

PEACE AND DEVELOPMENT: THE BATTALION OF INTEGRAL ACTION OF THE NATIONAL ARMY OF SANTANDER AND CUNDINAMARCA, IN THE FRAMEWORK OF THE POST AGREEMENT IN COLOMBIA

Sumario: Introducción. Acercamientos conceptuales. Metodología. Resultados de la Investigación. Directrices nacionales sobre la misión no armada de los militares en Colombia. Batallones de Acción Integral en Colombia. Características de los integrantes de los BAAID en Santander y Cundinamarca. Aspectos sociodemográficos. Carrera militar. Percepción frente a las estrategias de Acción Integral. Conclusiones.

Resumen: En este proyecto de investigación se indagó sobre las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de los Batallones de Acción Integral del Ejército Nacional (BAAID) de Colombia en Santander y Cundinamarca, en el marco del postacuerdo que atraviesa el país. Entendiendo dicha alternativa como la estrategia no armada de la institución castrense, con la cual el Estado ha buscado recuperar aquellas regiones y comunidades coartadas por los grupos armados ilegales. Es preciso afirmar que en el marco de este análisis, los integrantes de estos batallones objeto de estudio, son militares cuya formación de base fue armada y operacional. No obstante, debido a las necesidades del conflicto y en pro de garantizar la seguridad pública han desarrollado estas acciones de carácter social y comunitario.

Palabras clave: ejército, acción integral, postacuerdo, desarrollo.

Abstract: In this research project, we investigated the weaknesses, opportunities, strengths and threats of the Integral Action Battalions of the Colombian National Army in Santander and Cundinamarca, in the framework of the post-agreement that runs through the country. Understanding this alternative as the non-armed strategy of the military institution, with which the State has sought to recover those regions and communities that are coerced by illegal armed groups. It is necessary to affirm that within the framework of this analysis, the members of these battalions object of study, are military whose base formation was armed and operational. However, due to the needs of the conflict and in order to guarantee public safety, these social and community actions have been developed.

Key words: army, integral action, post agreement, development.

Ana María Villada Gómez. Bucaramanga, Colombia. comunicacionesamvg@gmail.com

PAZ Y DESARROLLO: LOS BATALLONES DE ACCIÓN INTEGRAL DEL EJÉRCITO NACIONAL DE SANTANDER Y CUNDINAMARCA, EN EL MARCO DEL POSTACUERDO EN COLOMBIA

INTRODUCCIÓN

El rol del Ejército Nacional en el marco del conflicto armado interno colombiano ha sido garantizar la seguridad del territorio nacional en general. En especial, de aquellas regiones que se convirtieron en escenarios de lucha contra los grupos armados ilegales, como las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC), las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC), el Ejército de Liberación Nacional (ELN), entre otras organizaciones delictivas que han ido surgiendo, y que por ende, han desestabilizado las condiciones de seguridad y desarrollo del país.

De allí, que pese a los escándalos en los que ha estado inmerso el Ejército por violación a los derechos humanos y vínculos con actores ilegales, esta es una entidad del Estado en la que ha reposado el monopolio legítimo de la fuerza, cuya misión ha sido “defender la soberanía, la independencia y la integridad territorial y proteger a la población civil y los recursos privados y estatales para contribuir con la generación de un ambiente de paz, seguridad y desarrollo, que garantice el orden constitucional de la nación” (Ejército Nacional [EN], 2018, párr. 1).

Bajo este contexto, y con la firma del Acuerdo de Paz firmado entre el gobierno colombiano y las FARC en noviembre de 2016, comenzó una etapa de transición en Colombia que generó cambios en cuanto al rol del Ejército en el postacuerdo. Este período ha estado orientado a favorecer el bienestar y desarrollo de las comunidades más vulnerables, y en neutralizar en temas de seguridad pública, las nuevas amenazas criminales que surjan. Lo anterior se soportó en la implementación de una nueva doctrina militar denominada Plan Damasco, cuyo propósito fue la búsqueda de una paz estable y duradera, a través de la vinculación de los miembros del Ejército con nuevas misiones como las operaciones de paz y el trabajo no armado (Lozano, 2016).

De allí que esta investigación se haya concentrado en analizar las oportunidades, fortalezas, amenazas y debilidades que enfrentan los Batallones de Apoyo de Acción Integral y Desarrollo en Santander y Cundinamarca, para garantizar, en el corto y mediano plazo, estrategias no armadas que promuevan el desarrollo social en el marco del postacuerdo en Colombia. Para lograr este objetivo se realizaron 72 encuestas a los oficiales, suboficiales, soldados y civiles que conforman los BAAID (49 en el Batallón ubicado en Bucaramanga, y 23 en el Batallón ubicado en Chaparral). A su vez, se aplicaron dos entrevistas semiestructuradas a los comandantes de

ambos Batallones de Acción de Integral y, se revisaron las políticas y documentos que soportan la evolución de las acciones no armadas del Ejército Nacional en Colombia

Esta concepción del rol del Ejército en el Acuerdo de Paz, reforzó una transformación que en Colombia se venía presentando desde la década de los setenta en torno a la vinculación de la Fuerza Pública con acciones no armadas, principalmente en las regiones más afectadas por la violencia, como estrategia para asegurar la victoria militar mediante la obtención de la confianza de la población civil.

Por ello, en el año 2011, el presidente Santos dentro de su Plan de Gobierno determinó que el sector defensa debía hacer presencia en aquellas zonas olvidadas por el Estado, por medio de un trabajo que incluyera el esfuerzo social e institucional de llevar bienestar, desarrollo y oportunidades, a las comunidades afectadas por el conflicto.

Desde ese entonces, las Unidades Operativas Mayores del Ejército Nacional, que son las Divisiones y las Fuerzas de Tarea, cuentan con una Oficina de Acción Integral. Luego en el año 2017, fue creado el Comando de Apoyo de Acción Integral y Desarrollo del Ejército, que cuenta con dos brigadas y ocho batallones en todo el país; conformados por soldados, suboficiales, oficiales y civiles especialistas en esta estrategia comunitaria.

ACERCAMIENTOS CONCEPTUALES

El ejército es el nombre que se le da a la organización jerárquica militar establecida dentro de un grupo social, cuya principal función a lo largo de la historia ha sido resguardar la vida de la sociedad (Fernández, 2009). Según Osorio (2010), el ejército hace referencia al conjunto de las fuerzas militares de una nación. De acuerdo con el autor, este término asociado con el militarismo ha tenido fuerte influencia en el ejercicio del poder, por el predominio de la clase militar en el gobierno de ciertos Estados. Hasta el punto de que han existido países controlados por regímenes militares.

