

**GESTION DEL RECURSO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA  
FORTALECER LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL BATALLON  
POLICIA NAVAL MILITAR N° 1. BRIGADA DE INFANTERIA DE  
MARINA, ABRIL A DIC. DE 1997  
INFORME FINAL**

**VERONICA ISABEL GAVIRIA CHIMA**

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

**1997**

**GESTION DEL RECURSO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA  
FORTALECER LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL BATALLON  
POLICIA NAVAL MILITAR N° 1. BRIGADA DE INFANTERIA DE  
MARINA, ABRIL A DIC. DE 1997  
INFORME FINAL**

**VERONICA ISABEL GAVIRIA CHIMA**

**Trabajo presentado como requisito para optar  
el título de Trabajador Social**

**Dra.  
LILIANA PEREZ MENDOZA  
Asesora.**

**Dra.  
KENIA COGOLLO  
Asesor**

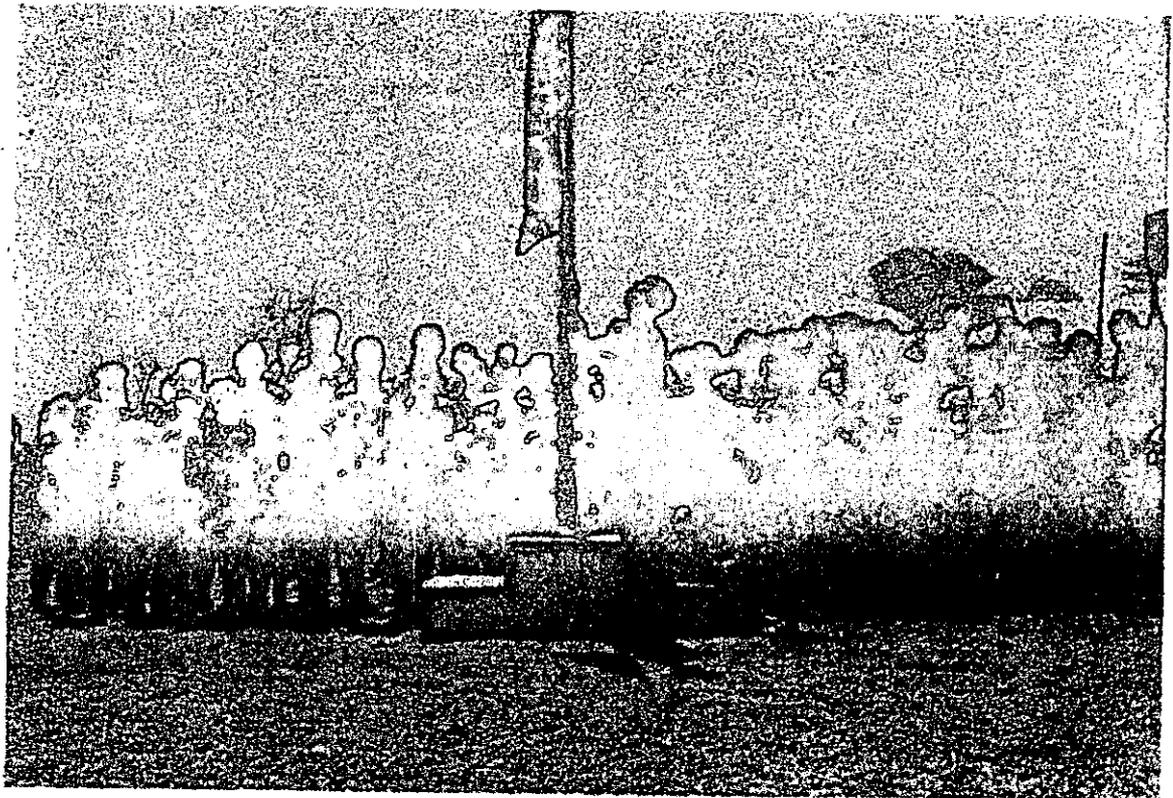
**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION**  
**PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**  
**CARTAGENA DE INDIAS, D. T. Y C.**

34571

1997

Donado por la Facultad de Ciencias Sociales Mayo 4/98

Nuestro compromiso es por una mejor  
calidad de vida para los niños



**Nota de aceptación**

---

---

---

---

**Presidente del Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

**Cartagena, noviembre 24 de 1997**

*“Pensar que en unos años atrás aún como estudiante de noveno de Bachillerato, soñaba con ser una gran Abogada y que por cosas de la vida en aquellos momentos sólo eran sueños que se quedaban en la almohada.*

*Nada estaba planeado, solo eran sueños con la posibilidad de ser o no reales. !.*

*En aquel momento terminando secundaria, lo importante era entrar a la Universidad, fueron muchos los intentos y logros pero también grandes obstáculos los que impedían que se hicieran realidad.*

*Fue cosa de la casualidad, por no decir que del destino encontrar en Trabajo Social la respuesta a la mayor necesidad, “entrar a la Universidad”.*

*Por una puerta que se cierra, una ventana que se abre, fue así como una tarde la Dra. Nancy Bolaños me explicó lo que era Trabajo Social, “me enamoró” como quien dice y me matriculé en primer semestre, en ese año la Facultad haría segunda opción a los estudiantes interesados, me tracé en aquel momento una meta hacer las cosas con amor y lo mejor posible puesto que sabía que no podía fallar aquella oportunidad que gracias a Dios se daba en mi vida y comenzó la lucha por hacer siempre lo mejor, pensando en mi futuro y amando mi carrera, la que es hoy “mi logro”, mi éxito y el de todas aquellas personas que siempre estuvieron allí para enseñarme, corregirme, regañarme y estimularme.*



*Gracias a mis profesores quienes con sus enseñanzas hoy hacen el sueño de una estudiante realidad”.*

**VERONICA GAVIRIA CHIMA**  
*Trabajadora Social.*

**DEDICATORIA**

***JAVIER " Mi ángel "***

*¡A tu sonrisa y a tu mirada  
A tu nobleza y transparencia  
A tus ejemplos de amor  
A tu nombre y tu recuerdo  
Siempre como la mejor razón  
para alcanzar el éxito  
y compartirlo como si fuera tuyo. !*

**AGRADECIMIENTOS**

Tendría que hacer una lista y no terminaría de nombrar aquellas personas que me apoyaron durante mis estudios.

Gracias.

A ti Señor, por día a día hacerme instrumento de Ti y poner en mi corazón una nota de amor y de la grandeza que tienes.

TOMAS GAVIRIA, CARMEN CHIMA y KAREN ; mis papás y hermana, por su paciencia y amor ; por no permitir que desistiera en la lucha, por siempre estar allí.

OSWALDO ESCOBAR CHAMORRO Y FAMILIA por su apoyo.

BATALLON POLICIA NAVAL MILITAR INFANTERIA DE MARINA, por permitirme desarrollar en gran medida la propuesta con la mayor confianza, lo que hoy se visualiza en mejores conocimientos y en mayor madurez profesional.

TEIM LANDINEZ A. CAMILO, mi jefe ; por confiar en mi y dejarme hacer mis "locuras" lo que me permite ser más autónoma y segura.

KENIA COGOLLO Y LILIANA PÉREZ, Profesoras, por exigirme siempre lo mejor confiando en que podía lograrlo.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑERAS, por insistirme en que tenía que ser ahora.

Gracias !

## CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	16
1. ANTECEDENTES	21
1.1. OPERACIONES PSICOLOGICAS	22
1.2. ASUNTOS CIVILES	26
1.2.1. Objetivos	26
1.2.2. Definiciones	27
1.2.3. Factores ambientales	28
1.2.4. Amplitud de la Cooperación Civil Militar	30
1.2.5. Definición de cooperación Civil Militar	31
1.3. ACCION DE COOPERACION	31
1.3.1. Objetivo	31
1.3.2. Definición	32
1.3.3. Generalidades	32
1.3.4. Funciones a cumplir las organizaciones de Cooperación Civil Militar	32
1.3.5. Apoyo	39
1.3.6. Participación	39

	pág.
1.3.7. Control	40
2. DIAGNOSTICO	42
2.1. RESEÑA HISTORICA	42
2.2. MISION DE LA INFANteria DE MARINA	48
2.3. EMBLEMAS DE LA INFANteria DE MARINA	48
2.3.1. Escudo Heráldico de la Infantería de Marina	48
2.3.2. Estandarte de la Infantería de Marina	49
2.3.3. Reseña Histórica del Himno de la Infantería de Marina	50
2.4. CUADRO DE NECESIDADES	51
2.5. ANALISIS DEMOGRAFICO BATALLON POLICIA NAVAL MILITAR N-1- CARTAGENA ABRIL A AGOSTO 1997	59
3. MARCO CONCEPTUAL	77
3.1. DESARROLLO COMUNITARIO	77
3.1.1. Comunidad participante en los proyectos institucionales	85
3.2. EL DESARROLLO HUMANO	86
3.2.1. Las políticas sociales.	90
3.3. LA FAMILIA : Un sistema de relaciones personales	93
3.3.1. Subsistema conyugal	93
3.3.2. Subsistema Parental	94
3.3.3. Subsistema Fraterno	95
3.4. CICLO VITAL FAMILIAR	96
3.4.1. Etapas del Ciclo vital	96
3.4.1.1. Noviazgo	96

	pág.
3.4.1.2. Matrimonio	97
3.4.1.3. Primer hijo	98
3.4.1.4. Escolaridad	98
3.4.1.5. Adolescencia	98
3.4.1.6. Destete o separación de los hijos	99
3.4.1.7. Nido vacío	99
3.5. EL MANEJO ADECUADO DE LA AUTORIDAD	100
3.5.1. Qué debe hacerse ?	102
3.5.2. Comunicación en familia	104
3.5.2.1. Reglas para pelear	105
3.6. ORGANIZACION CUERPO INFANTERIA DE MARINA	106
4. PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL	115
4.1. GESTION DEL RECURSO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER IMAGEN INSTITUCIONAL	115
4.1.1. Objetivo	115
4.1.2. Justificación	115
4.1.3. Plan de trabajo	116
4.2. Cuadro Plan de trabajo	116
4.3. PROCESO DE MEJORAMIENTO CONTINUO	116
4.3.1. Objetivo	116
4.3.2. Estrategia de acceso	117
4.3.3. Justificación	117
4.3.4. Metodología	118

	pág.
4.4. CICLO DE CAPACITACION EN DESARROLLO HUMNAO SOCIAL	Y 119
4.4.1. Objetivos	119
4.4.2. Justificación	119
4.4.3. Metodología	119
4.5. PROGRAMA DESARROLLO INTEGRAL PARA LA FAMILIA	120
4.5.1. Objetivo General	120
4.5.1.1. Objetivo Específico	120
4.5.2. Justificación	121
4.5.3. Metodología	121
4.6. PROYECCION A LA COMUNIDAD	123
4.6.1. Objetivo	123
4.6.2. Justificación	123
4.6.3. Metodología	124
4.7. PROGRAMA DE PLAN DE INTEGRACION CON LA COMUNIDAD	125
5. FASES DEL PROCESO	128
5.1. ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE EL MARCO DE CADA PROYECTO	128
5.1.1. Actividades : DEMOGRAFÍA ORGANIZACIONAL	128
5.1.2. Propuesta reestructuración del grupo Chicos y Chicas Anfibios	129
5.1.3. Actividades : JORNADA PARA BENEFICIO DE LOS NIÑOS DE LAS COMUNIDADES	151
5.1.4. Actividad : CONSTRUCCION ESCUELA COMUNITARIA	152

	pág.
5.15. Actividad : OBRAS EN BENEFICIO DE LA COMUNIDAD	154
5.1.6. Actividad : ACCION CIVICO NAVAL	156
5.1.7. Actividad : VACACIONES RECREATIVAS	159
5.1.8. Actividad : CICLO DE CAPACITACION PREVENCION E INFORMACION SOBRE SIDA	161
5.1.9. Actividad : TALLERES DE CAPACITACION EN DESARROLLO HUMANO A LOS INFANTES DE MARINA	164
5.1.10. Actividad : SEMANA DEPORTIVA	166
5.1.11. Actividad : ACCION CIVICO NAVAL	167
5.1.12. Actividad : ACCION CIVICO NAVAL	169
5.1.13. Actividad : PROGRAMA INTEGRAL FAMILIA	170
6. PROYECCIONES	172
6.1. PROPUESTA	172
7. CONCLUSION	180
BIBIOGRAFIA	181
ANEXOS	182

## LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Comunicación en familia

Anexo B. Cronograma de actividades correspondiente a semana del 22 al 30 de abril de 1997. Policía Naval Militar N-1.

Anexo C. Cronograma de actividades correspondiente al mes de mayo de 1997.

Anexo D. Cronograma de actividades correspondiente al mes de junio de 1997.

Anexo E. Cronograma de actividades correspondiente al mes de julio de 1997.

Anexo F. Cronograma de actividades correspondiente al mes de agosto de 1997.

Anexo G. Cronograma de actividades correspondiente al mes de septiembre de 1997.

Anexo H. Cronograma de actividades correspondiente al mes de octubre de 1997.

Anexo I. Cronograma de actividades correspondiente al mes de noviembre a diciembre de 1997.

Anexo J. Horario de capacitación sobre el V.I.H. (SIDA) al BPNM-N° 1.

Anexo K. Actividades por una mejor calidad de vida de los niños. Celebración día de los niños. Caño de Oro octubre 31. Alumnos Escuela José Carmelo Villamizar Díaz. Barrio El Pozón, sector La Unión.

Anexo L. Antigua escuela Comunitaria "Por amor a los niños" Barrio El Pozón sector La Unión. mayo 12. Construcción de la nueva Escuela.

Anexo M. Nueva escuela Concentración educativa Coronel José Carmelo Villamizar Díaz. Julio 20

Anexo N. Acción Cívico Naval Barrio Pozón sector La Unión. 20 junio  
Inauguración Escuela.

Anexo O. Vacaciones recreativas. Hijos Oficiales, Suboficiales, personal  
Civil. Paseo Museo Naval. Julio 7 al 11. Cartagena 1997.

Anexo P. Artículo del periódico Universal. Construcción Escuela y  
Acción Cívico Naval.

**LISTA DE CUADROS**

	pág.
Cuadro 1. Cuadro de necesidades	52
Cuadro 2. Análisis DOFA de las (S-5) Oficina Acción Psicológica y Asuntos Civiles	58

**LISTA DE TABLAS**

	pág.
Tabla 1. Distribución por edades personal Oficiales, Sub-Oficiales y Civiles del Batallón Naval Militar N-1. Cartagena de abril a agosto de 1997.	61
Tabla 2. Distribución por sexos personal Oficiales, Sub-Oficiales y Civiles del Batallón Naval Militar N-1. Cartagena de abril a agosto de 1997.	63
Tabla 3. Distribución por status realizadas por personal Oficiales, Sub-Oficiales y Civiles del Batallón Naval Militar N-1. Cartagena de abril a agosto de 1997.	66
Tabla 4. Distribución por estado civil personal Oficiales, Sub-Oficiales y Civiles del Batallón Naval Militar N-1. Cartagena de abril a agosto de 1997.	69
Tabla 5. Distribución por procedencia del personal Oficiales, Sub-Oficiales y Civiles del Batallón Naval Militar N-1. Cartagena de abril a agosto de 1997.	72
Tabla 6. Tiempo de permanencia en la Unidad del personal Oficiales, Sub-Oficiales y Civiles del Batallón Naval Militar N-1. Cartagena de abril a agosto de 1997.	75

## INTRODUCCION

Para este informe he tratado de escribir una introducción coherente de como fue la experiencia durante el desarrollo del año social, tengo que aclarar que en esta introducción no sólo planteo la agradecida que estoy con la Institución por permitirme desarrollar la práctica, sino la satisfacción que me da el hoy estar socializándolo con la facultad que me formó, proporcionándome los conocimientos y las herramientas para la concepción profesional, sin olvidar en ningún momento mi crecimiento personal, creando una visión culturista, con un sentido crítico de la realidad con responsabilidad y compromiso social, pensando que en nuestras manos como profesionales se forja el bienestar de las comunidades, de las empresas, familias, grupos, ciudades y hasta el de nuestras propias familias.

Durante este año social se desarrolló una propuesta de gestión de Recurso Humano, en el que se formó una cultura solidaria y comprometida con la Institución y las comunidades, en la que el personal consiente del valor de la población civil, se esforzará por lograr una verdadera integración en la que ya no fuera el miedo a la autoridad, sino la confianza y el respeto por las Instituciones del Estado, en este caso la Fuerzas Militares en las que encontrará respaldo y apoyo en la solución

de sus necesidades.

Los resultados obtenidos durante este proceso más que grandes logros son cambios de visión en la ejecución del mando, quien parte desde los comandantes hasta los infantes, mejorando cada día su desarrollo integral como personas para proyectarlo en su desempeño y éxito de los objetivos.

Un paso muy grande se ha dado con la consolidación de nuevos espacios en los que Trabajo Social se hace necesario para la planeación y ejecución de tareas que antes se realizaban sin un objetivo claro y mucho menos con una verdadera responsabilidad social.

Lo más importante de este proceso es el saber que en gran medida se llevaron las expectativas, tanto de la Universidad, las Instituciones, como de la Estudiante.

Por último los logros obtenidos no son más que un compromiso con la sociedad, con nuestra formación y con Trabajo Social.

## OBJETIVOS

A través de este informe presentar de forma detallada los procesos llevados durante la práctica de año social en el Batallón Policía Naval Militar N° 1.

Socializar la experiencia en el año social presentando en gran medida los resultados obtenidos y la importancia de la intervención de Trabajo social en el área de Bienestar y Política social, como asesora y dinamizadora de los proyectos de las Fuerzas Militares de Colombia, específicamente en el Batallón Policía Naval Militar N° 1.

## JUSTIFICACION

La Infantería de Marina como Institución es una "empresa" que consolida su capacidad competitiva en la inteligencia y los conocimientos de su personal y esta inmersa en una ideología de la organización creativa ; innovadora y flexible que interpreta la institución como un órgano de la sociedad que tiene dimensiones sociales, políticas y económicas.

La nueva concepción política de bienestar social articula el proceso productivo de la empresa con el desarrollo de su recurso humano para contribuir a la realización del éxito de sus tareas a través de la formación de condiciones optimas que garanticen su bienestar social y le permitan desarrollar sus capacidades y aptitudes de forma integral a través de propuestas concretas en donde la formación y capacitación e conviertan en el pilar fundamental para el desarrollo integral del recurso humano.

La Infantería de Marina es consciente del compromiso que tiene como institución que vela por la conservación del orden y la paz por ello, se interesa en considerar a la persona como el común denominador de la calidad y la clave del éxito centrandó sus esfuerzos para lograr el máximo rendimiento de su personal optimando todos los procesos en los

que intervienen la inteligencia, los sentimientos, actitudes, como aspectos que fortalecen el desarrollo de los valores institucionales.

Para la muestra de esto el slogan de este año " **1997, año de la mística y los valores institucionales**" se centra en tener siempre presente la participación y la motivación de su personal de forma creativa, adaptados a la cultura y filosofía de la institución, creando espacios que fortalezcan las relaciones interpersonales y por ende los objetivos de cada Unidad.

Estos cambios se perciben en las nuevas aptitudes del personal en su ambiente de trabajo y en los proyectos con la comunidad, asumiendo compromisos para el bienestar de la población civil y estos procesos repercuten en la formación de una cultura organizacional fundamentada en el bienestar de la institución y el de las comunidades.

Este proceso de intervención de año social, con el personal de la institución, la colaboración de las entidades gubernamentales y privadas, y el esfuerzo de los comandantes por mejorar la imagen de la institución, involucrando en el cambio a la población civil y propias tropas, se fortalece en la propuesta de trabajo social a desarrollar en este período (abril a diciembre); desarrollando procesos de gestión de recurso humano con el fin de mejorar la imagen de la institución y brindando a las comunidades nuevas alternativas, para optimizar sus condiciones de vida.

## 1. ANTECEDENTES

Esta propuesta está basada en un proceso que la Armada Nacional tiene contemplada como de operaciones psicológicas y asuntos civiles, basado en un proyecto de Cooperación Civil - Militar, por ello es necesario contar como Antecedentes, las política de la institución y los programas de la Presidencia de la República proyecta para las instituciones militares. Bien cabe aclarar que la conceptualización de operaciones psicológicas y no operaciones sociales tienen que ver con el manejo de los términos, que en realidad no tienen un enfoque definido desde cualquiera de las dos disciplinas (psicología y Trabajo Social), el espacio de trabajo social en las fuerzas militares al igual que muchas otras instituciones y empresas, se remontan a un sistema asistencialista y en el que el rol de Trabajo Social se limita a realizar actividades recreativas y obras sociales con el personal necesitado de la institución, específicamente (personal civil y los infantes). El Batallón no contaba con trabajo social por lo menos en los últimos seis años lo que afirma la preocupación de que este espacio no ha establecido ni necesidades, ni aportes, ya que anteriormente este cargo lo ejercía una promotora social, quien apoyaba a la psicóloga.

Es por ello que en este tipo de proyectos se hace necesario contar con un equipo de trabajo interdisciplinario en el que participe trabajo social con un papel de dinamizador y ejecutor de los programas con la comunidad y el personal de la institución, llámese éste (civiles o militares, empleados o familia). Este espacio de intervención es nuevo desde Trabajo Social para la Armada y la metodología del trabajo sería mucho más completa si Trabajo Social cumpliera con su función como asesora del comando ; teniendo en cuenta que para la planeación y ejecución de proyectos se necesita de herramientas propias de las ciencias sociales.

## **1.1. OPERACIONES PSICOLOGICAS**

### **ANTECEDENTES**

Consideradas desde el punto de vista estratégico y militar, las Operaciones Psicológicas han sido practicadas por el hombre desde las primeras etapas de la civilización. Sun Tzu, táctico chino que escribió en el siglo V a.c., recalcó la importancia de disminuir la voluntad de lucha del enemigo. Clausewitz, quien describió la guerra como "la continuación de la política por otros medios", reiteró la utilidad de los aspectos psicológicos del combate, lo cual fue una desviación radical del énfasis que le habían dado otros guerreros del siglo XVIII a los cálculos matemáticos y a las fuerzas materiales.

La propaganda y otros recursos psicológicos fueron empleados en el pasado para influir en el ánimo del enemigo ; para causar impresión de terror y debilitar la voluntad de lucha. El uso de extraños ruidos y luces durante la noche, fueron practicados por Gedeón y Josué. Uno de los ejemplos históricos más conocidos es el uso de un caballo de madera, por los griegos para introducirse en la Fortaleza Troyana causándoles una aplastante derrota. Nerón se sirvió de los rumores sobre las prácticas extrañas de los cristianos. Los rumores de la ferocidad y potencia de las armas fueron usados por Gengis Kan. En los años que precedieron a la primera Guerra Mundial la mayoría de los métodos modernos de comunicación habían logrado su desarrollo. La prensa, telégrafo, teléfono, radio, fotografía, cine, etc., se hallaron disponibles para la rápida divulgación de toda clase de información.

Las circunstancias anteriores favorecieron el empleo de la Guerra Psicológica durante la primera Guerra Mundial. Las naciones comprometidas en el conflicto concentraron sus esfuerzos en ganar nuevos amigos o por lo menos evitar que las naciones neutrales se unieran al enemigo. Años antes de la iniciación de la Segunda Guerra Mundial, la Alemania Nazi, había alcanzado un alto grado de eficiencia en el campo de la Guerra Psicológica, usando todos los recursos conocidos de propaganda para apoyar el tema de "invencibilidad", esta campaña contribuyó decisivamente a la desmoralización de Polonia, y los países bajos, facilitando la ocupación Nazi.

Las potencias aliadas usaron todos los medios de comunicaciones existentes para destruir el mito del "Super hombre Alemán" y para transmitir informaciones y órdenes a los organismos de la resistencia.

Al término de la guerra, y en los años subsiguientes, la "Guerra Psicológica" fue reconocida y aceptada como un instrumento militar, compartiendo honres, poderes y responsabilidades con los medios militares económicos y diplomáticos de la Guerra Moderna.

La batalla "por la mente de los hombres", llegó a convertirse en un factor decisivo para el logro de los objetivos nacionales, y para ello fueron creadas Unidades con organizaciones y personal especializado.

La antigua "Guerra Psicológica", ha evolucionado y de arma utilizable únicamente en conflictos bélicos, ha pasado a ser un instrumento valiosísimo en tiempos de paz o de guerra con el nombre ya generalizado de "Operaciones Psicológicas".

Nadie desconoce el papel fundamental que juegan en la preparación del bandolero común, el adoctrinamiento en las normas políticas de su partido, el análisis de los postulados Marxistas y Leninistas, y la esmerada enseñanza que se le imparte sobre los objetivos, propósitos y alcances de los estados comunistas. Por ello el bandolero comunista tiene una alta moral, porque está convencido de la bondad ha despertado

en él, un fanatismo político que lo lleva a matar sin vacilación y a combatir sin temores a los enemigos de su credo y a lo que se interponga en el camino, pues sabe que en la lucha en que se empeñado se está jugando todo su porvenir y hasta su propia persona.

Todos debemos conocer y en ningún momento ignorarlo, que la lucha subversiva actual, está dirigida hacia la mente humana explotando todos los sentimiento con una propaganda bien dirigida contra todos los estamentos gubernamentales, y Fuerzas Armadas del país, como fundamental para concientizar el pueblo y volverlo permeable para la aceptación de sus doctrinas.

La población civil está ignorante de la magnitud del peligro que constituye el avance comunista, con la proliferación de grupos en armas, organizaciones clandestinas e infiltración en todos los organismos y especialmente en la educación, desde la escuela primaria hasta los institutos de enseñanza superior.

Dentro de las propias tropas existen altos índices de desertión, delitos, faltas contra la disciplina y solicitudes de retiro que afectan la moral institucional y denotan falta de mística y ética profesional.

Si queremos tener un soldado siempre listo a combatir la subversión con el firme propósito de destruirla y reducirla a la impotencia, tenemos que

proceder al adoctrinamiento de los hombres, haciéndoles ver los beneficios que ello representa para la sociedad, la institución y sus familias.

La guerra psicológica según se concibe y se practica hoy, es parte íntegra de la potencialidad militar de la Nación. Para el Comandante es un arma de apoyo. Cuando se usa correctamente, en combinación con la fuerza militar, la guerra psicológica puede contribuir mucho al éxito de las Operaciones Militares y a la realización de los objetivos Nacionales.

## **1.2. ASUNTOS CIVILES**

**1.2.1. Objeto.** Determinar los procedimientos que deben regir las acciones de comando y control por parte de los diferentes Comandos dentro de sus respectivos niveles de mando en las operaciones de asuntos civiles tanto en guerra regular como en situaciones de alteración del orden público.

Precisar los principios básicos y establecer algunos conceptos fundamentales que deben tenerse en cuenta en el planeamiento y conducción de las operaciones de asuntos civiles.

### 1.2.2. Definiciones.

a). **Asuntos Civiles.** Son aquellas actividades que desarrolla un Comando en las cuales están comprendidas las relaciones entre las Fuerzas Militares con las autoridades civiles y la población en general en un área amiga, incluyendo el propio territorio o un área ocupada por al presencia de las Fuerzas Militares.

b). **Operaciones de Asuntos Civiles.** Conjunto de acciones que tienen por finalidad apoyar la misión político-militar de un Comando, sin interesar la ubicación de la actividad o el tamaño de la unidad participante. Se considera igualmente como operación de Asuntos Civiles cualquier proyecto o actividad de un Comando destinado a servir de punto de contacto o a ejercer un control sobre personas u organizaciones civiles ajenas al estamento militar.

c). **Emergencia civil.** Es el estado de turbación del orden normal por efecto de un ataque del enemigo, una insurrección, un terremoto o cualquier otro tipo de desastre.

d). **Acuerdo de Asuntos Civiles.** Es el convenio celebrado entre las Fuerzas Militares visitante, la población civil y la autoridad gubernamental local para definir los límites de control y apoyo recíproco.

### 1.2.3. Factores ambientales.

a). **Determinación de objetivos.** La conducción y los objetivos de las operaciones de Cooperación Civil Militar en un área, depende principalmente de las políticas extranjeras y nacionales, adecuadas a los intereses del Estado, concebidas por las entidades gubernamentales según los factores legales, políticos, económicos, sociales y militares que afectan la seguridad y el bienestar del país.

Los factores que influyen en la determinación de la política, no son fijos y sus variaciones se fundamentan en la situación de los recursos industriales y agropecuarios, requerimientos militares, naturaleza de las operaciones e intenciones del enemigo. En la formulación y ejecución de la política, es esencial que se consideren primordialmente los objetivos nacionales, aun cuando la primera misión de un Comandante sea la de destruir al enemigo, su responsabilidad subsiguiente, la de restablecer la paz, puede tener mayor importancia.

Dentro del anterior alcance, es posible que se deban ejecutar operaciones de Cooperación Civil Militar tanto en tiempo de paz como en guerra y en las más variadas condiciones con respecto a:

1). **Factores de desarrollo.** Medidas de control o de apoyo, en territorio propio u ocupado, de gran desenvolvimiento y complejo

sistema político, económico y social o en áreas subdesarrolladas por un tiempo prolongado que abarque varios años u operaciones de relativa duración ejecutadas por situaciones de emergencia transitorias cuya reacción popular puede ser abiertamente hostil o de franca y entusiasta cooperación.

a.) **Factores Militares.** Operaciones de Cooperación Civil Militar empleando grandes o pequeñas Unidades en un área devastada y desorganizada parcial o totalmente por los efectos de armas convencionales, hasta el uso de las armas nucleares y de guerra química y biológica.

b). **Ejecución de la política.** Los factores ambientales anteriores exigen para ejecutar la política impuesta de organizaciones flexibles y de entrenamiento adecuado del personal que integre las Unidades de Cooperación Civil Militar, las cuales serán dotadas de los medios y materiales indispensables de tal manea que se garantice la realización de sus tareas, en apoyo de las operaciones militares que se tengan que adelantar para el mantenimiento del orden público interno o la atención de situaciones por conflicto externo.

La obtención de los medios materiales para la realización de las tareas por parte de las Unidades de Cooperación Civil Militar, debe ser motivo de gestión permanente por parte de los Comandos correspondientes ante

las Autoridades Civiles y organismos del Estado, que funcionen en el área de operaciones.

