

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL DE MOVILIZACIÓN NACIONAL
Departamento de Movilización**

**GUÍA METODOLÓGICA PARA LA INSTRUCCIÓN
PREMILITAR**



2019

**PARA USO EXCLUSIVO DE ESTABLECIMIENTOS
PREMILITARES**

FICHA DE LA GUÍA

Propósito del documento:	Definición operacional de los procesos metodológicos en el ámbito de la instrucción premilitar.	
Tipo de documento:	Guía Metodológica.	
Fecha del documento:	23.AGO.2019.	
Autores:	EC. (TCL.) CLAUDIO GANA ORROÑO. EC. (SOM.) JUAN ORTIZ SANHUEZA. SG2. RODRIGO MENESES CUÉLLAR. PAC. (SOF.) ADOLFO GATICA TAPIA.	
Unidad de la DGMN.:	Departamento de Movilización.	
Número de versión:	01	
Modificado por:		
Reemplaza a:		
Cambios:		
Revisión	IGNACIO ORTEGA DOMÍNGUEZ Capitán de Fragata IM. Jefe del Departamento de Movilización	
	LUIS CASTRO SEGURA EC. (TCL.) Encargado de Control y Gestión	HERNÁN HERRERA QUINTANA TCL. (OSJM.) Jefe Departamento Asesoría Jurídica
	HUGO LO PRESTI ROJAS General de Brigada Director General de Movilización Nacional	

CONTROL DE CAMBIOS



**APRUEBA GUÍA METODOLÓGICA
PARA LA INSTRUCCIÓN
PREMILITAR.**

SANTIAGO,

RESOLUCIÓN EXENTA

VISTOS:

1. Ley 19.880, “Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado”.
2. Directiva Ministerial para el desarrollo de la instrucción premilitar, en establecimientos educacionales debidamente autorizados.
3. La Resolución N° 1.600 de 30.OCT.2008., de la Contraloría General de la República, sobre exención de trámite de toma de razón.
4. Las atribuciones conferidas en el Reglamento Orgánico y de Funcionamiento de la Dirección General de Movilización Nacional, serie DNL. 202 aprobado por Decreto Supremo (G) N° 246 de 24.ENE.1990.
5. El Plan Estratégico de la DGMM.
6. La Directiva Anual de Actividades de la Dirección General de Movilización Nacional (DGMM. DEPLAN. (P) N° 3190/2 del 07.ENE.2019).
7. Documentos técnicos emitidos por el CAIGG., en relación al Proceso de Gestión de Riesgos para las instituciones del Sector Público
8. Decreto Ley N° 2.306 “Dicta Normas de Reclutamiento y Movilización para las Fuerzas Armadas” (Artículos 7° y 15°) y su Reglamento Complementario.
9. Oficio MDN. SSG. Depto. III N° 2814, del 21.AGO.2009, en que la Subsecretaría de Guerra entregó la tuición de la instrucción premilitar a la DGMM.

CONSIDERANDO:

La necesidad de definir y aunar criterios respecto de la doctrina premilitar en el ámbito del proceso de la metodología de la instrucción, a nivel de todos los establecimientos premilitares debidamente autorizados.

RESUELVO

1. Apruébese, la “**Guía Metodológica para la instrucción premilitar**”, para los establecimientos educacionales que efectúan instrucción premilitar como sigue:

ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO

“FINALIDAD E IMPORTANCIA DE LA INSTRUCCIÓN PREMILITAR”

- A. Generalidades.
- B. Algunas reflexiones sobre el mando
 - 1. Cambios que se producen en el instruido.
 - 2. ¿Quién es el motivo central de la instrucción?

CAPÍTULO SEGUNDO

“METODOLOGÍA”

- A. Generalidades.
- B. Fase teórica.
- C. Fase práctica.
- D. Fase de entrenamiento específico.
- E. Fase de entrenamiento final.
- F. Comportamiento de la Guía Metodológica frente a los Manuales vigentes.
- G. Secuencia metodológica sugerida para el desarrollo de las sesiones de instrucción.
- H. Asignación de horas de instrucción.
- I. Gradualidad de la Instrucción Premilitar.
- J. Medidas de seguridad.

CAPÍTULO TERCERO

“PROGRAMACIÓN DE INSTRUCCIÓN”

- A. Generalidades.
- B. Finalidad de la programación.
- C. Objetivos de instrucción.
 - 1. Formulación.
 - 2. Ventajas que representa el formular objetivos de instrucción.
- D. Programación y responsabilidades de la instrucción.
 - 1. Del Brigadier Mayor.
 - 2. Del Instructor premilitar.
- E. Sistemas de instrucción.
 - 1. Sistema Generalizado.
 - 2. Sistema Rotativo de Canchas.
 - 3. Sistema Rotativo de Especialización.
 - 4. Sistema de Procedimientos.

F. Flexibilidad en la programación de instrucción.

CAPÍTULO CUARTO

“PROCESO DE MINIMIZACIÓN DE RIESGOS EN LA INSTRUCCIÓN”

- A. Generalidades.
- B. Proceso de minimización de los riesgos en la instrucción.
- C. Primera etapa: “Identificar los Peligros”.
- D. Segunda etapa: “Evaluar los Riesgos”.
- E. Tercera etapa: “Establecer medidas de control y toma de decisiones en cuanto a los riesgos”.
- F. Cuarta etapa: “Implementación de Controles”.
- G. Quinta etapa: “Fiscalizar y evaluar”.
- H. Administración del proceso en la instrucción.

ANEXOS

- A. Bosquejo desarrollado.
- B. Desarrollo previsto.
- C. Plan de instrucción premilitar.
- D. Programa de instrucción premilitar.
- E. Horario de Instrucción.

INTRODUCCIÓN

La “**Guía Metodológica para la Instrucción Premilitar**”, que entregamos para formar parte del proyecto educativo en el área premilitar de cada establecimiento educacional, persigue esencialmente entregar elementos de juicio para el desempeño en las actividades diarias que desarrollan los “Instructores Premilitares”. Esta fue elaborada teniendo como marco de referencia las propuestas de las instituciones de las Fuerzas Armadas, como así, de las normas legales y disposiciones emanadas del Ministerio de Defensa Nacional.

Esta nace con el objetivo de disponer de un texto para el uso de los establecimientos educacionales autorizados para impartir instrucción premilitar, en particular, para que tras su lectura se puedan poner en práctica los conceptos en el aprendizaje de los alumnos. La simplicidad de su desarrollo y diseño facilitará en gran medida la comprensión para ayudar al desarrollo integral de los estudiantes que han optado por educarse en un establecimiento de esta modalidad.

En esta “**Guía Metodológica**” se dan las pautas y orientaciones generales, como así también, se colocan ejemplos concretos, destinados a orientar a los instructores premilitares con la finalidad de alcanzar los niveles de rendimiento y conocimientos deseados, lo que permitirá obtener de mejor manera los objetivos planteados por cada establecimiento en el área premilitar.

En este sentido, los distintos actores de las diferentes comunidades educativas tienen el desafío en su participación constante y continua, para inculcar valores que permitan que las nuevas generaciones de alumnos lleguen a ser ciudadanos comprometidos con el bienestar de la Patria.

Estamos conscientes que cada instructor premilitar debe adecuar los modelos teóricos y generales que la Guía presenta a las circunstancias de terreno, ambiente y medios donde desarrollará la instrucción, como también a las realidades de cada comunidad educativa **!DESARROLLAR UNA INSTRUCCIÓN NO ES UNA TAREA FÁCIL**; requerirán por tanto, permanentemente de la guía que hoy les entregamos.

Pero si cada instructor premilitar toma los modelos generales y busca aplicarlos con creatividad, capacidad de adaptación y dedicación, irán avanzando, no solo en su rendimiento personal, sino también progresando hasta trasformarse en líderes para las generaciones de alumnos. El éxito que se persigue requiere de una acción concertada de todos, como resultado la comunidad educativa se beneficiará con ello, especialmente los alumnos, que no solamente agradecerán una buena instrucción premilitar, sino el gran beneficio que significará para sus vidas el ser parte de un potencial de jóvenes que recibieron una instrucción al servicio de la persona humana, con claros valores cívicos y virtudes personales que les permitirá insertarse en la sociedad como ciudadanos de bien muchos de ellos con clara convicción y vocación militar y de servicio público.

La Dirección General de Movilización Nacional, como ente regulador de la actividad premilitar a nivel nacional, declara su rol activo en propiciar las condiciones para ayudar y fiscalizar el desarrollo integral de los estudiantes en esta materia, que además responde a las directrices emanadas del Ministerio de Defensa Nacional. Para lo anterior, resulta esencial que los diferentes establecimientos educacionales autorizados para impartir esta actividad implementen normas y

procedimientos que permitan que la instrucción premilitar se desarrolle de acuerdo a las políticas educacionales y en respuesta a las demandas de nuestra sociedad.

Para obtener los mejores resultados en la aplicación de esta Guía, se requiere necesariamente de una acción concertada de todos los estamentos, en especial de los brigadieres mayores e instructores premilitares, quienes están llamados en coordinación directa con los respectivos Departamentos de Unidad Técnica Pedagógica (UTP.), en adecuar los modelos teóricos y generales que aquí se presentan a las características particulares de cada establecimiento, con la finalidad de entregar de la mejor forma las diferentes instrucciones a sus alumnos.

CAPÍTULO PRIMERO

“FINALIDAD E IMPORTANCIA DE LA INSTRUCCIÓN PREMILITAR”

A. Generalidades.

La instrucción debe ser el norte que oriente las acciones del instructor premilitar, quien permanentemente deberá preguntarse ¿orienta realmente esta instrucción a los alumnos para un eventual futuro desempeño en las Fuerzas Armadas? Dicha pregunta constituirá la mejor advertencia y estímulo para que el instructor premilitar guíe adecuadamente sus esfuerzos, iniciativa y entusiasmo en la tarea trascendente de formar alumnos capaces de visualizar y comprender la importancia de la citada instrucción en su desarrollo como una forma de prepararlos para el futuro como hombres de bien y que cumplan un buen desempeño ya sea en las Fuerzas Armadas o en cualquier otro ámbito que decidan.

Por lo anterior, la instrucción premilitar pretende obtener el máximo de rendimiento al patrimonio humano (alumnos premilitares). Lo que obliga a trabajar de la mejor manera para lograr su máxima capacitación y perfeccionamiento mediante la mejor instrucción que seamos capaces de impartir.

Lo que realmente hace grande a un establecimiento es el valor de sus componentes.

El alumno posee tres dimensiones que son la base de su comportamiento:

1. Un aspecto **moral**, que es la fuerza interior que le permitirá enfrentar la vida con una actitud determinada y que oriente su quehacer intelectual y físico.
2. Un aspecto **intelectual**, que siempre es posible orientar, enriquecer y perfeccionar.
3. Un aspecto **físico**, que les permitirá manifestar en los hechos lo que la moral y capacidad intelectual desean proyectar.

