

Escuela Naval de cadetes "ALMIRANTE PADILLA"



LOS HEROES



APREHENDER –JUGANDO
UNA ESTRATEGIA DE TRABAJO EN EQUIPO

CINE COLOMBIA



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y
EDUCACION

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.

2012





“APREHENDER - JUGANDO”
Una estrategia de Trabajo en Equipo



ROCÍO DEL CARMEN GAMARRA DUEÑAS

**Informe de grado para optar por el Título de Trabajadora
Social**

**ASESORA:
MARELIS CASTILLO DE LA TORRE
TRABAJADORA SOCIAL**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.
2012**

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. PRESENTACIÓN	4
2. REFERENTE INSTITUCIONAL	6
3. PROYECTO DE INTERVENCIÓN “APREHENDER - JUGANDO”.	9
3.1. JUSTIFICACIÓN PROYECTO DE INTERVENCIÓN	9
3.2. REFERENTE LEGAL	12
3.3. REFERENTE CONTEXTUAL	14
3.4. REFERENTE EPISTEMOLÓGICO.	15
3.5. REFERENTE CONCEPTUAL	18
3.6. OBJETIVOS	24
3.6.1. Objetivo General	24
3.6.2. Objetivos Específicos	24
3.7. LÍNEAS DE ACCIÓN	25
3.8. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	27
3.8.1. Componente formativo	30
3.8.1.1. Flujograma de la estrategia de intervención	32
3.8.2. Componente deportivo	33
3.9. CRONOGRAMA	35
3.10. PRESUPUESTO	36
4. RESULTADOS	38
5. APORTES A LA PROFESIÓN DESDE LA EXPERIENCIA PRACTICA	47
6. BIBLIOGRAFÍA	50

LISTA DE ANEXOS

Pág.

- 1. Anexo A: Programación Campeonato de Futbol Y Voleyplaya.....51**
- 2. Anexo B: Matriz de evaluación del proceso deportivo.....52**
- 3. Anexo C: Registro fotográfico de los encuentros formativos.....53**
- 4. Anexo D: Registro fotográfico de los encuentros deportivos.....58**

1. PRESENTACION

La práctica profesional es el ciclo último de la formación como trabajadoras(es) sociales, es el espacio donde inicia la aplicabilidad a todo el fundamento teórico aprehendido en el desarrollo de la carrera y es través de este informe que se pretende dar cuenta de la articulación entre teoría y práctica, haciendo reflexiones frente a los aciertos y desaciertos del proceso.

El proceso de intervención en la Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla” (ENAP) permitió afianzar conocimientos y adquirir habilidades para la vida, para la formación como persona íntegra, capaz de aportar desde el accionar profesional al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, al restablecimiento de los vínculos sociales y afectivos, apostándole a la consolidación de una sociedad más justa e incluyente.

La sociedad global y cambiante en la que nos movemos hoy obliga a la profesión a repensar la intervención desde nuevos escenarios que promuevan el cambio social, que definan estrategias con incidencia en el ámbito público, dentro de estas áreas se encuentran ubicadas la educativa, la hospitalaria, de desarrollo local, ambiental y empresarial, entre otras, esta última es a la que se hará referencia en este informe. Estos nuevos escenarios se convierten en un reto para la profesión en la medida que requieren intervenciones que apunten al desarrollo integral de los empleados, trascendiendo la lógica de la inmediatez y del asistencialismo, a partir de la búsqueda permanente del equilibrio entre la satisfacción de las necesidades del talento humano y los intereses institucionales.

En el ámbito organizacional se debe promover y hacer visible la importancia que tiene el talento humano en la organización, es por ello que se definen políticas que propicien el bienestar, entendiendo este no solo como la satisfacción de las necesidades si no como “un proceso de construcción permanente y participativo el cual busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y de su familia y que

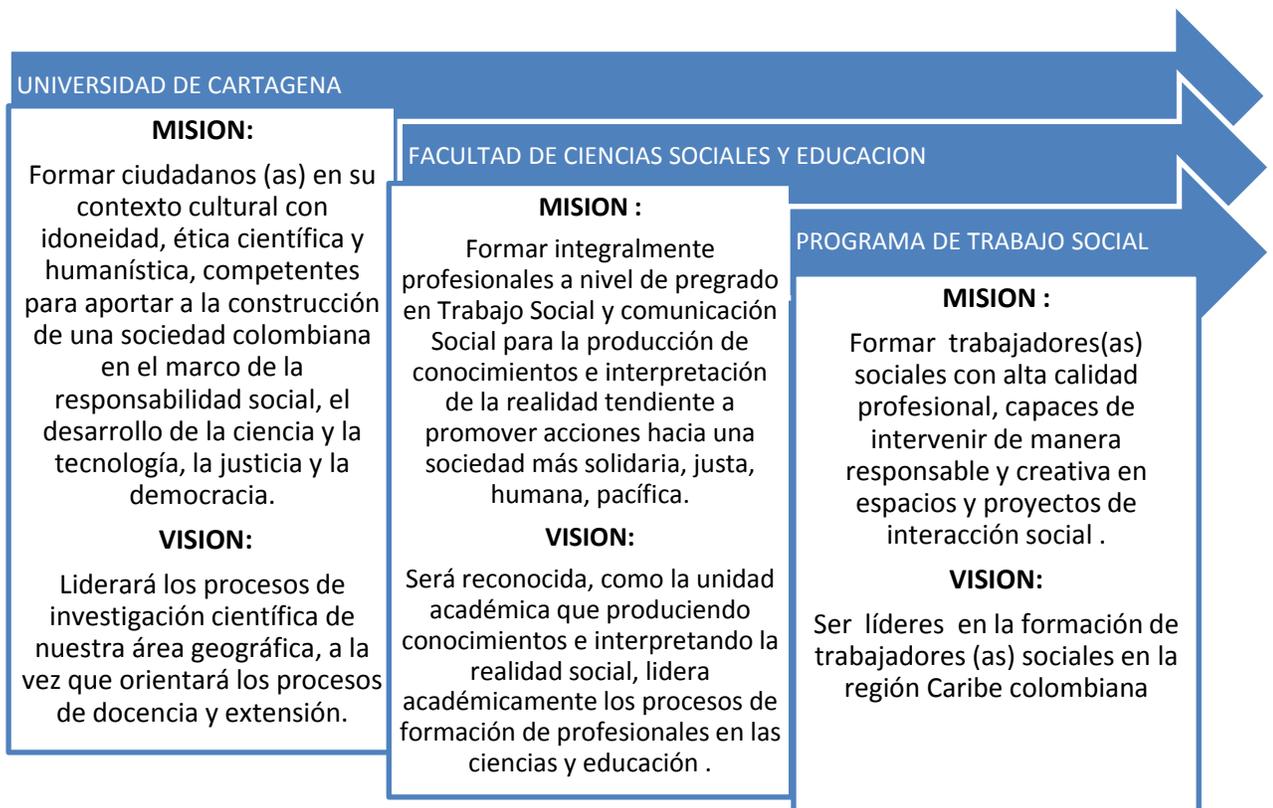
a su vez, incremente los niveles de satisfacción, eficacia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades”¹

-
- ¹ VIGOYA, Angélica (2002). Bienestar Social Laboral. Departamento Administrativo de la Fundación pública. Colombia.

2. REFERENTE INSTITUCIONAL

La universidad de Cartagena es una institución de carácter público, que brinda educación superior a jóvenes de la región Caribe, es una institución comprometida con la formación integral de ciudadanos, contribuyendo así a la consolidación de una sociedad colombiana más justa, equilibrada y autónoma. Lidera procesos de investigación, elabora y propone planes, programas y proyectos orientados a fortalecer la convivencia pacífica, promoviendo un ambiente sano.

Dentro de esta encontramos la Facultad de Ciencias Sociales y Educación orientada a formar “integralmente profesionales, para la generación de conocimientos y la interpretación de la realidad, tendientes a promover acciones hacia una sociedad solidaria, justa y pacífica”.



Dentro de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación se encuentra ubicado el Programa de Trabajo Social el cual es uno de los más antiguos de la costa Caribe, teniendo mucha influencia de la Iglesia Católica. Este programa fue consolidado con el objetivo principal de formar trabajadores (as) sociales íntegros, comprometidos con la sociedad, capaces de promover cambios sociales y liderar procesos encaminados a mejorar la calidad de vida de las personas.

Formar trabajadores(as) sociales íntegros, comprometidos con la sociedad, implica una formación sólida, sustentada bajo fundamentos epistemológicos, éticos, políticos, teóricos y metodológicos, bajo los cuales se cimienta el accionar propio del Trabajador Social. Es por esto que la Universidad de Cartagena en el proceso de formación de profesionales íntegros, no solo educa a sus estudiantes con base a aspectos teóricos, sino que brinda un acompañamiento en el proceso de dar aplicabilidad a todos los conocimientos adquiridos. Por esta razón los estudiantes de Trabajo Social en su ciclo último de formación, realizan prácticas institucionales, las cuales representan el espacio de proyección social de la universidad.

Para efectos de este informe las prácticas profesionales se desarrollaron en la Escuela Naval de Cadetes Almirante Padilla (ENAP). Esta es una institución de carácter público, perteneciente a la Armada Republica de Colombia, cuya finalidad principal es formar Oficiales de Infantería de Marina y de Marina Mercante que contribuyan a garantizar la independencia de la Nación, mantener la integridad territorial y la defensa del Estado.



MISION:

Contribuir a la defensa y seguridad de la Nación a través del empleo efectivo de un poder naval flexible en los espacios marítimo, fluvial y terrestre bajo su responsabilidad.

VISION:

La Armada Nacional mediante operaciones decisivas y contundentes habrá contribuido a la recuperación y consolidación de la paz y la seguridad democrática de los colombianos



FUCION:

Formar integralmete a los Cadetes y capacitar a los Oficiales de la Armada Nacional y de la Marina Mercante, con el proposito enfrentar y superar los grandes males como el narcotráfico, el terrorismo, la violencia, la corrupción, que azotan a la sociedad en general y amenazan en forma permanente la vigilancia de las instituciones legítimamente constituidas.



MISION:

El área de Bienestar de la ENAP promueve un ambiente de trabajo favorable que contribuye al desarrollo integral de sus miembros; así como generar sentido de pertenencia e identificación con la institución

VISION:

Ser líderes en el diseño y la gestión de proyectos que posibiliten los niveles de satisfacción personal, laboral, familiar y social de los miembros de la ENAP



3. PROYECTO DE INTERVENCION: “APREHENDER - JUGANDO, UNA ESTRATEGIA DE TRABAJO EN EQUIPO”

3.1. JUSTIFICACION

Los seres humanos son seres sociales y organizados por naturaleza, y es esa misma naturaleza y el instinto de asociación lo que los ha conducido a crear relaciones y lazos de cooperación para alcanzar objetivos que por sí solo no hubiesen podido, por su misma naturaleza tienden a establecer relaciones de confianza e interdependencia para el logro de sus objetivos. Es por ello que surgen los sindicatos, juntas de acción comunal e incluso organizaciones.