**1.2.4. Amplitud de la Cooperación Civil Militar.** Las actividades de Cooperación Civil Militar para un Comando, empiezan desde el momento en que uno de sus elementos establece contacto con representantes de la autoridad civil o de la comunidad, en tiempo de paz o de guerra, en territorio propio u ocupado ; su intensidad puede variar, pero siempre se aplican los principios generales sin interesar la situación. Las relaciones militares-civiles, por su importancia deben ser continuas e incluyen desde la mínima hasta la máxima participación y apoyo del estamento civil.

Sabido es por todos, que la misión de las Fuerzas Militares queda plenamente estipulada en las siguientes palabras : "Derrotar a las fuerzas enemigas mediante el combate para tener el control del terreno y del pueblo propio u ocupado". La derrota del enemigo en el combate es algo que está gobernado por los cánones y principios que han regido sus modalidades a través de todos los tiempos ; el control del terreno y del pueblo, aparentemente dominado por el éxito del combate, sólo se consigue cuando se llega a el y se domina el pensamiento de quienes lo habitan, mostrándoles la bondad de los nuevos procedimientos, convenciéndolos de sus errores pasados, asegurándoles un porvenir mejor para sus hijos y apartándolos de la subversión y la acción clandestina,

que tarde o temprano han de aflorar en la revuelta armada.

**1.2.5. Definición de Cooperación Civil Militar.** Comprende todos los aspectos que rigen las relaciones civiles-militares en cualquier lugar y bajo cualquier circunstancia en que estas se realicen, ya sea en guerra o en paz o en simples acciones de las tropas para el mantenimiento del orden interno en el territorio nacional. Relaciones que pueden ser de carácter oficial o particular o desprenderse simplemente del contacto de las tropas con la población civil.

Ante todo la función del Departamento D-5 en lo relacionado a la misión de Cooperación Civil Militar, es la de proporcionar asesoría al Comandante General de las Fuerzas Militares en lo relativo a gestiones de Gobierno, Acción Cívica, Relaciones Públicas, Información Pública y otras funciones que le hayan sido asignadas al Comandante General de las Fuerzas Militares para el mejor cumplimiento en su misión, en una determinada región del territorio nacional.

### **1.3. ACCION DE COOPERACION**

**1.3.1. Objeto.** En el desarrollo de las operaciones militares, se hace necesario la ejecución de actividades de cooperación entre la población civil y las Unidades Militares asignadas a una determinada área del territorio nacional.

Actividades mancomunadas entre civiles y militares como son la construcción de vías de vital importancia en el desarrollo económico de una área agrícola que carezca de ellas, puentes sobre corrientes de agua insalvables, alfabetizar la población existente en el área, manejo de una colonización dirigida o espontánea en tierras vírgenes que la requieran, participación de los militares en el manejo de la administración pública.

**1.3.2. Definición.** Acción de Cooperación Cívico Militar son aquellas actividades que desarrollan las Fuerzas Militares en forma mancomunada con la población civil, a fin de satisfacer necesidades sentidas en áreas ocupadas por las Fuerzas Militares por razones de operaciones militares que estas ejecutan, en el restablecimiento del orden interno o en el mantenimiento de la soberanía nacional.

**1.3.3. Generalidades.** Los organismos de Cooperación Civil Militar en situación de orden público, están íntimamente ligados a las funciones del gobierno, ya sea por sus necesarias relaciones con las autoridades civiles o por la participación dinámica dentro de esta actividad y dentro del área correspondiente.

**1.3.4. Funciones a cumplir las Organizaciones de Cooperación Civil Militar.**

a). **Asesoría.** Primordialmente las organizaciones de Cooperación Civil

Militar, son organismos destinados a la asesoría del respectivo Comando del cual dependa o sea asignado en los aspectos de su misión a cumplir en las operaciones que se desarrollen por una Unidad militar.

Esta función de asesoría se hace prioritaria en los siguientes aspectos :

1). Relaciones con las Autoridades Civiles.

2). Efecto.

b). **Planeamiento.** Ante todo, la misión de los organismos de Cooperación Civil Militar es de asesoría, lo que implica que dentro de sus actividades que desarrolla en función de la misión de asesoramiento están el planeamiento y la ejecución, de las cuales la primera el planeamiento es el prioritario, es el causativo que desencadena la oportuna y correcta ejecución en la búsqueda de obtener los objetivos que cada Comandante dentro de sus respectivas situaciones tiene por alcanzar.

Es valedero tener en cuenta los siguientes factores en el planeamiento de la realización de operaciones de Cooperación Civil Militar.

1). Motivo de alteración del orden público.

- 2). Factores políticos, económicos, sociológicos, etc., que hayan causado el desorden.
- 3). Condiciones de la región en que actúan las Fuerzas Militares.
- 4). Antecedentes de la región relativos al orden público.
- 5). Idiosincrasia de las gentes que habitan la región.
- 6). Ideologías políticas predominantes en la región.
- 7). Términos de los acuerdos existentes entre las partes causantes de al alteración del orden.
- 8). Intereses regionales.
- 9). Condiciones especiales que puedan exigir los regionales a las Autoridades en los que aquéllos puedan considerar como defensa de sus derechos.
- 10). Actitud de la población civil hacia las tropas.
- 11). Facilidades adicionales que el Gobierno ponga a disposición de las tropas para el restablecimiento del orden y normas especiales que dicte.

el mismo para facilitar la restauración del orden.

12). Aspecto geográfico general regional.

13). Medios disponibles de las tropas.

14). Tamaño y composición de las Unidades encargadas del restablecimiento del orden.

15). Experiencias de las tropas en la región y su conocimiento de la misma.

16). Apoyo de las autoridades Civiles regionales a las tropas.

17). Facilidades públicas de la región.

18). Aspectos socioeconómico regional.

19). Problemas y necesidades.

20). Aspecto educacional.

21). Aspectos higiénicos y sanitarios.

22). Recursos humanos, naturales, institucionales.

Como consecuencia de lo anteriormente expresado, las actividades y responsabilidades de la organización y conducción de las operaciones de Cooperación Civil Militar varían cada vez con el tiempo, lugar y situación particular de la región en que actúen las tropas, abarcando por lo general los siguientes aspectos:

1) **Asesoría.** En cuanto a asesoría se refiere, el Oficial debe prestarla a su Comandante, al Estado Mayor (Plana Mayor) de que forma parte y a las Autoridades Civiles o entidades que puedan solicitarla en determinados aspectos de los que por razón de su misión esté en condiciones de prestar asesoría.

La asesoría prestada al Comandante, tendrá énfasis en los siguientes aspectos :

a). Relaciones con las autoridades civiles.

b). Efecto de las operaciones y las actividades de las propias tropa en el bienestar y la moral de la población.

c). Manejo de la población civil en general y de la opinión pública en particular.

d). Incidencia de la actitud de las tropas en la vigencia de la Ley Civil y efectos de esta sobre las operaciones militares.

e). Efectos de los procedimientos militares en el proceso administrativo, en los hábitos, actividades, necesidades y capacidades de la población civil y sobre las condiciones especiales que estos aspectos pueden imprimirle a las operaciones.

f). Relaciones del Gobierno Colombiano o de las empresas particulares con agencias de países amigos, en lo relativo al aprovechamiento de tales agencias para los propósitos de Cooperación Civil Militar.

g). Tratamiento para el personal civil de la jurisdicción y para aquellas personas que por motivos especiales lleguen a la jurisdicción, como visitantes, desplazados, evacuados, etc.

h). En general, prestar asesoría al Comandante en todo lo relativo al establecimiento de una adecuada comunicación y contacto con la población civil, ya desde el punto de vista del individuo o de la agrupación social determinada.

La asesoría prestada a las Autoridades Civiles, radicará por norma general, en los siguientes aspectos :

- a). Hacerles conocer las capacidades de las tropas y su constante deseo de servicio.
- b). Mostrarles las necesidades y hacerles comprender la imperiosa necesidad de atender a los requerimientos de las Fuerzas Militares, para el éxito en el cumplimiento de su misión.
- c). Asesorarlas en cuanto a las capacidades de las Fuerzas Militares, a fin de que no exija estas el cumplimiento de misiones o la realización de obras que por la razón misma de sus limitaciones no puedan llevar a acabo.
- d). En cuanto al proceso y métodos de rehabilitación de las zonas que han sido afectadas por la violencia.
- e). En todo lo relativo a las medidas aconsejables para efectos de organización de una Defensa Civil adecuada a los medios y circunstancias de la región.
- f). En lo relativo a la organización de los medios, agencias y posibilidades para atenuar el efecto nocivo de las calamidades públicas, ya sea por siniestros o por hechos de alguna magnitud, en cuya solución deban intervenir las Fuerzas Militares en apoyo de las autoridades civiles.

g). En el aspecto social y económico, especialmente cuando se trata de regiones apartadas, con el objeto de mejorar el nivel de vida de las gentes, llevando a conocimiento de las Autoridades Civiles los problemas existentes y las posibles soluciones que a ellos se puedan dar.

Asesoría a otras secciones del Estado Mayor (Plana Mayor) del Comando de que se forma parte y a las Unidades subordinadas que puedan requerirla, o que sin previo requerimiento necesiten de tal asesoría para el éxito de sus actuaciones.

**1.3.5. Apoyo.** El apoyo que prestan las Unidades asignadas al desarrollo de las operaciones de Cooperación Civil Militar, pueden determinarse así :

a). Las fuerzas militares de la jurisdicción en todos los ramos de su especialidad.

b). A la población civil con personal, equipo, facilidades y en casos de extrema urgencia con abastecimientos militares.

**1.3.6. Participación.** A más de los asuntos propios de sus funciones, participa en todos aquellos actos que el Comando le señale en sus constantes relaciones con la población civil. Esta participación se refiere a :

- a). Participación en congreso, concejos, eventos sociales, seminarios, conferencias, etc., y demás actos en los que debe tener una representación al Comando Militar a que pertenecen.
- b). En concejos y comités de Acción Cívica Militar.
- c). En las Juntas de Acción Comunal.
- d). En ejercicios de entrenamiento.
- e). En programación de instrucciones sobre materias de Cooperación Civil Militar.
- f). En asuntos de Gobierno de los que deba conocer el Comandante a que pertenecen.

**1.3.7. Control.** Los Comandantes de Unidades de Cooperación Civil Militar deben mantener un control adecuado no sólo de las actividades del personal militar al respecto, sino del personal civil que haya sido nombrado para el desempeño de cargos tales como médicos de puestos de salud, odontólogos, etc., en cuyo nombramiento haya tenido influencia la acción de Cooperación Civil Militar y en forma especial si dicho personal va a trabajar en zonas o sitios en que la única autoridad existente es la militar.

Cuando se presenten irregularidades al respecto, el Comandante tomará las medidas del caso ya sean disciplinarias o penales para evitar se vuelva a presentar estos hechos.

En forma permanente la Unidad de Cooperación Civil Militar mantendrá un control adecuado de la población civil, sin que dicho control se manifieste abiertamente ante la misma, evitándose en todo momento los roces y desavenencias que tal control pueda suscitar por imprudencia o falta de tino de los encargados de mantenerlo.

## 2. DIAGNOSTICO

### 2.1. RESEÑA HISTORICA

La creación de la infantería de Marina fue una de las principales razones de la Armada Nacional, el apoyar los objetivos de la institución como estrategia para fortalecer su Misión; fueron varios los intentos por crearla y en muchas ocasiones se llevó a cabo mediante decretos según la historia de la institución.

La Infantería de Marina fue otra de las preocupaciones de Santander quien la creó oficialmente por decreto del 22 de julio de 1822, el 24 del mismo mes y año fundó un batallón de Infantería de Marina y distribuyó los infantes en los diferentes Departamentos de Marina y en los buques. Más adelante, por decreto del 22 de junio de 1823 reorganizó el Batallón compuesto de ocho compañías, destinadas así: Dos al Primer Departamento de Marina (Cumaná), tres al Segundo (Puerto Cabello) y tres al Tercero con sede en Cartagena.

Entre los oficiales de Infantería de Marina extranjeros que participaron en la lucha por la independencia descollaron el General de Brigada de Infantería de Marina Ricardo Wright, natural de Londres quien llegó con

la Legión Británica en 1819 como Capitán de Infantería de Marina y alcanzó su grado de general al servicio del Ecuador, en 1842, y los Capitanes de I.M. Isaac Hawley y Guillermo Clark, norteamericanos, quienes empezaron al servicio de la causa patriota con el grado de Tenientes de I. M. y alcanzaron el grado de Mayor.

La orgullosa marina de la Independencia se hundió en el Mar del Olvido y con ella la naciente Infantería de Marina. Los vientos de la ignominia soplaron hasta el conflicto con el Perú, cuando fue necesaria improvisar otra vez, la Armada y la Infantería de Marina. El decreto 105 del 20 de enero de 1933, creó un pelotón de desembarco, para cada uno de los caóneros "Cartagena", "Barranquilla" y "Santa Marta", tropas que tuvieron una actuación sobresaliente en el teatro de operaciones del Sur, el decreto 1705 del citado año ratificó la organización de una compañía que funcionó hasta el 16 de julio de 1934, momento en que fue suprimida sin razón aparente, por decreto 1384 de este año. Durante esta fugaz existencia de la compañía, estuvo a su mando el teniente del Ejército Alejandro Moreno.

En 1935 ocupaba el cargo de Director de Marina el coronel del Ejército Víctor A. Cogollos y a comienzos del año, ordenó por tercera vez la fundación del Cuerpo de Infantería de Marina el cual se inició con una compañía al mando de oficiales del Ejército, quienes desplegaron una gran labor de selección y reclutamiento en las sabanas de Bolívar y el

la Legión Británica en 1819 como Capitán de Infantería de Marina y alcanzó su grado de general al servicio del Ecuador, en 1842, y los Capitanes de I.M. Isaac Hawley y Guillermo Clark, norteamericanos, quienes empezaron al servicio de la causa patriota con el grado de Tenientes de I. M. y alcanzaron el grado de Mayor.

La orgullosa marina de la Independencia se hundió en el Mar del Olvido y con ella la naciente Infantería de Marina. Los vientos de la ignominia soplaron hasta el conflicto con el Perú, cuando fue necesaria improvisar otra vez, la Armada y la Infantería de Marina. El decreto 105 del 20 de enero de 1933, creó un pelotón de desembarco, para cada uno de los cañeros "Cartagena", "Barranquilla" y "Santa Marta", tropas que tuvieron una actuación sobresaliente en el teatro de operaciones del Sur, el decreto 1705 del citado año ratificó la organización de una compañía que funcionó hasta el 16 de julio de 1934, momento en que fue suprimida sin razón aparente, por decreto 1384 de este año. Durante esta fugaz existencia de la compañía, estuvo a su mando el teniente del Ejército Alejandro Moreno.

En 1935 ocupaba el cargo de Director de Marina el coronel del Ejército Víctor A. Cogollos y a comienzos del año, ordenó por tercera vez la fundación del Cuerpo de Infantería de Marina el cual se inició con una compañía al mando de oficiales del Ejército, quienes desplegaron una gran labor de selección y reclutamiento en las sabanas de Bolívar y el

Sinú, donde lograron incorporar 120 jóvenes voluntarios. Al finalizar el año le fue asignada a esta agrupación la guardia y vigilancia de las instalaciones de la Base MC "Bolívar", asesorados por la Misión Naval Inglesa, cuyos miembros referíanse a sus integrantes como los "Marines" quienes asimilaron rápidamente los conocimientos básicos de marinería y orden cerrado que recibieron estos nuevos Infantes.

El cumplimiento de la Ley orgánica 105 de 1936 (abril 29), mencionada en el Capítulo 3, se expidió el decreto 50 de 1937 (enero 12), por el cual se dictaron varias disposiciones con el fin de consolidar la reglamentación de la Armada, en el capítulo VI (artículos 46 al 51) se confirmó el Cuerpo de Infantería de Marina y se clarificó un poco más su misión: "Con el objeto de que sirva para la defensa de costas, puertos, bases y arsenales navales, lo mismo que para la artillería de costas, como guardia en los buques de guerra, como tropas de desembarco para el ataque y la defensa y para cualquier otro servicio relacionado con la Armada Nacional. Se incorporaron, entonces, cien infantes más en Cartagena, cuyo primer comandante fue el teniente del Ejército Reinaldo Larrarte Wandurraga, del batallón de infantería "Cartagena" No. 7, y otros cien para destacarlos a la histórica localidad de Puerto Ospina sobre el río Putumayo.

El progreso alcanzado por la infantería de Marina desde 1939 con asesoría de la Misión Naval de los Estados Unidos, el éxito obtenido en

sus labores cotidianas y las necesidades del servicio en constante aumento, impulsaron la autorización para que el 8 de marzo de 1940 mediante decreto 487, se estableciera el primer Batallón integrado por tres compañías, para cubrir las guarniciones de Cartagena, San Andrés y Providencia y el Sur del país. En julio de 1942 el batallón "Cartagena, del Ejército fue trasladado a Montería y las instalaciones que ocupaba, contiguas al viejo y destartalado convento de San Pedro Claver, fueron entregadas a la Armada para ubicar allí el Comando y las tropas de I. M. con sede en Cartagena. Allí funcionaría por muchos años afrontando, o mejor sufriendo el deteriorado edificio que no reunía las mínimas condiciones exigidas para un cuartel, hasta el punto que fue necesario suspender las incorporaciones y se tomó entonces la decisión de construir el Centro de Instrucción en Buenaventura, el cual iniciaría labores el 2 de febrero de 1958, también con muchas penurias que sólo lograrían superarse después de seis años de operación.

Entretanto, la Armada recibió en 1943 la Base Fluvial de Puerto Leguizamo, donde se organizó la compañía de Infantería de Marina autorizada el año anterior, de la cual fue inicialmente comandante el Capitán I.M. Rafael García Rey. A pesar de todo, la Institución Naval colombiana completó así sus cuatro elementos fundamentales: una dirección de Marina, el establecimiento terrestre en varios lugares del país, una fuerza operativa a flote y su Cuerpo de Infantería de Marina que seguía creciendo con el empuje de sus comandantes y el esfuerzo de

sus hombres, a pesar del apoyo gubernamental con cuentagotas por la perenne falta de fondos y la tendencia a la improvisación en aspectos de defensa, lo que no sólo afectaba a la Infantería de Marina sino a toda la Armada. A partir de 1948 se destaca su actuación en misiones de orden público. A raíz del asesinato de Jorge Eliécer Gaitán en dicho año, ocurrió un brote de bandolerismo en las sabanas de Bolívar y fue destacada esta vez una comisión de Infantes que dio de baja al jefe que se hacía nombrar como "General Orozco", e inmediatamente retornó la calma a la región. En 1951, otro destacamento capturó una cuadrilla de bandoleros en el sitio de Amanzaguapos y se restituyó el orden en las sabanas. En el mes de noviembre de 1955 el gobierno decidió que una compañía de I.M. aportara su esfuerzo en las misiones de orden público adelantadas en el Tolima y el río Magdalena, para lo cual se designó la compañía "Antares" primera a la cual se le dio una organización con fundamento en las doctrinas norteamericanas, y allí la Infantería de Marina aportó nuevos nombres al martirologio de las Fuerzas Militares.

La última fecha de creación fue expedida para la consolidación de la Infantería de Marina como cuerpo armado complementario de las Fuerzas Navales.

La experiencia de año social en una institución militar como lo es la Brigada de Infantería de Marina nos lleva a reflexionar sobre la amplitud de nuestra disciplina y por ende de nuestro que hacer profesional.

La Infantería de Marina se creó en Abril 29 de 1936, bajo la ley 105 en la que se estableció la creación de la Armada Nacional y su capítulo VIII complementando la formación del Cuerpo de la Infantería de Marina. Para el efecto se promulgó el decreto 050 del 12 de enero de 1937, en el cual se dispuso crear un cuerpo complementario de las Fuerzas Navales de Colombia.

En la actualidad la Infantería de Marina participa activamente en la Defensa de la Soberanía Nacional y el control del Orden público, en los 2.900 kilómetros de costas Colombianas, así como en los principales ríos de la Nación desarrollando Operaciones Anfibias Limitadas, operaciones de Defensa Nacional, para cumplir estas tareas La Infantería de Marina adoptó un organizando de tipo divisionario, contando con (02) dos Unidades Operativas menores (Brigadas) y (11) Unidades Tácticas (Batallones) con los cuales cubre la Costa Atlántica, Pacífica y el Sur del País.

La Primera Brigada de Infantería de Marina está conformada por (06) seis Unidades Tácticas (BAFIM - 3, BAFIM - 5, BPNM - 1, BFEIM, BAFIM-1, Coveñas (BINIM, EGAN, BEIM).

## **2.2. MISION DE LA INFANTERIA DE MARINA**

Ejecutar operaciones anfibas, terrestres, fluviales, especiales y de defensa de costas con el propósito de mantener la soberanía nacional el control del orden en la jurisdicción asignada, por estar seguridad en las instalaciones navales terrestres y coadyuvar al loro de los objetivos institucionales de la armada nacional.

## **2.3. EMBLEMAS DE LA INFANTERIA DE MARINA**

**2.3.1. Escudo Heráldico de la Infantería de Marina.** El diseño fue presentado en el año de 1960 por el señor Mayor de MI Aurelio Castrillón Muñoz. Fue aprobado por el Ministro de Guerra con resolución 5402 del 13 de diciembre de 1961.

Es de forma española con clásicas proporciones de cinco tantos de ancho por seis de alto. Su campo está formado por armiños simbólicos de las personas trashumante que andan por mar y tierra, bordeada por una franja color rojo adoptado de las tropas de Infantería del Ejército Romano.

Montado sobre un campo carmiñado y teniendo como centro el corazón del escudo, lleva un ancla de oro, símbolo de la Armada y un fusil en blonda que caracteriza el arma tradicional de todo hombre de Infantería. Tanto en la parte superior como media e inferior del ancla y en grupo de

a tres, se encuentran nueve cruces de color negro ; que representan los nueve Infantes de Marina de la Compañía Antares asesinados por bandoleros en Roncasvelales Tolima en el año 1956. Como soporte dos hipocampos en plata simbolizan el origen naval de la Infantería de Marina. En la pared superior lleva una celda en el color sable significado de prudencia, honestidad y obediencia, virtudes que enmarcan los principios fundamentales del Cuerpo de Infantería de Marina ; la celda tiene visera abierta para mostrar caballeridad y nobleza propias de los caballeros del mar y de la guerra. Sobre la corona una hilera de plumas en gules y plata.

La divisa o empresa está colocada en la parte inferior del escudo y consiste en una cinta de oro ondeante y bipartida en cada uno de sus extremos con la inscripción en latín "Voluntad Omnia Superad", cuya traducción indica que con voluntad se supera cualquier obstáculo, es decir, que los triunfos sólo se obtienen con la voluntad inquebrantable.

**2.3.2. Estandarte de Infantería de Marina.** Fueron aprobados por el Ministerio de Guerra el Escudo y el Estandarte por Resolución No. 5402 del 13 de diciembre de 1961. DESCRIPCION : Está constituido por dos rectángulos, uno exterior de color rojo de 110 x 135 cm. El rectángulo interior es de color azul Prusia, y en el centro lleva el escudo de armas de la Infantería de Marina. El color rojo es emblemático de las tropas de la Infantería y el azul es el color característico de las Fuerzas Navales.

Simbolizan ellos las principales características de las tropas Anfibias esto es, que se movilizan por mar y combaten por tierra. El proyecto y el diseño del escudo y la bandera de Infantería de Marina fue presentado por el MYIM Aurelio Vicente Castrillón Muñoz.

### **2.3.3. Reseña histórica del himno de la Infantería de Marina.**

El 24 de julio de 1985 día de la Armada se interpreta por la Banda de la Policía Militar de Bogotá. Posteriormente fue interpretada por la Banda Nacional, la Banda del Batallón Guardia Presidencial y la Banda de la Policía Nacional. En concurso de bandas en el teatro Colón se interpretó el himno. La primera interpretación oficial del himno se realizó con un coro particular de la iglesia del barrio La Soledad para la celebración del día de la Armada. Se le propuso al profesor la grabación en fotodiscos y se hizo un montaje a todo color con insignias e imágenes del Pabellón Nacional, escudo de Infantería de Marina, el velero ARC Gloria y los Infantes de Marina en acción. Los servicios estuvieron a cargo de la CBS y se destaca la coordinación del TEIM Jorge Paz Suarez. La letra y música de Neftalí Martínez Ruzinke.

## 2.4. CUADRO DE NECESIDADES

En la primera semana se desarrolló una apreciación de las necesidades que más destacaban los suboficiales, oficiales y los infantes, teniendo en cuenta su percepción a elaborar un cuadro de necesidades contando cuatro variables como básicas.

**Cuadro No.1. Cuadro de necesidades.**

VARIABLES	NECESIDADES
DEMOGRAFIA ORGANIZACIÓN	<p>Organización de archivos de hojas de vida de los miembros de la institución (militares y civiles).</p> <p>Completar, actualizar y ordenar la información.</p> <p>Elaboración demografía organizacional (estudio socioeconómico y familiar de los miembros).</p>
COMUNICACIÓN	<p>Creación de un mural informativo como estrategia para mejorar el sentido de pertenencia de los infantes y fortalecer la integración entre los diferentes cargos.</p>
CAPACITACION	<p>Elaborar un programa integral de capacitación en desarrollo humano para los suboficiales y sus familia.</p> <p>Concertación de proyecto de alfabetización para los infantes detenidos y los disponibles como estrategia para mejorar la utilización del tiempo libre.</p> <p>Organizar las charlas a los infantes con un ciclo de talleres para desarrollo humano y social.</p>
RECREACION CULTURA	<p>Y Crear grupos culturales como fomento al rescate de valores sociales; mejorando la imagen interna; externa de la institución y para enriquecer la diversidad cultural.</p>

Como primera fase del proceso de Año Social se llevó a cabo el análisis de las situaciones del Batallón, teniendo en cuenta aspectos importantes, la vacante de Trabajo Social y los proyectos de la institución llevando esta información a la formulación de la propuesta presentada como alternativa a cumplir con estos objetivos.

## ■ VACANTE DE TRABAJO SOCIAL

En el tiempo que la primera brigada funcionada con sede en Cartagena, el cargo de Trabajo Social ha estado vacante en el Batallón los aspectos sociales los maneja la psicóloga de la Brigada que cubre los dos batallones con sede en Cartagena (Batallón Policía Naval Militar N° 1 y el Batallón de Fuerzas Especiales) es importante aclarar que a pesar de ser muy pocas las necesidades a nivel de Bienestar Social (vivienda, educación, salud), la Infantería de Marina vigila lo que se refiere a los intereses de su personal.

Las funciones del cargo de Trabajo Social son específicas con relación a las tareas que se llevan a cabo con el personal

Sin embargo, es importante tener en cuenta lo consultado en el manual de funciones.

- Aplicar los conocimientos, principio y técnicas de su disciplina académica, con el fin de general adecuados servicios, efectuar aplicaciones de las ya existentes y desarrollar nuevos métodos.
- Analizar, proyectar, perfeccionar y recomendar acciones que deban adoptarse para el logro de objetivos y metas de la dependencia.

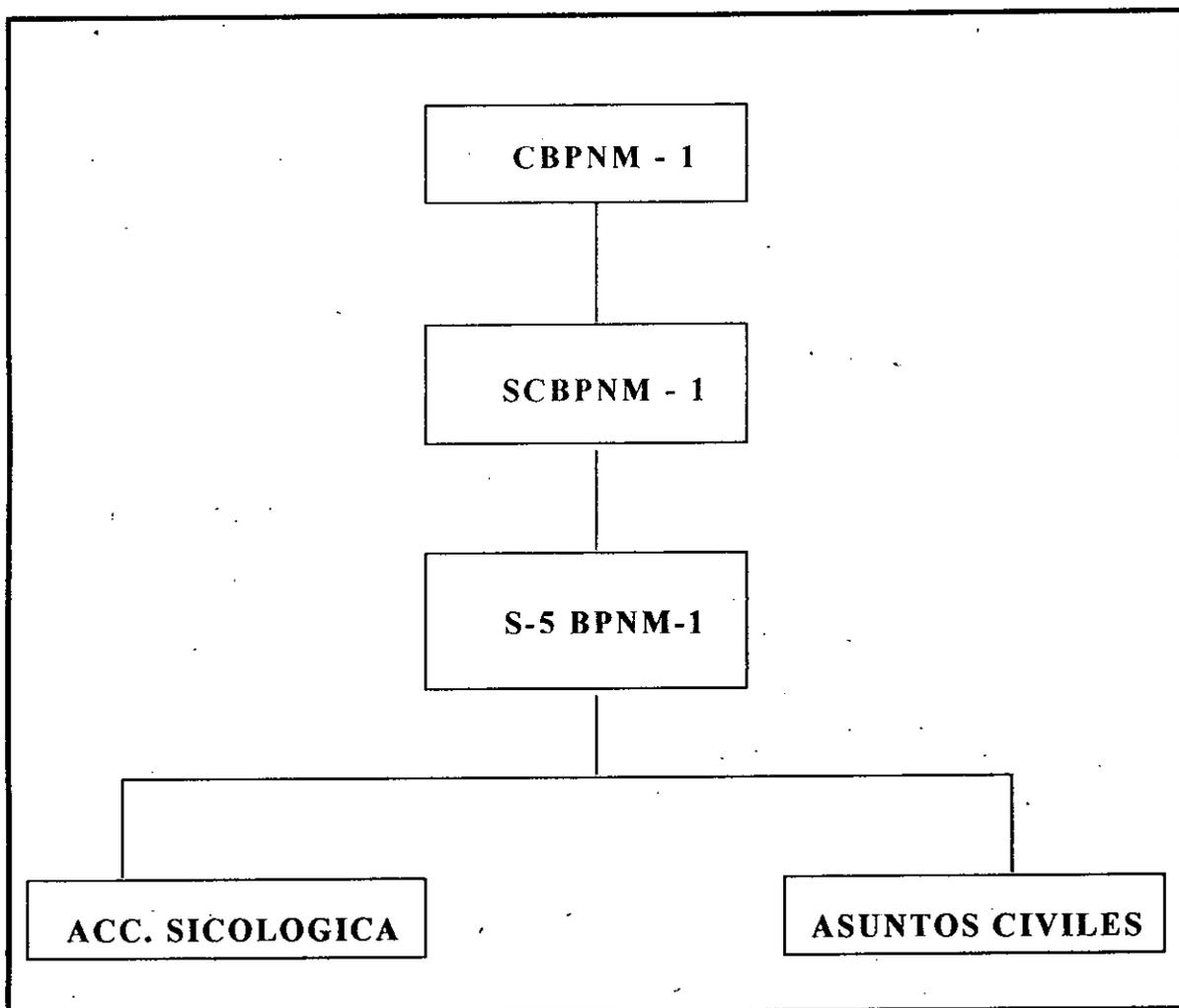
- Participar activamente y responsablemente en el diseño, organización, coordinación, ejecución y control de planes, programas, proyectos o actividades, administrativas o técnicas de la dependencia o grupo garantizando la correcta aplicación de las normas.
- Realizar estudios, experimentos y análisis con el fin de probar elaborar y perfeccionar métodos y procedimientos tendientes a optimizar el trabajo y alcanzar los objetivos propuestos.
- Brindar asesoría en el área de desempeño de conformidad con las políticas y disposiciones vigentes y vigilar el cumplimiento de las mismas.
- Estudiar, evaluar y conceptualizar a cerca de los asuntos de su competencia de acuerdo con las normas establecidas.
- Analizar, revisar, controlar y evaluar las actividades y las labores del personal bajo su inmediata responsabilidad.
- Preparar y presentar informes sobre las actividades desarrolladas con oportunidades y prioridades requeridas.
- Brindar asesoría y orientación individual a personas que repercutan en su hábito familiar y/o laboral.