El justo equilibrio de estos aspectos hace posible contar con personas capaces de enfrentarse con éxito a distintas situaciones en su vida académica, familiar y social.

La instrucción en terreno consiste en entregar las herramientas para que puedan tomar decisiones ante una serie de situaciones. Requiere de conocimientos adecuados y práctica. Es posible enseñar a un hombre a usar la brújula, a usar la carta topográfica, a usar cualquier cosa mecánica, pero acá no se trata de algo mecánico y repetitivo, es algo del pensamiento del hombre. El instructor debe estar capacitado para eso, para transmitir al alumno la capacidad y el hábito de pensar con inteligencia ante una situación determinada.

El marco del alumno es la Escuadra, Por ello los temas de instrucción individual deben encuadrarse en dicho nivel, creándose el ambiente más parecido a la realidad en el terreno.

Si el instructor es capaz de enseñar en esa forma, va a estar pensando en el marco de la Escuadra, siendo reflexivo dará misiones lógicas para que la gente entienda. Es por eso que la instrucción en terreno debe ser planificada hasta el más mínimo detalle. Ello permitirá formar personas racionales y no “robots” que no sean capaces de actuar ante los infinitos y rápidos cambios de las circunstancias.

Cuando se quiera enseñar algún tema de instrucción de terreno, es necesario crear un ambiente que obligue al alumno a exigirse racionalmente, pudiendo distinguir dos aspectos a realizar: La situación (ambiente) y la tarea (misión).

El ambiente que se debe crear permitirá formar en el alumno una mentalidad lógica y racional, capaz de discernir en forma inteligente ante nuevas situaciones que se plantean durante el cumplimiento de una misión. Es así como la incansable repetición y entrenamiento del alumno, en forma real y en todo tipo de terrenos, es la única forma de garantizar la preparación integral.

En la instrucción en terreno, como en la realidad, las cosas no se hacen sin una razón lógica. Hay que enseñarle al alumno a reflexionar. Que todo lo que hace cumple una finalidad y que el encadenamiento superior de esos objetivos es lo que permite cumplir su gran tarea. Él es parte de un conjunto superior. Que hay una apreciación de lo que debe hacer y cómo hacerlo. Debe considerarse que esta instrucción persigue formar un instruido que actúe en forma razonada (reflexión – resolución).

Los temas de instrucción individual de terreno no constituyen compartimientos estancos, “islas”, sino que estos se relacionan unos con otros, para constituir un todo en la formación del alumno. Ello es un principio que se debe considerar en el proceso de instrucción. “No existen temas de instrucción químicamente puros”, todos los temas se interrelacionan de alguna u otra manera entre ellos.

La instrucción debe propender a alcanzar los mayores niveles de excelencia. No habría razón lógica para que ello no se consiga, dentro de los medios disponibles.

La instrucción individual es decisiva. Ella capacita al hombre para integrar equipos y organizaciones superiores.

La programación y planificación de instrucción requiere de una secuencia lógica y gradual, y es por eso que los temas se pueden dividir en fases, en horas o en sesiones. Dependiendo de la instrucción, quizás la primera hora podría desarrollarse en la sala de clases o de instrucción (teórica), porque ahí están todos los medios. La segunda hora podría hacerse en el patio; en la tercera, a lo mejor, se realiza en terreno. Etc., logrando un perfeccionamiento mecánico (“práctica” – repetición múltiple”), pero lo demás debe desarrollarse finalmente con una situación que enmarque los ejercicios (entrenamiento).

Otros temas requieren de su aplicación inmediata en terreno.

Toda la instrucción debe desarrollarse en forma progresiva y ordenada, a base de situaciones y ejercicios que sean lo más reales posibles y que permitan enseñar un tema o

una fase de éste, en su aplicación tanto diurna como nocturna. Se debe tener presente que la instrucción nocturna se desarrolla en forma paralela a la diurna.

El hombre, especialmente el que proviene de la ciudad, está acostumbrado a actuar de noche aprovechando la luz artificial. La falta de hábito a permanecer y actuar en la oscuridad aumenta el natural recelo que el ser humano siente por la falta de luz. La única manera de vencer este recelo es mediante la práctica y el trabajo de noche, hasta que esta circunstancia se transforme en algo natural.

La programación de la instrucción nocturna debe permitir que los alumnos descansen durante el día y trabajen en forma práctica durante las horas de oscuridad (entre las 19:00 y las 23:00 horas). Ello debe planificarse en detalle, considerando todos los aspectos que puede vivir en la jornada, como por ejemplo: observar, informar, alcanzar un punto, transmitir una orden, etc.; con ello se estará logrando expedición y confianza en un medio al que normalmente no se está habituado como lo es la oscuridad.

Finalmente, no podemos olvidar como “instructores premilitares” que una buena o mala instrucción tiene efectos colaterales, especialmente en la moral y la disciplina de los alumnos.

B. Algunas reflexiones sobre el mando.

A pesar de que la presente Guía constituye un recurso metodológico para los instructores, no se puede dejar de reflexionar sobre algunos conceptos, inherentes a la Instrucción premilitar.

Es durante la instrucción donde se plasman -a través del trabajo serio y profesional- los lazos más fuertes de cohesión, lealtad, abnegación y disciplina, todas ellas virtudes que están incorporadas en el ámbito premilitar.

Algunos conceptos que se deben tener en cuenta por parte de los instructores premilitares son los siguientes:

1. “Ningún instructor premilitar es un líder mientras esta categoría no se haya arraigado en las mentes y corazones de sus alumnos”.
2. Mandar es una de las funciones más atrayentes que existen y no puede haber mayor satisfacción para quien la ejerce, que darse cuenta que lo hace en forma adecuada y que sus órdenes son obedecidas con entusiasmo y confianza por sus instruidos.
3. El mando lleva inherente la idea de responsabilidad, siendo una de las más trascendentes la capacitación de los instruidos.
4. El “don de mando” es el arte de imponer la propia voluntad sobre otros, de tal modo de que se le siga con respeto, confianza y espíritu de cooperación a toda prueba. En consecuencia, está implícita la idea de obediencia, y por lo tanto, de disciplina.

5. El mando y la instrucción no requieren de métodos complicados o de intrincadas doctrinas filosóficas; sólo necesitan ejercerse con sencillez y de acuerdo con la razón y la moral.
6. La habilidad del instructor durante los períodos de instrucción, desarrolla confianza en la mente de sus subordinados.
7. Los alumnos no sienten deseos de obedecer implícitamente, cuando se percatan de la ignorancia o falta de perspicacia de su instructor.
8. Un instructor debe conocer personalmente a los hombres con quienes trata. El conocimiento de cada persona es indispensable. El identificar a cada cual por su nombre es parte del problema por conducir. Ello revela que el instructor los considera como individuos y no como piezas de una maquinaria.
9. Un instructor puede aprovechar en alto grado el talento y capacidad de sus alumnos, cuando conoce sus posibilidades y limitaciones.
10. Es también necesario el acercamiento entre el instructor y sus alumnos, debiendo aquél ser accesible a éstos.
11. Si los alumnos pueden hablar naturalmente, sin temores ni restricciones, se llega a beneficios que alcanzan a todos. Aún más, de ello nace la mutua confianza y un sentido de compañerismo que es la esencia del espíritu de cuerpo.
12. La iniciativa de un instructor es la habilidad para ver cómo puede obtener una finalidad y llegar hasta su logro. La iniciativa debe desarrollarse en los instructores. El jefe de instrucción (Brigadier Mayor) debe hacer resaltar todas las iniciativas; es un don que debe ser desarrollado, estimulado, reconocido y empleado.
13. Un instructor debe ser el ejemplo en todas sus actividades. La confianza en el triunfo es la primera cosa que debe mostrar a sus alumnos. Toda duda en la mente del Jefe hace crecer más las dudas en la mente de los subordinados.
14. Los alumnos observan con exagerada atención los puntos de vista, fuerza, confianza y temores del instructor.
15. Un instructor debe ver y ser visto. El verdadero instructor no se conforma con mandar. Debe ver por sí mismo qué se hace, cómo se está haciendo y quién lo está haciendo.
16. Sólo a través de la observación personal puede seguir el camino de sus órdenes, controlar, reconocer y corregir; identificar a los que cumplen más o menos de lo esperado y determinar la necesidad de enmendar o ampliar sus órdenes. No puede jamás delegar su obligación de ver por sí mismo.

De los conceptos señalados se puede concluir con toda propiedad, que éstos constituyen la orientación más profunda para nuestro diario quehacer profesional. Exigen de cada instructor una permanente reflexión y análisis.

1. Cambios que el instructor debe tener presente que se producen en el alumno.

Para un instructor, es de gran importancia tener presente que los cambios que se generan en el alumno abarcan las tres áreas señaladas (lo moral – lo intelectual – lo físico). El conocer los efectos que tiene la instrucción en la persona nos permitirá, por una parte, definir con precisión los objetivos de instrucción, como asimismo los caminos que se deben adoptar con los alumnos, para que éstos alcance dichos objetivos. A su vez, permite tener una visión más completa e integral de la trascendencia formativa que tiene el quehacer profesional de un instructor premilitar, cuya acción se hace sentir en toda la estructura de la persona humana que se instruye. De ahí la importancia de prepararse para entregar lo mejor de sí en esta tarea formadora.

2. ¿Quién es el motivo central de la instrucción?

La única forma de aprender a hacer cosas es haciéndolas, pues con ello se gana experiencia personal, destreza y perfección. Lo recién formulado, viene a representar el papel protagónico que tiene el instruido en el proceso de instrucción. Por eso es necesario puntualizar que el motivo central de la instrucción es el alumno y no el instructor.

Considerar que el instructor es el motivo central del proceso de instrucción, puede constituir un grave error, que lleve a desfigurar toda la orientación y sentido que se le debe dar a esta actividad.

En forma esquemática, se exponen los conceptos generales que inspiran el papel del alumno y del instructor en los procesos de formación o capacitación premilitar. El adecuado manejo de los criterios que aquí se formulan permitirá al instructor dinamizar y hacer de la instrucción una actividad atractiva y eficiente.

PAPEL DEL ALUMNO E INSTRUCTOR	
ALUMNO	INSTRUCTOR
<ul style="list-style-type: none">– Comprender el por qué está siendo instruido.– Vivir experiencias, no ser un espectador y receptor pasivo de las enseñanzas de sus instructores.– Sentirse integrante de su grupo.– Saber hacia dónde van dirigidos sus	<ul style="list-style-type: none">– Define los objetivos, actividades, sistemas de evaluación y niveles de logros por alcanzar.– Controla y orienta las actividades que el alumno debe desarrollar para alcanzar los objetivos.– Establece las causas básicas de los errores que comenten los alumnos.

