



Universidad  
de Cartagena  
Fundada en 1827

**FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS  
INFANTES DE MARINA BACHILLERES DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD  
DE LA BASE NAVAL ARC “BOLÍVAR”**

**LUCINA MARGARITA ALCALÁ MOSCOTE  
SHIRLY PATRICIA BRIÑEZ QUESADA**



**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN  
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL  
CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.  
2017**



Universidad  
de Cartagena  
Fundada en 1827

**FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS  
INFANTES DE MARINA BACHILLERES DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD  
DE LA BASE NAVAL ARC “BOLÍVAR”**

LUCINA MARGARITA ALCALÁ MOSCOTE  
SHIRLY PATRICIA BRIÑEZ QUESADA

Trabajo de sistematización presentado como requisito parcial para optar al título  
de trabajadora social

Tutora  
NANCY BOLAÑO NAVARRO

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

2017



## AGRADECIMIENTOS

*Las autoras expresan sus agradecimientos a:*

*Dios por ser la niña de sus ojos, por guiarme y acompañarme en el transcurso de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y oscuridad.*

*Mis padres Osvaldo Alcalá y Sol Moscote, por apoyarme en todo momento, por brindarme la oportunidad de construir una carrera profesional pues sin ellos nada hoy fuera posible. A mi hermano Daniel por su apoyo incondicional y por siempre motivarme a seguir adelante aunque el camino no fuera fácil.*

*Duvan gracias por ser comprensible y apoyarme en todo momento, gracias por haberme sobrellevado en los momentos de estrés, y por darme aliento para continuar este camino.*

*Mis profesores por su incansable labor por hacer del trabajo social una profesión digna y hacer de mí una gran profesional.*

*Shirly, mi compañera de prácticas académicas por entender y compréndeme en aquellos momentos donde más lo necesite, por haber puesto motivación y entusiasmo para que este proceso fluyera.*

*Gracias a la vida y a Dios por hacerme comprender que  
“Nadie está a salvo de las derrotas, pero es mejor perder algunos combates en la lucha por nuestros sueños, que ser derrotado sin saber siquiera por qué se está luchando”. (Paulo Coelho)*

Lucina Margarita Alcalá Moscote.



*Dios por ser la roca firme que sostiene mi vida, por llenarla de su amor y permitir que ese amor se manifestara en todo lo realizado.*

*Mis padres Jorge y Nelcy por sus esfuerzos infinitos para hacer de mí una gran mujer y profesional, por brindarme todo su cariño y apoyo.*

*Mis tíos(as) quienes han sido un apoyo incondicional en todo momento, gracias por hacerme una hija más para ustedes.*

*Engells, por ser esa persona incondicional, en quien puedo contar sin importar la circunstancia, gracias por tu amor y comprensión, por ser el hombro en el que puedo descansar.*

*Mis seres queridos quienes con sus palabras me motivan a ser mejor cada día gracias por creer en mí.*

*Mi compañera de prácticas y amiga Lucina, por ser persistente y ser esa gran mujer que es, gracias por tus buenas vibras y por hacer de esta experiencia un lindo recuerdo.*

*Mis profesores por su dedicación y esfuerzo para hacer de mí y todos mis compañeros (as) profesionales con criterios definidos, por aportar a la academia, pero también por aportar en mi vida personal.*

A todos mil gracias por enseñarme que:  
*“No sabemos quiénes podemos ser hasta que sabemos que podemos hacer”.*

Shirly Patricia Briñez Quesada.



## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>11</b>
<b>1. CONTEXTUALIZACIÓN</b> .....	<b>12</b>
1.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA....	12
1.1.1 Misión .....	12
1.1.2 Visión.....	12
1.1.3 Objetivos. ....	13
1.1.4 Facultad de ciencias sociales y educación.....	14
1.1.4.1 Programa de Trabajo Social.....	14
1.2 CONTEXTO INSTITUCIONAL DE LA ARMADA NACIONAL DE COLOMBIA BASE NAVAL ARC “BOLÍVAR” .....	16
1.2.1 Misión .....	16
1.2.2 Objetivos específicos.....	16
1.2.3 Función Básica Base Naval ARC “Bolívar .....	17
1.2.4 Departamento de personal .....	17
<b>2. SISTEMATIZACIÓN</b> .....	<b>18</b>
2.1 PREGUNTA PROBLEMA DE LA SISTEMATIZACIÓN .....	18
2.2 OBJETIVOS DE SISTEMATIZACIÓN .....	18
2.2.1 Objetivo general .....	18
2.2.2 Objetivos específicos.....	18
2.3 EJE DE SISTEMATIZACIÓN.....	19
2.4 REFERENTE CONTEXTUAL.....	19
2.5 REFERENTE EPISTEMOLÓGICO.....	21
2.6 REFERENTE TEÓRICO.....	23
2.7 REFERENTE LEGAL .....	27
2.8 REFERENTE METODOLÓGICO .....	29
2.8.1 Grupos focales .....	31
2.8.3 Talleres formativos y participativos.....	32



2.8.4 Entrevistas semi estructuradas .....	32
2.9 SELECCIÓN DE FUENTES DE INFORMACIÓN .....	34
2.10 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS .....	34
2.10.1 Criterios de selección. Para escoger los integrantes que conformaron el grupo base se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: .....	34
2.10.2 Estrategias para la conformación del grupo. ....	36
<b>3. PLAN OPERATIVO DE SISTEMATIZACIÓN .....</b>	<b>38</b>
3.1 CRONOGRAMA PARA LA SISTEMATIZACIÓN.....	38
3.2 FASES DE LA SISTEMATIZACIÓN .....	39
<b>4. RECUPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....</b>	<b>40</b>
4.1 EVALUACIÓN EX-POST .....	45
<b>5. LECCIONES APRENDIDAS .....</b>	<b>46</b>
<b>6. CONCLUSIONES .....</b>	<b>49</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>53</b>



## LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Estrategia de intervención .....	40
---	----



## TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Ubicación geográfica de la ARC Bolívar..... **¡Error! Marcador no definido.**





## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma para la sistematización.....	38
Tabla 2. Fases de la sistematización .....	39



## LISTA DE ANEXOS

<b>Anexo A. DOFA .....</b>	<b>53</b>
<b>Anexo B. Evidencias fotográficas .....</b>	<b>55</b>



## INTRODUCCIÓN

El Trabajo Social es una disciplina de las Ciencias Sociales que tiene por objeto de intervención a sujetos con contextos y realidades múltiples, su finalidad es promover el desarrollo social logrando transformaciones de esas realidades basados en la promoción, garantía y restablecimiento de los Derechos Humanos.

El siguiente trabajo está planteado desde el método de Trabajo Social con grupos cuya población objeto fueron los Infantes de Marina Bachilleres pertenecientes a la Compañía de Seguridad de la Base Naval ARC “Bolívar”, permitiendo conocer realidades complejas, historias de vida particulares y el contexto general del grupo.

A partir de allí y de la realización del Diagnóstico Social Participativo se conocieron las principales problemáticas que afectaban al grupo, es por ello que de manera conjunta se conformó un grupo base como estrategia metodológica para fortalecer las relaciones interpersonales, ya que todo indicaba que esta situación era una de las mayores problemáticas que les estaba afectando.

