

La Instrucción Militar en la Escuela de Fuerzas Especiales, estrategia de
Empowerment en las Fuerzas Armadas

Presentado por:

Raúl González Ruiz

Universidad Militar Nueva Granada
Profesionalización en Administración de Empresas
Diplomado en Alta Gerencia
Bogotá
2015

Resumen

La globalización y la aceleración de las nuevas tecnologías, han impulsado un cambio radical en la administración y cultura de las empresas, no sólo en la forma de enfrentar el mercado sino también en la toma de decisiones. Los empleados ya no dependen de la disposición de un jefe o supervisor para realizar sus labores. Ahora éstos son responsables de sus propias acciones, trabajan en equipo y fungen como piezas importantes en el modelo de liderazgo de la empresa.

Las Fuerzas Armadas no son ajenas a este proceso, de hecho, el Empowerment es una herramienta muy importante en el proceso de instrucción y planes de acción en las tropas. Las Fuerzas Especiales con su Escuela de Entrenamiento en San José del Guaviare viene haciendo cada vez más énfasis en la importancia de que sus instructores brinden la información y seguridad a sus estudiantes, para que estos estén convencidos del papel importante que juegan en una misión y sean capaces de afrontar situaciones tomando sus propias decisiones en el momento justo para que los objetivos propuestos en una operación sean exitosos.

El objetivo de este ensayo es evidenciar el empowerment como herramienta estratégica, relevante en el proceso de instrucción de las Fuerzas Especiales, (FFEE) y en el adecuado planeamiento, desarrollo y éxito de una operación con la participación de las mismas, concluyendo que El empowerment es un instrumento de la calidad total que provee de elementos para fortalecer los procesos de entrenamiento y acción en las Fuerzas Armadas y sobretodo es la mejor opción para darle un poder controlado a los subordinados.

Introducción

Empowerment quiere decir potenciación o empoderamiento, y se basa en capacitar para delegar poder y autoridad a los subordinados y transmitirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo. Es un proceso por medio del cual se puede maximizar la utilización de las diversas capacidades de los recursos humanos. En este proceso se suele trabajar en grupos que comparten el liderazgo y las tareas administrativas, que poseen facultades para evaluar, mejorar la calidad del desempeño y el proceso de información, además de proporcionar ideas para las estrategias del negocio.

El empowerment requiere de un liderazgo eficaz que diariamente sea capaz de dirigir a la gente en el sentido correcto y que esos seguidores se identifiquen con los valores y la misión de la organización y puedan aportar ideas para la ejecución de los objetivos trazados. Con esto se obtiene que el líder tenga varias características muy importantes y particulares, siendo capaz de motivar a sus subordinados a que se incorporen a sus labores con entusiasmo, sin estar en todo momento vigilando procesos que son estándares.

El proceso militar para la toma de decisiones es un proceso ordenado y continuado que le permite a un comandante, un administrador o director de procesos, sincronizar las actividades de su grupo de trabajo, plana o estado mayor, o sencillamente trabajadores de su empresa, durante el planeamiento de un proceso, obteniéndose como resultado un esquema completo para llevar a cabo un plan, entendible y que ha sido verificado previamente con el fin de minimizar los errores en la ejecución, así como la preservación de la integridad de sus componentes o participantes y equipo que se va a empeñar.

La Escuela de Fuerzas Especiales es una unidad del Ejército Nacional de Colombia, ubicada en el Barrancón, Departamento del Guaviare, donde se envía personal seleccionado para capacitarse en las técnicas y tácticas de operaciones de Fuerzas Especiales, allí además de la instrucción militar, el personal se entrena, estudia e innova en todos los métodos que propicien una dirección y liderazgo participativo de la conducción de los recursos humanos que están bajo su responsabilidad o que van a tener en un futuro muy cercano. Uno de los temas donde más énfasis se hace es el empowerment de cada uno de los integrantes en estas especialidades de Fuerzas Especiales, ya que es indispensable que los comandantes en todos los niveles y sus soldados conozcan y tengan muy claro que deben hacer, en una situación de peligro o que conlleve riesgo, como asumir una responsabilidad en caso que falte, o presente alguna novedad quien los está dirigiendo, como tomar una decisión en momentos cruciales.