<p>esfuerzos.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Saber cuáles son los cambios conductuales (logros) que se deben alcanzar y con qué nivel de dominio. 	<p>Determina cómo superar las deficiencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Reorienta el esfuerzo del alumno para superar el desaliento y frustración. – Orienta al alumno al siguiente objetivo cuando existe evidencia que alcanzó el último formulado (Evaluación). – Refuerza aquellos aspectos que no se han logrado.
--	--

De todos los aspectos señalados en relación al alumno, hemos sacado conclusiones, sobre la importancia de su capacitación en forma programada y planificada como así deducir el papel trascendente que cumple el instructor en su formación.

Los mejores Planes de Instrucción y las más altruistas iniciativas que pueda tener el Establecimiento premilitar, pierden todo su valor si quienes deben desarrollarlas no poseen la convicción decidida en sus papeles de instructores. Ello exige en lo personal un deseo de perfeccionamiento y una permanente revisión e implementación de métodos, productos de las experiencias que se obtengan de su obligación.

CAPÍTULO SEGUNDO

“METODOLOGÍA”

A. Generalidades.

Todos los conceptos formulados en el Capítulo Primero deben plasmarse en la práctica, a través de una Metodología. En la presente Guía se han considerado cuatro fases para el desarrollo mismo de la instrucción.

1. Primera Fase: Teórica.
2. Segunda Fase: Práctica.
3. Tercera Fase: Entrenamiento Específico.
4. Cuarta Fase: Entrenamiento Final.

B. Fase Teórica.

Lo primero que debe tener presente el instructor, al empezar a preparar la instrucción, es lograr el dominio total de la parte teórica del tema. Para lograrlo debe estudiarlo a fondo en los Manuales, Cartillas, Revistas, etc. Esta Guía Metodológica, cuyo objetivo es guiar en el método de enseñanza de los temas, no cubre esa finalidad. Su propósito es aplicar los conocimientos para enseñar los temas.

Algunas materias de Instrucción requieren, con respecto a los alumnos, antecedentes previos de carácter teórico, que se deben dar a conocer en un lugar apropiado (sala de clases, comedores, gimnasio, etc.). Esta Fase Teórica, que es una actividad de carácter mental donde se imparten conocimientos no es recomendable desarrollarla en el terreno, ya que es necesario que desde el primer momento el alumno se forme un concepto claro, que el terreno es para actuar, para trabajar y entrenarse.

Con respecto al lugar de instrucción, se recomienda lo siguiente:

1. De preferencia disponer de un lugar conocido e idealmente que siempre sea el mismo.
2. Se debe evitar a toda costa el despliegue de materiales y ayudas de instrucción en forma exagerada. Ello sólo ayudará a distraer a los instruidos en perjuicio de su aprendizaje.
3. Dichos elementos deben mostrarse en el momento preciso, y una vez utilizados deben guardarse para no constituir un foco de distracción.

La fase teórica debe ser lo más corta posible, que asegure al alumno retener los conceptos mínimos, que después deberá aplicar.

En ciertas circunstancias, a modo de motivación al inicio del tema, se podrá desarrollar un ejercicio demostrativo en el terreno, el que ayudará a presentar de una forma más dinámica las materias y/o contenidos de la fase.

En dichos ejercicios, el instructor principal debe orientar a los alumnos sobre el objetivo (-el por qué-) del ejercicio que van a presenciar; asimismo, debe orientar sobre qué aspecto obligarán a una mayor atención por parte de ellos, con el objeto de identificar los errores que se presentan y deducir los procedimientos correctos que se deben aplicar: con dicha actividad mental, el alumno estará en mejores condiciones para absorber los aspectos teóricos que se le expongan, como asimismo, para iniciar la segunda fase del proceso de instrucción, que hemos denominado Fase Práctica.

Especial importancia tiene advertir aquí de los accidentes que se pueden producir por descuidos, olvidos o errores.

Es conveniente erradicar el concepto que la Fase Teórica de la instrucción constituye una actividad pasiva por parte del instruido. El instructor debe dinamizar esta Fase; por tal motivo, se verá exigido a planificar y preparar hasta el más mínimo detalle de ella, dado que desde un principio es fundamental provocar en el alumno un cambio de mentalidad que le permita afrontar con decisión, fases posteriores como son: la práctica y el entrenamiento específico o final.

En el desarrollo de algunas materias de instrucción es posible obviar esta fase teórica, iniciándose inmediatamente una fase práctica, en la cual, a través de explicaciones y aclaraciones, se van entregando los conocimientos que normalmente se han denominado teóricos. De no definirse bien el por qué (el objetivo) de esta fase. Es preferible no desarrollarla, llevando al alumno de inmediato a la práctica de destrezas, las que a través de la múltiple repetición permitirán lograr los niveles de entrenamiento deseados.

C. Fase Práctica.

Esta Fase Práctica corresponde a la repetición mecánica y/o doctrinal de ciertas destrezas de tipo físico o psicomotoras relacionadas con el tema, destinadas a lograr un dominio por parte del alumno, que asegure su comportamiento eficiente. O sea, corresponde a la parte eminentemente técnica del tema, pudiéndose desarrollar en cualquier tipo de terreno.

Esta Fase Práctica, a pesar de exigir “repeticiones múltiples”, hasta lograr una automatización importante, no está ajena al carácter dinámico que debe presentar su desarrollo, lo que hace altamente aprovechable todo esfuerzo que se realice.

Las recomendaciones que se establecen para la ejecución de las tareas de la Fase Práctica, pueden ser adaptadas, modificadas, enriquecidas o complementadas conforme a las necesidades de instrucción que viva cada instituto o vivan los alumnos. Lo protocolizado en la presente Guía sólo constituye una referencia que marca los criterios generales para que esta Fase Práctica presente las características de un máximo dinamismo, característica que hace un entrenamiento más adecuado a las necesidades de ellos.

Se insiste que esta Fase tiene por finalidad el mecanizar a los alumnos en todos los movimientos y destrezas exigidas en un tema. La práctica de cada ejercicio no debe ser tan prolongada que propenda a la rutina; tampoco tan breve, que el ejercicio o destreza específica no alcance a ser dominada.

No puede pretenderse lograr la ejecución correcta en un mismo día. Si el tiempo requerido, por ejemplo es 60', no se debe estar repitiendo el ejercicio durante todo este tiempo, sino que se logrará un mejor aprovechamiento en cuatro sesiones de 15' o seis de 10'.

El pasar un ejercicio no quiere decir que se aprendió a hacerlo bien. Esto se logra a través de una múltiple repetición; repetición que el alumno debe desarrollar en mente y en acción, y no como un autómata inconsciente de sus actos.

A modo general se podría, sugerir lo siguiente:

1. El trabajo se debe iniciar inmediatamente después de la Fase Teórica, con el objeto de evitar el olvido de las materias que se han expuesto o decaiga la motivación que han logrado los alumnos en esta fase, como fue atractivamente desarrollada.
2. Es recomendable organizar pequeños grupos para que trabajen corrigiéndose entre sí, lo que permitirá a su vez:
 - a. Acostumbrarse a trabajar en equipo.
 - b. Tomar confianza en si mismo.

Este trabajo estará controlado por el instructor.

1. El instructor en forma rotativa debe ir corrigiendo los errores que cometan en cada grupo.
2. Evite dar conferencias en terreno. Sólo observe e indique lo que se está haciendo mal y lleve a los alumnos a descubrir cómo se ejecutaron correctamente determinadas destrezas. Haga también que comprendan por qué -en otras ocasiones- actuaron mal. Posteriormente deje a cada grupo o equipo trabajando en forma independiente.
3. Si sus alumnos no alcanzan los niveles esperados, no grite ni se exaspere. La falla puede estar en usted. muestre tantas veces como sea posible, la forma de hacer correctamente lo que está practicando. En muchas oportunidades, un ejercicio lo tendrá que descomponer en partes, de tal forma que progresivamente vayan dominando la destreza exigida en una determinada fase de la instrucción.
4. Disponga que sus alumnos den a conocer cuáles son los errores más frecuentes que tienden a cometerse en las actividades que están desarrollando. Esto permitirá que tomen confianza en usted, logrando así que ellos puedan aceptar los errores cometidos, como también permitir la corrección por parte suya. Por otro lado, aprenderán a no tener miedo a equivocarse. Es preferible un alumno con iniciativa que se equivoque, a

uno que no haga las cosas por falta de decisión. Finalmente, al dar a conocer los errores más frecuentes se educa y desarrolla en él, el sentido de autocrítica, aspecto fundamental para ir plasmando como virtud premilitar el espíritu de superación.

D. Fase de Entrenamiento Específico.

Las habilidades alcanzadas en la fase anterior (Práctica) deben ser puestas a prueba mediante un entrenamiento que debe hacerse bajo una situación de simple desarrollo, en la cual el alumno encuadrado en una pequeña Unidad o Patrulla, se le asignan diferentes tareas.

Las fases anteriores (Teórica y Práctica) han permitido que los alumnos estén en condiciones de ejecutar en buena forma una cantidad determinada de ejercicios que obedezcan a un tema determinado. Sin embargo, dicha práctica se ha desarrollado en condiciones ideales: con un supervigilante que corrige, sin exigencias de tiempo y con la tranquilidad propia de estar aprendiendo.

El Entrenamiento Específico tiene por finalidad que el alumno pueda desenvolverse en buena forma bajo una situación determinada y en un escenario específico, de modo que experimente los factores que tienden a desconcertarlo, como es la preocupación de la misión del conjunto, el terreno, el encuadramiento en tiempo y espacio, etc.

Sin lugar a dudas, sólo el entrenamiento puede dar los niveles que se deben alcanzar para cada tema, permitiendo además que aprendan a dominar los nervios, a decidir con tranquilidad, a actuar con iniciativa, de forma que vayan logrando una seguridad en sí mismos, que los lleve a emplearse con decisión y confianza.

Al igual que en las fases anteriores el papel protagónico está representado por el alumno. No obstante, se insiste que la participación del instructor está destinada fundamentalmente a crear en él, capacidades psíquicas, morales, intelectuales y físicas que le den seguridad para desempeñarse efectivamente en forma individual sin olvidar su papel en el conjunto. La mayor participación del instructor en esta Fase está circunscrita a la observación y orientación de las tareas que deben desarrollar los instruidos para lograr así un óptimo nivel.

Finalmente, al término de cada sesión de Entrenamiento Específico proceda en conjunto con los instruidos a hacer una crítica en detalle, de forma y fondo, que sea la base para modificar y perfeccionar aquellos aspectos que no fueron desarrollados en forma correcta.