Otros conceptos señalan que un ejército “es una organización militar que es institucional cuando está legitimada en términos de valores y normas. La legitimidad está basada en la idea de servicio y está comprendida dentro de los límites de la organización” (Malamud, 2014, p. 644). Con relación a estas nociones, es válido establecer que un ejército es una institución legitimada por un orden estatal, normativo o estructural.

Ahora bien, si el establecimiento de estructuras de seguridad como el ejército, son herramientas claves para contribuir al desarrollo y a la resolución de conflictos, vale la pena

señalar cuál fue su origen en el mundo y cómo ha evolucionado su rol a lo largo de la historia. Frente a esto, algunas aproximaciones datan del origen de los ejércitos mucho antes de la era cristiana (año 752 de la era romana, es el primer año de la era cristiana). Los primeros en emplear esta figura fueron los griegos y luego los romanos. Estos últimos empezaron a registrar los hechos de la historiografía militar, aproximadamente en el año 390 d.c. desde un enfoque táctico y estratégico con base en la organización de los ejércitos (López, 1993).

Con la Revolución Industrial (1760-1840) y la consolidación de una sociedad burocratizada, centralizada y jerarquizada, los ejércitos tenían un estilo de guerra masivo. Todos los recursos nacionales eran puestos a disposición del Estado para derrotar al adversario por medio de sus fuerzas militares. Dicho patrón alcanzó su punto más álgido durante la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) con el uso y la llegada de las armas nucleares (Colom, 2014).

Hasta este punto de la historia, el paradigma de los ejércitos se fundamentó en dos ejes principales: i) la guerra total, como un conflicto en el que todos los medios económicos, tecnológicos y sociales de la nación eran puestos al servicio del Estado para el esfuerzo bélico; ii) la guerra napoleónica, establecida por el general Clausewitz, como el empleo de grandes unidades en acciones de maniobra y desgaste, en las que el volumen y la concentración del fuego eran los factores primordiales, ya que su objetivo era infligir al enemigo la máxima destrucción, maximizando los recursos que brindaba la guerra total (Colom, 2014).

En este sentido, las acciones de los ejércitos, si bien han estado orientadas a la defensa integral de un país frente a posibles amenazas externas, también, debido a las nuevas amenazas internas que surgen en el marco de un conflicto o de contexto de elevada criminalidad y violencia, han estado vinculados a asuntos de seguridad pública.

Según Montero (2013), el concepto de seguridad pública se refiere al mantenimiento de la paz, la ley y el orden público, que se puede entender también como la imposición del orden a través del Estado de derecho y de la represión, mediante las sanciones judiciales.

Por tanto, el ejército puede desarrollar acciones no convencionales armadas y/ no armadas, en particular, porque las amenazas contemporáneas a la seguridad pública representadas por el crimen organizado, el terrorismo, el narcotráfico, entre otros flagelos, tienen un fuerte impacto a nivel local. Sin embargo, se requiere una colaboración intergubernamental para enfrentar dichas afectaciones y, con esto, se sostiene la visión tradicional respecto a que existen “enemigos del Estado que deben ser identificados y enfrentados (incluso eliminados)” (Montero, 2013, p. 210).

En dicho escenario por garantizar la seguridad del Estado-nación han surgido los procesos de negociación de paz, con los cuales se han trazado acciones en pro del desarrollo y la pacificación de los conflictos que puedan surgir. Con esto se hace referencia al postacuerdo, entendiendo que es un período posterior a la superación de un conflicto y/o a la firma de un acuerdo de paz entre un gobierno y un actor armado ilegal. A diferencia del postconflicto, que también se puede dar por medio de la victoria militar. Este primer término es utilizado para referirse globalmente a todos los retos que tienen las políticas de postacuerdo en contribución con la construcción colectiva de paz, y se asume que es el camino para que una nación evite la recaída a un nuevo conflicto (Ugarriza, 2013).

En esta perspectiva, Rojas (2016) afirma que en el postacuerdo, el Estado debe garantizar su presencia como proveedor de la seguridad y como un orientador de actividades económicas. Acompañando los diversos espacios territoriales de la nación, para que los grupos armados ilegales o las disidencias no se apropien nuevamente de ellos.

En América Latina existieron sangrientas guerras civiles en países como Nicaragua, El Salvador, Guatemala, Perú y Colombia. Estas mismas zonas han sido ejemplo de resolución pacífica de conflictos por medio del diálogo y los acuerdos de paz. Junto a ellos, se encuentran algunos otros países como Irlanda del Norte, Sudáfrica, Sierra Leona, Sudán del Sur e Indonesia (Aceh); donde también se dieron procesos para pacificar los conflictos. Estos acuerdos de paz implicaron el replanteamiento de las acciones y roles de los ejércitos en el marco del postacuerdo. Pese a lo anterior, no existe una tendencia homogénea del rol de los ejércitos en los escenarios de paz negociada, en vista de que algunos países presentan otras células de violencia que deben ser enfrentadas por la institución militar.

Como se ha indicado, el ejército ha tenido una evolución desde su perspectiva misional que lo ha llevado a desarrollar acciones armadas y no armadas, tanto en el marco de escenarios de conflicto como de postacuerdos. De esta manera, su misión se ha encontrado estrechamente relacionada con el desarrollo, la construcción de paz y el bienestar social.

Sen (1999) afirma que el bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad de llevar la vida que valoran llevar, y esto incide en las libertades con las que cuentan para tomar decisiones y actuar. Su postura sobre el desarrollo de una sociedad, se basa en la vida de quienes la integran. Para él no existe desarrollo económico sino se tiene en cuenta la calidad

de vida de la comunidad, por este motivo define que “el desarrollo es un proceso de expansión de las capacidades que disfrutan los individuos” (pág. 54).

En este sentido, el desempeño del ejército y el cumplimiento de su misión es clave para la promoción de desarrollo. Por una parte, la institución militar debe responder al contexto estratégico de brindar una seguridad efectiva a la sociedad civil, y por otra parte, en el marco de la sociedad democrática, debe garantizar que como entidad armada responda a los valores sociales más amplios, que a su vez son financiados por la población, y que sin su apoyo no es mucho lo que podrían hacer (Kuhlmann, 2004).