Es aquí donde la herramienta de gestión, “el empowerment” funciona de manera adecuada ya que permite a los integrantes de la Fuerza Pública que van a la Escuela de Fuerzas Especiales, capacitarse mejor, asumir y entender su trabajo con mayor responsabilidad y a la vez comprometerse cada vez más con la misión de las Fuerzas Armadas, para que ellos se “empoderen”, y tomen sus decisiones en los momentos y tiempos adecuados según los objetivos trazados en cualquier operación o trabajo a realizar, para el beneficio de toda la organización.

¿La Instrucción Militar en la Escuela de Fuerzas Especiales, es una estrategia de Empowerment en las Fuerzas Armadas? En este escrito se pretende resaltar como, el Empowerment, se convierte en la herramienta estratégica que fortalece el que hacer del liderazgo en las Fuerzas Militares en una Operación

donde están involucradas las Fuerza Especiales, que da sentido al trabajo en equipo y que permite que la calidad total se convierta en un sistema radicalmente funcional.

Se describirá el proceso y el planeamiento para llevar a cabo una misión destacando la importancia de la instrucción y capacitación de las Fuerzas, para que una misión de Fuerzas Especiales tenga éxito.

Desarrollo Temático

Las Fuerzas Especiales (FFEE), son unidades especialmente equipadas, organizadas y entrenadas para conducir operaciones especiales, en cualquier clase de terreno y dentro de las líneas enemigas. Las operaciones conducidas por las Fuerzas Especiales deben buscar el logro de objetivos estratégicos y no se debe incurrir en el error de emplearlas para desarrollar operaciones de rutina, propias de las unidades regulares.

Las Fuerzas Especiales se preparan para conducir misiones tanto en tiempo de guerra como en tiempo de paz, porque se proyectan como unidades con capacidad de asesorar y entrenar otras unidades, asesorar gobiernos locales o departamentales en tiempos de crisis. Las Fuerzas Especiales tienen como fin convertirse en un arma estratégica de las Fuerzas Militares, capaces de propinar golpes de interés nacional y estratégico, que conduzcan al cumplimiento de los objetivos.

Las FFEE planean, conducen y apoyan Operaciones Especiales en todo tipo de ambiente operacional y le dan continuidad a las mismas. El Ejército de Colombia organiza, entrena, equipa y provee a las FFEE para el cumplimiento de misiones básicas, posteriores y colaterales.

Las misiones de FFEE son bastante dinámicas porque se encuentran directamente afectadas por consideraciones político - militares. Un cambio de esquema en la seguridad nacional o estratégica puede alterar radicalmente la

naturaleza de estas misiones; sin embargo, un cambio de esquema puede alargar o acortar la misión.

Desempeñarse en Fuerzas Especiales exige un gran entrenamiento y capacidad de decisión en la aplicación de las destrezas y habilidades adquiridas con la instrucción, además de un alto nivel de disciplina e iniciativa para el desarrollo de las diferentes misiones.

Los militares que deciden integrar un grupo de fuerzas especiales son conscientes de la responsabilidad que asumen ya que estarán siempre involucrados en misiones de alto nivel donde no solo está en juego sus vidas y carrera sino la de muchas personas que confían en su capacidad para lograr objetivos que conduzcan a neutralizar fuerzas enemigas o situaciones que afectan la seguridad nacional y esta es también su mayor motivación para decidirse a formar parte de las Fuerzas Especiales.

El personal que se incorpora cuenta con instructores convencidos de su importante labor como transmisores del conocimiento, motivadores y guías de los objetivos y misión de las Fuerzas, para que así mismo cada estudiante absorba dicha instrucción y la apropie, y descubran que tiene las habilidades y destrezas necesarias para pertenecer a este grupo y sepan encaminarlas y tomar las decisiones pertinentes en el momento justo gracias a ese acompañamiento que ya recibió.