Las sugerencias que se presentan para cada uno de los temas sólo constituyen una referencia que podrá ser adecuada, modificada y complementada por los instructores, de acuerdo a la situación que viva cada establecimiento, al medio geográfico en que se desenvuelvan y al nivel de sus alumnos.

Las situaciones tienen que adecuarse a la realidad del terreno y condiciones de tiempo en que se planteen. Aquí está la parte más difícil de la instrucción. La que requiere de un constante proceso de creación, que a su vez irá perfeccionando al instructor.

Los Brigadiers mayores de cada establecimiento premilitar deberán corregir y aportar su experiencia a los instructores más jóvenes.

E. Fase de Entrenamiento Final.

Se ha establecido con insistencia que no existen temas aislados. Por ello se ha estimado necesario crear condiciones de entrenamiento que obliguen al alumno a aplicar, bajo una situación y en cumplimiento de **UNA MISIÓN**, las diferentes destrezas aprendidas y logradas en forma específica para cada tema.

La integración aplicada de las destrezas que vayan alcanzando a través de su proceso de instrucción, les permitirá obtener la confianza y seguridad en si mismos para poder alcanzar sus respectivos objetivos.

Por lo expuesto podemos establecer que esta Fase, Entrenamiento Final, está destinada para que el alumno -bajo una situación dada y en cumplimiento de una misión- actúe en forma autónoma sin la intervención del Instructor. Este último sólo será el fiscalizador y evaluador de las actividades y actitudes que realiza el alumno.

Al igual que en Fases anteriores, el protagonista principal de esta Fase es el instruido. El papel de instructor sólo está circunscrito a dar a conocer la misión, la situación y una orientación general sobre los aspectos que deben considerar en dicho recorrido, cada uno de los instruidos. Él será responsable que la cancha “tenga vida”. Es decir, se produzcan en ella hechos que obliguen al alumno a reaccionar.

Estos recorridos de Entrenamiento Final, por razones del procedimiento de evaluación, no deben iniciarse en forma masiva, estableciendo un espacio de tiempo que permita a cada alumno (o a lo más en parejas) desenvolverse en forma autónoma ante las situaciones que se le planteen y ser capaz de decidir las actitudes que debe tomar y las pericias que debe aplicar en diferentes circunstancias.

Si hay destrezas aprendidas que no se practican, se tiende a olvidar.

Este entrenamiento final exige al instructor la máxima creatividad para el planteamiento de situaciones simples pero reales de acuerdo al escenario geográfico.

F. Comportamiento de la Guía Metodológica frente a los manuales vigentes.

No debemos olvidar que la presente Guía es un recurso didáctico para los instructores, donde se presentan alternativas reales para el mejor desarrollo de la instrucción.

De lo anterior se puede concluir que existe absoluta independencia entre lo que se pueda formular como tema de instrucción en la actual normativa, pues el contenido de fondo de la presente Guía está basada fundamentalmente en la metodología que presenta y en la permanente preocupación de situar al alumno en un ambiente (dado por la situación), donde debe cumplir tareas o misiones. Con ello, se tiende a asegurar la formación más integral de ellos.

A pesar de la independencia existente entre la Guía Metodológica y la denominación que pueda hacer de los diferentes temas de instrucción, cabe señalar que para dar cumplimiento al desarrollo de un tema, el instructor debe prepararse con oportunidad, siendo una de sus actividades básicas remitirse a los manuales vigentes que tenga relación con el tema dado y posteriormente, habiendo obtenido las conclusiones del caso, se debe remitir a la Guía con el objeto de afinar y precisar la metodología que haga posible una instrucción eficiente y dinámica.

G. Secuencia metodológica sugerida para el desarrollo de las sesiones de instrucción.

Independiente de la Fase que se viva en el proceso de instrucción (Téorico – Práctico – Entrenamiento Específico – Entrenamiento Final), cada sesión de instrucción debe obedecer a una secuencia lógica de actividades que permita aprovechar al máximo el tiempo disponible, pero que fundamentalmente asegure la participación activa (en mente y acción) por parte del alumno.

Independiente de la duración de cada sesión, éstas se pueden dividir en tres partes:

1. Introducción (Sesión preparatoria o “calentamiento” previo para las actividades de tipo físico).
2. Cuerpo de la sesión de instrucción.
3. Conclusiones y resumen (Retorno a la calma).

Se sugieren las siguientes actividades por parte del instructor en cada sesión de trabajo:

1. Saludo.
2. Verificar enfermos o lesionados.
3. Revista del equipo. Su afianzamiento, etc.
4. Dar a conocer qué nivel de dominio o destreza se debe alcanzar (objetivo) en la sesión que se indica. Asociar el objetivo que se formula en la sesión anterior.
5. Dar a conocer a los alumnos los peligros existentes y medidas de seguridad que se deben contemplar durante la sesión de instrucción.
6. Iniciar el desarrollo de la instrucción en la fase que corresponda (Téorica – Práctica – Entrenamiento Específico – Entrenamiento Final).
7. Al término de la sesión de trabajo, verificar lesionados y estado general de los instruidos. Atender personalmente y tomar las medidas pertinentes si es del caso.
8. Revista del vestuario y equipo (novedades).

9. Conclusiones y recomendaciones (Individual y colectivas), que aseguren superar en lo individual y colectivo las deficiencias detectadas por el instructor, comprometiendo con ello la superación del alumno.
10. Orientación para la próxima sesión de instrucción (Tenga relación con el tema o con otros temas).
11. Despacho del personal.
12. Reunión del Brigadier Mayor con los instructores de los respectivos temas, con el objeto de sacar las conclusiones más importantes de la sesión realizada. En esta reunión se dispone la fecha, hora y lugar de la próxima revista y control de la instrucción que se realizará.

H. Asignación de horas de instrucción.

1. Es importante considerar que para la asignación de horas de instrucción, los Brigadiers Mayores asesorados con las Unidades Técnicas Pedagógicas de cada establecimiento definirán y distribuirán la totalidad de horas que corresponda a cada tema para el año académico. Junto con esto también determinarán la cantidad de horas para cada Fase de instrucción.

Se sugiere la siguiente distribución estimativa de horas en forma general por tema:

Fase Teórica:	1 a 2 horas.
Fase Práctica:	4 a 6 horas.
Fase Entrenamiento Específico:	6 horas aproximadamente.
Fase Entrenamiento Final:	6 horas aproximadamente.

2. Al respecto cabe señalar que lo formulado en la presente Guía sólo constituye una **ESTIMACIÓN** de las horas mínimas a considerar en el aprendizaje y entrenamiento de estos temas. Desarrollar todas las actividades de la fase práctica y todos los ejercicios aplicados de cada tema obligaría a un tiempo muy superior al que se formula; por lo tanto, Ud., deberá seleccionar de la Guía los aspectos y ejercicios que aseguren en mejor forma una eficiente instrucción.
3. Los Brigadiers Mayores deberán remitirse a los Manuales de Instrucción Premilitar, u otras disposiciones emanadas por parte de la Dirección General de Movilización Nacional, y conforme a las necesidades de instrucción definir el total de horas para cada tema.
4. Será tarea de los Brigadiers Mayores (en coordinación con las respectivas UTP.) ver la forma en que cada tema se repartirá de acuerdo al número de horas disponibles. Es decir, cada tema o combinación de temas deberá desarrollarse esquemáticamente, una vez hecho lo anterior se distribuirá de acuerdo al número de horas disponibles. Así quedará en claro que parte del mismo se desarrollará en cada hora o sesión de trabajo.

5. Cada sesión de trabajo debe incluir un mínimo de tiempo de repaso de las materias anteriores; el desarrollo del tema objetivo de la sesión, una corta evaluación, repaso y conclusiones.
6. La suma de los objetivos de cada sesión de instrucción debe asegurar la enseñanza del tema completo (o de los temas según se hayan agrupado).
7. Para cada tema se considerarán así las horas iniciales para la teoría (el mínimo); las correspondientes a la práctica, las de entrenamiento específico (lo esencial), y las finales, de evaluación y control. Esto que parece tan sencillo, en la práctica pocas veces se hace y controla adecuadamente.
8. Es ideal designar un instructor principal para cada tema completo. Este a su vez puede dividirlo entre los diferentes instructores y dirigir la preparación de la instrucción en forma centralizada, empleando los auxiliares, elementos y ayudas de instrucción en conjunto. Y corrigiendo los documentos que elaboren sus auxiliares.

I. **Gradualidad de la Instrucción Premilitar.**

En los diferentes Establecimientos debe desarrollarse la instrucción de manera tal que los alumnos en los cursos bajos puedan adquirir destrezas básicas, simples, sin mayor complejidad, y una vez que avancen en su nivel escolar, se deben entregar de manera paulatina mayores herramientas, aumentando los niveles de complejidad y exigencia de cada tema en particular.

En esta etapa es fundamental que los Brigadiers Mayores con la asesoría de la Unidad Técnica Pedagógica, definan para cada tema los diferentes **objetivos intermedios**, diferenciados claramente por cada nivel escolar, de acuerdo a la realidad de cada Establecimiento.

También deben quedar claramente definidos los **Objetivos Finales** de cada tema de Instrucción, los que deben ser alcanzados cuando el alumno logre el dominio completo del tema.

Actividad importante a considerar es la nivelación de instrucción que se debe desarrollar con los alumnos nuevos que se van integrando en los diferentes cursos.

La situación administrativa y académica de cada Establecimiento es diferente por innumerables razones, por lo que los Brigadiers Mayores asesorados por las diferentes UTP., deben contar con la flexibilidad de poder modificar y/o reprogramar las diferentes Instrucciones conforme a la realidad de cada uno de estos.

Así también tendrán la responsabilidad, que una vez definidos los objetivos intermedios y finales, deberán remitirlos a la Dirección General de Movilización Nacional, teniendo presente que cualquier modificación posterior debe ser informada a este ente rector.

J. Medidas de seguridad.

Las medidas de seguridad en las diferentes instrucciones deben ser adoptadas en forma permanente, previendo ante todo cualquier accidente que pueda afectar a los alumnos. los instructores a cargo de la preparación, desarrollo y evaluación de la instrucción deben dar estricto cumplimiento a las medidas de seguridad reglamentarias y disposiciones vigentes en cada establecimiento. Deben adelantarse a tomar medidas antes de que los hechos ocurran.

CAPÍTULO TERCERO

“PROGRAMACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN”

A. Generalidades.

Dentro de las muchas actividades que comprende la compleja función del mando, destacan por su importancia las de educar e instruir a los subalternos. Todo instructor debe dedicar su mayor interés a estas actividades, como asimismo evitar todos los factores que impidan o dificulten el desarrollo de la instrucción.