Por tanto, el papel de un ejército es clave para promover la seguridad y el orden nacional. Sin seguridad no hay desarrollo, ya que no solo se vulneran los derechos fundamentales de la sociedad en general sino que se altera el funcionamiento del Estado. En este orden de ideas la institución militar no solo permite enfrentar a la insurgencia con el uso de las armas, sino que debido a sus fortalezas logísticas y conocimientos del territorio, se convierte en un intermediador esencial para llevar a cabo acciones orientadas al bienestar social, el desarrollo y la paz.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada en esta investigación es mixta, dado que se emplearon datos y técnicas tanto cuantitativas como cualitativas para alcanzar los objetivos propuestos. De acuerdo con Pereira (2011), la investigación mixta puede mostrar elementos más decisivos de una tesis, mediante la observación y la recolección de datos.

Asimismo, esta investigación se enmarca dentro de los estudios de tipo exploratorio, en la medida en que el estudio propuesto sobre los BAAID en Santander y Cundinamarca no ha sido previamente realizado, debido a la complejidad de la estructura jerarquizada y hermética del Ejército Nacional. Un estudio exploratorio es una pequeña versión de una investigación mayor, que permite evidenciar cuestiones de orden metodológico, descubrir problemas, y mostrar la viabilidad de los instrumentos y técnicas aplicados. “El estudio exploratorio es importante en tanto advierte dónde pueden fallar las principales líneas de investigación, si los protocolos de investigación pueden continuar o si se proponen métodos” (Muñoz, 2011, p. 494).

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos se plantearon tres técnicas de recolección de información. La primera técnica que se utilizó fue la revisión documental. Esta técnica consiste en desarrollar rastreos de textos, documentos oficiales y experiencias investigativas previas que hayan abordado el objeto de estudio (Guevara, 2016). En este sentido, se revisaron los

documentos que permitieron construir una línea de tiempo sobre las directrices nacionales que han contribuido con la misión no armada de los militares en Colombia durante los últimos 50 años y comprender la base legal, jurídica y política que dio origen a los BAAID.

La segunda técnica de recolección de información fue la producción de datos a través de encuestas realizadas de manera on line entre los meses de septiembre y octubre del 2018. Los cuestionarios fueron enviados a los celulares de los integrantes de los BAAID de Santander y Cundinamarca, dentro de los que se encontraban soldados, suboficiales, oficiales y civiles, quienes por medio de un link accedieron y diligenciaron la encuesta.

En total se realizaron 72 encuestas. En el Batallón de Santander se aplicaron 49 cuestionarios, que representaron el 52,12% de la población total con la que cuenta esta unidad militar. En el Batallón de Cundinamarca se aplicaron 23 encuestas, correspondientes al 19,16 % del total de sus miembros. La encuesta estaba conformada por 27 preguntas que permitieron indagar sobre el perfil sociodemográfico, el conocimiento en el ámbito de la Acción Integral, la formación militar, la experiencia profesional, la valoración frente a la labor no armada que desarrollan, la percepción como militares frente a las acciones sociales, y sobre las principales fortalezas y dificultades que deben enfrentar en el desarrollo de su labor.

De manera complementaria, se aplicaron en septiembre de 2018 dos entrevistas semi estructuradas a los comandantes militares de cada uno de los dos BAAID objeto de investigación. Para la realización de estas entrevistas se definieron una serie de preguntas, con el interés de obtener al mayor detalle el perfil, experiencia e historia de los comandantes militares que lideran la estrategia de Acción Integral.

Las variables de análisis que se definieron en la investigación fueron cuatro: i) políticas nacionales, ii) aspectos sociodemográficos, iii) carrera militar y, iv) Percepción frente a las estrategias de Acción Integral. Para cada una de estas cuatro variables se plantearon dimensiones e indicadores, tal como puede apreciarse en la tabla 1:

Tabla 1. Variables, dimensiones e indicadores de análisis

Variab les	Dimensiones	Indicadores	Fuente
Políticas nacionales	Directrices nacionales emitidas en materia de Acción Integral.	Número de directrices, resultados.	Revisión documental
Aspectos sociodemográficos	Aspectos sociodemográficos de los integrantes de los BAAID.	Rango de Edad y género.	Encuestas.
Carrera militar	Rango militar, tiempo de servicio, conocimiento sobre Acción Integral, tiempo de experiencia armada y/o no armada, formación recibida,	Grado militar, tiempo de permanencia en el Ejército Nacional, nivel de conocimiento sobre Acción Integral, formación armada o social, experiencia	Encuestas. Entrevistas.

	experiencia en Acción Integral de los integrantes de los BAAID.	en labores operacionales, experiencia en labores sociales, formación recibida, experiencias y acciones desarrollados en Acción Integral.	
Percepción frente a las estrategias de Acción Integral	Reconocimiento de su labor, gusto por la labor desarrollada, oportunidades del entorno, dificultades de los batallones, dificultades personales, experiencias positivas.	Nivel de reconocimiento recibido, grado de satisfacción de su labor.	Encuestas. Entrevistas.
	Oportunidades y amenazas externas.	Resultados de percepciones y amenazas identificadas.	Encuestas. Entrevistas.
	Fortalezas y debilidades internas.	Resultados de las fortalezas y debilidades identificadas.	Encuestas. Entrevistas.

Fuente: Elaboración del Autor.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se presentan los resultados de la investigación relacionados con las directrices nacionales que durante los últimos 50 años han contribuido con el fortalecimiento de la misión no armada del Ejército Nacional. Así mismo se presenta información sobre los Batallones de Acción Integral en Colombia, enfatizando en las particularidades de los BAAID de Santander y Cundinamarca. Posteriormente, se presentan las características de los militares que se encuentran vinculados a los BAAID que son objeto de investigación.

DIRECTRICES NACIONALES SOBRE LA MISIÓN NO ARMADA DE LOS MILITARES EN COLOMBIA

Es importante señalar que para obtener la victoria militar, el Ejército Nacional adoptó el desarrollo de operaciones armadas para reducir los alcances de los grupos insurgentes y garantizar la soberanía de la nación. A su vez, incluyó en sus planes estratégicos la recuperación de la confianza y el apoyo de la población civil, por medio de la puesta en marcha de acciones orientadas al trabajo social y comunitario.

Este esfuerzo no armado es denominado como Acción Integral (AI). Con este concepto se hace referencia a todas las actividades que se realizan de manera coordinada e integrada entre los diferentes actores que influyen en el devenir del Estado: sector público, sector privado, organizaciones no gubernamentales, fuerzas militares, entre otros.

