetivos.

Sección de Análisis Técnico: Acompaña procesos administrativos y contractuales del Ejército, con el objetivo de recomendar lo que corresponda para un mejor curso de los procedimientos.

Sección de Evaluación y Seguimiento: Monitorea y evalúa el proceso de Transparencia Institucional; analiza datos relevantes y formula recomendaciones al alto mando institucional dentro de las competencias de DANTE.

[1]El contenido de este artículo es, en buena medida, reiteración del ABC de Transparencia del Ejército, construido en DANTE, y del contenido de algunos de mis artículos en las revistas de DANTE. Sin duda, la reiteración del material que DANTE ha generado para cumplir su propósito es fundamental para la prevención de corrupción y malas prácticas en la institución.

2. Conceptos básicos



Para entender el fenómeno de la corrupción, se requiere abordar al menos tres interrogantes básicos: ¿Qué es corrupción?, ¿Quién comete hechos de corrupción? y ¿A quién afecta la corrupción?

a. ¿Qué es corrupción?

Desde el punto de vista lingüístico, la real Academia de la Lengua señala que corrupción es la "práctica consistente en la utilización de las funciones y medios de aquellas en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores". Sin embargo, desde el punto de vista jurídico, no existe ninguna norma que puntualmente defina lo que es corrupción; las normas se concentran más en definir lo que son actos de corrupción, indican los procedimientos para combatirlos y prevenirlos y las consecuencias para quienes los cometen. Para aterrizar el término, es válido tener como definición la dada por el Banco Mundial: "abuso del poder en beneficio particular"; se trata de una definición que se presenta desde hace mucho tiempo y que puede ser encontrada en otros textos de la literatura afín a la materia.

b. ¿Quién comete actos de corrupción?

Responder a este interrogante implica eliminar dos concepciones equivocadas y desactualizadas: La corrupción no es un problema solo del Sector Público ni se trata de delincuencia de cuello blanco exclusivamente.

En cuanto a lo primero, suele entenderse que la corrupción es un fenómeno del Sector Público, un problema exclusivo de servidores públicos. Sin embargo, la observación de lo que ocurre y la aplicación del sentido común nos permiten concluir lo contrario: la corrupción también concierne a los particulares. De una parte, si bien la mayoría de los eventos de corrupción tienen como protagonista a al menos un servidor público, la verdad es que este nunca actúa solo sino que en la situación intervienen particulares, personas del sector privado.

Para ejemplificar, simplemente tengamos presente la hipótesis que casi a diario se presenta en los medios de comunicación a nivel mundial solo cambiando escenarios y nombres de los protagonistas: Agentes del Estado asignan sin objetividad multimillonarios contratos, luego de que se les ha dado o prometido dinero para hacerlo por parte de un particular, o varios particulares se ponen de acuerdo para repartirse los contratos públicos.

De otra parte, hay hechos de corrupción en los que no intervienen servidores públicos, sino que sus protagonistas exclusivos son particulares; por ejemplo, cuando miembros de un mismo gremio se ponen de acuerdo para alterar los precios de determinado producto, abusan de su poder; lo hacen infringiendo la ley y afectando a la comunidad, es decir, actúan de manera corrupta.

En cuanto a lo segundo, la corrupción no es un fenómeno exclusivo de élites o de delincuencia de cuello blanco. Si bien es cierto que muchos de los hechos de corrupción son protagonizados por personas con cierta posición social y que muchas veces se necesita de conocimientos técnicos especializados para desarrollar las más complejas redes de corrupción, también es verdad que hay varios hechos corruptos que son cometidos por servidores públicos y por ciudadanos del común. Pensemos en un caso simple de corrupción: El ciudadano le da plata a un policía de tránsito para evitar una multa; ni el ciudadano ni el agente de tránsito son personas que pertenezcan a una particular esfera de la alta sociedad o del poder estatal, y, sin embargo, ambos están incurriendo en un claro hecho de corrupción. Por lo tanto, cualquier persona puede incurrir o participar en un acto de corrupción, sin importar su condición económica o social.

c. ¿A quién afecta la corrupción?

La corrupción no es un mero problema administrativo ni solo una cuestión de pérdida de recursos económicos. Según se reconoce en los escenarios internacionales, este fenómeno amenaza la estabilidad y seguridad de las sociedades, la democracia misma y el desarrollo sostenible de las naciones. En consecuencia, la corrupción afecta a todos los ciudadanos, a la sociedad como un todo. No solo afecta a las instituciones del Estado, su legitimidad, sino que pone en riesgo la confianza de la gente en el sistema democrático, convirtiéndose en un factor de insatisfacción de la ciudadanía y, a la postre, en uno de los principales motores de violencia.

3. Panorama normativo sobre Transparencia, Integridad y Lucha contra la Corrupción

En esta sección se destacan los principales contenidos normativos orientadores de la transparencia e integridad institucional. Su conocimiento es esencial por parte de todos los miembros del Ejército. En buena medida, la transformación cultural del Ejército pasa por el mejor conocimiento de las normas por parte de sus integrantes.

a. Ley 190 de 1995, “por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”.

Los miembros del Ejército Nacional deben conocer esta ley porque:

1) Fue la primera ley posterior a la Constitución de 1991 que se ocupó de forma integral de la lucha contra la corrupción.
2) Establece obligaciones aplicables a todos los servidores públicos.
3) Contiene normas que buscan la prevención de malas prácticas administrativas y corrupción.

Según esta ley, cualquier persona al posesionarse en un cargo público, al retirarse del mismo y cada año, los servidores públicos deben informar, bajo juramento, los bienes que tiene a su nombre o por intermedio de otro, sus ingresos en el último año, sus cuentas bancarias, sus acreencias y obligaciones, los nombres de su cónyuge o compañero permanente y sus parientes en primer grado de consanguinidad, su participación en asociaciones, corporaciones y sociedades, su participación en juntas o consejos directivos y, en general, sus actividades económicas privadas.

Esto tiene por objetivo, de una parte, tener información patrimonial adecuada de los servidores públicos y contratistas del Estado y, de otra parte, observar posibles situaciones de conflicto de interés de los servidores públicos y contratistas del Estado.

Esta ley enfatizó aspectos educativos para la luchar contra la corrupción. Por eso:

1) Exige que todas las entidades tengan un programa para capacitar a su personal sobre inhabilidades, incompatibilidades y asuntos que riñan con la moral administrativa. Ese programa debe aplicarse a los servidores antes de posesionarse en sus cargos y, por lo menos, cada dos años.