Los Brigadiers Mayores son los principales administradores de instrucción en su Establecimiento. Ellos deben planificar, organizar, orientar, conducir y evaluar la instrucción. Dicha administración de instrucción tiene como propósito: emplear adecuadamente los recursos (humanos, físicos, económicos, tiempo, etc.), de tal forma que permita un desarrollo eficiente y eficaz de la instrucción.

Los Brigadiers Mayores no están ajenos a la responsabilidad de la instrucción de sus subalternos, con el objeto de capacitarlos para el desempeño práctico de sus funciones.

B. Finalidad de la programación.

La planificación y programación de instrucción debe desarrollarse teniendo como motivo central de esta, al instruido, y no, como muchas veces sucede en torno del “instructor”.

También se debe considerar que con respecto a la evaluación de la instrucción, ésta debe diseñarse a base de los conocimientos y destrezas que deben haber adquirido los instruidos.

En el caso de que la instrucción por motivos de fuerza mayor no se haya podido desarrollar en su totalidad como estaba previsto, el Brigadier Mayor adoptará las medidas correspondientes para poder completar el tema en una nueva oportunidad y permitir con esto que el objetivo planteado se pueda cumplir.

Orientar la instrucción hacia el dominio de “destrezas”, de los alumnos, es la forma que más facilita el camino, y nos permite pensar con claridad y precisión en una instrucción que capacite para el ejercicio de sus funciones. Todo lo anterior constituye en sí lo que denominaremos objetivos de instrucción.

C. Objetivos de instrucción.

1. Formulación.

De lo antes expuesto podemos deducir que los “Objetivos de Instrucción” constituyen el punto de partida, y la base del desarrollo mismo de la instrucción y el punto de término de ésta.

Un Brigadier Mayor, que defina con precisión los objetivos o el objetivo para determinada instrucción, permite que los instructores puedan preparar, desarrollar y evaluar eficientemente su instrucción. Si quienes tienen la responsabilidad de definir los niveles de destreza que deben alcanzar los alumnos no lo hacen, difícilmente lo podrán realizar los instructores premilitares, quienes posiblemente desarrollarán la instrucción en forma intuitiva, y ello no parece ser lo más aconsejable para alcanzar los objetivos requeridos.

Todo objetivo de instrucción consta de tres elementos:

- a. La **TAREA** que se proyecta ejecutar.
- b. Las **CONDICIONES** en que se proyecte ejecutar dicha tarea.
- c. **NIVEL DE EXIGENCIA** que se debe alcanzar en el desarrollo de la tarea.

En otras palabras un objetivo de instrucción bien definido lleva implícitas tres interrogantes:

- a. ¿Cuáles son las habilidades o destrezas que los instruidos deben dominar?
- b. ¿En qué condiciones se espera que los alumnos demuestren las destrezas antes formuladas? (¿Qué exigencias, qué elementos, qué tipo de terreno, etc.?)
- c. ¿Qué niveles de exigencias o destrezas deben alcanzar?

Ya se ha planteado que cuando los procesos de instrucción no están bien definidos, especialmente en lo que respecta a sus objetivos, todos los esfuerzos que se realicen podrían caer en el vacío.

Es por eso que todos los Brigadiers Mayores que poseen responsabilidad en el proceso mencionado deberán extremar las medidas para poder definir con exactitud los objetivos que deben lograr.

Para ilustrar en mejor forma lo ya mencionado, a continuación se presenta un ejemplo de la formulación de objetivo en un tema determinado.

Si para el tema de orientación diurna y nocturna formulásemos el objetivo en los siguientes términos: “**garantizar que todos los alumnos sean diestros en el uso de la carta y de la brújula para que se puedan desplazar en el terreno**” el objetivo recién formulado no es bien preciso, no constituye un buen objetivo de instrucción, es

ambiguo y no permite planificar y programar adecuadamente las actividades que deban desarrollar tanto el instructor como los instruidos.

Para el mismo tema podríamos formular, entre otros el siguiente objetivo:

TAREA: *“Todos los alumno serán capaces de desplazarse en el terreno”.*

CONDICIONES: *“a pie, de día, y con el empleo de una carta y una brújula, recorrer sobre terreno montañoso y/o boscoso una distancia de 5.000 metros, habiéndoseles dado el punto de partida como el de término”.*

NIVEL DE EXIGENCIA: *“dicho recorrido debe ser cubierto en tres horas desde el momento en que reciban su carta y brújula en el punto de partida. (Cuando las condiciones atmosféricas sean adversas o el ejercicio sea nocturno, se podrá determinar que para el recorrido se dispone de mayor tiempo”.*

De esta forma el instructor recibe en su horario de instrucción el tema que deberá desarrollar y los objetivos por alcanzar en cada uno de estos temas. Por otra parte, el hecho de que los Brigadiers Mayores formulen -en sus respectivos niveles- los objetivos de instrucción, les permite determinar con realismo la cantidad o el tiempo requerido para alcanzar dichos objetivos.

2. Ventajas que representa el formular objetivos de instrucción.

Además de los aspectos señalados, el hecho de formular objetivos de instrucción con precisión representa algunas ventajas como las siguientes:

a. Con respecto a quienes programan y planifican instrucciones (Brigadiers Mayores).

- 1) Permite definir las prioridades de instrucción.
- 2) Permite reorientar y readecuar la capacitación de sus instruidos, tomando las medidas pertinentes cuando es alterado el proceso de instrucción por factores que han impedido su normal desarrollo.
- 3) Permite controlar y evaluar con justicia las capacidades del cuerpo de instructores, como asimismo, su orientación, capacitación y educación.

b. Con respecto al cuerpo de instructores (instructores premilitares).

- 1) Permite la preparación individual de cada instructor en términos de ser cada día más experto en estas materias.
- 2) Permite y obliga a reflexionar sobre el cómo alcanzar los objetivos de instrucción definidos por el Brigadier Mayor. Dicha exigencia intelectual constituye un factor formativo en la vida profesional del instructor y lo capacita para que en futuros cargos y obligaciones, sea capaz de analizar,

proponer o resolver con amplitud las tareas y exigencias que la situación demande.

- 3) Dicha reflexión permite definir los pasos a seguir en la Preparación, Desarrollo y Evaluación de las destrezas que deben adquirir sus instruidos.
- 4) Permite reaccionar y readecuar el proceso de instrucción, derivado de los diferentes niveles que vayan alcanzando sus alumnos. Con ello se asegura que todos adquieran la capacidad descrita en los objetivos.
- 5) Permite evaluar y orientar tanto a instructores, auxiliares e instruidos, en función de los objetivos formulados.

c. **Con respecto a los alumnos.**

- 1) Sabe lo que se espera de él y con ello podrá entender fácilmente el por qué de las actividades que está desarrollando en determinada instrucción.
- 2) Permite reproducir en mente y acción lo demostrado o enseñado por sus instructores, lo que va generando en él una actitud de confianza y seguridad en sí mismo, y por otro lado le permite dosificarse progresivamente para alcanzar los niveles formulados en el objetivo.
- 3) Cuando logre ejecutar la tarea en las condiciones establecidas y alcance los niveles deseados, habrá logrado su objetivo de instrucción y con ello estará en condiciones de enfrentar nuevas exigencias en el proceso de instrucción.
- 4) El lograr los niveles formulados en el objetivo, van creando un sentimiento de identificación y gratitud con los instructores que se esforzaron en su capacitación. Dicha actitud mental constituye la base de la lealtad, cohesión y disciplina.

Las ventajas que se han señalado vienen a confirmar la trascendencia de una buena programación y planificación de instrucción, cuya responsabilidad básica es de los Brigadiers Mayores en los términos que antes se han expresado. La instrucción sobre la base de objetivos permite centrar los esfuerzos en los alumnos y no en el instructor. Ello hace más racional, atractivo y dinámico el proceso de capacitación.

Finalmente, se reitera que todo objetivo de instrucción está compuesto por tres elementos: ***Tarea, Condición y Niveles de Exigencia.***

D. Programación y Responsabilidad de la Instrucción.

1. Del Brigadier Mayor.

El Brigadier Mayor es el responsable directo de la Instrucción, para ello elabora la planificación, programación y horario de instrucción, donde establecerá, las siguientes materias:

a. Plan de Instrucción y Entrenamiento, que comprende lo siguiente:

- 1) Responsable.
- 2) Instrucción.
- 3) Objetivo.
- 4) Fase de la instrucción.
- 5) Horas por fase asignadas.
- 6) Recursos o ayudas de instrucción.
- 7) Sistema de instrucción.

b. Programa de Instrucción y entrenamiento, que comprende lo siguiente:

- 1) Bibliografía.
- 2) Instrucción.
- 3) Objetivo por Área.
- 4) Horas asignadas.
- 5) Responsable.

c. Horario de Instrucción, que comprende lo siguiente;

- 1) Horas.
- 2) Tema.
- 3) Instructor.
- 4) N° Sesión / Fase.
- 5) Lugar.
- 6) Observaciones.

2. Del Instructor premilitar.

El instructor premilitar basándose en los documentos emanados por el Brigadier Mayor, deberá preparar, desarrollar y evaluar la instrucción; para ello se recomienda lo siguiente:

a. En cuanto a la preparación.

En conocimiento del tema de instrucción y del objetivo que se pretende alcanzar a través de éste, el Instructor premilitar estará en condiciones de iniciar la preparación de la instrucción considerando, entre otros los siguientes aspectos:

- 1) Debe remitirse al Manual de Instrucción donde se trata el tema, a fin de recordar y repasar todos los aspectos de interés que vayan en directa relación con los dominios, destrezas, etc., que sus alumnos deban adquirir.
- 2) Confrontando la capacidad y el nivel de instrucción de los alumnos, con el objetivo que se ha formulado, debe elaborar un listado con todas las actividades que estima necesarias que los instruidos realicen, con el objeto de alcanzar los niveles exigidos.

Por ejemplo, si consideramos el mismo objetivo antes formulado para el tema de orientación diurna y nocturna, se podría establecer que entre otras actividades los instruidos deben desarrollar las siguientes:

- a) Seleccionar en la carta rutas seguras que en el más breve plazo permitan alcanzar el objetivo.
- b) Medir distancias entre dos puntos en una carta.
- c) Orientar la carta empleando diferentes sistemas (brújula, comparación con el terreno, etc.).
- d) Determinar el azimut magnético entre dos puntos en el terreno y en la carta.
- e) Calcular distancias en recorridos a pie.

