

FORTALECIMIENTO CIENCIAS MILITARES

Mapas Estratégicos

Y

Análisis Situacional



www.ejercito.mil.co



**PATRIA
HONOR
LEALTAD**

2020 FORTALECIMIENTO DE LA
PROFESIONALIZACIÓN MILITAR
Y COHESIÓN DE LA FUERZA





MAPA ESTRATÉGICO

Representación gráfica de los
Objetivos que hacen parte de la
Estrategia



MAPA ESTRATÉGICO Y ANÁLISIS SITUACIONAL

MESA - 1



PROPÓSITO SUPERIOR

FORTALECER LAS CIENCIAS MILITARES – MESA 1

INVESTIGACIÓN

1- Articular las políticas institucionales para que se estandarice la investigación en busca de nuevo conocimiento

2- Generar aportes innovadores a la fuerza

3- Constituir redes de investigación nacionales e internacionales que fortalezcan la misión y los objetivos estratégicos en la formación militar.

4- Orientar los productos de investigación a fortalecer el área de ciencias militares y estos sean avalados por Minciencias en los respectivos grupos

COMUNICACIÓN

5- Fortalecer la capacidad de expresarse y dirigirse de los integrantes del ejército nacional a un público específico o especializado

6- Mejorar la capacidad de redactar, de los integrantes del ejército nacional, documentos de diversa longitud y tipo

7- Fortalecer la comunicación de forma oral o escrita y su entendimiento a cabalidad por los subalternos

8- Utilizar el vocabulario doctrinal para recepción y envío de información dentro y fuera de la institución

INGLÉS

9- Estandarizar entre las escuelas de formación las herramientas y estrategias de enseñanza, aprendizaje y evaluación del inglés de acuerdo con las políticas del ministerio de defensa.

10- Centralizar la capacitación de los soldados en inglés u otras lenguas extranjeras por la ESIDE para alcanzar los niveles requeridos y mejorar el desempeño en diferentes ámbitos.

OBJETIVOS - INVESTIGACIÓN

01

Articular las políticas institucionales para que se estandarice la investigación en busca de nuevo conocimiento

—%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

1.1 En la Directiva permanente 000153/ 09 agosto del 2018 organización y funcionamiento del Sistema de Ciencia y Tecnología, establecen en las tres jefaturas de Estado Mayor (CEDOC - CD7 - COATE) las cuales deben articular las funciones y procedimientos.

1.2 Las áreas y líneas de investigación no se encuentran actualizadas en la Directiva.

1.3. En la Directiva no se especifican los aspectos éticos que intervienen en el proceso de investigación. Se menciona de forma general.

1.4. No esta definido el alcance sobre investigación de las áreas.

PROBLEMAS

Falta de conocimiento sobre el sistema de investigación del Ejército.

Falta de articulación entre las tres direcciones encargadas de centralizar lo referente a investigación.

Desarticulización de las directivas con las necesidades de investigación actuales.

Falta de estrategias generales y desde cada centro de formación sobre la gestión del conocimiento.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

1.1. Definir desde lo practico y siguiendo los lineamientos normativos las funciones y tareas concretas de las tres direcciones / Generar procesos de formación para civiles y militares sobre el sistema de investigación teniendo en cuenta las curvas de aprendizaje asociadas al Ejército Nacional.

1.2. Actualización de las directivas (por escuela y DIPTE), de acuerdo con las necesidades de la fuerza. / Lograr que las carreras complementarias se puedan alinear con los procesos de investigación de la fuerza.

1.4 Estandarizar procesos sobre gestión del conocimiento en cada centro de formación y capacitación, acompañada de cursos cortos para la formación sobre el sistema de investigación del Ejército.



OBJETIVOS - INVESTIGACIÓN

02

Generar aportes
innovadores a la
fuerza

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

- 3.1. La contratación de investigadores depende de los programas académicos y no de los centros o grupos de investigación.
- 3.2. Se reconocen como aportes innovadores los presentados desde propuestas de desarrollo tecnológico.
- 3.3. Se cuenta con 13 patentes, de las cuales cinco son invenciones y ocho modelos de utilidad.
- 3.4. Las investigaciones en Ciencias sociales no llegan a procesos de innovación aplicados que aporte a la toma de decisiones

PROBLEMAS

- Falta de claridad de las funciones y objetivos de los contratos del personal investigador.
- No se realizan, con suficiente rigurosidad, seguimientos a los resultados y propuestas de las investigaciones de Ciencias Sociales
- Falta de personal con capacidades en investigación, en las escuelas de capacitación
- Falta desarrollo de estrategias de capacitación en investigación para población militar
- No se conocen las necesidades de las unidades operativas en términos de investigación.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- 3.1 Estructurar de manera clara el alcance de los contratos docentes con horas de investigación y los investigadores en el momento de la contratación queden claro los productos que deben entregar los investigadores y estos sean dirigidos a los objetivos del ejercito que los de grupos investigación pasen las de realizar la contratación para que contrate personal idóneo.
- 3.2 Desarrollar estrategias de diagnóstico sobre las necesidades de investigación que incluya un ejercicio participativo de las unidades en operaciones y centros de formación, capacitación entrenamiento y reentrenamiento.



OBJETIVOS - INVESTIGACIÓN

03

Constituir redes de investigación nacionales e internacionales que fortalezcan la misión y los objetivos estratégicos en la formación militar.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

4.1. En la Directiva 0153 no establecen las condiciones que se requieren para el desarrollo de procesos de investigación en colaboración con otras instituciones.

4.2. En la Directiva no es claro el manejo (seguimiento) de convenios marco con instituciones universitarias y con empresas.

4.3. Las convocatorias motivan el trabajo entre grupos de investigación

PROBLEMAS

4.1.1 Falta de continuidad y seguimiento a los convenios u otra figura que legalmente permita trabajo colaborativo en investigaciones con empresas, estado y universidades.

4.2.2 / 4.3.3 Actualización de la directiva de investigación
Falta de continuidad de los investigadores

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

4.1 Ajustar la directiva de investigación de manera específica, para alcanzar mayor claridad sobre el ciclo de investigación que compone este proceso .

4.2 / 4.3 Incentivar el desarrollo de proyectos de investigación en un convenio marco que permita participación de todas las escuelas / Lograr mayor eficiencia en los tiempos para la consolidación de los convenios



OBJETIVOS - INVESTIGACIÓN

04

Orientar los productos de investigación a fortalecer el área de ciencias militares y estos sean avalados por Minciencias en los respectivos grupos

_%

SITUACIÓN ACTUAL

Se evidencia:

- 5.1. Limitada capacidad en el recurso humano militar y civil para la investigación.
- 5.2. Las horas de investigación asignadas a los docentes de investigación son pocas.
- 5.3. Los grupos mejor categorizados por Minciencias son en ciencias sociales, pero las convocatorias van dirigidas hacia el desarrollo tecnológico
- 5.4. 20 grupos de investigación reconocidos por Minciencias en la convocatoria 833 de 2018.
- 5.5. De los 45 investigadores categorizados, siete (7) son personal militar activo: 2 senior y 5 junior.
- 5.6. El 70 % de los grupo realizan investigaciones relacionadas con los objetivos estratégicos de ejército
- 5.7. La IU CEDOC, ha venido promoviendo la publicación de artículos en revistas internacionales en los cuartiles más altos.
- 5.8. Los productos de generación de nuevo conocimiento y desarrollo tecnológico son los que mayor peso tienen para el sistema de ciencia y tecnología.

PROBLEMAS

5.33 / 5.4.4 / 5.1.1 / 5.2.2 Falta de conocimiento por parte de los investigadores civiles de los objetivos de Ejército

Falta de conocimiento de las necesidades de las unidades en operaciones por parte de los grupos de investigación

Los integrantes militares de los grupos de investigación priorizan los cargos principales

Falta de continuidad de los investigadores

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

5.3.3 / 5.4.4 / 5.1.1 / 5.2.2 Definición específica en la contratación de investigadores los productos asociados a los objetivos estratégicos del Ejército



OBJETIVOS - COMUNICACIÓN

05

Fortalecer la capacidad de expresarse y dirigirse de los integrantes del ejército nacional a un público específico o especializado.

—%

SITUACIÓN ACTUAL

Hoy se cumple parcialmente en ejército:

1.1. La EMSUB, en sus programas tiene Expresión oral y escrita como asignatura con 32 h.

1.2. El CEMIL tiene en todos sus programas de técnico, tecnólogo, profesional y especializaciones la asignatura de expresión oral y escrita con 24 a 32 horas.

1.3. La ESMIC tiene en todos sus programas de pregrado y posgrado expresión oral y escrita como asignatura con hasta 32 horas.

1.4. El CENAE tiene en sus programas expresión oral y escrita, con hasta 32 horas.

1.5. En cuanto a los cursos de ley: CAPAVAN E INTERMEDIO Se tiene la asignatura en todos los cursos, con 14 a 21 horas de intensidad, sin embargo, en COMANDO no existe la asignatura. Los mismos cursos para Administrativos en los tres niveles no cuentan con la asignatura.

PROBLEMAS

1, 2, y 3. No se ha dado la importancia necesaria a la comunicación oral y escrita, ni la transversalidad de esta en los procesos al interior de las ciencias militares y el Ejército Nacional

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

1.1. Transversalizar la comunicación oral y escrita en todos los niveles de las ciencias militares y en las comunicaciones (manuales) del Ejército Nacional.



OBJETIVOS - COMUNICACIÓN

06

Mejorar la capacidad de redactar, de los integrantes del ejército nacional, documentos de diversa longitud y tipo

_%

SITUACIÓN ACTUAL

Se evidencia:

Hoy se cumple parcialmente en ejército:

- 1.1. La EMSUB, en sus programas tiene Expresión oral y escrita como asignatura con 32 h.
- 1.2. El CEMIL tiene en todos sus programas de técnico, tecnólogo, profesional y especializaciones la asignatura de expresión oral y escrita con 24 a 32 horas.
- 1.3. La ESMIC tiene en todos sus programas de pregrado y posgrado expresión oral y escrita como asignatura con hasta 32 horas.
- 1.4. El CENAE tiene en sus programas expresión oral y escrita, con hasta 32 horas.
- 1.5. En cuanto a los cursos de ley: CAPAVAN E INTERMEDIO Se tiene la asignatura en todos los cursos, con 14 a 21 horas de intensidad, sin embargo, en COMANDO no existe la asignatura. Los mismos cursos para Administrativos en los tres niveles no cuentan con la asignatura.,

PROBLEMAS

1, 2, y 3. No se ha dado la importancia necesaria a la comunicación oral y escrita, ni la transversalidad de esta en los procesos al interior de las ciencias militares y el Ejército Nacional

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

1.2. Incluir en todas las mallas curriculares de los cursos y programas la comunicación oral y escrita, como eje articulador de los procesos académicos de la institución.



OBJETIVOS - COMUNICACIÓN

07

Fortalecer la comunicación de forma oral o escrita y su entendimiento a cabalidad por los subalternos

_%

SITUACIÓN ACTUAL

Hoy se cumple parcialmente:

- 4.1. La EMSUB, El CEMIL y La ESMIC tiene en todos sus programas de pregrado y posgrado expresión oral y escrita como asignatura con hasta 32 horas.
- 4.2. El CENAE y las BRIER tiene en sus cursos de CAPAVAN E INTERMEDIO la asignatura en todos los cursos, con 14 a 21 horas de intensidad, sin embargo, en COMANDO no existe la asignatura. Para los cursos CAPAVAN, INTERMEDIO y COMANDO ADMINISTRATIVOS en los tres niveles no cuentan con la asignatura.
- 4.3. En el curso de SMC se tiene la asignatura con 20 horas de intensidad, y el curso CAPALID (SP-SM) se tiene con 20 horas también.

PROBLEMAS

No se ha otorgado la importancia necesaria al desarrollo de la expresión oral y escrita y/o herramientas comunicativas enfocadas en los conceptos y lenguaje propio doctrinal para mejorar la comunicación en el ejército.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- 2.1. Resaltar la importancia de la comunicación oral y escrita, así como herramientas comunicativas enfocadas en los conceptos y el lenguaje doctrinal en la comunicación del Ejército Nacional.



OBJETIVOS - COMUNICACIÓN

08

Utilizar el vocabulario doctrinal para recepción y envío de información dentro y fuera de la institución

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

5.1. La EMSUB, El CEMIL y La ESMIC tiene en todos sus programas de pregrado y posgrado expresión oral y escrita como asignatura con hasta 32 horas.

5.2. El CENAE y las BRIER tiene en sus cursos de CAPAVAN E INTERMEDIO la asignatura en todos los cursos, con 14 a 21 horas de intensidad, sin embargo, en COMANDO no existe la asignatura. Para los cursos CAPAVAN, INTERMEDIO y COMANDO ADMINISTRATIVOS en los tres niveles no cuentan con la asignatura.

5.3. En el curso de SMC se tiene la asignatura con 20 horas de intensidad, y el curso CAPALID (SP-SM) se tiene con 20 horas también.

PROBLEMAS

4 y 5.No se ha otorgado la importancia necesaria al desarrollo de la expresión oral y escrita y/o herramientas comunicativas enfocadas en los conceptos y lenguaje propio doctrinal para mejorar la comunicación en el Ejército.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

2.2. Realizar ejercicios de forma continua sobre expresión oral y escrita en todos los cursos y programas de ciencias militares, para fomentar el manejo de competencias comunicativas.