Para la conformación de este grupo se tuvo en cuenta el paradigma construccionista, pues desde éste, la realidad es vista como una construcción social, mas no individual; así mismo, fue necesario un enfoque cualitativo que en el momento del diagnóstico social participativo y en la sistematización fue de gran utilidad, ya que permite conocer las particularidades de las situaciones y así analizarlas de manera apropiada para su intervención.

Como referentes teóricos se tuvieron en cuenta los conceptos de relaciones interpersonales, conflicto, multiculturalidad, interculturalidad, liderazgo, convivencia y habilidades sociales, que fueron de gran importancia para el desarrollo de la intervención y de la sistematización, ya que cuando en un grupo existe un buen liderazgo, buenas relaciones interpersonales y buena convivencia, las habilidades sociales dentro de éste se pueden desarrollar con mucha más eficacia y eficiencia.



## 1. CONTEXTUALIZACIÓN

### 1.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Ubicación geográfica

Sedes:

San Agustín (Principal) Centro carrera 6 No. 36-100

Claustro la Merced, centro, plaza la Merced

Campus de Zaragocilla

Campus Piedra de Bolívar

Campus San Pablo, barrio Zaragocilla

**1.1.1 Misión.** Como institución pública, mediante el cumplimiento de sus funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión, y su proceso de internacionalización, forma profesionales competentes en distintas áreas del conocimiento, con fundamentación científica, humanística, ética, cultural y axiológica. Esto les permite ejercer una ciudadanía responsable, contribuir con la transformación social, y liderar procesos de desarrollo empresarial, ambiental y cultural en los contextos de su acción institucional.

**1.1.2 Visión.** En 2027, la Universidad de Cartagena continuará consolidándose como una de las más importantes instituciones de educación superior del país, y con una amplia proyección internacional. Para ello, trabaja en el mejoramiento continuo de sus procesos académicos, investigativos, administrativos, financieros, de proyección social, desarrollo tecnológico, internacionalización; con una clara vinculación al desarrollo social, político, cultural, ambiental y económico de Cartagena, Bolívar, la región Caribe y Colombia.



### 1.1.3 Objetivos.

- Impartir educación superior como medio eficaz para la realización plena del hombre colombiano, con miras a configurar una sociedad más justa, equilibrada y autónoma, enmarcada dignamente en la comunidad internacional.
- Elaborar y proponer políticas, planes, programas y proyectos orientados a resolver problemas regionales de la comunidad en su área de influencia y participar en ello.
- Establecer una política permanente de orientación docente y capacitación profesional, la cual debe fomentar el desarrollo personal, la práctica de la enseñanza y la investigación, en busca de un mejoramiento de la calidad institucional.
- Propiciar el intercambio científico, tecnológico y cultural, con el propósito de mantener una actualización permanente que garantice la adecuada orientación del desarrollo de la región Caribe y del país.
- Armonizar su acción académica, administrativa, investigativa y de extensión con otras instituciones educativas y entidades de carácter público y privado a nivel nacional e internacional.
- Garantizar el cumplimiento de los programas de formación, en sus diversos niveles y modalidades, de acuerdo con lo establecido en las normas académicas.
- Impulsar en sus programas académicos el desarrollo del hombre, con base en sólidos componentes de formación humanística, instrucción cívica y en los principios y valores de la participación ciudadana.
- Fomentar, de conformidad con las necesidades y demandas de la región y del país, nuevas áreas del saber que permitan el desarrollo cualitativo y cuantitativo de las comunidades en su zona de influencia.
- Propender por la conservación del patrimonio histórico y cultural de Cartagena, de la región Caribe y del país, mediante acciones y programas educativos tendientes a ese fin.



- Promover un ambiente sano, mediante acciones y programas de educación y cultura ecológica.
- Ofrecer un adecuado servicio de información y documentación.

#### **1.1.4 Facultad de ciencias sociales y educación.**

##### **Misión:**

Formar integralmente profesionales a nivel de pregrado en trabajo social y comunicación social para la producción de conocimientos e interpretación de la realidad tendiente a promover acciones hacia una sociedad más solidaria justa, humana, pacífica. De igual manera desarrollar procesos de formación continua y postgrado en el área de ciencias sociales y de la educación, contribuir con la educación sociopolítica y educacional en la calidad de la región y el país fundamentándose en una gestión participativa y en articulación de la investigación, la docencia y la proyección social.

##### **1.1.4.1 Programa de Trabajo Social.**

##### **Misión:**

El programa de Trabajo Social tiene como Misión la formación de Trabajadores (as) Sociales con alta calidad profesional, capaces de intervenir de manera responsable y creativa en espacios y proyectos de interacción social en la localidad, la región y el país, en razón de su sólida fundamentación epistemológica, ética, política, teórica y metodológica, a partir de procesos académicos flexibles, investigativos, de docencia problematizadora, de proyección social y compromiso con el desarrollo humano integral.

##### **Visión:**

El programa de Trabajo Social se propone mantenerse hacia el año 2020 como el programa Líder en la formación de Trabajadores (as) Sociales en la región del Caribe colombiano y ser reconocido en Colombia y América Latina por el desempeño profesional de sus egresados, la solidez de la labor investigativa, la



pertinencia de su proyección en el contexto, la calidad y compromiso de su cuerpo docente y la idoneidad como órgano consultor de entidades estatales y no gubernamentales en la formulación de políticas y planes de desarrollo social.

### **Objetivos**

- Formar trabajadores (as) sociales idóneos, que puedan desempeñar su profesión de manera individual y como miembros de equipos interdisciplinarios.
- Propiciar los espacios para el desarrollo de un cuerpo docente interesado en la enseñanza del Trabajo Social como profesión.
- Promover la investigación de la realidad social y el diseño y desarrollo de propuestas de intervención en ella.
- Proporcionar a entidades gubernamentales, privadas, ONG y comunidad en general, servicios de asesoría e intervención directa a través de las prácticas académicas y la investigación de estudiantes y docentes.
- Contribuir a la actualización profesional permanente de egresados (as) de Trabajo Social y de áreas afines.