- Estudio diagnóstico y tratamiento social de los que lo ameritan.
- Estudiar y evaluar sugerencias presentadas por el personal de la institución y comunicarle a quien corresponda según el caso.
- Brindar apoyo a las familias del personal destacado a misiones de orden público.
- Desarrollar acciones que incrementen las relaciones interpersonales en el medio institucional y familiar.
- Concientizar el personal y a su familia para cualquier situación de cambio o traslado, fallecimiento de algún miembro de la familia.
- Realizar actividades de capacitación social, cultural y recreativa para el personal Militar, civil y familiares encaminadas a desarrollar el desarrollo integral.
- Presentar ante el jefe de personal plan de actividades mensuales.

A manera de análisis, estas funciones las cumple en gran medida la psicóloga pero cabe anotar que el batallón como todas las unidades de la Primera Brigada de Infantería de Marina y de la Armada tiene una oficina de operaciones psicológicas y asuntos civiles, quien es la encargada de

llevar a cabo las operaciones en beneficio del Personal (civil y militar) y las obras en beneficio de la comunidad.

Según las políticas de la institución el S-5 jerárquicamente recibe ordenes de Comando General de la Primera Brigada y en orden Jerárquico del Comandante de cada Unidad y el segundo comando así como se observa en el organigrama :



Cabe anotar que este organigrama no funciona de esta manera ; ya que el Batallón no cuenta con el personal necesario para llevar a cabo todos los

cargos de esta sección y solo nombra una persona quien es la encargada de la planeación, ejecución y control.

El Batallón Policía Naval Militar N 1., a través de sus unidades fundamentales y plana mayor desarrolla operaciones militares con el propósito de incentivar la mística de las propias tropas, ganar el apoyo decidido de la población civil y reducir la capacidad de acción de los grupos generadores de violencia en la jurisdicción asignada.

De esta misión se cumplen algunos aspectos que son ordenes generales para cada unidad ; pero es necesario aclarar que estas actividades no se desarrollaban de manera complementaria solo son acciones (aisladas) sin coordinación entre una y otra, lo que lleva a no cumplir con los objetivos y la misión.

La intervención de la institución en las comunidades es de estilo asistencialista lo que se refleja en un paternalismo y creando en algunas comunidades desconfianza, porque se llena de expectativas y se da soluciones momentáneas a los problemas no atacando las necesidades reales de las comunidades. Este proceso de intervención así como tiene debilidades tiene grandes fortalezas como son el compromiso y el interés adquirido de la institución con el desarrollo y bienestar de la comunidad asignada.

Para satisfacer este diagnóstico, utilizó como herramienta un análisis DOFA de la oficina e acción psicológica y asuntos civiles, teniendo en cuenta al personal encargado, los proyectos que maneja la institución a nivel de intervención en los cambios de visión y compromiso (ver cuadro N. 2)..

Los puntos tratados en el análisis DOFA, nos sirve para presentar una propuesta desde trabajo social para mejorar el trabajo en las comunidades ; los recursos con los que se cuentan para este tipo de propuestas dependen en gran medida de la institución, (mano de obra, materiales) estos son tomados debido a las necesidades de la comunidad.

Esta propuesta es la presentada en el punto de metodología como estrategia de intervención durante el año social.

**Cuadro N° 2. Análisis DOFA de las (S-5) Oficina Acción Psicológico y Asuntos Civiles.**

<b>DEBILIDADES</b>	<b>OPORLTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Al personal encargado de la sección no se le capacita sobre las tareas en muchos casos se escoge en este cargo a personal que no ha recibido curso (OPS) operaciones psicológicas.</li> <li>■ Definir unos proyectos específicos para cumplir con las políticas institucionales y a su</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ La proyección de la institución a las comunidades vulnerables a la violencia preocupándose por su bienestar y desarrollo comunitario.</li> <li>■ Las tareas se realizan en coordinación institucional lo que facilita el logro de los objetivos y el éxito de las operaciones.</li> </ul>

<p>vez mejorar el logro de los objetivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Las actividades no se desarrollaban de manera complementaria, se realizaban de forma aislada llenando a la comunidad de expectativas y no de soluciones.</li> </ul>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ El interés de la institución por mejorar su imagen y aumentar su nivel de calidad institucional.</li> <li>■ El compromiso de la institución en la realización de las tareas.</li> <li>■ El cambio de visión de la institución, de hecho un aspecto importante es el vincular profesionales en el área de desarrollo social y humano abriendo espacios para realizar programas de Bienestar social.</li> <li>■ Los diferentes grupos creados en apoyo a estas actividades mejorando la ejecución de las actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Alteraciones de orden público .</li> <li>■ Las políticas nacionales no son compatibles con el esquema de desarrollo institucional.</li> </ul>

## 2.5. ANALISIS DEMOGRAFICO BATALLON POLICIA NAVAL MILITAR N-1 CARTAGNEA ABRIL A AGOSTO 1997

El Batallón de Policía Naval Militar cuenta con un recurso humano (Oficiales, Suboficiales y Civiles) que laboran en la unidad, la población analizada corresponde a un 68% del personal del batallón. A este personal se le actualizaron los datos de las hojas de vida lo que facilitó un estudio demográfico del personal del batallón.

Los datos familiares no se han analizado por falta de información, lo que es una limitante debido a que muchos no registraron las informaciones y no se ha logrado recuperar por la alta rotación de los suboficiales y oficiales.

### **TABLA N° 1. DISTRIBUCIÓN POR EDADES PERSONAL OFICIALES, SUBOFICIALES Y CIVILES**

Encontrándose de la siguiente manera de 19 a 29 años un 30% en los grados de CPCIM y CSCIM respectivamente un 27% SSCIM y un 8% entre los Oficiales teniendo en cuenta que estos son los grados menos antiguos y la gran mayoría de los Oficiales y Suboficiales, entran a la escuela a realizar curso como carrera universitaria inmediatamente después de finalizar el bachillerato.

Las otras edades entre las cuales oscila el personal es de 30 y 39 años, estando distribuida en un 35% SVCIM y un 29% SSCIM resaltando que en estos grados el Suboficial se encuentra en el tercer y cuarto grado de su carrera militar.

Es importante anotar que el personal Civil se encuentra en un 55% entre los 40 y 59 años muchos de ellos con un antigüedad mínima de tres años y máxima de 18 años, un 30% de SPCIM y un 10% de SMCIM los dos grados mas antiguos entre los Suboficiales de la Infantería de Marina.

## CONVENCIONES

**CSCIM** : Cabo segundo Cuerpo Infantería de Marina.

**CPCIM** : Cabo primero Cuerpo Infantería de Marina.

**SSCIM** : Sargento segundo Cuerpo Infantería de Marina

**SVCIM** : Sargento Viceprimero Cuerpo Infantería de Marina.

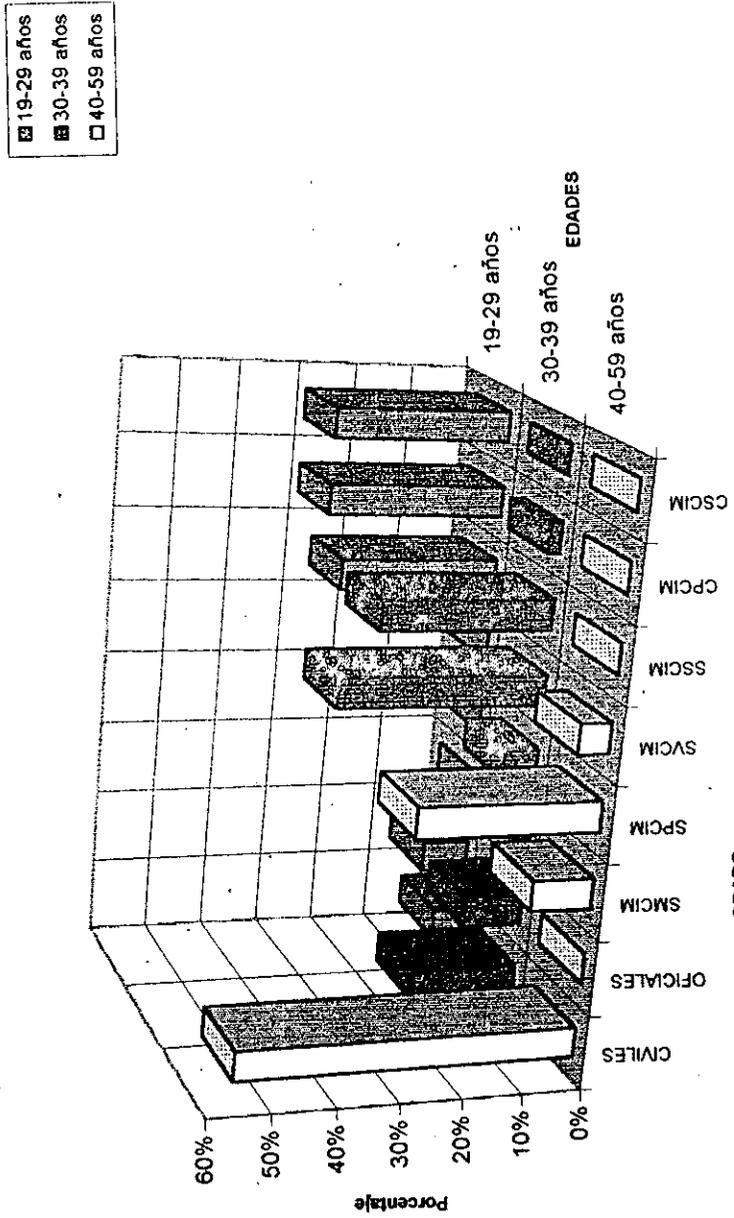
**SPCIM** : Sargento primero Cuerpo Infantería de Marina.

**SMCIM** : Sargento Mayor Cuerpo Infantería de Marina.

Tabla 1. Distribución por edades personal Oficiales, Suboficiales y Civiles del Batallón Policía Naval Militar N° 1. Cartagena de Abril a agosto de 1997.

E D A D E S								
GRADO	19/29 AÑOS		30/39 AÑOS		40/59 AÑOS		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
CSCIM	11	30	-	-	-	-	11	10
CPCIM	11	30	1	2	-	-	12	11
SSCIM	10	27	15	29	-	-	25	23
SVCIM	-	-	18	35	1	5	19	18
SPCIM	-	-	3	6	6	30	9	8
SMCIM	-	-	-	-	2	10	2	2
<b>OFICIALES</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
<b>CIVILES</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>55</b>	<b>22</b>	<b>22</b>
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>108</b>	<b>100</b>
<b>%</b>	<b>34</b>		<b>47</b>		<b>18</b>		<b>100</b>	

FUENTE : Actualización hojas de vida BPNM-1 Cartagena Abril - agosto 1997.



Gráfica 1. Distribución por edades.

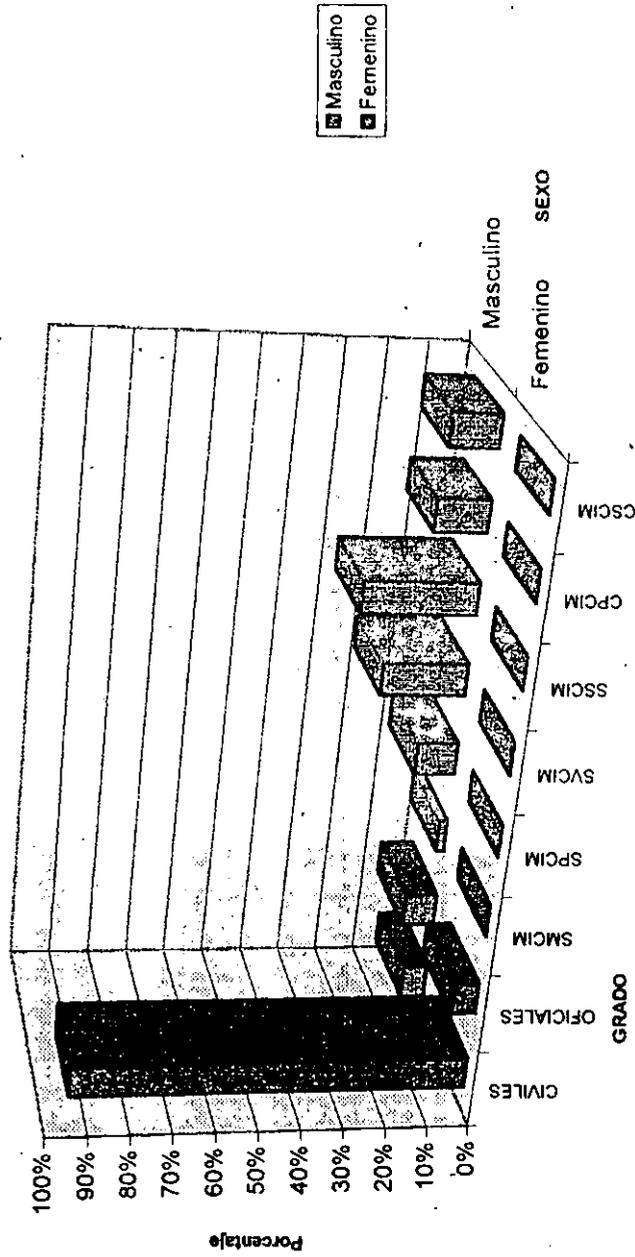
## TABLA N° 2. DISTRIBUCIÓN POR SEXOS

En un 83% masculinos, teniendo en cuenta que la institución analizada en la que elaboran es una entidad militar y tan solo hace unos años la mujer incursiona a la institución en un 16% es femenino, esto corresponde a un 94% del personal Civil, ejerciendo labores tales como secretarias, cocineras y servicios generales.

Tabla 2. Distribución por sexo personal de oficiales, suboficiales y civiles del Batallón Policía Naval Militar N-1. Cartagena de abril a agosto de 1997.

E D A D E S						
GRADO	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
CSCIM	11	12	-	-	11	10
CPCIM	12	13	-	-	12	11
SSCIN	25	28	-	-	25	23
SVCIM	19	21	-	-	19	18
SPCIM	9	10	-	-	9	8
SMCIM	2	2	-	-	2	2
OFICIALES	7	8	1	6	8	7
CIVILES	5	6	17	94	22	20
TOTAL	90	100	18	100	108	100
%	83		16		100	

FUENTE : Actualización hojas de vida BPNM-1 Cartagena Abril - agosto 1997.



Gráfica 2. Distribución por sexos.

### TABLA N° 3. NIVEL EDUCATIVO DEL PERSONAL

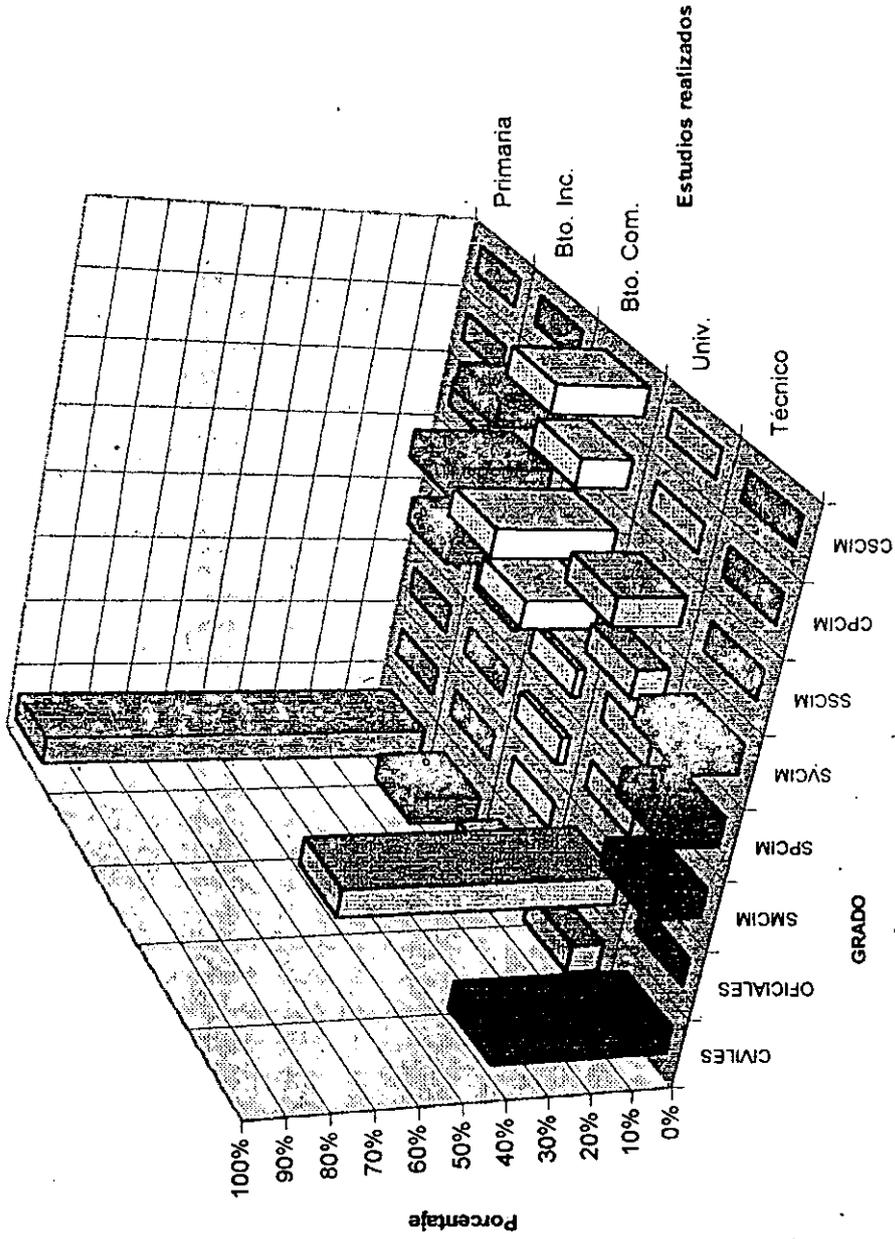
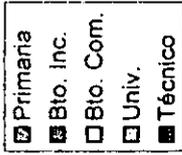
Estableciendo cinco categorías (Primaria, Bachillerato incompleto, Bachillerato completo, Universitario y Técnico), analizando los estudios realizados por el personal arrojando la siguiente información :

Estudios de Primaria completa el 5% correspondiente a la población Civil, es importante anotar que anteriormente para ser Suboficial no era indispensable ser bachiller por lo que encontramos un 36% de los Suboficiales con Bachillerato incompleto y un 47% Bachillerato completo, entre los estudios Universitarios la Escuela Naval de Cadetes Almirante Padilla de Oficiales les ofrece carreras profesionales en Ingeniería Civil y Administración de Empresas. Y estudios técnicos un 42% de la población civil.

**Tabla 3. Distribución por estudios realizados por personal Oficiales, Suboficiales y Civiles del Batallón Policía Naval Militar N-1. Cartagena de abril a agosto de 1997.**

ESTUDIOS REALIZADOS												
GRADO	PRIMARIA		BTO.INC		BTO.COM		UNIV-		TECNICO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
CSCIM	-	-	-	-	11	23	-	-	-	-	11	10
CPCIM	-	-	6	17	6	13	-	-	-	-	12	11
SSCIM	-	-	9	25	14	30	2	17	-	-	25	23
SVCIM	-	-	8	22	9	19	1	8	1	13	19	18
SPCIM	-	-	7	1	1	2	-	-	1	13	9	8
SMCIM	-	-	-	-	1	2	-	-	1	13	2	2
OFIC.	-	-	-	-	-	-	8	67	-	-	8	7
CIVIL	5	100	6	17	5	11	1	8	5	42	22	20
TOTAL	5	100	36	100	47	100	12	100	8	100	108	100
%	5		3		43		11		8		100	

Fuente : Actualización hojas de vida BPNM-1 Cartagena Abril ' agosto 1997.



Gráfica 3. Distribución por estudios realizados.

#### TABLA N° 4. ESTADO CIVIL

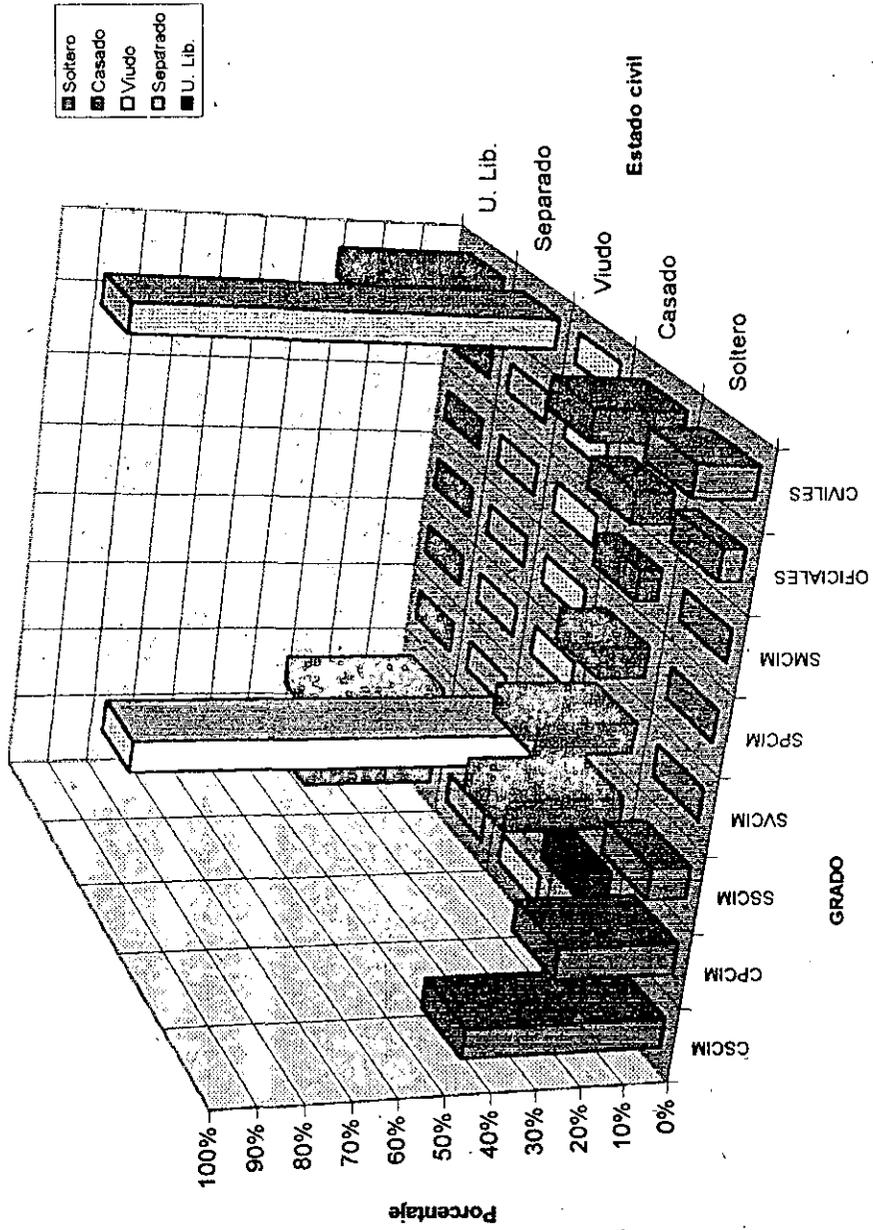
En este censo realizado el 75% de la población es casada lo que nos permite elaborar proyectos con las esposas e hijos del personal de la Unidad.

Un 20% es soltero. Es importante resaltar que anteriormente la institución era flexible en los casos de unión libre y separación, lo que se ha logrado superar con el correr del tiempo encontrando un 3% de la población se encuentre en unión libre.

**Tabla 4. Distribución de estado civil personal Oficiales, Suboficiales y Civiles del Batallón Policía Naval Militar N-1. Cartagena de abril a agosto de 1997.**

ESTADO CIVIL												
GRADO	SOLTERO		CASADO		VIUDO		SEPARADO		U.LIBR		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
CSCIM	10	45	-	-	-	-	-	-	1	33	11	10
CPCIM	6	27	5	6	-	-	-	-	1	33	12	11
SSCIM	2	9	22	27	1	100	-	-	-	-	25	23
CVCIM	-	-	19	23	-	-	-	-	-	-	19	18
SPCIM	-	-	9	11	-	-	-	-	-	-	9	8
SMCIM	-	-	2	5	-	-	-	-	-	-	2	2
OFIC	1	5	7	9	-	-	-	-	-	-	8	7
CIVIL	3	14	17	21	-	-	1	100	1	33	22	22
TOTAL	22	100	81	100	1	100	1	100	3	100	108	100
%	20		75		1		1		3		100	

Fuente : Actualización hojas de vida BPNM-1 Cartagena Abril ' agosto 1997.



Gráfica 4. Distribución por Estado Civil.

## TABLA N° 5. DISTRIBUCION DE LA PROCEDENCIA DEL PERSONAL

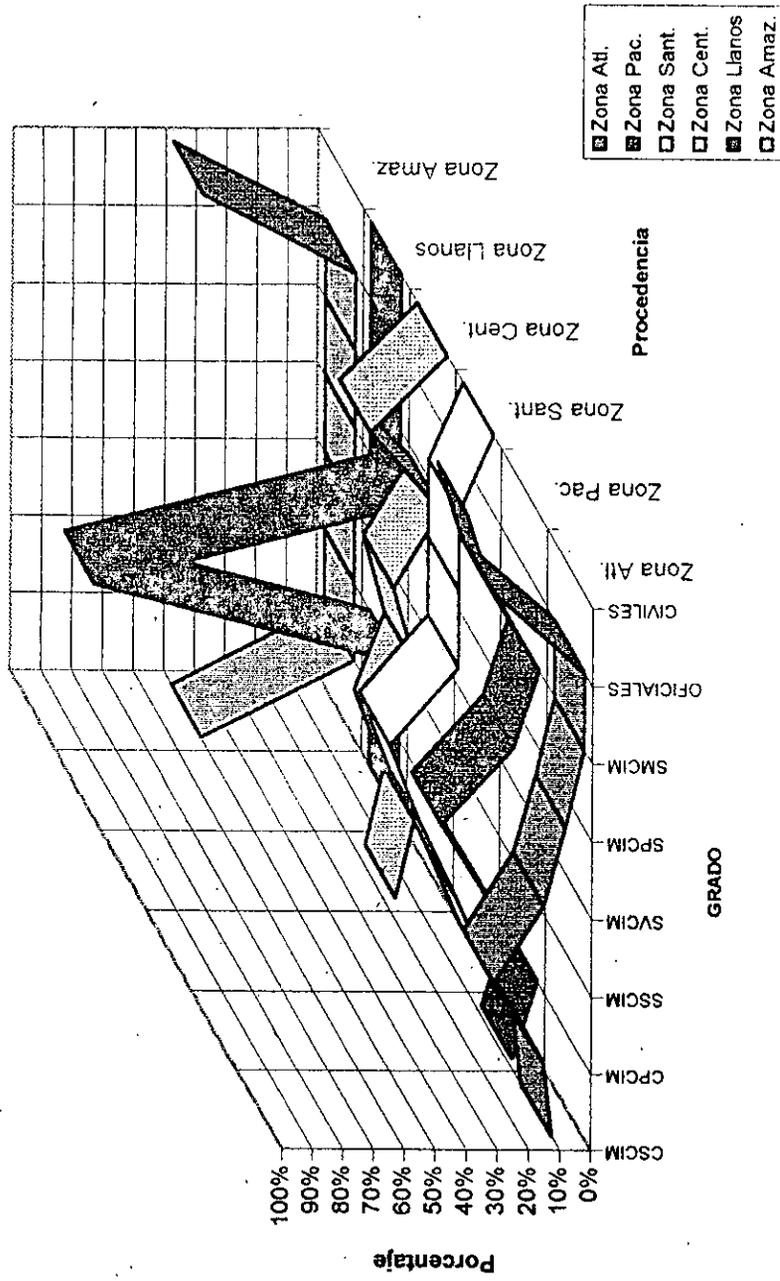
La diversidad cultural se debe en gran medida a los lugares de procedencia del personal en un 58% es de la Zona Atlántica, encontrando personal de la Guajira, Magdalena, Bolívar, Sucre, Atlántico, entre otros.

El 18% del interior o Zona Centro, siendo de Antioquia, Cundinamarca, Caldas, Boyacá, Huila. Un 12% comprendiendo la zona Pacífica en Nariño, Chocó y Valle del Cauca. Un 2% restante corresponde a las Zonas de los Llanos Orientales y Amazonas, estas dos últimas muestran una enriquecedora cultura, nos transmite un gran potencial de tradiciones y costumbres por lo que podríamos vislumbrar la posibilidad de una nueva cultura por regiones durante las jornadas de recreación y de parte organizadas por el Batallón.