OBJETIVOS - INGLÉS

09

Estandarizar entre las escuelas de formación las herramientas y estrategias de enseñanza, aprendizaje y evaluación del inglés de acuerdo con las políticas del ministerio de defensa.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
Las escuelas se encuentran trabajando programas de inglés diferentes, El proceso de enseñanza, aprendizaje, evaluación y certificación en las Escuelas de Formación no está estandarizado en términos de intensidad horaria, material de apoyo, cantidad de alumnos por docente ni infraestructura física y tecnológica.,

PROBLEMAS

1.1 La intensidad horaria para la capacitación en una segunda lengua en las Escuelas de Formación no es recomendado de acuerdo a los niveles de acuerdo a la NTC 5580 - Anexo A (Relación del número de horas mínimas para el logro de cada nivel).

1.3

1.4

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- 1.1 Reducir la cantidad de alumnos por aula a 20 durante la formación en una segunda lengua
- 1.2 Asignar mínimo de 200 horas para la formación en una segunda lengua durante el período de formación de los Suboficiales.
- 1.3. implementar en la ESPRO un curso de inglés de 90 horas.
- 1.4 Llevar a cabo el proceso de certificación de nivel de los alumnos y alférez a través de la ESIDE



OBJETIVOS - INGLÉS

10

Centralizar la capacitación de los soldados en inglés u otras lenguas extranjeras por la ESIDE para alcanzar los niveles requeridos y mejorar el desempeño en diferentes ámbitos.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

Se evidencia:
Actualmente en los cursos de ascenso para oficiales y suboficiales no hay continuidad en la capacitación en una segunda lengua o los contenidos son iguales a los de las Escuelas de Formación. Sin embargo la ESIDE cuenta con un programa de inglés avalado por la secretaria de educación como educación para el trabajo

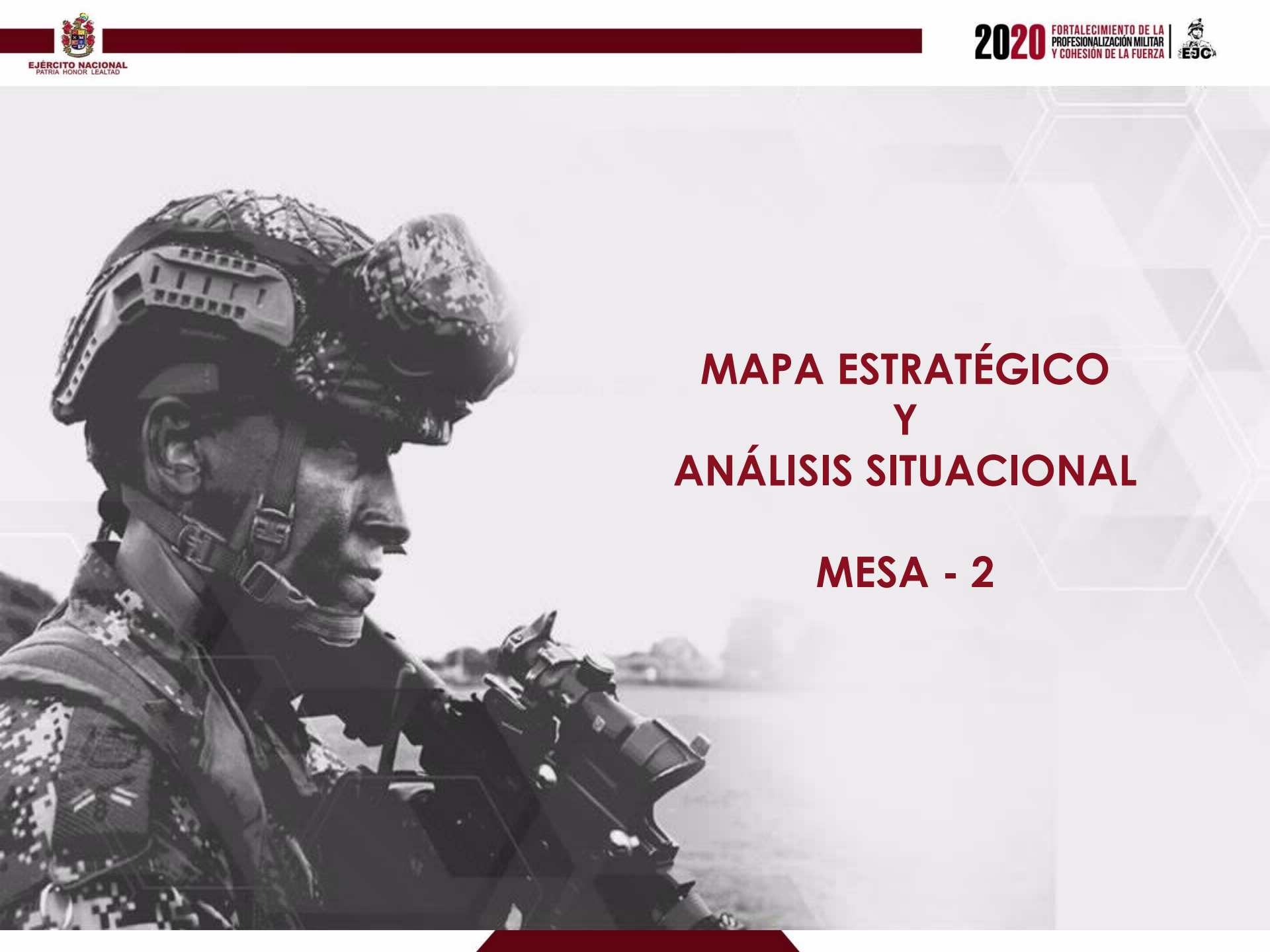
PROBLEMAS

- 2.1 Los cursos de ascenso no cuentan con una intensidad horaria pertinente que garantice la continuidad en el aprendizaje de una segunda lengua.
- 2.2 Los horarios de instrucción de las unidades no contemplan el aprendizaje de una segunda lengua

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- 2.1 diseñar curso virtual de entrenamiento y practica de inglés considerando la normatividad de la educación para el trabajo y desarrollo humano a través de la ESIDE
- 2.2 estandarizar un mismo programa de idiomas impartido en todas las unidades
- 2.3 1.5 estandarizar los protocolos de certificación en la fuerza a través de la ESIDE





MAPA ESTRATÉGICO Y ANÁLISIS SITUACIONAL

MESA - 2

PROPÓSITO SUPERIOR

FORTALECER LAS CIENCIAS MILITARES – MESA 2

SANIDAD

1-Elaborar los manuales de Sanidad

2-Unificar las mallas curriculares y syllabus en las Escuelas de formación

3-
Restablecer la pirámide de ascensos

4-Elaborar un programa de capacitación a los docentes alineado con DISAN

5-Incluir en las mallas curriculares de los cursos de ley, una fase de especialización

MEDIO AMBIENTE

6-Unificar la definición y/o concepto de Gestión Ambiental en el Ejército.

7-Unificar los contenidos de los saberes dentro de las mallas curriculares.

8-Unificar la intensidad horaria y/o el número de créditos.

PSICOLOGIA

9- Estandarizar el concepto de PSICOLOGÍA y PSICOLOGÍA MILITAR dentro de los manuales doctrinales

10-Incluir Psicología Militar como saber dentro de la malla curricular de las escuelas de capacitación

11-Fortalecer el nivel Psicológico del personal

12-Fortalecer los programas de promoción y prevención desde la psicología operacional en las Escuelas de formación, capacitación, Batallones de Instrucción Entrenamiento y Reentrenamiento

OBJETIVOS – SANIDAD

01

Elaborar los manuales
de Sanidad

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
En el momento no hay manuales de Sanidad, de los que se proyectaron para la doctrina se esta trabajando en la estructuración del primer Manual de Sanidad en Campaña

PROBLEMAS

No se ha cumplido con lo proyectado en el árbol doctrinal, el proceso de creación, revisión e implementación de los manuales es muy tedioso y lento dentro de la fuerza, así mismo la falta de personal

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Asignar un personal con líneas de tiempo y objetivos propuestos para estructuración, revisión y apoyo a la creación de los manuales faltantes Por medio de DISAN





OBJETIVOS – SANIDAD

02

Unificar las mallas curriculares y syllabus en las Escuelas de formación

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

2.1 Se evidencio en las diferentes mallas curriculares de las escuela de formación, la desactualización, falencia en los saberes, syllabus y horas establecidas así mismo la falta de unificación y alineación con DISAN y ESLOG

PROBLEMAS

2.1 No hay un programa de educación unificado para todas las escuelas de formación, donde se estandaricen los saberes y tareas a enseñar dentro de la Sanidad en Campaña.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

2.1 Estructurar en conjunto DISAN y ESLOG los syllabus y tareas a desarrollar dentro de las Escuelas de formación referido al saber de Sanidad en Campaña



OBJETIVOS – SANIDAD

03

Restablecer la
pirámide de ascensos

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

3.1 Se evidencia falta de personal con la especialidad de Sanidad, en pirámide de ascensos

PROBLEMAS

3.1 No se ha efectuado incorporación de Suboficiales del cuerpo administrativo con carreras a fines de la Sanidad.

3.2 El personal que ha estudiado alguna especialidad afines de la salud, no ha logrado realizar el cambio de arma y a la especialidad de Sanidad.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

3.1 Incorporar suboficiales a la especialidad de Sanidad mejoraría la pirámide de ascensos .

Replantear el proceso, políticas y requerimientos para el personal que tenga algún estudio a fines de la Sanidad que solicite el cambio de arma o en su defecto evaluar un plan choque.



OBJETIVOS – SANIDAD

04

Elaborar un programa de capacitación a los docentes alineado con DISAN

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
4.1 No existe un programa de capacitación por parte de la DISAN, hacia el personal que se desempeña como docentes enfocado a Medicina Táctica, evidenciando que en algunas escuelas el saber de Sanidad en Campaña lo dan civiles, realizando un enfoque inadecuado a lo que se requiere.

PROBLEMAS

4.1 No se ha proyectado un programa de capacitación de docentes con el fin de unificar criterios en la instrucción de Sanidad en campaña.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

4.1 Programa de capacitación enfocado a Medicina Táctica para docentes



OBJETIVOS – SANIDAD

05

Incluir en las mallas curriculares de los cursos de ley, una fase de especialización

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
5.1 Las mallas curriculares del personal administrativo de la especialidad de Sanidad, no tienen un enfoque o una fase de especialización que sea encaminada netamente a la Sanidad.

PROBLEMAS

5.1 No se cuenta con una planeación, coordinación y trabajo en conjunto de la ESLOG Y DISAN, para la realización de la fase de especialización.

5.2 No se ha planteado una logística diferente y de disgregación de los alumnos de sanidad a los demás alumnos administrativos que vienen en conjunto a realizar el curso de ley.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

5.1 Implementar dentro de la malla curricular de la ESLOG la fase de especialización en Sanidad en conjunto con DISAN.

5.2 Dar un enfoque diferencial en los cursos de ley al personal de Sanidad como lo hacen los jurídicos, separados del otro personal administrativo



OBJETIVOS – MEDIO AMBIENTE

06

1. Unificar la definición y/o concepto de Gestión Ambiental en el Ejército.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

1.1 ESMIC. CN.1991. Directiva (167/2009) del Comando General de las Fuerzas Militares "Guía para el diseño e implementación del Sistema de Gestión Ambiental. (SGA). Para las Unidades Militares de las FF.MM bajo norma NTC-ISO 14001". Directiva. (005/2010). Política de Gestión Ambiental para el sector Seguridad y Defensa. MFRE 3 – 28. ADAC. Apoyo de la Defensa a la Autoridad Civil.

PROBLEMAS

1.1.2 Desconocimiento de la normatividad legal y/o técnica de lo Ambiental.

1.1.3 La cantidad de directivas generadas en la parte ambiental por Ingenieros Militares. No permiten trazabilidad, seguimiento y cumplimiento de las mismas.

1.1.4 Falta de liderazgo, compromiso y socialización (sensibilización) de los temas ambientales.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

1.1.2.1 – 1.1.3.1 Capacitar en forma presencial 1.1.2.1 – 1.1.3.1 Capacitar en forma presencial y/o virtual cursos y diplomados en normatividad legal ambiental. y/o virtual cursos y diplomados en normatividad legal ambiental.

1.1.4.1 Realizar campañas de socialización, sensibilización y concienciación de los temas ambientales. (impacto ambiental y consecuencias legales).



OBJETIVOS – MEDIO AMBIENTE

07

2. Unificar los contenidos de los saberes dentro de las mallas curriculares.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
2.1 ESMIC - El saber de Gestión Ambiental se desarrolló bajo los lineamientos del PEP: Proyecto Educativo del Programa de Ciencias Militares. (2017). cubriendo en forma transversal las carreras profesionales. (ofertadas), y dándole cumplimiento con lo establecido por MINEDUCACIÓN.

PROBLEMAS

2.1.2 La malla curricular de los programas ofertados en Ciencias Militares. No están organizados, alineados dentro de los ciclos propedéuticos. (tecnología - profesionalización).

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

2.1.2.1 Creación y/o oferta de una Tecnología de Ciencias Militares. (EMSUB – ESMIC - CEMIL). Cumpliendo los lineamientos del PEP: Proyecto Educativo del Programa de Ciencias Militares. (2017).

2.1.2.2 Creación y/o oferta de una Tecnología Gestión Ambiental. (EMSUB - ESPRO).



OBJETIVOS – MEDIO AMBIENTE

08

5. Unificar la intensidad horaria y/o el número de créditos.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
5.1 (ESMIC). Se cuenta con dos (2) créditos académicos y un total de 48 horas de trabajo. (32 h, presenciales y 16 h, trabajo independiente).