## 1.2 CONTEXTO INSTITUCIONAL DE LA ARMADA NACIONAL DE COLOMBIA BASE NAVAL ARC “BOLÍVAR”

**1.2.1 Misión.** Contribuir a la defensa de la nación a través del empleo efectivo de un poder naval flexible en los espacios marítimos, fluviales y terrestres bajo su responsabilidad, con el proceso de cumplir la función constitucional y participar en el desarrollo del poder marítimo y la protección de los intereses de los colombianos

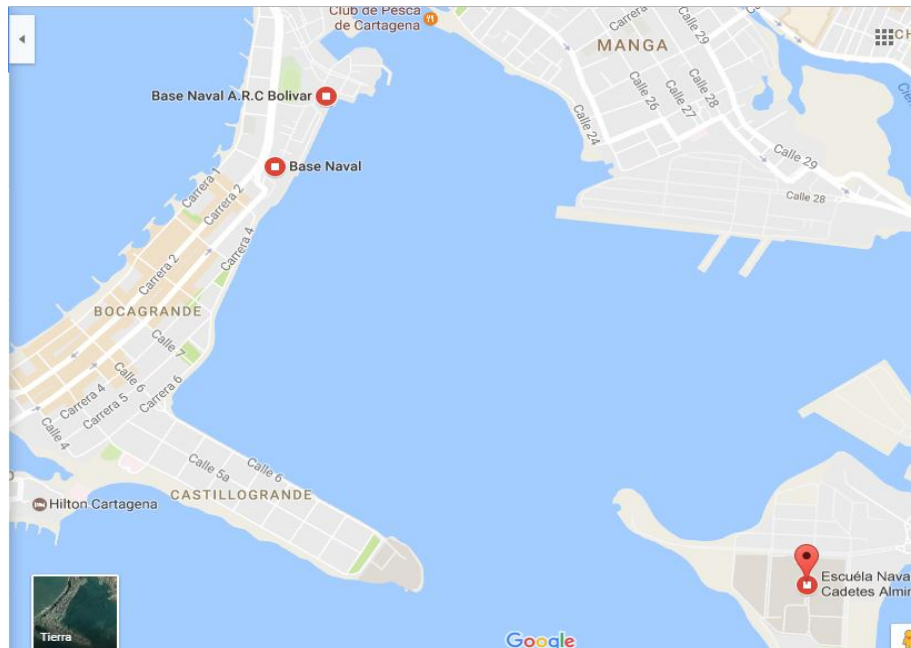
**1.2.2 Objetivos específicos.** La Armada nacional estableció cuatro objetivos estratégicos de “fines”, que permitirán materializar los resultados esperados en el corto y mediano plazo en sus áreas de responsabilidad. Todas las misiones, programas, proyectos, procesos, actividades, medios y presupuestos de la institución están orientados a contribuir en la obtención de estos objetivos.

- Protección de la población y sus recursos y consolidación del control territorial
- Neutralización de las finanzas del narcoterrorismo
- Disuasión estratégica
- Seguridad marítima y fluvial





## Ilustración 1. Ubicación geográfica de la Base Naval ARC Bolívar



Fuente: Google Maps.

**1.2.3 Función Básica Base Naval ARC “Bolívar”.** Suministrar apoyo a los componentes de la Fuerza Naval Del Caribe en el área de su responsabilidad con el propósito de obtener la máxima eficacia operacional.

**1.2.4 Departamento de personal.** Administrar el personal de la Guarnición de Cartagena de acuerdo con las normas y procedimientos estipulados en las doctrinas y políticas del mando Naval y servir de entidad coordinadora entre los diferentes Comandos de la Guarnición y la Dirección de Personal de la Armada Nacional, con el propósito de garantizar la utilización óptima del talento humano.



## 2. SISTEMATIZACIÓN

### 2.1 PREGUNTA PROBLEMA DE LA SISTEMATIZACIÓN

¿Cómo se ha desarrollado el proceso metodológico de conformación del grupo base para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en los Infantes de Marina Bachilleres pertenecientes a la Compañía de Seguridad?

### 2.2 OBJETIVOS DE SISTEMATIZACIÓN

El objeto de sistematización es el proceso metodológico implementado en la intervención para la creación del grupo base que fortalecerá las relaciones interpersonales en el grupo de Infantes de Marina Bachilleres pertenecientes a la Compañía de Seguridad de la Base Naval ARC “Bolívar” en el I y II periodo del año 2017.

**2.2.1 Objetivo general.** Reconstruir el proceso metodológico de la creación del grupo base para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales con los Infantes de Marina Bachilleres pertenecientes a la Compañía de Seguridad de la Base Naval ARC “Bolívar”.

#### 2.2.2 Objetivos específicos.

- Recuperar la estrategia metodológica de la creación del grupo base.
- Identificar los aciertos y desaciertos en el proceso metodológico de la creación del grupo base.
- Evaluar los impactos del proceso metodológico de la creación del grupo base.



### 2.3 EJE DE SISTEMATIZACIÓN

Contribución al fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los Infantes de Marina Bachilleres de la Compañía de Seguridad de la Base Naval ARC “Bolívar”.

### 2.4 REFERENTE CONTEXTUAL

La Armada Nacional tiene como principal misión “contribuir a la defensa de la Nación a través del empleo efectivo de un poder naval flexible en los espacios marítimos, fluvial y terrestres bajo su responsabilidad, con el propósito de cumplir la función constitucional y participar en el desarrollo del poder marítimo y a la protección de los intereses de los Colombianos”<sup>1</sup>; entre sus lineamientos estratégicos se pretende ampliar la acción integral para cobijar aspectos que garanticen el establecimiento de un entorno que incluya, además de los temas ya manejados de guerra política, el tema ambiental, temas educativos, la generación de opinión y la calidad naval.

Entre los componentes de la Armada Nacional se encuentran las Fuerzas Navales del Pacífico y del Caribe; en esta última se encuentra la Base Naval ARC “Bolívar”, ubicada en la ciudad de Cartagena de Indias, específicamente en el barrio Bocagrande Avenida San Martín #10-02., la cual, trabaja desde el enfoque de derechos, especialmente el derecho fundamental a la protección de todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades (...) plasmado en la Constitución Política de Colombia en el Título I artículo 2; cumpliendo la misión constitucional de garantizar la seguridad y defensa de la nación en los espacios marítimos fluvial y terrestres.

La Base Naval ARC “Bolívar” cuenta con nueve Departamentos entre ellos el Departamento de Personal, donde se encuentra la División de Bienestar, desde allí se manejan nueve programas: El programa de vivienda y alojamientos militares,

---

<sup>1</sup> ARMADA NACIONAL DE COLOMBIA. Disponible en internet: <https://www.armada.mil.co/es/content/mision-armada-nacional>



preparación para el retiro, servicio educativo, servicio funerario, deportes recreativos y cultura física, recreación y cultura, actividades del plan de mitigación de riesgos e incentivos; este último tiene como finalidad

Otorgar a una persona o equipo de trabajo de alto desempeño o unidad un incentivo que se determine de acuerdo con las normas vigentes en reconocimiento al compromiso, esfuerzo y desempeño en el logro de resultados que impacten los procesos institucionales y en beneficio del personal y la institución<sup>2</sup>.

Desde el programa de Incentivos se hizo incidencia con la propuesta de intervención, específicamente en el subprograma de talleres preventivos dirigidos a Infantes de Marina Bachilleres de la Estación Naval de Tierra Bomba y a los Infantes pertenecientes a la Compañía de Seguridad ubicada en la Base Naval. Este último grupo fue nuestro objeto de intervención.

En el acercamiento previo al campo de intervención se realizó un diagnóstico social participativo, con la finalidad de conocer las distintas realidades en el contexto que se pretendía abordar, donde afloraron situaciones afines con las relaciones interpersonales, las cuales traían como consecuencia conflictos entre el grupo.