Durante el proceso se dictan diferentes materias, como el Arte Operacional, Planeamiento de Inteligencia, análisis militar del enemigo, proceso militar y toma de decisiones, planeamiento y procedimientos de Comando, y ejercicios prácticos.

Las operaciones en Fuerzas Especiales (FFEE) requieren tácticas y técnicas no convencionales, así como un detallado conocimiento del área de operaciones, de esta manera, un equipo de FFEE puede servir como avance de una operación que requiere fuerzas mayores, al tiempo que fuerzas regulares pueden proveer mayor poder de fuego. Aprenden técnicas de emboscada, ataque, asecho, combate, infiltración, memorización, así como planes de contingencia entre otros. Poco a poco se van identificando las diferentes destrezas y habilidades de cada estudiante y se busca conformar grupos de especialistas en: Inteligencia, Operaciones, Comunicaciones y Explosivos. El éxito de estas misiones depende de la confianza del trabajo en equipo y un buen entrenamiento. El comandante de equipo es responsable de conducir el equipo hacia el objetivo a salvo.

Para el planeamiento de una operación de Fuerzas Especiales se contemplan 11 pasos, estos son:

- Recibir la misión
- Analizar la misión
- Emitir guía del planeamiento
- Desarrollar cursos de acción
- Analizar cursos de acción
- Comparar cursos de acción
- Seleccionar cursos de acción
- Aprobación del curso de acción seleccionado por el comando superior
- Preparar la orden de operaciones y sus anexos
- Presentar el planeamiento detallado al comando superior.

- Supervisión y ensayo

En consideración al requerimiento para el desarrollo de la misión, el jefe de personal, S1, debe evaluar las fuerzas del personal en términos de sus capacidades para el cumplimiento de la misión. Aquí el Empowerment juega un papel importante ya que se puede maximizar la utilización de las diversas capacidades de los recursos humanos. El S1 presenta al comandante de la unidad las especialidades militares del personal, las cualidades individuales, la distribución del personal, o las bajas proyectadas, ganancias y las ausencias.

Basado en la intención del comandante, el oficial de recursos humanos conduce una revista comprensiva de todos los recursos de personal, asignaciones y procedimientos. En conjunto con el S3, determinan la adecuación del personal asignado para el desarrollo de la misión. Si todas las falencias de las especialidades militares o cualidades específicas son identificadas, el oficial de recursos humanos envía los requisitos del personal de acuerdo a sus especialidades, el trabaja en conjunto con el oficial de operaciones para evitar cambios en la TOE.

Donde las falencias de entrenamiento son identificados como la falta de precisión a baja altura en paracaidismo, o cursos necesarios de personal calificado, el oficial de instrucción y entrenamiento corrige las limitaciones y modifica la organización y el equipo (TOE). La localización de personal por parte del S1 en técnicas esenciales para la misión de reconocimiento especial, la experiencia, y las habilidades. Por ejemplo, para ciertas misiones puede ser necesario tener un nativo de la región, un miembro de un grupo étnico dado, con visión 20/20, o un individuo con experiencia en el campo. Aunque la identificación de los requerimientos es

responsabilidad del S1, la localización de personal con perfiles para la ejecución de la misión es de Reconocimiento especial y Supervivencia (RyS). El trabajo del S1 es solicitar y advertir al comandante sobre la mejor asignación del personal.

Después de que el planeamiento específico de la misión sea completado, el S1 monitorea los perfiles del personal para las posiciones individuales las cuales serán asignadas al personal acordemente. Por ejemplo, el candidato ideal requerido para un equipo de reconocimiento especial, el cual ejecutará una misión específica, requerida con ciertas técnicas. Estas técnicas pueden incluir experiencia en alta montaña, o experiencia en métodos de infiltración y ex-filtración específica de fuerzas especiales. El personal que cuente con los requisitos ideales no puede estar disponible, pero estos perfiles deben servir como una base para las asignaciones.