PROBLEMAS

5.1.2 La intensidad horaria y el número de créditos difieren de acuerdo al programa ofertado. (profesionalización, tecnología y curso) – (formación, entrenamiento y capacitación).

5.1.3 La intensidad horaria del saber Gestión Ambiental. No permite el desarrollo de temas complementarios. (seminarios, curso, diplomado y actividades extracurriculares).

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

5.1.2.1 Tecnología Gestión Ambiental. (EMSUB - ESPRO).

5.1.2.2 Poder unificar los Syllabus, malla curricular, número de créditos, las horas asignadas y La aplicación de modelos metodológicos. (Ciclos propedéuticos)



OBJETIVOS – PSICOLOGÍA

09

Estandarizar el concepto de PSICOLOGÍA y PSICOLOGÍA MILITAR dentro de los manuales doctrinales

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

1. En los documentos revisados (Doctrina Damasco) no se encuentra estandarizado el concepto de psicología. No se encuentra definición de PSICOLOGÍA o PSICOLOGÍA MILITAR dentro de los manuales MFRE de Ejército. No se encuentra definición de PSICOLOGÍA o PSICOLOGÍA MILITAR dentro de los manuales MFE de Ejército

PROBLEMAS

1.1 Necesidad de mayor liderazgo en Salud mental para procesos de sensibilización en doctrina.
1.2 Procesos de modernización del país y de la institución aun en curso

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

1.1.1 Generar espacios para actualizaciones a nivel institucional en temas de salud mental (tenencias actuales de la psicología) para el personal de psicólogos militares y psicólogos OPS que integran las escuelas de capacitación, formación y Batallones de instrucción, entrenamiento y reentrenamiento.





OBJETIVOS – PSICOLOGÍA

10

Incluir Psicología Militar como saber dentro de la malla curricular de las escuelas de capacitación

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
En las mallas curriculares de las Escuelas de capacitación no se encuentra psicología como saber; se dicta psicología militar en seminarios.

PROBLEMAS

2.1 Falta de investigación al interior de la fuerza en temas de Salud mental

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

2.1.1 Generar espacios de investigación en la línea PSICOLÓGICA en pro de la innovación en diferentes áreas de la misma (PSICOLOGÍA) al interior de la FFMM



OBJETIVOS – PSICOLOGÍA

11

Fortalecer el nivel Psicológico del personal

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
Este tema no se encuentra inmerso dentro de los syllabus de las Escuelas de formación; así mismo no se identifica que se este fortaleciendo en las escuelas de capacitación, entrenamiento y reentrenamiento

PROBLEMAS

3.1 No se cuenta con los tiempos y espacios suficientes en los horarios académicos y programas de instrucción para fortalecer el tema de funciones cognitivas dentro de las escuelas de formación, capacitación y Batallones de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento

3.2 Poca experticia de los profesionales psicólogos en estos temas además que al cumplir con otras funciones que absorben el día a día. Así mismo cabe resaltar que no se cuenta con la cantidad suficiente de profesionales psicólogos en las diferentes unidades (87 psicólogos militares- 136 OPS)

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

3.1.1 Designar horas de trabajo Académico en los horarios de formación, capacitación y programas de Instrucción Entrenamiento y Reentrenamiento para impartir y fortalecer las funciones cognitivas

3.2.1 Realizar las respectivas gestiones en DISAN y COPER para la incorporación de personal profesional en el área de PSICOLOGÍA para fortalecer el talento humano en las escuelas de formación, capacitación y Batallones de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento.



OBJETIVOS – PSICOLOGÍA

12

Fortalecer los programas de promoción y prevención desde la psicología operacional en las Escuelas de formación, capacitación, Batallones de Instrucción Entrenamiento y Reentrenamiento

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
A pesar que se desarrollan programas de promoción y prevención dentro de las diferentes escuelas; es importante fortalecerlos con el fin de prevenir conductas autolesivas y comportamientos desadaptativos.

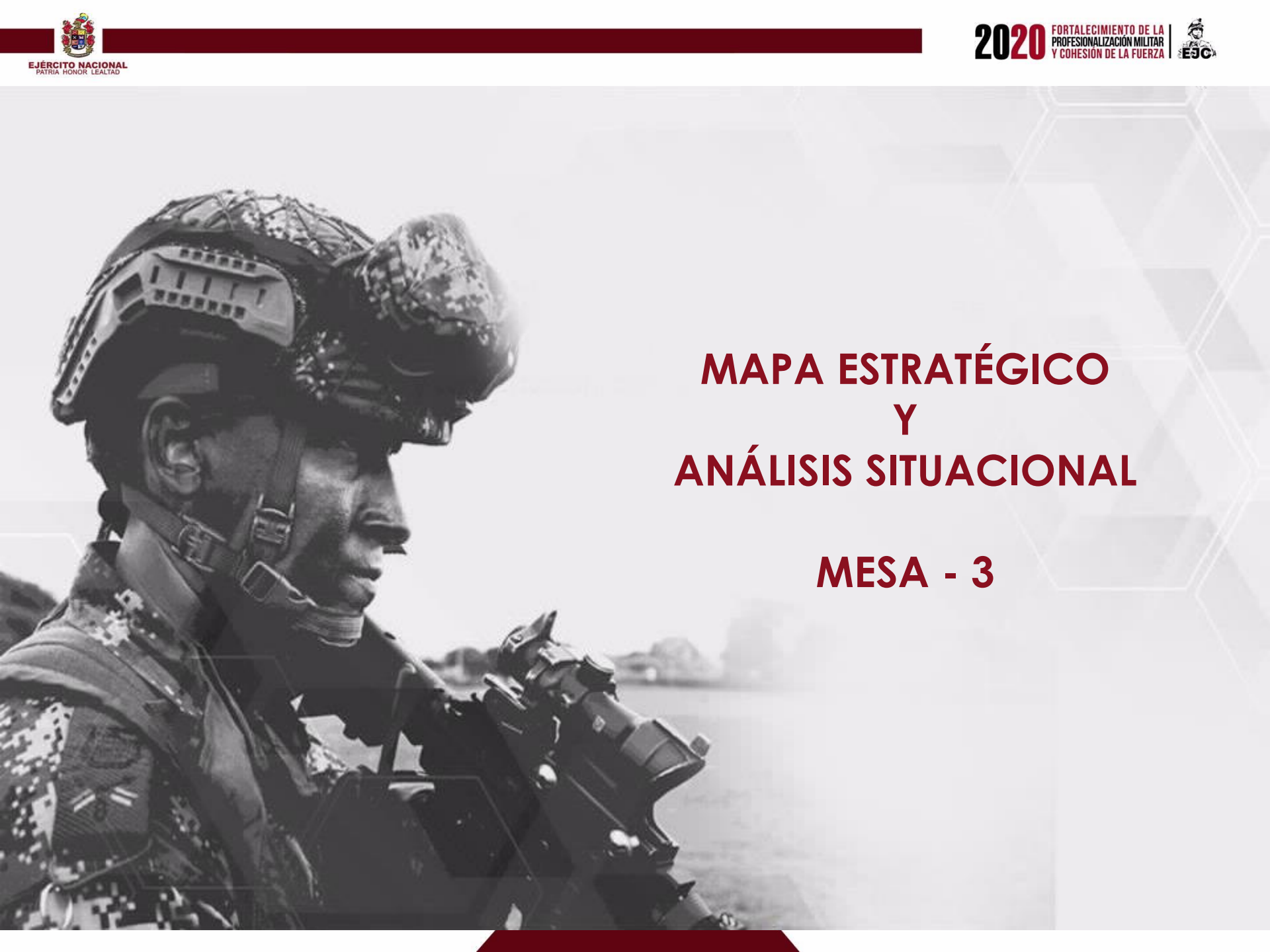
PROBLEMAS

- 6.1 No se ha priorizado la salud mental como un eje fundamental en la formación militar y su desempeño.
- 6.2 Confort profesional y rutina en el ejercicio profesional (labores operativas)
- 6.3 Se requieren apoyos desde los mandos para los espacios de capacitación en salud mental.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- 6.1.1 Inclusión en la malla curricular y los programas de instrucción de PSICOLOGÍA y/o PSICOLOGÍA MILITAR
- 6.2.1 Establecimiento de metas periódicas con respecto al contenido de PSICOLOGÍA y/o PSICOLOGÍA MILITAR en las diferentes escuelas de formación, capacitación, Batallones de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento





MAPA ESTRATÉGICO Y ANÁLISIS SITUACIONAL

MESA - 3

PROPÓSITO SUPERIOR

FORTALECER LAS CIENCIAS MILITARES – MESA 3

DDHH

1- Cumplir con la normatividad legal contenida en el (MUP/2014) Manual Único Pedagógico FFMM.

2- Actualizar las tareas referentes al área de Derecho Operacional dentro del Manual Único Pedagógico de las FFMM. ESTIGACIÓN

ÉTICA

3- Unificar los contenidos del módulo de ética en los procesos de formación y capacitación académico-militar

4- Crear un manual de ética en el Ejército Nacional y difundir en los procesos de Formación, Capacitación, Entrenamiento e Instrucción.

5- Integrar en los procesos de formación y capacitación al Obispado Castrense en apoyo al módulo de Ética Militar.

LIDERAZGO

6- Estandarizar los syllabus del módulo de Liderazgo Militar en todas las unidades del sistema de Educación Militar (Escuelas de Formación, Capacitación, Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento).

7- Desarrollar el módulo de Liderazgo Militar como un ciclo propedéutico en la Educación Militar manteniendo como guía de estudio principal la doctrina Damasco (MFE 1-0, MFE 6-22 Y MFRE 6-22) y como guía de estudio complementaria una bibliografía integral, definido además como un módulo del área de Formación Socio Humanística.

8- Identificar los contenidos temáticos y temas específicos del módulo Liderazgo Militar, de acuerdo con el nivel de educación de la Fuerza y a la misionalidad de cada una de las Unidades del Sistema de Educación Militar.

9- Definir el perfil del instructor o profesor militar para impartir el módulo de Liderazgo Militar, tanto para Formación, Capacitación, Instrucción y Entrenamiento.



OBJETIVOS - DDHH

DDHH - DIH

CONCEPTO

Derecho Internacional de los Derechos Humanos: "tratados internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Colombia-sí como leyes consuetudinarias (basadas en la costumbre internacional), destinadas a la protección de los Derechos Humanos, los cuales son inherentes a todas las personas por su condición de seres humanos" (Ejército Nacional, 2017, p. 14). MFE 6-27 Derecho Operacional Terrestre.

Derecho Internacional Humanitaria (DIH): Es el conjunto de normas internacionales por medio de las cuales se regulan los conflictos armados; su objetivo es proteger a las personas que no participan en el conflicto y establecer los medios y métodos para la guerra. El DIH no prohíbe los conflictos, los regula, a fin de humanizarlos" (Ejército Nacional, 2017, p. 27) MFE 6-27 Derecho Operacional Terrestre.

1.3





MAPA ESTRATÉGICO - OBJETIVOS

ÉTICA

CONCEPTO

Ética: "Establece el fundamento para desarrollar la identidad moral de la profesión del Ejército y sus profesionales, con el fin de lograr la efectividad de la profesión militar basada en la experiencia en la búsqueda de un mejoramiento constante" (Ejército Nacional (a), 2017, p 13)

1.2

1.3





MAPA ESTRATÉGICO - OBJETIVOS

LIDERAZGO

CONCEPTO

Liderazgo: “es la capacidad de influir en las personas, proporcionando dirección, propósito y motivación para cumplir la misión y mejorar la organización”. (MFE 6-22. 2016).

1.1

1.2

1.3



OBJETIVOS - DDHH

01

Cumplir con la normatividad legal contenida en el (MUP/2014) Manual Único Pedagógico FFMM

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

- 1.1. Que no se da estricto cumplimiento al MUP/2014, en los diferentes niveles de Educación en materia de DDHH Y DIH.
- 1.2. Que en las Escuelas de Formación no se encuentran realizando las tareas de Género y paso de pista DDHH-DIH y DOPER.
- 1.3. Que en las Escuelas de Capacitación, Especialización y Entrenamiento están desarrollando el III nivel, con la formalización de un seminario. Igualmente, en promedio en horas cátedra están realizando de 08 a 10 horas.
- 1.4. Que en los Batallones de Instrucción y Entrenamiento se implementó el I nivel, para la Instrucción de los Soldados y en el Reentrenamiento aplicando el MUP/2009, que fue derogado mediante el MUP/3-39 de FFMM

PROBLEMAS

1.1-1.2-1.3-1.4 Falta de supervisión en el cumplimiento del MUP y trazabilidad con las mallas, Syllabus y Planes de Lección de las diferentes Escuelas.

1.3

1.4

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Garantizar a través de procesos de verificación e inspección, el cumplimiento del MUP/2014, dentro del Sistema de Educación del Ejército Nacional.

Se sugiere que se emita una Circular por parte del CEDE 7 – CEDOC, donde se impartan los parámetros al sistema de educación del Ejército Nacional y a las oficinas de control interno, ordenando la adecuación e implementación de los Syllabus vs MUP/2014.