Entre las principales causas de estos conflictos se encontró las diferentes culturas existentes en el grupo, la intolerancia, la poca escucha entre ellos y la jerarquización entre los mismos infantes.

---

<sup>2</sup> BASE NAVAL ARC "BOLÍVAR". Plan de Bienestar 2017.



## 2.5 REFERENTE EPISTEMOLÓGICO

Para el desarrollo de la propuesta de intervención y de la sistematización de experiencias nos ubicarnos desde la concepción de Nelia Tello, quien concibe el Trabajo Social

Como una disciplina de las ciencias sociales que tiene por objeto de estudio la intervención social con sujetos concretos – individuales o colectivos- que tienen un problema o una carencia social en un momento determinado. Su acción deviene de lo social y recae en lo social, precisamente en el punto de intersección que genera la relación sujeto, problema, contexto<sup>3</sup>.

En este sentido, la autora concibe la **intervención** como una acción racional e intencionada que, además, esta cimentada en el conocimiento científico, lo que le dio al primer momento de la propuesta la rigurosidad necesaria para conocer la problemática principal, las causas y consecuencias de la manera en que se están desarrollando las relaciones interpersonales entre los Infantes de Marina Bachilleres; partiendo de lo anterior se pudo establecer nuestro objeto de intervención y siguiente a este proceso el objeto de sistematización.

En este sentido, el concepto de **sistematización** es tomado desde Oscar Jara quien la define como

La interpretación crítica de una o varias experiencias, que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> TELLO, Nelia. Apuntes de trabajo social. Trabajo social disciplina del conocimiento [en línea]. Universidad Nacional Autónoma de México. S.F. [https://cursots.files.wordpress.com/2008/08/apuntes-sobre-intervencion-social\\_nelia-tello.pdf](https://cursots.files.wordpress.com/2008/08/apuntes-sobre-intervencion-social_nelia-tello.pdf)

<sup>4</sup> JARA, Oscar. Sistematización de experiencias, investigación y evaluación: aproximaciones desde tres ángulos. En: Revista Internacional Sobre Investigación en Educación global y Para El desarrollo. 2012. Pág. 22.



La propuesta de intervención estuvo encaminada desde el **paradigma construccionista** visto desde Natalio Kisnerman quien lo considera esencial para los Trabajadores Sociales porque este

Nos remite a los intercambios que se dan entre personas, situadas históricas y culturalmente en una sociedad dada. Así, las emociones, las intenciones, la memoria, el pensamiento, las acciones y los conocimientos, las situaciones y hechos sociales, etc., son construcciones sociales nunca individuales, porque lo social precede a lo individual. El conocimiento no es el producto de la mente individual (Piaget), sino de intercambios relacionales. En ello las descripciones y las explicaciones, las palabras y las acciones adquieren significación. Las significaciones se co-construyen entre actores y trabajador social en un contexto social.

Partiendo de este paradigma, la propuesta buscó consolidar las bases de la participación de los Infantes de Marina Bachilleres de la Base Naval ARC “Bolívar”, ya que el trabajo colectivo tenía que estar por encima del trabajo individual, puesto que son personas que comparten las 24 horas del día en un mismo espacio, tienen misiones por cumplir y necesitan del apoyo colectivo para poder alcanzar los objetivos planteados por la institución; aun cuando por ejemplo, los incentivos por destacarse como mejor tripulante sea individual, lo que pone de manifiesto que sin el apoyo de todos sería imposible reconocer el esfuerzo de su dependencia.

Para poder llevar a cabo la propuesta de intervención y el proceso de sistematización fue fundamental la participación de los sujetos, ya que son los IMB<sup>5</sup> quienes enfrentan y viven las realidades del día a día. En este sentido, es importante la experiencia individual de cada sujeto para fortalecer el trabajo grupal debido a que a partir de las realidades individuales se construyen procesos colectivos, desarrollando las diferentes capacidades y habilidades sociales.

De la mano con el paradigma construccionista se trabajó desde un **Enfoque cualitativo**, este fue de gran ayuda para la realización de la propuesta de

---

<sup>5</sup> IMB: Infantes de Marina Bachilleres.



intervención y posteriormente para el proceso de sistematización debido a que este enfoque

Provee al investigador de una multiplicidad de técnicas que le permiten conocer extensamente la particularidad de las situaciones y las técnicas de análisis más apropiadas para su tratamiento, con las cuales se pueden realizar explicaciones más exhaustivas y densas de cada realidad estudiada<sup>6</sup>.

## 2.6 REFERENTE TEÓRICO

Los Infantes de Marina Bachilleres de la Compañía de Seguridad de la Base Naval ARC “Bolívar” son un grupo que conviven las 24 horas del día durante toda su estadía en este lugar, por lo cual se crean relaciones interpersonales entre ellos. Estas relaciones se pueden dar de manera positiva o negativa pues la esencia del ser humano es el conflicto, al existir la multiculturalidad entre el colectivo hace que se agudicen las diferencias de caracteres, costumbres, gustos y choques de prejuicios, lo que puede tornar su estadía y relaciones en un conjunto de situaciones hostiles para cada uno de ellos.

Esta radiografía social se puede dar a causa de que en la institución no existen programas de sensibilización que los ayude a tener una buena relación y a respetarse entre ellos, sino que la marcada jerarquización que se da dentro de la institución es el mecanismo utilizado para ejercer respeto de una persona a otra, esta situación deja marcas de sus efectos en las exteriorizaciones de actitudes que tienen los IMB, a pesar que entre ellos no existe como tal jerarquía ni antigüedad, los IMB que llevan más tiempo prestando el servicio militar de cierta forma se consideran superiores debido a que piensan que la antigüedad les da un poder sobre sus compañeros que acaban de llegar.

---

<sup>6</sup> GONZÁLEZ, Jesús y COQUIES, U. Las cooperativas y sus prácticas de resolución de conflictos desde el enfoque cualitativo [en línea]. En: Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social Oct. 2011 - Pág. 44 - 58. Disponible en internet: <http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/23/20>



Teniendo en cuenta el fin de la propuesta de intervención planteada, se decidió abordar el concepto de las **relaciones interpersonales** desde Ehlermann, Georgina<sup>7</sup>, quien la define como la:

Interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre una persona y el grupo al cual pertenece”, “es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean.

Todas las personas establecen numerosas relaciones a lo largo de la vida, y a través de ellas, se intercambian formas de sentir y de verla; también se comparten necesidades, intereses y afectos, día a día nos relacionamos con personas, es este el punto clave de las relaciones humanas, puesto que a partir de estas múltiples relaciones podemos intercambiar y construir nuevas experiencias y conocimientos; pues tenemos que hacer un esfuerzo para lograr comprendernos y llegar a acuerdos. Es por esto que las relaciones interpersonales son una búsqueda permanente de convivencia positiva entre hombres y mujeres de diferente edad, cultura, religión o raza.

