



**PROPUESTA DE SISTEMATIZACION DE LA METODOLOGIA  
UTILIZADA EN EL PROYECTO " DINAMIZACION DEL TALENTO  
HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA DESARROLLAR LA  
IDENTIFICACION EL SENTIDO DE PERTENENCIA Y ELEVAR EL NIVEL  
DE SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE IMVL E IMAR DE  
LOS BATALLONES DE I.M. BFEIM1 Y BPNM-21", CARTAGENA  
MARZO - DICIEMBRE DE 2000.**

**ERIKA CASTILLO GARCIA  
VICKY GARCIA TORRES**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION  
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL  
CARTAGENA ENERO DE 2001**

**PROPUESTA DE SISTEMATIZACION DE LA METODOLOGIA  
UTILIZADA EN EL PROYECTO "DINAMIZACION DEL TALENTO  
HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA DESARROLLAR LA  
IDENTIFICACION EL SENTIDO DE PERTENENCIA Y ELEVAR EL NIVEL  
DE SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE IMVL E IMAR DE  
LOS BATALLONES DE I.M. BFEIM1 Y BPNM-21" CARTAGENA MARZO  
- DICIEMBRE DE 2000.**

**ERIKA CASTILLO GARCIA  
VICKY GARCIA TORRES**

**Trabajo Presentado como requisito para optar  
titulo de Trabajadora Social**

**Dra. KENIA COGOLLO  
Asesora**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION  
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL  
CARTAGENA ENERO DE 2001**

Cartagena de Indias, Enero 16 de 2001

Doctora  
LILIANA PEREZ MENDOZA  
Jefe del Departamento de Practicas  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION  
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL  
Ciudad.

Con la presente le hago entrega formal de la propuesta de sistematizacion "METODOLOGIA DE TRABAJO UTILIZADA EN EL PROYECTO DE DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA DESARROLLAR LA IDENTIFICACION, EL SENTIDO DE PERTENENCIA Y ELEVAR EL NIVEL DE BIENESTAR LABORAL EN EL PERSONAL DE IMVL E IMAR DE LOS BATALLONES DE I.M. BFEIM-1 Y BPNM-21, CARTAGENA MARZO DICIEMBRE DE 2000", con su respectiva copia para revisión y evaluación del jurado.

Agradecemos su atención.

Coordialmente,

*Erika Castillo G.*  
ERIKA CASTILLO GARCIA  
CC. No *33.101.375 e/pura*

VICKY GARCÍA TORRES  
CC. No

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	
CENTRO DE INVESTIGACION Y PROYECTOS DE INVESTIGACION	
FORMULARIO DE REGISTRO	
Compra	<input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si
Precio \$	<i>10.000</i>
No. de Acceso	<i>38351</i>
Fecha de ingreso: DD	<i>01</i> / <i>03</i> AA <i>08</i>

Cartagena de Indias, Enero 16 de 2001

Doctora

LILIANA PEREZ MENDOZA

Jefe del Departamento de Practicas

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

Ciudad.

Con la presente le hago entrega formal de la propuesta de sistematizacion " METODOLOGIA DE TRABAJO UTILIZADA EN EL PROYECTO DE DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA DESARROLLAR LA IDENTIFICACION, EL SENTIDO DE PERTENENCIA Y ELEVAR EL NIVEL DE BIENESTAR LABORAL EN EL PERSONAL DE IMVL E IMAR DE LOS BATALLONES DE I.M. BFEIM-1 Y BPNM-21, CARTAGENA MARZO DICIEMBRE DE 2000", de las estudiantes de año social ERIKA CASTILLO GARCÍA Y VICKY GARCÍA TORRES, con su respectiva copia para revisión y evaluación del jurado.

Agradecemos su atención.

Coordialmente,

Vo.Bo. KENIA COGOLLO

Asesora de practicas

Universidad de Cartagena

Nota de Aceptación:

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Cartagena, Enero del 2001

*A Dios, luz y guía de mi camino.*

*A mis padres ejemplos de superación y  
esfuerzo.*

*A mi novio y hermanos fuentes de amor y  
ternura.*



*Erika*

*A Dios, por ser mi esperanza, mi fortaleza  
y mi libertador.*

*A mis padres y hermanos, gran regalo que  
Dios me concedió.*

*A mi amado Will por su incondicional  
apoyo.*

*Vicky*





*Brindamos nuestros más sinceros agradecimientos aquellas personas e instituciones que con su apoyo posibilitaron el cumplimiento de nuestras metas trazadas:*

*A Kenia Cogollo, Docente de Prácticas y Maria Eugenia Barón Flórez, Coordinadora de Campo por compartir sus conocimientos y experiencias.*

*A los Oficiales Luis Alejandro Parra, Héctor Julio Pachón, Pablo Emilio Friedrich por su apoyo incondicional y su disposición para el trabajo en pro del bienestar del personal.*

*A los Mayores de Infantería de Marina: Luis F. Ascencio y Agustín Rodríguez por su constante motivación en este proceso.*

*A los Suboficiales y Civiles Gustavo Begambre, Giovanni Barrios, Héctor Arias, José Antonio Pinzón, Pedro Prieto, Deisy Baldovino y Liliana Torres grandes colaboradores y amigos.*

*A la Universidad de Cartagena y los Batallones de Fuerzas Especiales N° 1 y Policía Naval Militar N° 21 por brindarnos espacios de crecimiento y desarrollo profesional y personal.*

*De todo corazón mil gracias... Sólo juntos pudimos lograrlo.*



	Pág.
<b>INTRODUCCION</b>	<b>15</b>
<b>1. PROBLEMA DE SISTEMATIZACION</b>	<b>16</b>
1.1 Antecedentes	16
1.2 Justificacion	17
1.3 Ejes de sistematizacion	19
1.3.1 Delimitacion espacial	19
1.3.2 Delimitacion temporal	19
1.3.3 Componentes	19
1.4 Categorias, variables e indicadores	20
1.4.1 Accion profesional del Trabajador Social en la dinamizacion del talento humano	20
1.4.2 Estrategias metodologicas utilizadas en la dinamizacion del talento humano	21



1.4.3 Impacto social del proyecto de dinamizacion del talento humano	22
<b>2. OBJETIVOS DE SISTEMATIZACION</b>	<b>23</b>
<b>3. CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA</b>	<b>25</b>
3.1 Contexto institucional	25
3.1.1 Valores corporativos	27
3.1.2 Naturaleza legal	28
3.1.3 Estructura administrativa	29
3.1.4 Cobertura de usuarios	31
3.1.5 Localizacion	31
3.1.6 Problemas atendidos – programas	31
3.1.7 Cultura organizacional	33
3.2 Proyecto de intervencion	34
3.2.1 Titulo	34
3.2.2 Origen	34
3.2.3 Situacion problema que se pretende resolver	36
3.2.4 Objetivos del proyecto	37
3.2.4.1 Objetivo general	37
3.2.4.2 Objetivos específicos	
3.2.5. Marco de referencia teorico-conceptual	38

3.2.6 Determinacion de subproyectos según areas de intervencion	51
3.2.6.1 Desarrollo familiar	51
3.2.6.2 Capacitacion y formacion personal	56
3.2.6.3 Recreacion y cultura	60
3.2.7 Metodologia y técnicas a utilizar	64
3.2.8 Determinacion de los recursos	68
3.3 Equipo responsable de la sistematizacion	70
3.4 Contexto de la experiencia	70
3.4.1 Origen	70
3.4.2 Caracteristicas de la comunidad objeto de estudio	71
3.4.3 Objetivos del estudio	72
3.4.4 Delimitacion del estudio	73
3.4.5 metodologia	73
<b>4. MARCO DE REFERENCIA TEORICO CONCEPTUAL</b>	<b>85</b>
<b>5. METODOLOGIA DE LA SISTEMATIZACION</b>	<b>89</b>
5.1 Conceptualizacion de la sistematizacion	89
5.2 Metodo a utilizar	89
5.3 Fuentes de informacion	94
5.3.1 Documentos	94

5.3.2 Talento humano	94
5.4 Instrumentos de registros de informacion	95
<b>6. PLAN OPERATIVO DE SISTEMATIZACION</b>	<b>96</b>
6.1 Cronograma de actividades	96
6.2 Presupuesto de sistematizacion	97
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>98</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>100</b>



	<b>Pag.</b>
<b>Anexo A.</b> Encuesta realizada al personal de IMVL e IMAR de los Batallones de Infantería de Marina BFEIM-1 y BPNM-21	101
<b>Anexo B.</b> Cuestionario Clave	104
<b>Anexo C.</b>	106
✓ <i>Tabla 1.</i> Estrategias más adecuadas según el personal, utilizadas para transmitir Conocimiento y/o Información en el Proyecto de Dinamización del Talento Humano.	107
✓ <i>Gráfica 1.</i> Estrategias más adecuadas según el Personal, utilizadas para transmitir conocimiento y/o información en el proyecto Dinamización del Talento Humano	108
✓ <i>Análisis Tabla 1.</i>	109
✓ <i>Tabla 2.</i> Aspectos Personales y Laborales Fortalecidos por el Personal de IMAR e IMVL en los encuentros e integraciones realizadas en el Proyecto de Dinamización del Talento Humano	111

- ✓ *Gráfica 2. Aspectos Personales y Laborales Fortalecidos por el Personal* 112  
de IMAR e IMVL en los encuentros e integraciones realizadas en el Proyecto de  
Dinamización del Talento Humano
- ✓ *Análisis Tabla No. 2* 113
- ✓ *Tabla No. 3. Resultados de los Procesos Desarrollados por el Personal* 116  
de IMVL e IMAR con las Trabajadoras Sociales en el Proyecto de Dinamización  
del Talento Humano
- ✓ *Gráfica No. 3. Resultados de los Procesos Desarrollados por el Personal* 117  
de IMVL e IMAR con las Trabajadoras Sociales en el Proyecto de Dinamización  
del Talento Humano
- ✓ *Análisis de la Tabla No. 3* 118
- ✓ *Tabla No. 4. Aspectos por los que las Actividades Desarrolladas* 121  
respondieron a las necesidades y Expectativas del personal de IMAR e IMVL  
involucrados en el Proyecto de Dinamización del Talento Humano.
- ✓ *Gráfica No. 4. Aspectos por los que las Actividades Desarrolladas* 122  
respondieron a las necesidades y Expectativas del personal de IMAR e IMVL  
involucrados en el Proyecto de Dinamización del Talento Humano.
- ✓ *Análisis de la Tabla 4.* 123

- ✓ *Tabla No. 5. Características de la Intervención del Profesional de Trabajo Social en las Actividades Desarrolladas en el Proyecto de Dinamización del Talento Humano* 125
- ✓ *Gráfica No. 5. Características de la Intervención del Profesional de Trabajo Social en las Actividades Desarrolladas en el Proyecto de Dinamización del Talento Humano* 126
- ✓ *Análisis Tabla No. 5* 127

**Anexo D.** 128

- ✓ *Fichas de Observación N° 1: Autoestima* 128
- ✓ *Fichas de Observación N° 2: Manejo Adecuado de la Sexualidad.* 132
- ✓ *Fichas de Observación N° 3: Sustancias Psicoactivas.* 135
- ✓ *Fichas de Observación N° 4: Violencia Intra familiar* 138
- ✓ *Fichas de Observación N° 5: El Individuo y las Organizaciones.* 140
- ✓ *Fichas de Observación N° 6: Comunicación.* 144
- ✓ *Fichas de Observación N° 7: Compromiso Organizacional.* 146
- ✓ *Fichas de Observación N° 8: Grupo Social* 148





## Introducción

Esta propuesta de sistematización es una forma de conceptualizar experiencias que contribuyan a recopilar aspectos relevantes en la ejecución de proyectos de gestión social, de igual manera pretende brindar y mostrar nuevos conocimientos que puedan ser utilizados en la implementación de procesos en otras disciplinas; haciendo de forma directa una reflexión acerca de los componentes metodológicos utilizados para la dinamización del talento humano.

Desde la perspectiva de Trabajo Social este documento permitirá la posibilidad de buscar mas y mejores estrategias para la obtención de información acerca de las experiencias rescatadas de la practica profesional y en forma sucesiva incorporar nuevos elementos que conceptualicen paso a paso la intervención de los profesionales del área social en la transformación de la sociedad.



# 1. El Problema de Sistematización

METODOLOGIA DE INTERVENCION UTILIZADA EN LA DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA DESARROLLAR LA IDENTIFICACION, EL SENTIDO DE PERTENENCIA Y ELEVAR EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE IMVL E IMAR DE LOS BATALLONES DE I.M. BFEIM-1 Y BPNM-21

## **1.1 ANTECEDENTES**

El aporte profesional de Trabajo Social empezó a evidenciarse de manera practica en los Batallones de Infantería Fuerzas Especiales Y policía Naval Militar a partir de 1999, sin embargo no ha contado con ninguna experiencia anterior de sistematización que haya permitido ordenar de manera clara las acciones que desde la perspectiva de la profesión se han realizado para elevar el bienestar integral de los Infantes de Marina.

Tomando como base el proceso practico desarrollado al interior de la institución las estudiantes de ultimo año de la Universidad de Cartagena han querido organizar las experiencias y gestiones realizadas, buscando una apropiación de conocimientos teorico-practicos que permita brindar a otros profesionales del área social las herramientas que permitieron en la Infantería de Marina la implementación de programas tendientes a dinamizar el talento humano del personal de la institución.

## **1.2 JUSTIFICACION**

Esta propuesta de sistematización se realiza con el objeto de organizar acciones, actividades y gestiones desarrolladas en el proceso de practica profesional, tendiente a producir conocimientos y aportes teorico-practicos desde la intervención de trabajadoras sociales en el área de bienestar laboral con el personal militar y civil de la Infantería de Marina.

La sistematización es una metodología de investigación que permite formalizar, recuperar, interpretar, evaluar, conceptualizar y comunicarlas experiencias de acción social<sup>1</sup> retomando este articulo nos permitimos decir que la sistematización es una

---

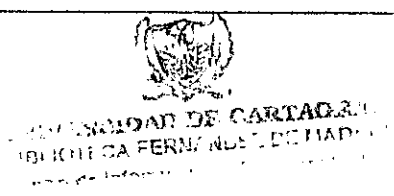
1. Leticia Cáceres, María Morgan, Susana Cazzanilla, Cimera Valdés.  
*La sistematización en Trabajo Social. Edit. Alatz - Elats*

fuerza de información e inspiración que brinda la oportunidad de retroalimentar el quehacer profesional y expandir el radio de acción.

Cabe anotar que la propuesta de sistematización ayudara a integrar los elementos teóricos disponibles cerca de la sistematización y la practica pedagógica de enseñar a otros la manera de hacer trabajos de sistematización, en este sentido, se pretende presentar una ayuda metodología que sirva para la enseñanza de esta tarea a estudiantes y profesionales de las ciencias sociales, inmersos en realidades parecidas, enfrentando problemas similares puedan aprender de esta experiencia y tengan la posibilidad de no partir siempre de cero.

La preocupación por sistematizar aparece de la voluntad de aprovechar las experiencias de terreno como fuente de conocimiento en torno a lo social, para que las acciones de transformación social se cumplan como praxis científica, es bueno resaltar que este trabajo no esta realizado para convertirse en una teoría mas de las ya existentes en Trabajo Social, ya que esta responde a una propuesta coherente, acorde a la realidad y momento que vive nuestra profesión.

La sistematización depende de la realidad y de la adhesión ideológica que tenga el profesional que la realice y al final le permite al profesional en la acción no caer en un



activismo y/o repetición mecánica de algunos procedimientos, lo que contribuye a su vez a una reformulación de los conceptos existentes y al mejoramiento de la profesión.

### **1.3 EJES DE SISTEMATIZACION**

#### **1.3.1 Delimitación Espacial**

Infantería de Marina, Batallón de Fuerzas Especiales No1 y Batallón de Policía Naval Militar No 21- Guarnición Cartagena.

#### **1.3.2 Delimitación Temporal**

Este proyecto se desarrolla durante los meses de Marzo a Noviembre de 2000.

#### **1.3.3 Componente de la Sistematización**

El componente a trabajar en este proyecto de sistematización es de tipo operacional específicamente la metodología de trabajo utilizada, teniendo en cuenta que esto fortalecerá de manera decisiva los referentes teóricos de la carrera de Trabajo Social; se ha querido hacer desde las experiencias prácticas un análisis de la realidad y convertirlo en teoría para la carrera.

---

- El personal asume mayores compromisos cuando participa activamente en la organización de una actividad.
- Si las actividades desarrolladas facilitan el reencuentro y acercamiento con el grupo laboral y familiar son considerado por el personal de mayor provecho.
- El impacto socio laboral que ha tenido la reactivación del bienestar integral en los Batallones de I.M. se debe a los aporte teórico - practico hechos desde la perspectiva de Trabajo Social.
- Los procesos sociales desarrollados al interior de la I.M. han elevado los niveles de Identificación, sentido de pertenecía y satisfacción laboral en el personal de IMAR e IMVL.

**1.4 CATEGORIAS, VARIABLES E INDICADORES**

**1.4.1 Acción profesional del Trabajador Social en la dinamización del talento humano.**

- ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL
  - Facilitador
  - Coordinador
  - Gestor

## **1.4.2. Estrategias metodológicas utilizadas en la dinamización del talento humano.**

- **APORTES CONCEPTUALES**

- Claridad
- Acorde a las necesidades

- **CONFERENCIAS**

- Temas
- Objetivos
- Metodología
- Evaluación

- **INTEGRACIONES**

- Objetivos
- Cohesión del grupo
- Resultados

- **CIRCULOS DE PARTICIPACIÓN**

- Ejes de discusión
- Lluvia de ideas
- Conclusiones

- COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

- Aportes
- Objetivos

- ENCUENTROS DE PAREJA

- Objetivos
- Reconocimiento de pareja
- Resultados

### **1.4.3. Impacto Social Del Proyecto de dinamización del Talento Humano.**

- IDENTIFICACION

- Interés
- Empatía

- PERTENENCIA

- Compromiso
- Responsabilidad

- SATISFACCION

- Reconocimiento social



- Cumplimiento de expectativas
- Oportunidad de proyección

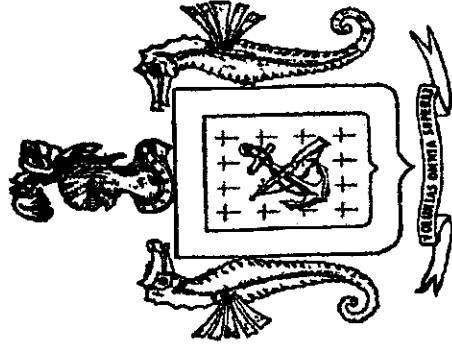
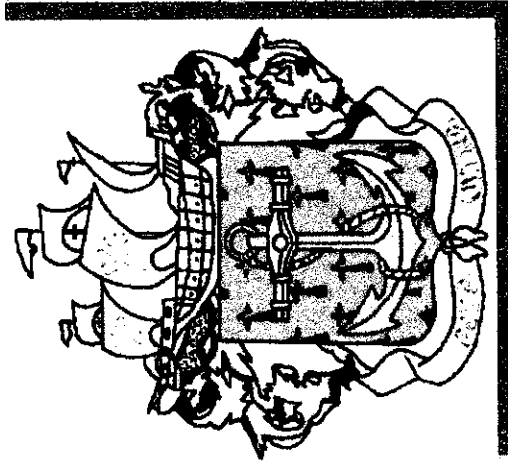
## 2. Objetivos de la Sistematización

- ◆ Aportar a la carrera componentes teórico-práctico a través de las vivencias adquiridas desde la práctica profesional.
- ◆ Propiciar espacios de reflexión y/o discusión a partir de los referentes adquiridos en los procesos de prácticas.
- ◆ Divulgar expectativas, conocimientos y experiencias en aras de convertir nuestras vivencias en referente de consultas para los profesionales de área social
- ◆ Ordenar acciones, actividades y/o programas que permitan a la profesión construir herramientas metodológicas de trabajo propias de los Trabajadores Sociales, y elaboradas a partir de su vivencia.