OBJETIVOS - DDHH

02

Actualizar las tareas referentes al área de Derecho Operacional dentro del Manual Único Pedagógico de las FFMM. ESTIGACIÓN

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

- 2.1. Que la normatividad legal en materia de DIDH-DIH, se encuentra desactualizada en el MUP 3-39 FFMM, referente al Derecho Operacional.
- 2.2. Que la Doctrina Damasco desarrolló los manuales de Derecho Operacional MFRE 6-27 - FME 6-27 del año 2016-2017, definió e implementó el DOPER como elemento esencial y piedra angular en las operaciones militares.
- 2.3. Que el Derecho Operacional fue establecido mediante el manual FFMM 3-41 público y no fue incorporado en el MUP el concepto DOPER

PROBLEMAS

2.1-2.2-2.3 No se ha actualizado el MUP/2014 FFMM. Se observa ausencia en proceso de generación y modificación de Doctrina en el Comando General FFMM. El MUP es una evidencia que no se ha cumplido, con la generación, revisión y actualización constante de la Doctrina

1.3

1.4

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Se sugiere actualizar el MUP/2014, con la propuesta de nuevas tareas y demás conceptos identificados. Esta actualización puede hacerse mediante el aprovechamiento de la matriz metodológica; en cuanto a la revisión de las tareas desactualizadas por niveles del MUP/2014, la revisión normativa y conceptual en materia de DIDH, DIH y DOPER para la construcción de una propuesta de actualización del MUP"



OBJETIVOS - ÉTICA

03

Unificar los contenidos del módulo de ética en los procesos de formación y capacitación académico-militar, para fortalecer el ciclo propedéutico.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

Se evidencia:

- 1.1 Que no hay unificación de contenidos temáticos de las diferentes Escuelas que integran el Sistema Educativo del Ejército Nacional, revisados y haciendo una comparación de las mallas curriculares, los Syllabus y los créditos.
- 1.2 Que en los cursos Intermedio y Comando de Oficiales no se cuenta con el módulo de Ética Militar, el cual se encuentra en conjunto o enlazado con la temática de Ética y Liderazgo.
- 1.3 Que en los cursos Capinte y Capavan de Suboficiales no se cuenta con contenido temático de Ética Militar, el cual se encuentra en conjunto o enlazado con la temática de Ética y Liderazgo.
- 1.4 Que en la ESPRO no existe un contenido temático en el módulo de Ética Militar, que establezca las tareas al módulo de Ética y la implementación de los Syllabus.
- 1.5 Que en los Batallones de Instrucción y Reentrenamiento (BITER) la Ética está establecida en (03) ciclos.

PROBLEMAS

- 1.1 La inexistencia de una Unidad temática en el Ejército Nacional en la Formación y Capacitación.
- 1.2-1.3-1.4-1.5 Los Comités de Formación y Capacitación de las Escuelas, no están organizando adecuadamente los módulos en la construcción de los syllabus.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- Crear e implementar una Unidad Temática (Con contenidos temáticos definidos de Ética y Ética Militar), que describa los alcances de las competencias, habilidades y conocimientos en la Formación, Capacitación e Instrucción del Personal Militar.
- Se deben identificar los Contenidos Temáticos de Ética y Ética Militar con el fin unificar criterios y dar directrices claras en cuanto a dicha temática.



OBJETIVOS - ÉTICA

04

Crear un manual de ética en el Ejército Nacional y se difunda en los procesos de Formación, Capacitación, Entrenamiento e Instrucción.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

- 2.1 Que los manuales 1-5 y 3-22 FFMM, su contenido es insuficiente para desarrollar los Saberes y en la actualidad se cuentan como manuales de referencia.
- 2.2. Que el Ejército Nacional no cuenta con un manual de Ética Militar, adaptado a las necesidades actuales.
- 2.3 Que el Ejército Nacional, solamente cuenta como guía la Directiva Permanente No. 000152 DANTE, manual MFE Ejército 1.0 y la campaña FE EN LA CAUSA que se encuentra desactualizada.

PROBLEMAS

- 2.1 Los documentos no tienen un contenido que definan las competencias, conocimientos y habilidades que permitan la Formación Integral del Militar.
- 2.2 No se ha emitido la Instrucción de actualizar un código de Ética que fortalezca los miembros del Ejército Nacional.
- 2.3 Existe debilidad en la comunicación estratégica a todo nivel del Ejército, que permita la difusión, actualización, aprendizaje e interiorización de la Ética Militar

1.4

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Diseñar una Campaña Educativa donde se orienten y fortalezcan los procesos de Ética y Ética Militar en todas las Dependencias del Ejército Nacional y así llevarlo al plano de la aplicación, para impactar positivamente la imagen de la Fuerza en el trabajo con la comunidad. Esta campaña vinculó a Dependencias del Ejército Nacional, que faciliten el diseño, difusión y ejecución de la misma. Teniendo en cuenta al personal activo en la Fuerza y el personal en la Reserva Activa.



OBJETIVOS - ÉTICA

05

Integrar en los procesos de Formación y Capacitación al Obispado Castrense en apoyo al módulo de Ética Militar.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
3.1. Que no se incorpora como docentes de la materia de Ética, al personal del obispado castrense en los diferentes niveles de formación y educación. (ESMIC-EMSUB)

PROBLEMAS

3.1 No se cuenta con el apoyo de un Estamento o un profesional capacitado para crear la cátedra de los contenidos Temáticos del módulo de (Ética - Ética Militar y Ética Aplicada), responsable de la Formación, Capacitación e Instrucción de los miembros del Ejército Nacional en la Temática de Ética Militar.

1.3

1.4

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Creación de una Cartilla de Ética que incluya contenidos temáticos exclusivos del Ejército Nacional. Esta debería ser desarrollada desde el área Socio - Humanística con el acompañamiento del Obispado Castrense y expertos temáticos.
Los contenidos temáticos incluidos en la mencionada Cartilla deben ser trabajados de manera propedéutica en cada uno de los niveles de la Educación (Formación, Capacitación, Instrucción y Entrenamiento).



OBJETIVOS - LIDERAZGO

06

Estandarizar los syllabus del módulo de Liderazgo Militar en todas las unidades del sistema de Educación Militar (Escuelas de Formación, Capacitación, Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento).

—%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

- 1.1 Que en las Unidades que componen el Sistema de Educación Militar (Formación, Capacitación, Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento), no se ha implementado el syllabus como política ordenada por el (PEFA) y el redimensionamiento curricular según el (SEFA 2010).
- 1.2 Que en la Escuela de Soldados Profesionales no se han actualizado los syllabus del módulo.
- 1.3 Que no existe un núcleo común para impartir un módulo de Liderazgo Militar en las Escuelas del Sistema.

PROBLEMAS

- 1.1 – 1.2 – 1.3 No se evidencia revisión y actualización permanente de los lineamientos ordenados por documentos rectores de la Educación Militar, por parte de las Inspecciones de Estudio y las Oficinas de Instrucción y Entrenamiento respectivamente.

1.3

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Se sugiere actualizar los contenidos temáticos para el módulo de Liderazgo dentro de las Mallas Curriculares y Planes de Instrucción y Entrenamiento de las Escuelas de Formación, Capacitación, Instrucción y Entrenamiento, realizando seguimiento a los procesos de aprendizaje por parte las Inspecciones de Estudio y de las Dependencias de Instrucción y Entrenamiento de estas Unidades.

Esta actualización puede hacerse mediante el aprovechamiento de la matriz metodológica; en cuanto a la revisión de los contenidos temáticos, temas específicos e intensidad horaria teniendo en cuenta el nivel de Educación de la Fuerza y a la misionalidad de cada una de las Unidades del Sistema de Educación Militar

Creación de una Cartilla de Liderazgo que incluya contenidos temáticos exclusivos del Ejército Nacional desde la logoterapia.



OBJETIVOS - LIDERAZGO

07

Desarrollar el módulo de liderazgo militar como un ciclo propedéutico en la Educación Militar manteniendo como guía de estudio principal la doctrina Damasco (MFE 1-0, MFE 6-22 Y MFRE 6-22) y como guía de estudio complementaria una bibliografía integral, definido además como un módulo del área de Formación Socio Humanística.

—%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

2.1 Que los contenidos temáticos desarrollados en los diferentes niveles de educación militar no poseen una secuencia ni una distribución adecuada. Lo anterior basado en el análisis de las mallas y syllabus de cada una de las unidades pertenecientes al sistema de educación.

2.2 Que en la Escuela Militar de Cadetes es la única Escuela de Formación que dentro de su malla curricular establece el módulo de Liderazgo Militar dentro del Área de Formación Profesional General, sacándola del área de Formación Socio Humanística.

PROBLEMAS

2.1 -- 2.2 Los lineamientos emitidos para el proceso educativo del liderazgo en el Ejército Nacional, se encuentran desactualizados, afectando el desarrollo propedéutico del Módulo Liderazgo, a todos los niveles de la Educación Militar.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Se sugiere actualizar los contenidos temáticos para el módulo de Liderazgo dentro de las Mallas Curriculares y Planes de Instrucción y Entrenamiento de las Escuelas de Formación, Capacitación, Instrucción y Entrenamiento, realizando seguimiento a los procesos de aprendizaje por parte las Inspecciones de Estudio y de las Dependencias de Instrucción y Entrenamiento de estas Unidades.

- Esta actualización puede hacerse mediante el aprovechamiento de la matriz metodológica; en cuanto a la revisión de los contenidos temáticos, temas específicos e intensidad horaria teniendo en cuenta el nivel de Educación de la Fuerza y a la misionalidad de cada una de las Unidades del Sistema de Educación Militar

Creación de una Cartilla de Liderazgo que incluya contenidos temáticos exclusivos del Ejército Nacional desde la logoterapia.



OBJETIVOS - LIDERAZGO

08

Identificar los contenidos temáticos y temas específicos del módulo Liderazgo Militar, de acuerdo con el nivel de educación de la Fuerza y a la misionalidad de cada una de las Unidades del Sistema de Educación Militar.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

- 3.1 Que la distribución de temas específicos orientada y ordenada por un Comando Superior, solo existe en el nivel de Instrucción y Reentrenamiento, donde se cuenta con las Directivas Permanentes No. 01039 del 2016, No. 01041 del 2016 y la No. 01053 del 2016, en dónde se definen los contenidos temáticos para el desarrollo del módulo de Liderazgo Militar.
- 3.2 Que para los demás niveles de Educación Militar se definen contenidos temáticos y temas específicos en mallas curriculares sin el soporte de un documento rector que los justifiquen

PROBLEMAS

3.1 -- 3.2 Los lineamientos emitidos para el proceso educativo del liderazgo en el Ejército Nacional, se encuentran desactualizados, afectando el desarrollo propedéutico del Módulo Liderazgo, a todos los niveles de la Educación Militar.

1.3

1.4

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Se sugiere actualizar los contenidos temáticos para el módulo de Liderazgo dentro de las Mallas Curriculares y Planes de Instrucción y Entrenamiento de las Escuelas de Formación, Capacitación, Instrucción y Entrenamiento, realizando seguimiento a los procesos de aprendizaje por parte de las Inspecciones de Estudio y de las Dependencias de Instrucción y Entrenamiento de estas Unidades.

- Esta actualización puede hacerse mediante el aprovechamiento de la matriz metodológica; en cuanto a la revisión de los contenidos temáticos, temas específicos e intensidad horaria teniendo en cuenta el nivel de Educación de la Fuerza y a la misionalidad de cada una de las Unidades del Sistema de Educación Militar

Creación de una Cartilla de Liderazgo que incluya contenidos temáticos exclusivos del Ejército Nacional desde la logoterapia.



OBJETIVOS - LIDERAZGO

09

Definir el perfil del instructor o profesor militar para impartir el módulo de Liderazgo Militar, tanto para Formación, Capacitación, Instrucción y Entrenamiento.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

- 4.1 Que no existe un perfil específico, del profesor militar y/o instructor, para impartir el módulo de Liderazgo Militar.
- 4.2 Que, en los Syllabus de las Escuelas del Sistema de Educación, no está claro el perfil del profesor militar y/o instructor, que imparte el módulo de Liderazgo Militar.

PROBLEMAS

- 4.1 – 4.2 Los Instructores se determinan por disponibilidad y no por perfil.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Se sugiere diseñar un perfil del profesor e Instructor Militar responsable de impartir el módulo de Liderazgo Militar en las Escuelas de Formación, Capacitación, Instrucción y Entrenamiento.





MAPA ESTRATÉGICO Y ANÁLISIS SITUACIONAL

MESA - 4



PROPÓSITO SUPERIOR

FORTALECER LAS CIENCIAS MILITARES – MESA 4



LOGISTICA

2- Estandarizar de los Syllabus de las materias logísticas de las escuelas de formación y capacitación con los manuales de la Doctrina Damasco

1- Estandarizar la Doctrina Logística (FFMM - EJC)

3- Mejorar la capacitación a nivel de contenido y profundización temática por escuelas.
(Prepedúctico)

01

Estandarizar la
Doctrina Logística
(FFMM - EJC)

—%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

1. De 34 manuales logísticos pendientes por generar (manuales de campaña y técnicas) solo se han publicado 2 manuales de campaña.
2. No ha perdido vigencia ningún manual logístico de la nomenclatura EJC y estos poseen información desactualizada.
3. No se han actualizado los manuales de FFMM puesto que, hasta el momento, únicamente, se han generado unos Manuales Fundamentales Conjuntos MFC.