Alzate en su artículo Teoría del Conflicto cita a Sun Tzu quien afirma que el **conflicto** es “luz y sombra, peligro y oportunidad, estabilidad y cambio, fortaleza y debilidad, el impulso para avanzar y el obstáculo que se opone. Todos los conflictos contienen la semilla de la creación y la destrucción”<sup>8</sup>, desde esta definición se percibe el conflicto como una oportunidad de transformación y de fortaleza, pero también se puede convertir en peligro y debilidad; en este sentido la creación del grupo base como estrategia de intervención se convierte en una oportunidad de

---

<sup>7</sup> EHLERMANN, Georgina. Relaciones interpersonales. Disponible en internet: <https://dhupvm.files.wordpress.com/2010/11/relaciones-interpersonales1.pdf>. 1997.

<sup>8</sup> ÁLZATE SAEZ DE HEREDIA, Ramón. Teoría del conflicto [en línea]. Universidad Complutense de Madrid. 2003. Disponible en internet: <https://mediacionesjusticia.files.wordpress.com/2013/04/alzate-el-conflicto-universidad-complutense.pdf>





cambio para la vida de los Infantes de Marinas Bachilleres y como aprendizaje significativo para las pasantes en prácticas.

Siendo consecuente con lo anterior, Ramón Alzate Sáez de Heredia,

Considera que el **conflicto** es un rasgo inevitable de las relaciones sociales. El problema estriba en que todo conflicto puede adoptar un curso constructivo o destructivo y por lo tanto no es tanto eliminar o prevenir el conflicto sino saber asumir dichas situaciones conflictivas y enfrentar a ellas con los recursos suficientes para que todos los implicados en dichas situaciones salgan enriquecidos de ellas<sup>9</sup>.

Además, en el libro Mecanismos de resolución de Conflictos de la Defensoría del Pueblo, se cita a Juan Pablo Lederach quien considera que “iniciado el conflicto este suele manifestar ciertos caracteres que en un conjunto forman una estructura que lo define, la cual está dada por la interacción básica: las personas, el proceso y el problema o las diferencias esenciales”<sup>10</sup>. Esta interacción es cíclica creando un conjunto conflictual que sin una intervención intencionada y fundamentada no se podría romper dicho ciclo.

En el campo de intervención se evidenció que uno de los principales factores que afectan las relaciones interpersonales es la **multiculturalidad** que vista desde Pablo Daniel Vain, “supone la coexistencia de diferentes culturas que comparten el mismo espacio y tiempo, pero admite manifestaciones de racismo, superioridad y segregación. Esto es, no pone en tela de juicio las luchas de poder y las acciones de dominio entre los grupos culturales”<sup>11</sup>; este concepto pudo ser visto como oportunidad para llegar a la unión, aceptación y respeto hacia las demás culturas existentes entre los IMB.

---

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> LEDERACH, Juan Pablo. Citado por Robayo, G. Mecanismos de resolución de Conflicto. Defensoría del pueblo. Bogotá 2003.

<sup>11</sup> VAIN, P. Diversidad, multiculturalidad y tolerancia. El discreto encanto de las palabras blandas [en línea]. Universidad Nacional de Misiones. 2014, pág. 1-10. Disponible en internet: [http://iice.institutos.filo.uba.ar/sites/iice.institutos.filo.uba.ar/files/Vain,Pablo%20Daniel\\_0.pdf](http://iice.institutos.filo.uba.ar/sites/iice.institutos.filo.uba.ar/files/Vain,Pablo%20Daniel_0.pdf)



Es por ello que el ideal que se pretende alcanzar es la existencia de la **interculturalidad**, Pablo Daniel Vain la considera como “la convivencia de varias culturas, basadas en el respeto y desde planos de igualdad, que parte del supuesto de que todas son igualmente dignas y valiosas”<sup>12</sup>. Además, Carlos Giménez Romero la percibe como “una relación de armonía entre las culturas; dicho de otra forma, una relación de intercambio positivo y convivencia social entre actores culturalmente diferenciados”<sup>13</sup>.

Para que las acciones a desarrollar tengan éxito en un grupo es esencial el liderazgo ejercido por un subgrupo perteneciente a este. Se entiende por **liderazgo** el

Conjunto de capacidades que tienen los seres humanos, que les permite desafiar sus propios límites, guiar a los demás por un camino de retos y exaltar sus fortalezas, pero también implica aceptar y mejorar sus habilidades para ser capaces de ejercer influencia en una persona o en un grupo de personas, para perseguir un bien colectivo<sup>14</sup>.

Es por ello que se decide crear un grupo base queriendo fortalecer las relaciones interpersonales entre los Infantes de Marina Bachilleres, pero antes desarrollando las capacidades y habilidades sociales en los integrantes del grupo.

Cuando hay un buen liderazgo la convivencia en el grupo mejora, debido a que los conflictos que se puedan presentar son solucionados objetivamente por los líderes quienes tienen el rol de mediadores, Fierro plantea que:

La **convivencia** es un componente indispensable de la calidad educativa porque alude al tejido humano que construye y posibilita el aprendizaje. Esto supone la capacidad de trabajar con otros, de resolver las diferencias y conflictos que se presentan (...) reconocer y apoyar situaciones que puedan demandar del apoyo y solidaridad de los compañeros, la capacidad de escucha activa y de diálogo así

---

<sup>12</sup> Ibíd.

<sup>13</sup> GIMÉNEZ ROMERO, Carlos. Guía sobre interculturalidad. Colección Cuadernos Q'anil, Proyecto Q'anil-PNUD: Editorial Serviprensa CA, Guatemala. 2000.

<sup>14</sup> MATUK, Matilde. Liderazgo en los niños. En: Revista Virtual Plenilunia, 2009. Disponible en internet: <http://plenilunia.com/revista-impresaliderazgo-en-los-ninos/8909/>



como la empatía, es decir, la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona”<sup>15</sup>.

El Ministerio de Interior y Justicia define la **convivencia** como

La capacidad de vivir juntos respetándonos y consensuando las normas básicas. Es la cualidad que posee el conjunto de relaciones cotidianas entre los miembros de una sociedad cuando se han armonizado los intereses individuales con los colectivos, y por tanto, cuando los conflictos se desenvuelven de manera constructiva<sup>16</sup>.

En este sentido cuando un grupo tiene un buen liderazgo, buenas relaciones interpersonales y buena convivencia, las habilidades sociales dentro del grupo se pueden desarrollar con mucha más facilidad, Dongil y Cano definen las **habilidades sociales** como un “conjunto de capacidades y destrezas interpersonales que nos permiten relacionarnos con otras personas (...) siendo capaces de expresar nuestros sentimientos, opiniones, deseos o necesidades en diferentes contextos o situaciones, sin experimentar tensión, ansiedad u otras emociones negativas”<sup>17</sup>.