Las organizaciones son unidades sociales creadas para alcanzar determinado fin, pero el éxito institucional depende en gran medida del grado de compromiso y motivación que tengan los empleados para dar cumplimiento a la misión institucional, es por ello que cada funcionario es parte fundamental en la institución; pero cabe destacar que el logro de los objetivos comunes solo pueden concretarse si las personas que interactúan en la institución, establecen lazos de confianza y cooperación que generen un ambiente de trabajo favorable. Este ambiente de trabajo es lo que se conoce como clima organizacional el cual incide de forma directa en la realización eficiente y eficaz de las labores institucionales, por ello la dimensión del concepto en la dinámica de las organizaciones.

La ENAP es una institución que promueve acciones orientadas a fortalecer el clima organizacional, como estrategia para mejorar el ambiente de trabajo se realizó un diagnóstico para el cual se seleccionó una muestra de 239 funcionarios (lo que representa el 58% de la población total) que permitió conocer las percepciones que los integrantes de la institución tienen sobre el estado actual del clima laboral, analizando condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, organización y motivación frente al desempeño laboral. Este estudio permitió develar aspectos que se deben mejorar en la ENAP.

Entre los datos arrojados por este diagnóstico se resalta el espíritu competitivo que existe entre los miembros de la institución, en donde el 52% de la población encuestada manifestó la existencia de rivalidades entre las persona de su área de trabajo, por otro lado el 32% expresó tener dificultades con sus compañeros, pues las actividades que realizan desde su área de trabajo afectan de forma negativa las interrelaciones con los trabajadores de otras áreas. (Datos tomados del diagnóstico de clima organizacional ENAP 2012).

Basando en los datos anteriores es propio decir, que en las relaciones que se establecen entre los funcionarios de la ENAP, se presentan rivalidades y competencia, lo que está dificultando el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales. No se puede desconocer que las organizaciones son entre otra cosa, “un conjunto de interrelaciones que se organizan bajo determinadas condiciones para la persecución de ciertos objetivos [...] una empresa en la que sus relaciones interpersonales fallan difícilmente podrá ser exitosa”²

Considerando el planteamiento anterior surge la necesidad de diseñar estrategias que posibiliten la consolidación de relaciones sociales asertivas basadas en procesos de cooperación y reciprocidad; a partir de esta situación se establece un reto para el profesional de trabajo social considerando que el accionar debe estar dirigido a “promover el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar social”. Sobre todo si se tiene en cuenta que las interrelaciones y el trabajo en equipo que se deriva de estas, son un factor determinante en la eficacia y eficiencia laboral, pues “las organizaciones solo existen cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual”³

² Vidal, L. Conferencista en temas de Desarrollo Humano. [Artículo Internet] [Consulta: 10 de agosto de 2012]

³ CHIVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. Ed, Mc Graw Hill. Séptima Edición. México. Pág.39.

A fin de elevar los niveles de productividad y excelencia en todos los procesos que desarrolla la ENAP, surge la propuesta de realizar un campeonato de futbol masculino y un campeonato de voleibol femenino, donde el deporte no solo se conciba como una actividad física sino como un espacio de esparcimiento y recreación que fomente el trabajo en equipo. Paralelamente a estas jornadas deportivas se desarrollaron talleres formativos los cuales tuvieron como propósito permitirle a los participantes identificar herramientas aplicables a sus relaciones cotidianas; de igual forma este ejercicio se trasladó al campo deportivo, como una estrategia de “aprender jugando”.

3.2. REFERENTE LEGAL:

Con el fin de sustentar este proyecto, bajo parámetros normativos y legales, se tienen en cuenta los siguientes artículos:

En primera instancia está consagrado en la Constitución Política de 1991, específicamente en sus artículos:

Artículo 52. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará las organizaciones deportivas, cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.

Por otra parte la Directiva Transitoria No 037 MD-CGFM-CARMA-SECAR-JEDHU-DIBES-23.2 Bienestar Social en la Armada Nacional, en la cual se anota:

Se debe fomentar el desarrollo de las actividades de bienestar lúdico culturales (programas artísticos, literarios, científicos y culturales), recreativas y deportivas (torneos deportivos internos e inter unidades, jornadas deportiva, jornadas de acondicionamiento físico, cursos recreativos y deportivos), con el fin de contribuir al desarrollo personal y laboral del funcionario y su núcleo familiar, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y la solidaridad entre ellos.

Sumado a ello, a través de la dirección de bienestar social, se deben desarrollar y organizar actividades de recreación y turismo en las unidades de la Armada Nacional, con el fin de fomentar el sentido de pertenencia e identidad institucional.

Por otra parte la recreación forma parte de las órdenes generales en donde:

1. Se deberán planear y orientar los recursos y medios necesarios, con el propósito de brindar y facilitar al personal, espacios apropiados que les permitan desarrollarse en el ámbito recreativo y deportivo, así como interactuar con su núcleo familiar y demás miembros de la institución en procura de fortalecer sus condiciones físico atléticas.

2. Gestionar beneficios con la caja de compensación familiar, club militar, círculo de Suboficiales de las Fuerza Militares, con el fin de tener múltiples opciones para el mejor uso del tiempo libre y sus periodos de vacaciones.
3. Propiciar en las cámaras y centros y centros de recreación de Oficiales y Suboficiales, la presentación de actos culturales, de integración que busquen ser del agrado para el personal y sus familiares.
4. Tanto en las áreas de recreación, como en las cámaras y zonas de esparcimiento del personal de infantes de Marina, propenden por gestionar la adquisición de elementos recreativos y de descanso.

Como segunda instancia la Directiva Transitoria MD-CG-CARMA-SECAR-JINEN-DENAP Plan de Bienestar 2012, plantea:

A través del Departamento de Personal y la Oficina de Bienestar:

1. Desarrolla actividades del programa de Mejoramiento de Clima organizacional dirigido a la población civil y el programa Adaptación a la vida civil dirigido a los IMARES, teniendo en cuenta las necesidades que surjan en la población, teniendo como temas: Motivación, autoestima, trabajo en equipo, Negociación de conflictos, relaciones interpersonales, afectividad familiar.

3.3. REFERENTE CONTEXTUAL

Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla”, es la institución encargada de la formación de oficiales de la armada nacional, así como la formación de oficiales de Infantería de Marina y de la Marina Mercante. Se encuentra ubicada en la Ciudad de Cartagena de Indias, en la Avenida del Bosque, Isla de Manzanillo. En esta escuela se forman y capacitan los hombres y mujeres de la “Armada Republica de Colombia” que se encargan de la seguridad del país en los mares y ríos colombianos, desde las diversas especialidades en su condición de Oficiales.

“La Escuela Naval tienen un compromiso con el país: contribuir mediante la formación del talento humano a hacer de la Marina de Colombia, una fuerza competitiva, capaz de enfrentar y superar los grandes males como el narcotráfico, el terrorismo, la violencia, la corrupción, entre otros, que azotan a la sociedad en general y amenazan en forma permanente la vigilancia de las instituciones legítimamente constituidas”.

La ENAP, esta organizacionalmente constituida por tres comandos encargados del buen funcionamiento de la institución así como de la calidad en la formación de Oficiales, estos tres Comando son denominados, Decanatura Académica, encargado de formación académica de los Cadetes, Batallón de Cadetes, cuya función principal es la formación física y militar de los futuros Oficiales y Comando Logístico encargado de todo el proceso administrativo de la Escuela Naval. Cada Comando está constituido por personal Militar (Oficiales, Suboficiales e Infantes de Marina Profesionales y Regulares) y por personal Civil, constituyendo así un número total de 409 Personas de planta, 568 Cadetes y 132 Infantes de Marina Regulares.

La Escuela Naval, es una institución permeada por la cultura militar, cultura que establece una serie de códigos, símbolos, ritos, creencias doctrinas propias del régimen militar, y la cual repercute en el ambiente de laboral y determina el ritmo de trabajo, establece estilos y pautas de liderazgo, comunicación, así como normas y reglamentos específicos para realizar procedimientos.

3.4. REFERENTE EPISTEMOLÓGICO:

Las personas se forman y desarrollan inmersos en las interrelaciones sociales que diariamente constituyen, en estas intercambian sentimientos, emociones, conocimientos que construyen identidad. Estos espacios de socialización los cuales van desde las relaciones íntimas; establecida entre familiares, hasta las relaciones laborales, constituyen un rasgo estructural en la vida social de las personas.

En este entramado de relaciones afectivas, amistosas, profesionales, laborales se construyen los significados o percepción que los sujetos le dan al entorno que los rodea, significados o formas de ver el mundo que determina el accionar de las personas. Es por lo anterior que la perspectiva teórica bajo la cual se sustenta la propuesta de intervención “Aprender jugando” es el Interaccionismo simbólico pues desde esta se concibe al sujeto como seres humanos que actúan hacia los otros en base a los significados que estos tengan para ellos, *“El sujeto interpreta y atribuye significados a las personas, a los objetos, a las instituciones y a las situaciones de acuerdo a lo que estas signifiquen para él y de acuerdo a la cultura en la que se encuentre inmerso [...] el sujeto actúa de acuerdo a la forma como entiende, interpreta y define las cosas.”*⁴, son estos significados y la forma de entender las cosas, las que marcan la forma en que las personas actúan e interactúan con los demás, esos significados transversalizan las relaciones interpersonales que se construyen en el diario vivir de las personas.

Toda interacción juega un papel importante las representaciones simbólicas de los sujetos implicados, estas representaciones son configuradas previamente en el proceso de interacción y socialización y es precisamente en este intercambio donde se construyen las nuevas experiencias y conocimientos.

Desde la perspectiva del Interaccionismo Simbólico se proponen tres premisas fundamentales: “Reconocen sujetos que actúan con base en significados, los

⁴ GARCIA, Beatriz y GONZALES Sandra. (2002). Técnicas interactivas para la investigación social cualitativa Ed. Fundación Universitaria Luis Amigo. pág. 19

significados se derivan de la interacción social y el significado se modifica con la interacción mediante procesos de interpretación”⁵.