PROBLEMAS

- 1.1. El proceso de Generación y actualización de la Doctrina tiene un tiempo estimado de 23 meses, lo cual por su procedimiento meticuloso lo hace en ocasiones lento.
- 1.2. El personal de autores de doctrina logística de la 3 y 4 fase de la Doctrina no dominan correctamente el concepto operacional del Ejército junto con sus 4 tareas, lo cual hace que la construcción de los manuales sea lenta y desalineada con los manuales de la primera y segunda fase de la doctrina Damasco.
- 1.3. El distintivo de servicio en campaña por ser otorgado por única vez desmotiva a los autores, lo cual tiene como consecuencia el que estos no quieran elaborar más manuales.
- 1.4. El personal de autores con conocimiento en la Doctrina Damasco es trasladado a unidades que no tienen como objetivo generar doctrina y la experticia de ese personal se pierde, debiendo comenzar nuevamente con una persona sin conocimientos y experiencia.
- 1.5. El personal que genera doctrina posee otros cargos principales lo cual convierte esta tarea en una carga adicional, impidiendo que se emplee el tiempo requerido para hacer un excelente trabajo.
- 1.6. Existen criterios aislados a nivel subsistema logístico lo cual conlleva a que existan documentos estructurales y/o boletines que no guardan coherencia o alineación con los manuales de doctrina logística.
- 1.7. Existen manuales logísticos que se publicaron sin la validación de la Escuela de Logística.
- 2.1. Existen manuales que aún poseen información que no ha sido actualizada en los manuales de la doctrina Damasco, lo cual imposibilita hacer el proceso de pérdida de vigencia de los manuales de la nomenclatura EJC.
- 3.1. Se encuentra en proceso de ejecución la primera fase de la actualización de la Doctrina Conjunta (FFMM) y los manuales y reglamentos logísticos hacen parte de las siguientes fases.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- 1.1 Generar los borradores de autor antes de la elaboración del Programa Directivo con el propósito de reducir los tiempos en la generación de manuales.
- 1.1 Revisar y recomendar la proyección de generación de los manuales de logística.
- 1.2 Realizar un curso de desarrollador de doctrina.
- 1.3 Distintivo de Servicios en Campaña por categorías.
- 1.4. Incorporar al proceso de generación de doctrina al personal de oficiales y suboficiales becados quienes pueden ser asignados por mayor tiempo a las unidades.
- 1.5 Los autores de doctrina logística deben ser asignados por un periodo mínimo de 3 meses al centro de doctrina.
- Los autores de doctrina logística deben ser nombrados en su cargo principal como desarrollador de doctrina y generar el manual desde las unidades.
- 1.6 Generar un diagnóstico de la Administración y logística del Ejército.
- 1.6 Realizar un tanque de pensamiento Logístico que permita hacer modificaciones de fondo a los procesos, procedimientos y documentos administrativos y logísticos, además, proyección del arma.
- 1.7 Incluir a la Escuela de Logística como unidad validadora de los manuales logísticos y administrativos.
- 2.1 Establecer cuales manuales logísticos de la doctrina Damasco son los que abordan los temas de los manuales de la nomenclatura EJC para hacer el seguimiento de pérdida de vigencia.
- 3.1 Participar en la generación de los manuales fundamentales, referencia y campaña de la Doctrina Conjunta.



OBJETIVOS - LOGÍSTICA

02

Estandarizar de los Syllabus de las materias logísticas de las escuelas de formación y capacitación con los manuales de la Doctrina Damasco

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
Únicamente se ha realizado el proceso de revisión a los Syllabus de las Escuelas de Formación (EMSUB - ESMIC) y Capacitación (ESACE - ESLOG).

PROBLEMAS

- 1.1. La incorporación de la doctrina y normas logísticas y administrativas a los syllabus es tardía.
- 1.2. La actualización de los syllabus se hace por cada escuela de manera independiente lo cual tiene como consecuencia que los temas incorporados y las referencias no estén alineadas con los manuales vigentes y se cumpla el ciclo propedéutico.
- 1.3. Las Escuelas son autónomas en la elaboración de los contenidos de las diferentes materias y en ocasiones quien elabora los syllabus no es el más experto en el tema, desconociendo la doctrina y normatividad vigente.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- 1.1. Emitir Boletines de actualización sobre la aprobación de manuales Doctrinales.
- 1.2. La Escuela de Logística recomienda los temas a incorporar en los syllabus de las materias logísticas y administrativas para las Escuelas de Formación y Capacitación (ESACE)



OBJETIVOS - LOGÍSTICA

03

Mejorar la capacitación a nivel de contenido y profundización temática por escuelas.
(Propedéutico)

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

1. No se han generado y aprobado la actualización de los syllabus de las escuelas de formación y capacitación 2. Hay personal de Instructores sin curso de CPM y que requieren una Capacitación en cada uno de los temas y manuales logísticos que se van generando para que dicha información sea transmitida de forma correcta.

PROBLEMAS

1.1. Los syllabus de las materias logísticas y administrativas son generados autónomamente por cada escuela que imparte estos saberes, lo cual dificulta su estandarización y profundidad de los temas a tratar. 2.1. Los instructores cumplen múltiples funciones, en los servicios y cargos, que no le permiten ejercer una adecuada función como instructor y de esta manera dificulta que mejore la capacitación de los alumnos. 2.2. Es limitada la capacidad para preparar instructores debido a que dependemos de una sola escuela (ESACE). 2.3. Llega personal trasladado a la Escuela de Logística que son armas de combate, lo cual tiene como consecuencia que este personal o bien no ejerza como instructor o dicte materias del módulo institucional únicamente, recargando de horas de clase al personal del arma logística.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

1.1. La Escuela de Logística recomienda los temas a incorporar en los syllabus de las materias logísticas y administrativas para las Escuelas de Formación y Capacitación (ESACE).

2.1 Actualizar la TOE de la Escuela de Logística. (suprimir función de Batallón)

2.2. Ampliar los cupos o cursos para la capacitación del personal militar con el CPM.

2.3 Limitar la asignación del personal de armas de combate a la escuela de logística.

2.3 Aumentar la asignación del arma logística a las escuelas de formación.





MAPA ESTRATÉGICO Y ANÁLISIS SITUACIONAL

MESA - 5



PROPÓSITO SUPERIOR

FORTALECER LAS CIENCIAS MILITARES – MESA 5

INTELIGENCIA

1- Unificar la definición de la función de inteligencia en todos los niveles en la educación militar.

2- Unificar los textos de referencia y derogar la doctrina anterior y transitoria que aún tiene vigencia

3- Aplicar en los 3 niveles de educación Profesional, Tecnológico y Técnico

HISTORIA MILITAR

4- Lograr que el sistema de educación del Ejército comprenda el significado de las Ciencias Militares como un área del conocimiento

5- Vincular la Historia Militar a las mallas curriculares como herramienta durante el proceso de operaciones

6- Diferenciar la Historia Militar de la historia genérica

7- Fortalecer el aporte de la Historia Militar a la solución de los problemas de seguridad y defensa y efectividad de la fuerza

PREPARACION TÁCTICA

8- Unificar la definición de preparación táctica, en todos los niveles de educación militar

9- Aplicar el ciclo propedéutico correspondiente a la preparación táctica en todos los niveles de la educación militar

10- Unificar los textos de referencia y evitar que existan contradicciones de acuerdo al ciclo propedéutico

DOCTRINA

11- Lograr que el manual de Arte y diseño operacional y Proceso de Operaciones contenga los conceptos epistemológicos de las Ciencias Militares

12- Desarrollar la misión o ejercicios de planeamiento bajo la doctrina DAMASCO de acuerdo al Manual Fundamental de Referencia del Ejército

13- Realizar investigación formativa y formal en doctrina militar

14- Actualizar las mallas curriculares de los diferentes programas del sistema de educación de acuerdo al nivel propedéutico, con la Doctrina Damasco

OBJETIVOS - INTELIGENCIA

01

Unificar la definición de la función de inteligencia en todos los niveles en la educación militar.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

- 1.1 FORMACIÓN PROFESIONAL: hace falta implementar los manuales de campaña.
- 1.2. FORMACIÓN TECNOLÓGICA: se encuentra en restructuración del syllabus para poder tener trazabilidad con la Doctrina Damasco.
- 1.3 FORMACIÓN TÉCNICA: variación de conceptos que frente a la doctrina actual perdieron vigencia
- 1.4 ÁREA DE CAPACITACIÓN: Se evidencian vacíos doctrinales y jurídicos en la ejecución de las TTP, a raíz del avance en la expedición de manuales de campaña y de técnicas,

PROBLEMAS

- 1.1.1 No han tomado como referencia la doctrina vigente que ya define la función de conducción de la guerra Inteligencia para todos los niveles. Falta actualizar las mallas curriculares en los proceso de formación y capacitación.
- 1.2.1 La ausencia de regulación de la doctrina en cada nivel de formación que unifique los conceptos de la FCG Inteligencia y se de a conocer pertinentemente en cada nivel.
- 1.3.1 No están implementando la doctrina vigente motivo por el cual se ve afectada la definición de la función de inteligencia causando irregularidades en el desarrollo de las TTP.
- 1.4.1 En el área de capacitación no se evidencia falla en el proceso pero causan vacíos la falta de expedición de los manuales que no se han publicado para el desarrollo de las operaciones militares

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- 1. Alineación de conceptos basados en la Doctrina Damasco
- 2. identificar perfiles de personal idóneo en las unidades militares para apoyar el avance optimo de la elaboración de los manuales faltantes, por parte de la CEDOE
- 3. Desarrollar comité curricular
- 4. Implementación de la Doctrina Damasco para la regularización en la formación y unificar la FCG Inteligencia.



OBJETIVOS - INTELIGENCIA

02

Unificar los textos de referencia y derogar la doctrina anterior y transitoria que aún tiene vigencia

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

2.1 FORMACIÓN PROFESIONAL: A la espera de los manuales de campaña específicos, para el tema Inteligencia.

2.2. FORMACIÓN TECNOLÓGICA no se encuentran los criterios correspondientes a la doctrina Damasco y no hay unificación respecto a los manuales y textos aprobados actualmente desde e aspecto doctrinal

2.3 FORMACIÓN TÉCNICA: déficit de manuales por expedir, que obedece a la culminación, aprobación y difusión de los manuales de campaña y de técnicas de las diferentes especialidades

2.4 ÁREA DE CAPACITACIÓN: Las escuelas se basan en la doctrina publicada a espera de los manuales que complemetan las TTP.

PROBLEMAS

2.1 FORMACIÓN PROFESIONAL: A la espera de los manuales de campaña específicos, para el tema Inteligencia.

2.2. FORMACIÓN TECNOLÓGICA no se encuentran los criterios correspondientes a la doctrina Damasco y no hay unificación respecto a los manuales y textos aprobados actualmente desde e aspecto doctrinal

2.3 FORMACIÓN TÉCNICA: déficit de manuales por expedir, que obedece a la culminación, aprobación y difusión de los manuales de campaña y de técnicas de las diferentes especialidades

2.4 ÁREA DE CAPACITACIÓN: Las escuelas se basan en la doctrina publicada a espera de los manuales que complemetan las TTP.

1.4

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- 2.1.1 Implementar la doctrina de acuerdo a los manuales publicados
- 2.2.1 Difundir y dar cumplimiento de la línea de tiempo del cronograma para la emisión y publicación de la Doctrina Damasco faltante.
- 2.3.1 Publicar en su totalidad los manuales que contengan el desarrollo de las TTP.



OBJETIVOS - INTELIGENCIA

03

Aplicar en los 3 niveles
de educación
Profesional,
Tecnológico y Técnico

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

3.1 Revisión de syllabus, de la aplicación en sus referencias, como de la doctrina que se va implementando.

3.2 En los documentos revisados se aprecia que en muchos, aún no se tiene contemplada la Doctrina Damasco en el área de Inteligencia como la génesis de la preparación en el nivel técnico

3.3 En el nivel técnico no es posible impactar debido a que en este nivel de preparación para los Soldados Profesionales no se encuentra en desarrollo.

PROBLEMAS

3.1.1 Se está aplicando solamente la transversalización de la doctrina en los dos primeros niveles de la Educación Superior, dejando fuera escalones necesarios para la difusión de la doctrina.

3.2.1 La formación técnica no se encuentra en desarrollo para los Soldados Profesionales dejando por fuera a quienes ejecutan las tareas tácticas en el ámbito operacional, se evidencia este suceso especialmente en la ESPRO debido a que so.c en la fase de especialistas dictada por la ESIC se da a conocer parte de la doctrina actual.

3.3.1 Se evidencia que la generalización del conocimiento doctrinal es una de las limitantes que se observa en todos los niveles de formación.

1.4

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

3.1.2 Culminar el proceso de tecnificación en ciencias militares para los soldado profesionales

3.2.2 Adelantar el proceso de difusión de la nueva doctrina alineada con los demás niveles de formación a los soldados profesionales, con el fin de acelerar y garantizar una formación optima que facilite su titulación

3.3. Aplicar los conocimientos en cada uno de los niveles de formación con el fin de que se integren y se tengan claras las funciones que se desarrollan en cada eslabón del mando



OBJETIVOS – HISTORIA MILITAR

04

Lograr que el sistema de educación del Ejército comprenda el significado de las Ciencias Militares como un área del conocimiento

—%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
Los estudios se han quedado estancados en una simple recopilación de fechas históricas y en el desarrollo de la institución en el tiempo, pero sin entender el valor que el análisis de las operaciones o acontecimientos pasados que a través de la Historia Militar que gracias a esta, permite entender la causas, el desarrollo y las consecuencias de dichos eventos.