A modo de ejemplo se han señalado cinco actividades, que de lograr desarrollarlas en buena forma, darán como resultado que el instruido logre el objetivo que se ha formulado:

- a) Debe analizar y reconocer el terreno que le fue asignado para desarrollar la instrucción, y en él comprobar la factibilidad que tienen los alumnos de ejecutar, en los tiempos previstos, las tareas ya determinadas por él.
- b) Sobre la base de los aspectos analizados, podrá determinar qué ayudas de instrucción o recursos están a su disposición, o cuáles puede preparar con oportunidad. Con ello podrá realizar una instrucción más atractiva y –lo que es más importante- eficiente en el resultado que alcancen los instruidos.
- c) Debe reunir toda la información referida a limitaciones que presenten los instruidos y que puedan afectar el normal desarrollo de la instrucción. Lo anterior será un importante antecedente para adoptar las medidas pertinentes y así alcanzar los objetivos que están previstos.
- d) Deberá ordenar en forma oportuna a todos los instructores auxiliares, para que ellos a su vez puedan reunir y preparar los elementos y ayudas de instrucción a emplear, como asimismo puedan preparar las actividades que han sido determinadas, para que los instruidos alcancen los niveles deseados.

- e) Debe considerar cualquier otro aspecto de coordinación que asegure el mejor cumplimiento de la misión de instrucción recibida.

E. Desarrollo de la instrucción.

El desarrollo de la instrucción es la única forma que permite alcanzar los objetivos que se han formulado. Esto exige la máxima participación y actividad del instruido y un papel orientador del instructor. Si se consideran los pasos formulados en la preparación de la instrucción será posible efectuar ésta sin mayores tropiezos y de esta forma lograr, con el máximo de eficiencia, los objetivos especificados en el programa de instrucción del Brigadier Mayor.

F. Evaluación de la instrucción.

La evaluación de cada tema de instrucción debe hacerse sobre la base del objetivo formulado. Es decir, deberá considerar la tarea, las condiciones y el nivel de destreza que deben alcanzar.

Se considerará que la evaluación está cumplida cuando los alumnos puedan ejecutar las tareas señaladas en los márgenes ya estipulados.

No es necesario conformar difíciles sistemas de evaluación; muchas veces la observación de las destrezas que realizan los instruidos vale para poder determinar si estos han alcanzado los objetivos previstos. De no haberlos alcanzado, el instructor tiene en sus manos todas las herramientas para programar, reforzar, o tomar cualquier otra medida con el objeto de que el instruido logre los niveles deseados. No tiene ningún valor “pasar la instrucción” o cumplir con el horario. Lo único válido es desarrollar instrucciones en las cuales los instruidos alcancen los niveles de destreza que se han formulado, siendo esta responsabilidad de todos los instructores premilitares.

No olvidemos que los resultados obtenidos por los instruidos constituyen un importante argumento para evaluar al instructor (su capacidad, su eficiencia, sus debilidades, etc.). Ello es la base para su perfeccionamiento profesional.

G. Sistemas de Instrucción.

En la programación de la instrucción, los Brigadiers Mayores, deberán considerar los diferentes sistemas de instrucción existentes; por tal motivo, a continuación se describe cada uno de ellos, formulándose además las ventajas y desventajas de cada uno de ellos.

SISTEMA GENERALIZADO	VENTAJAS	DESVENTAJAS
En este sistema cada instructor enseña la totalidad de los temas a los alumnos que orgánicamente le corresponderá mandar.	<ul style="list-style-type: none"> - Obliga al instructor a conocer todos los temas. - Le permite un mejor conocimiento de su personal. - Le asigna una mayor responsabilidad por la instrucción de su Unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - La instrucción no es homogénea, por la diferencia de capacidad de los instructores. - Muchas materias serán interpretadas de diferente manera o no serán conocidas por los instructores a fondo. - Emplea muchos elementos de instrucción en forma simultánea.
SISTEMA ROTATIVO DE CANCHAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
Se organizan canchas por temas y a ellas llega el instructor con sus alumnos. Cada instructor enseña todos los temas, aprovechando la disposición de cada cancha.	<ul style="list-style-type: none"> - Las mismas formuladas en el sistema generalizado. 	<ul style="list-style-type: none"> - La instrucción no es homogénea. - Dificultad en el conocimiento profundo de los temas por parte del instructor. - Dificultad de los instructores para ambientarse en las distintas canchas.
SISTEMA ROTATIVO DE ESPECIALIZACIÓN	VENTAJAS	DESVENTAJAS
Consiste en que se organiza una serie de canchas de instrucción nombrando a cargo de cada una de ellas a un determinado instructor que se especializa en la materia que le corresponde a su cancha y la enseña a la totalidad de los instruidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Homogeneidad en la instrucción de la Unidad Fundamental. - El instructor se especializa en el tema. - Mejor aprovechamiento de los elementos y ayudas de instrucción. - Más profundidad en los 	<ul style="list-style-type: none"> - El instructor limita su preparación profesional a pocos temas. - La instrucción puede hacerse monótona para el instructor. - Conoce menos a su personal en el desarrollo de otras instrucciones.

	<p>temas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A pesar de las desventajas que presenta, la experiencia lo aconseja como el sistema más ventajoso para realizar la instrucción. - Los aspectos desventajosos que ofrece este sistema pueden ser paliados por el Brigadier Mayor, adoptando medidas apropiadas durante el desarrollo de la instrucción.
--	---------------	---

La selección de los sistemas para la ejecución de la instrucción es del Brigadier Mayor, de acuerdo al tiempo disponible, cantidad de instructores con que se cuente, calidad o nivel de los alumnos, etc.

Podrá determinar, incluso, una combinación de sistemas cuando sea necesario.

H. Flexibilidad en la programación de la instrucción.

Habiéndose establecido la importancia de la programación de la instrucción, cabe señalar que el cumplimiento de programas y horarios constituye la base para alcanzar los niveles de eficiencia deseados.

En muchas circunstancias existirán variables tales como: condiciones atmosféricas adversas, actividades de orden administrativo, etc., que impedirán que se dé cabal cumplimiento a la programación de instrucción.

Lo señalado anteriormente no significa que un determinado tema de instrucción se considere como enseñado y aprendido por las causales indicadas.

El Brigadier Mayor tiene la responsabilidad de instruir y capacitar a todos los integrantes de su Unidad, lo que obligará muchas veces a replantear con creatividad y flexibilidad (sistemas de rotación de instrucción, refuerzos, etc.).

Uno de los factores que facilitan y permiten emplear la flexibilidad señalada lo constituye el hecho de preparar, con la debida anticipación las instrucciones a desarrollar. Con ello será posible enfrentar circunstancias que impidan materializar la instrucción prevista, desarrollando otro tema (preparado), a pesar de no estar previsto para una determinada jornada de instrucción.

CAPÍTULO CUARTO

“PROCESO DE MINIMIZACIÓN DE RIESGOS EN LA INSTRUCCIÓN”

A. Generalidades.

El proceso de minimización de los riesgos en la instrucción (PMR) debe constituir un aspecto primordial en la planificación de todo encargado de la instrucción, con el objeto de identificar los peligros que podrían lesionar o provocar accidentes graves, eventos que impidan o dificulten el aprendizaje de quienes participan de la instrucción; como también aquellos que pudieren causar daño o destrucción del equipo empleado. Dicho de otra forma, lo anterior lleva a la ejecución de un análisis integral de la acción por realizar (instrucción u otras), de tal forma que los responsables de la instrucción acepten de manera válida los peligros que de esta se desprendan.

B. Proceso de minimización de los riesgos en la instrucción.

El Proceso de Minimización de Riesgos en la instrucción contempla las siguientes etapas:

1. Primera Etapa: Identificar los peligros.
2. Segunda Etapa: Evaluar los riesgos.
3. Tercera Etapa: Establecer medidas de control y tomar decisiones en cuanto a los riesgos.
4. Cuarta Etapa: Implementar medidas de control.
5. Quinta Etapa: Fiscalizar y evaluar.

Los pasos 1 y 2 son pasos de evaluación, los pasos 3, 4 y 5 son de aplicación conforme lo indica el siguiente cuadro:

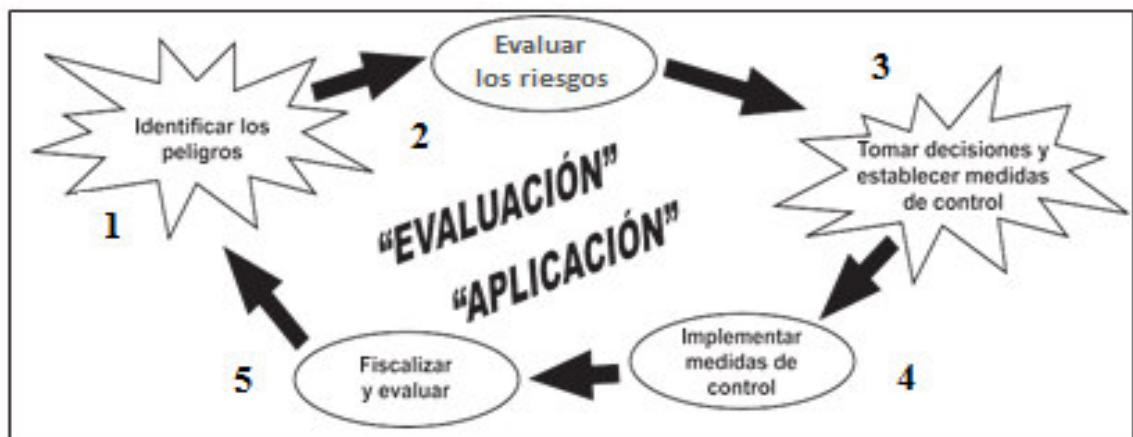


Figura N° 1 – Proceso de Minimización de los Riesgos

C. PRIMERA ETAPA:

“Identificación de los peligros”.

Un peligro es una condición que puede ocasionar una lesión, enfermedad e incluso la muerte en lo que respecta al personal. En lo referido al material y/o equipo, puede generar daños, pérdida y deterioro. En cuanto al cumplimiento de objetivos en la instrucción, estos pueden verse seriamente afectados, si no son evidenciados oportunamente, exponiéndolos al fracaso o al cumplimiento parcial de estos. Finalmente, es importante mencionar que los peligros están presentes en todos los ambientes o acciones que involucren la participación de personal y material, la diferencia está en la forma y efecto que manifiestan y las medidas adoptadas para controlarlos.

Los peligros se identificarán a partir de los factores de **instrucción, factores externos, terreno, tiempo atmosférico, tiempo disponible y otras consideraciones (IFTTTOC)**; dichos factores se presentan como una secuencia fácil de recordar al momento de analizar una situación determinada, solo bastará con remplazar y analizar, según corresponda, la tarea asignada.