Por otro lado, el interaccionismo simbólico desde la obra de Mead, George. “Espíritu, persona y sociedad” se tiene una concepción de la persona como ser social; en la cual se dice, que la dimensión social de la persona descansa en el proceso de comunicación cada persona se desarrolla como sujeto social en el proceso de la interacción comunicativa con los demás.

En este proceso la persona se reconoce a sí misma, a través de sus gestos, signos, códigos de comunicación que se desarrollan en el proceso de socialización lo que facilita en gran medida el proceso de construcción de relaciones sociales más cordiales.

La Escuela Naval De Cadetes Almirante Padilla es una institución organizada que trabaja en red, es decir, los procesos que se llevan a cabo en la institución son el resultado de trabajos interdependientes, es por ello que este proyecto de gestión, además de sustentarse en la perspectiva del Interaccionismo simbólico, no puede desconocer el enfoque sistemático amparado en la Teoría General de los Sistemas.

El enfoque sistémico se presenta como una forma de visionar y representar la sociedad de forma sistémica y se basa en noción de totalidad, entendiendo los sistemas como “un conjunto de elementos en interacción dinámica en el que el estado de cada elemento está determinado por el estado de cada uno de los demás que lo configuran, de esta manera un sistema puede ser cerrado (son aquellos que no intercambian información con su entorno), o abiertos (aquellos que intercambian información con su entorno, por lo que modificado y a la vez este modifica en el entorno) ”⁶

Este concepto resalta la interacción entre los elementos que conforman el sistema, así como la forma en que se organizan para su debido funcionamiento y en el

⁵ Ibíd., pag.21.

⁶ HERNADEZ, Ángela (1997). Familia, ciclo vital y Psicoterapia sistémica breve Ed.buho.

cual, si uno de sus elementos falla o se ve afectado, afectara el conjunto en general, reafirmandose con esto el concepto de sociedad como totalidad. Es por esto, que al momento realizar intervenciones es importante, no mirar a los sujetos como ser aislados, sino como parte de un todo.

En esta medida introducir cambios significativos en la interacción de los miembros del sistema, requiere estrategias que repercutan en toda la población y no solo en uno de sus integrantes, lo que podría dificultar el adecuado funcionamiento del sistema. Estos cambios deben involucrar la totalidad del personal de la ENAP.

De lo anterior cabe destacar que para enfoque sistémico, la organización constituye un todo, conformado por pequeños subsistemas y estos a su vez por sujetos, es por ello que al ejecutar la estrategia de intervención “Aprehender jugando” e intentar propiciar procesos de cambio, no se puede desconocer ese ser social como parte de una totalidad; la cual está constituida por un conjunto de elementos se encuentran en interacción. Es por ello que las relaciones humanas no se pueden concebir como algo lineal, sino como relaciones circulares, en las que interactúan diversos elementos.

Desde este enfoque los problemas sociales, también son situaciones complejas, que deben ser atendidas desde una óptica global, sobre todo si se tiene en cuenta que esta estrategia busca favorecer la consolidación de relaciones sociales basadas en el respeto y el reconocimiento de los otros, a través de la potencialización de capacidades, tanto individuales como grupales.

3.5. REFERENTE CONCEPTUAL

Los cambios que vive la sociedad moderna, la revolución de los mercados, los avances tecnológicos, junto a la rapidez con la que ocurren, implica en las instituciones y organizaciones mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios del ambiente y sobre todo reforzar el activo más importante de las organizaciones, el talento humano.

No se puede dejar de lado que las organizaciones son un elemento importante en la dinámica social, en la medida en que estas actúan en un medio, el cual influye en la estructura y la forma de organización de esta.

Ahora bien, en aras de clarificar y reforzar el proyecto “Aprehender – Jugando” la organización es entendida como *“unidades sociales creadas deliberadamente, a fin de alcanzar objetivos específicos, para ello cuenta con tres tipos de recursos materiales, técnicos y humanos”*⁷. En esta medida las organizaciones son entendidas como entidades sociales porque las conforman personas que interactúan entre si y que crean lazos de confianza y cooperación orientados a alcanzar los objetivos propuestos.

Las organizaciones son necesariamente un espacio o medio de orden y cooperación, en donde el éxito no solo depende de un buen manejo del proceso administrativo, sino también del conjunto de interacciones que se da entre sus miembros, debido que las organizaciones son entre otras cosas “un conjunto de interrelaciones personales que se organizan bajo determinadas condiciones para la persecución de ciertos objetivos”. Una institución en la que sus relaciones interpersonales son negativas difícilmente podrá ser exitosa; es por ello que para las organizaciones es de vital importancia la forma en la que se relacionan sus miembros tanto con sus pares como con el entorno.

Las relaciones humanas son las acciones y actitudes desarrolladas a partir del contacto entre las personas y grupos. Cada persona posee una personalidad

⁷ ARIAS, F. (1990) Administración de recursos humanos. Cuarta edición, México, Ed, trillas. Pág. 49

propia que influye en el comportamiento de otros a partir del contacto con personas y grupos. Así mismo esta persona también es influenciada por los demás. Ahora bien el comportamiento o las acciones humanas son el resultado de un proceso de interacción social, narrativo e histórico en el que se adoptan diferentes lógicas y se aprenden formas de pensar, se construye autoestima y se genera identidad; las cuales son bases que definen la calidad de las relaciones humanas.

La teoría de las relaciones humanas propuesta por Elton Mayo afirma que *“el ser humano está motivado por la necesidad de estar juntos, de ser reconocido, de recibir comunicación adecuada”*, lo anterior reafirma que el ser humano es un ser social por naturaleza y que el comportamiento de este es consecuencia de factores motivacionales, factores que van direccionados a la satisfacción necesidades. Ahora bien esta teoría afirma que la *“organización eficiente, por sí sola no lleva a una mayor productividad, ya que es incapaz de elevar la productividad sino descubren, localizan y satisfacen las necesidades de los trabajadores”*, en esta medida es importante tener en cuenta que el ser humano es motivado no solamente por estímulos económicos y salariales sino también por recompensas sociales y simbólicas, lo que conlleva a las organizaciones a no solo pensar en el logro de los objetivos institucionales sino a tener en cuenta las necesidades de sus funcionarios realizando un proceso de integración entre estas. Ahora bien las necesidades deben ser entendidas como *“atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma se convierten en universales. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.*

Las necesidades vistas como carencia revelan el ser de las personas; esto de un modo fisiológico pues se asume como “La falta de algo”; vistas como

*potencialidad, en cambio, implican la motivación y movilización de las personas hacia la satisfacción de las mismas, convirtiéndose al tiempo en recursos*⁸.

Desde esta postura las necesidades son vistas como el punto de partida que impulsa al hombre a crear estrategias que le permitan alcanzar los objetivos propuestos y satisfacer determinada necesidad; teniendo en cuenta que una necesidad insatisfecha necesariamente conduce a la acción y más si se tiene en cuenta que las personas son seres de necesidades múltiples e interdependientes. *“Las necesidades motivan el comportamiento humano, imprimiéndoles dirección y contenido. Durante su vida, el hombre pasa por varios niveles o estados de motivación: a medida que crece y madura va sobrepasando los estados más bajos y desarrollando necesidades de niveles más elevados”*⁹ Estos niveles o estados corresponden a las necesidades que Maslow jerarquizó de la siguiente manera:

- **Necesidades fisiológicas:** corresponden a las necesidades primarias, vitales, están relacionadas con la supervivencia y son innatas e instintivas. Estas necesidades requieren satisfacción periódica y cíclica.
- **Necesidades de seguridad:** son las necesidades que llevan al hombre a autodefenderse y protegerse contra el peligro o la privación. Esta necesidad conduce a la búsqueda de tranquilidad personal.
- **Necesidades sociales:** esta necesidad conduce al hombre a formar parte de un grupo, a tener contacto humano. La aprobación social, reconocimiento del grupo, el calor humano y formar parte de un grupo son necesidades que llevan al hombre a vivir en grupo y a socializarse.
- **Necesidades de estima:** necesidad de dar y recibir afecto, amor, cariño.
- **Necesidades de autorrealización:** son las necesidades más elevadas; esta es la síntesis de las demás necesidades y es producto del impulso de cada individuo a realizarse y desarrollar su propio potencial.

⁸ VIGOYA, Angélica (2002). Bienestar Social Laboral. Departamento Administrativo de la Fundación pública. Colombia.

⁹ CHIVENATO, Idalberto. (2007) Introducción a la teoría general de la administración. Ed, Mc Graw Hill. Séptima Edición. México. Pág.101.



Pirámide de la Teoría de motivación de Maslow.

Ahora bien la satisfacción de las necesidades, motiva el comportamiento humano, y es la esta la que conduce al individuo a comportarse de una forma determinada que le permita satisfacer sus necesidades, la motivación posee componentes afectivos y de conducta y se refleja en el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo y la efectividad de la labor, es por ello que un funcionario es más productivo y eficiente cuando está motivado, que cuando no lo está. Pues la motivación es ese impulso que permite esforzarse en alcanzar los objetivos organizacionales, siempre y cuando se satisfagan las necesidades individuales.

Lo anterior nos lleva a referirnos, al concepto de COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL el cual involucra lo relativo a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones, teniendo en cuenta la estructura formal de la organización, el proceso y el diseño del trabajo, la tecnología de la organización, el espacio físico e infraestructura, los recursos que se utilizan para el logro de los objetivos, el medio ambiente y sobre todo las relaciones interpersonales que se presentan entre los miembros de la organización.



El comportamiento organizacional no solo puede pensarse en el ámbito de lo macro, es importante tener presente el comportamiento individual y grupal de las personas que conforman la institución, pues no se puede olvidar que el talento humano es el activo más importante de toda organización, y todo individuo es producto de un proceso de socialización que de una u otra manera también repercute en el comportamiento organizacional, es por esto referirse a este concepto implica tener presente el contexto social en el cual se encuentra inmersa la institución.

El comportamiento Organización conduce al concepto de cultura y clima organizacional donde el primero hace referencia al *“conjunto de hábitos, creencias, valores y tradiciones, interacciones y relaciones y relaciones sociales típicos de cada organización. Representan la forma tradicional con la cual están acostumbrados a pensar y hacer las cosas y es comportadita por todos los miembros de la organización”*¹⁰. La cultura organizacional rige o enmarca el proceso de interacción social y es este mismo proceso en el cual se socializa e internaliza la cultura organizacional.

La cultura organizacional representa todo ese conjunto de normas informales que orientan la conducta de los miembros de las organizaciones y cada organización

¹⁰ Ibid., Pág. 123.

tiene su propia cultura corporativa. Es de anotar que la cultura de las empresas no es estática sino que por el contrario son cambiantes y sufren alteraciones con el tiempo aunque algunas culturas sean más rígidas que otras.