# ARMADA NACIONAL

CUERPO

# INFANTERIA DE MARINA





### **3.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL**

#### **FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA ARMADA NACIONAL INFANTERIA DE MARINA BFEIM-1/ BPNM-21**

##### **✓ Misión y Visión:**

La Infantería de Marina tiene como misión ejecutar operaciones anfibia, terrestres, fluviales, especiales y de defensa de costas, con el propósito de mantener la soberanía nacional, el control del orden en la jurisdicción asignada, prestar seguridad a las unidades navales terrestres y coadyuvar al logro de los objetivos institucionales de la Armada Nacional.

a las unidades navales terrestres y coadyuvar al logro de los objetivos institucionales de la Armada Nacional.

Para ello cuenta con diferentes unidades terrestres y fluviales entre las que se encuentran el Batallón de Policía Naval Militar No 21(BPNM-21) y el Batallón de Fuerzas Especiales No 1(BFEIM- 1); el primero tiene como misión prestar seguridad al *establecimiento terrestre de la Armada Nacional en la guarnición de Cartagena*, ejecutar operaciones terrestres de vigilancia y control con el propósito de contribuir al mantenimiento del orden publico en la guarnición asignada; el segundo por su parte ejecuta operaciones tipo comando en apoyo de operaciones navales, aéreas, terrestres, contraguerrillas y fluviales con el propósito de facilitar el logro de objetivos tácticos y estratégicos de la Armada Nacional.

*El BPNM-21 será el instrumento más importante con que cuenta la primera Brigada de Infantería de Marina para garantizar la protección de los intereses regionales en la ciudad de Cartagena, de allí que sus unidades estarán preparadas permanentemente para hacer frente a la variedad de posibles amenazas. Sus actividades contribuirán al mantenimiento de la soberanía y el desarrollo local.*

El BFEIM-1 se proyectara como unidad táctica organizada, entrenada y dotada para conducir operaciones de *contraguerrilla, combate fluvial y tipo comando* contra la

infraestructura de los grupos generadores de violencia que delinquen en la jurisdicción de la Armada Nacional.

### **3.1.1 Valores Corporativos**

El Ministerio de Defensa consiente de su papel histórico y de los retos que se avecinan en el nuevo milenio, reestructuro todas sus dependencias para responder con los desafíos que le presenta el advenimiento del siglo XXI, el proceso de modernización y reestructuración de las Fuerzas Militares ya cogió vuelo, lo que hace mucho tiempo parecía un proyecto de enormes dimensiones, muy parecido a la utopía, hoy empieza a cristalizarse con la reestructuración del ministerio de defensa; pilar en las políticas de defensa de la soberanía, el orden constitucional, la democracia y la convivencia pacífica de todos los que habitan el territorio nacional.

La constitución y la ley lo dotaron de los fundamentos jurídicos y legales para actuar en un marco de responsabilidades sociales, de civilidad y de respeto de los derechos humanos y protección del derecho internacional humanitario.

Los valores en los cuales se basa la logística militar consisten en:

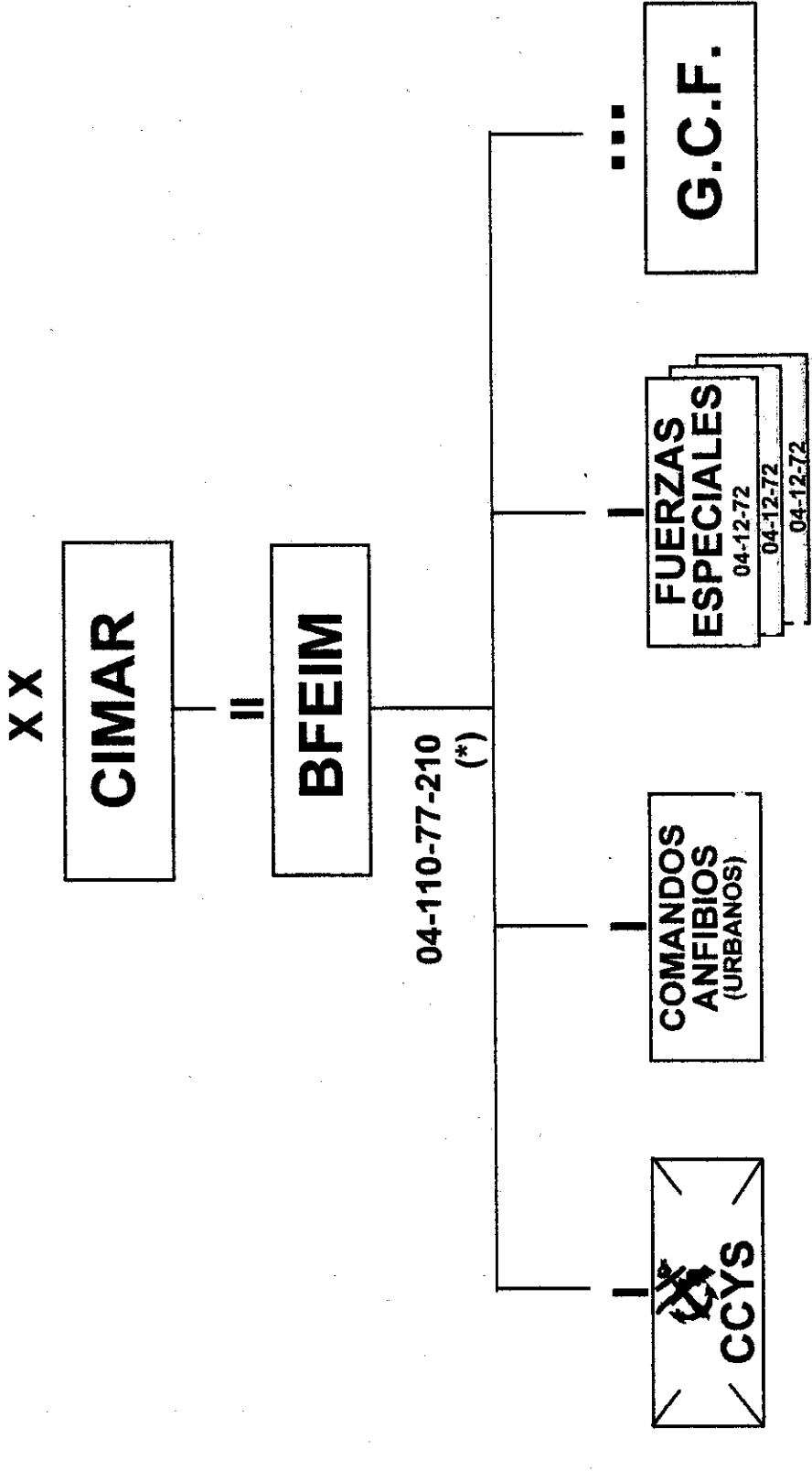
- Autenticidad: Ser uno mismo.
- Autoestima: Aceptarse a sí mismo.
- Ejemplaridad: Modo de vida digno de ser imitado.

- Proactividad: Anticiparse positivamente a los cambios.
- Servicios: Disponibilidad y ayuda a quien lo requiere( razón social)

### ***3.1.2 Naturaleza legal y financiación***

La Infantería de Marina es una entidad de carácter público, creada por el gobierno nacional el 29 de Abril /36 mediante ley 105 capítulo VII.

**ORGANIZACION**  
**BATAILLON DE FUERZAS ESPECIALES DE I.M. 1**

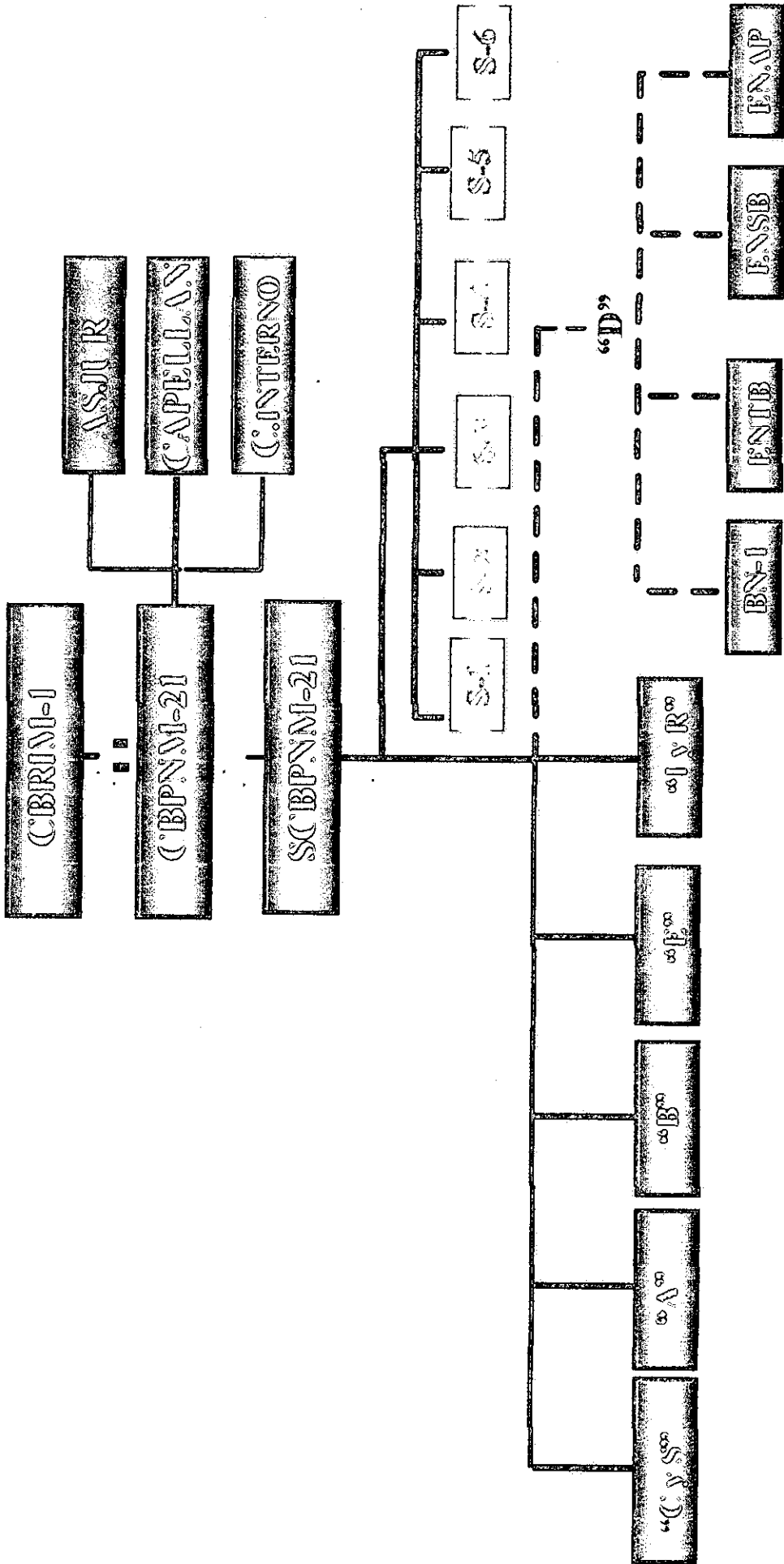


OPERACIONES CON TRANSPORTE MARITIMO, FLUVIAL Y AEREO.  
 (\*) IMVL



# ORGANIGRAMA BPNM-21

X



### **3.1.4 Cobertura de usuarios**

Una de las prioridades de la institución es brindar seguridad; por seguridad debemos entender la protección general de todos los colombianos, en procura de una vida digna.

### **3.1.5 Localización**

El BFEIM-1 y BPNM-21 logísticamente están ubicados en el Barrio Bocagrande, Avenida San Martín, Carrera segunda.

### **3.1.6 Problemas Atendidos – Programas**

La dirección de Bienestar Social ha venido encaminando sus acciones y esfuerzos hacia la estructuración de planes, programas y que respondan a las expectativas en materia de Bienestar Social Laboral del personal Militar y Civil al servicio de la Institución, enmarcadas en los nuevos ordenes sociales y económicos de la nación.

De esta forma se propende porque las necesidades de seguridad, sociales y de autorrealización de los individuos sean cubiertas mediante la reorientación de las acciones de bienestar hacia el mejoramiento de la calidad de vida, procurando que los

propios individuos sean los artífices de este proceso, haciendo que la interrelación del individuo con su medio familiar y laboral sea armónica, co-creadora y equilibrada.

El comando de la Armada Nacional ha considerado que el bienestar del personal militar y civil de la institución merece la máxima atención, por lo cual canalizara esfuerzos y recursos hacia programas encaminados a promover procesos que favorezcan el desarrollo de las personas, el mejoramiento de la calidad y el nivel de vida del empleado y su familia.

Por los cuales se deberán estructurar programas bajo los siguientes parámetros:

- Bienestar general de la persona:

- a) Capacitación.
- b) Recreación.
- c) Educación.
- d) Deportes.

- Bienestar de la familia:

Atender al núcleo familiar con el fin de desarrollar potencialidades en los miembros de la misma, para resolver problemas y lograr que sean personas sanas y funcionales.

### **3.1.7 Cultura Organizacional**

Los criterios generales que orientan el cumplimiento de tareas y objetivos en cada una de las unidades están basados en la aplicación de la filosofía constitucional, las pautas para la modernización del estado, las políticas del ministerio nacional y los valores institucionales resumidos en:

1. Cada una de las acciones emanadas del cumplimiento de objetivos, se basaran en una estrategia que converja en el desarrollo de la seguridad con control.
2. La planeación estratégica estará caracterizada por la obtención de resultados en la gestión.
3. La creación de condiciones que permitan optimizar la utilización y productividad de recursos.
4. La relación basada en el respeto mutuo entre el superior y el subalterno.
5. La ejecución de las acciones se fundamentara en el desarrollo de los conceptos de moralidad, eficacia, economía, claridad, transparencia absoluta e imparcialidad mediante la mayor descentralización y delegación posible.

## **3.2 PROYECTO DE INTERVENCION**

### **3.2.1 Título**

Dinamización del talento humano, como estrategia de satisfacción, pertenencia e identificación en el personal de IMVL e IMAR de los Batallones de Infantería de marina BFEIM 1 y BPNM 21. Cartagena, febrero - diciembre del 2000 "

### **3.2.2 Origen**

"Uno de los aspectos primordiales de las estrategias fundamentales de las Fuerzas Militares es velar por el bienestar del personal y sus familias, materializado en las relaciones humanas acordes, la vivienda decorosa, el servicio de salud oportuno y funcional, medios de recreación y deporte, acceso a la educación y demás aspectos fundamentales para mantener la alta moral en el cumplimiento de la misión." <sup>2</sup>

Lo anterior indica que para las Fuerzas Militares es de gran relevancia el desarrollo óptimo e integral de su personal, por lo que se hace necesario implementar acciones y/o Programas encaminados a elevar el bienestar laboral integral de los miembros de los Batallones de I.M. BFEIM1 y BPNM21. Teniendo en cuenta que el ser humano no es un ser aislado y que su adecuado funcionamiento no depende únicamente de su

desarrollo como persona, sino también de su contexto inmediato ( grupo laboral y familiar), a los que de igual manera se les debe dar prioridad mediante gestiones que contribuyan a la identificación e integración con la institución.

La familia es el núcleo de la sociedad dentro del cual el individuo forma su personalidad adquiriendo normas y valores que son la plataforma de las relaciones sociales, es vital velar por el funcionamiento de esta porque de manera directa influirá en el cumplimiento de la misión asignada al hacerse miembro de las Fuerzas Militares; el grupo por su parte ambiente (laboral) es el complemento de esas relaciones sociales integrales y otro plano importante de la vida del Individuo, si se tiene en cuenta que con el resto de los miembros del grupo comparte la mayoría de su tiempo, expectativas y objetivos comunes; por lo que debe existir entre ellos un equilibrio que les permita la participación activa del medio laboral a través de actividades que faciliten la integración y cooperación de sus miembros.

Dinamizar el talento humano como estrategia de satisfacción, pertenencia e identificación en el personal de IMVL e IMAR de los batallones de I.M. BFEIM1 y BPNM21, significa sin duda alguna propiciar un trabajo desde las bases, cuyos resultados serán reflejados en la motivación y participación de los empleados, la

---

<sup>2</sup> Estrategias Generales de las Fuerzas Militares, Pág. 151

articulación de la institución, los Infantes de Marina y sus familias, el desarrollo de potencialidades de la persona, el estímulo y fortalecimiento de los canales de comunicación y por ende el mejoramiento de los procesos encaminados a fortalecer la gestión humana y el desarrollo institucional.

### **3.2.3 Situación Problema que se Pretende Resolver**

" El bienestar social inscrito a l perspectiva de desarrollo humano, considera la empresa como un sistema social donde un conjunto de interacciones en que conviven personas, ciencia, tecnología y ambiente construyan una interdependencia, un instrumento integral capaz de responder a las necesidades dentro de las diferentes dimensiones de la persona física, intelectual, emocional, social y trascendente."

Brindar espacios de crecimiento personal y familiar al grupo de los Infantes de Marina Voluntarios y Regulares es generar procesos de autorreconocimiento y proyección que permiten sin duda alguna elevar los niveles de satisfacción, pertenencia e identificación en el personal e influyen significativamente en el mejoramiento del cumplimiento de la misión asignada al hacerse miembro de las Fuerzas Militares.