La relación mostrada en el siguiente cuadro permitirá unificar criterios al momento de analizar un determinado factor:

FACTORES A CONSIDERAR	EN INSTRUCCIÓN ANALIZAR
Instrucción	Actividad o instrucción (objetivo) en función de quienes participan, instructores y alumnos.
Factores externos	Se considerará como factores desorganizadores de la instrucción.
Terreno	Lugar físico donde se desarrollará la instrucción.
Tiempo atmosférico	Situación climatológica prevista.
Tiempo disponible	Tiempo dispuesto para realizar la instrucción.
Otras Consideraciones	Impacto en el entorno, personal y medio ambiente.

Figura N° 2

Al momento de analizar e identificar los peligros en la instrucción, será de vital importancia basar el estudio en sólidos antecedentes e información, la que se podrá obtener entre otras fuentes de las siguientes:

1. Experiencia del personal.
2. Personal especialista en el área o tema de instrucción.

3. Manuales u otras disposiciones relacionadas.
4. Información histórica.
5. Lecciones aprendidas.
6. Información meteorológica
7. Resultados de evaluaciones anteriores (conductas de entrada).
8. Etc.

Fuentes de peligros y riesgos.

Los peligros se pueden presentar en cualquier área, momento o ámbito y pueden estar asociados con la propia instrucción, condiciones del tiempo o ambientales, salud, niveles de mantenimiento del material o equipo u otros factores de orden externo al desarrollo de esta. El Proceso de Minimización de los Riesgos no distingue entre las fuentes de los peligros, ya que el impacto, producto de la pérdida de personal o material, será el mismo sin importar la fuente. El punto fundamental radica en el efecto que tenga el peligro y no de la fuente del mismo.

Función del IFTTTOC en la identificación del peligro.

Los factores IFTTTOC ofrecen una metodología estandarizada para el análisis del riesgo, basada tanto en amenazas como en peligros. Su uso, está orientado al ámbito de la instrucción premilitar, no obstante, el proceso de razonamiento tiene la misma eficacia en la consideración de otras situaciones, solo para mayor claridad se definirán los factores a considerar:

1. **Instrucción:** Este aspecto se relaciona con todas las actividades de instrucción que se realizan en el establecimiento y terreno. La orientación del análisis estará dado por el objetivo de la instrucción, el cual describe en función de lo dispuesto por el Brigadier Mayor, la actividad a desarrollar, establecida en la tarea; la exigencia y condición, establecidos en el estándar respectivo; como también los elementos necesarios para generar las condiciones para su desarrollo. Lo anterior, deberá estar enmarcado en las disposiciones específicas dispuestas para el tema.

Finalmente, todas las actividades deberán establecer cuál es la participación concreta, tanto de instructores y auxiliares como de instruidos, considerando los peligros asociados al nivel de instrucción, cantidad de personal involucrado en la instrucción (masculino y femenino - actividades), nivel de mantenimiento del equipo individual y flujos de abastecimiento que permiten la subsistencia y abarcan la salud física y moral del personal. También se incluirán las condiciones médicas del personal y comportamiento anterior.

2. **Factores externos (factores desorganizadores externos):** en la instrucción, tanto en el establecimiento como en el terreno, existirán factores que probablemente generen, en diferente medida, peligros para su desarrollo. Todos aquellos factores serán

desarrollados en este punto, de tal forma de no dejar de lado ninguna situación de peligro provocada por influencias externas, que puedan afectar o influir en el desarrollo de la instrucción. Por ejemplo: la unidad “A” materializa una instrucción cercana al lugar de instrucción de otra unidad “B”. La actividad desarrollada por la unidad “B” no está contemplada en la planificación de la unidad “A”; sin embargo, una mala coordinación de los instructores de las unidades “A” y “B” perfectamente podría generar un accidente.

3. **Terreno y tiempo atmosférico:** este factor está presente en todas y cada una de las actividades que pueda desarrollar una unidad. En la instrucción, será una condicionante por excelencia, de la cual deben desprenderse y adoptarse medidas destinadas a la minimización de los efectos que estos puedan presentar, principalmente, los aspectos relacionados con el tiempo atmosférico, constituyendo un deber de todo instructor requerir y difundir las condiciones meteorológicas reinantes para el desarrollo de cada instrucción. En lo que respecta al terreno, principalmente, los peligros más comunes estarán dados por el entorno en el que se desarrolla la instrucción, como por ejemplo: alturas, pendientes, quebradas, etc.
4. **Tiempo disponible:** la calidad de la instrucción es directamente proporcional al tiempo asignado para su planificación. El apuro en materias de instrucción conlleva a olvidos, desorganización, improvisación y peligro. Es de vital importancia que los instructores de cada uno de los niveles, concedan el tiempo suficiente a sus escalones inferiores para que planifiquen y准备n efectivamente una instrucción. Es la única forma para que estos puedan considerar y analizar en sus niveles los factores descritos, incorporando las medidas respectivas en el momento de la ejecución.
5. **Otras Consideraciones:** todo Encargado de Instrucción deberá velar para que las actividades de instrucción no afecten a la población y el medio ambiente. En este caso, se identificarán aquellos aspectos que de ser realizados, involucrarían algún daño al entorno en donde se ejecute, sean ruidos, basura, tránsito de vehículos o personal, etc.

D. SEGUNDA ETAPA:

“Evaluación de los riesgos”.

Este proceso es sistemático por naturaleza y emplea cuadros con una clasificación y un puntaje en números que representan una metodología para evaluar la probabilidad y severidad, con el fin de alcanzar un nivel estandarizado de riesgo. El proceso de minimización de riesgos (PMR.) de cinco pasos es un método para expresar y representar un proceso de razonamiento normalmente intuitivo y experimentado; además, es una aplicación disciplinada para obtener y expresar un nivel de riesgo en términos fáciles de comprender en todos los Niveles.

La competencia técnica, la experiencia y las lecciones aprendidas tienen un valor fundamental a la hora de evaluar los riesgos.

La evaluación del riesgo se hará en términos de la probabilidad de que ocurran y de la severidad, teniendo presente que esta constituye un estimado y no un absoluto, en el momento de determinar el impacto adverso de un evento sobre el personal, material o equipos. En resumen responder a la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las posibilidades de que algo salga mal y cuál es el efecto del incidente en caso de que ocurriera?

Esta etapa tiene tres pasos secundarios:

1. Evaluar la probabilidad del evento.
2. Estimar el resultado o severidad del evento.
3. Determinar el nivel de riesgo específico conforme a la matriz de evaluación.

EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL RIESGO			
PROBABILIDAD	SEVERIDAD		
	LIGERAMENTE DAÑINO (4)	DAÑINO (6)	EXTREMADAMENTE DAÑINO (8)
BAJA (3)	12 A 20 RIESGO BAJO	12 A 20 RIESGO BAJO	24 A 36 RIESGO MODERADO
MEDIA (5)	12 A 20 RIESGO BAJO	24 A 36 RIESGO MODERADO	40 A 50 RIESGO IMPORTANTE
ALTA (9)	24 A 36 RIESGO MODERADO	40 A 50 RIESGO IMPORTANTE	60 A 72 RIESGO CRÍTICO

Figura N°3 - Modelo de evaluación de riesgo.

La probabilidad es la posibilidad de que ocurra un evento, constituyendo un valor estimado, dada la información disponible y la experiencia de otras personas. Los niveles de probabilidades son tres y se entenderá por cada uno lo siguiente:

CLASIFICACIÓN	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	PUNTAJE
BAJA	El incidente potencial se ha presentado una vez o nunca en el área, en el período de un año.	3
MEDIA	El incidente potencial se ha presentado 2 a 11 veces en el área, en el período de un año.	5
ALTA	El incidente potencial se ha presentado 12 o más veces en el área, en el período de un año.	9

En lo referido a **la severidad**, esta se expresa en términos de grado en que un incidente influya en el personal, material o equipo, se determinará conforme a los resultados de eventos anteriores similares y se consideran los siguientes tres niveles:

CLASIFICACIÓN	SEVERIDAD O GRAVEDAD	PUNTAJE
LIGERAMENTE DAÑINO	Primeros auxilios menores, rasguños, contusiones, polvo en los ojos, erosiones leves.	4
DAÑINO	Lesiones que requieren tratamiento médico, esguinces, torceduras, quemaduras, fracturas, dislocación, laceraciones que requieren suturas, erosiones profundas.	6
EXTREMADAMENTE DAÑINO	Fatalidad, incapacidad permanente, mutilación. Para/Cuadriplejia, ceguera, amputación,	8

Finalmente, es importante uniformar criterios referidos a los resultados de la aplicación de este proceso, los cuales son reflejados conforme a lo siguiente:

	NIVEL DE RIESGO	CONTROL DEL PELIGRO
INACEPTABLE	CRÍTICO	No se debe continuar con la actividad, hasta que se hayan realizado acciones inmediatas para el control del peligro. Posteriormente, las medidas de control y otras específicas complementarias, deben ser incorporadas en plan o programa de seguridad y salud ocupacional del lugar donde se establezca este peligro. Se establecerán objetivos y metas a alcanzar con la aplicación del plan o programa. El control de las acciones incluidas en el programa, debe ser realizado en forma mensual.
	IMPORTANTE	Se establecerá acciones específicas de control de peligro, las cuales deben ser incorporadas en plan o programa de seguridad y salud ocupacional del lugar donde se establezca este peligro. El control de las acciones, debe ser realizado en forma trimestral.

ACEPTABLE	MODERADO	Se establecerá acciones específicas de control, las cuales deberán ser documentadas e incorporadas en plan o programa de seguridad del lugar donde se establezca este peligro. El control de éstas acciones, debe ser realizado en forma anual.
	BAJO	Se establecerá acciones específicas de control, las cuales deberán ser documentadas e incorporadas en plan o programa de seguridad del lugar donde se establezca este peligro. El control de éstas acciones, debe ser realizado en forma anual.

E. TERCERA ETAPA:

“Establecer medidas de control y tomar decisiones en cuanto a los riesgos”.

En este paso, se establecen y se aplican las medidas de control, procediendo luego a establecer el riesgo residual (riesgo resultante, producto de la adopción de medidas, el cual disminuyó, pero permanece). El proceso de establecimiento y aplicación de controles y de reevaluación de riesgos continúa hasta que se alcance un nivel aceptable de riesgo o hasta que todos los riesgos queden reducidos a un nivel, donde los beneficios sobrepasan el posible costo. Finalmente, cuando se desarrollan los controles, los instructores deben considerar la causa del peligro y no el peligro en sí mismo.

Los controles pueden generarse de diversas maneras, sin embargo, se agruparán en tres **categorías** básicas:

1. **Controles educacionales (conciencia):** tienen como base el conocimiento, se implementa a través de la instrucción individual o colectiva, de tal forma que se garantice el cumplimiento de las normas.
2. **Controles físicos:** estos controles adoptan la forma de barreras o avisos para informar a los instruidos o unidades. Esta categoría incluye un controlador especial o de vigilancia para el cumplimiento de las normas.
3. **Controles de anulación o eliminación:** estos controles incluyen acciones positivas para prevenir el contacto con un peligro específico identificado o definitivamente la total eliminación de este.