**Tabla 5. Distribución procedencia personal de Oficiales, Suboficiales y Civiles del Batallón Policía Naval Militar N-1 Cartagena de abril a agosto de 1997.**

PROCEDENCIA														
GRADO	ZONA ATLAN		ZONA PACIF.		ZONA SANT.		ZONA CENT.		ZONA LLANOS		ZONA AMAZ.		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%			N	%	N	%	N	%
CSCIM	6	10	1	8	-	-	3	15	-	-	1	50	11	10
CPCIM	9	14	-	-	1	11	2	10	-	-	-	-	12	11
SSCIM	17	30	2	15	2	22	4	20	-	-	-	-	25	23
SVCIM	9	14	4	31	3	33	2	10	1	100	-	-	19	18
SPCIM	4	6	1	8	1	11	3	15	-	-	-	-	9	8
SMCIM	-	-	-	-	1	11	1	1	-	-	-	-	2	2
OFIC	-	-	2	15	1	11	5	25	-	-	-	-	8	7
CIVIL	18	29	3	23	-	-	-	-	-	-	1	50	22	20
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>108</b>	<b>100</b>
<b>%</b>	<b>58</b>		<b>12</b>		<b>8</b>		<b>18</b>		<b>1</b>		<b>2</b>		<b>100</b>	

**Fuente : Actualización hojas de vida BPNM-1 Cartagena Abril ' agosto 1997.**



Gráfica 5. Distribución por procedencia.

## ANALISIS

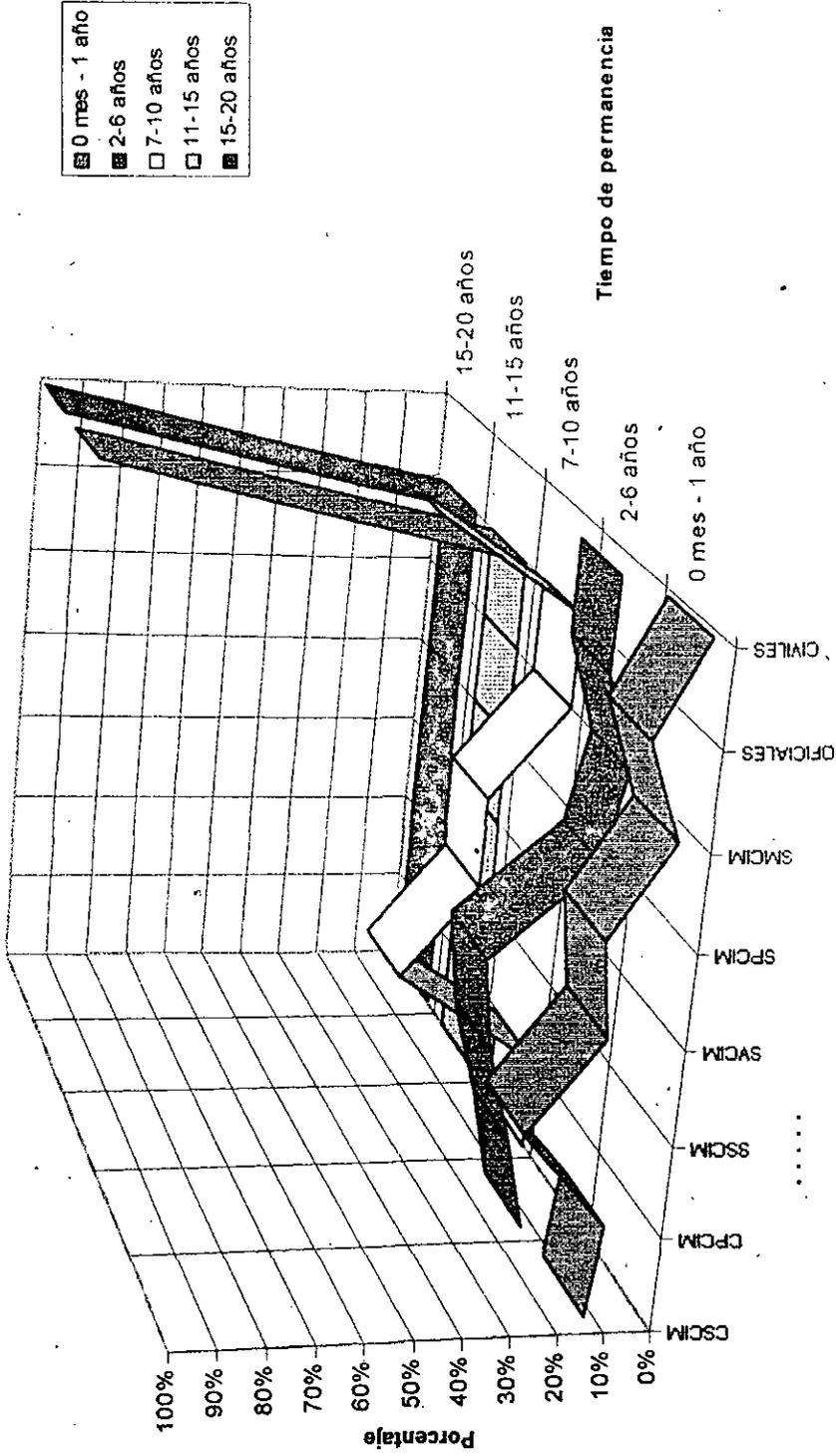
Es importante tener en cuenta el tipo de trabajo que realizan los suboficiales y oficiales como militares que son ; ellos tienen alto nivel de rotación entre las diferentes unidades de la Infantería de Marina, el análisis de la tabla N° 8. Nos muestra como entre los suboficiales la gran mayoría tienen de (0 a 6 años) en la unidad ; solo encontramos SSCIM, SVCIM y SPCIM que tienen de (7 a 10 años) es relevante aclarar que los grados CSCIM, CPCIM son los primeros grados de suboficiales algunos (CSCIM) recién graduados y los otros CPCIM trasladados de otras unidades y cursos.

En el caso de los civiles que laboran en el batallón la mayoría tienen de 11 a 15 años, 15 y 20 años, algunos solo están esperando tener la edad y el tiempo para pensionarse.

**Tabla 6. Tiempo de permanencia en la Unidad del Personal Oficiales, Suboficiales y Civiles del Batallón Policía Naval Militar N° 1, Cartagena de abril a agosto de 1997.**

CARGOS	TIEMPO DE PERMANENCIA											
	0 mes - 1 año		2 a 6 años		7 a 10 años		11 a 15 años		15 a 20 años		total	
	M	%	M	%	M	%	M	%	M	%		
CSCIM	5	12	6	13							11	10
CPCIM	4	10	8	18							12	11
SSCIM	12	29	11	24	2	33					25	23
SVCIM	6	14	12	27	1	17					19	18
SPCIM	7	17	2	4	1	17					9	8
SMCIM	2	4									2	2
OFICIALES	5	12	3	7							8	7
CIVILES	1	2	3	7	2	33	8	100	7	100	22	20
TOTAL	42	100	45	100	6	100	8	100	7	100	108	100
											100	

**Fuente :** Actualización hojas de vida BPMM-1 Cartagena, abril a agosto 1997.



Gráfica 6. Tiempo de permanencia.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

#### 3.1. DESARROLLO COMUNITARIO

La comunidad es el espacio natural en donde el hombre vive, respira, se interrelaciona, y realiza actividades dentro de un área geográfica limitada. La comunidad es una organización social por medio de la cual el ser humano busca el desarrollo integral y armónico. En toda comunidad se gestan procesos que de una u otra manera permiten su desarrollo ; la comunicación hace parte de estos procesos.

Desde el momento en que los individuos se acercan, se relacionan, se entienden, hacen algo mutuo y se influyen, ese enlace constituye ya un proceso social, pues excede lo individual y se opone al aislamiento.

Podrá haber expresiones e informaciones que no sean sociales, pero no hay comunicación que no lo sea, siquiera en un grado mínimo.

En consecuencia los hechos sociales y la sociedad humana misma, conjunto vivo de personas vinculadas entre sí, con influencias mutuas, se apoyan fuertemente en la comunicación.

Cada proceso de comunicación se inserta en unos fenómenos sociales más amplios y en marcos históricos y culturales concretos.

El fin fundamental de la comunicación social es el de mantener la cohesión de la sociedad como un modo de asegurar su supervivencia y no solo es el objetivo fundamental, sino el más elevado que cumplir. La comunicación es entonces, una necesidad primaria de toda comunidad, al punto que esta puede dejar de existir sin aquella.

La comunicación está estrechamente relacionada con el desarrollo social debido a que ésta estimula las actividades de una comunidad, la capacidad de crecer como tal, ayudarse a sí mismo y aprender a respetarse el uno al otro.

La comunicación dentro de la comunidad permite designar el fenómeno cotidiano de la interlocución recíproca y simultánea de los seres humanos ; además, la comunicación tiene como esencia el diálogo como un proceso comunicacional que permite un verdadero crecimiento en las relaciones interpersonales ; generando elementos comunes entre los individuos y los factores que permitan la convivencia.

La relación comunidad-comunicación<sup>1</sup> implica un proceso de concientización porque en la medida en que los miembros de una

comunidad sean conscientes de sus derechos y deberes del mundo en que viven, de la responsabilidad que tienen frente a sí mismos y a los demás, en esa medida, se estará contribuyendo al crecimiento comunitario, al desarrollo y al cambio social.

Los servicios sociales que se prestan a una comunidad son aquellos que cubren la generalidad de las necesidades comunitarias, las cuales facilitan y enriquecen la convivencia ciudadana. Además constituyen parte esencial de los programas hacia la promoción de la comunidad, teniendo en cuenta la estimulación, para que los miembros de la comunidad realicen las funciones que le son propias en beneficio de todos.

La acción profesional del trabajador social como agente motivador, dinamizador y concientizador, va dirigida a lograr que los individuos que viven en un espacio, se transformen en vecinos y que como tales, tomen conciencia de los problemas propios de su comunidad, reconozcan sus recursos, sus aptitudes y capacidades para afrontar esos problemas.

La mayoría de las comunidades no son homogéneas. Existen en todas las comunidades factores de armonía e intereses compartidos, pero también elementos de conflicto, y ambos tienen influencia sobre los miembros.

El trabajo comunitario debe permitir realizar un análisis de los elementos integradores y disociadores de la comunidad para que la gente pueda intentar identificarlos y utilizarlos provechosamente.

Demasiado énfasis sobre los intereses en común, puede impedir que las personas reconozcan y trabajen para resolver los intereses conflictivos que están en el fondo de los problemas. Una vez identificados y analizados éstos, se podrá estar en condiciones de relacionarlos con factores externos e internos desde donde se podrá comenzar a plantear soluciones.

Así, la participación puede ser considerada como un proceso en el cual las personas trabajan juntas para superar sus dificultades y ganar más control sobre sus problemas y sus vidas; desde ese punto de vista, la participación debe generar procesos de autonomía, autogestión y autocontrol al interior de las comunidades.

La redefinición del rol del estado y de la acción política institucional es fundamental. Sin ella se corre el riesgo de estructurar un sistema que, siendo atrayente en principio, puede llevar en el mediano plazo a acentuar las sensaciones de frustración y desesperanza.

La organización de la comunidad es un largo proceso de trabajo del cual la participación juega un papel importante en la calidad de logros

alcanzados, que necesariamente se deben medir en términos de alcanzar mejores niveles de vida para los individuos involucrados y para el conjunto de la sociedad.

El trabajo comunitario también puede servir como un mecanismo que puede ser impulsador de las potencialidades humanas o que también pueden limitarlas.

Desde este punto de vista, las comunidades deben ser consideradas como "un aspecto complejo", dentro del cual se realizan y desarrollan actitudes, pautas y valores que necesariamente reflejan un núcleo de relaciones: capacidad de influencia sobre las decisiones y posiciones sociales económicamente de cada una de sus integrantes combinados con antecedentes culturales, historia y relaciones interpersonales y familiares, desarrolladas en común con todos los otros integrantes.

En el trabajo comunitario es necesario considerar la relación jerárquica y dinámica que puede existir entre los distintos objetivos y metas a conseguir, lo cual es un elemento control en la organización de la comunidad.

Cuando una comunidad decide iniciar acciones conjuntas que le permitan mejorar el nivel de vida de sus miembros, excepcionalmente está en la mente de los integrantes el contribuir al bienestar nacional o el influir

poderosamente dentro del conjunto de la economía. Es normal que lo que busque sean metas muchos más cercanas o las necesidades o intereses de la comunidad.

Para el trabajo comunitario existen ciertas tendencias, una sería la cual se considera el trabajo comunitario como una actividad asistencialista, basada en la solución de los problemas de una comunidad desde fuera de ella.

Así los problemas son detectados por una institución y/o grupo de personas de la misma comunidad y se presentan soluciones emanadas desde un equipo técnico que los presenta y los lleva a la práctica.

Un ejemplo típico de esta tendencia lo constituye el montaje de hospitales o puestos de salud, que han sido el resultado de donaciones de implementos desde el extranjero y que durante un tiempo cuentan con personal e implementos sin costo para la comunidad.

Otra tendencia podría denominarse proselitista, en la medida que tienen muy claros los objetivos y metas que desean alcanzar. En este caso la comunidad es un instrumento que le permitirá lograrlos en un tiempo determinado. Como ejemplo claro de esta tendencia se pueden mencionar las actividades de trabajo comunitario impulsados por fuerzas políticas o religiosas, supeditadas a conseguir un determinado número de adeptos o alcanzar votos.

El problema principal dentro de esta tendencia lo constituye la necesidad que tienen los impulsores de las acciones a controlar la dirección del proceso, para asegurar el logro de sus objetivos institucionales. Así, lo importante es el cumplimiento de éstos, más que el desarrollo de las capacidades del grupo para solucionar sus problemas actuales y futuras.

Otra tendencia que se presenta, y que es una derivación de las anteriores es la que clásicamente se denomina, asistencia técnica especializada, que consiste en la realización de actividades de demostración y educación emprendidas por agencias que intentan transformar procesos productivos o pautas sociales consideradas atrasadas o inconvenientes; con características similares se encuentra la tendencia concebida como trabajo de extensión comunitaria. Dentro de la cual se ha priorizado la labor educativa, realizada mediante cursillos y/o talleres.

Por último existe una tendencia que se podría denominar autonómica y autogestionaria, dentro de la cual, además de ser importante dar soluciones a problemas concretos, tiene igual validez la manera en que se logran los objetivos. Basándose en las capacidades humanas presentes en los grupos y postulando el deber de participación de cada uno de los miembros.

Para poder iniciar acciones en la comunidad que contribuyan a su desarrollo, es necesario iniciar un proceso de conocimiento, esto nos

ayudará a realizar el primer diagnóstico a partir de un primer acercamiento visual y participativo donde se ponen en práctica todos los procesos comunicacionales.

La metodología que generalmente utiliza el trabajador social en el desarrollo de la comunidad debe basarse en la integración y fusión de cinco componentes :

1. El estudio de la realidad, sus problemas necesidades, recursos, y conflictos.
2. La programación de las actividades.
3. La acción social conducida de manera racional, teniendo en cuenta la política del sector.
4. La evaluación de lo realizado.
5. Motivar a los miembros de la comunidad para que participen en cada una de las actividades que se realizan en pro del bienestar común.

Para conocer la comunidad, es importante tener en cuenta que se debe mantener información permanente y actualizada sobre ella ; el conocimiento de la comunidad debe hacerse con participación de sus

miembros ; el proceso de conocimiento debe llevar a la reflexión de la situación de la comunidad ; deben realizarse reuniones con la comunidad donde se presente el intercambio de ideas, la reflexión, el conocimiento colectivo y la concientización de la situación que se presenta.

### 3.1.1. Comunidad participante en los proyectos institucionales

Durante largos años la comunidad, pese a ser asistida institucionalmente se convirtió en una presente o ausente, acumulando con el paso del tiempo cuotas específicas de desconfianza hacia proyectos que no tenían su aval, que desconocía su contenido y aunque permanentemente se repetía la bondad de sus propósitos por alguna razón sentía que le eran ajenos y por más que como comunidad se esforzaba por entenderlos, por descifrarlas terminaba por no comprender su sentido. Por esa razón se alejaba poco a poco como si de esa manera aún en retirada, buscara el último momento para aclarar sus dudas pero estas terminaban con él, distanciándolo, aumentando su separación, que se hacía cada día más absoluta.

Al hablar de "Comunidad Participante"<sup>2</sup> asumimos como realidad esta desconfianza que hace que individuos - hombres y mujeres en sus problemas que aunque sentidos prefieren no socializar, como si de esa manera su sobrevivencia se hiciese más benévola, más fácil de manejar.

---

<sup>2</sup> ORLANDO DURANGO, Isabel Pérez Chain (Comunidad participante estrategia de Intervención). Cartagena. Edición Universidad de Cartagena.

### 3.2. EL DESARROLLO HUMANO

Un grupo de estudios latinoamericanos y europeos, a partir de los trabajos de Manfred Max Neef, premio Nobel de la Economía Alternativa, buscando una nueva filosofía del desarrollo, han postulado un esquema clasificatorio de las necesidades humanas combinando dos ángulos : el existencial y el axiológico.

De acuerdo con este enfoque las necesidades humanas son finitas pocas y clasificables, son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades.

No son las necesidades humanas fundamentales las que estarían culturalmente determinadas sino, los satisfactores de esas necesidades, de esta forma el cambio cultural sería resultado o consecuencia del cambio en el uso de los satisfactores.

El planteamiento del autor<sup>3</sup> nos presenta un panorama novedoso para pensar la cuestión del desarrollo y del bienestar, resultante de la satisfacción de necesidades no sólo de subsistencia, sino de una gama más amplia y vital, referidas a la protección, el afecto, el entendimiento,

---

<sup>3</sup> MANFRED MAX MEEF- Desarrollo Escala Humana. Necesidades Básicas Insatisfechas.

la participación, el ocio, la identidad y la libertad.

Este esquema presenta no sólo las manifestaciones, sino las condiciones para que el desarrollo o el bienestar, cobren sentido humano ; en realidad su propios autores lo expresaron en forma deliberada se proponían formular también una filosofía del desarrollo y en otras palabras, del bienestar.

Al mencionar esta propuesta se reitera una idea ya planteada antes, en cuanto que el bienestar social, si bien se expresa, en primer lugar, en determinadas condiciones materiales, tiene como determinantes y elementos constitutivos un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación a la existencia y a una vida humana digna.

Otro aspecto especialmente sugestivo del esquema mencionado es la incorporación de la dimensión existencial que no reduce el bienestar y la satisfacción de necesidades al tener , tener bienes, tener riqueza, tener ingreso, tener educación, etc., mostrando que para el hombre y la sociedad solo tiene sentido una condición multifacética y dinámica que significa ser, estar y hacer, esto es una actitud constructiva, dinámica y vital, que es mucho más que una actitud adquisitiva, centrada en el tener.

La propuesta puede aplicarse en forma general o a aspectos particulares del bienestar, o también a personas, a segmentos y a grupos de población.

En los países de América Latina y en buena parte el mundo, donde la pobreza o las pobrezas, persisten como realidades que afectan a amplios sectores de la población y donde se mantienen grandes desigualdades en el ingreso y en los consumos esenciales, el bienestar como concepto y como ideal sigue vinculado a las clasificaciones descriptivas y de ancestro más "economista".

Las carencias y la gravedad de la problemática social, conducen en nuestros países, al predominio de estas concepciones sobre el bienestar; en cierta medida centrados sólo en el tener. Pero al mismo tiempo la profunda crisis económica, el relativo estancamiento de los años ochenta y la quiebra de algunos paradigmas clásicos ha permitido repensar este asunto, gestándose visiones y propuestas alternativas, por ejemplo respecto a la nutrición, los modos de vida, etc.

Probablemente no ha sido secundaria para los propósitos de construcción de un bienestar integral, la prevalencia de ese concepto y esa visión que restringe el campo de acción las políticas y condiciona la propia opción de vida de los grupos sociales y la sociedad civil. Esta visión estrecha coincide con los modelos consumistas que tantas deformaciones han producido en la calidad de vida del hombre moderno y en nuestras

sociedades.

A manera de síntesis, respecto de los aspectos que pueden constituir elementos del bienestar, tomando el aporte de la escuela del Desarrollo a Escala Humana,<sup>4</sup> se deberían señalar las condiciones o satisfactores de las necesidades - identificadas comúnmente con las necesidades mismas - en primer lugar, el trabajo, en cuanto fuente de ingreso e identidad social y medio para acceder al consumo ; la alimentación, el vestuario, la vivienda y el saneamiento ambiental, la salud, la educación, la recreación, la cultura, la información y la comunicación. Tomando como condiciones, también fundamentales, las de naturaleza psicosocial y política : el afecto, la identidad, la autovaloración, la solidaridad, la participación, la seguridad, la protección, la previsión social y la propia preservación de la naturaleza congruente con la idea de un desarrollo sostenible.

Ahora bien, generalmente suponemos que las necesidades no sólo son comunes sino iguales para el conjunto de la sociedad, cuando el punto de partida es una sociedad diferenciada, a veces profundamente y en ese sentido con demandas diversas, por grupos, sectores, regiones, géneros, etc. Por ejemplo hombres y mujeres, niños, jóvenes, ancianos, trabajadores, sectores geográficos, etc. En otros términos, existen requerimientos (materiales y sociales) comunes a todo el género humano,

---

<sup>4</sup> ADOLFO ALVAREZ R. El Bienestar Social. Chile. 1990.

o a la comunidad, pero así mismo ellos varían en su forma y nivel de exigencia, de acuerdo con el sector social, territorial o el género, por ejemplo, la nutrición y la educación de niños y jóvenes, en las áreas rurales o urbanas, la seguridad social para los ancianos y limitados, el empleo para la población en edad productiva, etc.

**3.2.1. Las Políticas Sociales.** el tema de las políticas sociales, cuyo origen en el mundo contemporáneo está ligado a la acción del Estado en la definición e objetivos, estrategias y programas de intervención respecto de las problemáticas sociales, el bienestar y el desarrollo social. Una determinada política social viene a ser entonces la definición que el Estado hace del óptimo o del objetivo a perseguir en una determinada área, así como de las estrategias líneas de intervención e instrumentos que señala para perseguir ese óptimo.

En un sentido amplio la definición de la política incluye los presupuestos o fundamentos políticos, técnicos, filosóficos, explícitos o implícitos y las estrategias o líneas de acción.

En algunos casos las políticas incluyen objetivos no explícitos, no declarados o implícitos.

En fin como una prolongación y expresión real de la política aparecen los planes, los programas y sus soportes financieros, presupuestos y

administrativos (recursos y condiciones para la gestión de las políticas).

Las políticas sociales<sup>5</sup> en cuanto propósitos y estrategias para enfrentar problemas sociales y políticos, se traducen, por tanto, en leyes, planes, programas, presupuestos y acción pública que afectan no sólo los niveles de vida y los modos de satisfacción de las necesidades humanas, sino también las propias condiciones económicas, políticas y culturales de las sociedades.

La intervención en el terreno social mediante la formulación de leyes y programas dirigidos a responder a la problemática social se gestó y desarrolló desde los inicios del crecimiento capitalista y, especialmente, en el siglo XIX en Europa. En otras palabras, lo que modernamente se conoce como la política social o el área del bienestar social, fue objeto de acción del Estado, mucho antes de que se consolidara el intervencionismo heynesiano.

En efecto, las primeras leyes sociales que hacen parte de la política social de la historia moderna, sobre jornadas de trabajo, su reglamentación para niños y mujeres, de descanso, de seguros de enfermedad e invalidez, se promulgaron en Europa desde mediados del siglo XIX y se ampliaron en los comienzos del presente siglo (Alvarez, Adolfo 1987).

<sup>5</sup> ALVAREZ, Adolfo. El Bienestar Social. Chile. 1990.

En América Latina, por ejemplo, la legislación laboral se inició en las primeras décadas del siglo XX y las medidas de aseguración social siguieron a aquellas, difundiéndose en forma desigual en el continente, desde las más tempranas México en 1917, Chile en 1925 y hasta otras más recientes como, Colombia, Costa Rica y El Salvador 1949 - 1950 (Alba, Víctor 1964).

La ampliación de la intervención del Estado en la salud, la educación el empleo, la vivienda y en la previsión social, y la configuración de la política social como área importante de la función estatal, condujo al desarrollo del llamado "Estado del Bienestar", al Welfare State, (o al Estado Providencia) especialmente a partir de la segunda posguerra.

Estado del Bienestar e intervención pública en la cuestión social, no fueron ajenos a las crecientes demandas y a la lucha social y política de los trabajadores y de los pueblos, al contrario, es constatable que de una u otra forma, las políticas sociales aparecían como respuestas políticas, bien de orden preventivo, bien como reivindicaciones o verdaderos pactos de consenso o paz social y política. En este sentido las políticas del Estado no son una respuesta mecánica sino un modo de redefinir y formular los problemas, los conflictos y las propias demandas sociales.

### 3.3. LA FAMILIA : UN SISTEMA DE RELACIONES PERSONALES

La familia es el grupo primario a partir del cual se desarrollan los seres humanos, es un organismo o sistemas y como tal crea y genera sus propios mecanismos para ser, transformarse en el tiempo y adaptarse a las situaciones.

Es una totalidad organizada conformada por partes (subsistemas) interrelacionados entre sí en la cual, lo que suceda en alguna de las partes, por ejemplo al padre influye en lo que sucede en el resto de la familia, y viceversa.

A su vez, la familia hace parte de un contexto más amplio, la sociedad o sistema social que tiene su incidencia directa en la familia, por ejemplo el aumento de las posibilidades de empleo en una región puede influir en el aumento de la calidad de vida de las familias de esa región.

Las familias están formadas por unas partes o elementos que se llaman subsistemas organizadas jerárquicamente a partir de unas reglas o normas, sean estas implícitas o explícitas. Estos subsistemas son : Subsistema conyugal, subsistema parental y subsistema fraterno.

**3.3.1. Subsistema Conyugal.** Conformado por la relación entre un hombre y una mujer en el campo afectivo, sexual y social entre otros.

Las relaciones en la pareja pueden ser simétricas o de iguales o complementarias, en donde el uno ocupa una posición temporal o definitivamente superior y el otro inferior.

A  
↑↓  
B

B  
↑↓  
A

A ↔ B

Relación complementaria

Relación simétrica

Se considera que hay una relación sana cuando la pareja fluctúa entre ambos estilos de relación y no cuando se queda fijado en uno solo.

En la relación conyugal como en todas las relaciones existe el fenómeno de la circularidad, en el que las dos personas se influyen mutua y consistentemente y además pueden sostener o modificar los comportamientos del otro. Por ejemplo, las expresiones de ternura de la mujer pueden ser estimuladas por el hombre en la medida en que éste tenga una respuesta acogedora, o pueden ser eliminadas si el la rechaza constantemente.

**3.3.2. Subsistema Parental . (o parentofilial).** Se constituye por las relaciones entre la pareja como padres en las tareas de protección, desarrollo y socialización de los hijos, y se inicia con el nacimiento del primer hijo. Biológicamente está constituido de una forma jerárquica.

Los padres tienen ciertas responsabilidades y también ciertos derechos.

Las responsabilidades de la crianza, educación, mantenimiento y protección de sus hijos adquirida desde el momento en que los concibieron. Además de los derechos de tomar decisiones y fijar reglas que protejan a todos los miembros de la familia, el derecho y el deber de proteger la privacidad de la vida de pareja y fijar las funciones de los niños dentro de la vida de familia.

**3.3.3. Subsistema Fraternal.** Se construye por la relación de los hijos cuando hay más de uno. Esta relación generalmente es simétrica, es decir de igual a igual, aunque puede ser complementaria cuando hay marcadas diferencias de edad.

Dentro del subsistema fraternal se pueden dar diferentes agrupaciones, por ejemplo el subsistema de hermanos mayores o de mujeres o de hombres, etc..

Es el primer grupo de iguales con el que se tiene contacto, se pueden elaborar formas de relación para negociar, cooperar, competir, dentro de este contexto los hijos se apoyan entre sí, se atacan, se divierten y aprenden para ingresar a grupos de iguales fuera de la familia: compañeros de clase y más tarde de trabajo.

### 3.4. CICLO VITAL FAMILIAR

Al igual que las personas pasamos por distintas edades o etapas a lo largo de nuestra vida, así mismo las familias tienen diversas etapas que han sido llamadas por los investigadores en familia **Ciclo vital familiar**.

El ciclo vital familiar<sup>6</sup> son una serie de etapas que se suceden en el tiempo y que están marcadas por los diferentes eventos de la vida en familia. En el paso de una etapa a otra esta implícita una **crisis**, que genera una serie de malestares en su interior.

La crisis es un fenómeno normal, cuyo significado es un movimiento de una organización simple a una más compleja, es el aumento de tensión que lleva al cambio y se desencadena por la introducción de una gente interno o externo.

Hay cuatro tipos de crisis: La crisis estructural, crisis de desajuste, crisis de desvalimiento y crisis vitales. Esta última crisis es la que marca el paso de una edad a otra de la familia.

#### 3.4.1. Etapas del ciclo vital

**3.4.1.1. Noviazgo.** El noviazgo es la primera etapa del ciclo vital de

---

<sup>6</sup> SALUD FAMILIAR. División de Ciencias Médicas. CPU Corporación de Promoción Universitaria Santiago de Chile.

una familia en formación y está relacionada con la etapa del destete en la familia de origen. Se da el enamoramiento y confrontación de expectativas sobre lo que se espera del otro sexo. De la forma en que se realice esta etapa va a depender el éxito o fracaso de la unión futura y se prefigura la estructura de la pareja que puede ser sana o insana.

Se deben dar una serie de acuerdos en las siguientes áreas: sociales, sexual, laboral y económica.

**3.4.1.2. Matrimonio.** Esta etapa se inicia cuando la pareja decide unirse para la convivencia, independientemente que haya o no una ceremonia religiosa o civil.

Al inicio de esta etapa deben elaborarse una serie de acuerdos con respecto a las diversas áreas de la vida cotidiana y de pareja, esto incluye la relación con las familias de ambos padres.

Al inicio se evaden las discusiones, hasta que llega el momento que deben hacerse y buscar la forma creativa de resolver los desacuerdos a través del consenso, cuando esto no sucede de esta manera, sino que se hace bajo presión tarde o temprano se empieza a perder la cohesión, la armonía y el amor en la pareja. Hay bastante tensión, debido a que diariamente deben estar resolviendo diferentes situaciones.

**3.4.1.3. Primer hijo.** La aparición del primer hijo desestabiliza un poco la relación que ya se había equilibrado, debe darse una renegociación en la pareja en diversas áreas y surge el sistema parental (la pareja como padres) cuyo objetivo específico es cuidar y desarrollar la nueva vida.

Aparece una nueva función jerárquica (el ejercicio de la autoridad) que debe ser hablada y negociada por los padres para que no haya problemas en este punto posteriormente.