Consideración de inteligencia: La clave para el desarrollo de la apreciación de inteligencia es una total revisión de todos los sistemas evaluables de la información, y de la identificación del apoyo de inteligencia requerida. La sección S2 identifica los requerimientos de la apreciación de la inteligencia tan pronto como sea posible para asegurar el éxito de la misión. Mientras que el S2 y otros miembros del estado mayor están revisando los datos evaluables, así como áreas de estudio, informes después de la acción y existencias del área, ellos deben considerar principales alternativas en la reunión e información requerida. Esto puede incluir indagaciones, sobrevuelos y fotografías satelitales o explotación de recursos del blanco en el área.

Consideración de S3: La sección S3 prepara las misiones estimadas las cuales contienen una recomendación del número de unidades subordinadas requeridas para el desarrollo de misiones de reconocimiento especial. La consideración de las misiones debe identificar los requerimientos generales,

cualidades de técnicas específicas las cuales se emplearán en el desarrollo de una misión específica.

Consideración Logística: Deben como mínimo preparar consideraciones en torno a las comunicaciones, sanidad y procedimientos legales para los equipos de reconocimiento.

- Evaluar el adecuado tipo y densidad de los sistemas de comunicaciones habilitados para los requerimientos de la misión.
- Identificar requerimientos médicos especiales para apoyar los tipos y números de misiones de reconocimiento especial los cuales deben ser ejecutados en un área de responsabilidad dada.
- Evaluar la legalidad de tipo general de las misiones propuestas de reconocimiento especial.

Durante este proceso de selección del personal, el trabajo en equipo entre grupos que comparten el liderazgo y las tareas administrativas, garantizan un mejor resultado del planeamiento y los requerimientos de la misión, ya que las facultades para evaluar, mejorar la calidad del desempeño y el proceso de información, se facilitan al complementarse unos a otros, los equipos se concentran en el propósito, los miembros no sólo lo entienden, sino que están comprometidos con él y lo utilizan para orientar las acciones y decisiones, aportando cada uno desde su especialidad lo necesario y pertinente en pro de la misión.

Conclusiones

En la actualidad el Ejército debe afrontar el reto de una gama más amplia de amenazas y un conjunto más complejo en el entorno operacional, incorporando nuevas y diversas tecnologías. El Ejército afronta estos retos a través de sus competencias básicas: conformar el entorno de seguridad, responder con prontitud, movilizar el Ejército, llevar a cabo operaciones de entrada forzosa, dominación sostenida en tierra y apoyo a las autoridades civiles. Se debe mantener la listeza para el combate como nuestro punto de enfoque principal mientras se hace la transición a un Ejército más ágil, versátil, letal y capaz de sobrevivir.

El empowerment como herramienta estratégica en el proceso de Instrucción en la Escuela de Fuerzas Especiales, resulta la mejor ganancia para el ejército ya que facilita, reconoce y da a conocer las destrezas y habilidades que el personal tiene.

El Trabajo en equipo, y su adecuada guía o conducción por parte del comandante, permiten a todo el personal participante en una misión, tener más confianza a la hora de ejecutar acciones y tomar decisiones en pro del éxito en una misión.

Las destrezas necesarias para desarrollar Fuerzas Especiales sólo se alcanzan a través del entrenamiento constante de las unidades, y del reconocimiento del empowerment como el darle un poder controlado a los subordinados.

Referencias

Blanchard, K. (1996). Empowerment. Bogotá, Colombia. Grupo Editorial Norma.

Koonts Harold. & Wehrich Heinz. Administración: Una perspectiva Global. 11va. edición. Mc. Graw Hill Editorial

Porret Gelabert Miquel. (2012). Gestión de Personas. Manual para la Gestión del Capital Humano en las Organizaciones. Quinta Edición. Esic Editorial.

Lee, M y Koh, J (2001) Is empowerment really a new concept?. International journal of human resource management 12, 648-695.

MANUAL DE INSTRUCCIÓN DE LANCEROS EJC 3-26 IMPRENTA EJERCITO 2005.

MANUAL DE COMBATE URBANO IRREGULAR EJC 3-157 IMPRENTA EJERCITO 2004.

MANUAL DE PRIMEROS AUXILIOS EJC 3-118 IMPRENTA EJÉRCITO.