Teniendo en cuenta lo anterior es necesario desarrollar un tipo de programa de servicios y beneficios teniendo tendientes a satisfacer las necesidades de orden superior, así como fomentar las relaciones intra y extra institucionales, teniendo como

finalidad un ambiente favorable que sea excelente para los empleados, mostrando como base la comunicación abierta, sistemas equitativos de premios, interés por la seguridad social, la potencialización de las habilidades de los trabajadores, la disminución del estrés, el establecimientos de relaciones mas cooperativas entre superiores, subalternos y compañeros por ende el mejoramiento del clima de la institución.

### **3.2.4 Objetivos del Proyecto**

**3.2.4.1 General:** Elevar los niveles de satisfacción, pertenencia e identificación en el personal de IMVL e IMAR, mediante acciones tendientes acciones tendientes a la consecución de metas personales e institucionales.

#### **3.2.4.2 Objetivos Específicos:**

- Fortalecer las relaciones entre superiores , subalternos y compañeros mediante acciones tendientes a mejorar el clima laboral y el reconocimiento de potencialidades.



- Elevar los niveles de capacitación del personal y sus familias en aras de su desarrollo cultural e individual.
- Propiciar espacios de recreación y esparcimiento que faciliten la integración, afiliación, creatividad, identidad y sentido de pertenencia.
- Establecer niveles claros, oportunos y eficaces de comunicación que faciliten el cumplimiento de los objetivos y contribuyan a mejorar las relaciones interpersonales.

### **3.2.5 Marco de referencia teórico conceptual**

"Se denomina talento a toda capacidad, habilidad, disposición o inclinación artística, intelectual, mental o física que posee el individuo haciéndolo un ser especial y diferente; poseer un talento y desarrollarlo permite al individuo alcanzar el éxito, prestigio admiración y posición siendo reconocido y valorado por lo que es y realiza, pues sin lugar a dudas imprimirá un sello o connotación especial a la labor que desarrolla al hacer uso de ese don que lo caracteriza.<sup>3</sup>

Es responsabilidad personal descubrir y hacer uso de los talentos que poseen y proyectar con acierto el potencial y capacidad interna, paralelo a ello es necesario

---

<sup>3</sup> Luz P. Pardo Martínez, Patricia Arteaga Urguijo. Gestión Social del talento humano. 2000. Pag. 43



garantizar los medios y los espacios que permitan alcanzar la autorrealización y por ende la felicidad del individuo.

Cuando se habla de dinamización del talento humano se hace ante todo un reconocimiento de la capacidad que tiene el ser humano para acceder a negociaciones y puntos de consenso, resignificando constantemente la vida personal y social, logrando tolerancia, constancia, respeto y credibilidad lo que puede permitir la conformación de una cultura plena de la participación en donde la esencia humana interactúa con sus múltiples relaciones en la necesidad de ser él, protagonista consiente de la historia que construye y edifica cotidianamente.

El ser humano es la parte inteligente del universo con capacidad de conocerlo y transformarlo, es el dueño del acto creativo y si a este se le adiciona el amor al trabajo y el libre ejercicio de su capacidad, seguramente estaremos frente a un gran potencial de creatividad en disposición de conocer y transformar su cotidianidad.

Indudablemente las personas son factor decisivo en el cumplimiento de los objetivos institucionales sin ellos, difícilmente, por no decir imposible, se lograrían niveles altos de eficiencia, productividad y crecimiento en todas las expresiones organizativas y si

---

bien las organizaciones no existen para agrupar personas, los individuos deben ser vistos como algo mas que un recurso, puesto que las personas son portadoras de una historia, de su propia individualidad y propósitos.

"La acción social plantea la necesidad de desarrollar una mentalidad empresarial lo que supone una nueva racionalidad, donde los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, responsabilidad social y desarrollo humano responden a lo productivo y a los criterios éticos y de compromiso. Cuanto más dilatados sean nuestros horizontes y mas poderosa sea nuestra tecnología, tanto mas sabremos valorar al individuo.<sup>4</sup>

La importancia del individuo ha aumentado, hecho al que no es indiferente el desarrollo empresarial ante tal situación las organizaciones deben responder brindando a sus empleados un bienestar integral que le permita sentirse satisfechos e identificados en lo que realizan. Es allí donde aparece el bienestar social laboral a hacer parte de la escena de la vida de las empresas.

La revisión del concepto de bienestar social laboral permite apreciar que, en general, el termino se utiliza para designar los programas de servicios y/o beneficios al interior

---

<sup>4</sup> FECTS, CONETS, Ley 53 de 1997. Revista Colombiana de Trabajo Social No. 1 1994 Pag. 43-45

de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extra institucionales.

En la mayoría de los casos esta orientado a crear un ambiente positivo de trabajo, en el cual las relaciones obrero patronales puedan desarrollarse armoniosamente, dentro de los objetos del bienestar social mas importantes se encuentran:

- Buscar que el medio laboral respete al trabajador como persona y proporcione los medios adecuados para su realización personal.
- Buscar dicha realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo, en condiciones de seguridad económica y personal.
- Procurar la promoción personal y social del trabajador que le permita un desarrollo permanente acorde con sus condiciones.
- Buscar el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> FECTS, CONETS, Ley 53 de 1997 Revista Colombiana de Trabajo Social No. 1 1994 Pag. 55-56

La revisión conceptual ha permitido obtener una visión del bienestar a través de sus diferentes acepciones y elementos que necesariamente llevan a confrontar esta situación con lo encontrado en múltiples instituciones:

- Significado del concepto expresado en actividades de tipo social, cultural y deportivo por desconocimiento algunas veces y otras por no poder manejar conceptos para concretar el significado, se acude a la costumbre de tal manera que el bienestar termina siempre expresado en actividades y celebraciones.
- Actividades desarticuladas - Ausencia de procesos: Si se acude a la costumbre, la iniciativa individual entra en el juego, este desde luego es el recurso importante pero se corre el riesgo de caer en improvisación. Cuando esta situación se presenta en forma permanente, las actividades aparecen sin sentido, sueltas donde lo coyuntural se queda como permanente.<sup>6</sup>

Parece paradójico que habiendo programación en la empresa, haya ausencia de procesos. Los programas responden a objetivos pero no permiten identificar una dinámica de desarrollo; con esto no se hace referencia a los plazos sino a la frecuencia que deben tener los programas.

---

<sup>6</sup> FECTS, CONETS, Ley 53 de 1997 Revista Colombiana de Trabajo Social No. 1 1994, Pag. 47-51

- Políticas empresariales no definidas o carentes de direccionalidad. No hay una concepción del bienestar como sistema que pueda comprender otros subsistemas o que sea parte de otro sistema; por ejemplo: hay dependencia de relaciones industriales, salud ocupacional, capacitación, seguridad industria, bienestar, que aparecen tan independientes las unas de las otras que dan la impresión de islas como si no tuvieran un fin común, estas condiciones pueden además de provocar paralelismos y hasta derroche o subutilización de recursos, obstaculizar el desarrollo armónico de las organizaciones.
- Perfil del área sin determinar. Esta situación merece especial atención, pues se observa la desigualdad y variable ubicación del área; lo que demuestra que no hay claridad en lo que es bienestar.

De los profesionales ubicados o responsables del área, algunos no tienen formación en bienestar, otros tienen la formación pero no tienen actualización. En este campo no puede contar solo la formación profesional y la buena voluntad, se reclama formación en bienestar.

La empresa como sistema social hay que entenderla como un sistema complejo de relaciones humanas que interactúan en muchas formas combinando ciencia,

tecnología y ambiente; al ser considerada la empresa como un sistema social presenta una serie de elementos como son:

- **CULTURA:** debemos considerar que la persona trae una conducta convencional que influye en sus acciones y que le da la estabilidad y seguridad. Pero al llegar a la organización tendrá que despojarse de algo propio para asumir normas, valores y costumbres de la empresa y que de no hacerlo así puede presentar choques en su integración.
- **EQUILIBRIO:** tiene que ver principalmente con los cambios que ocurren en la empresa y que pueden producir desestabilidad y hasta crisis esto puede ocurrir por cambios de personal o por una reestructuración administrativa.
- **ESTRUCTURA:** no podemos quedarnos en la lectura de un organigrama o en el conocimiento de los manuales para el desempeño, debe entenderse la dinámica de status (símbolos, fuentes, relaciones, pérdida) y del rol que en este suelen ser generadores de conflictos.
- **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL:** considera dos aspectos importantes 1. el medio y 2. los modelos

1. **Medio:** considerado el entorno en el cual opera la empresa pues la organización no opera en si misma, sino que forma parte de un sistema mayor que comprende múltiples elementos como son el gobierno las organizaciones y la familia. Todas las cuales influyen entre sí e integran un sistema complejo que se convierte en el estilo de vida de un grupo humano.
2. **Modelos:** considerado como estilos de dirección que pueden entorpecer o favorecer el desarrollo de la persona y, aun cuando no hay un modelo ideal porque estos dependen de circunstancias especiales, si se considera que los que no favorecen son el autocrático, el paternalista o el de custodia, puesto que en el primero la persona es persuadida y presionado para que la persona desarrolle su trabajo creando una dependencia con el jefe, considerado este como el que ostenta el poder de exigir. Su costo humano es muy alto, este modelo tiende a desaparecer, prevalece en algunas pequeñas empresas. El segundo, el paternalista, porque favorece también la dependencia y porque no hay motivación ni participación; este modelo es vigente.

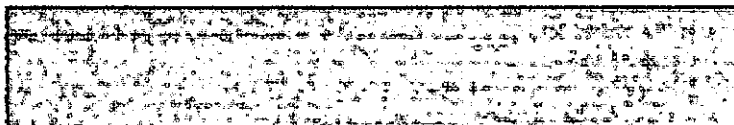
La tendencia actual de la moderna administración, es adoptar los que se consideren que favorecen el desarrollo del Facilitador y que son el de apoyo y el colegial. El de apoyo porque, al depender del liderazgo genera pertenencia, participación y



colaboración y el colegial porque la persona asume una responsabilidad que genera disciplina y que lo lleva a desempeñarse adecuadamente dentro del equipo; adquiriendo cierto grado de realización personal.

Ahora bien, para lograr un trabajo humanizado que permita la autorrealización de la persona, es preciso definir un enfoque de desarrollo humano el cual haga énfasis en el desarrollo y crecimiento de la persona para alcanzar niveles mas elevados de competencia, creatividad y satisfacción ya que los individuos constituyen el recurso central de toda organización y sociedad; este enfoque de desarrollo humano sugiere tener en cuenta:

- ✓ Las diferencias individuales.
- ✓ La persona como totalidad.
- ✓ La conducta motivada.
- ✓ El valor de la persona (dignidad humana)
- ✓ La naturaleza de las organizaciones.
- ✓ La calidad de vida.
- ✓ Enriquecimiento en el trabajo.
  
- ✓ **NECESIDADES SOCIALES Y EMPRESA.**



Fisiológicas, alimento,  
**Reposo, salud, abrigo**

Seguridad protección contra:  
**Peligro, dolor, desempleo,  
 incertidumbre, robo.**

Sociales (amor),  
 interrelación, afecto,  
 aceptación, amistad.

Estima necesidad de ego,  
 necesidad de status.

Autorrealización,  
 Auto actúa,  
 Autostatus.

○ ESTADO

○ AREA O DEPARTAMENTO DE BIENESTAR<sup>7</sup>

### **LA FAMILIA:**

"La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad". La mayor fuerza histórica, cultural y religiosa, en la vida y evolución de los pueblos.

<sup>7</sup> FECTS, CONETS, Ley 53 de 1997 Revista Colombiana de Trabajo Social No. 1 1994, Pag.57

La familia hispana esta caracterizada como familia patriarcal, dominada por el hombre, de carácter extenso. Con las funciones básicas de educación y adaptación social de los hijos.

Es cierto que las familias se manifiestan de muy diversas maneras y según las religiones varían algunas de sus características y funciones.<sup>8</sup>

Factores externos como la industrialización y la urbanización originaron cambios en el interior de la vida familiar, y dan como resultado la disolución de la familia extensa y la salida de los jóvenes varones en busca de empleos.

El sistema patriarcal ha evolucionado para dar paso a una mayor igualdad. El hombre y la mujer comparten las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, la mujer sale a trabajar y participa en la vida pública antes de dominio del hombre.

La familia sigue su dinámica de transformación dejándose permear por los hechos externos, pero sin embargo es la encargada de transmitir los valores sociales y culturales. Las tradiciones se aprenden y se enriquecen en la familia y son en gran medida el patrimonio que pasa de generación en generación.

---

<sup>8</sup> FECTS, CONETS, Ley 53 de 1997 Revista Colombiana de Trabajo Social No. 1 1994, Pag.57

En definitiva, en el contexto de la civilización técnica, estamos ante el peligro de la pérdida de la verdad sobre la familia, a la que se añade el riesgo de la pérdida de la libertad y, por consiguiente, la pérdida del amor mismo; ante esto las organizaciones independientemente de la finalidad con la que hayan sido creadas, deben tratar de responder de igual forma a las metas institucionales y a las expectativas de crecimiento personal de los empleados. La familia como parte constitutiva del ser humano debe ser pilar fundamental en las políticas de bienestar social de la empresa, si se tiene en cuenta que del buen funcionamiento de esta dependerá la adecuada prestación de los servicios por parte del empleado.

#### ✓ **EL GRUPO:**

El grupo es otro elemento constitutivo del ser humano, el hombre no es un ser aislado y su adecuada realización depende en parte de su relación con los semejantes, razón por la cual en los medios en los que se desenvuelve el Trabajo Social se destacan en este ámbito la prevención, el tratamiento y la capacitación; siendo la salud, la salud mental, la familia y el desarrollo comunal y organizacional, los campos de acción de mayor relevancia, en donde mayor participación tiene el Trabajador Social de grupo.

Los problemas sociales atendidos se ubican fundamentalmente en los siguientes sectores:

- ◆ Salud
- ◆ Educación
- ◆ **LABORAL**
- ◆ Vivienda
- ◆ Alimentación <sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Universidad Pontificia Bolivariana. Revista de la Facultad de Trabajo Social No 1 -  
1994



### **3.2.6 Determinación de subproyectos según áreas de intervención.**

#### **3.2.6.1 Desarrollo Familiar**

##### **TITULO:**

Fortalecimiento del núcleo familiar de los Infantes de Marina Voluntarios como estrategia para el desarrollo integral del personal de la unidad de Fuerzas Especiales de I.M. Cartagena Febrero - Diciembre de 2000.

##### **OBJETIVOS:**

- **Objetivo General:** Fortalecer el desarrollo del núcleo familiar como estrategia para el desarrollo del bienestar laboral integral de personal de IMVL.
  
- **Objetivos Específicos:**
  - Reconocer las potencialidades individuales de cada miembro de la familia, en aras de cualificar el núcleo.
  
  - Fortalecer los niveles de comunicación intrafamiliar como elemento fundamental para la integración.

## **MARCO DE REFERENCIA TEORICO-CONCEPTUAL**

La familia es " Unidad básica de desarrollo y experiencia" en la que el individuo adquiere elementos imprescindibles para enfrentar el mundo que los rodea. La familia posee una historia natural de vida, un periodo de nacimiento, crecimiento y desarrollo, una capacidad para adaptarse al cambio y a la crisis, una lenta declinación y finalmente la disolución de la vieja en la nueva.<sup>10</sup>

Partiendo de ello el núcleo familiar es parte constitutiva de la vida del ser humano, aspecto que deben tener en cuenta las organizaciones al momento de manejar su talento humano, por lo que se debe trabajar si se quiere desarrollar el ser de manera integral.

La institución cuenta con diferentes tipologías de familia a las que se les debe intervenir de manera diferente y en las que podemos encontrar disfuncionalidades y conflictos.

Uno de los rasgos imperantes que caracteriza a la sociedad actual es la crisis, la familia como núcleo fundamental de esta no es ajena a esa situación, las relaciones

---

<sup>10</sup> Saúl Barato G. Familia y Comunidad, ediciones USTA, Pág. 64-67



familiares son diferentes y es necesario diferenciarlas muy bien si se quieren armonizar. Cada cual al interior del grupo familiar debe aprender a conjugar adecuadamente su función.

Los tiempos cambian y las relaciones familiares no pueden quedarse aprisionadas bajo los rígidos esquemas de antes, la crisis de la familia actual se acrecienta, sobre todo en nuestros días, por una serie de carencias y de aspectos problemáticos que implican efectos frecuentemente graves; que dificultan el buen funcionamiento de la vida y su desarrollo adecuado." Razón por la cual debe dársele prioridad al trabajo con familia.

### **ACTIVIDADES:**

Divulgación de servicios:

Se realizara a través de visitas domiciliarias, hospitalarias, a los puestos destacados e informes en carteleras, folletos institucionales y tarjetas de presentación, en los que se especifican las funciones de la Trabajadora Social, su ubicación, teléfono y las actividades de bienestar a desarrollar.

Plazo: Permanente.

***Asesorías a problemas sociofamiliares - apoyo psicosocial:***

Se controla mediante carpeta de seguimiento al personal y a través de remisiones a las instituciones según el caso Psicología o Psiquiatría del HONAC, ICBF, Juzgados de familia, Defensoría del pueblo, entre otras.

Plazos: Permanente.

***Visitas hospitalarias:***

Se realizara dos veces por semana, controlado mediante carpeta de visita donde se consigna la historia clínica del paciente, fecha de ingreso al HONAC, necesidades, observaciones de acuerdo a la atención prestada ( permite hacer seguimiento al paciente si es necesario).

Plazos: 8 visitas mensuales.