**3.4.1.4. Escolaridad.** Se inicia el contacto con la escuela, lo que implica el surgimiento de una nueva área de desempeño y contacto de los padres, al área escolar que incluye no solo la comunicación con la escuela, sino también el apoyo a los niños en las tareas.

**3.4.1.5. Adolescencia.** Ocurre cuando los padres se encuentran en mitad de vida matrimonial, coincide con la crisis de adolescencia del hijo mayor y puede llegar a vivirse como una lucha dentro de la familia, sino se dan las adaptaciones necesarias. Es importante que los padres tengan una comprensión cabal de los fenómenos psicológicos que está atravesando su hijo y estén dispuestos además a hacer una serie de renegociaciones con respecto a las normas que orientan la vida de los hijos.

Estos por su lado empiezan a participar cada vez más en la vida extrafamiliar y a cuestionar las costumbres, valores y reglas establecidos dentro del hogar. Ahora más que nunca necesitan la guía de los padres, aunque aparentemente la estén rechazando.

Es importante que los padres no mezclen los asuntos como pareja con los asuntos como padres, enriquezcan sus relaciones afectivas y hagan renegociaciones en las distintas áreas de la vida familiar.

**3.4.1.6. Destete o separación de los hijos.** Está directamente relacionada con el noviazgo de los hijos, la familia entra en un estado de turbulencia que empieza a ceder en la medida que los hijos se van y la pareja establece una nueva forma de relacionarse. Es importante que los padres no obstaculicen el proceso de independización de los hijos.

**3.4.1.7. Nido vacío.** En esta etapa suele suceder en la etapa de la vejez, en la que se da la jubilación o muerte de uno o ambos cónyuges. Ya los hijos se han ido del hogar y han iniciado sus nuevos hogares, coincide también con la etapa de jubilación, hay mucho tiempo libre. Algunas veces depresión por haber dejado la vida activa, es necesario que se haya iniciado un acercamiento de la pareja en las etapas anteriores para poder reencontrarse nuevamente.

Es la etapa de los abuelos, que puede ser muy enriquecedora para todo el núcleo familiar si se sabe aprovechar toda la experiencia y capacidad de afecto de los abuelos. Es posible que sean ahora los hijos quienes provean económicamente a los padres.

### 3.5. EL MANEJO ADECUADO DE LA AUTORIDAD

La autoridad es el poder legítimo que tienen los padres o superiores frente a los hijos o subalternos, este poder es conferido en relación a la responsabilidad que frente a estos tienen, sin embargo, esta autoridad que da la naturaleza,<sup>7</sup> en el caso de los padres, no siempre es manejada de manera adecuada por ellos, lo que de una u otra manera termina por reflejarse en el desarrollo de los niños y adolescentes.

El padre al no encontrar una respuesta a su autoridad puede llegar a generar conductas violentas frente al menor, lo que lastimaría fuertemente el desarrollo del muchacho, llevándolo a aprehender la violencia y a replicarla en su entorno.

Es común que encontremos cadenas de violencia que surgen incluso fuera del hogar, pero que irremediamente concluyen en el menor, quien graba en su mente la violencia como única alternativa de comunicación. Luego la repite en su medio inmediato, por ejemplo y aunque suene a

---

<sup>7</sup> 2º Congreso colombiano Salud Familiar. Medellín 1989. Comfamiliar.

chiste, el padre viene de la calle enojado y golpea a la mamá, la madre entra a la cocina enojada y golpea al hijo, el niño sale llorando al patio y patea al gato. Y luego nos preguntamos porqué hay violencia.

Ningún padre nace aprendido y en las escuelas le dan más importancia a la clase matemáticas que a la de comportamiento y salud en donde generalmente tocan temas como la paternidad, psicología, etc. Son los hijos los que en el día a día, y con los desafíos que ofrecen, los que enseñan a ser padres.

Cuando los hijos están pequeños, y mientras dependan de los padres lo adecuado es que la mayoría del tiempo, al menos en lo que respecto a las normas, los padres ocupen una posición de guía, sin embargo, esto es el resultado de desarrollar una serie de acciones y evitar otras encaminadas a mantener la autoridad. (de ambos tanto mamá como papá).

1. Evitar descalificaciones : A menudo los padres y madres, ya sea por rencillas entre ellos o por congraciarse con los hijos, acostumbran a hablar mal del cónyuge e inclusive a usar apodosos o críticas negativas.

El padre al hacer esto está minando la autoridad del otro frente al hijo y de cierto modo quitándole la imagen que frente al hijo podría tener.

Por ejemplo : "Su mamá es una cantaletosa".

"Su papá es un irresponsable".

2. Evitar desautorizaciones. Dentro de la vida familiar es fácil encontrar que haya diferencia de criterio entre padre y madre frente a algunas ordenes, reglas o contraorden anulando la dada por el otro cónyuge. Esto a los ojos de los ojos disminuye la autoridad del padre desautorizado y crea confusión y ... en río revuelto ganancia de pesadores... la consecuencia normal será la desobediencia habitual al padre desautorizado.

**3.5.1. Qué debe hacerse ?.** 1.) Aclarar entre los padres acerca de las normas y conductas que esperan de los hijos. Si uno de los padres es muy fuerte y el otro muy suave, negociar hasta llegar a un solo estilo disciplinario, o al menos a respetar las órdenes y sanciones del otro.

Si en algún momento no se está de acuerdo, buscar la ocasión en que sin presencia de los hijos se discuta la conveniencia o no de la medida tomada, y si hay que modificarla hacerla en conjunto como un solo frente.

2. Claridad en las normas. En todo grupo humano existen una serie de reglas o normas que regulan la vida social. Si esto no existiera la

conveniencia sería un caos con las consecuencias que esto tendría.

En la medida que todos los miembros de la familia sepan cuáles son las normas de ese grupo familiar, va a ser más fácil para ellos cumplirlas. Sin embargo, hay que tener en cuenta que cada familia tiene sus propias normas y cada edad exige su variación en ellas.

3. Claridad en sanciones. Cada persona debe saber con claridad que pasará si infringe las normas. Cada falta debe tener una sanción en lo posible una consecuencia natural de la falta, por ejemplo ; el adolescente que abusa de la hora de llegada de una fiesta pierde el derecho de ir a fiestas por una temporada.

No basta con que el muchacho sepa las normas y sanciones, sino que estas deben ser cumplidas y cumplibles (algunas veces el castigo es tan exagerado que nadie es capaz de cumplirlo) esto evitará que los padres pierdan credibilidad.

4. Permitir la negociación. Aunque los padres son los capitanes de la familia es importante que de vez en cuando se coloquen en los zapatos de los muchachos y permitan el diálogo y la comunicación. Cuando los hijos participan de la creación de las normas se sienten más comprometidos en la disciplina.

Ceder, hacer nuevos tratos y modificarlos de acuerdo a la evolución de los hijos permitirá una mayor flexibilidad y acercamiento entre padres e hijos. Eso si, se debe cumplir lo pactado.

**3.5.2. Comunicación en familia.** La comunicación, no solo en la familia sino en todo el ámbito de lo humano, se hace más necesaria en la medida que las visiones y mapas que las personas tienen de la realidad se hacen más diferentes. Nadie percibe el mundo igual a como lo percibe su semejante aunque hagamos parte de la misma cultura e incluso, de la misma familia.

Entonces... Qué alternativa nos queda ? El aislamiento y la soledad ?

La única alternativa a las diferencias en la recepción del mundo sería.

**El respeto y la comunicación.**

Al hablar de comunicación invariablemente se llega a la necesidad intrínseca de los seres humanos de cruzar el puente que nos lleva de la soledad y la diferencia a la comunidad, la comprensión y la toma de decisiones.

Es el mecanismo mediante el cual dos personas miden mutuamente su nivel de información y mediante el cual pueden modificar ese nivel para ambos. Es la forma mediante la cual las personas se indican entre sí lo

que están pensando y sintiendo.

Tiene cinco elementos importantes. El habla, el escuchar, el mensaje, el medio y la ocasión. (Ver anexo. Material de Evaluación)

**3.5.1.1. Reglas para pelear.** 1). No evite el conflicto, es natural que se presente. Soluciónelo en la medida que aparezca.

2. Espere el momento oportuno y el lugar apropiado para hacerlo. Cuente despacio hasta cien... no actúe inmediatamente.

3. Hable con su pareja en forma más directa, con calma, con sinceridad y sin rodeos.

4. Ataque el problema no a la persona. Sea claro en lo que se propone.

5. No recuerde peleas pasadas, no utilice palabras ofensivas, no dramatice ni manipule con llanto.

6. No culpe al otro por lo que usted está sintiendo.

7. Prohibido decir "tu nunca", "tu siempre".

8. Mantenga su equilibrio, cuide su tono de voz.
9. No exagere, actúe siempre dentro de la verdad.
10. Cuando esté equivocado, admítelo con serenidad.
11. Establezca acuerdos y fije compromisos.
12. Perdona de corazón y empiece de nuevo sin resentimientos.

Que el dialogo entre las personas sea la norma que permita la solución de todos los problemas y que éste se realice después de una sana reflexión.

### **3.6. ORGANIZACIÓN CUERPO INFANTERIA DE MARINA**

#### **CONVENCIONES :**

**CIMAR :** Comando Infantería de Marina.

**JEMIN :** Jefe Estado Mayor Infantería de Marina.

**EMIM :** Estado Mayor Infantería de Marina.

**CBAFIM 7 :** Comando Batallón adscrito Fusileros Infantería de Marina Séptimo.

**CBRIM 1** : Comando Brigada de Infantería de Marina primera.

**CBRIN 2** : Comando Brigada de Infantería de Marina segundo.

**JEM BRIM 1** : Jefe de Estado Mayor de la Primera Brigada.

**JEM BRIN 2** : Jefe Estado Mayor de la Segunda Brigada de I.M.

**C.B.F.E.I.M.** : Comando Batallón fuerzas especiales Infantería de Marina.

**C.P.N.M.** : Comando Policía Naval Militar.

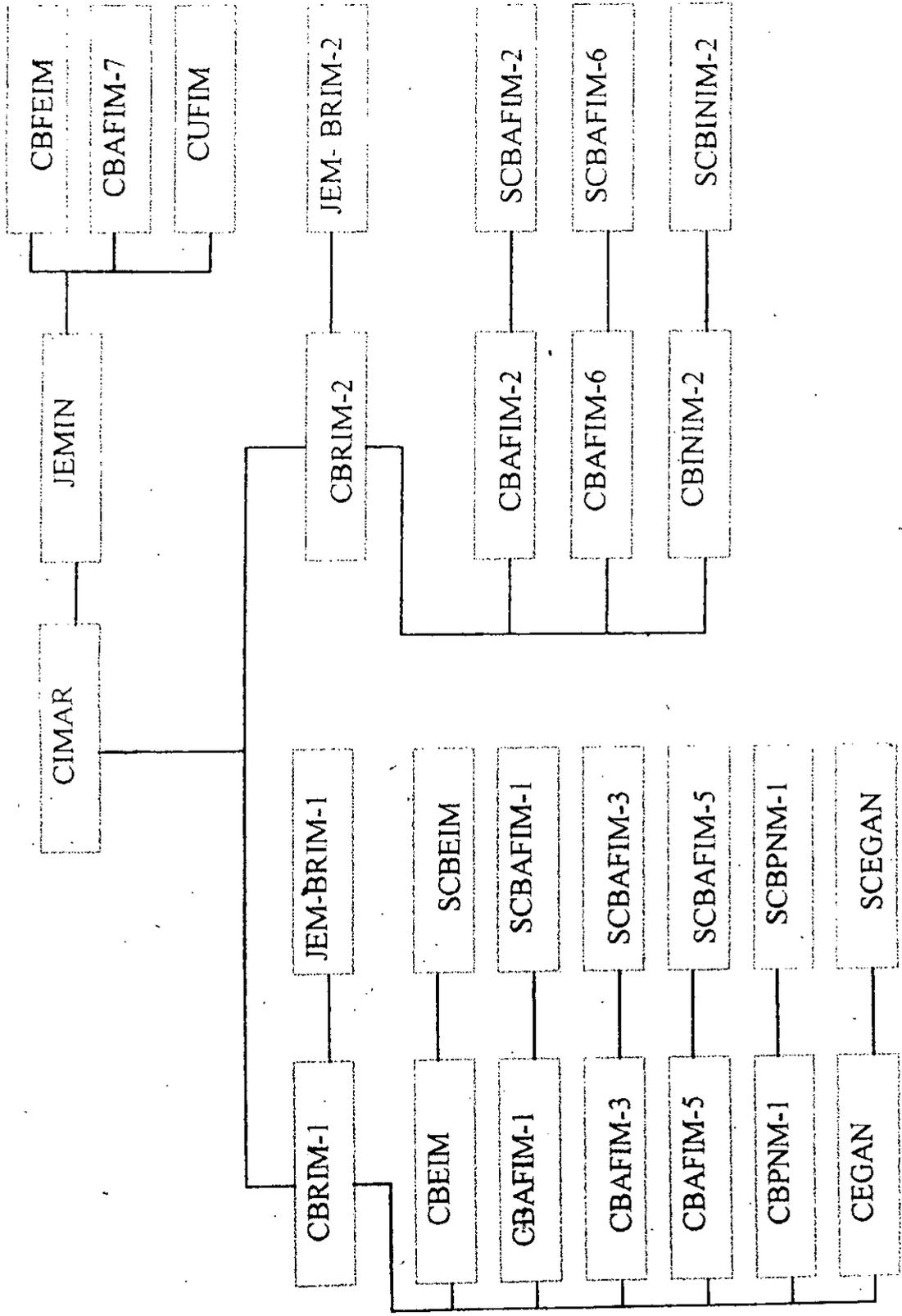
**CBEIM** : Comando Base entrenamiento Infantería de Marina.

**CBAFIM** : Comando Batallón Adscrito Fusileros de Infantería de Marina.

**CEGAN** : Comando Escuela Guerra Anfibia

111

ORGANIZACION CIBER-195 INVENTARIO DE JEPVA



## **ORGANIGRAMA BATALLON POLICIA NAVAL MILITAR**

### **CONVENCIONES :**

**BPNM-1** : Batallón Policía Naval Militar N-1.

**CBRIM-1** : Comando Primera Brigada de Infantería de Marina.

**CBPNM-1** : Comando Batallón Policía Naval Militar N-1.

**SBPNM-1** : Segundo Comando Batallón Policía Naval Militar N-1.

**AUX 18** : Auxiliar de Guerra N-18

**JUEZ 103** : Juzgado Penal Militar 103.

**CIAE** : Compañía Ecopetro.

**S-1-** : Sección 1 Oficina de Personal.

**S-2** : Sección 2 Oficina de Inteligencia.

**S-3** : Sección 3. Departamento de Operaciones.

S-4 : Sección 4. Departamento Logística.

S-5 : Sección 5 Oficina de Acción Psicológica y Asuntos Civiles.

CIA : "A" : Compañía ALFA

CIA : "B" : Compañía Bravo.

CIA "C" : Compañía Charli.

ENTB. : Estación Naval de Tierra Bomba.

CIA "D" : Compañía DELTA.

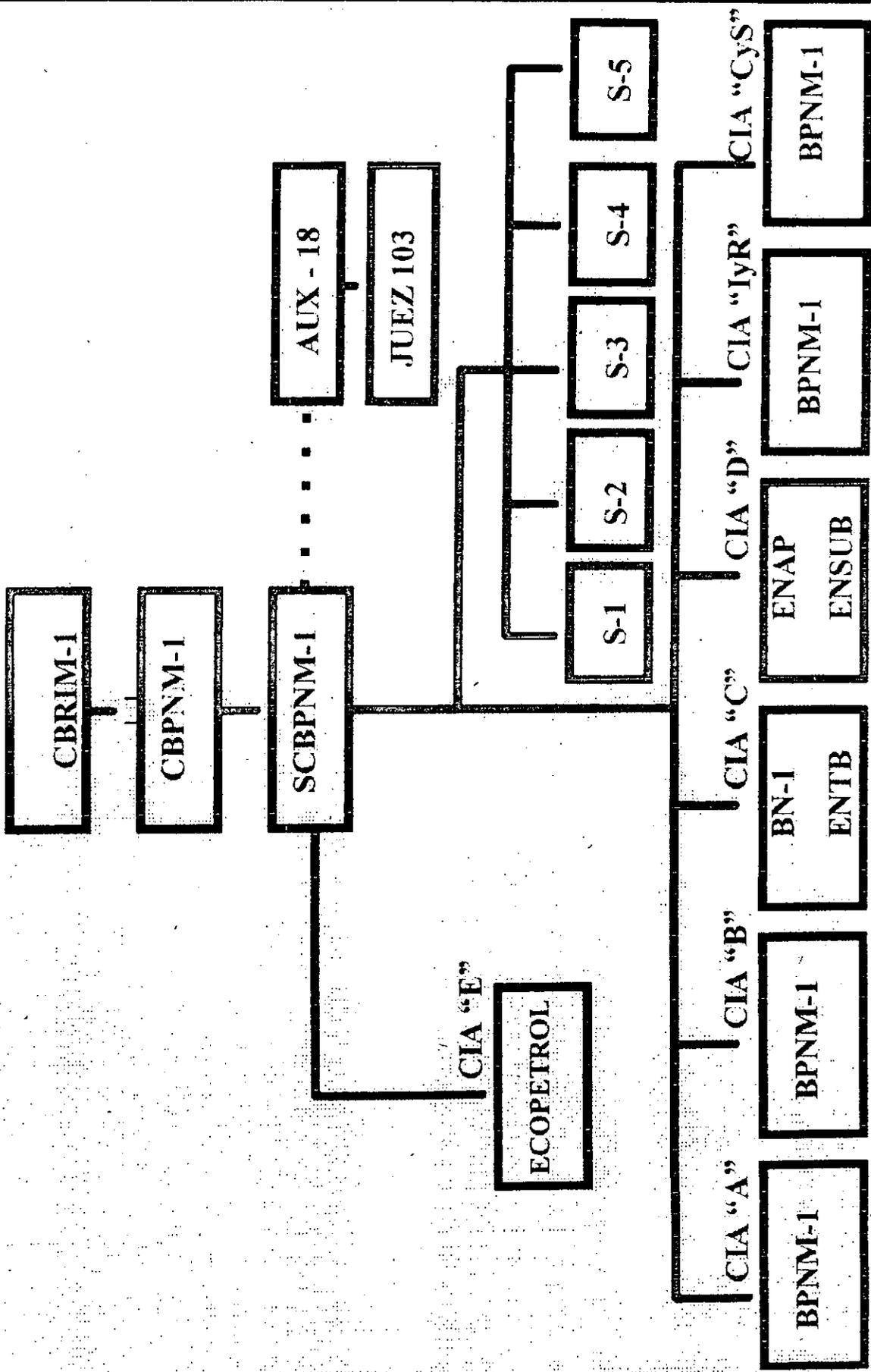
ENSUB : Escuela Naval de Suboficiales Barranquilla.

CIA " I y R" : Compañía instrucción y reemplazo.

CIA "C y S" : Compañía Comando y Servicio..

# ORGANIGRAMA BPNM-1

X



## **MISION Y JURISDICCION**

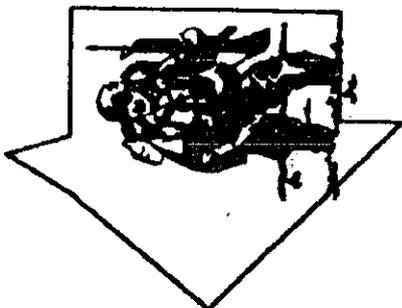
Cada Unidad es autónoma y tiene Misión y Jurisdicción propias, lo que permite limitar áreas y acciones.

# MIISION

PRESTAR SEGURIDAD AL ESTABLECIMIENTO TERRESTRE DE LA ARMADA NACIONAL EN LA GUARNICION DE CARTAGENA, EJECUTAR OPERACIONES TERRESTRES DE VIGILANCIA Y CONTROL CON EL PROPOSITO DE CONTRIBUIR AL MANTENIMIENTO DEL ORDEN PUBLICO EN LA JURISDICCION ASIGNADA.



# JURISDICCION



**LA JURISDICCION DEL BATAILLON DE POLICIA  
NAVAL MILITAR N°1 COMPRENDE EL MUNICIPIO  
DE CARTAGENA Y SUS 15 CORREGIMIENTOS.**

#### 4. PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL

##### 4.1. GESTION DEL RECURSO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER IMAGEN INSTITUCIONAL

4.1.1. **Objetivo** Promover a través de procesos educativos el mejoramiento y fortalecimiento del clima organizacional en los diferentes niveles de la Institución con el fin de proyectarse en las obras en beneficio de la comunidad.

4.1.2. **Justificación.** La primera Brigada de la Infantería de Marina es una institución conformada por seis unidades cada una de ellas con funciones diferentes y un objetivo común, dentro de cada unidad se extiende una red de subgrupos encontrando actitudes propias del trabajo y condiciones de riesgo y sacrificio las cuales interfieren en el desarrollo de las tareas asignadas. Es por ello que se requiere organizar una serie de proyectos encaminados a lograr articular los procesos necesarios para fortalecer las relaciones interpersonales mediante un proceso productivo de la institución y el desarrollo del recurso humano.

De esta manera se capacita al recurso humano para que realice actividades que asociadas a la satisfacción del trabajo, contribuya a una

exitosa gestión gerencial con procesos de desarrollo del recurso humano que eleven el nivel de cultura generándose nuevas satisfacciones y expectativas tanto del trabajo como del comportamiento, proyectándose en su medio social y familiar.

#### 4.2. CUADRO PLAN DE TRABAJO

Con el fin de cumplir con los objetivos del año social y desarrollar una serie de actividades como estrategia para mejorar la imagen interna y externa de la institución.

	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>DIRECTIVAS</b>
<b>IMAGEN INTERNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Procesos de mejoramiento continuo</li> <li>* Ciclos de Capacitación en desarrollo Humano y Social</li> <li>* Programa Desarrollo Integral para la Familia</li> </ul>	Calidad Naval Total  Campaña de Motivación  Campaña de Motivación
<b>IMAGEN EXTERNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Proyección a la Comunidad</li> </ul>	Plan de Integración a la comunidad.

#### 4.3. PROCESO DEL MEJORAMIENTO CONTINUO

4.3.1. **Objetivo.** Mejorar el sentido de pertenencia como medio para

lograr los objetivos trazados por la institución y el éxito de las tareas encomendadas.

Promover el trabajo en equipo como estrategia para mejorar los valores militares.

**4.3.2. Estrategia de acceso.** Para esta propuesta se ha diseñado organizar la oficina de Atención y servicios por medio del cual se creará un espacio de socialización en el que se analicen las situaciones que interfieran con el logro de los objetivos trazados en las diferentes tareas asignadas.

Esta sección será función de la oficina de personal en coordinación funcionará por acción psicológicas, asuntos civiles y oficina de desarrollo psicológico y social, en ella se abren las puertas al personal del batallón para atender las quejas y reclamos referentes a problemas personales y familiares que estén afectándolo en relación a los servicios de la institución o algún tipo de maltrato interno y las relaciones de trabajo y familia.

**4.3.3. Justificación. PROYECTO CALIDAD DE NAVAL TOTAL.**

Dentro de las políticas del comando relacionadas con la calidad y el desarrollo del potencial humano, se presenta como tema objeto de análisis y no menos importante que los demás elementos de la

organización, el estilo del comando como uno de los paradigmas que inquietan y que de una u otra norma facilita o dificulta el avance de los objetivos institucionales.

Es por ello que el comando de la Armada con el animo de facilitar el cumplimiento de objetivos y el progreso del personal ha elaborado el presente programa el cual más que una serie de herramientas del trabajo, representa una aproximación reflexiva que le permitirá a los comandantes y jefes diagnosticar su estilo de mando y seleccionar cursos de acción tendientes al permanente mejoramiento teniendo en cuenta que las organizaciones son el resultado de la acción de sus hombres más que de la retórica de los planes establecidos.

**4.3.4. Metodología.** A través de una propuesta de capacitación al recurso humano se organizarán grupos de trabajo que estarán dedicados a estudiar y dar solución a las necesidades que relacionadas con las tareas asignadas interfieran con los objetivos de la calidad naval total. Esta propuesta la llevará a cabo el personal que está capacitado en los temas referentes a la Calidad Naval y serán los enoargados de preparar a sus compañeros y coordinar las actividades como medida para mejorar las acciones y operaciones de trabajo.

Los temas a tratar durante las capacitaciones serán enfocados según el tipo de necesidades analizadas sin embargo se tendrán como referencia

los temas relacionados con el que hacer militar y con las políticas de la Institución.

#### **4.4. CICLO DE CAPACITACIÓN EN DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL**

**4.4.1. Objetivos.** Promover valores sociales que sean el medio para lograr formar en el personal del batallón procesos que afirmen su carácter y personalidad.

**4.4.2. Justificación.** Teniendo en cuenta los diferentes proyectos programados por la BRIGADA DE INFANTERIA en la directiva D.P. N° 001, la oficina de acción Psicología y asuntos civiles ha preparado un ciclo de capacitación en desarrollo humano como complemento a las diversas actividades que se deben realizar dentro de la campaña de motivación.

Estos talleres irán acompañados de otras actividades que sirvan para fomentar la participación e integración e los miembros del batallón mejorando el sentido de pertenencia y cubriendo en parte las necesidades de recreación, deporte y cultura. (Ver cuadro e necesidades).

**4.4.3. Metodología. TEMATICA DE LOS TALLERES.** El ciclo consiste en cuatro talleres que comprendan las siguientes temáticas :

1. Participación y comunicación.
2. Responsabilidad y Trabajo en equipo.
3. Autoestima, Afecto y autonomía.
4. Solidaridad y compromiso.

Estas temáticas se complementan con la formación de grupos culturales como fomento al rescate de valores sociales, mejorando la imagen interna, externa de la institución y para enriquecer la diversidad cultural.

Dentro de este proyecto se contempla tratar algunos temas relacionados con las necesidades de los infantes como son temas relacionados con Salud mental, enfermedades sexuales, utilización del tiempo libre, esto con el fin de no descuidar las necesidades específicas de la población.

#### **4.5. PROGRAMA DESARROLLO INTEGRAL PARA LA FAMILIA**

**4.5.1. Objetivo General.** Promover a través de sistema de formación permanente una verdadera integración de las familias y la institución.

**4.5.1.1. Objetivo Especifico.** Fortalecer la relación de pareja y fomentar un cambio de actitud hacia la familia, la crianza y

responsabilidad en la formación de familia.

Promover valores sociales que se transformen en el mejoramiento de la calidad de vida del personal de la institución.

**4.5.2. Justificación.** El núcleo familiar es la institución primaria a partir de la cual se inicia y desarrolla la vida humana, en ella se da lugar a los más importantes aprendizajes de la experiencia del hombre, en ella, como un laboratorio se aprende tanto la cooperación y la solidaridad como la competencia y la lucha es en ella que se gesta también los grandes aciertos y errores del hombre en cualquiera de sus dimensiones.

En la medida que se fortalezca la familia, dando lugar al adecuado manejo de las relaciones, se va a satisfacer una de las necesidades psicológicas más importantes, la necesidad de pertenencia y la de recibir afecto.

Con este proyecto se busca promover en la institución una verdadera integración e las familias, teniendo en cuenta que las condiciones de trabajo en mucho de los casos, requiere de riesgos y sacrificios donde una de las partes más afectadas es el núcleo familiar.

**4.5.3 Metodología.** El programa desarrollo integral para la familia se trabajará mediante un módulo de crecimiento familiar en el que se

7 . aborde temas relacionados directamente con la familia, las crisis por las que esta atraviesa, el manejo adecuado de la autoridad, la comunicación familiar, presupuesto familiar, la calidad de tiempo y los espacios familiares, etc.

Mediante este módulo se abre un espacio importante a las relaciones familia - trabajo donde la una complementa la otra, para su plena satisfacción de la necesidad de dar y tener.

El módulo es el primer paso en el desarrollo integral de la familia. En el pretendemos proporcionar herramientas que permitan al miembro de la institución, fortalecer su vida familiar, a través de la transmisión de estos conocimientos y el control de factores que incidan de manera negativa en su bienestar psicosocial y que se ven de una u otra manera reflejada en su vida laboral.

## **TEMAS**

La temática manejada hace parte del marco conceptual en el se trata de manera específica.

1. La familia un sistema de relaciones personales.

2. Ciclo vital familiar.
3. Manejo adecuado de la autoridad.
4. Comunicación en familia.
5. Presupuesto familiar.

#### **4.6. OBRAS EN BENEFICIO DE LA COMUNIDAD**

**4.6.1. Objetivo.** El plan de integración con la comunidad está orientado al blanco audiencia propias tropas y población civil, para aumentar la capacidad operativa, ganar la colaboración, apoyo de la comunidad y quebrantar la voluntad de lucha del enemigo.

**4.6.2. Justificación.** En el Norte de Bolívar al igual que algunos barrios de la ciudad de Cartagena, la pobreza de la gente las carencias de servicios públicos y la inconformidad de la población fue aprovechada por la subversión para realizar acciones delictivas que afortunadamente por la acción del gobierno evitó una movilización de campesinos de grandes magnitudes. Estas regiones necesitan presencia determinante para afrontar el conflicto social. Algunos sectores de la ciudad de Cartagena por sus características de formación, ubicación, nivel económico y educativo, son blanco fácil de acciones delictivas lo que se

busca en afianzar en los niños los valores por su país, por la familia y la vida, este proceso de proyección a la comunidad es por una mejor calidad de vida de los niños.

**4.6.3. Metodología.** La fuerza naval del Atlántico, en cada una de sus unidades desarrolla los programas para el plan de integración con la comunidad, con el propósito de estrechar los lazos de unión entre los miembros de la institución y sus familias con la comunidad.

Se desarrollan acciones civico-navales programadas por cada comando ; deberá realizarse una campaña sanitaria, consistente en enseñar a la población y especialmente a la niñez sobre higiene, aseo personal, prevención de enfermedades a los adultos el aprovechamiento y ventajas que ofrecen las granjas o huertas en la comunidad.

Visitas por parte de la comunidad, previa coordinación para preparar el recorrido por parte de colegios, empresas, otras instituciones.

Se programan actividades permanentes, deberán liderar la participación de las familias, personal militar y civil con la comunidad.