El segundo término Clima Organizacional *“constituye el medio interno de la organización, la atmosfera característica que existe en cada empresa. La dificultad en la conceptualización de C.O. reside en el hecho de que el clima se percibe de diferentes maneras por diferentes individuos. Algunos individuos son más o menos sensibles que otros en relación con los aspectos del clima. Así el clima está constituido por aquellas características que distinguen la organización de otras e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”*¹¹.

El estilo de liderazgo, la claridad en la definición de los objetivos, la toma de decisiones, la comunicación, la estructura organizacional, son algunos de los elementos que influyen en el comportamiento de los empleados y determinan el clima laboral de una institución.

Comprender el clima organizacional de cada institución, implica comprender que detrás de cada cargo, existe un ser humano con necesidades, es por estos que desde el área de bienestar de la Escuela Naval de cadetes “Almirante Padilla”, se generan estrategias incluyentes que busquen no solo mejorar la productividad de sus funcionarios sino también contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales, aumentar los niveles de motivación en estos y favorecer la construcción de un ambiente de trabajo favorable.

Ahora bien crear un ambiente que estimule el compromiso con los objetivos de la empresa y que brinde oportunidades para satisfacer las necesidades individuales no es tarea fácil, y más si se tiene en cuentas los factores del medio social, es por ello que desde las organizaciones se deben adoptar medidas que permitan la integración de los objetivos institucionales e individuales y mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios que el contexto ofrece.

¹¹ ARCILA. Sergio. Conferencia: “Administración del talento humano”. Universidad Tecnológica de Bolívar 2012

3.6. OBJETIVOS

3.6.1. Objetivo general:

Fortalecer las relaciones interpersonales y los vínculos afectivos de los miembros de la ENAP, a través de campeonatos deportivos, que permitan contribuir al mejoramiento del clima organizacional.

3.6.2. Objetivos específicos:

- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la ENAP, a través de talleres formativos dirigidos a mejorar las relaciones interpersonales entre jefe – empleados y trabajadores de igual jerarquía.
- Incentivar en los miembros de la ENAP, la práctica del deporte competitivo como un espacio para identificar sus capacidades y fomentar tolerancia ante el ganar o perder.
- Favorecer en la ENAP la construcción de interrelaciones basadas en el respeto y en el reconocimiento del otro como parte activa de la institución.

3.7. LINEAS DE ACCIÓN:

*“El deporte nos enseña a repartir roles, a aplazar la recompensa, a buscar la excelencia a través del reto, a la superación personal y a gestionar el talento. Todos estos son aprendizajes fáciles de trasladar a la órbita empresarial...”*¹²

El trabajo con grupos implica utilizar estrategias diseñadas de tal forma que permitan alcanzar las metas establecidas como grupo, como una totalidad, sin dejar de lado las metas fijadas por cada uno de los integrantes de este. “Las técnicas grupales son un conjunto de medios y procedimientos que, aplicados a una situación de grupo tienen una doble finalidad: lograr productividad y gratificación grupal”¹³.

Desde Trabajo Social con grupos es importante pensar en intervenciones que respondan a las necesidades del grupo; lo que hace importante reconocer las falencias o dificultades que en él se presenta; en este sentido y en aras de contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales de los miembros de la ENAP, se plantea como estrategia de grupo la realización de campeonatos deportivos (Fútbol y Voleibol), acompañados de talleres formativos, con el fin de orientar estos deportes competitivos hacia el objetivo inicial, lograr cohesión entre estos.

Este proyecto busca ser incluyente, lo que implica la participación de todos los miembros de la institución, así mismo pretende ser un espacio que el compañerismo y trabajo en equipo, pues si bien el fútbol es un deporte competitivo, también es un espacio para aprender, aprender a compartir, a liderar, a controlar emociones y canalizarlas en el deporte, a construir relaciones sociales basadas en el respeto y el reconocimiento del otro, todo esto a partir del juego y la recreación.

¹² VALDANO, Jorge. Ex jugador del Real Madrid. “Conferencia sobre liderazgo empresarial” 2009.

¹³ GNECCO, María Teresa. (2005) Trabajo Social con Grupos. Ed. Kimpres Ltda. Bogotá

Ahora bien el deporte por sí solo no mejorara las relaciones interpersonales, aunque este permite canalizar las energías y elevar la autoestima; como lo demostró la investigación realizada por Kumar, Pathak y thakur, 1985, los deportistas tienen mayores niveles de autoestima que los no deportistas, el deporte se debe orientar hacia fines específicos.

Es por lo anterior que la estrategia del torneo debe estar acompañada o complementada por una serie de talleres formativos, orientados a fortalecer las relaciones interpersonales y con ello la eficacia y eficiencia laboral. Estos talleres metodológicamente están diseñados para proporcionar herramientas que deberán ser implementadas en el campo de juego.

Esta estrategia diseñada principalmente para conducir al grupo hacia la cohesión, resaltando el valor que tiene formar parte de un grupo, fortaleciendo los lazos y vínculos afectivos, solo puede hacerse viable en la medida en que sus miembros puedan ser influenciados, Vinter Robert (1967), hace referencia a los medios de influencia para lograr cambios en las intervenciones con grupos, entre estos medios señala el método de influencia indirecta, definido como “aquellas intervenciones utilizadas para efectuar modificaciones en las condiciones del grupo que pueden influir en los miembros”. El Trabajo Social puede introducir o aplicar estrategias que permitan elevar el status de sus miembros, intercambiar roles, entre otras. A través de estas actividades se puede estar ejerciendo influencia de forma indirecta en todos los miembros del grupo.

Es por ello que esta estrategia deportiva, acompañada del componente formativo, pretende influenciar de forma indirecta en todos los miembros del grupo ENAP, influencia que propiciara cambios en la conducta de estos, contribuyendo así al mejoramiento de las relaciones de los miembros de la Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla”.

3.8. METODOLOGIA:

Los cambios que se presentan en la sociedad obligan a repensar las intervenciones desde esta profesión, transformar su práctica y adaptarse a los nuevos elementos que ofrece cada contexto, lo anterior nos lleva a adaptar nuestras intervenciones desde las nuevas formas de relación social, por ello estas deben ir encaminadas a potencializar la capacidad de interacción de las personas a través de la dinámica grupal.

Por tanto, este proceso de intervención está enmarcado en el Método de Trabajo Social con grupo teniendo en cuenta que se propone el deporte como una estrategia para fortalecer los grupos que integran la institución a través del trabajo en equipo y permitirles experimentar nuevas formas de organización entre ellos, que le permita alcanzar los objetivos propuestos.

El trabajo con grupo se constituye como uno de los métodos de intervención de trabajo social, donde el proceso de ayuda se constituye como una herramienta orientada a mejorar el desempeño social de las personas a través de experiencias grupales.

Ahora bien hablar de grupo es referirse al conjunto de personas que se reúnen, interactúan y persiguen objetivos comunes, Dellarosa define al grupo como “una magnitud, ese fenómeno particular donde un conjunto de individuos hacen algo que los trasciende, creando un campo virtual que se carga de determinadas tensiones, a las que todos coadyuvan pero que nadie determina. Ese fenómeno que se da entre las personas, pero que supera al individuo”¹⁴ El hablar de grupo, es referirse a relaciones interpersonales, intersubjetividad, vínculos, reconocer que existen interacciones, interdependencia, objetivos comunes, hablar de grupo es pensar en una totalidad que nos remite a la concepción de sistema.

La interacción grupal permite mejorar hábitos, creencias, habilidades; a través de las cuales se logran cambios en la conducta de las personas, la experiencia grupal

¹⁴ DELLAROSA, Alejo (1977). Grupos de reflexión. Buenos aires, Paidós. Pág. 77.

permite fortalecer o recuperar determinadas pautas de comportamiento, generar integración, compañerismo; pues es en la interacción grupal donde se expresa y comparte la propia historia personal, se analizan los diversos significados que se le atribuyen a las cosas.

Hablar de grupo implica referirse a la dinámica grupal de estos, esta es definida como “la suma de intereses de sus integrantes, la cual puede ser activada mediante estímulos y motivaciones para lograr mayor armonía y relaciones humanas”¹⁵. La dinámica grupal es la suma de las fuerzas de los miembros del grupo producto de las interacciones de los mismos. Esta dinámica es susceptible a cambios teniendo en cuenta que los miembros modifican constantemente sus relaciones mutuas y grupo durante su existencia pasa por distintas etapas.

Ahora bien “una adecuada dinámica de grupo, diseñada cuidadosamente por el trabajador social, permite recuperar, reconstruir y fortalecer las habilidades sociales básicas para tener una vida social satisfactoria”¹⁶. La dinámica grupal y la interrelación de sus miembros deben permitir la inclusión de habilidades que le permitan mejorar sus relaciones interpersonales.

Desde nuestra profesión, trabajar con grupos e interactuar con estos debe permitir restablecer los vínculos afectivos, es por ello que como estrategia para lograr la integración entre los miembros de la ENAP y contribuir al mejoramiento de sus relaciones interpersonales se diseñó la estrategia “aprehender - jugando” compuesta por dos componentes (formativo y deportivo) con el fin de influir en los procesos de grupo, reforzando las habilidades y capacidades de sus miembros, de tal forma que estos sean protagonistas su propio cambio social.

Lograr cambios significativos en el personal de la ENAP, no es tarea fácil, la dinámica de la institución está trasversada por la cultura militar la cual permea todos los grupos poblacionales que la conforman. Referirse a cambio implica la transición de una situación actual hacia otra diferente, hablar de cambio es

¹⁵ CHIVENATO, Idalberto. (2007) Introducción a la teoría general de la administración. Ed, Mc Graw Hill. Séptima Edición. México. Pág.113.