***Visitas domiciliarias:***

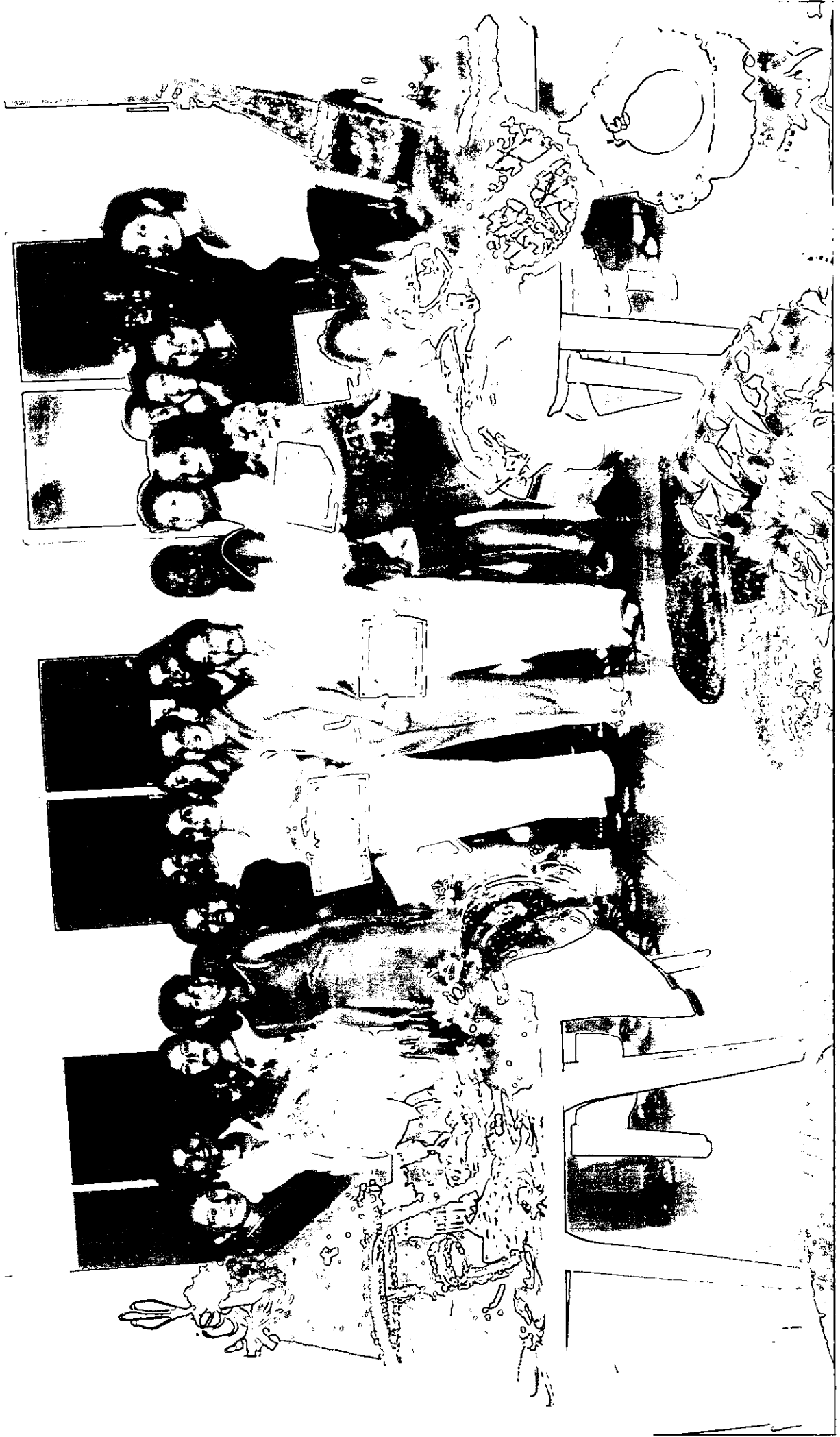
Se realiza para conocer las necesidades y el funcionamiento de las familias del personal que se encuentra en orden publico, se controla mediante carpeta de seguimiento donde se consigna la situación encontrada.

Plazo: 4 veces al mes.

***Integración con la familia:***

Se realiza a través de reuniones organizadas con las esposas del personal en orden publico, de orientarlas en temas socio familiares.

Plazos: Permanente.



75

### **3.2.6.2 Capacitación y formación personal:**

#### **TITULO:**

Capacitación y formación del personal de IMAR e IMVL y familia como elemento para la construcción del desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida.

#### **OBJETIVOS:**

##### **Objetivo General:**

Mejorar el desempeño laboral y fortalecer las relaciones humanas entre los miembros de institución, dando facilidades al personal, para propiciar su desarrollo cultural, intelectual y personal.

##### **Objetivos Específicos:**

- Concientizar al personal militar de la importancia de la formación integral como seres proyectados hacia el futuro.
- Mejorar la calidad de vida del personal militar a través de la capacitación y formación para su desarrollo personal e intelectual.

## **MARCO TEORICO-CONCEPTUAL**

El factor humano es cimiento y motor de toda empresa y su influencia es decisiva en el desarrollo, evolución y futuro de la misma. "El hombre es y continuara siendo el activo más valioso de una empresa".<sup>11</sup> Por ello la administración moderna ha venido dando mayor énfasis a la capacitación y entrenamiento del personal dentro de las empresas; cualquier esfuerzo que en materia de capacitación se haga para facilitar la integración y compenetración del personal con sus funciones y los objetivos de la institución., Contribuirá a consolidar un mejor clima organizacional, de relaciones humanas y productividad.

El tema de la capacitación cobra mayor interés ya que la cantidad de personal con estudios superiores y bachillerato completo son pocos; la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades de la empresa y orientada hacia un cambio y conocimiento de las habilidades y actitudes del trabajador.

Para que la función de una empresa se cumpla es necesaria la capacitación que colabora aportando a la empresa un personal debidamente adiestrado, capacitado y

---

<sup>11</sup> Libia Rodríguez, Rosa Rincón. Comportamiento humano en la organización. Universidad de Caldas 1997, Pag. 66-69

desarrollado para que desempeñe bien sus funciones, sabiendo previamente las necesidades reales de la empresa.

" Los programas eficientes de capacitación pueden dar como resultado un aumento de la producción, la reducción de la rotación de empleados y una mayor satisfacción de estos últimos"; es así como las instituciones están obligadas a invertir en el desarrollo, formación y capacitación de su talento humano sino quieren en algún momento desaparecer. Existen varios métodos de capacitación entre ellos, la capacitación en aulas de trabajo, individual y externa.

### **ACTIVIDADES:**

Se realiza en coordinación con el Centro Laboral COMFENALCO, el SENA, el Politécnico Central, La Academia Nacional de Capacitación, mediante cursos de capacitación para el personal y sus familias. En estas instituciones se consigue la rebaja en un porcentaje del costo total.

Sala de estudio:

Se dotara con el fin de brindar al personal un espacio de instrucción y conocimiento general, que sea reflejado en la prestación de su servicio.

Coordinación interinstitucional:

Se realiza con profesionales e instituciones que apoyan la labor de bienestar realizada en el Batallón, tales como: ICBF, PROFAMILIA, N.A, A.A, HONAC, DADIS, entre otras.

Plazo: Permanente.

***Conferencias, talleres, encuentros, círculos de participación:***

Se organiza para el personal en orden publico, con el objetivo de orientarlos en temas de familia, crecimiento personal y laboral.

Plazos: Mensuales.





### **3.2.6.3 Recreación y Cultura**

#### **TITULO:**

La recreación como estrategia para la integración de los Infantes de Marina y el fortalecimiento de la participación hacia actividades lúdicas para su desarrollo integra. Cartagena Febrero - Noviembre de 2000.

#### **JUSTIFICACION**

La recreación no consiste solamente en desarrollar y fortalecer las facultades del joven, ni en la adquisición y organización de la información, sino en un verdadero fin que lleve a la organización del pensamiento, al desarrollo del carácter y la personalidad.

El ser humano como ser de necesidades, nace en un medio social y cultural en el que crea vínculos, relaciones y lazos vitales para la satisfacción de sus necesidades básicas entre las que se encuentra la recreación.

El Infante de Marina como ser integral necesita un desarrollo total par alcanzar un nivel alto de satisfacción, este programa tiene por fin elevar los niveles de integración

y satisfacción laboral a través de actividades lúdicas, recreativas y culturales que permita la expresión libre de la personalidad, la creatividad y el sentido del humor en el personal.

Implementar programas de este tipo ayudar sin duda alguna al mejoramiento del bienestar laboral de los Infante sobre todo si se tiene en cuenta que estos cuentan con pocas oportunidades laborales de hacer un uso productivo de su tiempo libre.

Estas actividades son a su vez elementos que permiten el descubrimiento e impulso de potencialidades individuales, poco explotadas en el personal, muchas veces por las jornadas de trabajo en las que se encuentran inmersos.

Facilitar la expresión lúdica, imaginativa y espontánea de los IMAR e IMVL es el papel fundamental del siguiente subproyecto que dará respuesta a una necesidad sentida por los miembros de la institución.

## **MARCO DE REFERENCIA TEORICO CONCEPTUAL**

La recreación " es un proceso de acción participativa y dinámica, que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la calidad de vida individual y social, mediante la practica de actividades físicas o mentales de esparcimiento"<sup>12</sup>

Se identifica entonces que el desarrollo integral del ser humano no se da en forma casual, sino que implica un proyecto personal que requiere una totalidad armónica en el pensar y en el actuar, para no quedarse en una activismo sin finalidad que le distraiga de su propia construcción y lo aisle de al realidad.

Con esta perspectiva, la recreación será el medio que facilitara la realización del ser humano, para lo cual requiere tanto de su estado anímico, como de una toma de conciencia de lo que la persona debe ser, así como una praxis que hará que aflore y resurjan valores y capacidades individuales y sociales, que afirmaran en el individuo

---

<sup>12</sup> Ley 181 del deporte, artículo 5, 18 de Enero de 1995

su autentica participación social y su desarrollo integral, y en este contexto, donde se puedan identificar dos formas de recreación que son la pasiva y activa.

### **RECREACION PASIVA:**

Este tipo de recreación se define como una actividad contemplativa tanto individual como grupal en la cual generalmente no intervienen activamente el ecosistema, como por ejemplo el observar un lago y escuchar los sonidos de un bosque.

### **RECREACIÓN ACTIVA:**

Este tipo de recreación se define como una actividad dinámica, participativa y por ende grupal, en la cual se puede afectar el ecosistema, debido a que ésta generalmente se desarrolla en él, por ejemplo las caminatas por senderos en parques naturales o el desarrollo de programas curriculares que implican la intervención con la elaboración de herbarios.

Sin embargo parece que así como se presenta la recreación padece de un método que la organice y la oriente, par contribuir al crecimiento integral del ser humano; por

esto aparece la recreación dirigida como una especialización que pretende suplir la carencia expuesta.

### ***RECREACION DIRIGIDA:***

La recreación alude no solo a un fenómeno individual, sino a uno colectivo en la medida que el ser humano, no desarrolla de manera particular y aislada sino en comunidad, con otras personas.

Dentro de este contexto de recreación y comunidad se puede hablar de recreación dirigida, entendiéndola como una especialización de la recreación en la cual existe un objetivo didáctico, un modelo y unas técnicas que desarrolladas en forma organizada permiten a la persona que las implementa abrir espacios lúdicos que generen alternativas para la vivencia de actividades recreativas, donde además de divertirse se brinde información con el objeto de que quien acceda a ella obtenga una formación integral.

### ***3.2.7. METODOLOGIA Y TECNICAS A UTILIZAR***

Los métodos y técnicas a utilizar - "las armas metodológicas", como se les ha llamado depende en cada caso concreto de los subproyectos una serie de factores; pero como el Trabajo Social en su esencia en cuanto a metodología de la acción social, exige de

la participación abierta a todos los estamentos de la institución, en la elección de métodos y técnicas hay que buscar o preferir en situaciones similares, los instrumentos que permitan la mayor participación, para ello se utilizaran las siguientes estrategias:

- Convenios interinstitucionales: Se realizan con el fin de asegurar los recursos aislados existente nos dice carola Ravel "aun cuando muchos de ellos se utilicen parcialmente no podrán dar el resultado positivo que se obtiene a través de la coordinación. la acción coordinadora debe ser ejercida en todos los niveles.

Por otra parte la administración moderna exige empresas y profesionales capaces de trabajar en redes que generen el desarrollo y bienestar de todos los campos.

- Elección mejor IMVL - IMAR del trimestre: Estrategia para elevar el sentido de pertenencia, la satisfacción laboral y el nivel d reconocimiento social del IMAR el MVL, se realiza cada tres mes.
- Conferencia: esta técnica se vale principalmente del uso de la palabra, se basa en una exposición oral apoyada con elementos visuales que facilitan a un determinado grupo un cúmulo de conocimientos y/o experiencias. Sus principales ventajas son la capacidad de brindar información a muchas

personas en el mismo tiempo, además de tenerla cualidad de persuadir y motivar.

- Talleres: El taller es una técnica grupal que consiste en la realización de reuniones de estudio y trabajo práctico en la que participa un grupo de personas que reúne una problemática común. El trabajo en taller se propone como una estrategia para superar el verbalismo y se debe complementar con conferencias, actividades prácticas, consultas bibliográficas, lo que posibilita ampliar el rango de alternativas de aprendizaje; de cada taller debe salir un producto específico que demuestre la calidad de análisis crítico de los participantes y una relación clara entre la teoría y la aplicación a la realidad concreta.
- Integraciones: Son espacios preferiblemente externos a la empresa donde el trabajador se reúne con un grupo de sus compañeros y establece un diálogo o intercambio de situaciones e ideas donde prevalece la expresión libre del pensamiento, la creatividad y la imaginación con un fin predeterminado; que finalice en la conformación de un grupo mucho más sólido



- sociodramas: Trata de promover la discusión y profundización de un tema, a través de la presentación de situaciones problemáticas, actuaciones contradictorias e ideas contrapuestas, que faciliten al auditorio asumir concepciones claras de la situación a partir de la vivencia práctica de ella.
- Encuentros de pareja: estrategia que se utiliza para el reencuentro con tu pareja, permite al grupo participante reconocer cualidades, defectos, inquietudes y expectativas del acompañante, lo que facilitará el intercambio de ideas de manera directa y la apropiación de conceptos referentes a las relaciones de pareja.
- Círculos de participación: Sirve para dar la oportunidad a cada miembro del grupo de dar sus ideas y escuchar las de sus compañeros, facilitando así la conclusión de una idea grupal a través de la participación de todos. Es una estrategia que bien utilizada puede servir para la mediación de conflictos laborales y el desarrollo de ideas en beneficio de la institución.
- Discoforo: Es una técnica que desarrolla la capacidad de estimular la creatividad de las personas, el talento para desarrollar ideas, analizar problemas colectivos y aplicarlos a la realidad a partir del análisis de una canción.

### **3.2.8. Determinación de los recursos**

#### **LOGISTICOS:**

- \*Espacio físico ( oficina de Trabajo Social )
- \*Salones de conferencia
- \*Canchas deportivas
- \*Centro recreacional o fincas.
- \*Aulas de clases
- \*Gimnasio
- \*Cámara de Oficiales, Suboficiales e Infantes.

#### **MATERIALES:**

- \*4 resmas de papel
- \*1 caja de lápices
- \*24 lapiceros
- \*50 pliegos de papel periódico
- \*12 marcadores permanentes
- \*6 marcadores acrílicos
- \*1 cartelera

\*Papelografo

\*Retroproyector

\*Proyector de filmina

\*V.H.S.

\*Televisor

\*Grabadora

\*Cámara fotográfica

\*12 carpetas

\*Ganchos legajadores (1 caja)

\*1 computadora

#### *TALENTO HUMANOS:*

\*Trabajador Social

\*Profesionales de diferentes instituciones:

- Psicólogos
- Médicos
- Instructores
- Capellán

### **3.3 EQUIPO RESPONSABLE DE LA SISTEMATIZACION**

Este proceso investigativo y de producción de conocimientos esta a cargo de las estudiantes de año social de la Universidad de Cartagena ERIKA CASTILLO GARCIA y VICKY GARCIA TORRES.

Trabajadoras Sociales en practica de los Batallones de Infantería de Marina Fuerzas Especiales No 1 y Policía Naval Militar No 2, ubicados en la guarnición de Cartagena.

### **3.4 CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA**

Diagnostico de necesidades al nivel de bienestar laboral del personal de Infantes de Marina Voluntarios y Regulares de los Batallones de Infantería de Marina BFEIM1 y BPNM21.

Cartagena marzo del 2000

#### **3.4.1 Origen**

En aras de detectar necesidades y/o problemas a nivel de bienestar laboral, en el grupo de Infantes de Marina Voluntarios y regulares de los batallones de I.M. BFEIM1 y BPNM21, se plantea el siguiente estudio como estrategia para vincular al personal

antes mencionado en la elaboración participativa de su cuadro de necesidades. Teniendo en cuenta que son ellos las personas mas indicadas par resaltar las debilidades y fortalezas de su batallón, por ende las alternativas de solución a las problemáticas antes planteadas.

Es gratificante contar con el apoyo del personal con el que se desarrolla el trabajo, porque de ese modo las propuestas solo estarán guiadas por la Trabajadora Social, pero las necesidades serán verdaderamente sentidas por la población de tal manera que se convierta el personal en motor de su propio desarrollo y proceso de transformación.

### ***3.4.2 Características de la comunidad objeto de estudio***

El personal de Infantes de marina Voluntarios y regulares de los Batallones de Infantería de Marina, Batallón de Fuerzas Especiales No1 y Batallón de Policía Naval Militar No21, esta compuesto por una población multicultural proveniente de varias regiones del país, con costumbres y modos de vidas diferentes; lo que hace de la labor social un componente que en medio de las diferencias sepa encontrar el punto medio que facilite la integración del personal.

La población esta constituida por un numero de 228 Infantes de Marinas Voluntarios (IMVL), personal a nomina con la Armada, en edades entre 22 y 35 años, en los que además de provenir de diferentes regiones, se hallan estados civiles diverso el 45% de ese personal se encuentra casado o en unión libre, de lo que se crea la necesidad del trabajo con familia.

El resto de la población esta formada por 672 Infantes de Marina Regulares (IMAR), en edades entre 18 y 23 años incorporados a la institución a través de sorteos de las diferentes instituciones académicas de secundarias(Bachilleres) y otros por iniciativa propia(Regulares), este grupo se caracteriza por tener una población relativamente muy joven en la que se destaca su motivación por salir adelante y la variedad de expectativas hacia la institución, teniendo en cuenta que estos no son personal de planta de la Armada. Legalmente la totalidad de este personal deben ser solteros.

### **3.4.3 Objetivo del estudio**

Determinar las necesidades y alternativas de solución que al nivel de bienestar laboral posee el personal de Infantes de Marina Voluntarios y Regulares de los batallones de I.M BFEIM1 y BPNM21, en aras de desarrollar un proyecto social que responda a sus expectativas

### **3.4.4 Delimitación del estudio**

Teniendo en cuenta el proyecto que se pretende desarrolla al nivel de bienestar laboral en los batallones de I.M. BFEIM1 y BPNM21, se realiza el siguiente estudio dirigido al personal orgánico de Infantes de Marina Voluntarios y Regulares, como estrategia para vincularlos activamente en la implementación de este y el reconocimiento de las necesidades en el ámbito de capacitación y formación personal, desarrollo familiar, y recreación.

### **3.4.5 Metodología**

Esta investigación es un diagnostico de necesidades de tipo descriptivo que pretende analizar e interpretar datos recopilados mediante un trabajo en 35 grupos focales (8 Miembros cada grupo), aplicado al personal de Infantes de Marina Voluntarios y Regulares de los batallones de I.M. BFEIM1 Y BPNM21(la población total es de 550 personas).