## META

La idea principal de este plan, es integrar a la comunidad con la Armada Nacional, ganarse su voluntad, apoyo y consideración para que vean en nuestras unidades y personal propio, los amigos y quienes deben apoyar en contra de la subversión, el narcotráfico y la delincuencia organizada, a quienes deben ver y sentir como enemigos suyos y del país que son.

El siguiente cuadro es elaborado como guía para realizar las actividades encomendadas por la Fuerza Naval del Atlántico; en el se dan las ordenes y sugerencias a todas las Unidades en el plan de integración con la comunidad. Este cuadro nos presentan contemplados los programas de allí e orientado el proceso de proyección a la comunidad que se encuentra desarrollado en el punto de fases del proceso.

### 4.7. PROGRAMA DE OBRAS EN BENEFICIO DE LA COMUNIDAD

PROGRAMA	OBJETIVOS	MEDIOS	ORIENTADOS A	VIGILANCIA
1. Máxima difusión al interior de la institución.	Dar máxima difusión al interior de la institución sobre la integración con la comunidad y su importancia.	Charlas, reuniones de trabajo, conferencias con el fin de concientizar al personal militar y no uniformado.	Oficiales, suboficiales personal civil de la institución.	Dos veces al mes.
2. Conocimiento de la institución.	Que las entidades públicas y	Divulgar la misión, funciones y	Incrementar el espacio de la juventud hacia	Semanal.

2. Conocimiento de la institución.	Que las entidades públicas y privadas, colegios y universidades nos conozcan con el fin de integrarnos.	Divulgar la misión, funciones y tomas de la institución durante la visita a colegios, universidades, empresas, entidades gubernamentales y organizaciones no gubernamentales.	Incrementar el espacio de la juventud hacia la Armada Nacional, incentivar el amor patrio, crear conciencia marítima	Semanal.
3. Desarrollar campañas sobre educación y capacitación como contribución al desarrollo científico y tecnológico.	Participan en eventos de ciencia y tecnología y simposio que se desarrollen en la ciudad y el país.	Trabajos elaborados por los centros de investigación, oficiales, suboficiales con universidades y/o entidades.	Incrementar la relación con Universidades y entidades científicas mejorando la imagen institucional	Anual.
4. Despertar la confianza de la gente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Enseñar a la población en especial a la niñez sobre aspectos de higiene, aseo personal, prevención de enfermedades construcción de letrinas, etc.</li> <li>■ Enseñar a la población de escasos recursos sobre el aprovechamiento y utilización de los programas de las entidades estatales y ofrecer asesoría en la ventaja de</li> </ul>	A través de campañas sanitarias especialmente al realizarse acciones cívico-navales, utilizando afiches charlas, demostraciones, coordinar con entidades de salud el ICA para apoyo de personal con respecto a las charlas y cartillas.	Población civil especialmente a la niñez lo referente a la campaña de salud. A los adultos búsqueda de confianza en la Institución teniente a desprestigiar a los narcoguerrilleros.	Bimensual.

	las granjas autosostenibles.			
5. Colaborar con los problemas específicos de la población.	Apoyar al desarrollo regional y local efectuando regularmente acciones cívico-navales.	Coordinar recursos que asignen las entidades gubernamentales regionales apoyo de la empresa privada e industria de la ciudad.	Ayudar a las comunidades menos favorecidas.	Trimestral.
Buscar el compromiso del gobierno nacional y regional.	Mejorar al interior de la institución el conocimiento de instituciones públicas y privadas que cumplen tareas de apoyo a la comunidad.	Reuniones y presentaciones interinstitucionales.	Oficiales y suboficiales y personal civil no uniformado de la institución.	Mensual.
Unidades de puertas abiertas	Campañas de incrementar las visitas a las unidades por parte de colegios.	Unidades a flote, submarinas y aéreas. Centro de investigaciones Unidades de tierra.	La juventud buscando mantener excelentes relaciones e incrementar el conocimiento de nuestra tareas.	Mensual.
Integración a las familias del personal militar y civil con la comunidad.	Acercar las familias del personal militar y civil con la comunidad.	Actividades que redunden en bienestar para la población.	Familiares propias tropas en busca de líderes para el progreso del país tendientes a ganar la confianza de la población.	Permanentemente

## 5. FASES DEL PROCESO

### 5.1. ACTIVIDADES REALIZADAS DENTRO DEL MARCO DE CADA PROYECTO

#### 5.1.1. Actividad : DEMOGRAFÍA ORGANIZACIONAL

**Fecha :** Abril - agosto 1997.

**Comunidad :** Personal que labora Batallón Policía Naval Militar N° 1.

**Motivo :** Actualizar el banco de datos del personal y su familia.

■ **Objetivo.** Contar con datos precisos y actuales sobre el personal del Batallón establecer los datos personales y familiares básicos para tenerlo como fuente en las proyecciones.

**Metodología.** Revisión de los folios de ordenes. Los folios de vida son

el registro de cada empleado ; en el se encuentran datos personales y su hoja de vida dentro de la institución, ordenes , ordenes de felicitaciones, sanciones, cursos realizados, etc.

**Logro.** Se logró analizar y actualizar los datos del 68% del personal que labora en el Batallón.

**Observaciones.** En el término del proceso de prácticas se tratará de recoger mayor información para analizar el 100% de la población.

**Limitante.** Los traslados del personal pertenecientes al Batallón no ha permitido culminar con la recolección de información.

### **5.1.2. Propuesta de reestructuración del grupo de Chicas y Chicos Anfibios.**

#### **DEFINICION : RAZON DEL GRUPO.**

- Grupo social en el cual se da participación ciudadana (jóvenes en edad escolar) considerado blanco audiencia potencial.
  
- Cambiar el pensamiento y la aptitud de la ciudadanía a través del grupo en cuanto a la imagen de institución.

- Servir de apoyo en las diferentes actividades que se realizan en el comando BPNM-1 con el fin de elevar el nivel de vida de las comunidades vulnerables.
- Capacitar y apoyar a la comunidad en cuanto a los programas de educación, recreación, salud que se proyecten.

## **OBJETIVOS**

Grupo de operaciones psicológicas que van dirigidas a la población civil con el fin de fortalecer la imagen institucional en las comunidades vulnerables. En busca de mejorar las el trabajo realizado con la comunidad en los operativos militares.

## **PARA CONFORMAR EL GRUPO**

- Mínimo de 20 personas.
- Estudiantes de 11 grado o universitarios.
- Recibir instrucciones mínimo cuatro semanas: (1. Etapa de inducción de la institución 2. Instrucción orden cerrado).

## REQUISITOS DE INGRESO

- Edad : 16 a 24 años.
- Soltero, no tener hijos, ni vivir en unión libre.
- Estar cursando 11 grado o estudios superiores.
- Respaldo y autorización de los padres.
- Inscripción presentar la entrevista.

## SELECCION

- Cumplir los requisitos.
- Diligenciar el formato de inscripción.
- Entrevista.

## INDUCCION AL GRUPO

El grupo debe recibir una inducción en la que se le den los conocimientos en temas relacionados con la institución y la vida militar.

Durante la inducción al grupo se le informará de las funciones del grupo y el reglamento que lo rige.

### **AGENDA PARA INDUCCION AL GRUPO CHICAS Y CHICOS ANFIBIOS**

La inducción al grupo es el paso más importante para el apersonamiento del nuevo miembro a la institución, ya que es el adiestramiento que debe recibir en sus primeros días de incorporación a la institución son la base que permite promover la rápida y eficaz adaptación creando en el un mayor sentido de pertenencia, que le permita retomar como propios los objetivos que persiga la organización.

La inducción al nuevo personal hará parte del proceso de desarrollo el recurso humano, que se promoverá durante el tiempo de este en la institución en esta etapa de inducción el empleado será presentado al resto del personal, dando información referente a éste, se le dará a conocer la estructura y objetivos de la organización, así como su reglamento, se le brindará la instrucción debida acerca de su labor y funciones, así mismo se le llevará a cabo un seguimiento y evaluación de su incorporación a la institución.

Las personas a intervenir directamente serán el Comandante, el encargado del grupo y la trabajadora social, este equipo llevará a cabo la

capacitación y la instrucción.

## **TEMATICA DE LA INDUCCION**

- Reseña de la Infantería de Marina.
- Misión de la Infantería de Marina.
- Organigrama del BPNM. N° 1.
- Objetivo del grupo . Reglamento del grupo.
- Proyección a la comunidad (Acción cívico militar).
- Mística militar.
- Cortesía militar.

## **REGLAMENTO DEL GRUPO DE CHICAS ANFIBIAS**

Por medio del cual se define al conformación y reglamentación del "grupo de apoyo ara las operaciones psicológicas Chicas Anfibias".

Este material fue elaborado por el comando de la Primera Brigada de Infantería de Marina.

### **Capítulo I.**

**Artículo 1. DEFINICION :** El grupo de apoyo para las operaciones psicológicas CHICAS ANFIBIAS, es un grupo de Chicas cuya finalidad principal es mostrar la imagen de la Infantería de Marina ante la comunidad dando ejemplo de disciplina, ciudadanía y de amor por el país y las instituciones legítimamente constituidas que lo representan.

**Artículo 2. REQUISITOS :** Siguiendo los parámetros básicos que rigen a las fuerzas militares, los siguientes serán los requisitos básicos para pertenecer a la agrupación CHICAS ANFIBIAS :

1. Debe estar cursando su bachillerato y/o estar cursando estudios universitarios.
2. Su comportamiento social y familiar debe ser en todo momento intachable.
3. Debe dar en todo momento ejemplo de ciudadanía y entrega para con la sociedad.

4. Llenar un formato al momento de su inscripción.

5. Será necesario la presentación de los siguientes documentos :

■ Fotocopia de documento de identificación.

■ Copia del Diploma de Bachiller o constancia de la Universidad o el colegio en la que estudie.

■ Fotos 3 x 4 fondo azul.

■ Carta e autorización de sus padres o tutor.

7. Realizar entrevista.

8. Una vez realizada la entrevista se procederá a la selección del personal de aspirantes.

## **CAPITULO II**

**Artículo 3. CUALIDADES :** Las cualidades morales que se deben reunir para hacer parte del grupo CHICAS ANFIBIAS son :

- Ser persona seria, responsable y cumplidora de su deber.
- Sentirse orgullosa de pertenecer a la Institución.
- Ser una persona emprendedora.
- Ser competente y demostrar capacidad para servir a la Institución.
- Tener imaginación y amor por la comunidad.

#### Artículo 4. VIRTUDES.

- Ser una persona comprensiva.
- Mantener siempre entusiasmo y dinamismo para las actividades a realizar.
- Compañerismo.
- Tener sentido de la caridad y la capacidad que puede tener para ayudar a la comunidad.
- Honestidad.

■ Honradez.

■ Disciplina

#### **Artículo 5. DEBERES.**

1. Acatar los reglamentos que rigen las Chicas Anfibias.
2. Mantener siempre la cortesía militar.
3. Mostrar respeto y obediencia hacia sus superiores.
4. Participar con ánimo y energía en todas las actividades que realice el grupo.
5. Usar correctamente el uniforme y hacerlo respetar.
6. Respetar a sus compañeras.
7. Su asistencia a todas las actividades del grupo será de carácter obligatorio.
8. Puntualidad.

9. Usar en todo momento que se encuentre en la unidad el carnet que la identifica como Chica Anfibia.

10- Mantener en todo momento buenas calificaciones.

#### **Artículo 6. DERECHOS.**

1. Respeto por parte de superiores y compañeras.

2. No ser maltratada de palabra.

3. Toda chica anfibia debe ser escuchada por sus superiores y en caso de tener un problema debe de buscársele solución.

4. Debe ser tratada en todo momento como una dama.

5. Participar en actividades y actos especiales que elija el Señor Comandante de la Primera Brigada de Infantería de Marina.

#### **CAPITULO III.**

#### **Artículo 7. DE LOS ESTIMULOS.**

**A. Estímulos.** Cuando se realicen actividades que propendan por el buen

nombre de la institución y del Grupo conformado se darán los siguientes estímulos :

### **FELICITACIÓN VERBAL.**

■ La cual se hará por intermedio del Comandante del grupo, esta se dará al cumplir con las siguientes actividades :

1. Destacarse durante la instrucción.

2. Sobresalir por su disciplina, seriedad y responsabilidad dentro del grupo.

3. Realizar actos que sean ejemplos para las demás integrantes del grupo.

Este tipo de estímulos será dado en formación de relación de este personal y tendrá anotación el folio de vida.

### **FELICITACIÓN ESCRITA.**

■ La cual se hará mediante un oficio firmado por el Señor Comandante de la Primera Brigada de Infantería de Marina, o Comandante del grupo, esta se dará al cumplir con las siguientes actividades :

1. Realizar actividades especiales que resalten en forma extraordinaria el nombre de la institución.
2. Llevar a cabo actividades humanitarias que propendan por lograr el bien de la población civil.
3. Realizar iniciativas que propendan para planear y ejecutar una operación psicológica en un sector determinado.

#### **Artículo 7. DE LAS SANCIONES.**

Las sanciones serán colocadas de acuerdo a la falta cometida, por tal razón las faltas se clasifican como :

- a. Contra la moral y el prestigio de las fuerzas militares.
- b. Contra la subordinación.
- c. Contra la obediencia.
- d. Contra el servicio.
- e. Contra los deberes académicos.

f. Contra el compañerismo.

g. Contra la cortesía militar.

**SECCION A. Contra la moral y el prestigio de las fuerzas militares.**

Son faltas contra la moral y el prestigio de las Fuerzas Militares> :

a. Usar prendas no reglamentarias o uniformes que no correspondan al acto oficial o social que se trate.

b. Descuidar la correcta presentación en la persona o en el uniforme.

c. Prestar sin autorización a personas o a entidades no militares equipos o prendas de uniforme.

d. Abusar ocasionalmente de la bebida, esta falta tendrá como agravante el hacerlo en lugares públicos o hacer demostraciones que ridiculicen a la Institución.

e. Concurrir uniformado a lugares que no estén de acuerdo con la categoría militar y el prestigio de la institución.

- f. Tratar al público en forma inculta o despótica.
- g. Observar conducta impropia con la familia.
- h. El irrespeto a otros miembros de otros cuerpos armados nacionales o extranjeros.
- i. Consumir estupefacientes.
- j. Encontrarse casada o vivir en unión libre.
- k. Propicia o permitir el tráfico de influencia para que los ciudadanos eludan el servicio militar obligatorio.

**SECCION B. Contra la subordinación.** Son faltas contra la subordinación :

- a. Irrespeto a los superiores con palabras o actitudes y las respuestas dadas a los mismos con altanería o descomedimiento.
- b. Toda ofensa al superior o a quien haga sus veces, cuando ésta sea difamatoria o propalada por medio de impresos o dibujos.

- c. La replica a una orden, corrección u observación.
- d. La demanda de explicaciones al superior sobre el fundamento de una orden, reconvención u observaciones.
- e. El usar, permitir o tolerar la murmuración o crítica contra el superior o contra sus ordenes o instrucciones.
- f. Los reclamos infundados o elevados en forma descomedida o antirreglamentaria.
- g. La deslealtad a los superiores manifiesta en forma de denuncia o acusaciones tendenciosas.
- h. Recurrir ante terceros para obtener lo que se desea, contrariando la voluntad expresa del superior.

### **SECCION C. Contra la obediencia.**

- a. Incumplir ordenes relativas al servicio.
- b. Demostrar negligencia o tardanza en el cumplimiento de las ordenes del servicio.

- c. Modificar o alterar las ordenes sin autorización.
- d. Proponer a otros el desobedecimiento de ordenes del servicio.
- e. No informar oportunamente sobre el cumplimiento de las ordenes al superior que las haya impartido.

**SECCION D. Contra el servicio.**

- a. No cumplir con el debido celo y oportunidad las obligaciones y deberes del servicio.
- b. Demostrar negligencia o descuido que constituyan una manifiesta falta de acatamiento a las disposiciones reglamentarias, cualquiera que sea la situación en que se hallare el personal.
- c. No concurrir a los servicios ordenados.
- d. Mentir al superior.
- e. Pretextar una enfermedad o exagerar una dolencia para eludir el servicio.

f. Acudir a medios indebidos para obtener beneficios personales valiéndose del tráfico de influencias.

**SECCION E. Contra el compañerismo.** Son faltas contra el compañerismo.

a. El tratamiento indebido a sus compañeras.

b. El desafío, las riñas, los maltratos de obra o de palabra entre compañeras.

c. Las murmuraciones, acusaciones o informes falsos o tendenciosos contra compañeras.

d. La complicidad en la comisión de una falta.

e. La presión maliciosa a un compañero para que reclame contra un superior u otra compañera.

f. Todo acto que tienda a disociar o afectar la armonía y el compañerismo que deben existir entre los miembros del grupo.

g. No participar activamente en el desarrollo de los trabajos en equipo o demostrar desinterés en las tareas individuales que de ellos dependen.

**SECCION F. Contra la cortesía militar.** Son faltas contra la cortesía militar.

- a. Utilizar términos improprios para referirse a superiores o compañeras.
- b. No tener con los miembros de la institución y sus familiares, las consideraciones y el respeto debidos a la persona humana.
- c. Utilizar términos, modales o actitudes que atenten contra el buen nombre y la reputación de la institución y las personas a su servicio.
- d. Acusar negligencia en las expresiones y cortesía que se deben a todo superior por razón de su persona, grado y cargo.
- e. Eludir el saludo o ejecutarlo con negligencia.

Las sanciones disciplinarias se aplicarán cuando se infrinjan las normas del presente reglamento.

La impunidad quebranta la disciplina, incita a la corrupción y multiplica las faltas.

De toda sanción debe quedar constancia en el folio de vida correspondiente al lapso en que se cometió la falta.

Las sanciones a aplicarse serán :

1. Llamado de atención verbal : El cual será aplicado por el superior inmediato cuando la falta es leve y su finalidad será la de corregir y educar en la disciplina.

### **Logros : EVALUACION GRUPO CHICAS Y CHICOS ANFIBIOS**

1). Para seleccionar el grupo de chicas y chicos anfibios inicialmente se contó con personal universitario de la Corporación tecnológica de Bolívar, institución esta de la que voluntariamente se allegaron alumnos, motivados por la convocatoria de un Oficial del Comando del Batallón de Policía Naval Militar para hacer parte del grupo en mención. En vista de que algunos se anotaron en lista y dieron sus datos personales pero sin contar con su presencia y existir otros universitarios de otras instituciones que querían hacer parte de éste, se permitió el acceso de estas personas al grupo, lo cual se efectuó sin restricción alguna, solo el que fueran universitarios y que tuvieran vocación para ello ; en total se logró reunir veintitrés universitarios que fueron los que iniciaron en pie el grupo en cuestión y a los posteriormente cuando fue necesario establecer las hojas de vida se le solicitaron como requisito fotocopia de la cédula y dos fotos.

Se les proporcionó la información que se creyó necesaria para que se relacionaran en principio con la institución y luego con el reglamento que regiría como tal, los que posteriormente se vincularon no contaron con la misma suerte en vista de que el programa iba un poco avanzado y ello significaba retraso en el programa previamente establecido para el grupo de chicas y chicos anfibios.

Dentro del normal desarrollo de las actividades programadas por la institución en el que el grupo de chicas y chicos anfibios tuvo participación en las labores asignadas dentro de la misma, es de resaltar que su actuación brilló por el esmero y entrega con que se llevaron a efecto por cada uno de los integrantes de dicho grupo en cada programa y ello se reflejó al final de cada jornada cuando los habitantes beneficiados con estas operaciones psicológicas, daban muestra de su agradecimiento y felicitaciones otorgadas tanto por la población civil como por la militar.

El desempeño del grupo fue optima y bueno durante el espacio de seis meses en los que este se preparaba física y mentalmente. Durante este período se procuró cumplir a cabalidad con los objetivos del grupo de chicos y chicas anfibios que era fortalecer la imagen institucional en la comunidad vulnerable en búsqueda de mejorar las condiciones con la población civil en los operativos militares por parte del ya mencionado grupo ; hubo apoyo a la comunidad en lo posible dentro de los planes de

educación, recreación, salud y otros previamente proyectados quizás lo que más se puede resaltar de él era el acoplamiento rápido que tuvo a los entrenamientos y apoyo total entre el personal sobre todo en momentos en que algunos podía desfallecer sin embargo se trató en lo posible mantener esa línea que lastimosamente hoy quizás se haya perdido.

Sin embargo, hay que reconocer que el grupo también tuvo fallas, que trataron de reflejarse grupalmente pero que al final solo eran apreciaciones distorsionadas individuales de la manera como el grupo empezaría, ya como tal; hubo mal manejo del horario para iniciar instrucción, puesto que por lo general no se empezaba a tiempo, las disculpas eran, inconvenientes familiares, universitarios, personales, etc. y aún así se trataron de mediarlos ya en las últimas inducciones se sintió malestar, con el suboficial a cargo, tal vez por malos entendidos no evacuados a tiempo que fueron minando hasta el ocaso del grupo.

Por otra parte el desempeño del personal quien estaba a cargo de la inducción e instrucción del grupo chicas y chicos anfibios inicialmente fue buena, sobresaliente, demostrando un interés por que el grupo no bajaría de ánimos, de rendimiento de que tuviera en lo posible la dotación militar y deportiva correspondiente apoyo".

Procuró que se llevaran buenas relaciones instructor, alumnos, por falta de interés este fue mermando y la motivación, ya no era la mismo, los

ánimos no eran iguales aun que aveces se trataba de demostrar lo contrario, se sentía en el ambiente un poco de malestar por malos entendidos. Pese a ello el grupo trataba de sobre llevar la situación, pero ya no había ni el motivación, interés, ni la disponibilidad de tiempo para trabajar.

Del comandante se pude anotar que por cuestiones laborales en lo posible estuvo con el grupo, sobre todo en las operaciones cívico militares, dentro de las cuales realizó una labor excelente.

Esta evaluación del grupo chicas y chicos anfibios la realizarán algunos miembros del grupo, hay que establecer que la gran mayoría de estos jóvenes son estudiantes de Psicología de último semestre y como prioridad tienen sus practicas, lo que les dificulta tener tiempo disponible para el grupo.

Lo más importante de esta reestructuración es la definición de un comandante del grupo; sea oficial o suboficial, se dedique al entrenamiento y necesidades de éste.

Hasta el momento se está tratando de reestructurar el grupo teniendo en cuenta las sugerencias y la experiencia tenida con el anterior.

**5.1.3. Actividad : JORNADAS PARA BENEFICIO DE LOS NIÑOS DE LAS COMUNIDADES**

**Fecha :** Mayo 10 de 1997.

**Comunidad :** Pozón, Sector La Unión. Lomas de Matunilla (Tierra Baja).

**Motivo :** Fortalecer el proceso de acercamiento con las comunidades

**Lema.** Por una mejor calidad de vida para los niños.

**Objetivo :** Mejorar el proceso de intervención en las comunidades como estrategia para lograr la aceptación.

**Metodología.** A través de visitas y reuniones en las comunidades examinar y evaluar las necesidades (educación, salud, recreación).

- Organizar jornadas deportivas, recreativas y educativas, atender las necesidades de los niños teniendo en cuenta que en las zonas o sectores donde viven no cuentan con espacios para compartir y socializar a parte de la casa y la escuela, Incrementar en ellos el interés por el deporte y la cultura en obra de mejoramiento a las escuelas coordinar con las entidades gubernamentales encargadas y compartir el trabajo de obra con la comunidad y el Batallón.

- Jornadas preventivas (médico y odontología) con apoyo del hospital naval y las entidades Distritales de salud, comprometidos a la escuela y los grupos existentes en la comunidad a vigilar por la salud de los niños adoptando una cultura preventiva y no curativa.

**Recurso.** Personal de infantes, suboficiales y oficiales del Batallón.

Grupo de chicos y chicas anfibios.

Hospital Naval.

Entidades Gubernamentales

Empresa Privada.

#### **5.1.4. Actividad : CONSTRUCCION ESCUELA COMUNITARIO**

**Comunidad :** Barrio Pozón Sector La Unión.

**Fecha :** Mayo 12 a 21 de junio de 1997.

**Motivo :** Por una mejor calidad de vida de los niños.

**Objetivo :** Dar solución al problema de la educación en el sector La

Unión del barrio el Pozón.

**Metodología :** A través de una reunión con las profesoras y padres de familia organizar un equipo de trabajo para la construcción de la escuela (ver fotos).

- Convocar a la empresa privada a vincularse en la solución a este problema con la ayuda en los materiales.
- Comprometer a la Alcaldía y Secretaría de Educación en el desarrollo de esta tarea.

### **RECURSO HUMANO**

La mano de obra de construcción del Batallón y padres de familia (ver fotos).

Los recursos físicos se consiguieron gracias al esfuerzo de los oficiales de Ecopetrol y la gestión del Comando y la S-5.

**Logros.** Escuela con tres aulas con capacidad para cuarenta niños y una cobertura de 320 niños, cubriendo las dos jornadas en edad Escolar Primaria.

- Motivación y participación de los miembros de la comunidad en un 10%.

**Observaciones.** Hay que tener en cuenta la organización del trabajo se presentaron inconvenientes con las entidades Distritales por cuestiones de política y falta de compromiso.

#### **5.1.5. Actividad : OBRA EN BENEFICIO DE LA COMUNIDAD.**

**Fecha :** 30 de mayo de 1997.

**Comunidad :** Corregimiento de Tierra Baja.

**Motivo :** Celebración del día del campesino.

**Objetivo.** Con ocasión del día del campesino se compartirá con la comunidad de Tierra Baja de una jornada preventiva de salud oral y recreación, esto con el propósito de estrechar los lazos de unión entre los miembros de la institución y las familias de las comunidades.

**Metodología.** Visita a la comunidad y reunión con los líderes, directores y profesores, Inspector de policía ; en esta reunión se tratan temas de interés para la comunidad como son las necesidades y problemas sectoriales (educación, salud, servicios públicos y convocar a

la comunidad a que asista a la acción cívico-naval.

- En coordinación con DASALUD se efectúa jornada preventiva y de atención de salud oral.
- La Cruz Roja se vincula a esta actividad en una charla e capacitación a los jóvenes de la comunidad sobre Primeros Auxilios.
- Charla de capacitación, estimulación adecuada y Desarrollo humano apoyo a programa de Escuela de Padres.

**Recursos.** La mano de obra para las acciones de mejoras a escuela son llevadas a cabo por los infantes del Batallón.

- La realización de esta actividad se logra gracias al apoyo de las entidades gubernamentales y de la disponibilidad del Batallón.

**Logro.** Encuentros deportivos con los grupos de la comunidad y los infantes, Chicas Anfibias y Suboficiales.

- Doscientos cincuenta niños atención tratamiento fluorización.
- Capacitación a treinta jóvenes grupo de Primeros auxilios.

- Grupo de madres comunitarias y escuela de Pares capacitación. Veinte personas.

**Observaciones.** Se debe tener en cuenta organización y acuerdos con las empresas privadas y con entidades para mejorar la coordinación de requerimientos para el éxito de estas jornadas.

#### **5.1.6. Actividad : ACCION CIVICO NAVAL**

**Fecha :** 21 de junio de 1997.

**Comunidad :** Barrio Pozón sector La Unión.

**Motivo :** Inauguración Escuela.

**Objetivo :** Hacer entrega formal de la Escuela.

- Ofrecer a la comunidad atención y servicios médicos gratuitos.
- Integrar a la comunidad en una jornada recreativa fortaleciendo las relaciones logradas durante el proceso de la escuela.

**Metodología :** Motivar e incentivar la participación de la comunidad a través de reuniones y visitas al sector.

- Coordinar con las entidades Distritales de salud el préstamo de los servicios, médicos , odontológicos , vacunación, desparasitación y citologías.
- En apoyo con el Hospital Naval organizar una jornada de fluorización a la población infantil.
- Organizar una charla para las madres comunitarias del sector.
- Encuentros deportivos y culturales de los grupos de las comunidades y la institución.

**Recurso.** Personal del Batallón para la planeación y ejecución de la actividad.

- Médicos y odontólogos del Hospital Naval.
- Equipo interdisciplinario del DADIS para la ejecución de las jornadas :
  - Vacunación.
  - Desparasitación.

- Citologías

- Grupo de chicas y chicos Anfibios, en la recreación y las charlas de capacitación.

**Logros :** Cuatrocientas (40) vacunaciones, 70%

Doscientas (200) fluorizaciones, 65%

Cincuenta (50) Citologías, 10%

Quinientas (500) Desparasitación entre adultos y niños 30%.

Veinte (20) atenciones médicas, 20%.

- Entrega de material didáctico para la escuela.

**Observaciones.** Hay que tener en cuenta mayor y mejor organización durante las jornadas puesto que se presentan desordenes por parte de la comunidad.

### 5.1.7. Actividad : VACACIONES RECREATIVAS

**Fecha :** 7 al 11 de julio.

**Comunidad :** Hijos de Oficiales, Suboficiales y personal civil.

**Motivo :** Como estrategia de acceso con la familia del personal se desarrolla en época de vacaciones programas educativos y recreativos para aprovechar el tiempo libre.

**Objetivo :** Fortalecer las relaciones con la familia y la institución mejorando su participación e integración con las actividades de la institución.

**Metodología :** A través de un proceso de motivación ; convocar a los hijos de suboficiales a participar en el programa.

- Elaboración de un plan recorrido.
- Visita a museo naval.
- Recorrido Escuela Naval Almirante Padilla.
- Planetario.

- Calendario solar.

- Espartana.

- Visita instalaciones del periódico universal.

- Recorrido por la Unidad, flotilla de superficie y submarinos.

- Visita Museo Naval.

**Logros :** Participaron de treinta y ocho (38) hijos de suboficiales y personal civil.

- Motivación del personal 20%

- Participación de las diferentes Unidades de la Armada en un compromiso común en beneficio de los niños.

**Observaciones.** Coordinar con el Batallón las visitas a otros sitios para hacer un programa en cada vacaciones.

**5.1.8. Actividad : CICLO DE CAPACITACION PREVENCION E INFORMACION SOBRE SIDA.**

**Fecha :** Agosto a septiembre (ver horario).

**Comunidad :** Infantes de Marina.

**Motivo :** Características de la población .

- Relaciones sexuales no estables.
- Falta de cuidado y prevención.
- Bajo nivel educativo (primaria completa e incompleta) entre los INMAR REGULARES.

**Objetivos :** Con el fin de prevenir y formar conocimientos claros se mantienen informados a los infantes sobre los cuidados y los medios de prevención de enfermedades venéreas y el SIDA.