## 2.7 REFERENTE LEGAL

Para la realización de la propuesta de intervención se tuvo en cuenta la **Constitución Política de Colombia de 1991** en donde en su Título I De los Principios Fundamentales en su **Artículo 2** se menciona que

Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida

---

<sup>15</sup> VERDEJA, M. Cita a Fierro en Aprendizaje de la convivencia en contextos educativos: identificando problemas y formulando propuestas de mejora desde la acción tutorial [en línea]. En: Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva (RLEI). 2012. Disponible en: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol6-num2/art7.pdf>, pág. 10

<sup>16</sup> COLOMBIA. Ministerio de Interior y de Justicia, Dirección de acceso a la justicia. Disponible en internet: <http://www.mij.gov.co/>

<sup>17</sup> DONGIL COLLADO E., CANO VINDEL, A. Habilidades Sociales. Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés. 2014. Disponible en: [http://www.bemocion.msssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia\\_habilidades\\_sociales.pdf](http://www.bemocion.msssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_habilidades_sociales.pdf)



económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

En el anterior artículo se menciona la defensa de la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo, el cual se convierte en una de las prioridades de la Base Naval ARC “Bolívar”, quien desde sus distintos departamentos cumple con lo estipulado en la Constitución Política de nuestro país.

Así mismo en su **Artículo 216** se establece que

La fuerza pública estará integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional. Todos los colombianos están obligados a tomar las armas cuando las necesidades públicas lo exijan para defender la independencia nacional y las instituciones públicas. La Ley determinará las condiciones que en todo tiempo eximen del servicio militar y las prerrogativas por la prestación del mismo.

Lo anterior es desarrollado por la **Ley 48 de 1993**, que, en su Título V de los Derechos, prerrogativas y estímulos, Artículo 39 menciona que

Durante la prestación del servicio militar. Todo colombiano que se encuentre prestando el servicio militar obligatorio en los términos que establece la ley, tiene derecho: A) Desde al día de su incorporación hasta la fecha del licenciamiento, tendrá derecho a ser atendido por cuenta del Estado, en todas sus necesidades básicas atinentes a salud, alojamiento, alimentación, vestuario, **bienestar** y disfrutará de una bonificación mensual. Al momento de su licenciamiento, se proveerá al soldado regular y campesino, de una dotación de vestido civil; b) Previa presentación de su tarjeta de identidad militar vigente, disfrutará de espectáculos públicos, eventos deportivos y asistencia a parques de recreación, mediante un descuento del 50% de su valor total; c) Al otorgamiento de un permiso anual con una subvención de transporte equivalente al 100% de un salario mínimo mensual vigente y devolución proporcional de la partida de alimentación.

Lo anterior es reglamentado por el **Decreto 2048 de 1993**.



En referencia a la División de Bienestar desde donde se está realizando el proceso de intervención, se citó el decreto 1567 de 1998 “por el cual se crea el Sistema Nacional De Capacitación y El Sistema De Estímulos Para Los Empleados Del Estado (SIC)” en su título II dispone el “sistema de estímulos para los empleados del estado”, este título, en el artículo 13 define que el sistema de estímulos estará

Conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los sistemas de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales

Este decreto en el capítulo II *Inducción y Re inducción*, menciona los programas de bienestar social e incentivos, donde se establece que a través de estos programas formulados y ejecutados en las empresas se pondrá en funcionamiento el plan de *estímulos* para los empleados, el artículo 20 del capítulo III es claro en establecer que los programas de bienestar deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, además, menciona en el párrafo que todos los empleados de la entidad y sus familias tendrán derecho a beneficiarse de estos programas.

## 2.8 REFERENTE METODOLÓGICO

La propuesta de intervención realizada se fundamentó desde la concepción **metodológica** de Rosa María Cifuentes Gil, quien la propone como el estudio de los métodos, esta hace parte de la filosofía y es semántica, fundamentada en principios epistemológicos que conducen al razonamiento o teoría del conocimiento<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> CIFUENTES, R. Aportes para “leer” la Intervención de Trabajo Social [en línea]. S.F. Disponible en: [www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-041.pdf](http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-041.pdf)



Además, la autora menciona que la metodología agrupa los principios éticos y epistemológicos, así como los métodos, quienes permiten conocer y actuar sobre una realidad, estos métodos necesitan técnicas, las cuales, son respuestas al “como hacer” para alcanzar la finalidad de la intervención a realizar, relacionado con las técnicas se encuentran los instrumentos que son objetos fabricados que sirven como medio para lograr un fin esperado.

En este sentido, el **método** desarrollado fue Trabajo social de grupo, definido por Natalio Kisnerman, así: “El Trabajo Social con grupos, como su mismo nombre indica, se centra en el grupo. Hace hincapié en la educación, en el desarrollo y en el crecimiento cultural de los miembros del grupo. Es, como su mismo nombre indica, el método de trabajar con la gente en grupos de dos o más personas, para el aumento de su enriquecimiento personal o de su funcionamiento social y el logro de otros fines socialmente deseables. Se funda en el conocimiento de la necesidad que los individuos tienen unos de otros y de su interdependencia, de ahí que, además para facilitar el logro de metas socialmente deseables, se use para reducir o eliminar el bloqueo de la interacción social. Pero el individuo sigue siendo su centro de atención y preocupación, y el grupo no es más que el vehículo de crecimiento y de cambio”<sup>19</sup>.

En este sentido, el propósito de trabajar a partir del método de grupo es permitir, conocer y rescatar aspectos esenciales en el diario vivir de los Infantes de Marina Bachilleres, para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y por lo tanto, permitir que el grupo base fuese una estrategia para impulsar la mejora de la calidad de vida de todos.

Con el fin de llevar a cabo la intervención profesional se utilizó las siguientes técnicas:

---

<sup>19</sup> KISNERMAN, Natalio. Metodología del Servicio Social Teresópolis. Buenos Aires: Humanitas, 1971.



**2.8.1 Grupos focales.** Los grupos focales son una técnica de investigación cualitativa, donde la discusión grupal se utiliza como un medio para generar entendimiento profundo de las experiencias y creencias de los participantes, son básicamente grupos de discusión colectiva. Lo que distingue los grupos focales de cualquier otra forma de entrevista es el uso de la discusión grupal como forma de generación de datos. Durante las discusiones en un grupo focal se puede aprender mucho acerca del rango de experiencias y opiniones que existen en el grupo.

**2.8.2 Observación participante.** La observación participante permite a los investigadores verificar definiciones de los términos que los participantes usan en entrevistas, observar eventos que los informantes no pueden o no quieren compartir porque el hacerlo sería impropio, descortés o insensible, y observar situaciones que los informantes han descrito en entrevistas, y de este modo advertirles sobre distorsiones o imprecisiones en la descripción proporcionada por estos informantes”<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> MARSHALL & ROSSMAN. Taller lúdico: una estrategia para reconocimiento del otro en el preescolar desde el goce, el juego y el movimiento”. Disponible en internet: <http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1126/%E2%80%9CTaller%20I%C3%BAdico%20una%20estrategia%20para%20reconocimiento%20del%20otro%20en%20el%20preescolar%20desde%20el%20gocce%2C%20el%20jueg.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Páginas 41 y 42. 1995



**2.8.3 Talleres formativos y participativos.** Kisnerman plantea los talleres formativos “como una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico, orientado a una comunicación constante con la realidad social y como un equipo de trabajo altamente dialógico formado por docentes y estudiantes, en el cual cada uno es un miembro más del equipo y hace sus aportes específicos”<sup>21</sup>.