Para su realización se tomara una **muestra aleatoria, probabilística o al azar**, al decirse que la muestra se determina al azar, se quiere expresar que cualquiera de las unidades o elementos que componen el conjunto tienen las mismas posibilidades de quedar incluidos en la muestra; la técnica o conjunto de operaciones (muestreo) que

se utilizó para desarrollar la muestra se denomina **muestreo estratificado** con el fin de mejorar la representatividad de la muestra y conociendo ciertas características de la población objeto de estudio se agruparon por compañías, dentro de cada una de ellas se realizó luego una selección al azar.

El tiempo utilizado para su realización fue de tres semanas los días lunes, jueves y viernes entre la primera y tercera semana de Febrero y la primera semana de Marzo, en los horarios de 8:00 a 10:00 A.M. Y 2:00 a 4:00 PM; posteriormente se procedió al análisis estadístico de datos.



TABLA Nº 1

**ACTIVIDADES DE BIENESTAR SUGERIDAS POR LOS IMVL E IMAR DE LOS BATAILLONES  
DE I.M. BFEIM1 Y BPNM21. CARTAGENA MARZO DEL 2000**

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
Atención integral para IMVL e IMAR	5	14.5
Fortalecimiento de las relaciones interpersonales	10	28.5
Comunicación con la familia	10	28.5
Brigadas de salud	10	28.5
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos recopilados por las investigadoras



### **ANALISIS TABLA N°1**

El cuadro deja ver claramente el interés del personal por desarrollar actividades que generen la atención integral en el grupo de IMVL e IMAR, las brigadas de salud y la comunicación con la familia con un ( 28.5); cada uno, ocupa un lugar importante en las actividades de bienestar esperadas por el personal; teniendo en cuenta que el hombre es un ser multidimensional y que su desarrollo integral depende de muchas facetas de su personalidad, es importante observar el fortalecimiento de las relaciones entre superiores, subalternos y compañeros ( 14.5) como otro frente a trabajar dentro de los batallones de I.M. BFEIM1 y BPNM21.

TABLA N° 2

**FORTALEZAS Y DEBILIDADES EN EL MANEJO DE LA COMUNICACIÓN  
AL INTERIOR DE LOS BATALLONES DE I.M. BFEIM1 Y BPNM21.  
CARTAGENA MARZO DEL 2000**

Fortalezas	Debilidades		Total	%
	Mal manejo de la autoridad	Rutinaria		
Precisa	10	8	18	51.5
Comprendida	10	7	17	48.5
Total	20	15	35	100

Fuente: Datos recopilados por las investigadoras

## **ANALISIS TABLA N° 2**

El manejo de la comunicación al interior de los batallones de I.M. BFEIM1 y BPNM21, en forma general es aceptable, según los grupos focales de trabajo es precisa (51.1%) y comprensible (48.5 %); siembargo es necesario trabajar sobre todo en la parte del manejo de la autoridad al comunicarse entre superiores y subalternos, teniendo en cuenta que este fue el ítem que más porcentaje recibió dentro del grupo de IMVL e IMAR.

Mejorar los niveles de comunicación interpersonal entre superiores, subalternos y compañeros es una labor importante y necesaria dentro de los batallones de I.M. BFEIM1 y BPNM21 si se tiene en cuenta que del buen funcionamiento de esta depende incluso el adecuado cumplimiento de la misión asignada al hacerse miembro de las Fuerzas Militares de Colombia.

**TABLA N° 3**

**ESTRATEGIAS SUGERIDAS POR EL PERSONAL DE IMVL E IMAR PARA LA VINCULACION  
DE LA FAMILIA CON LA INSTITUCION.  
CARTAGENA MARZO DEL 2000**

<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
Envío de comunicaciones	10	28.5
Vinculación en cursos	10	28.5
Integraciones	15	43.0
Total	35	100

Fuente: Datos recopilados por las investigadoras

### **ANALISIS TABLA N.3**

El personal de IMVL e IMAR considera que una de las estrategias fundamentales para vincular a la familia con los batallones de I.M. BFEIM1 y BPNM21 son las integraciones familiares ( 43.0 %), teniendo en cuenta que estas facilitan el compartir mutuo entre militares y civiles, ayuda a estrechar los vínculos entre estos dos grupos; el envío de comunicaciones ( 28.5 %) por su parte es la segunda estrategia planteada por los grupos focales de trabajo, debido a que esta eleva la moral a los Infantes y facilita el reconocimiento y valoración de la misión del personal militar, como tercera estrategia figura la vinculación a los cursos ( 28.5 %) ya que esta es una manera de incentivar a las familias y hacerlas sentir participes de los beneficios de la institución.

## TABLA N° 4

TEMATICAS QUE FORTALECERIAN EL DESARROLLO PERSONAL Y FAMILIAR DEL PERSONAL DE IMVL E IMAR DE  
LOS BATALLONES DE I.M. BFEIM1 Y BPNM21.  
CARTAGENA MARZO DEL 2000

TEMATICAS	TOTAL	%
Educación sexual	20	57.1
Formación personal	15	42.9
Total	35	100

Fuente: Datos recopilados por las investigadoras

### **ANALISIS TABLA N° 4**

Para él (57.1 %) de los grupos focales de trabajo es indispensable fortalecer el desarrollo personal y familiar, las temáticas de formación personal tales como la autoestima, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, los derechos humanos, la formación de valores entre otros son muy indispensables.

La educación sexual (42.9 %) por su parte complementa este ciclo de temáticas que según el personal fortalecerían su desarrollo como ser integral, teniendo en cuenta que esta debe ejercerse con responsabilidad y madurez.



## TABLA N° 5

## INCENTIVOS ESPERADOS POR LOS IMVL E IMAR DE LOS BATAILLONES DE I.M. BFEIM1 Y BPNM21. CARTAGENA

MARZO DEL 2000

INCENTIVOS	TOTAL	%
Salud preventiva	10	28.5
Capacitación	10	28.5
Reconocimiento	15	43.0
Total	35	100

Fuente: Datos recopilados por las investigadoras.

### **ANÁLISIS TABLA N° 5**

El personal de IMVL e IMAR de los batallones de I.M. BFEIM1 y BPNM21 espera de sus batallones, en un (43.0%) reconocimiento personal, que sean valoradas sus misiones, que se tenga en cuenta sus familias, que se les reconozca su esfuerzo; en fin que sus superiores sepan premiarlos en la misma medida en que los corrigen para su constante mejoramiento como personas y miembros de la institución.

El ( 28.5 %) restante, espera que la institución le brinde mejores servicios de salud, que la prevención sea bandera, antes que la curación, ante esto proponen la realización de brigadas de salud y conferencias sobre salud preventiva (28.5 %), capacitación para ellos y sus familias



## 4. Marco de Referencia Teórico-Conceptual de la Sistematización

El ser humano es fuente de vida capaz de generar impensables transformaciones y cambios, por que su potencial y talento es incalculable, lo que le permite conquistar y descubrir grandes hallazgos jamás imaginados por mente alguna.<sup>13</sup>

Dinamizar el talento humano es permitir a las personas darse cuenta que es capaz de realizar cosas, si utiliza su potencial interior, si descubre dentro de si mismo una cantidad incalculable de cualidades y potencialidades.

Para el conocimiento y desarrollo de estas cualidades debe existir un motor de impulso que te mueva hacia el logro de tus objetivos, estamos hablando entonces de la motivación, energía interior que hace actuar a los individuos. Toda motivación nace de distintas clases de necesidades que los especialistas han clasificado jerárquicamente en función del grado de prioridad que les concede la persona que trata de satisfacerlas.

---

<sup>13</sup> Luz P. Pardo Martínez, Patricia Arteaga Urquijo *Gestión Social del Talento Humano*. Ediciones Antrópos

jerárquicamente en función del grado de prioridad que les concede la persona que trata de satisfacerlas.

En el contexto empresarial la motivación es un modo para que los demás hagan lo que nosotros deseamos que hagan, obrando de al modo de que las razones que a ellos los hagan actuar sean buenas incluso para ellos mismos.

Todos los componentes anteriores se unirán para tratar de generar en el empleado un nivel alto de satisfacción laboral que se considera una importante dimensión en el proceso motivacional que refleja el grado hasta el cual el individuo percibe sus necesidades y deseos y la forma en que los satisface.

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Equilibrio} & + & \text{estimulo} & e & + & \text{necesidades} & + & \text{tensión} & + & \text{comportamiento} & = & \text{satisfacción} \\ \text{interno} & & \text{incentivo} & & & & & & & \text{o acción} & & | \\ | & \text{-----} & & & & & & & & & & |^{14} \end{array}$$

Cuando el personal satisface sus necesidades se muestra como un individuo motivado capaz de desarrollar un talento, alcanzar un éxito y ser reconocido y valorado por lo que realiza, por que lo que hace lo hace con empeño y dedicación.

---

<sup>14</sup> Idalberto Chiavenato. Administración del recurso humano. MC-gra w-hill 1998 Pag. 58-61

Las personas acceden a las organizaciones en busca de su realización y la satisfacción de sus propias necesidades y llegan a ella con todo lo que el medio sociocultural les ha aportado, en ellos se concentran múltiples relaciones y expectativas de vida a las que la empresa debe tratar de dar respuesta teniendo en cuenta su función social, la integridad del ser humano y las condiciones de este, pero dejando claro que el hombre busca satisfacer en la empresa necesidades de orden superior.

El proceso de sistematización de este proyecto es una síntesis de antecedentes empíricos y conceptuales que permitirán explicar los alcances y resultados de la práctica profesional.

" La sistematización es una actividad de producción de conocimientos a partir de la práctica. Articula la teoría y la realidad, enriqueciendo ambos polos de la unidad, sus resultados sirven tanto para mejorar la práctica como para aportar a la teoría.

La sistematización es importante en cualquier área del Trabajo Social porque permite enriquecer los referentes teóricos de la carrera, sin duda alguna se han desperdiciado innumerables experiencias por no sistematizar, de igual manera hemos repetido varios errores. La sistematización entonces ¿es valiosa para enriquecer nuestra carrera?

El proceso de sistematización permitirá acciones, gestiones y actividades que faciliten a los profesionales del área social apropiarse de elementos metodológicos para su intervención en el área de dinamización del talento humano, siendo así las cosas este proceso de sistematizar no es simplemente la recopilación de datos de una experiencia sino su organización, las relaciones existentes entre esos datos, la coherencia, los procesos instaurados en los proyectos desarrollados, es decir una mirada crítica constructiva de la realidad social que permita al profesional dar su aporte a la carrera a través de la experiencia obtenida en el medio.

Antonio Puerta concibe la sistematización " como una disciplina de conocimiento que nos enseña a ligar el trabajo de reflexión a la vida, a usar la vida misma, la experiencia, lo cotidiano como materia prima del trabajo intelectual, del pensamiento creativo. Es desarrollar el hábito de pensar en la acción, de reflexión sobre los actos, de interpretar los hechos" <sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Evaluación y sistematización de proyectos Antonio Puertas.



## 5. Metodología de la Sistematización

### **5.1 CONCEPTUALIZACION DE LA SISTEMATIZACION**

La sistematización es un proceso de reflexión basado en un marco de referencia y un método de trabajo que permite organizar un análisis de la experiencia, la sistematización como trabajo de investigación tiene un doble carácter, uno teórico y otro metodológico; el ejercicio teórico se define por el esfuerzo de interpretación de las experiencias y el diseño metodológico es la estrategia que debe implementarse para el logro de los objetivos de la sistematización.

### **5.2 METODO A UTILIZAR**

Para realizar el proyecto de sistematización se trabajará con la propuesta metodológica alternativa que propone Antonio Puerta Zapata, licenciado en Trabajo Social, Magister

## **5.2 METODO A UTILIZAR**

Para realizar el proyecto de sistematización se trabajar con la propuesta metodológica alternativa que propone Antonio Puerta Zapata, licenciado en Trabajo Social, Magister en Trabajo Social de la Universidad de Minnesota (E.U.A.), profesor de la facultad de ciencias sociales y humanas y director de la maestría de problemas sociales contemporáneos de la Universidad de Antioquia.

### **PROPUESTA METODOLÓGICA ALTERNATIVA PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE ANTONIO PUERTA ZAPATA**

1. Determinación de los antecedentes de la sistematización
  - Responsables de la iniciativa
  - Tiempo de la iniciativa
  - Responsables de la sistematización
  - Condiciones administrativas
  - Organización interna
  - Alternativas de capacitación



## 2. Definición de los propósitos de la sistematización

- Protagonistas de la incitativa
- Destinatarios finales de los resultados
- Financiación de la sistematización
- Perfil del grupo responsable de la sistematización
- Aplicación de los hallazgos
- Tiempo y recursos disponibles
- Naturaleza de la experiencia objeto de sistematización
- Duración de la experiencia objeto de sistematización

## 3. formalización de la experiencia

## 4. Proyecto base de la experiencia

- Características de la comunidad o grupo humano
- Objetivos del proyecto
- Metas
- Modelos teóricos que sustentan la intervención
- Estrategias metodológicas
- Recursos

- Cobertura espacial y temporal del proyecto
- Cooperación interinstitucional asociadas al proyecto

#### 5. Institución patrocinadora del proyecto

- Razón social
- Naturaleza legal de la institución
- Estructuras administrativas
- Fuentes de financiación
- Misión, políticas y filosofía de la institución
- Historia institucional
- Área de influencia geográfica
- Programas que ofrece la institución
- Personal vinculado a la institución
- Relaciones interinstitucionales

#### 6. Componentes de coyuntura de la experiencia

#### 7. Determinación del objeto de sistematización

#### 8. Diseño metodológico de la sistematización

- Variables
- Indicadores
- Fuentes de información
- Técnicas de registro
- Organización de la información
- Interpretación de la información

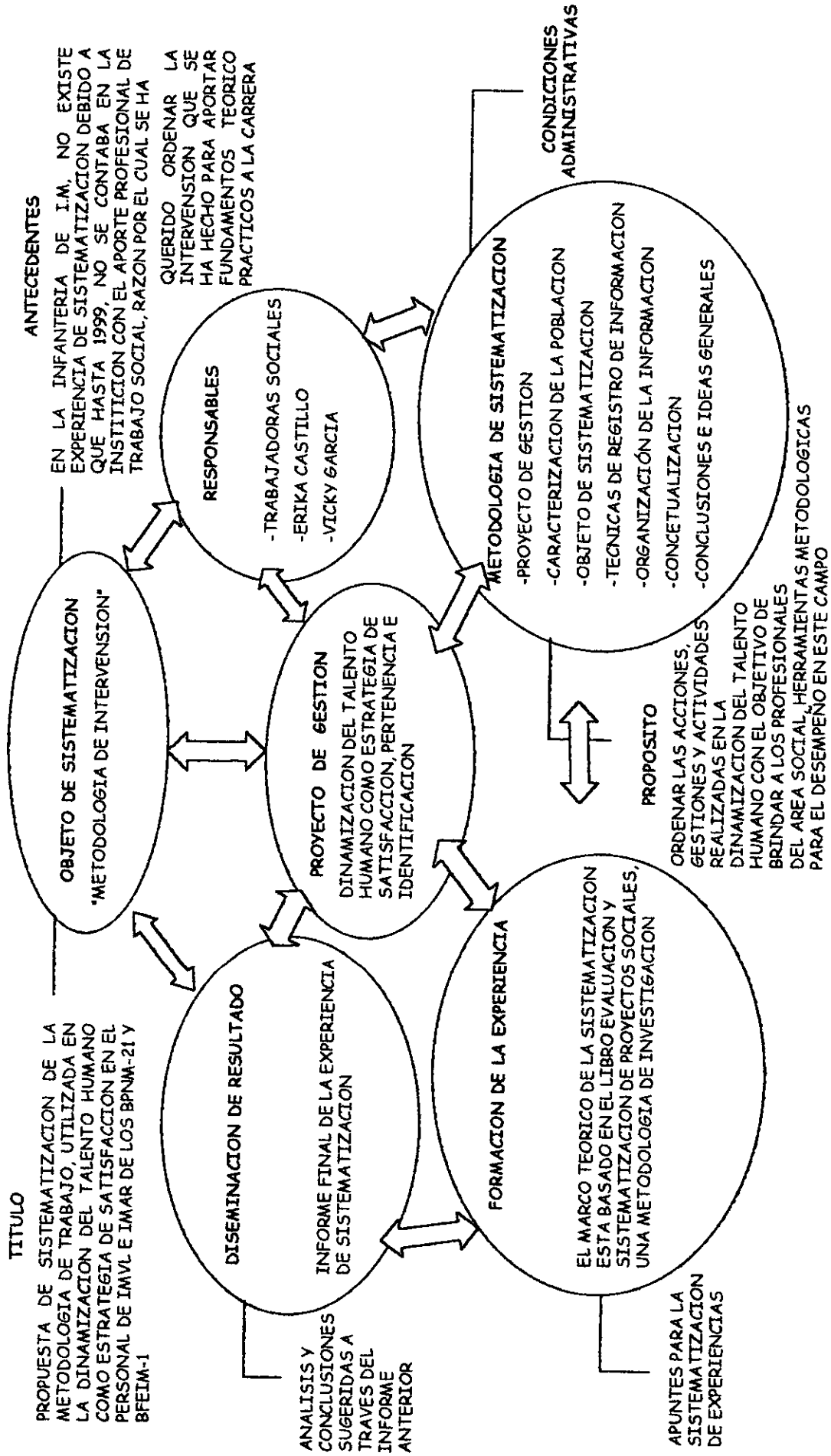
9. Recuperación del proceso de sistematización

10. Evaluación de la experiencia

11. Análisis y conclusiones

12. Comunicación de la experiencia

# FLUJOGRAMA



## **5.3 FUENTES DE INFORMACION**

### **5.3.1 Documentos**

- Gestión social del talento humano
- Revista colombiana de Trabajo Social
- Metodología de Trabajo Social
- Metodología y técnicas de Investigación social
- La dirección del personal
- Administración de personal
- Administración de recursos humanos
- La recreación, un camino par la educación ambiental
- Familia y comunidad

### **5.3.2 Talento Humano**

- = Asesoría Kenia Cogollo docente Universidad de Cartagena
- = CC. María E. Barón Coordinadora de campo
- Personal de IMVL e IMAR de los Batallones de I.M. BFEIM-1 y BPNM-21
- Grupo de apoyo oficina para personal en Orden publico

## **5.4 INSTRUMENTOS DE REGISTROS DE INFORMACION**

\* Fichas de observación

\* Fichas bibliográficas

\* CARPETAS DOCUMENTALES

- Fotos

- Plegables



## 6.2 PRESUPUESTO DE LA SISTEMATIZACION

DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
LAPICES	200	350	70000
BLOCK DE HOJAS TAMANO CARTA	3	1500	4500
RESMA DE PAPEL PARA FOTOCOPIAR	1	9000	9000
ROLLOS FOTOGRAFICOS	5 X 24	3700	18500
REVELADO DE ROLLOS	5 X24	15000	75000
CARPETAS	6	700	4200
DISKETT	10	1000	10000
LAPICEROS	10	350	3500
ARCHIVADOR (acordeón)	1	9000	9000
TOTAL			203700





**ALBERT Y. - MUCHAUD - R. PIOTTE.** La dirección del personal. Iniciación a la psicología industrial. Editorial Herder, Barcelona 1981

**HERBERT CHRUDEN - ARTHUR SHERMAN.** Administración de personal Editorial Continental S.A. 1980.

**GERMAN ROBERTO MAHECHA CLAVIJO.** La recreación" un camino para la educación ambiental" Universidad Santo tomas 1999. Siglo XXI editores

**IDALBERTO CHIAVENATO.** Administración de recursos humanos. MC. Grau W- Hill, 1988.

**LUZ P. PARDO MARTINEZ - PATRICIA ARTEAGA URGUIJO.** Gestión social del talento humano. Ediciones Antropos LTDA 2000

**LIBIA AMPARO RODRÍGUEZ.** Comportamiento Humano en las organizaciones  
Universidad de Caldas 1997.

**SAUL BARATO G.** Familia y comunidad. USTA editores 1988

**CONETS – FECTS.** Revista colombiana de Trabajo Social.  
Cali 1994

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA.** Revista de la facultad de Trabajo  
Social No1, 1996.