DÍGALE NO
A LA CORRUPCIÓN
@YoSoyDanteEJC
9:41
152
silencio
teclado
altavoz
agregar llamada
FaceTime
contactos
DENUNCIE A TRAVÉS DE LA LÍNEA
»152«
LA TRANSPARENCIA ES EL CAMINO
SÍ, JURO

2) Impone la obligación al Gobierno Nacional de adelantar campañas masivas sobre deberes y derechos ciudadanos, delitos contra la administración pública y mecanismos de participación ciudadana.

b. Ley 1712 de 2014, por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones

Los miembros del Ejército Nacional deben conocer esta ley porque:

1) Es una herramienta fundamental de participación democrática.
2) Es un medio de empoderamiento de los ciudadanos para el control social.
3) El derecho de acceso a la información pública, regulado en esta ley, es un derecho que permite realizar otros derechos humanos.
4) Permite al Ejército que la población conozca mejor su funcionamiento y que la población aporte a su mejoramiento.

Esta ley establece el acceso generalizado por parte de todas las personas a la información pública, salvo que la Constitución o la ley prevén su reserva o limitación. Por información pública debe entenderse toda a aquella que tenga bajo posesión, control o custodia un sujeto obligado por esta ley. En otras palabras, la ley garantiza la transparencia, la visibilidad de las actuaciones de los sujetos obligados.

Todos los entes públicos, sin excepción, están obligados por esta ley. Por lo tanto, el Ejército Nacional es un sujeto obligado por esta ley. Igualmente, todas las personas naturales y jurídicas que presten funciones públicas, por ejemplo algunos contratistas del Estado son obligadas por esta ley. También la ley exige su aplicación a partidos políticos, administradores de fondos parafiscales, entre otros.

La ley indica que la información debe ponerse a disposición tanto física como electrónicamente. Los sujetos obligados, como el Ejército, deben prestar asistencia a las personas para obtener la información que necesiten y realizar los trámites que y servicios que presten. Por cuanto Colombia es un país diverso, es obligación de los sujetos obligados divulgar la información pública de interés para las comunidades en el idioma que comprendan. Igualmente, la información debe ponerse a disposición de manera adecuada para asegurar su acceso a personas discapacitadas. Proactivamente, los sujetos obligados deben divulgar como mínimo cierta información, específicamente la dispuesta en los artículos 10 y 11 de la ley.

Por supuesto, hay información pública cuyo acceso es restringido. Si la información pública es clasificada o reservada, el acceso puede ser negado, siempre que: a) la excepción al acceso esté prevista en la Constitución o la Ley; b) la revelación de la información pueda causar daño; y c) la decisión de negar el acceso se motive por escrito.

De una parte, 'Información Pública Clasificada' es aquella que pertenece al ámbito propio, particular y privado o semiprivado de una persona natural o jurídica, aunque esté en poder de un sujeto obligado; la restricción de acceso a esta información es ilimitada y solo el titular de la información puede consentir la revelación de sus datos. De otra parte, Información Pública Reservada es aquella cuya revelación puede causar daño a intereses públicos, por ejemplo información de inteligencia o relacionada con la defensa del Estado; esta información es restringida por un término máximo de 15 años, aunque la información de inteligencia puede ser restringida hasta por 30 años, si motivadamente lo decide el Presidente de la República. Tanto la información clasificada como reservada debe incluir se en un índice creado para el efecto por cada sujeto obligado, motivando e individualizando el acto donde conste la calificación que se le da a la información.

Finalmente, es importante tener en cuenta que quien solicita información pública no está obligado a sustentar la razón por la que quiere acceder a la información. Por el contrario, si el sujeto obligado va a restringir el acceso a la información debe motivar la decisión; debe indicar el daño presente, probable y específico que se generaría en caso de entregar la información pedida.

c. Ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición.

Esta ley señala que todas las personas tenemos derecho a hacer peticiones respetuosas a todas las autoridades y a que las respondan en los términos establecidos en la misma ley. Es un derecho fundamental y no se requiere de abogado para ejercerlo.

El término para responder una solicitud depende del tipo de petición. Por regla general, el término es de 15 días hábiles, pero si se pide documentos e información la respuesta debe darse en 10 días, y si se trata de una consulta el término será de 30 días hábiles. Por supuesto, en algunos casos la ley prevé términos especiales para resolver ciertas solicitudes; en esos casos deberán seguirse las reglas especiales.

Por regla general, las peticiones pueden ser presentadas de forma verbal o escrita. Sin embargo, en ciertos casos es posible exigir que se haga por escrito o mediante formularios. En estos eventos, en todo caso, no se puede impedir que los peticionarios agreguen anexos o documentos propios.

Una petición debe contener la autoridad a quien se dirige, el objeto de la petición, las razones para hacerla, los documentos que anexa y la firma del peticionario. Sin embargo, en algunos casos no se debe exigir argumentación del peticionario o se puede presentar la solicitud de forma anónima, por ejemplo cuando se solicita información o documentos.

Si una petición no es respetuosa, se puede rechazar. Si no se comprende bien lo que necesita el peticionario o hace falta información para poder resolverla, la entidad debe requerir la corrección o aclaración para que el solicitante cumpla con lo pedido dentro de los 10 días hábiles siguientes. Si el peticionario no corrige o complementa, se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud. Si una petición es reiterativa y ya se ha resulto, la autoridad puede remitirse a las respuestas anteriores.

Si quien recibe una petición no es competente para resolverla, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes a la petición debe remitirla a quien sea competente para resolverla y le informará de esto al peticionario. Los términos para resolver la petición contarán a partir del día hábil siguiente en que la autoridad destinataria reciba la solicitud.

d. Ley 1757 de 2015, por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática.

Esta ley desarrolla las distintas modalidades en que las personas pueden participar en la vida política y hacer control al poder. Todos los servidores públicos deben conocer estos mecanismos,

incluidos los miembros del Ejército, con el objetivo de relacionarse mejor con la ciudadanía y cumplir adecuadamente sus funciones públicas. De forma especial interesa la Rendición de Cuentas.

Esta es la herramienta mediante la cual entidades y servidores del Estado explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos, mediante el diálogo. La rendición de cuentas implica brindar información, dar explicaciones y permitir la evaluación de la gestión. Es obligatoria para todas las entidades de la rama ejecutiva, incluido el Ejército, que se hace a lo largo del año y exige difusión y hacerse en lenguaje comprensible para todas las personas. Las entidades como el Ejército Nacional deben desarrollar especial enfasís, desde audiencias públicas hasta espacios virtuales, que permitan la permanencia de la rendición de cuentas y el fácil acceso ciudadano a la misma.