Para que todas las medidas de control sean efectivas deberán cumplir con los siguientes criterios:

1. **Compatibilidad:** este debe eliminar el peligro o mitigar el riesgo residual a un nivel aceptable.
2. **Factibilidad:** la unidad debe estar capacitada para implementar el control.
3. **Aceptabilidad:** el beneficio obtenido por la implementación del control debe justificar el costo de los recursos y el tiempo empleado. La evaluación de la aceptabilidad es en gran parte subjetiva.

Finalmente, es importante establecer que la experiencia personal, resultados anteriores, estadísticas referidas a accidentes, procedimientos operativos normales, técnicas y procedimientos y las lecciones aprendidas pueden proporcionar o identificar posibles medidas de control para determinadas situaciones. Las hojas de registro de Proceso de Minimización del Riesgo desarrolladas con anterioridad y que hayan sido efectivas, también constituyen otra fuente para la selección de medidas de control, es por tal motivo que los establecimientos debieran disponer de bases de información al respecto y de manera actualizada.

Las medidas de control deberán responder a las siguientes interrogantes:

QUIÉN:

Corresponde a quien va dirigida la medida de control, en condición de fiscalizadores y ejecutantes.

QUÉ:

Acción por fiscalizar y ejecutar por parte de quien corresponda.

DÓNDE:

En qué lugar se materializa el control y se efectúa la acción.

CUÁNDO:

Momento en el que se materializa la medida de control.

CÓMO:

Detallar en qué consiste la medida de control.

Luego de establecer los controles, se debe reevaluar el riesgo nuevamente, con el fin de establecer **el riesgo residual**, que aún se mantiene, a pesar de tener medida de control relacionada a cada peligro. El proceso de desarrollar y aplicar controles y de reevaluar los riesgos continúa hasta alcanzar un nivel aceptable de riesgo (bajo) o hasta que todos los riesgos estén reducidos a un nivel donde los beneficios superan el posible costo.

La finalidad de este proceso es proporcionar una base ordenada para la toma de decisiones acerca de los riesgos dispuestos a tomar sin la exposición del personal. Se estima como elemento clave para tal efecto, la determinación de lo que constituye un nivel aceptable de riesgo, debiendo comparar el riesgo o posible pérdida con las expectativas o beneficios esperados. Las decisiones respecto a riesgos se deben tomar siempre en el nivel apropiado

de mando en conformidad al nivel de riesgo involucrado. Para ello, se establece lo siguiente:

1. No aceptar en la instrucción como riesgo residual el nivel “Importante y Crítico”.
2. Serán responsables de aceptar el riesgo en la instrucción los Brigadiers Mayores de los Establecimientos, de la severidad y la frecuencia de ocurrencia, considerando elaborar la ficha de minimización de riesgos cuando la clasificación del riesgo inicial sea “Crítico, Importante”.
3. Los Encargados de la Instrucción informarán de las situaciones enmarcadas en el punto precedente, considerando que serán los responsables de la adopción de las medidas de control que aminoren el riesgo. Por tal motivo, deberán presentar la ficha de registro para la minimización del riesgo a su escalón superior.
4. Los Encargados de la Instrucción aceptarán el riesgo “Moderado y Bajo”.

F. CUARTA ETAPA:

“Implementación de controles”.

La verificación crítica de este paso consiste en asegurar que los controles se conviertan en órdenes de ejecución claras y sencillas (lo que queda reflejado en la ficha de registro para minimización de riesgos). La implementación de controles incluye coordinación y comunicación entre quienes participan de la actividad, instruidos e instructores. Así también, los responsables de la instrucción, deben explicar cómo se pondrán en práctica los controles, empleando como técnicas: gráficos, educación e instrucción respecto a un tema determinado, difusión a través de las respectivas órdenes de instrucción, práctica en el lugar de instrucción de las medidas adoptadas, entre otras. Finalmente, todas aquellas medidas necesarias que entreguen la seguridad para quienes la imparten y ejecutan la instrucción.

G. QUINTA ETAPA:

“Fiscalización y evaluación”.

Este paso consiste en asegurar que los controles de riesgo dispuestos se implementen y se hagan cumplir conforme a las normas. Permite además validar la suficiencia de las medidas de control seleccionadas, en lo que respecta a los medios elegidos para la implementación; como también para la determinación de los resultados deseados. La fiscalización y evaluación se deberá llevar a cabo durante todas las instancias de la instrucción, posibilitando la identificación de debilidades y la ejecución de cambios o ajustes a los controles, basándose en los rendimientos y situaciones no consideradas.

En lo que respecta a la fiscalización, esta se entiende como una medida de control, que asegura que los subalternos comprendan cómo, cuándo y dónde se implementan los

controles.

El conocimiento de la situación y la conciencia contextualizada de los instructores constituyen componentes críticos dentro del Proceso de Minimización de los Riesgos durante la identificación de peligros y reviste gran importancia dentro de la fiscalización. Este no permite la complacencia, la desviación de las normas, o las contravenciones de las disposiciones y controles de riesgo que pongan en peligro el éxito. Los factores tales como la fatiga, la utilidad o disponibilidad de equipo y las condiciones meteorológicas y el ambiente deben ser monitoreados. De esta manera, se podrán reducir los peligros que éstos presentan. La fiscalización ofrece a los instructores la conciencia situacional necesaria para prever, identificar y evaluar cualquier nuevo peligro que se presente y desarrollar o modificar los controles según sea necesario.

Se requiere un nivel extraordinario de disciplina para evitar la complacencia debido al aburrimiento y confianza excesiva cuando el personal ejecuta tareas repetitivas. Los controles establecidos e implementados por un período prolongado corren el riesgo de ser ignorados debido a la confianza excesiva o la complacencia. Cuando esto sucede, los controles excesivos pierden su efectividad.

En lo referido a la evaluación, esta ocurre también en todas las fases de la instrucción, considerándola antes, durante y después de la instrucción como forma de retroalimentación de las medidas adoptadas y permitirá lo siguiente:

1. Identificar los peligros que no fueron identificados como parte de la evaluación inicial, o identificar nuevos peligros que se presentaron durante la ejecución de la instrucción.
2. Evaluar la efectividad de las medidas de control implementadas y cómo estas influyeron positiva o negativamente en el cumplimiento de los objetivos de la instrucción.
3. Evaluar la implementación, ejecución y comunicación de los controles.
4. Evaluar la precisión del riesgo residual y la efectividad de los controles para eliminar peligros y controlar riesgos.
5. Asegurar el cumplimiento de las premisas básicas del Proceso de Minimización de los Riesgos en cuanto a si el proceso estuvo integrado a todas las etapas de la instrucción, fueron asertivas las medidas y la identificación del riesgo, las decisiones se adoptaron en el nivel apropiado, hubo riesgos innecesarios, fue cíclico y continuo el proceso durante un período de instrucción.
6. En lo referido a las técnicas y medios por utilizar en esta etapa del Proceso de Minimización de los Riesgos, los instructores tienen responsabilidades de fiscalización y evaluación de la instrucción en lo que respecta a las medidas de control. Para ello podrán emplear técnicas como verificaciones al azar, inspecciones o revistas, revistas

después de la acción y controles específicos directos. Esto permitirá incluir medidas de seguridad efectivas y la divulgación de lecciones aprendidas en este aspecto, con el objeto de ser consideradas en instrucciones de las mismas características.

7. Por último, se ha establecido como ficha de registro de los cinco pasos del Proceso de Minimización de los Riesgos, lo indicado en anexo correspondiente, el que incluye una explicación en cuanto a la información a estampar en cada una de sus partes.

H. Administración del proceso en la instrucción.

La aplicación del Proceso de Minimización de los Riesgos en la instrucción en terreno si bien lleva inherente una evaluación a las actividades incluidas para el logro de los estándares de instrucción, debe evaluar previo a su desarrollo al personal que será el responsable de materializarla, como también los elementos materiales que permitirán activar su ejecución. La principal inquietud que debe poseer todo Encargado de Instrucción es asegurar que los instruidos estén capacitados para cumplir con las destrezas y habilidades dispuestas por el estándar correspondiente. Ello se logrará a través de una instrucción bajo condiciones de realismo y adecuados. Es decir la correcta aplicación del Proceso de Minimización de los Riesgos provee a los instructores cumplir con dicha instrucción realista, conjugado con un adecuado empleo de los medios de personal y material.

El Proceso de Minimización de los Riesgos es un ciclo continuo que requiere que todos siempre estén pendientes de los riesgos de la instrucción y de tomar una acción inmediata para eliminarlos y reducir su severidad.

Los Encargados de la Instrucción e instructores se ven en la necesidad de tomar decisiones de riesgos informados. Esto asegura que la instrucción se lleve a cabo con la realidad y a su vez proteja el bienestar de quienes son instruidos.

Durante el desarrollo de la instrucción, se deben determinar responsabilidades, orientadas tanto al logro de las habilidades como también en lo que respecta a la toma de decisiones en el nivel de mando apropiado en cuanto al nivel de riesgo identificado. El empleo del Proceso de Minimización de los Riesgos durante la instrucción asegura lo siguiente:

1. Una instrucción segura.
2. Menos heridos y accidentados.
3. Reducción de accidentes en los traslados a la instrucción.
4. Costos más bajos (reparaciones de material, equipo, etc.).

El Proceso de Minimización de los Riesgos nunca está completo. Es un ciclo continuo que requiere que todos estén siempre pendientes de los riesgos de la instrucción y de tomar acción inmediata para reducir su severidad. La seguridad, minimización de riesgos y prevención de accidentes son responsabilidades de los Encargados de la Instrucción e instructores e incluso de cada persona integrante del proceso de instrucción. Como tal, será preocupación permanente de los instructores la revisión y actualización de los peligros y controles, con el fin de ajustarse a las condiciones actuales.

2. Póngase en práctica la “**Guía Metodológica para la instrucción premilitar**”, para los establecimientos premilitares a partir de la fecha de aprobación.
3. El Departamento de Movilización, será el encargado de implementar y perfeccionar la citada Guía Metodológica, adoptando las medidas operativas y administrativas para su cabal cumplimiento y aplicación, conforme a la fecha establecida en el párrafo anterior.
4. El Departamento de Movilización remitirá las observaciones y/o modificaciones derivadas de su aplicación, al Departamento de Planificación, en la medida de ser necesario.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE.

HUGO LO PRESTI ROJAS
General de Brigada
Director General de Movilización Nacional

DGMN. DEMOV. N° 1360/_____ /