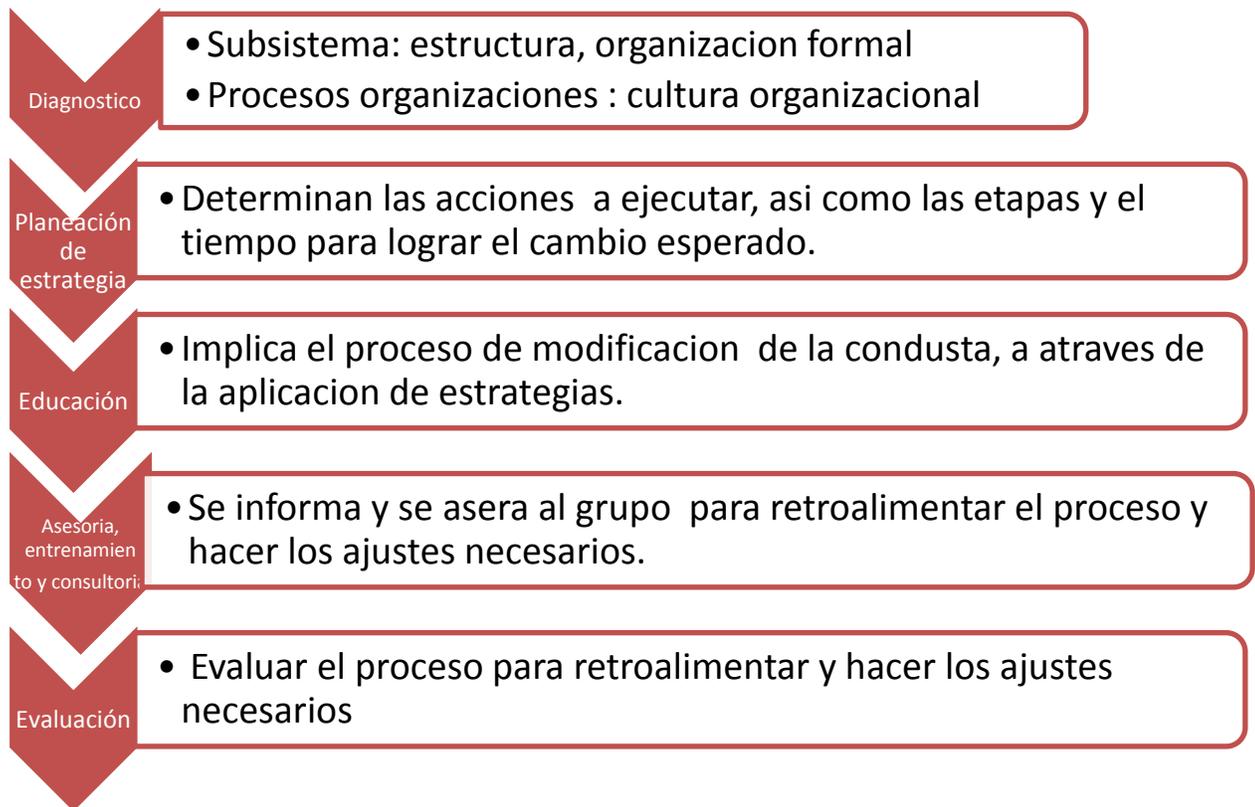
¹⁶ FERNANDEZ, Tomas, LOPEZ Antonio. (2006) Trabajo Social con grupos. Alianza Editorial.

adoptar nuevas actitudes, conductas valores que permitan pasar de un estado a otro, la administración de cambio comienza con el análisis de la situación actual, implica revisar los aspectos positivos y negativos de institución que son susceptibles a cambios; además no se puede desconocer el contexto en que se encuentra inmerso la institución el cual aporta elementos que influye en el comportamiento organizacional de la institución; así como las exigencias de la sociedad contemporánea

Ahora bien, al hablar de cambio necesariamente hay que referirse a la teoría de desarrollo organizacional, definida como “una respuesta al cambio, es una estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, valores y estructura de las organizaciones, de tal forma que estas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo”¹⁷

El desarrollo organizacional implica una serie de etapas estructuradas de la siguiente manera:

¹⁷ WARREN, Bennis. Retomado por CHIVENATO, Idalberto.(2007) Introducción a la teoría general de la administración. Ed, Mc Graw Hill. Séptima Edición. México.



Con base en la Teoría del desarrollo Organizacional la estrategia “Aprender - Jugando” se diseñó con la intención de fortalecer el trabajo en equipo, a través de dos componentes o fases simultáneas, que le apostaron de igual forma al mejoramiento del clima organizacional, así:

3.8.1. Componente formativo:

Esta fase consta de la realización de talleres formativos con los que se pretende el aprendizaje rápido de nuevas pautas de comportamientos, a través de un ejercicio de introspección, el cual consiste en revisar la forma en que se relacionan los miembros de la ENAP, este ejercicio debe permitir tomar conciencia sobre los aspectos que dificultan establecer relaciones sociales de cooperación.

“las intervenciones de las personas que integran el grupo, permiten tomar conciencia de los patrones de interacción, y así preparar a los participantes para analizar, conocer y establecer estrategias [...] Cuando los participantes interactúan

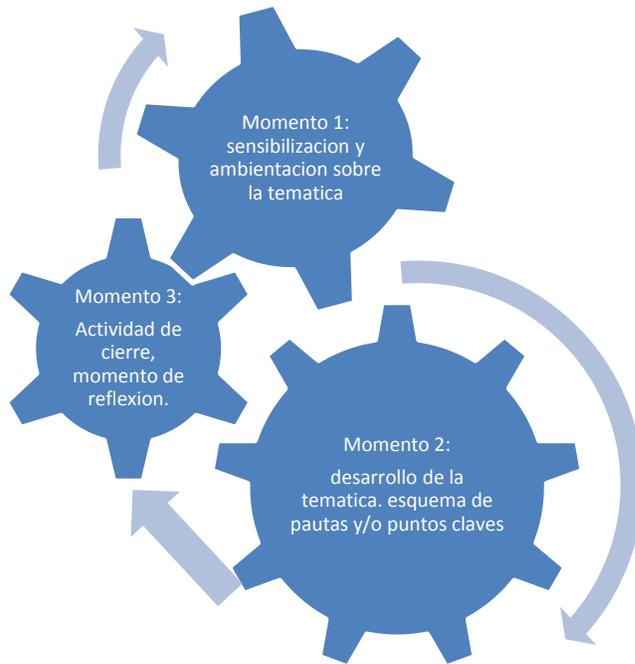
entre sí, pueden tomar conciencia y explicitar el tipo de relaciones que mantienen con los demás, analizar los motivos que les impulsaron a emplear determinados patrones de actuación y explicar el por qué experimentaron determinados sentimientos”¹⁸.

La técnica participativa empleada en los talleres, debe generar un espacio individual y grupal de reflexión y cambio, debe propiciar la construcción colectiva de saberes, los cual se genera del reconocimiento de lo que son como personas, de sus potencialidades y todos los objetivos que se pueden alcanzar si se trabaja en equipo; se trata básicamente de relacionar las vivencias o testimonios de los participantes.

Estos espacios formativos los cuales buscan favorecer el clima organizacional de la ENAP, están estructurados en siete talleres de aproximadamente treinta minutos cada uno, Estos talleres se desarrollaran los días Miércoles en el espacio de ICR (Plan de Inducción, Capacitación y Reinducción) es el plan de capacitación obligatorio para todas las instituciones de carácter público; donde se trataran temáticas relacionadas con el mejoramiento de las relaciones interpersonales de los funcionarios de la Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla”

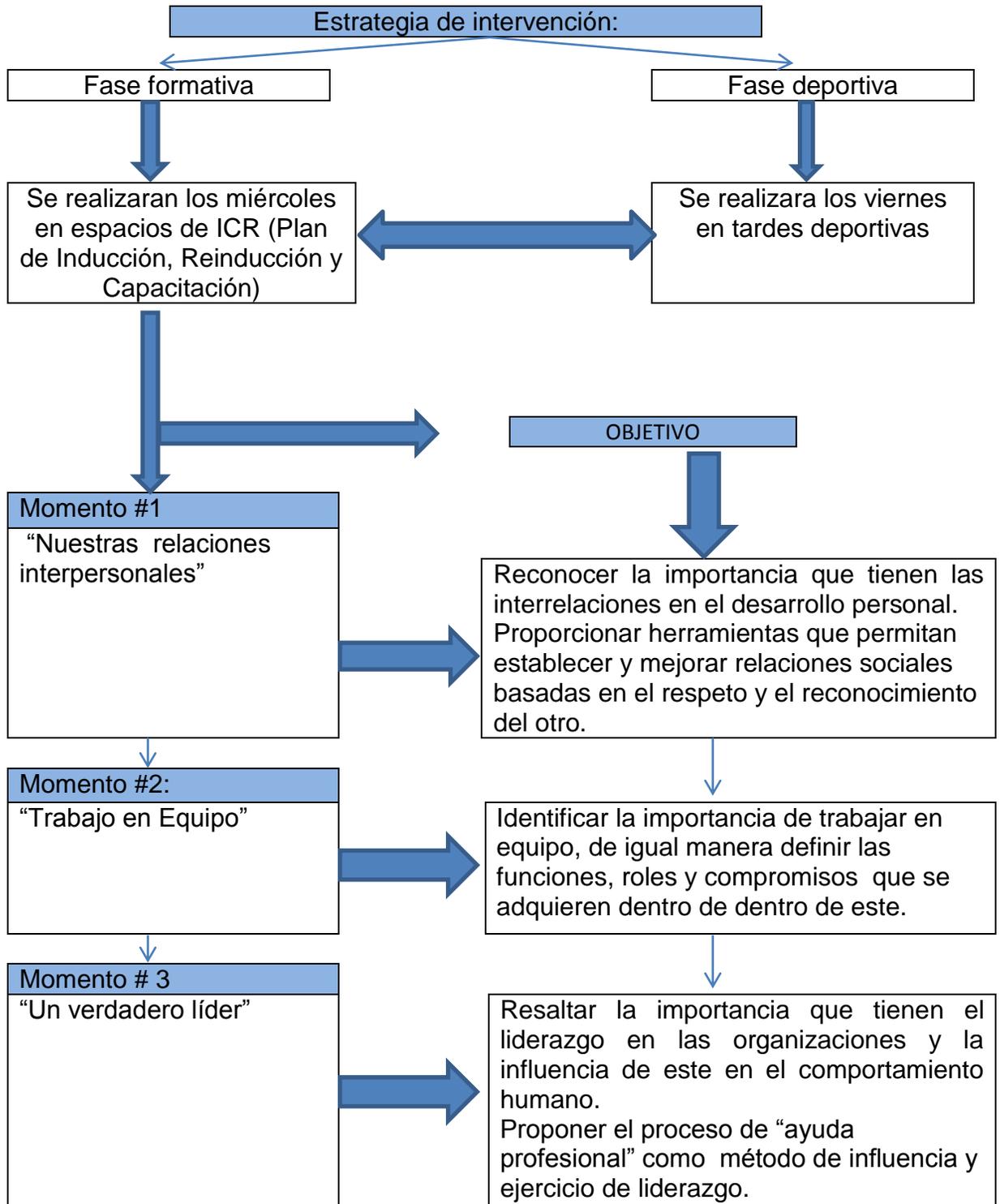
Los talleres que conforman esta estrategia de intervención, la cual estará acompañada de actividades deportivas, están estructurados metodológicamente en tres momentos que invitan a la reflexión de las vivencias cotidianas de los participantes. Estos momentos pedagógicos estarán estructurados así:

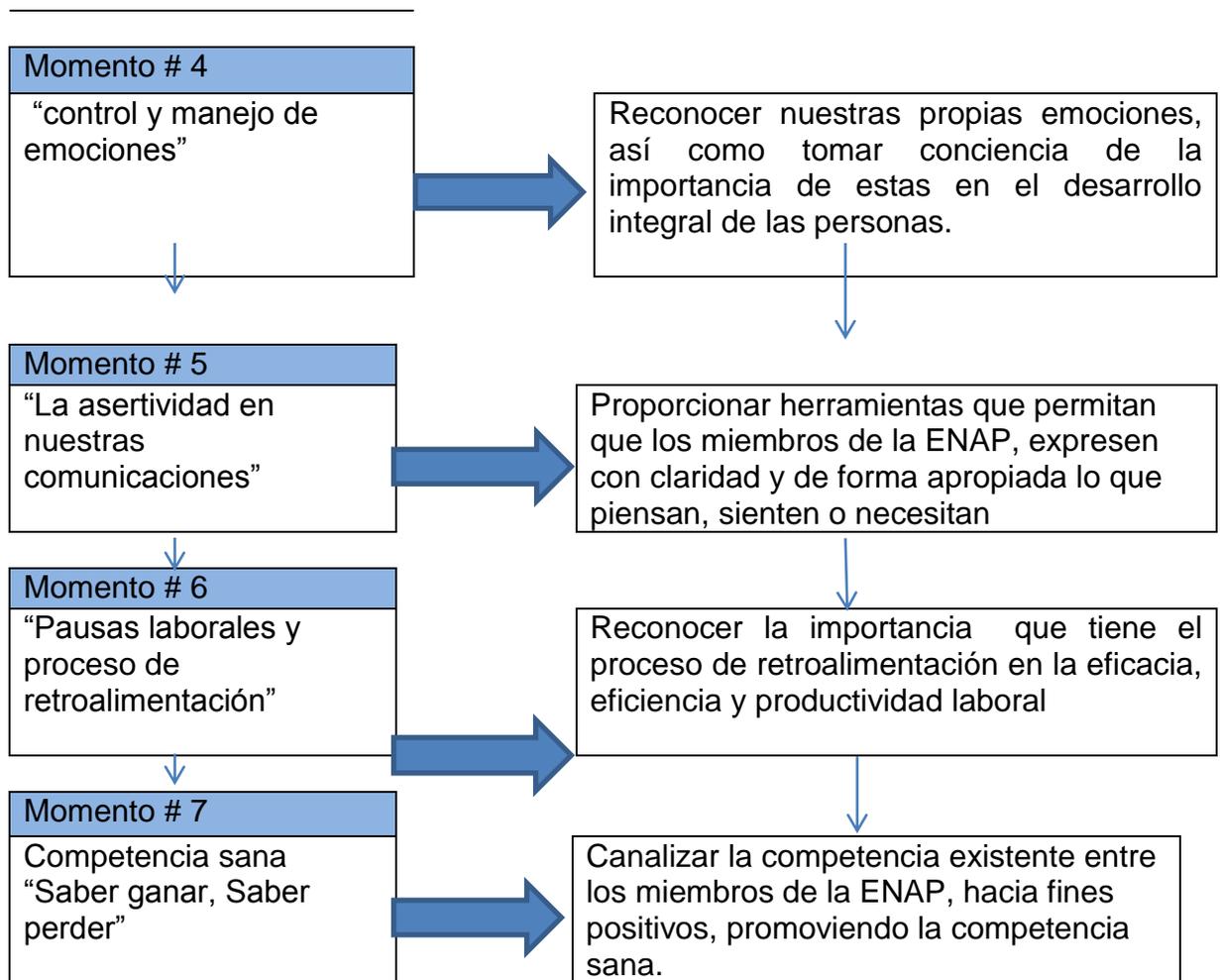
¹⁸ FERNANDEZ, Tomas, LOPEZ Antonio (2006). Trabajo Social con grupos. Alianza Editorial. Pág. 181



Cada momento del taller es un espacio importante y diferente, cada uno de estos debe invitar al siguiente. Así mismo cada momento debe invitar a la reflexión y a caer en cuenta sobre lo que los funcionarios hacen, creen y piensan sobre sus relaciones, deben permitir desestabilizar los saberes y creencias que dificultan las relaciones con sus compañeros de trabajo.

3.8.1.1. Flujograma de la estrategia de intervención “aprehender jugando”





3.8.2. Componente deportivo:

El componente deportivo intenta ser un espacio para poner en práctica lo aprendido en los talleres formativos, pues el fin último de estos es "capacitar a las personas para hacer frente, a partir del aprendizaje o refuerzo de habilidades sociales básicas, a los problemas sociales y situaciones de la vida"¹⁹, que es el objetivo del trabajo social con grupos.

Esta etapa de la estrategia el deporte se mirara como espacio donde se pondrán en prácticas las herramientas y los aprendizajes adquiridos en los talleres de

¹⁹ FERNANDEZ, Tomas, LOPEZ Antonio. Trabajo Social con grupos. Alianza Editorial Pág. 123

formación, la aplicabilidad de estas será evaluada a partir de una matriz, que contiene elementos relacionados con las temáticas desarrolladas.(ver Anexo “B”)

La realización del campeonato de futbol y de voleibol en el cual participaran todos los miembros de la ENAP, representado los comandos a los cuales pertenecen (Batallón, Decanatura Académica, Comando Logístico, Oficiales en Curso, Cadetes e Infantes de marina.), los cuales jugaran teniendo en cuenta la Programación (ver anexo “C”)

3.9. CRONOGRAMA:

MESES	Septiembre														Octubre														Nov																
Semanas	10-14					15-21					24-28				1-5				8-12				15-19				22-26				29-31			1-2											
Actividad	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V					
INSCRIPCION EQUIPOS																																													
SORTEO																																													
INICIO CAMPEONATO DE FUTBOL																																													
PRIMERA VUELTA "TODOS CON TODOS"																																													
SEMIFINALES																																													
FINAL DEL CAMPEONATO																																													

3.10. PRESUPUESTO

PRESUPUESTO				
RUBRO	DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Materiales e insumos	Impresiones	20	200	4.000
	Fotocopias	600	100	6.000
	Lápices	100	500	50.000
	Resma de papel	1	9.000	9.000
	Marcadores	06	1000	6.000
	Cartulinas	12	700	8.400
	Papel periódico	12	200	8.400
	Alquiler de equipos técnicos.	7 ocasiones	50.000	350.000
Subtotal materiales e insumos				441.800
refrigerio	Bolsas con agua	300	400	120.000
Subtotal refrigerio				120.000
Equipo humano	Pasante de trabajo social	200 horas	20.000	4.000.000
	Arbitro	30 horas	24.000	720.000
	Anotador	30 horas	5.000	150.000
Subtotal recurso humano				4.870.000
Otros gastos	Cal	7 bolsas	5.000	35.000
	Balón de futbol	1	60.000	60.000
	Balón de voleibol	1	60.000	60.000
	Premiación		350.000	350.000

PRESUPUESTO				
RUBRO	DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Subtotal otros gastos				505.000
Total				5.936.800
Imprevistos				300.000
Gran total				6.236.800

4. RESULTADOS:

La intervención profesional realizada en la ENAP, orientada a contribuir al mejoramiento del clima organizacional, a través del fortalecimiento de los lazos afectivos y la consolidación de relaciones interpersonales basadas en el respeto y el reconocimiento del otro, constituyen un aporte desde el trabajo social con grupos, en la medida en que se dio respuesta a una demanda o necesidad existente en esta institución, lográndose así la transformación de la realidad de los funcionarios de la Escuela Naval, al dar cumplimiento a los objetivos planteados en la estrategia de intervención.

Esta estrategia orientada a generar bienestar a los funcionarios surge de un reconocimiento o diagnóstico inicial en el que se evidenciaron dificultades en las relaciones interpersonales de los empleados no solo con el personal de su mismo rango o nivel, sino también con sus superiores; obstaculizando, así el trabajo en equipo. Por ello la estrategia de intervención ejecutada es un avance significativo en pro del mejoramiento del clima organizacional.

Es de anotar que si bien la estrategia de intervención no se ha culminado, está permitido generar espacios de sensibilización, diálogo, reflexión, esparcimiento y recreación, así mismo ha sido una herramienta de formación, aprendizaje, un espacio para afianzar destrezas, capacidades y habilidades permitiéndole al personal transformar y mejorar sus relaciones interpersonales, manifestándose esto en la realización eficiente y eficaz de sus labores cotidianas.

Esta estrategia metodológica estuvo direccionada en dos etapas simultáneas, una etapa formativa y otra deportiva. Durante los espacios formativos el accionar profesional estuvo orientado a proporcionar herramientas que al ser aplicadas debían permitir la consolidación de interacciones basadas en el respeto y el reconocimiento de las diferencias, estas herramientas que debían ser aprehendidas con la práctica, en el campo de juego. Para luego ser exteriorizadas o aplicadas en el ámbito empresarial.

Ahora bien el proceso formativo en el cual se promovieron espacios de reflexión y participación estuvieron estructurados en siete encuentros orientados a favorecer el clima organizacional de la institución, donde se establecieron momentos de sensibilización sobre las temáticas y la forma en como estas se reflejaban en su cotidianidad, en sus relaciones interpersonales; estos momentos fueron:

Momento #1 “Nuestras relaciones interpersonales”, este momento se desarrolló en base a la temática de relaciones humanas específicamente las de tipo laboral, esta actividad pedagógica enfocada a reconocer la importancia y el valor que tienen las relaciones interpersonales en la vida de los seres humanos y la forma en como estas influyen en el desarrollo social y emocional de los sujetos, Permitió sensibilizar a los funcionarios de la ENAP, sobre la actitud que estaban tomando con respeto a sus interrelaciones, actitudes que dificulta el establecimiento de relaciones basadas en el compañerismo, la interdependencia y sobre todo el apoyo mutuo.

Este encuentro permitió reforzar y fortalecer la consolidación de relaciones sociales más asertivas, en la medida en que se proporcionaron herramientas que al ser aplicadas facilitarían la construcción de estas.

Finalmente, considerando la participación de los funcionarios, el apoyo de estos y sus aportes en el desarrollo del taller, este encuentro tuvo acogida y aceptación, la cual fue manifestada durante el proceso. Este espacio formativo, inicio con una frase de Martin L. King “Hemos aprendido a volar como pájaros, a nadar como peces, pero no hemos aprendido el sencillo arte de vivir como hermanos” La cual permitió generar espacios de reflexión e incluso de controversia, en la medida en que muchos estaban de acuerdo con la frase y mientras otros consideraban que el ser humano siempre ha convivido con sus semejantes, como lo manifestó un trabajador del área de Servicios Generales.