La rendición de Cuentas se desarrolla en etapas y estas son:
a) Aprestamiento;
b) Capacitación;
c) Publicación de información;
d) Convocatoria y evento;
e) Seguimiento;
f) En el término de quince días, tener respuestas escritas a las preguntas de los ciudadanos, formuladas en el marco del proceso de rendición de cuentas.

e. Ley 2013 de 2019, por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de conflicto de intereses.

Esta ley busca la divulgación proactiva de los conflictos de interés y las declaraciones de renta de los servidores del Estado. Esto contribuye a la transparencia institucional. De forma especial, esta ley obliga a publicar la declaración de renta a todos los altos funcionarios del Estado colombiano (magistrados, congresistas, ministros, servidores elegidos por elección popular, etc.), así como a todos las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que presten función pública, que sean contratistas del Estado y que ejecuten recursos públicos.

La publicación de la información exigida se debe hacer por medio del SIGEP (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público) disponible en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública.

f. Ley 2016 de 2020, por la cual se adopta el Código de Integridad del Servidor Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.

Esta ley tiene por objeto implementar el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Será obligatorio para todas las entidades del Estado, las cuales pueden complementarlo.

Igualmente, esta ley retoma la importancia de la capacitación como mecanismo de lucha contra la corrupción. Por eso, dispone la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado, la evaluación y seguimiento del cumplimiento del código y su inclusión obligatoria en todos los manuales de funciones y demás herramientas que se utilicen para promover la integridad en el servicio público.

Esta ley establece el Sistema de Integridad, el cual está conformado por la Comisión Nacional de Moralización y las Comisiones Regionales de Moralización. Debe adoptar el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, organizar la capacitación de los servidores públicos en asuntos afines y, en general, promover la integridad del servicio público haciendo uso de los medios de comunicación.

4. Actos de corrupción y estructura institucional básica de lucha contra la corrupción

Corresponde ahora recordar algunos comportamientos corruptos a los que los miembros del Ejército deben estar atentos y comprender de mejor manera las instituciones que tienen por misión esencial enfrentar la corrupción.

a. Actos de corrupción.

Establecer qué comportamiento constituye corrupción y hacer un listado preciso de las conductas corruptas no es una tarea del todo sencilla, no solo por lo difuso que puede ser el concepto de corrupción según ya expusimos, sino porque, de una parte, hay comportamientos que pueden ser entendidos como corruptos en términos culturales pero no lo son para efectos legales, y, de otra parte, porque son varios los catálogos normativos, incluidos en las normas que indicamos anteriormente.

Para efectos didácticos, vamos a presentar una clasificación de dichos comportamientos y algunas precisiones sobre los mismos, omitiendo aquellos que son típicos de los particulares (corrupción en el sector privado).

- Conductas que afectan el patrimonio público.

Este tipo de comportamientos son tal vez los que más fácilmente se conciben como actos de corrupción. Los bienes del Estado deben estar al servicio de todos. Así, en términos generales, este tipo de comportamientos corruptos ocurre cuando un servidor público, que tiene a su cargo bienes estatales, se apropia de los mismos o permite que otros lo hagan, o incluso los utiliza para asuntos distintos para los que la ley indica. Por supuesto, es posible y de hecho es como normalmente ocurre, el funcionario actúa junto con particulares que también se benefician del acto indebido.

Estos comportamientos se conocen técnicamente como Peculado, y pueden tener varias modalidades y variantes, y grados de sanciones según su gravedad. Normalmente van también acompañados de otro tipo de conductas, v.gr. falsedades, contratos irregulares, etc. La pérdida del patrimonio público normalmente genera consecuencias penales, disciplinarias y fiscales para quienes la causan.

- Conductas que afectan la legitimidad de la toma de decisiones.

La expectativa de la sociedad es que las decisiones que se adoptan en el Estado se motiven exclusivamente en lo previsto en la ley y teniendo siempre como derrotero el bienestar general. Sin embargo, en algunos casos esas decisiones terminan teniendo como motor intereses particulares e, inclusive, dinero o bienes patrimoniales como contraprestación. En esos eventos, la motivación que lleva a la toma de las decisiones no es legítima, supone un ejercicio indebido de las funciones atribuidas en la ley y, por lo tanto, actos de corrupción.

Son varias las conductas que entran en esta categoría, y algunas de ellas son:

a. El cohecho[2], que consiste en que un funcionario recibe dinero o acepta la promesa de algo, a cambio de tomar una decisión contraria o no a sus deberes; en este evento, el particular que hace el ofrecimiento también incurre en ese comportamiento.

b. La concusión[3], que se trata de una suerte de extorsión, en la que un funcionario obliga o requiere a alguien para que le dé algo a cambio de realizar alguna actividad.

c. El tráfico de influencias[4], que como lo indica el nombre se trata de una conducta en la que un funcionario aprovecha las influencias propias que le da su cargo para obtener algo indebido.

- Conductas que implican auténtico abuso de poder

Según se dijo, toda conducta corrupta implica abuso de poder. No obstante, en algunos casos lo predominante y evidente es que un servidor se aproveche de ese poder que se le ha otorgado para su beneficio particular o para finalidades distintas a las que se espera ejerza sus deberes.

Es tal vez la categoría en la que más se manifiestan comportamientos que la ley les ha asignado tanto consecuencias penales como disciplinarias. Dos eventos típicos de esta tipología son:

a. La celebración indebida de contratos[5], que ocurre cuando no se siguen los requisitos que la ley establece para celebrar un contrato -por ejemplo, se omite la licitación pública cuando la ley así lo exige-, o se contrata una obra que solo beneficia a una persona en particular, se contrata con personas con las cuales pueden existir conflictos de interés, especialmente familiares.

b. Los abusos de autoridad[6], que son múltiples las modalidades que pueden tener lugar; v.gr un juez que toma una decisión contraria a la ley -prevaricato, un funcionario que retarda injustificadamente el cumplimiento de un deber -prevaricato por omisión, el ejercicio de funciones distintas a las que se tiene -usurpación de funciones públicas, utilización de información conocida en el ejercicio de la función pública para otros fines, etc.

b. Estructura básica del Estado para enfrentar la corrupción.

El Estado colombiano cuenta con diversos entes que tienen por misión combatir la corrupción desde distintos ámbitos; se trata de una estructura compleja que muchas veces no es sencilla de comprender para el ciudadano del común y que, inclusive, en muchas ocasiones implica que diversos entes se ocupen de los mismos asuntos, solo que desde ámbitos jurídicos distintos. Presentaremos en las líneas siguientes solo una descripción de los principales órganos del Estado que se ocupan de la temática en el sector público[7].