PROBLEMAS

Aún no existe una conciencia de la importancia de la Historia Militar como una fuente de solución de problemas actuales y futuros, solo se ha entendido como una recopilación de datos pasado, no como una ciencia que analiza esos fenómenos para dar soluciones a corto y largo plazo de problemas institucionales.

Aun se ve la Historia como una ciencia con rigurosidad académica, con una epistemología y un método sino meramente como anécdotas del pasado.

No hay epistemología de las ciencias militares en las diferentes mallas curriculares de formación y capacitación

No existe en las mallas curriculares un módulo introductorio de Historia Militar, ni de términos básicos o modelos historiográficos por tal motivo es muy común cometer errores como confundir o mezclar Historia con memoria histórica

Existe un desconocimiento de la existencia del proceso socio - humanístico y de la Directiva de Historia Militar y del CEHEJ, por tal motivo no se implementa en las diferentes Escuelas de Formación, una historia que sea significativa para la toma acertada de decisiones.

No se tiene en cuenta la Directiva de Historia militar para la creación o actualización de las mallas curriculares de las distintas escuelas de formación enfocadas a la solución de los problemas de seguridad y defensa del país

No existe una revisión a fondo de las mallas curriculares o syllabus de las Escuelas de Formación, para generar los cambios necesarios

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- 1.1. Replanteación de la historia militar como parte del proceso de operaciones tanto en los pregrados como en la maestría en historia militar.
- 1.2. introducción de la competencia epistemología de la historia militar.
- 1.3. Difusión de la directiva estructural de historia militar y su aplicación en la enseñanza de la historia militar .
- 1.4. Asignación de la revisión de las mallas curriculares de los pregrados y maestría en historia militar a personal con perfil en ciencias militares, doctrina Damasco e historiadores.



OBJETIVOS – HISTORIA MILITAR

05

Vincular la Historia Militar a las mallas curriculares como herramienta durante el proceso de operaciones

—%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
La Historia Militar como se está aplicando en estos momentos, en las diferentes Escuelas de Formación no permite un análisis de las batallas y los combates analizando la estrategia y la táctica de los bandos en conflicto, implementando la matriz DOMPILEM, ni se aprovechan las lecciones del pasado que permitan establecer postulados teóricos en las ciencias militares del presente. .

PROBLEMAS

Si bien, existen saberes de Historia Militar en las diferentes Escuelas de Formación, son simple recopilaciones de datos históricos que no permiten el análisis de los mismos, solamente se busca un aprendizaje memorístico, momentáneo, de fechas y lugares, que sin análisis no alcanzan mayor trascendencia.

En muchas ocasiones el personal que se encuentra enseñando o dictando estos saberes, no es idóneo y desconoce, los fundamentos de la doctrina y de la directiva de historia militar. Las mallas curriculares deben tener en cuenta la importancia de la historia militar y cómo ésta juega un papel fundamental en doctrina

No existe una correspondencia clara entre las mallas curriculares y la doctrina, esto dificulta los procesos de enseñanza – aprendizaje. Las mallas curriculares se quedan cortas en cuanto a los temas históricos a enseñar, temas que en muchas ocasiones solo son vistos de manera superficial debido a la falta de tiempo asignado a los diferentes saberes.

Las mallas curriculares se encuentran desactualizadas y no ofrecen saberes necesarios para afrontar las necesidades actuales. La Historia Militar al no ser aplicada de manera minuciosa y sin la finalidad de que sirva como una herramienta útil a la hora de tomar decisiones a nivel táctico o estratégico, pierde su relevancia y solo se convierte en una recopilación de anécdotas de épocas pasadas.

Aun falta que los integrantes de la institución entiendan la importancia de la historia militar como fuente de solución a problemas presentes y futuros

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

2.1 Emplear el personal con perfil de historiadores con titulación y experiencia en historia militar.

2.2 Introducción de la competencia de doctrina en el saber de historia militar.

2.3 Reestructuración de las mallas curriculares por periodos iguales de análisis.

2.4 Emplear la historia militar como parte del proceso de operaciones y del arte y diseño operacional para la solución de problemas relacionados con las 7 áreas del sector defensa.



OBJETIVOS – HISTORIA MILITAR

06

Diferenciar la Historia Militar
de la historia genérica

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
En la institución sigue aferrado a un concepto anacrónico lo que se ve reflejado en los diferentes planes de estudio de las distintas escuela de formación donde aún se enseña historia militar sin una visión crítica, reflexiva y que busque la solución de diversos problemas que presenta la institución que se podrían solucionar con un análisis del pasado.

PROBLEMAS

La historia militar aun adolece de reconocimiento por parte de las distintas academias, debido al tabú existente sobre esta rama de la ciencia histórica .

Aun existe anacronismos y lastres que se deben solucionar para que la Historia militar pueda considerarse como una ciencia con su merecido lugar que una sub disciplina de la historia . Aun falta mas investigaciones, estudios, publicaciones realizadas por integrantes del Ejército Nacional .

La gran mayoría de investigaciones sobre historia militar son realizadas por civiles que carecen del conocimiento que únicamente se puede adquirir siendo parte de la institución . No hay una enseñanza crítica y reflexiva de la historia militar debido a las limitaciones existentes en las mallas curriculares en las diferentes niveles de formación.

Como está estipulado en los diferentes planes de estudio y mallas curriculares la historia militar no reviste la importancia que merece como herramienta para la solución de problemas presentes y futuros usando las experiencias pasadas

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- 3.1 Realizar cohesión con las universidades y academias de historia nacional e internacional a través de los GrupLAC
- 3.2 Incluir en las agendas de proyectos y planes de producción a corto, mediano y largo alcance la investigación en historia militar operacional.
- 3.3 Incluir más horas o créditos del saber historia militar en las diferentes mallas curriculares



OBJETIVOS – HISTORIA MILITAR

07

Fortalecer el aporte de la Historia Militar a la solución de los problemas de seguridad y defensa y efectividad de la fuerza.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
La institución sigue aferrado a un concepto anacrónico lo que se ve reflejado en los diferentes planes de estudio de las distintas escuela de formación donde aún se enseña historia militar sin una visión crítica, reflexiva y que busque la solución de diversos problemas que presenta la institución que se podrían solucionar con un análisis del pasado.

PROBLEMAS

No está aprobado el Manual de Historia Militar que permitiría establecer lineamientos de la investigación en Historia Militar para generar soluciones a las necesidades instituciones en esta área del conocimiento

1.3

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

4.1 Construcción del manual de historia militar.



OBJETIVOS – PREPARACIÓN TÁCTICA

08

Unificar la definición de preparación táctica, en todos los niveles de educación militar

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
Se evidencia que en las diferentes mallas curriculares a nivel general de educación militar aparece esta área de preparación táctica, pero se desconoce la definición de la misma en todos los niveles de formación del militar (OF, SUB, ALU, SLP Y SL18)

PROBLEMAS

1.1.1 La realización y la autoría de los manuales que hacen referencia a preparación táctica, no cuentan con una secuencia en el personal de autores, los cuales tienen ideas propias y no se generaliza la definición, esto se evidencio en la encuesta realizada por el equipo de trabajo.

1.3

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

1.1.1.1 Verificar la definición general de preparación táctica por parte de personal idóneo del CEDOE, que abarque todos los niveles y sea incluida en el VOCADOC y en los próximos manuales a publicar.





OBJETIVOS – PREPARACIÓN TÁCTICA



Aplicar el ciclo propedéutico correspondiente a la preparación táctica en todos los niveles de la educación militar

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
Se observa que gran parte del personal desconoce la definición de ciclo propedéutico, y de igual manera no identifica su aplicación en su formación como militar en los diferentes niveles.

PROBLEMAS

2.1.1 La definición de ciclo propedéutico no se identifica en su totalidad, debido a que el concepto es nuevo y se conoce y aplica en los niveles operacional y estratégico, pero en los niveles tácticos a pesar que se aplican, se desconoce su definición, función o finalidad.

1.3

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

2.1.1.1 Certificar a todo el personal del sistema de educación militar en docencia universitaria por parte de la Universidad Militar Nueva granada y que el CEMIL organice y ejecute curso de profesor militar, con miras a que en todos los niveles de la formación como militar se conozca, identifique y aplique el ciclo propedéutico.



OBJETIVOS – PREPARACIÓN TÁCTICA

10

Unificar los textos de referencia y evitar que existan contradicciones de acuerdo al ciclo propedéutico

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se observa un desconocimiento general de los diferentes manuales y en general de la doctrina DAMASCO, siendo necesario que se unifique y se de a conocer en todos los niveles de la formación del militar, derogando la doctrina antigua (EJC...) e implementando la actual.

PROBLEMAS

3.1.1 No se ha terminado de publicar todos los manuales de campaña y tácticas de Ejército, razón por la cual, el personal se basa aún en la doctrina anterior como fundamento general.

1.3

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

3.1.1.1 Agilizar la publicación, creando un comité de elaboración de los manuales de campaña y de tácticas que hacen falta, el cual tenga la prioridad de publicar dichos documentos en el menor tiempo posible y mantenga la secuencia y continuidad con el personal de autores.

3.1.2.1 Implementar un plan choque donde se instruya al militar en todos los niveles (Of, Sub, Slp, S118), similar a la campaña "FÉ EN LA CAUSA" del año 2010, en donde se de a conocer la doctrina DAMASCO desde sus pilares hasta las últimas publicaciones realizadas.





OBJETIVOS – DOCTRINA

11

Lograr que el manual de Arte y diseño operacional y Proceso de Operaciones contenga los conceptos epistemológicos de las Ciencias Militares

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Los manuales MFE 5-0 de Proceso de operaciones y 5-0.1 de Arte y Diseño operacional contemplan los métodos, la metodología, las técnicas y los instrumentos de las ciencias militares, incluyendo parte de la epistemología de las ciencias militares, dejando por fuera aspectos propios de las ciencias como el fundamento del conocimiento del ser en la guerra (La ciencia militar pura)

PROBLEMAS

No se cuenta con personal suficiente para acelerar el proceso de la Doctrina. Hay personal que se encuentra laborando en el CEDOE que no reúne el perfil de escritores por no contar con la disciplina o cultura de la rigurosidad académica.

El CEDOE no ordena a otras unidades en cuanto a la construcción de los MAE, MEM, MME y MTE al igual que lo hace los departamentos del JEMPP respectivo a las directivas.

No se cuenta con personal suficiente para acelerar el proceso de la Doctrina

No hay profesionales con perfil de filosofía o teoría que enlacen las epistemologías de una ciencia con la de las ciencias militares.

No hay epistemología de las ciencias militares en las diferentes mallas curriculares de formación y capacitación.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

1.1. Asignación por parte del CEDOE de manuales técnicos a expertos o personal con perfil que se encuentren en otras unidades militares.

1.1. Asignación por parte del CEDOE de manuales técnicos a expertos o personal con perfil que se encuentren en otras unidades militares.

1.1. Asignación por parte del CEDOE de manuales técnicos a expertos o personal con perfil que se encuentren en otras unidades militares.

1.2 Formación de teóricos en epistemología o filosofía.

1.3 Incluir en los diferentes programas de formación y capacitación, los fundamentos epistemológicos de las ciencias militares



OBJETIVOS – DOCTRINA

12

Desarrollar la misión o ejercicios de planeamiento bajo la doctrina DAMASCO de acuerdo al Manual Fundamental de Referencia del Ejército.

—%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se encontró que debido a que el avance de la doctrina Damasco está a un 18%, los manuales que se emplean en el nivel táctico corresponden a la anterior doctrina y son usados como manuales de campaña y de técnicas.

PROBLEMAS

Hay personal que se encuentra laborando en el CEDOE que no reúne el perfil de escritores por no contar con la disciplina o cultura de la rigurosidad académica.

Las mallas curriculares que tengan relación con las funciones de conducción de la guerra no tienen un objetivo o tarea introductorio a la doctrina y su función dentro del planeamiento

No hay conocimiento de los 66 manuales que ha emitido el CEDOE respecto a la doctrina de Operaciones Terrestres Unificadas

No se conoce el proceso de operaciones como metodología científica para el desarrollo de las campañas, planes, orden de operaciones y misiones tácticas

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

2.2 Emplear el personal con perfil acorde al proceso de producción de doctrina.

2.3 Incluir una competencia de introducción a la doctrina y su función dentro del planeamiento de las operaciones en los saberes que tengan relación con las funciones de conducción de la guerra.

2.3 Incluir una competencia de introducción a la doctrina y su función dentro del planeamiento de las operaciones en los saberes que tengan relación con las funciones de conducción de la guerra.

2.4 Incluir en los diferentes programas de formación y capacitación, los fundamentos epistemológicos de las ciencias militares

3.1 Incluir en la investigación formal y formativa la línea de investigación en doctrina militar





OBJETIVOS – DOCTRINA

13

Realizar investigación formativa y formal en doctrina militar

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

No existe investigación formativa o formal sobre doctrina en el ejército. Los programas del CEMIL no tienen contemplado la investigación, ni se observan los bancos de proyectos que puedan indicar si se está proyectada la investigación en doctrina militar. La investigación la está desarrollando el CEDOE con métodos y técnicas sin definir el método científico estándar.

PROBLEMAS

No se encuentra dentro de la base de proyectos de los diferentes grupos de investigación la doctrina militar.

No se motiva a los semilleros de investigación y de pasantes sobre la investigación en doctrina militar.

No se encuentra dentro de la agenda de proyectos o planes de producción en los pregrados y posgrados como especializaciones y maestrías, la investigación sobre doctrina militar.