“Los seres humanos siempre hemos convivido como hermanos, sino ¿Cómo hemos logrado lo que hasta ahora tenemos?, ahora bien, es cierto que nos hace

falta madurar y aprender a comprendernos, compartir y preocuparnos más por los que nos rodean”

Estas ideas y aportes realizados por el personal asistente, fueron clarificándose a medida que se desarrolló la temática, aportes que fueron de gran importancia, debido a que cada tema abordado era ejemplificado por situaciones que se vivenciaban en la ENAP.

Por último y como espacio de cierre se presentó un audio, el cual narraba, cuán importante es el vivir en comunidad, y como los seres humanos muchas veces no le dan importancia ni valor a las interrelaciones que establecen día a día.

Momento #2: “Trabajo en Equipo”, buscó reforzar los conceptos de trabajo en equipo y las ventajas que tiene el trabajar como un verdadero equipo, partiendo desde la proyección de un video “El carpintero y sus herramientas”, en el cual se representaba como a pesar de lo diferente que es una herramienta de otra, todas aportaban para la construcción de hermosas obras en madera. Esta reflexión consolidó las bases para desarrollar la temática, pues si bien es cierto los hombres tienen diferentes personalidades, formas de pensar y sentir que los hacen únicos e irrepetibles; pero es esa singularidad la que permite aportar ideas novedosas para trabajar en equipo, pues un buen equipo, no es aquel que tenga mejores participantes, sino aquel que logre integrar de forma adecuada ese conjunto de individualidades.

Además de ello el desarrollo de esta temática permitió conocer, la forma en como los funcionarios de la Escuela Naval, entendían el trabajo en Equipo, y las dificultades que tiene al momento de trabajar en grupos, pues consideran que a pesar de compartir una misma oficina, un mismo espacio geográfico no se siente parte de un equipo de trabajo debido a que cada quien realiza las actividades que le corresponden, pero lo hacen de forma integrada y mucho menos persiguiendo un objetivo común.

Estos discursos reafirmaron las dificultades existentes para trabajar en equipo, por lo que este encuentro se orientó a proporcionar herramientas que permitieran desarrollar un verdadero equipo de trabajo.

Luego, se procedió a realizar la actividad de cierre, la cual consistía en revisar cómo se visualiza el trabajo en equipo, desde un corto video de futbol. Esta actividad tuvo bastante aceptación pues permitió identificar los roles que cada jugador desempeña y como todos juegan tras un mismo fin, ganar.

Momento # 3 “Un verdadero líder”, este encuentro se realizó con la finalidad Resaltar la importancia que tienen el liderazgo en las organizaciones y la influencia de este en el comportamiento humano. Partiendo de la aplicación de la dinámica “si hoy fuera líder” la cual consistió en expresar lo que cada uno de los participantes realizaría si fuera líder de su grupo de trabajo, lo que facilito la participación de los asistentes en la medida en que estos expresaron sus discursos sobre lo que debe realizar un verdadero líder.

Esta dinámica genero polémicas en la medida en que los participantes diferían unos con otros, pues consideraban que los jefes o líderes deberían tener en cuenta la opinión de todos los miembros de su equipo de trabajo, como lo manifestó un trabajador del área de cocina:

“Un verdadero líder se preocupa por las personas que trabajan con él, tiene en cuenta nuestras necesidades y se preocupa por nuestro bienestar y muchas veces esto no se da”.

Otro participante de orden militar manifestó en su aporte:

“El estilo de liderazgo que se ejerce en esta organización es diferente a otras, en la medida en que ésta, es una institución de carácter militar, en la cual todos los jefes son Oficiales y tienen un estilo diferente”.

Desde estas dos posturas se infirió y concluyo que si bien es cierto la ENAP es una entidad militar, pero no por ello puede desconocer el lado humano de toda organización y mucho menos la importancia que ejerce el liderazgo en el

movimiento de masas. Es por ello que toda organización ya sea pública o privada, de carácter militar o no; debe contar con líderes comprometidos con el bienestar de sus empleados.

Por último y a manera de conclusión se leyó un texto sobre la diferencia existente entre un jefe y un líder, lectura que contenía los pilares fundamentales de un verdadero líder.

Momento # 4 “control y manejo de emociones”, trabajar esta temática con lo funcionario de la ENAP, condujo al reconocimiento de los estímulos que poseen todos los seres humano y como estos producen una reacción en el cuerpo. Trabajar el control de emociones es un proceso continuo que debe ir afianzándose día a día, por estos este taller se inició con una dinámica de reconocimiento de emociones denominada “Etiqueta”, esta dinámica favoreció la participación de los asistentes, de tal manera que estos expresaron situaciones de su vida en la que habían sentido la emoción establecida en cada tarjeta o etiqueta.

Algunos participantes se mostraban tímidos al comentar ante los demás sus experiencias, pero la decisión de otros, los invito a narrar sus experiencias; actividad de la cual concluyeron no haber de la forma más adecuada ante esa situación, esta conclusión dio paso a iniciar el desarrollo de la temática, en la cual se establecieron las estrategias para manejar y controlar las emociones.

Ahora bien cuando se habla de control de emociones no se puede desconocer, ni dejar de lado el concepto de inteligencia emocional, la cual es una de las principales claves del éxito personal y empresarial; bajo este concepto se realizó la dinámica de cierre la cual consistía en leer una serie de situaciones, en las cuales los participantes tenían que decidir o responder cual era la forma más adecuada de accionar ante esa situación.

Momento # 5 “La asertividad en nuestras comunicaciones”, la asertividades un término que toma auge en la sociedad contemporánea, así como es, uno de los pilares fundamentales en el proceso de interacción social. Este taller tuvo como objetivo Proporcionar herramientas que permitiera, en los miembros de la

ENAP, expresar con claridad y de forma apropiada lo que piensan, sienten o necesitan. Este momento pedagógico estuvo metodológicamente estructurado en una fase inicial, en la cual se proyectó un video que representaba los riesgos del inadecuado manejo del proceso de comunicación. Con este video se propició un espacio de sensibilización y reflexión, donde los participantes manifestaron experiencias no habían utilizado la comunicación de manera asertiva, como lo manifestó un Infante de Marina Regular:

“yo he tenido mucho problemas, por muchas cosa que digo sin pensar y termino hiriendo a muchas personas que quiero, pero es que a veces no pienso lo que digo [...] si y ya después de que se dicen las cosas ¿cómo se hace para corregir?”

La comunicación es un proceso propio de los seres humanos, pero es importante saber decir lo que se siente y piensa, en el momento apropiado y de forma adecuada, esta intervención dio paso al desarrollo de la temática en la cual se trabajó la definición de este estilo de comunicación y las pautas a tener en cuenta al momento de expresar las ideas u opiniones de manera asertiva.

Por último se realizó una dinámica denominada “El rumor” la cual tenía como finalidad mostrar cómo se distorsiona la información de una persona a otra. Esta dinámica tuvo gran acogida del público pues el mensaje original, termino convirtiéndose en un rumor. Lo que cimienta las bases para concluir el gran valor que tiene la comunicación desde un discurso asertivo, sobre todo si se tiene en cuenta que la comunicación es el fundamento de toda relación humana, lo que implica que del buen uso de la comunicación dependerá la calidad de las relaciones humanas que se construyen en la cotidianidad.

Momento # 6 “Pausas laborales y proceso de retroalimentación”, en esta fase del proceso de intervención, el concepto de pausas laborales se concibió entorno a los espacios de retroalimentación que se debe realizar en todo los campos laborales, revisando los aspectos positivos del proceso que se deben mantener y

aquellos aspectos que son susceptibles a cambio, esto con la finalidad de lograr eficiencia, eficacia y efectividad en las actividades laborales.

Esta fase, se desarrolló en base a un ejercicio práctico, en el cual se formaron varios grupos de diez personas cada uno, y en el cual se debía realizar un dramatizado, sobre los temas a tratar en una reunión de evaluación del desempeño laboral. Luego de terminado el dramatizado y el espacio de conclusiones, se procedió a desarrollar la temática.

Luego de terminado este momento del proceso el personal asistente expresó la forma en cómo se habían sentido con el taller. A lo que un plomero comentó:

“El taller y la temática me pareció muy buena, pues estas reuniones deberían hacerse en cada una de las áreas de trabajo, así cada quien sabría lo que tiene que hacer y qué cosas debería mejorar en su trabajo.”

El espacio de retroalimentación es fundamental dentro de toda organización, pues es en estos encuentros donde se refuerza la identidad del funcionario con la institución a partir del reconocimiento de los logros obtenidos, ya sean individualidades o en equipo.

Momento # 7 Competencia sana “Saber ganar, Saber perder”, con esta fase del programa se logró canalizar la competencia existente entre los miembros de la ENAP, hacia fines positivos, promoviendo la competencia sana. Durante el desarrollo de esta, se logró sensibilizar a la población sobre la competencia desde un enfoque positivo, pues si bien es cierto la competencia es algo inherente a los seres humanos, sobre todo si se tiene en cuenta la sociedad individualizada en la que estamos inmersos, lo errado es desviarla hacia fines negativos, donde no se tenga en cuenta los medios o fines utilizados para alcanzar los objetivos planteados.

Este momento pedagógico se inició con una pregunta generadora que invitó a los participantes a la reflexión personal, a revisar y caer en cuenta sobre las actitudes,

acciones, creencias y pensamientos que convierten la competencia en algo negativo. A lo que una secretaria anoto:

“Es triste mirar como compañeras en su afán de sobresalir, pasa por encima de cualquiera, sin importar lo que piensan o sienten, otras persona”.

Este tipo de anotaciones, muestran la competitividad existente entre compañeros de trabajo, dificultades que se reflejan al momento de trabajar en equipo y por ende en la eficiencia y eficacia laboral, luego proceso de reflexión, se desarrolló la temática sobre la sana competencia, la cual se realizó con la finalidad de construir saberes colectivos basados en la experiencia que a diario se presentan en el contexto laboral.

El reconocimiento sobre lo cotidiano que realizan los sujetos, revisando lo positivo y lo negativo, permite la consolidación de procesos de cambio, pero este no solo depende de conocimientos abstractos, sino de acciones concretas, es por ello que como espacio para dar aplicabilidad a las temáticas trabajadas en los encuentros o momentos pedagógicos, se ejecutaron campeonatos deportivos, espacios diseñados para Aprender- jugando, para afianzar conocimientos fuera del ámbito laboral y en donde la jerarquización vertical, propia de toda organización, quedo trasladada a un segundo plano.