**Metodología.** Como estrategia para motivar y convocar a los infantes se desarrolla un concurso de afiches con el motivo de la campaña, prevención y formación del SIDA.

■ En coordinación con el DADIS programas de prevención, se capacita a los infantes de Marina, en temas relacionados con las enfermedades de transmisión sexual.

■ Para establecer la cobertura que se tiene en la actividad se elaboró un censo de la población, obteniendo los siguientes resultados :

- Ciento ochenta y seis familias con un promedio de 5 a 6 integrantes.
- Cuatrocientos ochenta niños de 0 a 14 años.
- Doscientos ochenta y seis jóvenes entre 15 y 22 años.
- Doscientas ochenta mujeres (22 años en adelante)
- Trescientos veinte hombres (22 en adelante).

Durante las visitas se identificaron algunas necesidades como son :

- Enfermedades comunes .
- Infecciones respiratorias agudas.

- Enfermedades gastrointestinales

- Enfermedades dermatológicas.

- Servicios públicos :

. Luz.

. Agua , servicio de carrotanque.

. Dos Teléfonos.

- Una escuela para una cobertura de trescientos veinte niños.

- Apoyo al programa de madres comunitarias.

Estas charlas son dictadas por un médico especialista en el tema.

**Logros.** 30% participación en el concurso.

80% de los infantes recibieron la capacitación.

- Se logró coordinar con el DADIS un programa de capacitación, jornada de muestras y seguimiento de la población.

**Observación :** No se pudo obtener el 100% de la población debido a que en ese período, algunos infantes estaban en puestos de seguridad y no recibieron la capacitación.

**5.1.9. Actividad : TALLERES DE CAPACITACION EN DESARROLLO HUMANO A LOS INFANTES DE MARINA**

**Fecha :** Agosto y septiembre / Noviembre y diciembre.

**Comunidad :** Infantes de Marina y Personal Suboficiales.

**Motivo :** Teniendo en cuenta las características de esta población se realizan actividades para mejorar la integración y la motivación de los infantes de marina.

**Objetivo.** Fortalecer el crecimiento personal de los Infantes de Marina, mejorando su motivación y la integración con la Institución.

**Justificación :** Es mucho el tiempo de soledad fuera de su núcleo familiar y social que estos jóvenes viven, mientras prestan el servicio Militar, la gran mayoría de ellos son de procedencia diferentes a Cartagena, es por ello que se organiza un ciclo de capacitación en Desarrollo Humano y Social que fortalezca su crecimiento personal y a su vez las relaciones interpersonales con su Comandante y compañeros.

**Metodología :** En una serie de talleres se dictan las siguientes temáticas :

- Motivación
- Responsabilidad.
- Liderazgo.
- Trabajo en equipo.
- Solidaridad y compromiso
- Participación y comunicación.
- Autoestima y afecto.

■ Para desarrollar los talleres se contó con el apoyo de dos estudiantes de séptimo semestre de psicología de la Corporación Tecnológica de Bolívar, ellos manejaron la temática y coordinaron los talleres.

■ Para fortalecer esta temática, se desarrollan actividades de integración y recreación en los que se manejan dinámicas y encuentros deportivos para afirmar la conceptualización y los resultados de los talleres.

**Logros :** Participación y capacitación del 80% de la población. Compromiso del comandante en la ejecución de las actividades de apoyo al Infante de Marina.

**Observaciones :** Se presenta una limitante en cuanto a el horario establecido para la ejecución de las tareas, se dificulta la participación de toda la población debido a su alta rotación.

#### **5.1.10. Actividad : SEMANA DEPORTIVA**

**Fecha :** Septiembre.

**Comunidad :** Fuerzas Militares de Colombia, Unidades de la Armada Nacional y Policía Nacional y encuentros deportivos con fuerzas extranjeras.

**Motivo :** Convocar a un encuentro para fortalecer relaciones entre las fuerzas Militares.

**Objetivo.** Fomentar en los participantes el espíritu deportivo y de competitividad como estrategia para fortalecer las relaciones y unir los esfuerzos por el logro de una verdadera integración.

**Metodología :** Invitar y convocar equipos de otras unidades motivando

la participación en los encuentros deportivos.

**Logro :** Participación del 70% de la población.

- Aceptación y motivación de los comandantes en la realización de estas actividades.
- La más importante, la integración entre las Fuerzas participantes en espacios de socialización y recreación.

**Observaciones :** El proceso de intervención en esta actividad fue durante la fase de Planeación y Motivación.

#### **5.1.11. Actividad : ACCION CIVICO NAVAL**

**Comunidad :** Corregimiento de las Piedras.

**Fecha :** 8 de noviembre.

**Motivo :** Estrechar lazos de familiaridad entre el Batallón de Fuerzas Especiales y la población civil.

**Objetivo.** Fortalecer la imagen del Batallón Fuerzas Especiales en las actividades en beneficio de la comunidad.

**Metodología.** Como toda actividad en beneficio a la comunidad se coordina con las instituciones gubernamentales y empresa privada la ejecución para el desarrollo de esta tarea.

■ Motivar y convocar la participación de la comunidad.

■ Visitas e inspección de necesidades de la población.

■ Jornadas recreativas.

■ Atención médica.

■ Campaña de fluorización.

■ Limpieza y mantenimiento a las escuelas .

■ Mantenimiento a la Iglesia.

■ Limpieza y mantenimiento al cementerio.

**Logro :** Participación masiva de la comunidad.

■ Compromiso de los grupos y organizaciones de la comunidad.

- Respaldo de las Entidades Gubernamentales y Empresa Privada.

**Observaciones.** Durante esta actividad, se desarrolló un proceso de motivación al interior del Batallón de Fuerzas Especiales I.M.

#### **5.1.12. Actividad : ACCION CIVICO NAVAL**

**Fecha :** 30 de noviembre

**Comunidad.** Barrio El Pozón sector la Unión.

**Motivo :** Afianzar las relaciones que existen entre el Batallón Policía Naval Militar y la comunidad.

**Objetivo.** Fortalecer el trabajo comunitario de la comunidad del Pozón sector la Unión.

**Metodología.** Coordinación institucional DADIS - DASALUD-Gobernación - HONAC.

- Apoyo de la empresa privada para desarrollo de la actividad.
- Reuniones ara organizar equipos de trabajo en la comunidad dando una mejor organización a la actividad.

- Preparar actividades grupo GEOS para las dinámicas con los niños.
  
- Preparar charla de liderazgo y responsabilidad para el grupo de líderes y padres de familia de la escuela José Carmelo Villamizar Díaz.
  
- Coordinar actividades de mantenimiento a la Escuela Coronel José Carmelo Villamizar Díaz.

#### **5.1.13. Actividad. PROGRAMA INTEGRAL FAMILIA**

**Fecha :** Diciembre 1997.

**Comunidad :** Familia del personal del Batallón.

**Motivo :** Rescatar de la fiestas navideñas las costumbres en familia, compartiendo de las actividades desarrolladas como espacios de integración y participación.

**Objetivo :** Integrar a la familia del personal a participar de encuentros de pareja e hijos como medio para fortalecer las relaciones familiares.

**Metodología.** En encuentros de familia tratar temas relacionados con el ciclo vital, la comunicación, autoridad y presupuesto familiar.

- Aprovechar de la época las costumbres navideñas para realizar en familiar actividades recreativas y de beneficio con la comunidad.

**Observaciones :** En esta actividad no se establecen los logros porque solo se encuentra en la etapa de planeación.

Como estrategia para motivar a la familia se organizarán actividades con los niños para la celebración de los niños - niños, (31 de octubre) y celebración navideña 23 de diciembre.

**Logros :** Durante la celebración de los niños - niños, (31 de octubre), participaron ciento cincuenta (150) niños equivalentes al 90% de la población hijos de oficiales y suboficiales.

## 6. PROYECCIONES

Establecer una serie de proyecciones para la institución es como lograr fortalecer la propuesta de trabajo social desarrollada durante este período.

La puesta en marcha de todas estas actividades sería la organización en gran medida de los proyectos desarrollados por la institución.

Lo más importante en este momento para la Armada Nacional es mejorar la metodología de trabajo comunitario no cayendo en un paternalismo institucional en el que se da asistencia a las comunidades pero no se le enseña a autosugestionar su desarrollo, es por ello que la propuesta se enmarca en desarrollar un programa educativo en el que la comunidad a través de su participación dinamice y gestione solución a sus necesidades.

### 6.1. PROPUESTA

Programa Social para las Fuerzas Armadas Batallón Policía Naval Militar

N° 1.

“Un modelo educativo como estrategia para la participación de la comunidad”.

**Objetivo.** Estimular al ser humano para que desarrolle progresivamente sus valores, habilidades, aptitudes, tanto a nivel individual como social. Este cambio a partir de un proceso educativo en el que a través de la participación se construyan soluciones a las necesidades, partiendo de una realidad, por un verdadero desarrollo integral.

**Metodología.** El propósito de impulsar el desarrollo integral de las comunidades vulnerables mediante una metodología de trabajo comunitario en un modelo educativo desarrollando en sus integrantes un sentido crítico, autónomo, de sus valores e ideologías con el fin de autogestionar las soluciones a sus necesidades actuales y formar una visión progresiva en el que se organicen para proyectar desarrollo en todos los aspectos (educación, salud, vivienda, empleo, recreación) esto es de educar a partir de su realidad.

El trabajo social en las Fuerzas Militares (Batallón Policía Naval Militar N° 1), se desarrollará en las comunidades propensas a los violentos aquellos que necesitan de mayor atención pues son un punto vulnerable el cual el enemigo encuentra (resentimiento por parte del gobierno, desatención y marginalidad de las entidades del Estado y sus proyectos), lo que es un punto relevante para aliarlos.

Estas comunidades serían los barrios Estrato 1 y 2, y las zonas de invasión de la ciudad.

## **PRIMERA FASE**

### **ESTUDIO Y DIAGNOSTICO**

El primer paso dentro de este programa sería establecer una caracterización de las comunidades a través de un estudio socio económico en el cual se estudie los grupos existentes, las necesidades prioritarias, las organizaciones con que cuenta, los proyectos que trabajan las entidades encargadas de los proyectos y las soluciones a sus necesidades.

### **ANALISIS DE LAS SITUACIONES EN LAS COMUNIDADES**

Determinar casos prioritarios y organizar el equipo de trabajo necesario.

## **SEGUNDA FASE**

### **MOTIVACION**

En dichas comunidades se desarrollan procesos de motivación y sensibilización a través de capacitación en diagnóstico y soluciones.

## TERCERA FASE

### FORMACION

Organizar en las comunidades los grupos focales para desarrollar un programa de capacitación en el que se forme en ellas líderes que enseñen a materializar soluciones a través de la participación.

## CUARTA FASE

### CAPACITACION

Temática de las capacitaciones.

**Liderazgo.** Diagnóstico y formación de grupos.

- **Principios de administración.** Esto para que a partir de ellos se establezcan y orienten mejor los grupos, se organicen según las necesidades y se desarrollen proyecciones empresariales.
- **Grupos productivos.** Durante este tema se organizarán talleres de oficios prácticos y útiles con los cuales las familias de las comunidades puedan mejorar sus ingresos y por ende, sus condiciones de vida.

- **Salud básica comunitaria.** En coordinación con el Instituto de Bienestar Familiar y las entidades Distritales de salud, desarrollar programas preventivas en salud familiar, programas de higiene y sanidad, salud oral y médica, prevención de drogadicción, alcoholismo. Estimulación adecuada y se orientarán programas que beneficien a los niños en especiales aquellos con problemas (sordos y con limitaciones físicas).
  
- **Proyectos de inversión social.** De esta capacitación se espera obtener la formulación de obras de infraestructura en los que la comunidad, con ayuda de las empresas privadas, entidades gubernamentales y las Fuerzas Armadas, construya y desarrollen soluciones a sus necesidades.

## **QUINTA FASE**

### **SEGUIMIENTO Y CONTROL**

Organizados y capacitados los grupos se evaluarán los procesos buscando los correctivos necesarios.

- **Elaboración de formato de evaluación de capacitación.** Se mejorará la noción de evaluación para juzgar la eficiencia de los medios empleados y recibir los cambios generados que repercuten en el

entorno ; este formato se llevará durante cada ciclo de la capacitación.

- **Observación directa.** Se utilizará la observación directa como técnica de análisis y percepción de la evaluación y autogestión de cada grupo con instrumentos guías y matriz.
  
- **Informes parciales sobre el programa.** En los informes se reunirá al personal involucrado (entidades privadas, gubernamentales, grupos y equipo de trabajo de las Fuerzas Militares), se identificarán las propuestas e inquietudes manifestadas por la comunidad que permitan producir recomendaciones para la acción.
  
- **Evaluación del proyecto.** Se presentará evaluación del proyecto que permita visualizar resultados y efectos de las acciones producidas, en el transcurso de su realización la comunidad mostrará sus resultados a los medios de comunicación como incentivo de trabajo para las Fuerzas esto permitiéndonos mejorar su imagen y fortalecer el programa social.

## **RECURSOS FISICOS**

- Como área de trabajo se cuenta con los espacios de socialización de la comunidad sea escuela, iglesia, salón comunal.

- En caso de no establecer el espacio, la institución proporcionará el lugar para desarrollar el programa.
  
- El material didáctico y los elementos necesarios serán aportados por la Institución según la necesidad.

### **RECURSO HUMANO**

- Miembros de las comunidades. Grupos y organizaciones comunitarias.
  
- Personal de las Fuerzas Armadas.
  
- Equipo interdisciplinario encargado del programa, conformado por :

Trabajadora Social. Psicóloga. Ingeniero civil. Administrador de Empresas. Médico. Odontólogo, y según sea la necesidad de la comunidad.

Cabe señalar que estas profesionales serán de la institución teniendo en cuenta que los oficiales reciben grado universitario en carreras como Ingeniería Civil y Administración de Empresas y el grupo de Oficiales de la Reserva Naval tiene profesionales en diferentes áreas.

- Personal de las entidades estatales.
  
- ICBF. Instituto colombiano de Bienestar familiar.
  
- DASALUD. Departamento administrativo de salud. (Departamental).
  
- DADIS. Departamento administrativo Distrital de salud.
  
- Promotora social.

## 8. CONCLUSIONES

Lo más importante de este informe es la posibilidad de relacionar lo aprendido en la experiencia de año social y la confrontación de los conocimientos adquiridos durante el período académico de la carrera.

Si hay muchas cosas que resaltar lo relevante sería la autonomía, la toma de decisión, la responsabilidad y el compromiso, aprender, como futuro profesional y con el espacio logrado en la institución. Hoy se ha realizado una ardua tarea, mostrar que nuestra disciplina al igual que muchas otras, es tan necesaria para la planeación y ejecución de proyectos (no importando el tipo de propuesta con que se trabaje), hoy hay mayor compromiso con la carrera, ya que la confianza depositada en el estudiante, en sus conocimientos y capacidades rompe cualquier barrera, el conservar estos espacios y mantener abierta la necesidad es tarea de cada profesional y esto se refleja en la calidad de los nuevos profesionales y en los cargos a los que se puede aspirar.

El aporte de la universidad cada día debe ser mayor pues su éxito no está en lograr profesionales en serie, sino trabajadores sociales eficaces y comprometidos con posibilidades de llenar las expectativas de trabajo y futuro.

## BIBLIOGRAFIA

ANDER, Ezequiel - Egg - Desarrollo comunitario.

DURANGO, Orlando CHAIN PEREZ, Isabel. Comunidad participante estrategia de intervención. Universidad de Cartagena.

ENCUENTRO INTERNACIONAL sobre tendencias Metodológicas de intervención comunitaria ICFES. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Santafe de Bogotá D.C. octubre de 1997.

ESCALANTE FORTON, Rosendo. Investigación, Organización y Desarrollo de la comunidad. Nueva biblioteca pedagógica. Max. N. Miñano G.

EVALUACION Y SISTEMATIZACION DE PROYECTOS SOCIALES. Una metodología de investigación. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Universidad de Antioquia. Enero 1997.

MEMORIA SEGUNDO CONGRESO COLOMBIANO DE SALUD FAMILIAR. Medellín nov. 9- 10- 11. 1989. Corporación social para el desarrollo social, para el desarrollo integral familiar. Confamiliar.

RICHAR H. Hall. Organizaciones Estructura y proceso- Editorial PVRNTICE - Hall Hispanoamérica. S.A. Impreso en México. 1983.

SALUD FAMILIAR. División de ciencias médicas. C.P.U. Corporación de Promoción Universitaria Santiago de Chile 1986.

ANEXOS

**Anexo. A. Comunicación en familia**

**AUTOEVALUACIÓN.** Tacha una X debajo de la alternativa que se acomoda a tu caso. Piensa detenidamente cada respuesta antes de contestar. Discute los resultados con tu pareja.

- 1. Mi pareja y yo buscamos tiempo para recrearnos juntos ?
  
- 2. Ocasionalmente revisamos nuestra relación y hacemos acuerdos para mejorar.
  
- 3. Hablamos sobre nuestros hijos y los problemas que tenemos con ellos ?
  
- 4. Buscamos actividades para compartir con nuestros hijos ?
  
- 5. Dedico tiempo semanal para informarme de mis hijos y sus problemas ?
  
- 6. Mis hijos juegan y comparten su tiempo.

SI	NO	ALGUNAS VECES

## Anexo B. Cronograma de Actividades correspondiente semana 22 al 30 de Abril, 1997. Batallón Policía.

## Naval Militar N.1.

DIA	ACTIVIDADES	OBJETIVO	RESPONSABLE	OBSERVACION
22	Reunión SVIM MARIN SI	Presentación del formato entrevista domiciliaria.		Este cronograma está sujeto a variaciones según las actividades del plan mensual del comando. Las actividades dependen de la movilización del personal
	Elaboración formato demografía organizacional.	Actualización hojas de vida (personal y cuadro familiar).	TRABAJO SOCIAL	
	Reunión Dr. María T. Rodríguez	Presentación de alternativas		
23	Elaboración de la propuesta crecimiento familiar	Como estrategia para fortalecer las relaciones de pareja	TRABAJO SOCIAL	Estas actividades son específicas con relación a la rutina diaria teniendo en cuenta que en estos días se recibe también la atención de caso.
	Reunión SVIM Marín SI	Plan de visitas domiciliarias senal al demografía organizacional viernes 25 de abril	COMUNIDAD SVIM MARIN TRABAJO SOCIAL	
24	Reunión Dr. María Teresa Rodríguez	Organizar actividades con los infantes del batallón y tierra bomba	CAPELLAN TRABAJO SOCIAL	
25	Entrega de formatos	Verificar información	SUBOFICIAL DE LA	

	diligenciados hojas de vida actuales.	demográfica organizacional.	UNIDAD
	Celebración día de la secretaria	Integrarme a las actividades del batallón	
28	Reunión Dr. Maria Teresa Rodríguez Demografía organizacional	Presentación del material charlas y proyectos de familia Revisar y analizar la información	
29	Demografía organizacional	Organizar la información en matriz para presentarla al SJ	TRABAJO SOCIAL
30	Reunión SVIM MARIN  Organizar visitas infantiles de Tierra Bomba. Elaboración de papelería propia de trabajo social.	Para organizar actividades con las esposas de los suboficiales embarcados. Presentar la información adelantada de la demografía Preparar material y recursos visita a Tierra Bomba Diseñar un formato para controlar las citas y atención de casos	TRABAJO SOCIAL  CAPELLAN TRABAJO SOCIAL

Anexo C. Cronograma de actividades correspondientes al mes de mayo de 1997

DIAS	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	RESPONSABLE	OBSERVACION
1	Entrevista domiciliaria	Pasar revista a los suboficiales del Batallón y conocer el estado de las viviendas y las condiciones de vida.	TEIM LANDINEZ T.O. VERONICA GAVIRIA	Estas entrevistas se realizarán en el barrio las Gaviotas por orden del Comandante
2	Revisar las directivas de la Oficina S-5	Conocer las ordenes programadas por la PRIMERA BRIGADA DE INFANTERIA DE MARINA y planear las actividades respectivas al caso	VERONICA GAVIRIA	
5	Diseñar la campaña de difusión en los colegios para informar a los alumnos de 11°	Orientar informar y motivar a los alumnos sobre la carrera militar y como incorporarse a la INFANTERIA DE MARINA	VERONICA GAVIRIA TEIM LANDINEZ	Las visitas serán realizadas por los oficiales del Batallón bajo la orientación del S-5
6	Elaborar material para el taller de crecimiento familiar	Con el fin de hacer más dinámica la comprensión el taller y fortalecer la comprensión de la temática	VERONICA GAVIRIA	Este material facilitará el manejo y la difusión de la temática.
7	Entrega de cartas a los colegios	Coordinar con los colegios la visita del Batallón para la conferencia.	TEIM LANDINEZ VERONICA GAVIRIA	Esta actividad se realizará de manera personal con el fin de

			Organizar la información para la conferencia en ayudas audio visuales y plegables	VERONICA GAVIRIA	tener una mejor y mayor coordinación con los colegios.
8	Programa de integración con la comunidad		Organizar y planear las actividades y conocer las comunidades a las que va dirigido.	VERONICA GAVIRIA	Para la realización de este programa se debe tener en cuenta la coordinación institucional
9	Seleccionar y planear las visitas al batallón por parte de colegios y otras instituciones		Promocionar la imagen institucional a través de una serie de actividades en las que se van a tener en cuenta la misión y función de la institución	VERONICA GAVIRIA	
10	Demografía organizacional		Elaborar la matriz y el análisis de la información	VERONICA GAVIRIA	Teniendo en cuenta la movilización el personal la demografía organizacionales no se ha finalizado
13	Visitas a los colegios  Oficina de quejas y reclamos.		Organizar y confiar la fecha de las visitas.  Primera visita Colegio La Esperanza  Organizar la oficina como estrategia para mejorar las relaciones y las condiciones de trabajo.	VERONICA GAVIRIA MCIM HECTOR WALTON  VERONICA GAVIRIA	
15	Charla ciclo de talleres desarrollo humano como actividad de la Directiva		Organizar el ciclo de capacitación para los infantes como medio para mejorar su	VERONICA GAVIRIA	

	Permanente No. 001	participación en las distintas actividades programadas por al brigada de la Infantería de Marina		
17	Plan comunicacional	Crear un espacio de informativo como estrategia para mejorar el sentido de pertenencia de los infantes, fortalecer la integración y comunicación entre los diferentes grados	VERONICA GAVIRIA	
19	Ajustes plan de visitas a los colegios y reunión con los oficiales encargados	Preparar al grupo de oficiales que están realizando las visitas explicarles la finalidad que persigue la campaña y la utilización de las ayudas	VERONICA GAVIRIA	
20	Visita al Pozón reunión líder del sector  Preparar material de difusión programa de oficina quejas y reclamos	Conocer las necesidades del sector en cuanto a salud elaborar un censo.  Instaurar la oficina de quejas y reclamos como parte del programa de mejoramiento continuo	VERONICA GAVIRIA MAIYURIS CORREA LIDER DEL SECTOR TEIM LANDINEZ  OFICINA S-5	
21	Visita al Pozón	Organizar un grupo de madres para las actividades de la acción cívico naval.	VERONICA GAVIRIA	
22	Reunión S-5 Primera Brigada de Infantería de Marina	Organizar y explicar las políticas de trabajo con el fin	OFICINAS ACCION DE Y	La reunión se realizará en sede de Sinceteio en

		de trabajar por un objetivo en común y mejorar las actividades y los logros de la sección de acción psicológica y asuntos civiles.	PSICOLOGIA Y ASUNTOS CIVILES DE LA BRIGADA DE INFANTERIA DE MARINA	Y ella se nos capacitara sobre la importancia de las operaciones psicológicas.
23	Organizar actividades de la directiva No. 001 No. 0018	Cumplir con el plazo de las actividades y los informes con la Primera Brigada de I.M.	VERONICA GAVIRIA	
24	Organizar actividades acción cívico naval Pozón sector la Unión.	Planear actividades definir recursos y coordinación institucional	VERONICA GAVIRIA	
26	Tutorial 8 :30 a.m.	Presentar informe de las actividades realizadas	VERONICA GAVIRIA LILIANA PEREZ KENIA COGOLLO	Esta actividad se realizará el 8 de junio
27	Preparar inducción del Grupo de Chicos y Chicas Anfíbios	Con el fin de fortalecer el proceso de selección e inducción del grupo y mejorar el apercionamiento y adiestramiento se realizará la inducción para promover la rápida y eficaz adaptación en la Institución.	VERONICA GAVIRIA	
28	Visita al Pozón	Recoger los datos del censo realizado en el sector la Unión y observar los adelantos de la obra.  Diseñar la Campaña de Mística y Cortesía Militar.	TECIM. LANDINEZ A. VERONICA GAVIRIA	

		Mejorar las relaciones interpersonales y rescatar los valores Militares		
29	Elaborar el material didáctico para la campaña	Diseñar para presentar al personal del Batallón la Campaña de Mística y Cortesía Militar con el fin de llevarla a cabo el 02/08/97.	VERONICA GAVIRIA	Esta campaña será diseñada coordinando con la oficina del S-5 de la Primera Brigada de I.M.
30	Charlas Cíclo de capacitación en desarrollo humano a los Infantes de Marina	Promover valores sociales que reafirmen su carácter y personalidad	Dr. MARIA TERESA RODRIGUEZ DE SANCHEZ VERONICA GAVIRIA	
31	Inducción chicos y chicas Anfibias	Capacitar al grupo en temas estrechamente relacionados con la vida militar y su finalidad en la Institución	SVCIM MERCADO RIVERA JABITH TECIM LANDINEZ ARANGUREN C.	

Anexo D. Cronograma de actividades Batallón Policía Naval Militar N-1 correspondiente al mes de junio de 1997 Cartagena de Indias, D. T. y C.

FECHA	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
2 al 6	<p>Coordinación institucional actividad cívico naval barrio El Pozón sector La Unión 14 de junio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Visita al DADIS</li> <li>■ Donaciones almacenes Magaly Paris-Ley.</li> </ul>	<p>Planear las actividades que se desarrollarán en la acción cívico naval.</p> <p>Reunión trabajadora Social Brianda Herrera encargada barrio el Pozón.</p> <p>En colaboración con almacenes de la ciudad se darán obsequios a las personas que participaron en la construcción de la obra al igual que a los niños en la recreación y en las charlas.</p>	<p>VERONICA GAVIRIA</p> <p>TECIM LANDINEZ CAMILP</p> <p>VERONICA GAVIRIA</p> <p>BRIANDA HERRERA</p> <p>TECIM LANDINEZ CAMILO</p> <p>VERONICA GAVIRIA</p>	<p>Coordinar al jornada de vacunación, fluorización, citologías, desparasitación.</p>
9 al 14	Preparar las actividades de la acción cívico naval	Con el fin de coordinar y planear las actividades en un grupo de trabajo se elabora el programa de la jornada.	GRUPO DE CHICAS Y CHIVOS ANFIBIO MYCIM WALTON M. HECTOR TECIM LANDINEZ	Se aplazó la actividad por inconvenientes de última hora (lluvia).

				CAMILO VERONICA GAVIRIA	
16 al 21	Reunión líderes de la comunidad.  Coordinación institucional.  Reunión UMATA Distrital	Involucrar a la comunidad en el planeamiento de la actividad.  Por inconvenientes en aplazar la actividad organizar otras actividades  Jornada de arbolización parque y escuela del sector.	VERONICA GAVIRIA  MARISOL CORREA  VERONICA GAVIRIA  GABRIEL LUNA		
23 al 30	Elaboración de informes, planeación mensual, actividades del Batallón.	Presentar la respectiva documentación y apreciación semestrales y operaciones psicológicas	VERONICA GAVIRIA  TECIM LANDINEZ CAMILO		

196

Anexo E. Cronograma de actividades Batallón Policía Naval Militar N-1 correspondiente al mes de julio de 1997 Cartagena de Indias, D. T. y C.

FECHA	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
1 al 6	Elaboración del programa de vacaciones recreativas para los hijos de los suboficiales	Planear y coordinar las actividades que se desarrollan en las vacaciones recreativas	VERONICA GAVIRIA TECIM LANDINEZ CAMILO	
7 al 11	Vacaciones recreativas	Desarrollar las actividades de las vacaciones recreativas con los niños	GRUPO DE CHICAS Y ANFIBIOS VERONICA GAVIRIA	Ver programa de vacaciones.
14 al 18	Revistas a los puestos de seguridad	Con el fin de brindar apoyo y bienestar a los puestos conocer las necesidades y plantear las soluciones correspondientes.	VERONICA GAVIRIA COMANDO DEL BATALLON	Estas visitas se realizan con el fin de conocer las necesidades de la población civil y propiciar su acercamiento con las fuerzas militares
21 al 15	Planeación de las actividades de la comunidad	Con el fin de fortalecer las relaciones de la población civil y el Batallón se organizará actividades de integración y mejoramiento de calidad de vida	VERONICA GAVIRIA	

Anexo F. Cronograma de actividades Batallón Policía Naval Militar N-1 correspondiente al mes de agosto de 1997 Cartagena de Indias, D. T. y C.

FECHA	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	RESPNSABLE	OBSERVACIONES
28 Julio al 1 agosto	Intercambio deportivo UMITAS	Con el fin de mejorar las relaciones entre las fuerzas y personal extranjero en comisión, se realizan jornadas deportivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Personal extranjero en comisión.</li> <li>■ Batallón fuerzas especiales.</li> <li>■ Batallón Policía Naval Militar N-1.</li> <li>■ Cadetes UMITAS</li> </ul>	Estas actividades se realizaron en el encuentro de las UMITAS.  Operaciones conjuntas Navales organizadas por Estados Unidos con sus países aislados.
4 al 8	Visita a los puestos de seguridad y las poblaciones vecinas.	Mejorar las condiciones de bienestar social de los infantes.	<p>VERONICA GAVIRIA</p> <p>SUBOFICIALES ENCARGADOS DE LOS PUESTOS.</p>	Se coordinaron con DASALUD, cirugía labio leporino, paladar hendido a niños de la comunidad.
11 al 15	Coordinar actividades campañas de prevención al SIDA y enfermedades venéreas.  Concurso de Afiche para prevención del SIDA.	Teniendo en cuenta que el personal está propenso a presentar este tipo de enfermedades se busca mejorar las conocimientos del personal del Batallón.	<p>DADIS Dr. LUZ MARINA PADILLA</p> <p>VERONICA GAVIRIA</p> <p>IMAR DE LA UNIDAD</p>	El concurso de afiches es la estrategia de Motivación para el ciclo

				de capacitación del SIDA.
19 al 22	Charla con los infantes de Marina responsabilidad	Realizar evaluación psicológica a los infantes del 2° contingente del 97	VERONICA GAVIRIA CHIMA ESTUDIANTE DE PSICOLOGIA DE LA CORPORACION TECNOLOGICA DE BOLLIVAR	
25 al 29	Charlas prevención al SIDA y enfermedades venéreas.	Evitar que los infantes por falta de conocimiento estén propensos a contagios de estas enfermedades.	SR. LUZ MARINA PADILLA (médico)  VERONICA GAVIRIA TRABAJADORA SOCIAL	Estas charlas están acompañadas de jornadas de exámenes de prevención de Anexo horario de charlas.