- Fiscalía General de la Nación

Es el órgano encargado de investigar y acusar ante los jueces a las personas que incurran en conductas contempladas en la ley como delitos, dentro de los cuales se encuentran varios hechos de corrupción. Para ello cuenta con herramientas investigativas, algunas de ellas las ejerce de forma autónoma y otras, por implicar una afectación importante a los derechos fundamentales, que requieren autorización y control por parte de los llamados jueces de control de garantías[8].

[2]Arts. 405 a 407 del Código Penal.
[3]Art. 404 del Código Penal.
[4]Arts. 411 y 412 del Código Penal.
[5]Arts.408 a 410 del Código Penal.
[6]Arts. 413 y siguientes del Código Penal.
[7]Las Superintendencias tienen unas funciones sancionatorias especiales para los casos de corrupción en el sector privado. A nivel territorial existen las personería y contralorías que se ocupan en sus respectivos territorios del tema. Finalmente, existe la Secretaría de Transparencia, una oficina perteneciente a la Presidencia de la República que esencialmente se ocupa de proponer políticas en torno a la temática.
[8]La fuente normativa principal es el artículo 250 de la Constitución, y la cuestión se encuentra ampliamente desarrollada en el Código de Procedimiento Penal, Ley 906 de 2004 y demás normas que la modifican.

La decisión de la Fiscalía de acusar a una persona por una conducta corrupta se presenta ante los jueces de conocimiento, quienes luego de un juicio toman la decisión de absolver o condenar al acusado. En ese orden de ideas, los jueces penales, integrantes de la jurisdicción ordinaria, también juegan un papel protagónico en la lucha contra la corrupción[9].

- Procuraduría General de la Nación

Tiene a su cargo la vigilancia del comportamiento de los funcionarios del Estado y de sancionarlos disciplinariamente[10]. Aunque la propia Procuraduría adopta la decisión de sancionar a un servidor público e incluso conoce de los recursos contra dicha decisión, la misma tiene naturaleza administrativa y, por lo tanto, se puede demandar su nulidad ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. En ese orden de ideas, los jueces administrativos, encabezados por el Consejo de Estado, también son partícipes de la lucha anticorrupción.

- Contraloría General de la República

Este ente vigila que los recursos estatales se inviertan correctamente y asimismo, investiga y sanciona a los gestores fiscales, quienes administran recursos, cuando de forma dolosa o gravemente culposa causan daño al patrimonio público. Similar a lo que ocurre con la Procuraduría, las decisiones mediante las cuales se sanciona a un responsable fiscal pueden ser controladas ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativa[11].

5. La autorregulación: esencial para combatir la corrupción

Ningún Estado en el mundo, ni siquiera el más eficiente, está en capacidad de controlar y sancionar todos los comportamientos ilegales que ocurren en su jurisdicción; no solo es imposible e ineficiente actuar sobre todas las conductas irregulares, sino que, dentro del contexto global, el derecho de un país se queda corto ante la magnitud de las relaciones y situaciones por regular. En otros términos, la heterorregulación, las normas generales de un Estado, no es suficiente ni idónea para ocuparse de los fenómenos contemporáneos.

Por eso, la autorregulación, la normatividad que cada organización privada o pública crea para aplicar dentro de su ámbito de acción, no es solo complementaria sino necesaria para prevenir, combatir y sancionar los comportamientos antijurídicos, especialmente los de fraude y corrupción, entendiendo esta como el abuso de poder con fines individuales. La futura legislación de los Estados debe enfocarse, sobre todo, en los contenidos y exigencias que debe tener la autorregulación de las organizaciones. Esas normas deben contar con suficientes herramientas para ser un verdadero soporte de las labores de control y sanción del Estado; los códigos de conducta y otros instrumentos de autocontrol no pueden ser papeles guardados en escritorios y sin responsables de hacerlos cumplir.

[9]Los jueces penales que están llamados a intervenir en la lucha anticorrupción son: a) los jueces penales del circuito, quienes en la mayoría de los casos dictan las sentencias por las acusaciones que la Fiscalía hace por hechos de corrupción; b) las Salas Penales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, que fundamentalmente conocen de las apelaciones contra las sentencias de os jueces penales del circuito; y c) la Sala de Casacón Penal de la Corte Suprema de Justicia, que principalmente conoce del recurso de casación contra las decisiones de los Tribunales Superiores (una especie de control de legalidad de las sentencias de segunda instancia) y de los juicios contra algunos funcionarios que por alto rango tienen fuero especial (ministros, magistrados, generales, etc.)

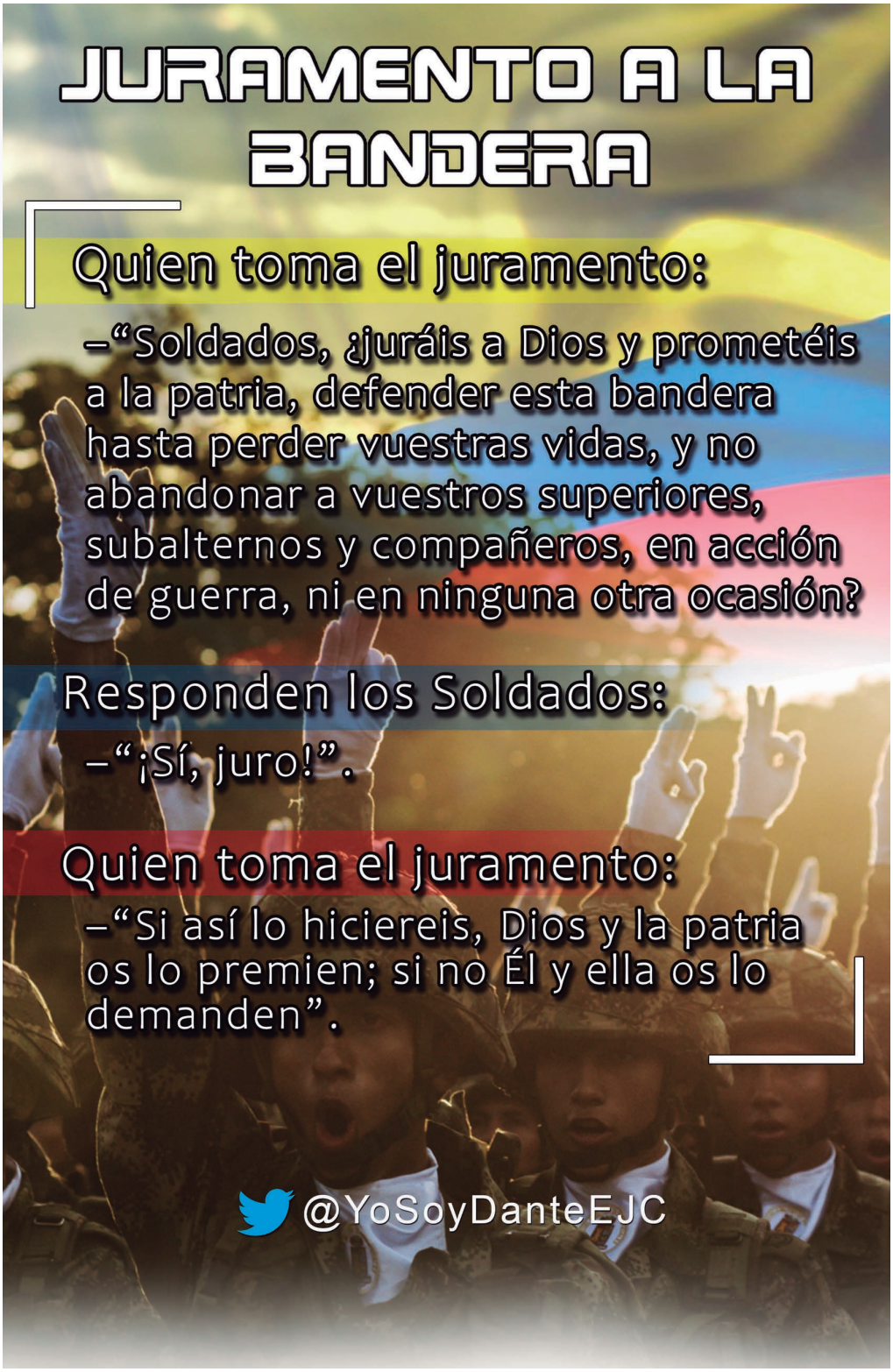
[10]Artículo 277 de la Constitución Política. Es importante anotar que todo ente estatal cuenta con su propia oficina de Control Interno encargada de investigar y sancionar a sus servidores por la comisión de faltas disciplinarias. Sin embargo, el Procurador General cuenta con una facultad llamada "Poder Preferente", que le permite en cualquier momento hacerse cargo de cualquier investigación disciplinaria.