Los inicios de las acciones no armadas se registran en Colombia desde la presidencia de Gustavo Rojas Pinilla (1953-1957), quien propuso pacificar el país. Para lograrlo les dio a los militares la potestad de asistir a las comunidades más vulnerables. Dicho apoyo se dio en gran

parte por las lecciones aprendidas durante la Guerra de Corea en 1950-1953 y, en especial, se promovieron acciones orientadas al fortalecimiento de la infraestructura (Suárez, 2010).

Posteriormente, en la década de los sesenta, durante el gobierno de Alberto Lleras Camargo (1958-1962), fueron destinados ciertos recursos para establecer el orden público y generar inversión social desde los planes diseñados por el Ejército Nacional (Comando General de las Fuerzas Militares [CGFM], 2017). Los comandantes de los batallones comenzaron a desarrollar sus primeros esfuerzos para ganarse el afecto de los campesinos en aquellas zonas afectadas por las guerrillas a través de estrategias de acercamiento con la comunidad (Valencia, 2006). Cabe señalar que hasta este momento dichas acciones no armadas aún no recibían la nominación de Acción Integral, sino que eran concebidas por el Ejército Nacional y otras fuerzas, como acciones cívico-militares.

Hay que mencionar, además, que con el liderazgo del Coronel Álvaro Valencia Tovar, se articularon estrategias de lucha contrainsurgente en Colombia que incluían el componente de la acción cívico – militar y las operaciones psicológicas. Estas estrategias se materializaron en el Plan Lazo, el Plan Perla y el Plan Andes, donde se se acentuaron los objetivos estratégicos no armados que hacían énfasis al tratamiento social integral del conflicto (CGFM, 2017).

No obstante, la primera vez que dicho trabajo social por parte del Ejército Nacional escaló al escenario social y político del Estado, fue en el gobierno del presidente Guillermo León Valencia (1962). En esta época el General Alberto Ruiz Novoa presentó un plan enfocado a un esfuerzo no armado que beneficiaba a la población. La propuesta fue trabajar en conjunto con médicos, odontólogos, reconstruir viviendas, huertas, brindar servicios de peluquería, zapatería y otras acciones, con el fin de buscar la pacificación del país por medio del Plan Lazo (CGFM, 2017).

Este fue un plan conjunto que desarrolló su estrategia bajo tres lineamientos principales: esfuerzo máximo de inteligencia, organización de grupos localizadores y de rastreo tras la creación de unidades de combate pequeñas, y las relaciones de la institución con la población civil (Cabrera, 2005).

Luego, en 1962, con el Plan Andes, se indicó la necesidad de integrar la acción cívico militar en todos los niveles del Gobierno Nacional, con el fin de obtener resultados favorables en temas relacionados con el orden público. Mientras que se mitigaban los factores que pudieran incidir en el desarrollo de las regiones y con ello favorecer la intervención militar en estas zonas de conflicto (Cabrera, 2005).

Posteriormente, el presidente Carlos Lleras Restrepo, diseñó en 1968 el Plan Perla, con el que se le ordenaba a las brigadas informar urgencias no militares en sus jurisdicciones. Estas informaciones estaban relacionadas con vías, escuelas, puestos de salud, titulación de tierras y ordenamiento territorial. En general, el Plan Perla establecía un apoyo contundente frente a las necesidades específicas de cada región. Con el fin de que la información dada por parte del Ejército promoviera la intervención del Estado colombiano para impulsar el desarrollo (Valencia, 2006).

Más adelante, tras los nuevos retos que representaba la nueva Constitución Política de Colombia, se creó en 1991 la Escuela de Relaciones Civiles y Militares del Ejército (ERCM), que tuvo como finalidad formar a los miembros del Ejército, Armada y Fuerza Aérea en especialistas de operaciones psicológicas (CGFM, 2017).

Por su parte, en el gobierno de Álvaro Uribe Vélez (2002-2010), se estableció un esfuerzo social en favor de las comunidades por medio de la intervención de las unidades del Ejército que se encontraba en las zonas periféricas del territorio nacional. Para ello, crearon en el 2002, el Centro de Coordinación de Acción Integral (CCAI) cuyo objetivo era articular los esfuerzos civiles y militares que buscaban la recuperación efectiva del territorio. En este equipo participaron 14 entidades del Estado, que se reunían para discutir sobre la aplicación de una política social efectiva de manera conjunta e interagencial.

Más tarde, en el año 2011, Juan Manuel Santos determinó que el sector defensa debía hacer presencia en aquellas zonas olvidadas por el Estado con un trabajo que incluyera el esfuerzo social e institucional de llevar bienestar, desarrollo y oportunidades a las comunidades afectadas por el conflicto. Desde entonces, las unidades operativas mayores que son las divisiones y las fuerzas de tarea del Ejército Nacional, cuentan con una oficina de Acción Integral. Sin embargo, solo hasta el 2017, el Ejército Nacional creó el CAAID, que tiene dos brigadas y ocho batallones conformados por soldados, suboficiales y oficiales especialistas en esta estrategia (EN, 2017).

BATALLONES DE ACCIÓN INTEGRAL EN COLOMBIA

La misión del Comando de Apoyo de Acción Integral y Desarrollo (CAAID) es conducir las operaciones de Apoyo de la Defensa a la Autoridad Civil (ADAC), “en apoyo a las unidades del Ejército Nacional y en coordinación con las instituciones de Estado y de Gobierno, con el fin de generar las condiciones para promover la recuperación social del territorio, en camino a la consolidación” (EN, 2017).

Su estructura está definida por un comando central ubicado en Bogotá, es decir, la Unidad Operativa Mayor. A su vez la conforman dos brigadas o unidades operativas menores, cada una con cuatro batallones o unidades tácticas. En la figura 1 se describe su organización territorial de acuerdo a lo dispuesto por el Ejército Nacional.