Anexo G. Cronograma de actividades Batallón Policía Naval Militar N-1 correspondiente al mes de  
septiembre de 1997 Cartagena de Indias, D. T. y C.

FECHA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
1 al 5	Charlas de prevención al SIDA y enfermedades venéreas	Teniendo en cuenta el tipo de población y sabiendo que esta es una comunidad propensa al contagio de estas enfermedades, mejorar en un ciclo de charlas los conocimientos de esta enfermedad.	DR. LUZ MARINA PADILA  VERONICA GAVIRIA	Ver horario de charlas.
8 al 12	Charlas de motivación.  Encuentros deportivos y de integración.	Estas actividades nos sirven para incentivar a todo el personal del Batallón mejorando con esto el clima y fortaleciendo el trabajo en equipo.	VERONICA GAVIRIA  COMANDANTES DE LAS COMPANIAS  ESTUDIANTES DE PSICOLOGIA COPORACION TECNOLÓGICA DE BOLIVAR	Los encuentros deportivos se realizan todos los viernes en competencia inter-compañía.
15-al 19	Tour por los sitios históricos y la ciudad antigua al personal realizando cursos.	Fortalecer las relaciones entre otras fuerzas y personal extranjero en comisión como estrategia.  Motivar y mejorar la imagen	VERONICA GAVIRIA  BATALLON S-5 FUERZA ESPECIALES	

<p>22 al 26</p>	<p>Coordinar campaña "Tu Cartagena y yo"</p>	<p>Mejorar la imagen de la ciudad y aumentar el nivel de integración con la comunidad.</p>	<p>BATALLON POLIJA NAVAL MILITAR  ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA  BOMBEROS  ACUACAR.</p>	<p>Esta campaña será coordinada para llevar a cabo actividades en beneficio de la comunidad de Cartagena, vecina, y visitantes.</p>
-----------------	--	--	---	---

**Anexo H. Cronograma de actividades Batallón Policía Naval Militar n-1 correspondiente al mes de octubre de 1997. Cartagena de Indias, D. T. y C.**

FECHA	ACTIVIDADES	OBJETIVO	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
Sept. 29 al 3 Oct.	Coordinar mantenimiento de parques sector turístico.	Mediante una campaña de limpieza y mantenimiento de parques se busca embellecer el sector turístico de la ciudad.	BATALLÓN POLICIA NAVAL MILITAR	Esta fecha son sujetas a cambios teniendo en cuenta que en octubre serán las elecciones y las actividades son la comunidad depende de la disponibilidad de personal.
6 al 10	Coordinar actividades. Acción visivo naval las Piedras.	Realizar actividades en beneficio de la población con el fin de mejorar las relaciones con la comunidad, teniendo en cuenta que el principal objetivo de estas jornadas es brindar bienestar	ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA AGUAS DE CARTAGENA CARDIQUE BOMBEROS EMPRESAS PRIVADAS	Esta actividad se realizará el 8 de noviembre.

	a la comunidad.	COMUNIDAD DE LAS PIEDRAS	
14 al 17 de oct.	Taller crecimiento personal. Infantes Marina. Evaluación Psicológica. Selección grupos GEOS Grupo especial operaciones psicológicas.	Conocer a través de las actividades programas dentro del taller aptitudes de los IMAR con el objeto de formar un grupo especial de apoyo a las operaciones psicológicas.	Los talleres se realizarán después de elecciones de personal disponible.
20 al 24	Capacitación del Grupo GEOS	Preparar al grupo en temas de recreación, animación, relaciones interpersonales, reglamento del grupo y escoger las funciones de los cargos en el grupo.	Al escoger los cargos (Táctico, logística, recreación, animación, coordinador) será democrático y tendrá la de suboficial S-5 del Batallón.
27 al 31	Preparar la celebración día de los niños, niños Caño de Oro Hijos del personal (unidad) Apoyo al personal hospital	Brindar a los niños una celebración en la que participe la familia y sea la estrategia para integrarlos con las actividades del Batallón.	La fiesta del hospital (30) será apoyo en las actividades. Encargado grupo 6E05.
		VERONICA GAVIRIA COMANDANTE DE LA COMPAÑIA I Y R Y C Y S. ESTUDIANTES DE PSICOLOGIA SUBOFICIAL S - 5 VERONICA GAVIRIA. VERONICA GAVIRIA TEIM CANDINEZ GRUPO 6E05	

**Anexo I. Cronograma de actividades Batallón Policía Naval Militar N-1 correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 1997 Cartagena de Indias, D. T. y C.**

<b>FECHA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>RESPNSABLE</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
11 nov.	Celebración día Independencia de Cartagena. Visita de los niños colegio José Camilo Villamizar Díaz escuela Pozón, sector la Unión.	Vincular a los niños de la Escuela con el Batallón y sus actividades mostrándole a los niños y a los profesores la importancia de estas fechas y su integración con la Infantería de Marina.	S-5- Batallón Policía Naval Militar.  VERONICA GAVIRIA  GRUPO GEOS	Esta actividad es organizado dentro del marco de los proyectos del batallón.
21 Noviembre	Banquete por la Paz	Con el fin de colaborar con las actividades de la Fundación Militar Minuto de Dios las fuerzas militares se comprometen en organizar un banquete por la paz y así apoyar este tipo de obras.	S-5 BPNM-21  VERONICA GAVIRIA  OFICIALES DEL BPNM	
22 Nov. 20 dic.	Actividades de Integración y recreación IMARES	Dentro de unas actividades programas como complemento de los talleres de crecimiento personal, se le brindará al infante de marina un espacio de socialización y recreación con sus compañeros.	COMANDANTES DE COMPANIAS  VERONICA GAVIRIA	

<p>24 al 28 de nov.</p>	<p>Mantenimiento y limpieza de parques</p>	<p>Con el objeto de mejorar la imagen de los sitios de recreación del sector turístico y mejorar la imagen de Cartagena-</p>	<p>BATALLON POLICIA NVAL MILITAR N° 21. EMPRESA PRIVADA ALCALDIA MAYOR</p>	
<p>16 al 24 de Dic.-</p>	<p>Novenas de Navidad</p>	<p>Mantener el espíritu de Navidad y fomentar las tradiciones fortaleciéndolas en familia.</p>	<p>COMPAÑEROS DEL BATALLON S-5 BATALLON</p>	
<p>23 de diciembre</p>	<p>Fiesta de los niños Navidad</p>	<p>Celebrar la Navidad con los hijos del personal del Batallón como actividad de integración con la familia</p>	<p>S-5- BPNM-21 GRUPO GEOS COMANDO BPNM VERONICA GAVIRIA</p>	
<p>24 al 31 de Dic.</p>	<p>Cena de Navidad</p>	<p>Como actividad de integración y motivar al personal a conservar las tradiciones más significativas y estrechar en esta fecha lazos de familiaridad con el personal</p>	<p>COMANDO BPNM-21 S-5 BPNM-21 VERONICA GAVIRIA</p>	

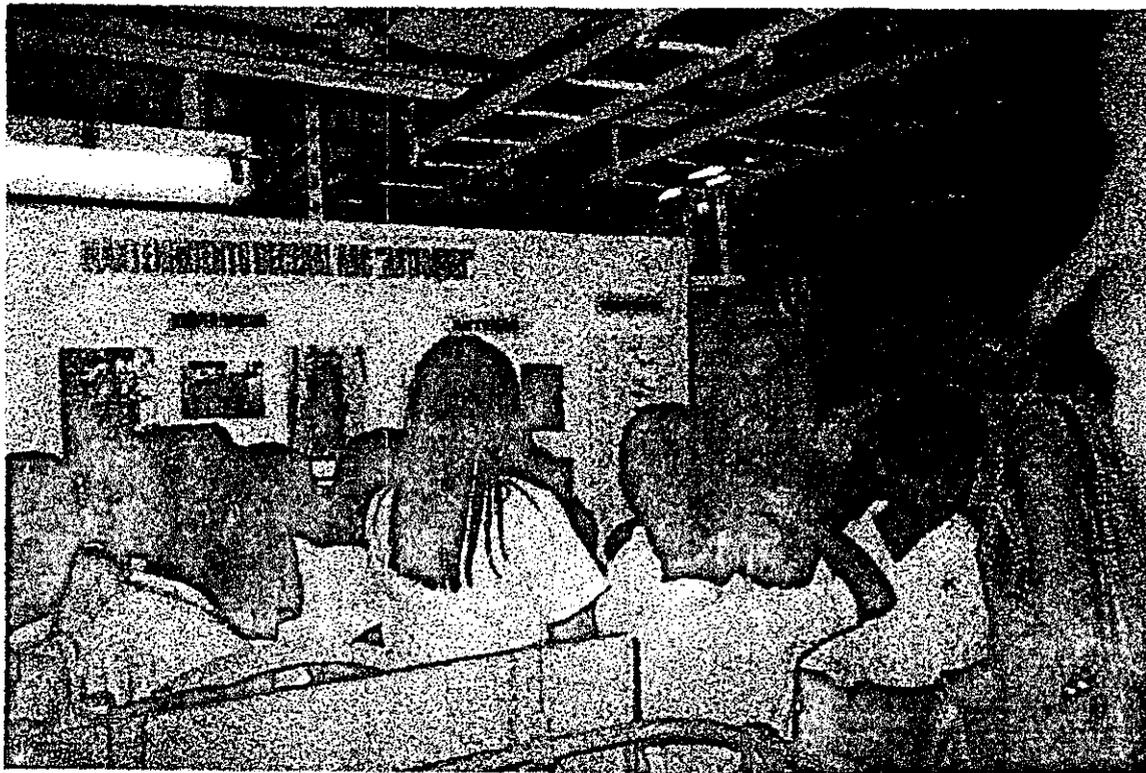
**Anexo J. Horario de capacitación sobre el V.I.H. (SIDA) al BPNM N° 1.**

En coordinación con el Programa Médico Especial del DADIS se efectuará una Campaña de Prevención y Formación a los Infantes que se encuentran prestando el Servicio Militar en el Batallón de Policía Naval Militar N° 1 y el horario estipulado para dicha actividad es el siguiente :

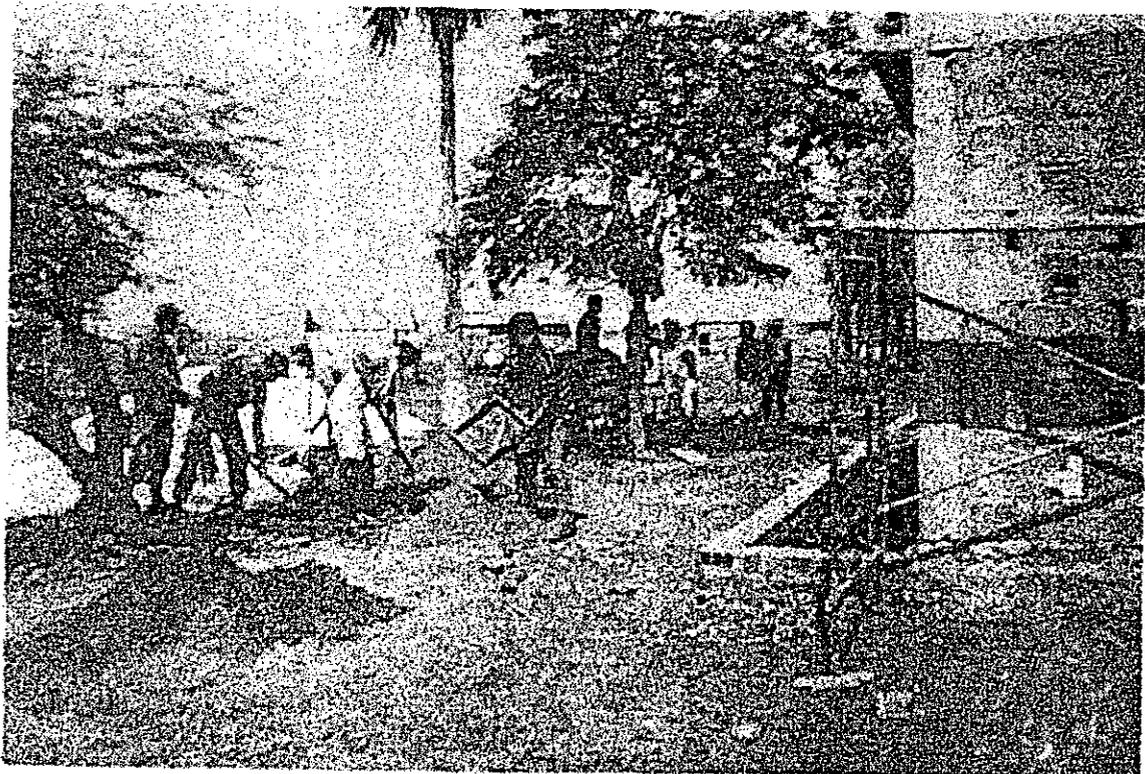
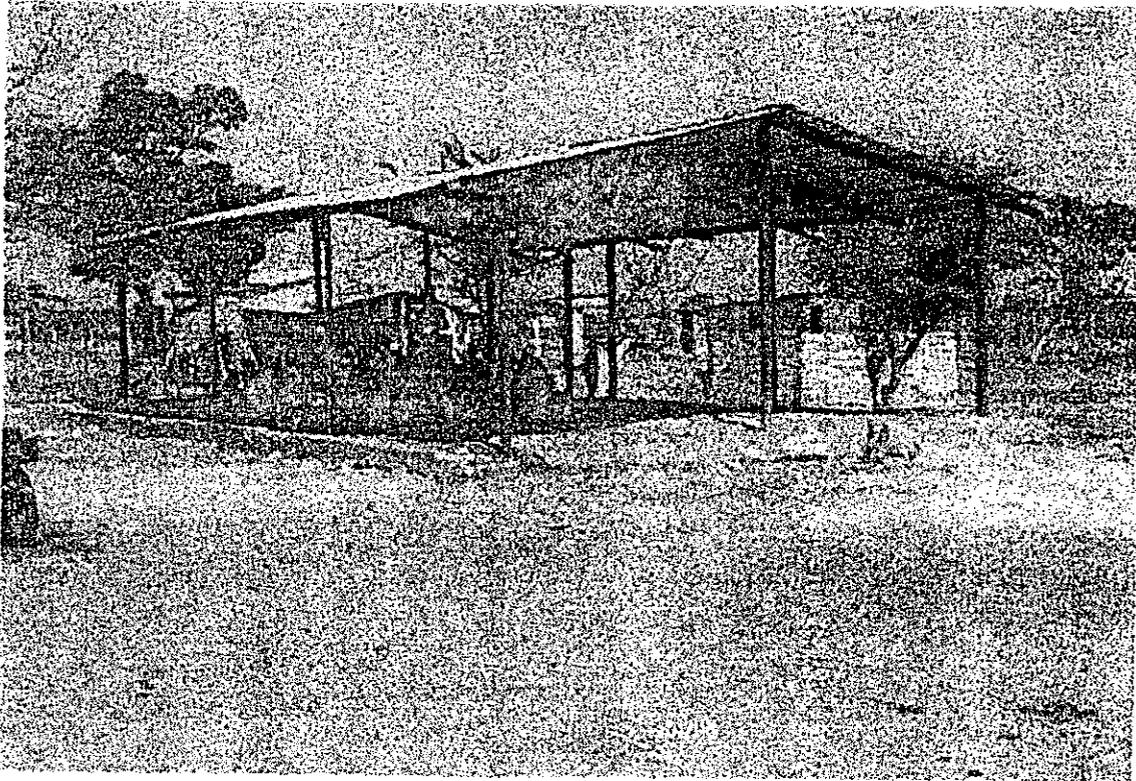
MES	DIA	HORA	COMPañIA
Agosto	Lunes 25	14 :00R - 16 :00 R	Compañía "I y R"
Agosto	Martes 26	14 :00R - 16 :00R	Compañía "I y R"
Agosto	Miércoles 27	14 :00R - 16 :00R	Compañía "I y R"
Agosto	Jueves 28	14 :00R - 16 :00R	Compañía "Alfa"
Agosto	Viernes 29	14 :00R - 16 :00R	Compañía "Alfa"
Septiembre	Lunes 01	14 :00R - 16 :00R	Compañía "Alfa"
Septiembre	Martes 02	14 :00R - 16 :00R	Compañía "Bravo"
Septiembre	Miércoles 03	14 :00R - 16 :00R	Compañía "Bravo"

Se atenderán grupos aproximadamente entre 30 a 50 Infantes por día.

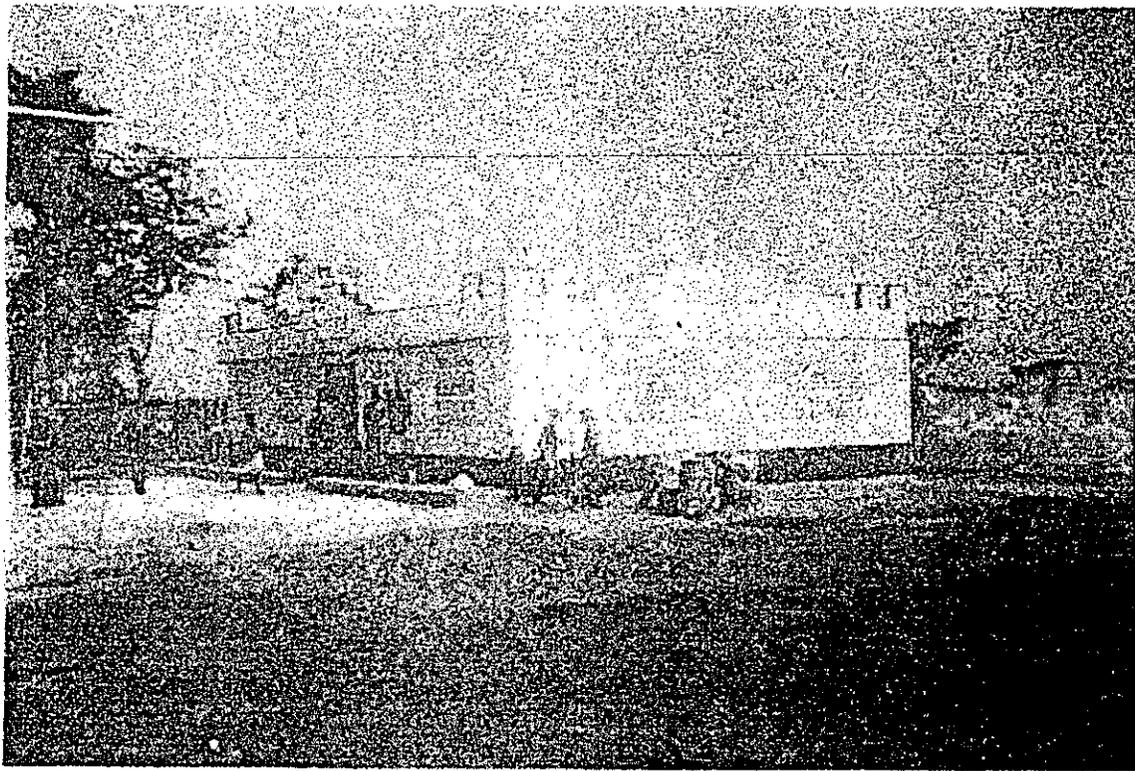
Anexo K. Actividades por una mejor calidad de vida de los niños.  
Celebración día de los niños Caño del Oro octubre 31. Alumnos  
Escuela José Carmelo Villamizar Díaz. Barrio el Pozón sector la Unión



Anexo L. Antigua escuela comunitaria « Por Amor a los Niños » Barrio el Pozón Sector la Unión. Mayo 12. Construcción de la nueva escuela.



Anexo M. Nueva escuela Concentración educativa  
Coronel José Carmelo Villamizar Díaz. Junio 20



Anexo N. Acción Cívico Naval Barrio Pozón sector la Unión.  
Inaguración escuela. Junio 21. - Acción Cívico Naval Tierra Baja 30 de Mayo.



Anexo O. Vacaciones Recreativas hijos Oficiales, Suboficiales  
Personal civil. Paseo Museo Naval. Cartagena Julio 7 al 11 - 1997 -



Anexo P. Artículo del periódico Universal. Construcción escuela y  
acción Cívico Naval.

"La voluntad todo lo supera", un coronel y siete maestras así lo demostraron

# Infantería donó escuela a El Pozón

Por LAURA CARDONA TOROZ  
El Universal

El coronel José Carmelo Villamizar visitó dos días antes de su viaje a Sínclejo la escuela que el Batallón de Policía Naval Militar le construyó a un sector del barrio El Pozón.

Al término de su visita Villamizar dijo que la obra no se había terminado, pero se fue satisfecho.

El coronel murió en un accidente aéreo antes de llegar a Sínclejo el pasado 5 de junio. 17 días antes de que la comunidad del sector La Unión del barrio El Pozón recibiera la escuela.

Una sola puerta abierta  
A Teresa Díaz Cadenota, maestra de la escuela muerta de Punta Arena, la llamó su hermano Luis Díaz, para pedirle que fuera a El Pozón y tratara de emprender una labor educativa con los niños de uno de los sectores más necesitados. Al llegar al lugar, Teresa no encontró nada para empezar a dar clases pero se propuso ayudar en lo que pudiera.

Su ayuda más que un rancho sin paredes y con techo de zinc, empezaron las clases para 140 pequeños de escasos recursos. En el aula las maestras Mariana Correa, Encida Díaz, Piedad García, Yackeline Gary y Lalorna García Rodríguez les daban a los niños las lecciones correspondientes a los primeros años de primaria.

Estas maestras que trabajan medio tiempo con el Gobierno y medio tiempo gratis en esta escuela, no contaban con recursos para facilitarles a los niños útiles escolares por lo que decidieron ir a la Secretaría de Educación Distrital, en donde no sólo no les dieron ayuda, sino que les dijeron que "en las condiciones en que se encontraba la escuela nadie les iba a ayudar".

Una de las maestras de esta escuela contó que tuvieron las puertas de varios políticos, pero todas fue inútil.

Piedad García otra maestra de esta escuela contó que "una mañana del 25 de marzo Teresa Díaz me llama para que nos encontramos en la Secretaría de Educación Distrital. Yo no sabía para qué llamaba si ya nos habían dicho que no nos podían ayudar, sin embargo acudí a la cita.

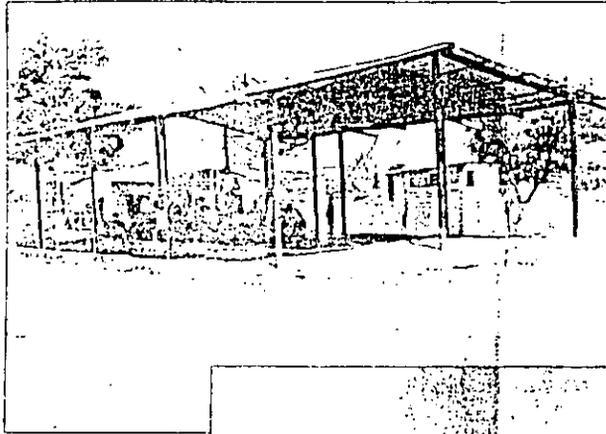
"Al llegar la puerta estaba cerrada porque se estaban mudando. Entonces Teresa dijo: 'para no perder el tiempo vamos a la Infantería de Marina para que nos presten unos hombres que nos ayuden a rellenar el terreno'.

"Cuando llegamos preguntamos por un coronel, pero estaba muy ocupado, en ese momento el infante que nos acompañaba nos mostró a otro coronel que iba por unas escaleras".

Era el coronel José Carmelo Villamizar Díaz, comandante del Batallón de Policía Naval Militar, quien al verlas las recibió de inmediato.

Villamizar trataba de darle cumplimiento a una de las políticas diseñadas por la Armada a nivel nacional que busca acercar a los militares y la población civil.

Una de las maestras empezó pidiendo un tablero y borrador. A esta petición Villamizar dijo: "ahí, quieren un tablero...pues bien, eso es fácil, simplemente lo hacemos en relieve



CONTESTA ARCHIVO INFANTIA  
HASTA EL PASADO 12 DE mayo así estaba la escuela cuando estudiaban los niños del sector La Unión del barrio El Pozón.

Villamizar trataba de darle cumplimiento a una de las políticas diseñadas por la Armada a nivel nacional que busca acercar a los militares y la población civil.

en la pared y los pintamos". Las maestras se miraron porque no sabían como decirle que la escuela no tenía paredes, y cuando por fin se lo dijeron el replicó: "¿ustedes quieren que les construya una escuela?". "Si se puede, sí", respondieron, a lo que el Coronel contestó: "mañana, los vamos a construir esa escuela".

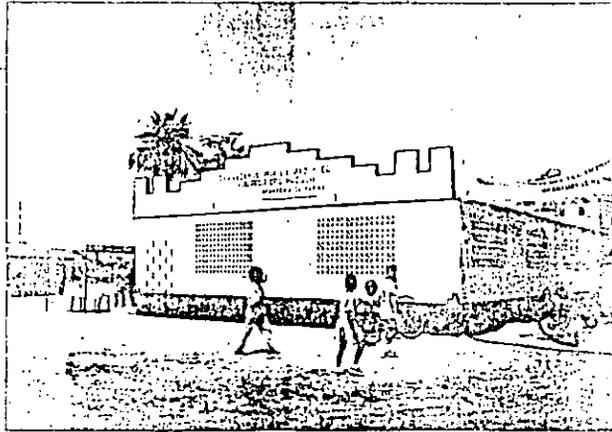
514 millones en donaciones  
De inmediato se inició una campaña para lograr el apoyo de diferentes empresas privadas. El teniente de Infantería Camilo Laconesha fue encomendado para coordinar las labores de construcción.

José Villegas, un maestro de obra, que presta su servicio militar en la Infantería de Marina se designó para trabajar en el lugar y con el otro grupo de hombres del Batallón de Policía Naval Militar, que con la ayuda de la comunidad empezaron labores el 12 de mayo.

Mientras la construcción de la planta física avanzaba, varias empresas cartageneras respondieron al llamado de la Institución militar.

Se consiguieron un total de 8 mesas, 32 sillas y 3 bibliotecas.

Escuelas educativas  
Escuela comunitaria Almirante Padilla, ese era el nombre que el Comandante del Batallón de Policía Naval Militar escogió para la escuela que se construyó en El Pozón.



LA CONCENTRACIÓN EDUCATIVA entregada por la Infantería de Marina a la comunidad del barrio El Pozón, en donde estudiarán su primera los niños del sector La Unión.

Cuatro días antes de morir en el accidente aéreo, las maestras le propusieron al coronel Villamizar que la escuela llevara su nombre, pero él dijo: "hay poca cosa para semejante honor".

Pero las maestras no aceptaron esta respuesta y ayer, en honor al oficial naval muerto en el accidente aéreo, inauguraron la escuela con el nombre "Concentración Educativa coronel José Carmelo Villamizar".

El acto de inauguración  
En medio de una sesión cívica militar realizada ayer en dicho sector, la Infantería de Marina entregó al servicio de la comunidad esta escuela, que consta de 3 aulas, una sala de profesores y dos baños sin terminar (porque la comunidad no tiene agua ni luz).

En el acto, el comandante de la Fuerza Naval del Atlántico, almirante Sergio Olvera, dijo que el mejor homenaje que los habitantes de La Unión (El Pozón) le pueden rendir al coronel Villamizar, es aprovechar al máximo la planta física donada.

El teniente coronel Miguel Pérez, quien reemplazó a Villamizar, dijo que la Infantería continuará realizando este tipo de acciones en favor de la población civil. Incluso, señaló que de ser posible llevarán periódicamente cartuchos con agua al sector.

La jornada cívica militar  
En medio de la inauguración



FOTOGRAFÍA  
CORONEL JOSÉ CARMELO VILLAMIZAR, quien murió recientemente en un accidente aéreo



MOMENTOS EN QUE Leonor Catalina Angulo, la viuda del coronel Villamizar y el comandante de la Fuerza Naval del Atlántico, almirante Sergio Olvera, contaban la cinta para inaugurar oficialmente la Concentración Educativa.



**INSTITUCION UNIVERSITARIA  
ESTATAL A DISTANCIA**  
(Creada por la Ley 52 de 1981)

Usar la vida la oportunidad de graduarse como ingeniero y hacer profesional con Metodología a Distancia en 37 Centros Regionales de educación en todo el País.

Estudiar a distancia es salir en compromiso consigo mismo y su vida futura. Aprenda a manejar la Metodología a Distancia a través del Nivel Introductorio como punto de partida para el curso profesional en cualquier rama del saber.

**¡MATRICULESE YA!**  
Carreras debidamente aprobadas por el ICFES

<b>FACULTAD DE CIENCIAS BÁSICAS E INGENIERÍA</b>	
Ciclo Tecnológico • Biología • Tecnología de Alimentos • Tecnología de Sistemas	Ciclo Profesional • Zootecnia • Regencia de Farmacia
<b>FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS</b>	
Ciclo Tecnológico • Ciencias de Producción Animal	Ciclo Profesional • Manejo Pecuuario • Manejo Agroforestal
<b>FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b>	
Ciclo Tecnológico • Gestión Administrativa • Gestión Industrial • Gestión Comercial y de Negocio • Gestión de Empresas Asociativas y Organizaciones Comunitarias • Gestión de Transportes • Gestión de Obras Civiles y Construcciones	
<b>FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS</b>	
A Nivel Profesional • Comunicación Social con énfasis en Comunicación Comunitaria • Psicología Social Comunitaria • Filosofía de las Ciencias e Introducción a través del CENED	

\*\*\*INFORMES\*\*\*

Centro Regional de Unisur