[12]Artículo 257 y siguientes de la Constitución. Adicionalmente, debe destacarse que la Auditoría General de la República ejerce el control fiscal de la Contraloría General, por lo que también se trataría de otro órgano con algún rol en la lucha anticorrupción.

Un buen sistema de cumplimiento normativo no es el más extenso en páginas ni mucho menos el que más deberes impone a sus interesados; un adecuado sistema de cumplimiento es el que tiene un equipo de personas con funciones precisas para hacerlo cumplir, es elaborado según las características y complejidades propias de la respectiva empresa y, sobre todo, realmente sirve para mitigar los escenarios de ilegalidad que se puedan presentar y para sancionar a los funcionarios, empleados y directivos que infringen la ley.

En ese orden de ideas, la normas que en los tiempos venideros expida el Estado colombiano -ley o normas reglamentarias según corresponda-, debe exigir a los entes públicos y privados de todo tipo que sus propios códigos de conducta cuenten con esos mínimos para que realmente sea una herramienta de prevención y sanción de la ilegalidad. Quienes tienen la responsabilidad de hacer las normas estatales deben ser conscientes de la falencia que mencionamos de los Estados contemporáneos y, por lo tanto, enfocar su técnica y esfuerzo en los requisitos que deben tener los sistemas autorregulatorios de las organizaciones; deben concebirlos como elementos que contribuyen de manera determinante en la prevención de todo tipo de comportamientos irregulares.

Inclusive, dentro del marco del derecho sancionatorio (administrativo, disciplinario, penal), los sistemas normativos propios de las instituciones deben concebirse como herramientas que de manera eficiente complementan el ius puniendi del Estado, dándole mayor cobertura y exigiéndole a las empresas e instituciones del Estado que asuman su rol dentro de las infracciones a la ley, entre ellas las de carácter delictivo. Al final, una normativa robusta en torno a la autorregulación empresarial permitirá al Estado priorizar más su acción sobre entes jurídicos, dejando que la sanción sobre individuos la mayoría de las veces sea tarea de las empresas y organizaciones de las que aquellos hacen parte. Esto apunta a un Estado más eficiente y a unas empresas más conscientes y responsables de su actuar. DANTE y en general el Ejército colombiano deben enfocarse en esta dirección: DANTE, precisamente, lucha porque el cambio de comportamiento de miembros del Ejército se haga a partir de la creación de normas propias y el mejoramiento de las prácticas internas de la institución.


JURAMENTO A LA BANDERA
Quien toma el juramento:
–"Soldados, ¿juráis a Dios y prometéis a la patria, defender esta bandera hasta perder vuestras vidas, y no abandonar a vuestros superiores, subalternos y compañeros, en acción de guerra, ni en ninguna otra ocasión?
Responden los Soldados:
–"¡Sí, juro!".
Quien toma el juramento:
–"Si así lo hiciereis, Dios y la patria os lo premien; si no Él y ella os lo demanden".
@YoSoyDanteEJC

CR. GIOVANNI GÓMEZ RODRÍGUEZ

Coronel Giovanni Gómez Rodríguez, administrador de empresas de telecomunicaciones, Magister en Seguridad y Defensa Nacional, Máster en Gobierno y administración pública de la Universidad Complutense de Madrid España, Doctor en Ciudadanía y Derechos Humanos por la Universidad de Barcelona España con tesis cum laude, estancia Postdoctoral en la Universidad de Messina Italia sobre Constitucionalización del derecho civil en el ordenamiento europeo y latinoamericano, actualmente se desempeña como comandante del Comando de Apoyo Tecnológico del Ejército de Colombia.

Hacia un modelo de ética militar profesional para el Ejército de Colombia.

Varias prácticas, usos y actitudes de los soldados que integran los Ejércitos occidentales contemporáneos dan cuenta, sin asomo de duda, que ha ocurrido un cambio en sus perspectivas y prerrogativas. Esto se hace evidente en la observación que un oficial del Ejército de Estados Unidos expresaba a un superior: "hace unos años yo le decía a un soldado, ¡salte! y él respondía ¿qué tan alto?. Ahora le digo a un Soldado, ¡salte! y él responde ¿por qué?". Esta queja se ha hecho común y ha escalado en la jerarquía hasta grados cada vez mayores; así, comprender lo que ha ocurrido y su impacto al interior de los Ejércitos ha suscitado un número importante de investigaciones en diferentes disciplinas y campos de estudio en un esfuerzo por localizar, aprehender y descifrar la génesis y el núcleo del problema, pues como se ha dicho, algo ha ocurrido, pero aún no se sabe con exactitud qué, y cómo lidiar con las cuestiones que ya son evidentes y, más aún, con aquellas que sutilmente emergen erosionando la cultura institucional y su necesaria condición de consistencia.