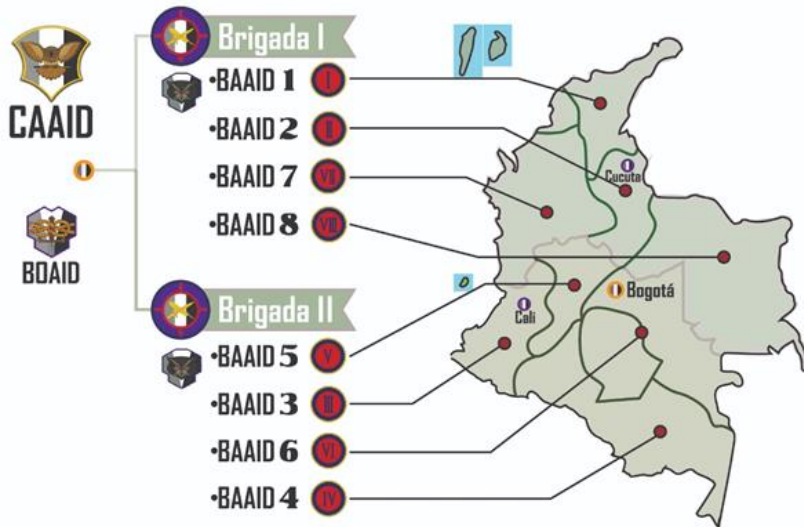


Figura 1. Jurisdicción del Comando de Apoyo de Acción Integral y Desarrollo.
Fuente: Ejército Nacional, 2017.

En este sentido, la Brigada de Apoyo de Acción Integral y Desarrollo N. 1, con puesto de mando en el municipio de San José de Cúcuta, departamento de Norte de Santander, tiene a su cargo los BAAID número 1 (Costa Caribe), 2 (Santanderes), 7 (Antioquia) y 8 (Casanare y Arauca). Su finalidad es brindarle apoyo a la Primera, Segunda, Séptima y Octava División del Ejército Nacional.

A su vez, la Brigada de Apoyo de Acción Integral y Desarrollo N. 2, tiene como jurisdicción los BAAID número 3 (Valle del Cauca), 4 (Meta), 5 (Cundinamarca) y 6 (Florencia) del Ejército Nacional, con el fin de lograr la victoria militar, el control territorial y contribuir a la consolidación en el país. En la figura 2 se muestra de un modo más claro el despliegue territorial de ambas unidades.

En términos generales las acciones integrales que se adelantan en estos batallones se orientan a favorecer a las poblaciones más vulnerables de las regiones en las que se encuentran, reduciendo las capacidades ilícitas de los grupos al margen de la ley, la pobreza de las comunidades y recuperando la confianza de la población. Todo ello por medio de un apoyo

conjunto entre el Ejército, las instituciones del Estado, el sector privado y los organismos internacionales. Según López (2018, p.1), estas unidades “apoyan el concepto operacional del comandante de división, focaliza las necesidades de la región y revisa cómo estas se pueden abordar desde las capacidades de Acción Integral”.

Los BAAID tienen como misión el desarrollo de operaciones psicológicas y sensibilización, de cooperación civil y militar de asuntos civiles, con el fin de apoyar a la población civil y debilitar la voluntad de lucha del enemigo (Mejía, 2017). Una breve mirada sobre los BAAID 2 y 5, permiten deducir que ambas unidades militares tienen una amplia jurisdicción por la cual responder.

En lo que respecta a la circunscripción territorial en la que opera el BAAID 2, esta corresponde a la jurisdicción de la Segunda División del Ejército Nacional, la cual tiene a su cargo los departamentos de Santander, Norte de Santander, Boyacá, un municipio del oriente de Antioquia, algunos municipios del sur de Bolívar, sur del Cesar y Cundinamarca. De igual forma, la zona a cargo del BAAID 5, es la misma que tiene la Quinta División del Ejército Nacional, solo que en este momento tiene concentrado su esfuerzo en el sur del Tolima, debido a la fuerte presencia de las Farc y otros grupos armados ilegales que dejaron muchas “fracturas sociales en esta región”.

En función de su labor, estas unidades militares tienen asignado un personal a cargo. Para el BAAID 2, son en total 94, y según su comandante, fueron seleccionados por su experiencia en áreas de Acción Integral. Principalmente tienen soldados artistas y expertos en acciones psicológicas. También cuentan con un equipo de profesionales que conforman el grupo de Fe en Colombia, y son los encargados de apoyar la acción civil y militar.

CARACTERÍSTICAS DE LOS INTEGRANTES DE LOS BAAID EN SANTANDER Y CUNDINAMARCA

Aspectos sociodemográficos

En ambos BAAID se destaca el grupo etario de personas que se encuentran entre los 31 a los 40 años, correspondientes en Santander al 61% y en Cundinamarca al 47%. Seguido del grupo de los 21 a los 30 años, con un 34% y 43% respectivamente. Por último, están los mayores de 40 años que representan en Santander un 4% y en Cundinamarca el 8,7%. Lo anterior indica que la mayor parte del personal que conforman los BAAID, lleva más de diez años de servicio en el Ejército Nacional, ya que la edad de ingreso a la institución es más o menos a los 18 años. Esta

información resulta relevante para la implementación de la estrategia no armada o de Acción Integral, debido a que el personal que la lidera tiene experiencia militar, conocimiento sobre el contexto socio-político del país, y muy seguramente por el tiempo de servicio, ha recibido capacitaciones relacionadas con este tema.

Del personal encuestado en el BAAID 2, un 100% eran hombres, es decir 49 de sus miembros. Mientras que en el BAAID 5, un 74% eran hombres, es decir 17 de ellos. Tan solo un 26 % eran mujeres, es decir 6. Sin duda, este punto define una tendencia frente al género que predomina en estas unidades militares, pese al papel tan primordial que podría cumplir la mujer en esta institución y particularmente en estos batallones. Lo anterior demuestra que el índice de participación femenina en esta dependencia del Ejército es reducido, lo cual tampoco es una anomalía al interior de la institución.

Carrera militar

Rango militar

En el BAAID 2, la mayoría de encuestados fueron soldados profesionales, con un 90%, es decir 44 de sus miembros. De suboficiales hubo una participación del 8%, correspondiente a 4 de ellos. De oficiales solo uno participó en la encuesta completando de este modo un 2%. Por su parte, el BAAID 5 tuvo una participación mayoritaria de suboficiales con un 52,%, lo cual equivale a 12 de sus miembros, seguido del personal civil que correspondió a un 39% y por último, 2 oficiales diligenciaron la encuesta completando así un 8,7%.

Según este análisis, al igual que en el resto de unidades militares con estructura jerárquica, se deduce que el personal de oficiales y suboficiales al ser menor en cantidad, es el encargado de liderar en términos organizacionales, las acciones desempeñadas por el resto de miembros de los BAAID. Mientras que los soldados son los encargados en la práctica de ejecutar la estrategia no armada.