No hay convocatorias ni estímulos para la investigación formativa o formal en doctrina militar. Hay programas que no contienen el área investigativa

No se emplea el personal que es beneficiario de plan Diamante y SEFA como tutores o directores de tesis de los programas relacionados con ciencias militares.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

3.1 Incluir en la investigación formal y formativa la línea de investigación en doctrina militar

3.2 Incluir en la investigación formativa la línea de investigación en doctrina militar

3.3 Fomentar la investigación en doctrina militar

3.4 Asignar el personal que tenga posgrados y esté reconocido por MINCIENCIAS como tutores de los pregrados y posgrados



OBJETIVOS – DOCTRINA

14

Actualizar las mallas curriculares de los diferentes programas del sistema de educación de acuerdo al nivel propedéutico, con la Doctrina Damasco

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

sin que sea mencionada como un saber propio a excepción de la Escuela Militar de Cadetes y la Escuela Militar de Suboficiales. Aunque la doctrina está implícita en todo las áreas, no hay un objetivo introductorio de doctrina en los diferentes saberes que corresponden a la ciencia militar pura (ofensivas, defensivas, etc)

PROBLEMAS

A excepción de la Escuela Militar de Oficiales y de Suboficiales, no se encuentra el saber Doctrina en las mallas curriculares.

1,3

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

4.1 Incluir el saber de Doctrina o cátedra de doctrina en los diferentes programas de formación, capacitación, entrenamiento y reentrenamiento.

4.3 Revisar los más de 160 programas de las diferentes escuelas correspondientes a la doctrina y su empleo en los diferentes niveles de la guerra

4.4 Fortalecer la epistemología de las ciencias militares en los diferentes escuelas de formación y capacitación





MAPA ESTRATÉGICO Y ANÁLISIS SITUACIONAL

MESA - 6

PROPÓSITO SUPERIOR

FORTALECER LAS CIENCIAS MILITARES – MESA 5

ORIENTACIÓN INSTITUCIONAL

1- Aplicar la orientación institucional en los hombres que inician su carrera de formación.

2- Lograr una visión global y detallada de la institución.

3- Fortalecer el entendimiento, de los comandantes a todo nivel, de la importancia de incorporar unas mejores bases de los conocimientos básicos de la institución y el "ser militar".

4- Prevenir la posible aparición de dificultades de aprendizaje en el alumno referente a la orientación institucional

PREPARACIÓN TÉCNICA

5- Capacitar de forma integral a los alumnos de las escuelas de formación, capacitación y entrenamiento con los elementos necesarios para

6- Aumentar las tareas de repetición en la parte técnica y táctica (driles de pieza y de combate)

7- Preparar de forma integral a nuestros soldados en sus especialidades con voluntad y amor por su función y se integren como un engranaje fuerte y cohesionado,

ORIENTACIÓN MILITAR

8- Lograr que el sentido de pertenencia del soldado por la institución lo demuestre en el comportamiento ético y el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades

9- Fortalecer el sentido de pertenencia del soldado por la institución

10- Lograr sinergia entre el manejador del arma, escuelas de formación, capacitación, entrenamiento y comando de personal para el traslado del personal en su especialidad

11- Orientar la publicidad y procesos de inducción de cada uno de los programas de educación superior en las escuelas de formación

12- Fortalecer el entendimiento de los oficiales suboficiales y soldados profesionales, en su rol y misión constitucional, su razón de ser, el por qué y para que se formó como soldado.

CULTURA FÍSICA

13- Conseguir que el militar adquiera hábitos de vida saludables.

14- Lograr que el militar cumpla estrictamente con los horarios del entrenamiento físico; (04 horas semanales) de acuerdo a lo establecido en la directiva permanente No. 0118004439302 del comando general de las fuerzas militares.

15- Interiorizar en el personal del ejército nacional una cultura física basada en: compromiso, disciplina, constancia y exigencia para lograr optimizar su condición física.

16- Mejorar la aptitud física, es decir, que posea habilidades y capacidades que optimicen su rendimiento lo cual permitirá cumplir las tareas de forma eficaz y eficiente.

ORDEN CERRADO

17- Despertar en quienes observan las tropas, un sentimiento de admiración y respeto, así como el espíritu de patriotismo y el cariño hacia el Ejército, a través de las ceremonias o desfiles. (Reglamento 3-83-1)

18- Lograr que la instrucción sea impartida por instructores idóneo en el proceso de enseñanza - aprendizaje

19- Unificar institucionalmente los movimientos, desplazamientos y actividades del diario vivir de las unidades militares mediante ejercicios simples que fortalezcan la disciplina y la subordinación. (EJC 3-83-1).

OBJETIVOS – ORIENTACIÓN INSTITUCIONAL

01

Aplicar la orientación institucional en los hombres que inician su carrera de formación.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

1.1 Verificadas las mallas curriculares no existe en la Escuela Militar un saber o una cátedra que le brinde a los nuevos integrantes de la institución, las herramientas necesarias para fortalecer su madurez y vocación, para continuar en la carrera militar de manera satisfactoria. Caso contrario a la EMSUB la cual presenta en el 1 nivel un saber que se llama orientación institucional y cumple este requisito.

En lo referente a la primera fase de instrucción del servicio militar se emiten 6 tareas de preparación humanística y 7 de cortesía militar, en ellas se entregan herramientas a los incorporados para su desempeño en el servicio, el problema radica en que los instructores no son idóneos para estos saberes en muchas ocasiones, lo cual redundará en falta de interés de los instruidos para aceptar estos conocimientos y fortalecer la vocación militar

PROBLEMAS

1.1.1 La base doctrinal de las Escuelas de Formación no están alienados con la Doctrina Damasco incluyendo la Orientación Institucional dentro de los primeros niveles del aprendizaje, generando con esto que no estén unificados los conceptos doctrinales en las Escuelas de formación

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

1.1.1.1 La verificación por parte del personal idóneo del CEDOE, como vincular los saberes de la orientación institucional durante toda la permanencia de los alumnos en las escuelas de formación.

1.1.1.2 Se requiere la implementación en las mallas curriculares de las escuelas de formación este saber estructurando los conceptos desde lo básico hasta lo elemental.



OBJETIVOS – ORIENTACIÓN INSTITUCIONAL

02

Lograr una visión global y detallada de la institución.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
2.1 Revisando las mallas curriculares del CEMIL, no existe un refuerzo para la formación en una orientación institucional.

PROBLEMAS

2.1.1 Cuando el personal llega a las diferentes Escuelas de Capacitación, no hay un refuerzo en la materia de Orientación Institucional teniendo en cuenta que previo a esto, en las Escuelas de formación el conocimiento adquirido es básico y va enfocado mas a la parte humanística generando que el alumno pierda el sentido de pertenencia por la institución al adquirir pocos conocimientos en este saber.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

2.1.1.1 La implementación en las diferentes escuelas de capacitación, entrenamiento y reentrenamiento, el saber correspondiente a Orientación Institucional como refuerzo de lo anteriormente aprendido en las escuelas de formación y actualizar los conocimientos a que haya lugar .

2.1.1.2 actualización de las mallas teniendo la secuencia de los aprendido en las escuelas de formación y así poder fortalecer los conocimientos que tal vez a causa del tiempo se haya olvidado



OBJETIVOS – ORIENTACIÓN INSTITUCIONAL

03

Fortalecer el entendimiento, de los comandantes a todo nivel, de la importancia de incorporar unas mejores bases de los conocimientos básicos de la institución y el "ser militar".

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

3.1 A pesar de que existen unos pocos saberes, que intentan llenar este vacío de orientar institucionalmente al hombre de armas, no existe una orientación hacia lo que esta fundamentado en la Doctrina Damasco como el MFE 1. 0, en donde se debe comprometer moral e institucionalmente a los integrantes de la institución, para proteger y salva guardar las tradiciones y el legado que hemos heredado en mas de 200 años de historia.

PROBLEMAS

3.1.1 No hay suficiente personal capacitado, con la idoneidad y experiencia en la Doctrina, tradiciones, Historia y cultura de la institución; para ser multiplicadores de estos conocimientos a los alumnos de las escuelas de capacitación y formación alineado con la Doctrina Damasco.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

3.1.1.1 Se requiere de un equipo de trabajo idóneo y capacitado en el tema para instruir al personal en el saber de Orientación Institucional inicialmente en las escuelas de formación y capacitación, para que una vez adquirido el conocimiento y unificando criterios en las fuentes del conocimiento pueda ser difundido al personal de alumnos.



OBJETIVOS – ORIENTACIÓN INSTITUCIONAL

04

Prevenir la posible aparición de dificultades de aprendizaje en el alumno referente a la orientación institucional evitando tener vacíos en el desempeño de la vida militar.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

4.1 No se aplica de una manera conceptual el código de honor del soldado colombiano. En donde en muchas ocasiones nos dedicamos a repetir de manera de memorística, sin profundizar en cada uno de los temas lo que evitaría que se presentaras conjeturas, ambigüedades. Complementado en un correcto conocimiento de nuestro régimen disciplinario.

PROBLEMAS

4.1.1 Cuando estamos enseñando las bases del conocimiento no somos enfáticos en cada uno de los conceptos, asumimos que el alumno aprende por el hecho de recitar de memoria pero estamos obviando detalles como comprobar si el alumno le da la interpretación institucional en cada uno de los saberes que se enseñan con transversalidad en el actuar y el diario vivir.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

4.1.1.1 Una vez revisado todos los saberes de la doctrina de orientación institucional realizar las modificaciones e implementaciones necesarias en las mallas para que las Escuelas de formación y capacitación estén alineadas y unificados los conceptos doctrinales.



OBJETIVOS – PREPARACIÓN TÉCNICA

05

Capacitar de forma integral a los alumnos de las escuelas de formación, capacitación y entrenamiento con los elementos necesarios para tal fin.

—%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

1-1 El drill de pieza no es suficiente en las escuelas de formación.

1-2 La institución no está cumpliendo con los elementos exigidos para la formación integral del militar

PROBLEMAS

1-1 Los recursos técnicos disponibles no son suficientes para cumplir con la instrucción.

1-2 La relación de créditos académicos establecidas en las mallas curriculares no está acorde con lo establecido por la fuerza.

1-3 No se concientiza al alumno de la importancia de la materia por medio de lecciones aprendidas.

1-4 No se cumple con lo establecido en los horarios de instrucción (efectúan cambios de última hora por actividades del servicio en los instructores principales de la materia.)

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

1-1 Fabricar replicas de los elementos (armamento y material técnico). Diseñar software interactivos.

1-2 Establecer las necesidades de tiempo para la realización de ejercicios prácticos militares en las escuelas de formación.



OBJETIVOS – PREPARACIÓN TÉCNICA

06

Aumentar las tareas de repetición en la parte técnica y táctica (driles de pieza y de combate)

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
3-1 Decesos de militares en el desarrollo de operaciones militares por malas prácticas o el no cumplimiento de los procedimientos tácticos.

PROBLEMAS

3-1 El personal de instructores no está actualizado con el conocimiento del material técnico con que cuenta la fuerza.

3-2 Las mallas curriculares no están ajustadas a las necesidades de la fuerza

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

3-1. Capacitar a los instructores en conocimiento del material con que cuenta la fuerza.

3-2 Establecer estrategias metodológicas y didácticas a partir de la lecciones aprendidas en la institución



OBJETIVOS – PREPARACIÓN TÉCNICA

07

Preparar de forma integral a nuestros soldados en sus especialidades con voluntad y amor por su función y se integren como un engranaje fuerte y cohesionado, siendo facilitadores para los comandantes de escuadra pelotón y compañía; Teniendo en cuenta el plan de carrera.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

4-1 Los Oficiales, Suboficiales y Soldados Profesionales no se están desempeñando de acuerdo con su preparación, conocimiento y experiencia dado a que muchos integrantes de la Institución tienen una especialidad que no es tomada como aporte, es una posibilidad de evadir la participación en las operaciones militares.

4-2 No se tiene en cuenta el perfil del personal de oficiales y suboficiales para el plan de traslado.

PROBLEMAS

4-1 Los alumnos de las escuelas de formación salen con armas de logística, inteligencia, aviación, comunicaciones.

4-2 La logística, inteligencia, aviación, comunicaciones son tomadas como armas de combate.

4-3 Las bases de datos para el traslado no están siendo analizadas de acuerdo con el perfil de carrera.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

4-1 Los oficiales y suboficiales no sean trasladados a las unidades o sistema de las armas (logística, inteligencia, aviación, comunicaciones), sin antes desempeñarse en unidades de combate.

4-2 Que personal implemente un software que ayude a la toma de decisiones en el plan de traslados



OBJETIVOS – ORIENTACIÓN MILITAR

08

Lograr que el sentido de pertenencia del soldado por la institución lo demuestre en el comportamiento ético y el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades

_%

SITUACIÓN ACTUAL

Se evidencia:

1-1 No se aplica correctamente el reglamento de orden cerrado, el respeto por los símbolos patrios, la cortesía militar ni la presentación personal.

PROBLEMAS

1-1 Falta de exigencia del superior al subalterno.

1-2 El personal no aplica los reglamentos y manuales.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

1-1 Cumplir con lo establecido en ley 1862 de 2017 Régimen disciplinario para las Fuerzas Militares, con el fin de encausar la disciplina.

1-2 Los comandantes tienen que exigir normas de disciplina y cortesía militar sin confundir la camaradería con la falta de respeto.