En torno a este problema general se suscribe mi tesis de doctorado titulada: "Riesgos de Transgresión Moral del Militar en La Postmodernidad"[1], que además de explorar justamente estos cambios socioculturales y su impacto sobre los Ejércitos y los hombres que los integran, se ocupa de identificar las condiciones y circunstancias que inciden en el comportamiento moral de los militares en el desarrollo de operaciones, atendiendo a la preocupación recurrente de que investigadores y profesionales de las armas, seamos capaces de responder el cuestionamiento sobre ¿por qué los buenos soldados hacen cosas malas?

Es así como en este ártículo plantearé las reflexiones que considero de mayor relevancia y pertinencia para formular un modelo de Ética Militar Profesional (EMP) para el Ejército Nacional de Colombia que exige en primer término comprender en su debida dimensión los cambios sociales asociados al periodo contemporáneo postmoderno, así como su capacidad de generar conflictos institucionales identificando las variables adecuadas para su tratamiento, puesto que a partir de ellas se comprende, por ejemplo, el transfondo filosófico y ontológico de la doctrina, la forma en que las teorías éticas operan en los ejércitos, por qué la disciplina está en riesgo a merced de un inevitable y requerido cambio de paradigma en la relación soldados-institución-sociedad y, en última instancia, hacer notar que el modelo de EMP al que debemos aspirar está marcado por una tendencia global ya no vinculada a la transformación, en tanto plan operativo, técnico y en rigor, militar, sino a un cambio en la identidad de los soldados y la exigencia de verles como seres autónomos y, en consecuencia, partícipes y responsables de la gloria o deshonra de su Fuerza; es decir, como agentes morales sujetos de censura pública.

[1]Gómez R. Giovanni. Riesgos de Transgresión Moral del Militar en la Postmodernidad, tesis Doctoral, Universidad de Barcelona España, 2017. Disponible en: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/461356/GAGR_TESIS.pdf?sequence=1

En las ciencias sociales y humanas se incorporó el concepto de postmodernidad para señalar un momento de la historia contemporánea que tuvo objetivamente su inicio tras la caída del muro de Berlin y el fin de la Guerra Fría, en la que en el mundo de las ideas marcó el tránsito no datado con precisión de la modernidad a una nueva época. Diversos autores, filósofos, sociólogos y psicólogos han señalado sus principales características mediante expresiones que hoy resultan familiares y con las que nos identificamos; por ejemplo, la sociedad del riesgo según Ulrich Beck, Byung Chul Han y la sociedad del cansancio y la popular sociedad líquida de Bauman, remiten a un mundo que ha configurado la consciencia colectiva hacia valores transitorios y relativos, intereses dispersos, identidades fragmentadas que tienen el potencial de producir seres que se adhieren a causas por las emociones que generan, y ya no por la fuerza de la razón o la ideología que determina el orden social mismo.

La emergencia de una sociedad nueva y de sujetos dotados de valores volátiles conduce a la reflexión acerca de si los Ejércitos podrían ser efectivos y funcionales al incorporar personas que tienen poca disposición a aceptar un régimen y luchar por causas asociadas a ideas como patriotismo, nación, libertad y orden. Sin embargo, mi investigación y otras que hemos consultado, coinciden en que el proceso de socialización y la persistencia del modelo autoritario de liderazgo regulan los efectos disolventes de los ideales postmodernos, y permiten la formación de soldados obedientes y disciplinados; así que, esta no es la cuestión realmente problemática de los cambios asociados a esta nueva época, el hecho de que el soldado de hoy reclame razones acerca del por qué hace lo que le ordenan, es, en efecto un rasgo de la nueva consciencia social, la cual, no obstante, es bien gestionada por los lideres militares, ello remite a la pregunta sobre ¿cuál es entonces la verdadera cuestión problemática?

Lo que hace crítica la labor de los soldados en la actualidad, es que los Ejércitos se hayan transformado en fuerzas multimisión que conducen operaciones militares y acciones humanitarias incluso simultaneamente, tal como lo explica Terrence R. Dake, con la idea de los tres bloques de la guerra:

> «En pocas palabras, pensamos que un marine puede verse implicado en labores de asistencia humanitaria por la mañana, de pacificación por la tarde y de combate convencional por la noche. Estas tres actividades pueden darse todas en una misma área y en un mismo día»[2].

En Colombia este fenómeno resulta en extremo evidente, el Ejército conduce operaciones ofensivas, defensivas, de estabilidad y de apoyo a la autoridad civil; en el marco de estas, combate los cultivos ilegales, Grupos Armados Organizados (GAO) realiza jornadas de apoyo al desarrollo, y pone toda la capacidad de los Ingenieros Militares al servicio del progreso en las regiones más apartadas, construyendo vías, tendiendo puentes, perforando pozos. En suma, el Ejército lleva a cabo también operaciones de no guerra, en ingles Military Operations Other Than War (MOOTW). En el seno de otros Ejércitos, especialmente aquellos que intervienen en territorios foráneos como el US Army o las fuerzas de la OTAN, ha germinado una nueva categoria sociológica: el soldado biopolítico, quien regula la vida de las comunidades donde actúa y ejerce gobierno y autoridad sobre las personas que por lo general los ven como extraños indeseados.

Una segunda cuestión que hace evidente la exigencia de una ética militar reformada, son los cambios en la doctrina militar. Las Operaciones Terrestres Unificadas (OTU) con fundamento táctico de DAMASCO, se basan en la reformulación de la función de conducción de la guerra de Mission Command, antes mando y control, que es el ejercicio de autoridad y dirección por parte de los Comandantes de diferentes niveles basado en la iniciativa disciplinada; su filosofía ayuda a los líderes a capitalizar las habilidades humanas para la toma de decisiones, enfatiza la centralización en la intención y la dispersión en la ejecución. Postura consistente con nuestra premisa, las misiones multiples, el conducir operaciones de no guerra, actuar en intervenciones humanitarias, entre otras actividades, exigen que se reconozca la autonomía moral de los soldados y se plantee un modelo de EMP donde este tenga un papel protagónico, al extremo que:

[2]Terrence R. Dake: «The City's Many Faces: Investigating the Multifold Challenges of Urban Operations», en R. W. Glenn (ed.): Proceeding of the RAND Arroyo-MCWL-J8 UWG Urban Operations Conference, celebrada el 12 y 13 de abril de 1999 en Santa Mónica, California, p. 216. Disponible en: <http://www.rand.org/pubs/conf_proceedings/CF148/CF148.appg.pdf>. [Última consulta: 4 de noviembre de 2015]. En el original: «In simple terms we believe a marine will be engaged in humanitarian assistance at sunrise, peacekeeping at noon, and conventional combat at sundown. These three activities will all occur within a three-block area on the same day». [La traducción es nuestra].