Así mismo Mirabent considera que “el taller participativo resulta ser una vía idónea para desarrollar y perfeccionar hábitos, habilidades y capacidades que le permitan al participante operar en el conocimiento y al transformar el objeto, cambiarse a sí mismos”<sup>22</sup>.

**2.8.4 Entrevistas semiestructuradas.** Presentan un grado de flexibilidad que las entrevistas estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos<sup>23</sup>.

También se tuvieron en cuenta algunas recomendaciones para la realización de entrevistas semiestructuradas dadas por el Profesor-Investigador sobre Epistemología y Metodología Cualitativa Miguel Martínez Miguélez quien en su

---

<sup>21</sup> KISNERMAN, Natalio. Los Talleres, ambientes de Formación Profesional. En: El taller, Integración de Teoría y Práctica. De Barros, Nidia A. Gissi, Jorge y otros. Editorial Humanitas. Buenos Aires. 1977. Citado por: Universidad de Antioquia Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas Centro de Estudios de Opinión. Conceptos básicos de qué es un taller participativo, como organizarlo y dirigirlo, cómo evaluarlo. Pág. 2. Disponible en internet: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/1650/1302%20%5B26>

<sup>22</sup> MIRABENT PEROZO, Gloria. En: Revista Pedagógica Cubana. Año II Abril – Junio No. 6. La Habana, 1990. Citado por: Universidad de Antioquia Facultad de Ciencias Sociales Y Humanas. Centro De Estudios De Opinión. Conceptos básicos de qué es un taller participativo, como organizarlo y dirigirlo. cómo evaluarlo. Pág. 3. Disponible en internet: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/1650/1302%20%5B26>.

<sup>23</sup> DÍAZ BRAVO, L., TORRUCO GARCÍA, U., MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, M., VALERA RUIZ, M. La entrevista recurso flexible y dinámico [en línea]. En: Revista de Investigación en educación médica. 2013. Pág. 162-167. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>





documento *La investigación cualitativa etnográfica en educación*<sup>24</sup> menciona que se debe contar con una guía de entrevista, elegir un lugar agradable que favorezca un diálogo profundo, explicar al entrevistado los propósitos de la entrevista y solicitar autorización para grabarla, no interrumpir el curso del pensamiento del entrevistado y dar libertad de tratar otros temas que al entrevistador perciba relacionados con las preguntas, además, con prudencia y sin presión invitar al entrevistado a explicar, profundizar o aclarar aspectos relevantes para el propósito del estudio.

- **Diálogo de saberes:** Entendido como *“un proceso comunicativo en el cual se ponen en interacción dos lógicas diferentes: la del conocimiento científico y la del saber cotidiano, con una clara intención de comprenderse mutuamente, implica el reconocimiento del otro como sujeto diferente, con conocimientos y posiciones diversas”*<sup>25</sup>.
- **Técnicas interactivas:** “Son dispositivos que activan la expresión de las personas (...) propiciando el dialogo de saberes, la reflexividad y la recuperación de la memoria colectiva”<sup>26</sup>.

Como instrumentos se utilizaron:

- Diario de campo
- Materiales audiovisuales
- Materiales didácticos (marcadores, colores, papel, papel periódico).

---

<sup>24</sup> MARTÍNEZ MIGUELEZ, Miguel. *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. México: Trillas, 1998 P. 65-68

<sup>25</sup> BASTIDA, M., PÉREZ, F., TORRES, J., ESCOBAR, G., ARANGO, H. El diálogo de saberes como posición humana frente a otro: Referente ontológico y pedagógico en la educación para la salud. 2009. Disponible en internet: [http://parquedelavida.co/images/contenidos/el\\_parque/banco\\_de\\_conocimiento/el\\_dialogo\\_de\\_saberes\\_como\\_posicion\\_humana\\_frente\\_al\\_otro.pdf](http://parquedelavida.co/images/contenidos/el_parque/banco_de_conocimiento/el_dialogo_de_saberes_como_posicion_humana_frente_al_otro.pdf)

<sup>26</sup> GARCÍA CHACÓN, B., GONZÁLES, S., QUIROZ, A., VELÁSQUEZ, A. *Técnicas interactivas para la investigación social cualitativa*. Universidad de Antioquia. 2002. Disponible en internet: [http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/101098/mod\\_resource/content/0/tecnicas\\_interactivas1.pdf](http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/101098/mod_resource/content/0/tecnicas_interactivas1.pdf)



Lo metodológico estuvo guiado desde la perspectiva cualitativa en donde la realidad puede ser mirada y abordada de manera holística para comprenderla y transformarla; además, las voces de los sujetos son primordiales, pues cada uno de ellos tiene contextos y subjetividades particulares; por ello es fundamental rescatar las voces de cada uno de los integrantes del proceso.

## **2.9 SELECCIÓN DE FUENTES DE INFORMACIÓN**

Se seleccionaron las fuentes de información primarias y secundarias; desde las primarias, los sujetos a partir de sus mismas voces narraron las distintas problemáticas que les afectaban y desde las secundarias fue de gran importancia la utilización de distintos documentos de autores relacionados con la temática.

## **2.10 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS**

**2.10.1 Criterios de selección.** Para escoger los integrantes que conformaron el grupo base se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

- ❖ Que fuesen IMB pertenecientes a la Compañía de Seguridad de la Base Naval ARC “Bolívar”, puesto que ellos fueron la población objeto de intervención, este criterio fue construido, ya que el grupo con el que se trabajó pertenecen al Departamento de seguridad donde se encuentran miembros con una jerarquía establecida y es esto lo que los IMB no quieren que se presente en el grupo base cuyo fin es fortalecer las relaciones intergrupales, manifestando que sus superiores resuelven los conflictos a través de castigos y no mediante el diálogo, explicando que con los castigos el conflicto queda y no se resuelven los problemas.
  
- ❖ Que los integrantes tuvieran Autonomía y motivación para pertenecer al grupo base

Este criterio se apoya en la definición de autonomía y motivación de Ángela Bohórquez S. en su artículo Motivación desde la autonomía, menciona que



La autonomía (...) a la hora de estudiar y trabajar genera confianza y por lo tanto, es un potenciador natural de la motivación y el buen desempeño. Si algo nos gusta, es muy probable que nuestro desempeño laboral crezca sustancialmente y que, además, nosotros mismos seamos los principales de garantizar la calidad de nuestro trabajo”<sup>27</sup>.

Partiendo de esta definición se infiere que la autonomía al constituir estos grupos juega un papel fundamental pues el desempeño dentro del grupo será mayor, si la motivación es personal, llevando a cabo las funciones sin una presión ejercida por los superiores, lo cual resta autonomía a las relaciones personales, ya que la interacción entre los integrantes está marcada por la obligatoriedad de un mandato o de una orden, mas no por la motivación personal que pudieran tener cada uno frente a sus compañeros pertenecientes a la Compañía de Seguridad.

La buena aceptación de los infantes con respecto a esta intervención, es una radiografía de que aún en los grupos multiculturales se pueden lograr buenas relaciones, partiendo de la aceptación hacia el otro siempre y cuando esta motivación no sea contaminada con presiones externas a la voluntad de cada uno de ellos.