**EZEQUIEL ANDERGG.** Metodología de Trabajo Social 4 edición. Editorial el  
ATENEO, 1982





**FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA  
ARMADA NACIONAL  
INFANTERIA DE MARINA**

**IDENTIFICACION**

Grupo focal # \_\_\_\_\_

Compañía \_\_\_\_\_

I. Ordene según su preferencia las estrategias mas adecuadas para transmitir un conocimiento y/o información

a. Conferencias \_\_\_\_\_

b. Talleres \_\_\_\_\_

c. Sociodramas \_\_\_\_\_



d. Circulas de participación\_\_\_\_\_

e. Discoforo\_\_\_\_\_

f. Otros, Cuales?\_\_\_\_\_

I. Enumere dos aspectos que fortaleció como persona y miembro de la institución en las integraciones y encuentros realizados

1. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ninguno\_\_\_\_\_

II. Los procesos desarrollados en conjunto con las Trabajadoras Sociales permitieron al personal

a. Reconocimiento como persona y miembro de la I.M.

b. Elevar el nivel de compromiso y responsabilidad con la I.M.

c. Incrementar la empatía y el interés por la institución

d. Todas las anteriores

l. ¿Las actividades y temas desarrollados respondieron a las necesidades y/o expectativas sentidas por el personal?

a. Si \_\_\_\_\_

b. No \_\_\_\_\_

¿Por qué?

l. Clasifique según los ítem descritos a continuación como fue la intervención profesional de las Trabajadoras Sociales

a. Facilitadora de procesos \_\_\_\_\_

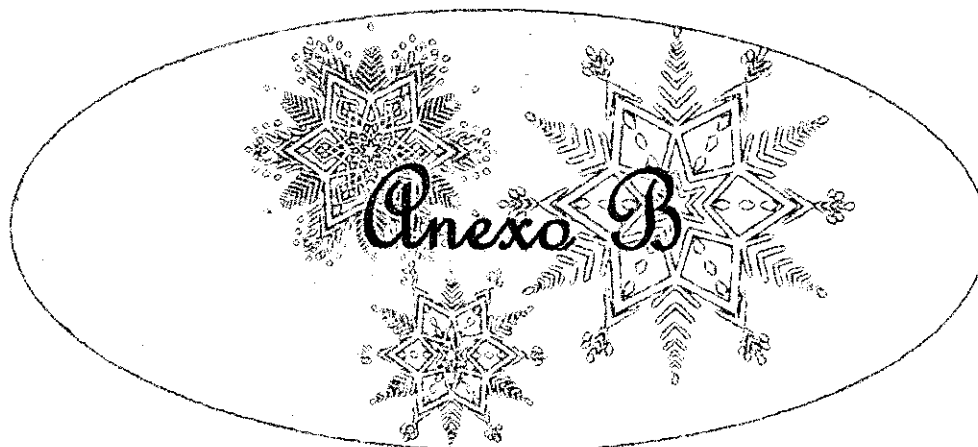
b. Coordinadora de actividades \_\_\_\_\_

c. Gestora de procesos \_\_\_\_\_

d. Todas las anteriores \_\_\_\_\_

e. Ninguna de las anteriores \_\_\_\_\_

Gracias.....



## **CUESTIONARIO CLAVE**

### **IDENTIFICACION:**

Grupo focal #:

Compañía:

I. Estrategias mas adecuadas según el personal de IMAR e IMVL para transmitir conocimiento y/o información en el proyecto de dinamización del talento humano.

- a. Conferencias
- b. Talleres
- c. Sociodramas
- d. Círculos de participación
- e. Discoforos

II Aspectos personales y laborales fortalecidos por el personal de IMAR e IMVL en los encuentros e integraciones realizados en el proyecto de dinamización del talento humano

- a. Participación activa
- b. Mejoramiento de las relaciones interpersonales

- c. Reconocimiento como persona
- d. Sentido de pertenencia

III. Resultado de los procesos desarrollados por el personal de IMAR e IMVL con las Trabajadoras Sociales en el proyecto de dinamización del talento humano.

- a. Reconocimiento como persona y miembro de a I.M.
- b. Elevar el nivel de compromiso y responsabilidad con la I.M.
- c. Incrementar la empatía e interés por la institución
- d. Todas las anteriores

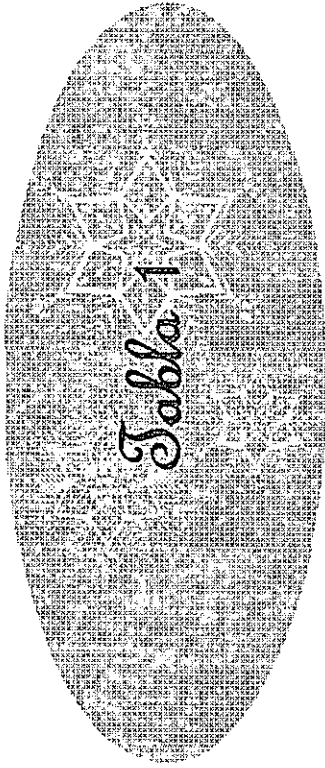
III. Aspectos por los que las actividades desarrolladas respondieron a las necesidades y/o expectativas de los sujetos en el proyecto de dinamización del talento humano

- a. Reconocieron las necesidades
- b. Aceptaron sugerencias
- c. Trabajaron en conjunto con los IMAR e IMVL

V. Características de la intervención del profesional de Trabajo Social en las actividades desarrolladas en el proyecto de dinamización del talento humano.







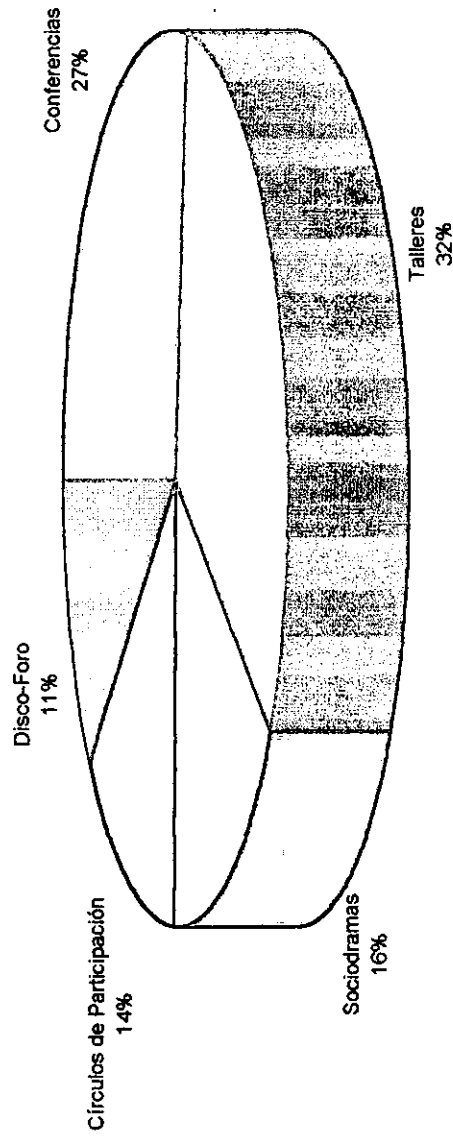
ESTRATEGIAS MAS ADECUADAS SEGÚN EL PERSONAL, UTILIZADAS PARA  
TRANSMITIR CONOCIMIENTO Y/O INFORMACION EN EL PROYECTO DE DINAMIZACION DEL

TALENTO HUMANO

ESTRATEGIAS	No	TOTAL	%
CONFERENCIAS	10	10	27.1
TALLERES	12	12	32.4
SOCIODRAMAS	5	6	13.5
CIRCULOS DE PARTICIPACION	6	5	16.2
DISCO-FORO	4	4	10.8
TOTAL	37	37	100

Fuente: Datos recopilados por las investigadoras

**GRAFICA 1. ESTRATEGIAS MAS ADECUADAS SEGUN EL PERSONAL, UTILIZADAS PARA TRANSMITIR CONOCIMIENTO Y/O INFORMACION EN EL PROYECTO DE DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO**



### **ANALISIS TABLA No 1**

La tabla deja ver claramente que el 32.4% del personal asegura que de las estrategias metodológicas utilizadas en el proyecto de dinamización del Talento humano los talleres son los mas apropiados para transmitir información y/o conocimientos, esta técnica grupal que consiste en realizar reuniones de estudio y trabajo practico en los que participa un numero de personas a los que reúne una problemática común. Tiene por finalidad impartir información e instrucción, identificar, analizar y resolver problemas.

El trabajo en taller se propone como una estrategia que pretende superar el verbalismo y que debe ser complementado con otras actividades practicas y consultas bibliográficas lo que posibilitara ampliar el rango de alternativas de aprendizaje y del que debe surgir un producto especifico que demuestre la capacidad analitocritica de los participantes.

El 27.1% ve en las conferencias una estrategia buena para hacerlo si se tiene en cuenta que con esta técnica se busca transmitir información directa a un numero grande de personas en un mismo tiempo.

Para el 16.2% los círculos de participación son la mejor estrategia teniendo en cuenta que estos permiten tener un intercambio directo de ideas con los participantes y son de excelentes resultados a la hora de exponer problemas y encontrar soluciones en consenso.

13.5% de ellos ven en los sociodramas una manera enriquecedora y productiva de llevar un mensaje ya que este sale de las conclusiones directas del auditorio obtenidas a partir de la representación escénica de una determinada realidad o situación.

El 10.8% restante afirma que los discóforos son un elemento fundamental en la transmisión de información, y además son un proceso que inducen a la reflexión y la crítica a partir de un tema presentado en una canción. Canción que representa la realidad social objeto de estudio o la temática que en ese momento se pretende debatir.

Es clave destacar que la mayor parte del personal prefiere aquellas técnicas en las que ellos son artífices del conocimiento adquirido y que facilitan la interpretación de un tema a partir del análisis de la realidad y no simplemente de la transmisión verbal de un cúmulo de conocimientos.

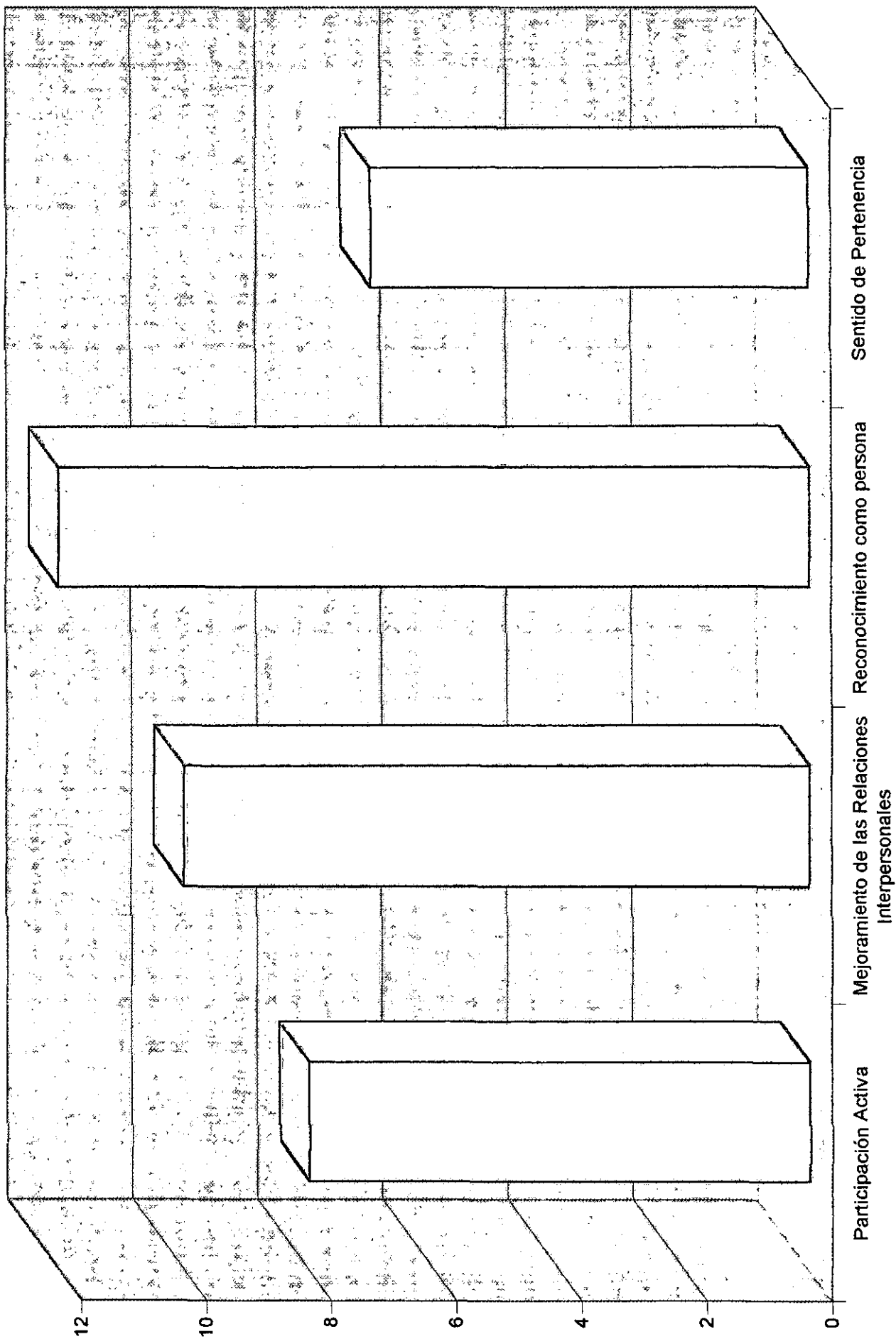
Tabla 2

ASPECTOS PERSONALES Y LABORALES FORTALECIDOS POR EL PERSONAL DE  
 IMAR E IMVL EN LOS ENCUENTROS E INTEGRACIONES REALIZADOS EN EL  
 PROYECTO DE DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO

ASPECTOS	No	TOTAL	%
PARTICIPACIÓN ACTIVA	8	8	21.6
MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES	10	10	27.1
RECONOCIMIENTO COMO PERSONA	12	12	32.1
SENTIDO DE PERTENENCIA	7	7	18.9
TOTAL	37	37	100

Fuente: Datos recopilados por las investigadoras

**GRAFICA 2. ASPECTOS PERSONALES Y LABORALES FORTALECIDOS POR EL PERSONAL DE IMAR E  
IMVL EN LOS ENCUENTROS E INTEGRACIONES REALIZADOS EN EL PROYECTO DE DINAMIZACION DEL  
TALENTO HUMANO**



## ANALISIS TABLA No 2

La tabla anterior muestra que el 32.4% del personal fortaleció su reconocimiento como persona, tomando este aspecto como fundamental y prioritario en el ser humano; sentirse reconocido ante los demás y más en el ámbito laboral es gratificante, ya que la persona accede a la organización en busca de su realización personal y laboral.

Trabajar con ser humanos es difícil por que se tiene la responsabilidad de llevar a ese ser a descubrir, conocer y desarrollar sus actitudes y los talentos que posee, sea el que fuese para proyectar con acierto el potencial y la capacidad interna, y a la vez ofrecerle los medios necesarios dentro de la organización para que el individuo tenga su autorrealización.

El 27.1% afirma que se dio un mejoramiento de las relaciones interpersonales, cuando la persona tiene su autoestima definida y se le da una valoración tiene la capacidad de valorar a los demás y así estrechar vínculos fraternales con sus compañeros de trabajo.



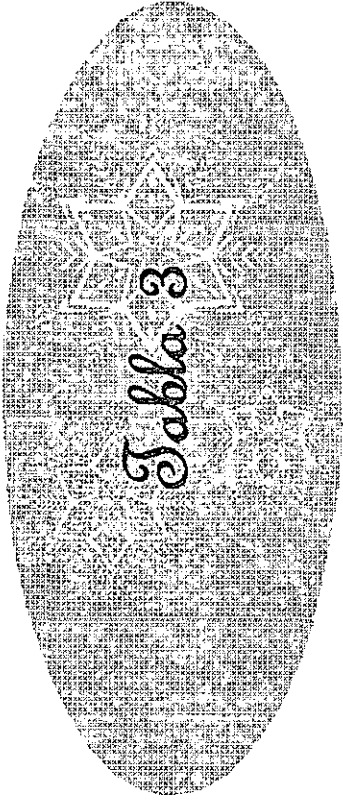
Es importante en las organizaciones y empresas trabajar por el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el grupo, ya que esto trae consigo mejorar el clima organizacional y el buen desempeño del personal, este ítem es primordial ya que trabajar parea la convivencia social no es fácil, pero no imposible, donde el 99% de la población que lo integran es de sexo masculino y a la vez es una población multicultural en la que se desenvuelven los Infantes en una serie de diferencias sociales, culturales, ideológicas y económicas.

En este caso se logro lo que se había trazado el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre compañeros, subalternos y superiores, lo que genero un trabajo mas ameno debido a que todos tomaron conciencia de la importancia del trabajo por mejorar el clima de la organización.