> Debemos dejar de considerarlos como meros instrumentos o autómatas y reconocer que son agentes moralmente autónomos y, por tanto, moralmente responsables. Y debemos insistir en que ellos también reconozcan su propia autonomía moral y abandonen la ficción reconfortante de que toda responsabilidad por los actos que hacen en obediencia a los mandamientos recae en quienes los mandan, de modo que solo cuando desobedecen o cuando incumplen las normas que gobiernan su acción profesional como guerreros, es cuando se hacen responsables de las malas acciones[3].

Ahora bien, podemos encontrar argumentos aun más generalizables y comunes a todos los Ejércitos Occidentales en el ámbito de las teorías éticas y de la guerra. En primer lugar, a las denominadas éticas de la guerra y de la paz se suscriben los estudios de los problemas que hemos referido, sobre cómo debe actuar el militar y eludir el fracaso moral en los ambiguos y volátiles campos de acción contemporáneos. Entre tanto, la teoría de la guerra justa que aún se emplea para dar cuenta de la justicia de un conflicto y la corrección en su conducción, ha sido reformulada por autores que se adscriben a los estudios del primer grupo; Helen Frowe, Jeff Macmahan, seth Lazar; entre otros, especialmente anglosajones, coinciden en el desacuerdo con la postura tradicional fundada por el estadounidense Michael Walzer, quien sostenía la tesis de la equidad moral entre combatientes y la inocencia moral de los soldados, a quienes consideraba simples peones en un tablero de ajedrez y, por ello, inocentes de los efectos injustos de sus acciones en la guerra.

Estos antagonistas sostienen que hay combatientes justos e injustos y que este incurre en un mal moral siempre que ataca a aquel, pues un combatiente injusto nunca tiene blancos lícitos. En la misma línea, acuerdan que solo el combatiente justo es inocente moralmente, entre tanto ha obedecido tanto el mandato de la comunidad política como el de su consciencia.

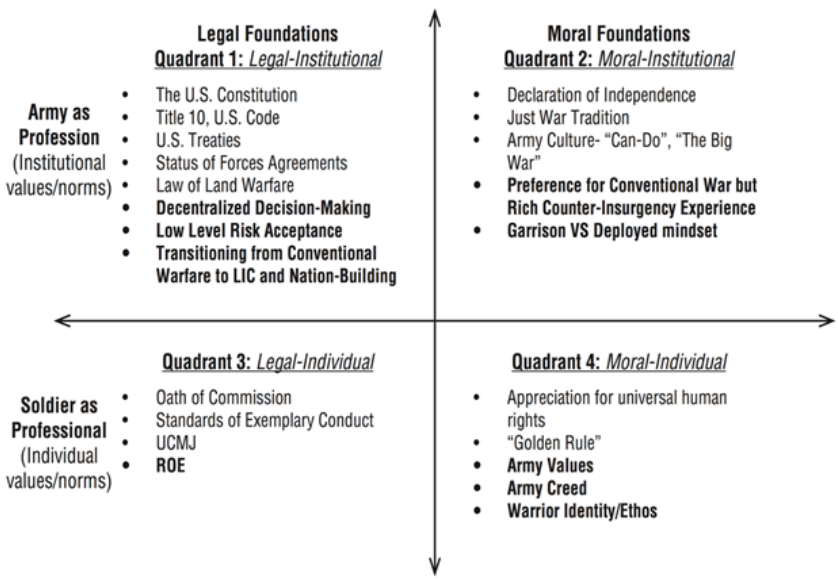
Así, el hecho de que en la actualidad los ejércitos sean fuerzas multimisión, así como los cambios en la doctrina orientados a incrementar la autonomía de los soldados, la necesidad de restringir cada vez más el uso de la fuerza, las variaciones suscitadas en las teorías de la guerra y los conflictos, los fracasos morales persistentes de los militares durante la conducción de operaciones militares y en el amplio espectro de sus actuaciones y, finalmente, que la ética instrumental orientada a fines que fue preponderante en los Ejércitos a lo largo de los conflictos del siglo pasado haya dejado de operar, son justificaciones suficientes para estar de acuerdo en que una nueva ética militar profesional es requerida.

Lo primero que debemos señalar es que la EMP debe basarse en la idea del bien moral, lo que significa entender que las formas de actuar y las acciones concretas, son siempre elecciones hechas en virtud de la voluntad de cada soldado, de sus actitudes, de sus intenciones, de su libertad y libre autodeterminación y que, además, implica comprender que en el ejercicio de su profesión sus acciones siempre afectan a otro ser humano puesto que, todo hombre vive como agente en un mundo de personas y cosas en relación con los que se constituyen diversas interacciones, decisiones e intenciones. Por ello, el modelo de EMP que proponemos para el Ejército de Colombia debe fundarse en la idea de bien moral y el juicio de acción que conduce a una elección.

El introducir como sujeto de acción del modelo de EMP al soldado, significa en realidad garantizar que su consciencia moral comparezca en el proceso. Toda aproximación a la formulación de una ética militar contemporánea propuesta recientemente por los más poderosos ejércitos del mundo, toma en cuenta al militar como individuo, lo cual es tanto revolucionario como paradigmático y, de hecho, problemático. El primer rasgo supone la necesidad de suscitar un giro en la perspectiva tradicional que ha tenido el militar en nuestro país, predominantemente desde el diseño institucional relegando la postura que lo considera ante todo sujeto de derechos. En segundo orden, es paradigmático por cuanto, como señalamos, los ejércitos superan los efectos sociales nocivos a merced de la autoridad y la disciplina draconiana, así, es de suponer que ahora con el reconocimiento de su autonomía y la exigencia de que realicen juicios morales de sus acciones, las estrategias de liderazgo deban modificarse e incluso hacerse más sofisticadas; el dar razones no significa que se refuten o incumplan las órdenes, solo cuando sea conducente, y se base en una fundamentación legal y moral a nivel institucional e individual, como el conocido marco de referencia para la Ética Militar Profesional del US ARMY propuesto por Snider, Oh y Toner que señala:

[3]McMahan, Jeff: Killing in war. Oxford University Press, 2009., p. 95.