Tiempo de servicio en el Ejército Nacional

En el BAAID 2 la mayoría de los encuestados tienen entre 10 a 15 años de servicio militar, es decir el 53%; seguido de quienes llevan entre 5 y 10 en la institución, con un 37%; y por quienes tienen más de 20 años de servicio con un 10%. Entre tanto, el BAAID 5 coincide en que la mayoría de encuestados llevan entre 10 a 15 años en la institución con un 43%; seguido de los que llevan menos de 5 años con un 39 %, luego quienes llevan entre 5 a 10 años con un 13% y; finalmente, solo un miembro lleva más de 20 años en la institución. Para quienes llevan más de

cinco años en la institución dicho proceso es relevante, y también representa grandes retos en torno a la moderación del perfil de acción en el que previamente se desempeñaron.

Conocimiento sobre el Área de Acción Integral

Frente al grado de conocimiento sobre el área de Acción Integral, los encuestados del BAAID 2 piensan en su mayoría que tienen un conocimiento medio sobre el tema, lo cual corresponde al 59% de los encuestados; seguido de aquellos que valoran su comprensión sobre este escenario en un nivel alto (34%); y por último, quienes estiman tener un conocimiento bajo fue tan solo el 6,8%.

Por su parte, en el BAAID No. 5 en su mayoría argumentan tener un nivel alto frente al área de Acción Integral (54) %; luego quienes afirman tener un nivel medio de conocimiento (41%) y quienes consideraron tener un nivel bajo (4,5%). En general ambas unidades coinciden en tener un conocimiento medio y alto sobre el área de Acción Integral, lo cual soporta la estrategia social que llevan a cabo estos batallones y la comprensión de sus miembros frente a la aplicabilidad de aquello que la misión no armada del Ejército Nacional se traza en beneficio de la población civil.

Formación militar de base

Los miembros del BAAID 2 afirmaron en su mayoría que tienen formación armada y no armada (57%); seguido de quienes consideraron haberse capacitado solo en estrategia operacional armada en contra del enemigo (34%) y los que afirmaron haber sido capacitados exclusivamente en principio en estrategia social y comunitaria (9%). Entre tanto, los encuestados del BAAID 5 afirmaron en su generalidad haber recibido formación social y comunitaria con un 50%; seguido de aquellos que determinaron haber recibido ambos temas en su entrenamiento con un 32% y; finalmente, un 18% argumentó haber sido formado en estrategia operacional en contra del enemigo.

Este aspecto es importante, porque permite definir que existe una tendencia mayoritaria de comprensión frente a la estrategia no armada, lo cual llama la atención si se tiene en cuenta que el tema de base en la formación militar es operacional.

Experiencia en labores operacionales

Tras recordar que en el BAAID 2 todos los encuestados eran militares y en el BAAID 5 un alto porcentaje eran civiles, es entendible que la experiencia en labores operacionales sea más baja en este último batallón. Según el BAAID 2, el 94% de la muestra afirmó haber tenido experiencia en labores operacionales, mientras que en el BAAID 5, solo el 45% tuvo esta

práctica. Entre tanto, los comandantes militares de los BAAID 2 y 5, al ser del arma de Infantería. Han tenido experiencia militar en unidades de combate, cargos operacionales, de inteligencia y de manejo de personal.

Por ello, existe un reto mayor para que el personal sea capacitado con frecuencia sobre el tema y se amplíen sus posibilidades de gestionar dicha estrategia no armada frente a otros actores institucionales, tanto públicos como privados. Es decir, dotar de capacidades técnicas e intelectuales a sus miembros para que puedan intervenir con la población civil y otras organizaciones.

Tiempo de experiencia operacional

La mayoría de los encuestados tuvieron una experiencia superior a los 5 años en temas operacionales. Esto denota una necesidad de reforzar las capacitaciones y el acompañamiento en temas no armados a los miembros de estas unidades, con el fin de dotarlos de las destrezas y conocimientos necesarios para desarrollar actividades sociales, orientadas a favorecer a la población civil.

Tiempo de experiencia en Acción Integral

Los encuestados de ambas unidades militares coinciden en que la mayor parte de ellos tienen entre 1 y 3 años de experiencia en acciones no armadas, lo cual concuerda con la creación de estas unidades en el 2017, es decir hace un año. El BAAID 2 tiene un porcentaje del 39% y el BAAID 5 tiene un 60%. Sin embargo, se destaca que el resto del personal manifestó tener más de 3 años de experiencia. Esta habilidad repercute de manera positiva en las acciones comunitarias y el relacionamiento estratégico porque existen bases que desde la práctica, permiten lograrlo.

Formación en Acción Integral

Los miembros de ambas unidades militares han recibido formación sobre Acción Integral, así lo manifestó el 86% de los encuestados del BAAID 2, y el 95% del BAAID 5. Sin embargo, llama la atención por bajo que sea el porcentaje, que algunos miembros vinculados a estos batallones hayan manifestado no haber sido capacitados en la estrategia.

Formación recibida

En términos generales, la formación en Acción Integral ha sido impartida por el Ejército Nacional en temas sociales, culturales, y recreativos. Los contenidos en los cuales son capacitados resultan relevantes, puesto que incluye el respeto por los derechos de las personas y

es diverso, en cuanto al trabajo comunitario lo exija. Sin embargo, ninguno relacionó temas de gestión de proyectos, lo cual es fundamental para estas unidades. En el BAAID 2, los entrenamientos sobre Acción Integral fueron recibidos en la mayoría de los casos antes de comenzar a ser parte de esta unidad militar (61%); seguido de quienes recibieron estas capacitaciones después de integrarse al batallón (38%). Por su parte, para el BAAID 5 el porcentaje es del 50% para cada caso.

Experiencia previa en Acción Integral

Con relación a la experiencia profesional que habían tenido los encuestados en labores sociales dentro del Ejército Nacional, el BAAID 2 tiene un 54% de miembros que sí habían tenido práctica en el tema, mientras que un 45,45% de sus integrantes argumentaron no haberla tenido. En contraste con esto, en el BAAID 5, el 59,09% expresó no haber tenido experiencia previa en Acción Integral, seguido de un 40,91% que afirmó haberla tenido.

Acciones sociales desarrolladas con la comunidad

Para el BAAID 2, las acciones sociales que lo diferencian con el BAAID 5, son aquellas orientadas a eventos religiosos, médicos y educativos. Mientras, que el BAAID 5 se destaca por su gestión en proyectos, campañas ambientales y trabajo con las Juntas de Acción Comunal.