Así podemos observar que el 21.6% contestaron que se dio una participación activa de estos en las actividades desarrolladas durante la implementación del proyecto de *dinamización del talento humano*, al igual que se trabajo en la *motivación e incentivos* al personal, lo que desarrollo el interés por la institución y elevo las ganas de seguir trabajando por ella, así lo afirma el 18.9% por lo que se cree fundamental seguir trabajando en ello debido a que es fundamental en el desarrollo de las organizaciones

ya que las personas desarrollan patrones de motivación como un producto del ambiente cultural en el que viven



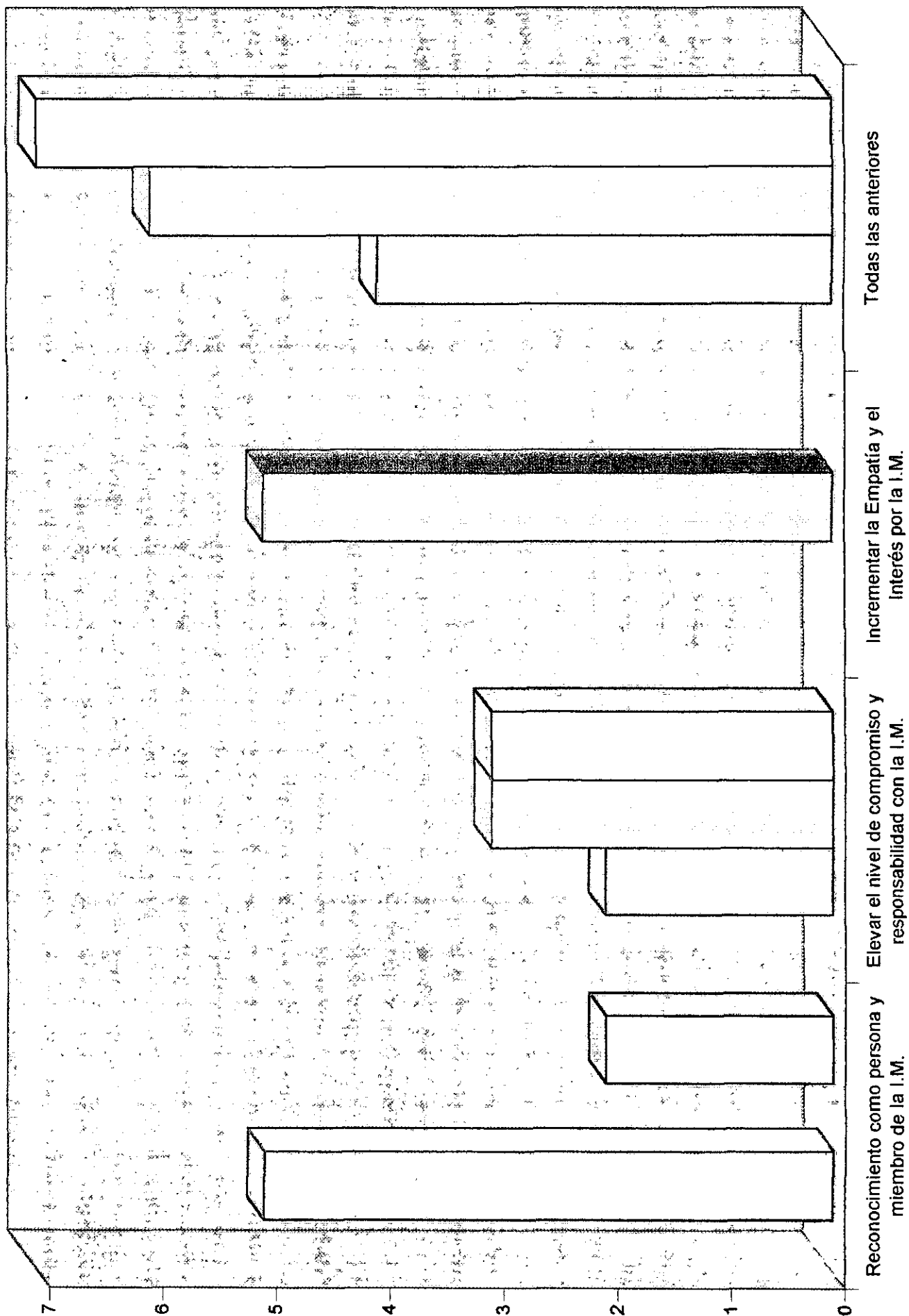


RESULTADOS DE LOS PROCESOS DESARROLLADOS POR EL PERSONAL DE IMVL E IMAR CON LAS TRABAJADORAS SOCIALES EN EL PROYECTO DE DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO.

RESULTADOS	IMPULSO DESARROLLO DE POTENCIALIDADES	DESTACO EL LADO AMABLE DE LA I.M.	GENERO COMPROMISOS	TOTAL	%
RECONOCIMIENTO COMO PERSONA Y MIEMBRO DE LA I.M.	5	-----	2	7	18.9
ELEVAR EL NIVEL DE COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD CON LA I.M.	2	3	3	8	21.6
INCREMENTAR LA EMPATIA Y EL INTERES POR LA I.M.	-----	5	-----	5	13.6
TODAS LAS ANTERIORES	4	6	7	17	45.9
TOTAL	11	14	12	37	100

Fuente: Datos recopilados por las investigadoras

**GRAFICA. 3 RESULTADOS DE LOS PROCESOS DESARROLLADOS POR EL PERSONAL DE IMVL E IMAR  
CON LAS TRABAJADORAS SOCIALES EN EL PROYECTO DE DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO**



### **ANALISIS TABLA No 3**

El personal afirma que los resultados obtenidos de los procesos desarrollados en conjunto con las trabajadoras Sociales son según la mayor parte de este 45% el reconocimiento como persona y miembro de la I.M, el incremento por la empatía e interés por la institución y el crecimiento del nivel de compromiso y responsabilidad con la I.M.

El 21.6% afirma que de los resultados obtenidos el que mas puede destacar es el haber podido elevar el nivel de compromiso y responsabilidad con la I.M, mientras que 18.9% considera que se reconoció como persona y miembro de la institución, 13.6% logro incrementar la empatía y el interés por la Infantería de Marina.

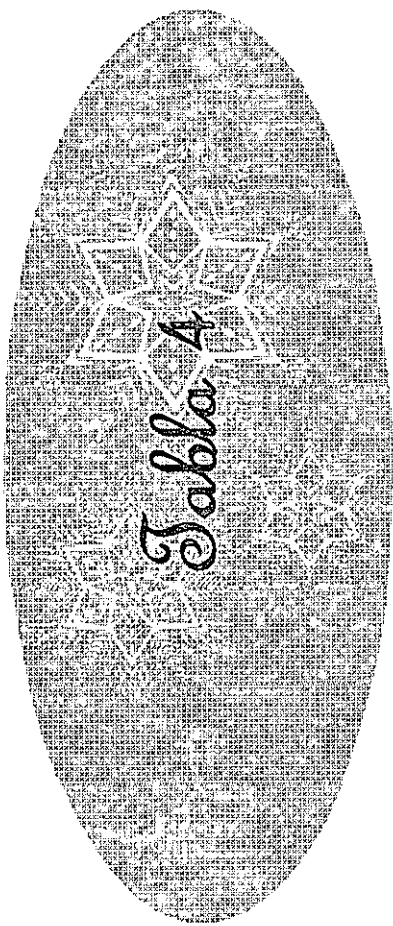
Aportar al reconocimiento personal no es tarea fácil se necesita de un profesional con herramientas y cualidades que le permitan generar en las personas el deseo de repensarse y autoanalizarse, impulsar a las personas a que descubran su potencial y talento poco explotado es tarea necesaria de la instituciones si esperan el desempeño óptimo de la planta de personal con la que trabajan.

El objetivo de todo programa de índole social es permitir el desarrollo de ser humano, en este caso específico del proyecto de dinamización del talento humano se ha buscado además de facilitar el reconocimiento como persona, lograr que ese autorreconocimiento se refleje en el campo laboral en mejores resultados en las acciones encomendadas; es así como elevar el compromiso y el sentido de pertenencia con la institución también ha sido tarea fundamental.

Existen varios factores que determinan la satisfacción laboral y por medio de los cuales se puede llegar a inducir a l personal al cumplimiento de responsabilidades y estima por la institución ellos son la equidad de premios, las condiciones propicias de trabajo, un ambiente laboral agradable entre otros; el compromiso y amor por la institución de los empleados nace desde el momento en que empiezan a cruzarse sus metas y/o Objetivos personales con los de la empresa.

Es así como entre mas identificados estemos con lo que hacemos mayores serán los compromisos que seremos capaces de asumir; los militares por ideología deben amar su institución, y esta a su vez proporcionar los mecanismos adecuados que permitan el crecimiento de ese sentido de identidad o pertenencia.

Las fuerzas militares conscientes de su papel han venido encaminando sus esfuerzos en el área de bienestar a impulsar acciones que traten de responder a las necesidades de seguridad y autorrealización de sus empleados.



ASPECTOS POR LOS QUE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS RESPONDIERON A LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DEL PERSONAL DE IMAR E IMVL INVOLUCRADOS EN EL PROYECTO DE DINAMIZACION DEL

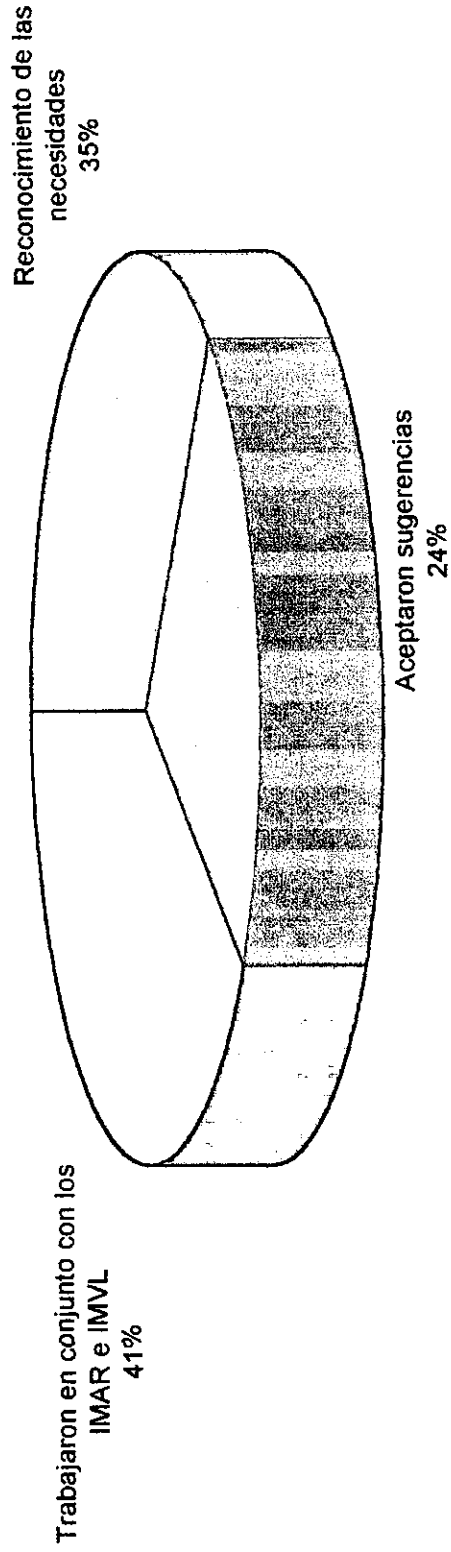
TALENTO HUMANO

RAZONES	SI	NO	TOTAL	%
RECONOCIMIENTO DE LAS NECESIDADES	13	---	13	35.2
ACEPTARON SUGERENCIAS	9	---	9	24.3
TRABAJARON EN CONJUNTO CON LOS IMAR E IMVL	15	---	15	40.5
TOTAL	37	---	37	100

Fuente: Datos recopilados por las investigadoras



**GRAFICA 4. ASPECTOS POR LOS QUE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS RESPONDIERON A LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DEL PERSONAL DE IMAR E IMVL INVOLUCRADOS EN EL PROYECTO DE DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO**



### **ANALISIS TABLA No 4**

La tabla anterior deja ver claramente que del total de 35 grupos focales, constituidos cada uno por 5 miembros, un porcentaje del 40.5% responde que se trabajo en conjunto con el personal de IMAR e IMVL, que las actividades desarrolladas respondieron a las necesidades del personal según el 35.2% y que se aceptaron las sugerencias hechas por el personal al principio de todo el proceso de practicas en el diagnostico de necesidades según el 24.3%.

Es claro resaltar que la satisfacción laboral el personal involucrado en el proyecto de dinamización del talento humano aumento notablemente, ya que ellos fueron actores, protagonistas y participantes de todo el proceso, lo que requiere destacar que en una organización es importante trabajar con el elemento fundamental de la comunicación y la escucha, el personal alcanza a percibir que a sus inquietudes y sugerencias fueron atendidas y escuchadas, lo que motiva al trabajador, por que lo hace sentir parte importante de la institución.

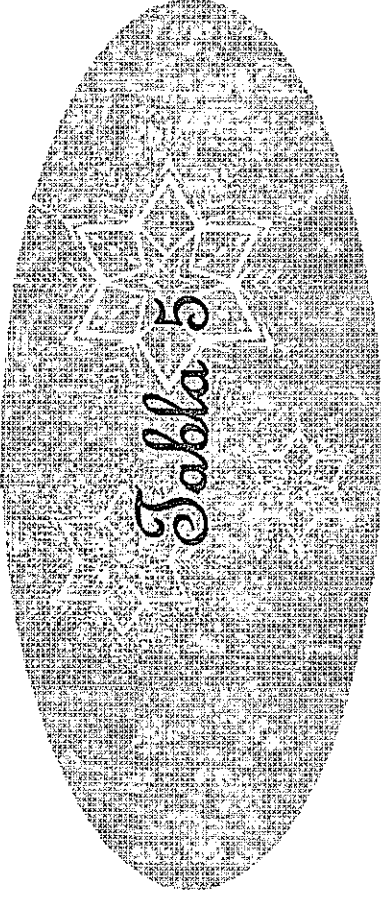
Lo prioritario del trabajo realizado con los IMAR e IMVL fue la orientación brindada hacia ellos por las Trabajadoras Sociales fue importante por que el personal noto que

las acciones desarrollados por el área social partieron de su sentir y no de las creencias de los altos mandos.

Retomando el elemento fundamental de la comunicación es un aspecto importante en el ambiente sociolaboral entretejido por lo finos hilos comunicativos, teniendo en cuenta que estos son los canales que constituyen su cultura, este es el medio con el que la empresa o institución informa a sus trabajadores lo que quiere, aspira y proyecta.

Es el mecanismo que usa el trabajador para transmitir sus deseos e inquietudes esperados al estar vinculados a dicha organización, otro punto importante en el cual trabaja la comunicación es que facilita constituir una directriz integradora en la que el valor de la condición humana se le da importancia como eje de los procesos organizacionales.

El mejoramiento de los canales de comunicación facilito en el personal de infantes de marina un clima de confianza y seguridad, así como una permanente retroalimentación, lo que permitió tener la disposición a participar e involucrarse.

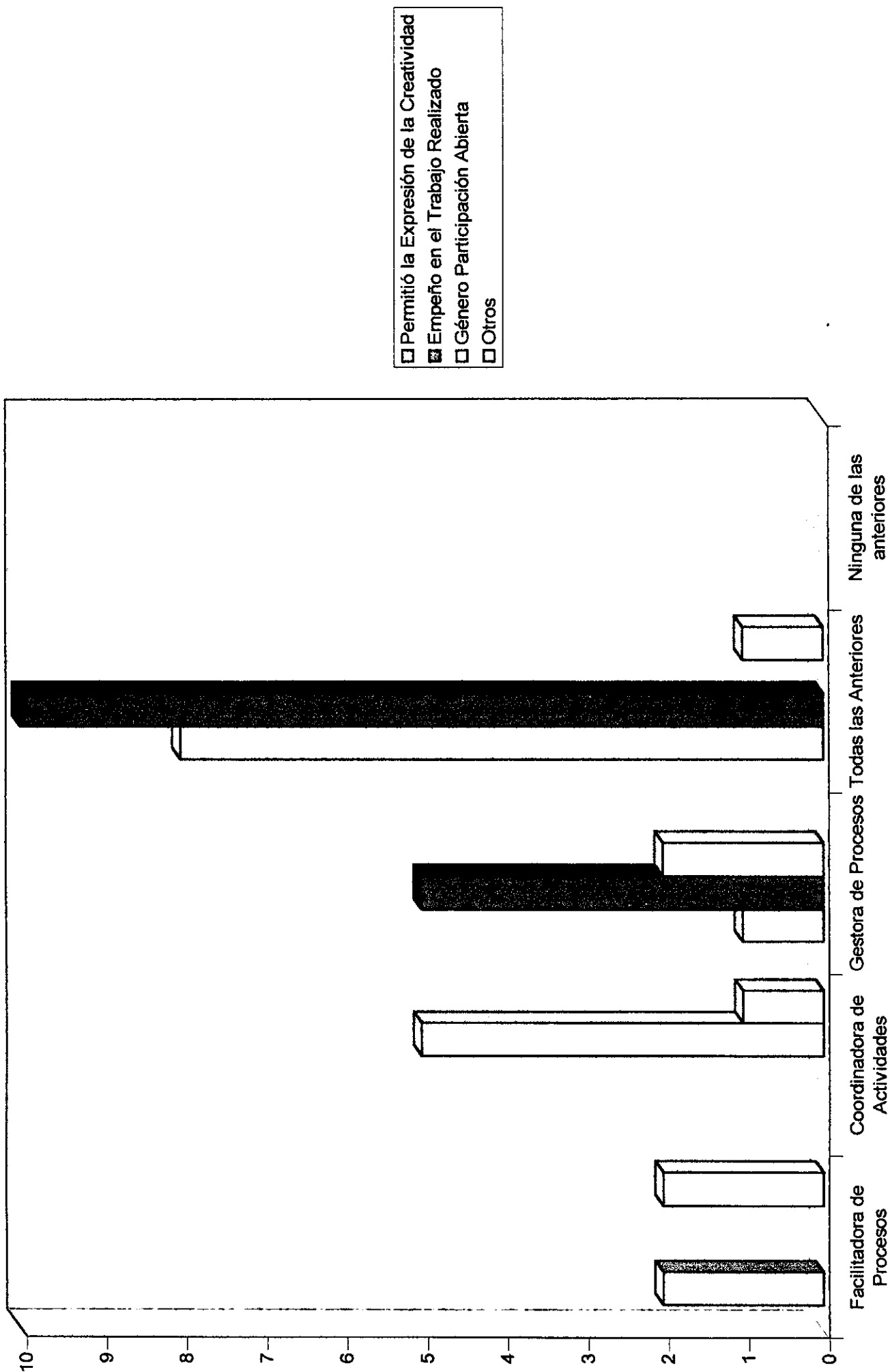


CARACTERÍSTICAS DE LA INTERVENCIÓN DEL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL EN LAS ACTIVIDADES  
DESARROLLADAS EN EL PROYECTO DE DINAMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

PORQUE <del>CARACTERÍSTICAS</del>	PERMITIO LA EXPRESIÓN DE LA CREATIVIDAD	EMPEÑO EN EL TRABAJO REALIZADO	GENERO PARTICIPACION ABIERTA	OTROS	TOTAL	%
FACILITADORA DE PROCESOS	2	-----	-----	2	4	10.8
COORDINADORA DE ACTIVIDADES	-----	-----	5	1	6	16.2
GESTORA DE PROCESOS	1	5	2	-----	6	16.2
TODAS LAS ANTERIORES	8	10	-----	1	21	56.8
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TOTAL	11	15	7	4	37	100

Fuente: Datos recopilados por las investigadoras

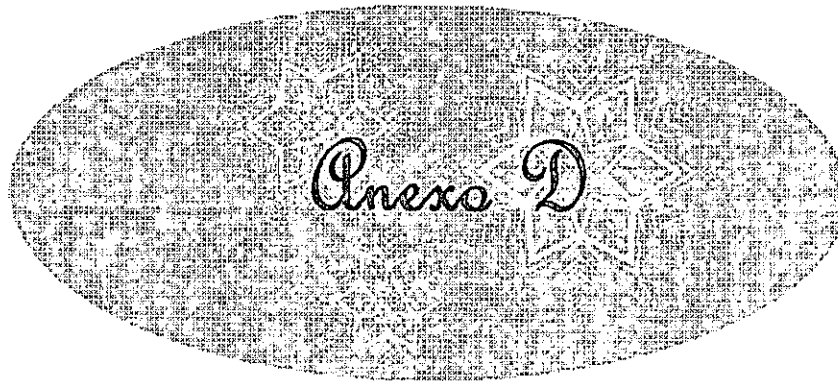
**GRAFICA 5. CARACTERISTICAS DE LA INTERVENCION DEL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL EN LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PROYECTO DE DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO**



### **ANALISIS TABLA No 5**

La tabla anterior muestra que la población militar respondió, a las características de la intervención de trabajo social en las actividades realizada fue de la siguiente forma un porcentaje del 56.8% respondió que el rol del trabajador social fueron Facilitadora de procesos, coordinadora de actividades y gestora de procesos y un 16.2% mostró que se desempeñaron como coordinadora de actividades y gestoras de procesos y otra parte el 10.8% Facilitadora de procesos.