Figura N° 1
Marco de Referencia de Ética militar



Nota: Marco de referencia para la Ética Militar Profesional del US ARMY[4]

Este marco de referencia es acertado en la medida que separa los niveles y conceptos de ética y moral, su indistinción había suprimido la participación del militar en el modelo, pues como clarifica Clark C. Barret: «moral (moralidad): de, o relacionada con los principios de comportamientos buenos o malos: 'juicios morales'. El «comportamiento moral» o «moralidad» denotan una característica individual o personal. El «comportamiento ético» o «ética» se refiere a una característica institucional, organizacional, profesional o grupal. Esto significa que la Ética Militar Profesional no puede ser construida discrecionalmente por el Ejército e impuesta a traves de los mecanismos tradicionales de socialización, instrucción y entrenamiento; más bien, se trata de instituir un procedimiento de mejora ilimitado e irrestricto en el cual todos contribuyen en la medida que el bien moral ha residido, y, sigue orientado sus actuaciones. Los valores prevalentes de honor militar, lemas como fe en la causa, entre otros, fortalecen el espíritu que los alienta, y edifica su identidad moral. Así, es posible conciliar las exigencias profesionales con las prerrogativas individuales y configurar una EMP que opere con éxito y conduzca a la victoria.

Segundo, esto significa además que la EMP no puede ser creada, pues una característica que debemos otorgarle al modelo es que nuestra ética no debe ser diferente a la de cualquier ciudadano que albergue el bien moral que en su ser debería exhibir. La ética debe indicar a los soldados qué se debe hacer, siguiendo nuestra propia naturaleza humana. No se puede crear la moralidad, pero si esforzarnos por descubrir o discernir qué nos dicta la moral y luego actuar de conformidad con la misma; en otras palabras, no se trata de crear nuevos principios éticos, sino de describir acertadamente aquellos preexistentes que guían la conducta de la profesión militar. La fundamentación flosófica de este argumento que proponemos como adecuado y, del cual somos conscientes, puede generar cierta polémica, se encuentra ya en John Rawls en la controvertida idea de una teoría moral encaminada a organizar nuestras convicciones morales intuitivas, estableciendo entre ellas coherencia en equilibrio reflexivo, lo que equivale a ponderar y elegir el orden y primacia de unos principios sobre otros; si un modelo de EMP es exitoso, el militar aceptará el deber no por coacción exterior, sino por la decisión libre de su voluntad.

[4]Don M. Snider, Paul Oh y Kevin Toner: The Army's Professional Military Ethic in an Era of Persistent Conflict, op. cit., pp. 10 y 11

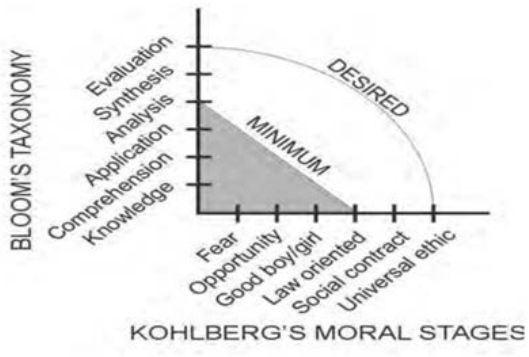
La tercera característica que queremos destacar de un modelo de EMP posible para el Ejército de Colombia, es que el comportamiento moral puede enseñarse y, siempre que se decida incursionar en este camino, difícil pero imprescindible, de transformar la manera en que el Ejército aborda y promueve la Ética Militar, será necesario educar a la fuerza incluyendo la teoría moral como materia en la mayoría de los cursos de formación y, especialmente, se deben fortalecer las competencias de los líderes militares que les permitan promover en sus hombres el ejercicio de las facultades reflexivas de la consciencia, tales como el juicio moral y el pensamiento crítico; al respecto, Doty y Sowden señalan:

> Por ejemplo, un jefe de pelotón puede discutir la importancia de la rendición de cuentas exacta de la propiedad y la preparación de informes, durante la inspección de vehículos. Un comandante de batallón puede iniciar un debate de diez minutos sobre el respeto al final de una sesión de adiestramiento. Un comandante de compañía puede discutir un conflicto de lealtades con sus compañeros comandantes o soldados mientras almuerza en el comedor para militares[5].

Finalmente, la tarea de formar ética y moralmente a nuestros hombres puede ser además tabulada y codificada; es decir, podemos evaluar su desempeño y avance en estas áreas, como si se tratase del cumplimiento de cualquier otra tarea táctica. Existen diversas métricas que pueden adoptarse, pero considero que la taxonomía de Bloom y los niveles de desarrollo de Kohlberg, tal como lo propone Clarck C. Barret, consituyen una guia adecuada y consistente para iniciar:

Figura N° 2

Taxonomía y niveles de desarrollo.



Nota: Taxonomía de Bloom y etapas de desarrollo moral de Kolhberg[6].

En conclusión, un modelo de Ética Militar Profesional para el Ejército de Colombia debe considerar, e incluir, las siguientes premisas, fundamentos y reflexiones: reconocer la autonomía moral de los soldados y verlos desde la perspectiva de los derechos humanos, como sujetos autónomos y moralmente responsables, la EMP no debe ser una construcción unilateral sino debe proveer un marco de referencia integral y una formación adecuada que permita la constitución de juicios de acción basados en el principio de humanidad. Así mismo, la EMP debe orientarse hacia la toma de desiciones respetuosas tanto del deber profesional como del bien moral, la EMP debe eludir la lógica del utilitarismo y, por ende, se propone que el fundamento filosófico del modelo sea la teoría de la coherencia en equilibrio reflexivo de Rawls. Y, por último, se sugiere que el Ejército debe transformarse como Institución para adecuar el nuevo modelo, socializarlo y gestionar sus impactos en temas tan sensibles como la responsabilidad en el mando, que a expensas de este cambio diferiría notablemente, por ejemplo, de las disposiciones contenidas en el estatuto de San Remo.

[5]Joe Doty y Walter Sowden: «¿Competencia versus carácter? ¡Tiene que ser tanto uno como el otro!», Military Review, marzo-abril 2010, p. 56.
[6]Clark C. Barret: Finding «The right Way» Toward an Army Institutional Ethic, op. cit., pp. 28.

COMPROMISO
Decisión, motivación, deseo y responsabilidad de actuar conforme al juramento patrio.
@YoSoyDanteEJC
2021
FORTALECIMIENTO
DE LA VOCACIÓN MILITAR,
LA DISCIPLINA Y EL ENTRENAMIENTO
EJC

PÁGINA DEJADA EN BLANCO INTENCIONALMENTE

DIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS DE TRANSPARENCIA DEL EJÉRCITO