Percepción frente a las estrategias de Acción Integral

Reconocimiento de su labor

Los encuestados tuvieron la posibilidad de explicar la valoración que dieron a la percepción de los tres actores: BAAID, unidades militares y población civil. En ambas unidades militares el reconocimiento más relevante para sus miembros, es el de la población civil debido a que es el principal actor beneficiado con las acciones sociales del Ejército Nacional y de acuerdo con las respuestas dadas, es el actor que manifiesta un alto agradecimiento frente al trabajo de los soldados.

Además, frente al reconocimiento dado por los BAAID y otras unidades militares, existe una valoración buena, pero hay una muestra que lo evalúa de manera negativa, ya que existen comandantes que no brindan el apoyo suficiente para llevar a cabo sus actividades. A su vez, existe aún una percepción negativa del trabajo no armado y en algunos casos, los miembros de los BAAID no sienten que su trabajo sea apreciado dentro de la institución. 3.4.3.2. Gusto por la labor desarrollada desde el área de Acción Integral.

Gusto por la labor desarrollada desde el área de Acción Integral

Los miembros de los batallones tuvieron la posibilidad de medir de 1 a 5 cuál era su nivel de satisfacción frente a la labor desempeñada en los BAAID. Para las dos unidades militares los resultados son muy similares, destacándose el alto grado de satisfacción.

Los encuestados de ambas unidades militares aprecian la acogida, gratitud y buena percepción recibida por parte de la población civil beneficiada, en especial mencionan “la alegría de los niños” como uno de los aspectos que más les gusta de su labor. A su vez reconocen la relevancia de apoyar a las personas más vulnerables, a quienes los necesitan. Es decir que identifican en su trabajo, un canal para llevar bienestar social y desarrollo a las comunidades.

Entre los aspectos que menos les gustan, los miembros de los batallones coinciden en la falta de apoyo logístico y económico, las dificultades en transporte, la ausencia de capacitaciones para el personal, el poco apoyo recibido por los superiores militares u otras unidades militares.

Frente a la posibilidad de pertenecer a una unidad diferente a Acción Integral

Para ambos batallones los resultados son similares frente a la posibilidad de pertenecer a una unidad diferente a la de acción integral, dado que la mayoría manifestó no querer hacerlo (83% en el BAAID 2 y 80% en el BAAID 5).

Los anteriores resultados permiten confirmar que existe un personal a gusto en los BAAID. Es muy importante que los participantes hayan expresado ese interés en esta labor, ya que esto le permite a este tipo de unidades adoptar y orientar con mayor certeza su estrategia. A su vez, el sentido de pertenencia que expresan sus miembros, facilita la gestión y organización de acciones sociales y, sin duda, garantiza una proyección a la comunidad de ese esfuerzo realizado por gusto y convicción, no netamente por una orden, como ocurre normalmente en el Ejército Nacional.

Oportunidades del entorno

Con respecto a las oportunidades del entorno con las que cuentan para llevar a cabo su misión, los miembros de los BAAID No. 2 y No. 5 continuaron reconociendo la importancia del afecto de la población para poder realizar su trabajo. A su vez, señalan como oportunidades, la articulación con entidades del Estado como alcaldías, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Juntas de Acción Comunal, gobernaciones y organizaciones internacionales. No obstante, algunos de sus miembros consideran que no existen oportunidades o que son pocas.

Frente a las oportunidades identificadas, los comandantes de los dos batallones coinciden en que muchas personas apoyan y ven con agrado el trabajo comunitario del Ejército Nacional. En

ocasiones las instituciones no tienen acceso a zonas o puntos vulnerables, y en articulación con el Ejército logran llegar hasta estos lugares y beneficiar a las comunidades.

Dificultades de los Batallones de Acción Integral

Sobre las dificultades que reconocían en los BAAID para llevar a cabo sus objetivos institucionales y el trabajo social esperado, se destacaron en la mayoría de los casos la falta de recursos económicos, técnicos, logísticos y de transporte. Según el BAAID 2 la ausencia de recursos, junto con la falta de capacitación y respaldo por parte de otras unidades militares, superiores y comandantes, son los principales problemas que deben enfrentar. Algo similar ocurre en el BAAID 5, pero añaden que la perspectiva que tienen los militares de otras unidades militares les impide visualizar la Acción Integral desde lo estratégico, ya que hay quienes las ven como una herramienta de ocio u apoyo didáctico.

Dificultades de los miembros de los batallones

Según los encuestados del BAAID 2, no cuenta con los recursos para su trabajo. Requieren de capacitación puesto que les falta conocimiento sobre la estrategia social, deben invertir sus dineros personales, algunos se sienten impotentes por no poder hacer más por la comunidad, les afecta estar lejos de sus familias y hubo un caso que expresó problemas de salud. Los integrantes del BAAID 5 coinciden en la falta de recursos, no tienen el apoyo de los comandantes militares y entre los aprietos que deben enfrentar, señalan la ausencia de sus familias.

Recursos económicos

Los recursos económicos hacen referencia a la asignación presupuestal que reciben los batallones para cumplir con su labor social. Los miembros de los BAAID en su mayoría afirman que los recursos para el desarrollo de sus actividades son insuficientes o bajos. En el BAAID solo el 17% argumentó contar con recursos suficientes para el desarrollo de su función y en el BAAID 5 solo el 20%.

Experiencias positivas de la acción integral

Tanto para el BAAID No. 2 y No. 5, son muchas las experiencias positivas que les ha dado el trabajo social y comunitario. En general dichas satisfacciones se le atribuyen a la población civil por los beneficios entregados y el cariño retroactivo por parte de ellos hacia los soldados del Ejército Nacional. A continuación en la tabla 14 se describen algunas de estas experiencias.

Alternativas para fortalecer la estrategia de Acción Integral

Al finalizar la encuesta, los miembros de ambos batallones plantearon algunas alternativas que de acuerdo a su experiencia, conocimiento o percepción consideran pueden fortalecer la estrategia de Acción Integral. En términos generales dichas apreciaciones hacen referencia a la asignación presupuestal, el reconocimiento por parte de otros mandos militares, el apoyo logístico, las capacitaciones u otros.

CONCLUSIONES

Luego de hacer una extensiva revisión bibliográfica y análisis metodológico, es preciso afirmar que el Ejército colombiano viene realizando acciones no armadas en pro de garantizar el bienestar y el desarrollo social. En principio, orientando su labor a las poblaciones más vulnerables, a las personas que se encuentran en zonas de conflicto y todo lo anterior, en articulación con otras instituciones del Estado y organizaciones privadas.