1-3 Aumentar el nivel de exigencia al personal recién egresado de las escuelas de formación.

2-1 Monitoreo constante de la preparación de instrucción por parte del comandante de la de la unidad.

2-2 efectuar la preparación de instrucción diarias con el S-7 de la unidad donde se revise el material requerido para la instrucción, generando evidencias .

2-3 Que el S-7 de las unidades pase revista continua del contenido de la instrucción y que se emplee la doctrina vigente

2-4 Exámenes de competencias por lo menos cada año, de acuerdo a la doctrina vigente, teniendo en cuenta que el personal que se encuentra en el área de operaciones, tenga la oportunidad de refrescar los conocimientos.



OBJETIVOS – ORIENTACIÓN MILITAR

09

Fortalecer el sentido de pertenencia del soldado por la institución

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

1-1 No se aplica correctamente el reglamento de orden cerrado, el respeto por los símbolos patrios, la cortesía militar ni la presentación personal.

PROBLEMAS

1-1 Falta de exigencia del superior al subalterno.

1-2 El personal no aplica los reglamentos y manuales.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

2-1 Monitoreo constante de la preparación de instrucción por parte del comandante de la de la unidad.

2-2 Efectuar la preparación de instrucción diarias con el S-7 de la unidad donde se revise el material requerido para la instrucción, generando evidencias .

2-3 Que el S-7 de las unidades pase revista continua del contenido de la instrucción y que se emplee la doctrina vigente

2-4 Exámenes de competencias por lo menos cada año, de acuerdo a la doctrina vigente, teniendo en cuenta que el personal que se encuentra en el área de operaciones, tenga la oportunidad de refrescar los conocimientos.



OBJETIVOS – ORIENTACIÓN MILITAR

10

Lograr sinergia entre el manejador del arma, escuelas de formación, capacitación, entrenamiento y comando de personal para el traslado del personal en su especialidad (directiva 00037)

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

2-1 Se cualifica el personal pero no es ubicado dentro de su especialidad.

2-2 No se tiene en cuenta el nivel de preparación técnica táctica y profesional del personal oficiales suboficiales y soldados profesionales, que conformen el sistema de educación y doctrina, en un 100% del personal

PROBLEMAS

2-1 No se identifica el perfil de Oficiales y Suboficiales de acuerdo a las necesidades del sistema de educación para el plan de traslados.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

2-1 Apoyar los planes de traslado sugeridos por las unidades de acuerdo a sus necesidades y aplicando la directiva 00037 Implementando un SOFTWARE que optimice el modelo de clasificación por especialidades.



OBJETIVOS – ORIENTACIÓN MILITAR

11

Orientar la publicidad y procesos de inducción de cada uno de los programas de educación superior en las escuelas de formación

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
3-1 La publicidad de las escuelas de formación se enfoca más en ofrecer formación complementaria que una formación militar.

PROBLEMAS

3-1 En la publicidad de las escuelas de formación no hay claridad y tampoco se enfatiza en proceso de formación y capacitación como militares.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

3-1 Toda la publicidad de incorporación las escuelas de formación debe ser orientada a la preparación como militar de profesión.



OBJETIVOS – ORIENTACIÓN MILITAR

12

Fortalecer el entendimiento de los oficiales suboficiales y soldados profesionales, en su rol y misión constitucional, su razón de ser, el por qué y para que se formó como soldado.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

4-1 El aspirante a Soldado Profesional, Suboficial y Oficial no es consciente de las funciones y responsabilidades que adquiere en el momento de ingresar a la institución.

4-2 La información proporcionada por parte del personal que incorpora no es asertiva dejando vacíos importantes en el compromiso y la entrega total a la institución.

PROBLEMAS

4-1 Falta de sentido de pertenencia con la institución durante la preparación como instructor militar, durante el desarrollo de la primera y segunda fase de instrucción.

4-2 En la publicidad de las escuelas de formación no hay claridad y tampoco se enfatiza en proceso de formación y capacitación como militares.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

4-1 Diseñar un programa de formación que valide y autorice el personal recién traslado al sistema de educación y doctrina para que se desempeñe como instructor en la materia asignada.

4-1 Crear un protocolo para evaluar la formación de los instructores en sus competencias

4-2 desarrollar de un software que mida el nivel cognitivo y psicológico que se tiene establecido para proceso de selección e incorporación en las escuelas de formación.



OBJETIVOS – CULTURA FÍSICA

13

Conseguir que el militar adquiera hábitos de vida saludables.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

1-1 En este momento, la gran mayoría de militares no se preocupan por mantener hábitos alimenticios, sanos y saludables, ni tampoco aprovechan las horas establecidas para el desarrollo del entrenamiento físico ni hábitos de vida saludables. En nuestra institución existe una limitación en lo que refiere a personal de nutricionistas, por tal motivo en muchas unidades los Soldados no cuentan con un profesional en nutrición que les emita un diagnóstico el cual contribuya a mejorar el estado de salud.

PROBLEMAS

1-1 En nuestras escuelas de formación y en las diferentes unidades del ejército el menú de las comidas en los casinos o restaurantes es organizado por el administrador teniendo en cuenta el visto bueno de los socios; estos establecimientos carecen de personal con conocimiento en cuanto a nutrición.

1-2 el costo que generan los tratamientos médicos por problemas relacionados con la obesidad.

1-3 El proceso de contratación que tiene la institución en cuanto a profesionales de nutrición.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

1-1, 1-2, 1-3 que se realice un programa de nutrición y entrenamiento físico,

1-1, 1-2, 1-3 contratar nutricionista al nivel de unidad operativa menor que manejen el programa de nutrición y seguimiento y control del índice de masa corporal en las unidades tácticas.



OBJETIVOS – CULTURA FÍSICA

14

Lograr que el militar cumpla estrictamente con los horarios del entrenamiento físico; (04 horas semanales) de acuerdo a lo establecido en la directiva permanente No. 0118004439302 del comando general de las fuerzas militares.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
2-1 Algunas unidades del Ejército Nacional, no cumplen, ni tienen establecido un horario de régimen interno (entrenamiento físico), lo cual genera que los Soldados traigan consigo la aparición e incremento de enfermedades relacionadas con el sobre peso, obesidad y psicopatología, con estos síntomas vienen la baja autoestima y otros aspectos psicológicos que afectan al personal.

PROBLEMAS

2-1 Muchos comandantes de unidades tácticas o unidades fundamentales emplean el tiempo del entrenamiento físico para el desarrollo de otras actividades, o simplemente no controlan que se cumpla con rigurosidad este horario y el entrenamiento.

2-2 El personal no es consciente de la importancia de realizar entrenamiento físico.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

2-1 cumplir estrictamente con la intensidad horaria para el desarrollo de entrenamiento físico (04 horas semanales). Y que se reforme esta directiva de entrenamiento físico ampliando la intensidad horaria (08 horas semanales).

2-2 Exigir que se cumpla con el horario de entrenamiento físico en las unidades militares.



OBJETIVOS – CULTURA FÍSICA

15

Interiorizar en el personal del ejército nacional una cultura física basada en: compromiso, disciplina, constancia y exigencia para lograr optimizar su condición física.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

3-1 En nuestra institución un bajo porcentaje del personal realiza a conciencia actividades físicas, esto impide que se logre crear una cultura física en cada una de las unidades del Ejército Nacional, de igual manera, con el transcurrir del tiempo cada vez son menos las personas que se preocupan por su acondicionamiento físico, hábitos de vida saludables y alimenticios.

PROBLEMAS

3-1 La despreocupación de los militares por su condición física, debido a la falta de interés y ejemplo por parte de algunos cuadros de mando, los cuales se encuentran obesos, aunque existe un control disciplinario, hay falta de motivación para el desarrollo de entrenamiento físico.

3-2 Falta de responsabilidad compromiso para exigir que se cumpla con el programa de acondicionamiento físico del personal evaluado.

3-3 la prueba física no es consecuente con las exigencias de nuestra actividad militar.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

3.1 Desde las escuelas de formación crear programas sobre las bases del entrenamiento deportivo, a fin de que el personal una vez obtenga su grado (subteniente, cabo tercero) este en la capacidad de dirigir el acondicionamiento físico en las diferentes compañías de las unidades tácticas.

3-2 hacer más exigente el control disciplinario (folio de vida), para el personal que no se comprometa a tener un control en relación talla peso, seguimiento especial por parte del oficial de cultura física.

3-3 Que nuestra prueba física se ha reestructurada.



OBJETIVOS – CULTURA FÍSICA

16

Mejorar la aptitud física, es decir, que posea habilidades y capacidades que optimicen su rendimiento lo cual permitirá cumplir las tareas de forma eficaz y eficiente.

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

4-1 Actualmente muchos de los militares muestran deficiencias en el desarrollo de habilidades y capacidades físicas debido a la falta de entrenamiento; por consiguiente, los resultados en la evaluación de la prueba física no son óptimos. La falta de compromiso y disciplina en el entrenamiento por parte de nuestros hombres y mujeres hoy en día, genera debilidad en cuanto a su resiliencia, interfiriendo negativamente en el desarrollo de maniobras y operaciones militares.

PROBLEMAS

4-1 La falta de interés de algunos integrantes de nuestra institución acerca de la importancia de realizar de manera disciplinada un entrenamiento para el mejoramiento de las habilidades y capacidades físicas.

4-2 nuestras pistas se encuentran deshabilitadas por falta de mantenimiento, no contamos con suficientes escenarios deportivos apropiados para realizar los ejercicios prácticos en las escuelas formación, capacitación y unidades tácticas.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

4-1 Motivar y convencer a nuestros subalternos de realizar entrenamiento físico.

4-2 realizar un plan choque para el mantenimiento y partidas de sostenimiento de todas las pistas de entrenamiento.



OBJETIVOS – CULTURA FÍSICA

17

Desprestar en quienes observan las tropas, un sentimiento de admiración y respeto, así como el espíritu de patriotismo y el cariño hacia el Ejército, a través de las ceremonias o desfiles.
(Reglamento 3-83-1)

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
1-1 No se están generando compromiso, importancia ni respeto a nuestros protocolos y símbolos patrios por parte de los integrantes de la instrucción.

PROBLEMAS

1-1 Falta de ejemplo y exigencia en las fases de instrucción y entrenamiento. Por qué a raíz del conflicto se fue perdiendo este dándole más importancia a la parte táctica.

1-2 Falta control y seguimiento a la instrucción de cantos y toques de corneta, fuera de horario.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

1-1 Entrenar los alumnos de las Escuela de Suboficiales deben se entrenados con el reglamento de orden cerrado 3-83-1 del 2009.

1-2 Seguimiento y control por parte de los Inspectores de Estudios, oficiales de operaciones y oficiales de instrucción y entrenamiento de las unidades tácticas, a fin que la instrucción impartida sea recibida de la forma correcta acorde a la norma



OBJETIVOS – ORDEN CERRADO

18

Lograr que la instrucción sea impartida por instructores idóneo en el proceso de enseñanza - aprendizaje

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:
2-1 Se encuentra un personal de Suboficiales instructores líderes, que fueron formados de manera estricta bajo el Reglamento 3-83-1, que si bien imparten la instrucción de una manera eficiente y eficaz correcta al personas de Suboficiales y Soldados, no son suficientes para cubrir las necesidades de la institución

PROBLEMAS

- 2-1 No hay suficientes suboficiales instructores líderes para suplir las necesidades en los diferentes unidades de la fuerza.
- 2-2 El personal no esta ubicado de acuerdo con su especialidad en unidades de la fuerza.
- 2-3 Los suboficiales instructor líder no se estén desempeñando en su función de acuerdo con su especialidad.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- 2-1 Realizar una evaluación frente a las necesidades reales de instructores líderes frente a las unidades que reciben esta primera fase de instrucción
- 2-2 Ubicar al personal que sale preparado como SIL en unidades que realicen este tipo de fase de instrucción
- 2-3 Realizar lineamientos específicos de traslados con el personal que ingresa a instruirse como SIL, para que se desempeñe acorde a la preparación recibida, una vez terminada su capacitación



OBJETIVOS – ORDEN CERRADO

19

Unificar institucionalmente los movimientos, desplazamientos y actividades del diario vivir de las unidades militares mediante ejercicios simples que fortalezcan la disciplina y la subordinación. (EJC 3-83-1).

_%

SITUACIÓN ACTUAL

1

Se evidencia:

3-1 Se encuentra dualidad en la capacitación impartida por el personal de instructores en el orden cerrado, lo cual genera confusión de manera considerable en la ejecución de los desplazamientos y actividades del diario vivir, es decir no se está dando cumplimiento al Reglamento 3-83-1.

3-2 Las voces de mando no se están ejecutando de acuerdo al reglamento de orden cerrado (Reglamento 3-83-1).

PROBLEMAS

3-1 Desconocimiento del reglamento (EJC 3-83-1)

porqué La importancia de este Reglamento es capacitar a los Comandantes en el momento de mover su Unidad, en forma ordenada y lograr formaciones simples desde las cuales se puedan tomar rápidamente los dispositivos para el combate, disciplinando al personal e inculcándole hábitos de precisión y reacciones rápidas a las órdenes de sus Comandantes con el fin de fortalecer la Unidad de Mando y delimitar la cadena de sucesión del mismo.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

3-1 Realizar revitalización al personal de las unidades tácticas del EJC, que no cuenten con suboficiales instructores líderes, focalizado a fortalecer y estandarizar el entrenamiento de orden cerrado.





EJÉRCITO NACIONAL

PATRIA HONOR LEALTAD