Cabe anotar la aceptación de parte del personal militar hacia la labor e intervención de las trabajadora sociales en los procesos encaminados a fortalecer la gestión humana y el desarrollo institucional; lo cual permite demostrar las condiciones de líder dentro de la organización, con capacidad de manejar una dirección participativa y tomar parte y ser parte de las decisiones a lo que se respecta en el área de bienestar social laboral y cumplir con los roles de facilitadoras, coordinadoras y gestoras en los procesos que tengan ver con el pleno desarrollo del ser humano; el personal militar da a conocer como una Trabajadora Social cumple con una misión trascendente en el equilibrio de la organización con el rescate de talentos, valores en el personal de la unidad.



## **FICHAS DE OBSERVACION**

Tema: Autoestima

Subtema: Aprendiendo a quererse a si mismo

Fuente: Documental centro de investigación

Lugar: Sala de conferencias (cámara de Infantes)

Fecha: Mes de Marzo ( 7,9 14, 16, 21, 23, 28, 30)

Contenido:

La autoestima es el punto de partida para el desarrollo positivo de las relaciones humanas, del aprendizaje, de la creatividad y de la responsabilidad personal, es el aglutinante que liga la personalidad del joven y conforma una estructura positiva,

homogénea y eficaz, siempre será la autoestima la que determina hasta que punto podrá el joven utilizar sus recursos personales y las posibilidades con que ha nacido sea cual fuere el tipo de etapa en la que se encuentre.

Esta actividad e desarrollo en un taller en el cual el objetivo era brindar información a los participantes acerca de la autoestima mediante la construcción participativa de los integrantes del grupo.

Numero de participantes por taller: 45 personas

El taller empieza realizando una dinámica de conocimiento e información en la cual se busca que los participantes sean los que construyan el concepto mediante sus propias experiencias, el segundo paso fue una serie de comentarios acerca de las definiciones de cada componente de la autoestima.

1. Autoconcepto: Tiene que ver con lo que piensas de ti mismo
2. Autoimagen: Tiene que ver con la forma como te vez a ti mismo
3. Autoeficacia: Tiene que ver con la confianza que tienes en ti mismo para alcanzar tus metas.



Posteriormente se realizo un conversatorio sobre las técnicas para salvar el Autoconcepto, la Autoimagen y la Autoeficacia en la cual se trabajo:

1. Tratar de definir los propios criterios de lo que es bello o estético; eliminar el no soy capaz, no seas pesimista y tratar de ser realista, y por ultimo tratar de ser mas flexible tanto con otros como contigo; revisa tus metas y las posibilidades reales para alcanzarlas.

Se realizo un análisis del documento eres el resultado de ti mismo.

## **COMENTARIOS PERTINENTES**

Con este taller se logro el objetivo trazado ya que los talleristas cumplieron el rol de Facilitador en los procesos que se dan dentro de la autoestima e indagar en los participantes sobre el conocimiento los conocimientos anteriores, logrando a la vez una retroalimentación; se logro en los jóvenes la importancia y la fundamentación de lo que es la vida, que podemos ser un talento especiales del universo conocido, pero no para maltratar sino, para exigir dentro de limites razonables, que los seres humanos aprendemos por ensayo y error.

Tema: Manejo adecuado de la sexualidad

Subtema: Sexualidad y educación

Fuente: Agentes educadores de PROFAMILIA

Lugar: Sala de conferencia (cámara de Infantes)

Fecha: Mes de Abril (4, 6, 11, 13, 18, 25, 27)

Contenido:

El comportamiento sexual en la adolescencia implica diferentes formas de manifestación, tanto auto eróticas (con nuestro cuerpo), como alberticas (con los demás). La evolución de la conducta de auto estimulación o masturbación es importante éstas aumentan progresivamente con la edad, siendo mayor su incidencia entre los chicos que entre las chicas, probablemente por factores de represión en el caso de las segundas.

La sexualidad humana no supera exclusivamente de manera explícita los instintos biológicos, ni tampoco es fruto de un aprendizaje social pasivo sino que es el resultado de la interacción cognitiva entre el individuo y el medio ambiente, la

naturaleza impone entre hombres y mujeres una diferencia que ninguna cultura a podido modificar.

Todas las personas nacemos capacitadas para una amplia variedad de comportamientos sexuales, de los que la cultura selecciona aquellos que considera normales, tratando de imponerlos a través de la educación, la moral, la religión y las leyes vigentes.

De esta forma existen aspectos de la sexualidad considerados positivos por una culturas y otras no.

#### UNA ETAPA DE CAMBIOS:

La adolescencia constituye una etapa amplia en la evolución humana que se caracteriza por una serie de importantes y complejos cambios biofisiológicos, psicológicos, afectivos e intelectuales como resultados de la interacción con el medio la identidad juvenil de género .

la adolescencia , la edad del enamoramiento por excelencia , puede ser también la edad del descubriendo del amor . El enamoramiento puede resolverse de dos maneras: de no ser correspondido, conducirá directamente a la frustración, pero si el enamoramiento es a su vez objeto mismo sentimiento, puede el establecimiento de una relación más amena y duradera.

## COMENTARIOS PERTINENTES

Las técnicas utilizadas fueron los círculos de participación la cual fue llevada a cabo por PROFAMILIA a cargo del DR. Norberto Guzmán, el cual la inquietud de llevar a los jóvenes este tema Sexualidad y Educación ya que sean presentados algunos casos en que los infantes al estar prestando el servicio militar se les complica de una forma su vida emocional ya que no tiene la libertad que tenía al ingresar a la institución, lo cual trae como consecuencia bajos estados de ánimo causando depresión, esto ocurre mucho con los jóvenes del interior del país; este tema se trabajó a través de video-foros, manuales informativos, ya que esto es un elemento importante para la transmisión de conocimientos, y a la vez el joven está involucrado en el enamoramiento no caiga en la parte negativa de la crisis e madurez de la relación para el cual trae como consecuencia la frustración y trae consigo una clase de sentimientos como el odio, olvido, fricción y la inhibición que de una u otra forma perjudica los niveles de motivación y autoestima del ser humano.

Tema: Sustancias psico-activas

Subtema: ¿Que son las drogas?

Fuente: ¡ Legalizar la droga! De Michel serres,

Primera edición, corporación región

Lugar: Cámara de Infantes ( Infantería de Marina)

Fecha: Mes de Mayo (días 2, 4, 9, 11, 16,18, 23, 25, 30)

Contenido:

El abuso de drogas y la adicción se han convertido en un problema social que afecta a millones de familia, amigos y compañeros, la comunidad entera se ve afectada por los crímenes, accidentes de tránsito, incendios y otras perturbaciones sociales que provocan los consumidores de drogas. Cuando alguien quiere hablar de ciertas sustancias que se consume de manera ilícitas habla de DROGAS y casi siempre se refiere al uso o al abuso de ellas.

Sustancias Psicoactivas actúan sobre el sistema nervioso por que tienen la capacidad de producir transformaciones, bien sea aumentando o disminuyendo su nivel de funcionamiento o modificando los estados de conciencia.

Farmacodependencia - anulgo o "Drogadicción" se refiere al grado de dependencia que tienen hacia los fármacos, las sustancias mas comunes en nuestro medio se dividen en cuatro grupos:

- a) Alucinógenos (fencididina, mezcalina, psicosisivina y marihuana)
- b) Depresores (alcohol, imnalantes, barbitúricos, tranquilizantes menores)
- c) Estimulantes (cocaína, bazuco y anfetamina)
- d) Estimulantes secundarios ( tabaco y cigarrillo)

### **COMENTARIOS PERTINENTES:**

Teniendo en cuenta lo expuesto, lo vivenciado por los miembros de narcóticos anónimos frente a los infantes de marina, bachilleres y regulares de los batallones de I.M. de la Guarnición de Cartagena, es la existencia de grupos altos de consumidores, a los que no es fácil llegar con instrucciones o mensajes preventivos teniendo en cuenta la cantidad de tiempo que han estado consumiendo y la dificultad en aceptar el problema existente.

Los comandantes que con mas interés han trabajado el problema de las drogas insisten en la necesidad de una mayor eficacia en los programas educacionales, ya que es definitiva el tipo de formación e información que reciben los Infantes de l medio social.



Tema: Violencia Intrafamiliar

Subtema: Violencia contra la mujer

Fuente: Mecanismos de protección de la mujer víctima de la violencia intrafamiliar y sexual, Ministerio público - defensoría del pueblo.

Fecha: Mes de Junio (14,28)

Contenido:

El maltrato contra la mujer es una de las múltiples formas de violencia que se presenta en las relaciones entre los seres humanos, la violencia se presenta como la negación o limitación de alguno o algunos de los derechos individuales o colectivos y tanto sea una amenaza, un riesgo o una destrucción de las condiciones esenciales de la vida.

La violencia es una forma de relación en la que se utiliza el maltrato físico, psicológico o económico para imponer o reaccionar contra algo desde una posición de superioridad, frente a alguien que no se reconoce como igual.

La violencia intrafamiliar y sexual ejercida contra la mujer data del supuesto de inferioridad, corresponde a una forma de ejercicio del poder masculino, para mantener

su dominio y la subordinación del otro sexo, hecho que se sustenta en estructuras culturales autoritarias.

El tema fue dirigido al las esposas del personal de Infantes de Marinas Voluntarios, a la que asistieron 25 señoras; la estrategia metodológica utilizada fue una conferencia, se trabajo de una forma abierta donde se expuso el tema y se ubico en una realidad próxima a toda mujer si no aprende a modificar los comportamientos violentos de su pareja.

### **COMENTARIOS PERTINENTES:**

El personal mostró interés en la temática desarrollada, la participación durante toda la actividad fue frecuente, y el personal asistente facilito el trabajo de la expositora con intervenciones acerca de situaciones reales vividas dentro de su relación de pareja, dentro de la conferencia se abrió un espacio donde los participantes representaron una familia donde se establecieran vínculos violentos y la manera mas adecuada según ellos de deshacerlos.

Tema : El individuo y las organizaciones

Fuente : Comportamiento humano en la organización; Autoras Libia A.

Rodríguez y Emma Rincón, editora editextos, Manizales, Nov. de 1997.

Lugar : Sala de Conferencia (cámara de Infantes)

Fecha : Mes de Agosto, días (1,3,8,15,17,22,24,29,31)

Contenido de Registro:

Cada persona tiende a desarrollar patrones de motivación como un producto del ambiente cultural en que vive. Estos patrones son los que afectan la manera en que la gente percibe su trabajo y enfrenta su vida, cuatro patrones de motivación realmente importantes son: El logro, la afiliación, la competencia y el poder.

a) Motivación de logros: Es el impulso que tienen algunas personas para superar retos y obstáculos que se presentan al tratar de alcanzar sus metas. El logro es importante por si mismo, no por la recompensas que lo acompañan. Las personas orientadas

hacia el logro generalmente, son trabajadoras cuando tienen la percepción de que serán recompensadas por sus esfuerzos, cuando existe solo un riesgo moderado de fracaso y cuando son retroalimentadas de manera específica respecto a su desempeño anterior.

b) Motivación de afiliación: Es el impulso de relacionarse socialmente con la gente, estas personas son motivadas por afiliación trabajan mejor cuando se les reconoce sus actitudes positivas y su colaboración.

c) Motivación para la competencia: Es el impulso de realizar un trabajo de alta calidad, buscan la excelencia en su trabajo, desarrollan habilidades para la selección de los problemas y luchan por ser creativos.

d) Motivación por el poder: Es el impulso por influir en los demás y modificar situaciones. Las personas motivadas por el poder desean causar un impacto en su institución u organización y están dispuestas a correr riesgos para lograrlo.

### Metodología utilizada:

Para desarrollar este tema se utilizó un taller, en el que se le dio participación amplia y abierta para todo el personal asistente, se desarrolló en grupos de 5 miembros cada uno.

### Comentarios pertinentes:

Se logró el objetivo propuesto para el desarrollo de este tema " La motivación" en el personal de Infantes de Marina ya que quedaron los conceptos claros y precisos:

- a) Se sienten más satisfechos de estar entre amigos y desean la libertad que les da el ambiente en el trabajo para desarrollar sus quehaceres y la misión encomendada.

Del taller salieron las siguientes conclusiones:

- a) Lo más importante es que todos los miembros de la institución se beneficien de sus experiencias.



- b) En general los Infantes tienden a desempeñar un buen trabajo por su propia satisfacción interna y el reconocimiento de los demás.

Tema: Comunicación

Subtema: Comunicación en las organizaciones

Fuente: Comportamiento humano en las organizaciones, Libia A. Rodríguez,  
Emma Rincón - Editora Editextos, Manizales Nov. 1997

Lugar: Sala de conferencias ( Cámara de Infantes)

Fecha: Mes de Septiembre ( 5,7,12,14,19,21,26,28)

Contenido de registro:

La comunicación realiza cuatro funciones básicas al interior de un grupo: Control, motivación, expresión emocional e información; la comunicación sirve para controlar en cierta forma el comportamiento de las personas miembros de la institución, la empresa posee jerarquía de actividades y normas que es preciso que acaten.

La comunicación propicia la motivación, al esclarecer a los empleados lo que han de hacer la eficacia con que lo están llevando a cabo y que medidas tomar para mejorar el desempeño en caso de que sea insatisfactorio, la fijación de avances en la consecución de los objetivos y el reforzamiento de la conducta deseada, estimula la motivación y requieren comunicación.

**COMENTARIOS PERTINENTES:**

Sin duda alguna una comunicación deficiente es la causa del conflicto interpersonal como pasamos el 70% de las horas de vigilia comunicándonos es lógico afirmar que una de las fuerzas que más inhiben el buen desempeño del grupo es la falta de una buena comunicación.



Tema: Compromiso Organizacional

Subtema: Liderazgo

Fuente: Comportamiento Humano en la Organización.

Lugar: Cámara de Infantes ( Infantería de Marina)

Fecha: Mes de Octubre (3,5,10,12,17,19,24,26)

Contenido:

El liderazgo es el proceso de alentar y ayudar a otros a trabajar, con entusiasmo para lograr las metas. Esta determinado principalmente por el papel conductual del individuo no por sus características personales; el papel de líder combina habilidades técnicas, humanas y conceptuales que se aplican según cada situación, su comportamiento como seguidores es muy importante para la organización.

Los líderes utilizan diferentes estilos, uno de los papeles es el de impulsar al cumplimiento de las metas y el otro el apoyo para el cumplimiento de estas, en donde el uso del poder y la política se convierte en herramienta importante; un líder positivo, participativo y considerado tiende a ser más eficaz en situaciones típicas.

La consideración y la estructura son dos estilos diferentes de liderazgo, también conocido como orientación a los empleados y orientación a las tareas, existen evidencias de que se obtiene un mejor desempeño y satisfacción de los empleados cuando los líderes considerados se preocupan por la necesidades y tratan de ayudarles a solucionar sus problemas y crean equipos de trabajo.

### **COMENTARIOS PERTINENTES:**

Se logro el objetivo trazado concientizando al personal de la importancia de ejercer en determinado momento un liderazgo en el grupo así mismo como de ser un líder en su vida personal.

Tema: Grupos Sociales

Subtema: Cohesión de grupos

Fuente: Comportamiento humano en la organización

Lugar: Sala de Conferencias( Cámara de Infantes)

Fecha: Mes de Noviembre ( 2,7,9,14,16,21,23,28,30)

Contenido de registro:

A primera vista parece que los grupos donde existe un profundo desacuerdo interno y falta de espíritu de cooperación, serán menos eficaces en la realización de sus tareas que aquellos, en los que los individuos por lo general coinciden y cooperan y en los que reina la armonía.

La investigación que pretende probar esta intuición se ha centrado en el concepto de cohesión de grupo, definiéndola como el grado en que los miembros del grupo se sienten atraídos y comparten metas grupales, es decir cuanto mas correspondan las metas del grupo a las de cada uno, mayor será la cohesión.

En esta actividad se trabajo con 5 grupos de 8 miembros, los que fueron escogidos al azar.

**COMENTARIOS PERTINENTES:**

Del trabajo anterior se pudo concluir que la cohesión del grupo aumenta cuando los miembros pasan un tiempo juntos y son sometidos a una severa iniciación, cuando el tamaño del grupo es pequeño la cohesión influye en la productividad y esta a su vez en la cohesión; la camaradería a minorra la tensión y crea un ambiente propicio para alcanzar las metas del grupo.