Bajo esta mirada, las oportunidades identificadas por los miembros y comandantes de los Batallones de Acción Integral que fueron objeto de estudio, se encuentra de manera predominante el afecto y apoyo de la población civil en general beneficiada con este esfuerzo comunitario por parte del Ejército. Es decir, su percepción positiva frente a la intervención social de los militares.

A su vez, señalan que las buenas relaciones y la percepción entre el Ejército Nacional y las instituciones públicas y privadas, facilita la gestión de proyectos y actividades orientadas al desarrollo social. No obstante, se puede identificar que entre las amenazas reconocidas en este análisis está la falta de autonomía presupuestal, ya que toda acción desarrollada por los batallones depende de los recursos aportados por otras organizaciones, no tienen recursos propios para estas tareas.

Con relación a las fortalezas con las que cuentan los BAAID en Santander y Cundinamarca, está la capacitación, experiencia, acogida y aprecio por parte de los militares que llevan a cabo esta misión comunitaria, que pese a haber recibido entrenamiento militar armado, realizan con agrado la estrategia de Acción Integral. A esto se le suma la integración de un equipo profesional que los apoya y los asesora en esta labor (Fe en Colombia), el aprovechamiento de herramientas lúdicas como grupos musicales o circos, y el reentrenamiento recibido cada seis meses para estar actualizados en temas de derechos humanos, y otros.

Sin embargo, entre las debilidades más notorias de estas unidades está el presupuesto asignado. En la actualidad los BAAID no cuentan con recursos para actividades sociales y comunitarias. Las partidas económicas asignadas son para el sostenimiento administrativo y el pago de los profesionales. Por tanto, existe una limitación logística muy alta, en cuanto a que no son autónomos ni con el transporte para movilizar a sus miembros, ni con el presupuesto para articularse con el resto de entidades.

Por otra parte, las directrices diseñadas por el Gobierno Nacional durante los últimos 50 años en Colombia, han contribuido con la labor social de los militares solo desde un direccionamiento doctrinal. No ha existido un apoyo presupuestal, ni el diseño de una política pública para este fin. Estas unidades militares al depender de los recursos de otras instituciones y organizaciones, no tienen la autonomía suficiente para beneficiar a las poblaciones vulnerables.

En cuanto a las características profesionales y humanas de los militares encargados de liderar los procesos comunitarios, es preciso afirmar que en su mayoría tuvieron experiencia previa en labores armadas y operacionales en el marco del conflicto armado interno. No obstante, una cifra superior al 90% sobre los miembros de los Batallones de Santander y Cundinamarca, fueron capacitados y entrenados en la estrategia de Acción Integral. Por tanto son soldados que conocen sobre la labor social y comunitaria que realizan.

La percepción de los militares que conforman los Batallones de Acción Integral del Ejército Nacional en Santander y Cundinamarca es en su mayoría positiva. Pese a lo anterior, en su mayoría expresaron ausencia de reconocimiento por parte de los comandantes militares, falta de recursos para trabajar, poco apoyo por parte de otros batallones y en general, deficiencia logística para llevar a cabo su labor.

Es interesante que aquellos hombres entrenados para misiones armadas, en la actualidad sean los encargados de llevar a cabo la estrategia no armada de Acción Integral. Esto sin duda implica diversos retos en estas unidades militares: i) una constante capacitación y entrenamiento frente al tema, y ii) un reconocimiento interno por parte de los superiores militares u otras unidades hacia quienes hacen parte de estos batallones. Trabajar en ello, es sin lugar a dudas un reto para el desarrollo y la construcción de paz.

Referencias Bibliográficas

- Cabrera, F. (2005). *Relaciones civiles y militares durante el periodo comprendido entre 1994 – 2002 y su incidencia en la seguridad nacional*(Tesis maestría). Universidad Javeriana. Bogotá.
- Colom Piella, G. (2014). La revolución militar posindustrial. *Revista de Estudios Sociales*, 113-126.
- Comando General de las Fuerzas Militares (CGFM).(2017). *Manual de Acción Integral Conjunta*. Bogotá: Imprenta de las Fuerzas Militares.
- Ejército Nacional (EN). (2018). *Ejército Nacional, Patria, Honor y Lealtad*. Obtenido de Misión y Visión: https://www.ejercito.mil.co/conozcanos/mision_vision_362168
- Guevara, R. (2016). El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos? *Revista Folios*, 165-179.
- Fernández, J. (2009). *Diccionario Político y Social del Mundo Iberoamericano*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Kuhlmann, J. &. (2004). *Los militares y la sociedad en la Europa del siglo XXI: un análisis comparativo*. Santiago de Chile: Ediciones Fundación Konrad Adenauer.
- López, A. (1993). La Historia Militar entre Renovación. *Revista Manuscripts*, 215-242.
- Lozano, C. (19 de Agosto de 2016). Análisis sobre Colombia / Damasco: doctrina de guerra. *Resumen Latinoamericano*. Obtenido de: <http://www.resumenlatinoamericano.org/2016/08/22/analisis-sobre-colombia-damasco>
- Malamud, M. (2014). El nuevo "militar flexible". *Revista mexicana de sociología*, 639-663.
- Mejía, A. J. (2017). Batallón de Acción Integral y Desarrollo. Ejército Nacional.
- Montero Bagatella, J. C. (2013). El concepto de seguridad en el nuevo paradigma de la normatividad mexicana. *Revista Región y Sociedad*, 25(58), 203-238.
- Muñoz Aguirre, N. (2011). El estudio exploratorio. Mi aproximación al mundo de la investigación cualitativa. *Revista Investigación y Educación en Enfermería*, 492-499.
- Pereira Pérez, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta . *Revista Electrónica Educare*, 15-29.
- Sánchez Rojas, C. F. (2016). Colombia en el post-acuerdo y el rol de la infraestructura de transporte. *Revista de Ingeniería*, núm. 44, 28-35.

Sen, A. (1999). El futuro del Estado de Bienestar. Conferencia pronunciada en el "Círculo de Economía" de Barcelona.

Suárez, J. (2010). *Acción Integral 2006-2009*. Bogotá: Universidad Javeriana.

Ugarriza, J. (2013). La dimensión política del postconflicto: discusiones conceptuales y avances empíricos. *Revista Colombia Internacional*, vol. 77, 144.

Valencia, Á. (2006). Acción Integral: una historia de ayuda y gestión. *Revista "Fuerzas Armadas"*, *Escuela Superior de Guerra*, edición 198.