COMPONENTE DEPORTIVO:

El componente deportivo es un factor importante dentro del proceso de Intervención profesional, pues durante la ejecución de este, y el cual aún sigue en proceso, permitió afianzar los conocimientos adquiridos en los espacios pedagógico, pues, si bien es cierto el deporte es un espacio competitivo, también es un espacio para aprender. En estas jornadas deportivas se pudo observar el cambio significativo en las relaciones deportivas, respecto a las presentadas en el primer partido, se notaron cambios en la conducta, en la forma de juego, en los espacios de conversación después de cada tiempo de juego y sobre todo la manera estructurada en que planeaban cada partido.

La observación realizada del primer partido y su posterior análisis favoreció la comprensión de las diferencias existentes entre los diversos miembros del equipo, se presentaron rivalidades entre jugadores de un mismo equipo, discordias y diferencias en la forma de pensar y de concebir el deporte; pero a medida que se desarrollaron los encuentros pedagógicos, se notó un cambio considerable en la actitud de los jugadores, el proceso de cambio de un jugador por otro para ingresar al terreno de juego fue mucho más cordial, como lo manifestó un jugador del grupo “Curso de Oficiales”, el cual para ingresar a la cancha se dirigía a sus compañeros diciendo:

“¿Quién está cansando?, yo lo remplazo”

Por otra parte las acciones y/o actitudes ante el perder o ganar, fueron más consiente y maduras, dejando de lado los regaños e insulto entre los miembros del equipo, resaltando simplemente los errores que había cometido cada jugador. Estas actitudes fueron cambiadas y modificadas a tal punto que cuando un equipo de futbol perdía, sus compañeros de equipo y el grupo de espectadores ubicados en la gradería despedía al equipo con un fuerte aplauso, como símbolo del reconocimiento por el esfuerzo realizado en el campo de juego.

Este tipo de acciones y sobre todo de discurso, representaban los avances significativos que se lograron con la aplicación de esta estrategia de intervención, logrando con ello un avance significativo en el proceso de mejoramiento de clima organizacional, y sobre todo en la construcciones de relaciones sociales cordiales, basadas en el respeto y en el reconocimiento del otro.

5. APORTES A LA PROFESIÓN DESDE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA

La intervención profesional desarrollada en la Escuela Naval y fundamentada desde el método con grupos, favoreció espacios para desarrollar competencias personales y profesionales, las cuales no solo estuvieron enmarcadas en la adquisición, consolidación y afianzamiento de conocimiento teóricos, epistemológicos, conceptuales, sino que además, permitió la formación íntegra del profesional, capaz de aportar a la sociedad contemporánea, además fortalecer toda la formación ética, que sustenta su accionar.

Durante el proceso de práctica, y en el cual se le dio aplicabilidad a todo el fundamento teórico adquirido en el proceso de formación universitaria, aportó al desarrollo de competencia y habilidades sociales necesarias, para enfrentarse al mundo globalizado que hoy nos rodea, habilidades que fueron afianzadas en este espacio de aprendizaje y las cuales facilitaron el acercamiento y reconocimiento del área de intervención.

Entre las capacidades personales adquiridas y afianzadas tenemos:

- Habilidad para establecer y mantener buenas relaciones interpersonales
- Capacidad para pensar y planear estratégicamente asimilando los cambios del entorno, las amenazas o situaciones adversas.
- Tolerancia a los niveles de presión, de tal forma que las tareas asignadas se realizaron de manera eficiente y eficaz aún en los momentos de tensión o situaciones de mucha exigencia.
- Dinamismo y adaptación al trabajo, en situaciones cambiantes.
- Compromiso y dedicación con el trabajo.
- Precisión y efectividad al realizar las tareas asignadas.
- Se desarrolló la habilidad para transmitir mensajes o ideas de formas clara coherente y organizada, de tal manera que hubo comprensión de los temas tratados por parte de los asistentes a los encuentros formativos.

Entre las habilidades profesionales adquiridas tenemos:

- Capacidad de gestión para desarrollar los programas, proyectos y acciones orientadas al desarrollo profesional y social de los funcionarios de la institución.
- Capacidad para proponer y asesorar cambios para el desarrollo de la organización.
- Capacidad para comunicarse de manera asertiva tanto en el ámbito organizacional, como en el ámbito social y personal.
- Habilidad para negociar y manejar de forma adecuada los conflictos que se presenten en la institución.
- Habilidad para trabajar en equipo, organizando y estableciendo relaciones de cooperación, así como mecanismos y formas de accionar que permitan la consecución de los objetivos propuestos.

La práctica como tal fue asumida como un reto no solo a nivel profesional, sino también personal, un reto que exige compromiso, responsabilidad y transparencia en cada uno de los procesos que se desarrollan, implicó conocimiento y comprensión de la realidad social en sus diferentes facetas, reconociendo, interpretando y aprendiendo todo lo que implica la cultura militar. Requirió tomar decisiones asertivas, planear estrategias y ejecutar un conjunto de acciones encaminadas a responder las necesidades que el contexto presentaba y a generar espacios de bienestar a todos los funcionarios de la ENAP.

Ahora bien los aspectos metodológicos que fundamentaron el accionar profesional, en cuanto al trabajo con grupos y con el cual se contribuyó al mejoramiento de clima organizacional de la institución, se desarrolló a partir de encuentros pedagógicos, formativos y participativos, facilitando la interacción entre los funcionarios o asistentes y el Trabajador Social, convirtiéndose este en un aprendizaje para ambos, en la medida en que estos fueron gestores de su propio cambio, a partir del desarrollo de sus potencialidades y fortalezas, donde el Trabajador Social, se convirtió en un facilitador, compañero y guía

proporcionando las herramientas necesarias para que los funcionarios sean gestores de sus propios cambios.

Ahora bien, no se pueden desconocer, los aportes que desde este espacio de prácticas se proporcionaron a la profesión de Trabajo Social. Entre estos el posicionamiento de la profesión en el área empresarial, como agente generador de cambio, basados en el reconocimiento de los sujetos, como seres sociales, capaces de generar espacios de bienestar, a partir del empoderamiento y reconocimiento de sus derechos.

Así mismo, la promoción de espacios de reflexión sobre las intervenciones sociales en contextos permeados por la cultura militar, en donde se requiere un análisis profundo de dicha cultura, con la finalidad de establecer desde donde y para que se interviene en estos espacios.

Es de anotar que en este espacio de prácticas profesionales se presentaron ciertos desaciertos, los cuales dificultaron en cierta medida la realización del proyecto de gestión, pero los cuales al ser superados proporcionaron conocimientos, tales desaciertos fueron principalmente limitaciones de tiempo por parte de los funcionarios de la ENAP, pues los horarios laborales y las guardias prestadas por los militares, afectaba la asistencia del personal tanto a los encuentros formativos, como deportivos.

Por otra parte la oficina de bienestar de la ENAP, cuenta con poco presupuesto para este tipo de actividades, lo que en muchas ocasiones implica solicita apoyo a otras instituciones o a funcionarios de mayor rango.

Es de anotar, que si bien estos desaciertos dificultaron, la realización del proyecto en las fechas establecidas, permitieron afianzar destrezas y generar conocimientos aplicables en la vida profesional que nos espera.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ARCILA, Sergio. Conferencia: “Administración del talento humano”. Universidad Tecnológica de Bolívar 2012
- CHIVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. Ed, Mc Graw Hill. Séptima Edición. México.
- DELLAROSA, Alejo (1977). Grupos de reflexión. Buenos aires, Paidós.
- diagnóstico de clima organizacional ENAP 2012.
- Directiva de Bienestar ENAP, 2012.
- FERNANDEZ, Tomas, LOPEZ Antonio. Trabajo Social con grupos.
- GARCIA, Beatriz y GONZALES Sandra. Técnicas interactivas para la investigación social cualitativa (2002). Ed. Fundación Universitaria Luis Amigo
- GNECCO, María Teresa. (2005) Trabajo Social con Grupos. Ed. Kimpres Ltda. Bogotá
- HERNADEZ, Ángela. Familia, ciclo vital y Psicoterapia sistémica breve (1997). Ed. buho
- VALDANO, Jorge. Ex jugador del Real Madrid, Especialista en liderazgo.
- Vidal, L. Conferencista en temas de Desarrollo Humano. [Artículo Internet] [Consulta: 10 de agosto de 2012]
- VIGOYA, Angélica (2002). Bienestar Social Laboral. Departamento Administrativo de la Fundación pública. Colombia.

ANAXOS

ANEXO "A"

PROGRAMACIÓN CAMPEONATO DE FUTBOL Y VOLEYPLAYA

Fecha # 1 (Jueves 20 y Viernes 21 de Septiembre)



Fecha # 2 (Jueves 27 de Septiembre)



Fecha # 3 (Jueves 4y Viernes 5 de Octubre)



Fecha # 4 (Jueves 11 y Viernes 12 de Octubre)



Fecha # 5 (Jueves 18 y Viernes 19 de Octubre)



Al finalizar la primera ronda de todos contra todos, clasificarán los cuatro (4) primeros equipos que hagan puntuación y luego se jugarán las semifinales cruzadas:

Fecha # 6 (Jueves 25 de Octubre)



Los dos equipos ganadores jugarán la gran final:

Fecha # 7 (Viernes 2 de Noviembre)



ANEXO “B”

MATRIZ PARA EL PROCESO DE EVALUACION:

	NIVEL					
	BAJO		MEDIO		ALTO	
	1	2	3	4	5	6
ÍTEMS						
Trabajo en Equipo:						
Todos los jugadores participan en el desarrollo del partido.						
Los miembros del equipo tienen funciones definidas.						
Realizan jugadas en equipo.						
Cumplen a cabalidad el reglamento de juego.						
Liderazgo:						
Asistencia del técnico a los partidos.						
Escogencia del capitán de campo						
Comunicación estratégica:						
El lenguaje con el que se refiere a su compañero es cordial.						
El lenguaje con el que se dirige al árbitro es respetuoso.						
Proceso de retroalimentación.						
Luego de terminado el partido, el equipo se reúne a evaluar el rendimiento.						
Competencia sana:						
Al terminar el partido reaccionan de manera positiva sin importar el resultado.						
Durante y/o después de la realización del partido no existen manifestaciones de violencia.						

ANEXO "C"

REGISTRO FOTOGRAFICO:











ANEXO "C"

REGISTRO FOTOGRAFICO DE LOS ENCUENTROS DEPORTIVOS