- ❖ Los integrantes del grupo base debían ser procedentes de diferentes lugares del país con el fin de que fuera un grupo multicultural.

Como bien se sabe, los Infantes de Marina Bachilleres de la Compañía de Seguridad son procedentes de varias regiones del país por lo cual tienen diferentes culturas, lo que trae como consecuencia conflictos por las distintas costumbres y actitudes presentes en cada uno de ellos; a partir de esta estrategia se pretende que con la presencia de varias culturas en el grupo base, estos puedan ayudar a entender el porqué de ciertos compartimientos y actitudes que pueden ser características de ciertas regiones del país y que para otros podrían ser atípicas, lo

---

<sup>27</sup> BOHÓRQUEZ, A. Motivación desde la autonomía [en línea]. Compartir palabra Maestra. 2016. Disponible en internet: <https://compartirpalabramaestra.org/blog/motivacion-desde-la-autonomia>



cual en principio si estas actitudes no son asimiladas y aceptadas por lo demás pudieran dejar en el paredón a las personas que fueran de una región determinada, he aquí la mayor importancia de este grupo ya que a través del respeto y la aceptación de las diferentes culturas se pueden fortalecer las relaciones interpersonales del grupo.

- ❖ Que los integrantes tuvieran disponibilidad de tiempo para poder realizar los encuentros.

Este criterio fue importante a la hora de realizar los encuentros debido a que los Infantes de Marina Bachilleres de la Compañía de Seguridad tienen varias y diferentes funciones dentro de la Base Naval, por lo tanto se procuró que los pertenecientes al grupo base tuvieran disponibilidad de tiempo en algunas horas de la semana para así poder reunirse junto con las estudiantes en práctica.

#### **2.10.2 Estrategias para la conformación del grupo.**

- ❖ Realización de votaciones para escoger a los integrantes del grupo base, con el fin de que el proceso se diera de manera democrática.

Esta estrategia fue pensada con la finalidad de ejercer la democracia dentro del grupo, lastimosamente por cuestiones de disponibilidad de tiempo por parte de los Infantes de Marina Bachilleres no se pudieron realizar las votaciones como método para alcanzar la democracia, por lo que se tuvo en cuenta el criterio ya mencionado de autonomía y motivación para ser integrante del grupo base.

- ❖ Se analizaron las cualidades de liderazgo entre los postulados a pertenecer al grupo base.

En el transcurso del calendario de práctica 2017 I y 2017 II, las estudiantes en práctica analizaron a través de diferentes estrategias las cualidades de un buen liderazgo los cuales “son estar comprometido, es competente comunicarse adecuadamente, reconocer habilidades, garantizar que todas las áreas y todo el



personal trabaje en equipo, dirigir el cambio, identificar una visión del grupo, generar confianza y respeto, ser honrado y motivar a los pertenecientes del grupo”<sup>28</sup>. Esto con el fin de que los IMB pertenecientes al grupo base fuesen personas que tuviesen conocimientos y características de un buen líder, para que el desarrollo del proceso fuese sostenible.

- ❖ Los encuentros se realizaron en horarios flexibles donde todos los integrantes del grupo pudieran asistir, puesto que muchas veces la guardia<sup>29</sup> que los IMB prestan hace imposible la participación de todos.

El carácter de la flexibilidad fue un componente que le podía dar viabilidad al proceso, ya que, encontrarse en horarios donde todos los integrantes del grupo base pudieran asistir permitía avanzar de manera eficaz y eficiente en el proceso, puesto que al haber un horario fijo para los encuentros de cada semana estos no serían posibles, debido a que las guardias son cambiantes cada dos días, es decir, que la probabilidad de que todos tengan el mismo horario cada semana es muy baja.

- ❖ Se procuró que los espacios físicos para los encuentros fueran apropiados para tener un diálogo asertivo.

Este criterio fue definido con el fin de evitar la monotonía entre las actividades de los Infantes de Marina Bachilleres, quienes están acostumbrados a los mismos espacios físicos, por esto se trató de buscar lugares en donde los integrantes del grupo base se sintieran bien, libres de expresar sus pensamientos frente a las temáticas tratadas, sin cohibirse por temor a que fuesen escuchados por sus superiores.

---

<sup>28</sup> LLOPIS TAVERNER, J., CONCA, Flor, F., TARÍ GUILLÓ, J. Cualidades de los líderes para la calidad: exigencias ante la diversidad. Universidad de Alicante. 1999. pág. 664- 646. Disponible en internet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/565273.pdf>

<sup>29</sup> Guardia: Prestación de servicio de seguridad a la institución, en un horario de seis horas de guardia, seis de descanso y seis más de guardia.



### 3. PLAN OPERATIVO DE SISTEMATIZACIÓN

Siendo conscientes que el factor tiempo puede ayudar o perjudicar el desarrollo del trabajo, se realizó un plan operativo consistente en el cronograma y las fases de la sistematización, ambas guiadas desde los objetivos específicos de sistematización.

#### 3.1 CRONOGRAMA PARA LA SISTEMATIZACIÓN

Tabla 1. Cronograma para la sistematización

Objetivo Tiempo	Septiembre				Octubre				Noviembre			
	Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
Recuperación de la estrategia metodológica	■											
Identificación de aciertos y desaciertos						■						
Evaluación de impactos								■				

Fuente: autoras del proyecto, 2017.

En el cronograma se visualizan los objetivos por cumplir y el tiempo estimado para éste; se consideró finalizar el proceso de sistematización en un tiempo no superior a once semanas validadas en el calendario académico. En este sentido, el desarrollo de los objetivos se distribuyó de la siguiente manera:

Para el primer objetivo, se estimó seis semanas para recuperar la estrategia metodológica de la intervención realizada. Para el segundo objetivo, se idealizó tres semanas para identificar aciertos y desaciertos. Para el tercer objetivo, se planeó



realizar la evaluación de impactos en las últimas cuatro semanas mostradas en el cuadro anterior.

Nótese que la evaluación de impactos abarca dos semanas del desarrollo del segundo objetivo, ya que dentro de la identificación de aciertos y desaciertos se realizó un análisis DOFA para esquematizar y guiar hacia el tercer objetivo.

### 3.2 FASES DE LA SISTEMATIZACIÓN

La presente sistematización se desplegó por fases, guiadas desde los objetivos específicos, lo que permitió que fuese un proceso coherente y organizado.

**Tabla 2. Fases de la sistematización**

FASES	DESCRIPCIÓN
Recuperación de la estrategia metodológica	A través de esta fase se quiso recuperar puntualmente el proceso de la creación del grupo base como estrategia metodológica, para así interpretar y analizar la intervención desarrollada con los IMB.
Identificación de aciertos y desaciertos en el proceso metodológico de la creación del grupo base.	En esta fase se identificaron y se analizaron los aciertos y desaciertos del proceso a través de la herramienta metodológica DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas).
Evaluación de los impactos del proceso metodológico	En esta fase se evaluó el proceso metodológico de conformación del grupo base, esta es transversal, puesto que todas las fases fueron evaluadas de manera eficaz y eficiente; para así conocer los impactos del proceso metodológico implementado con los IMB.

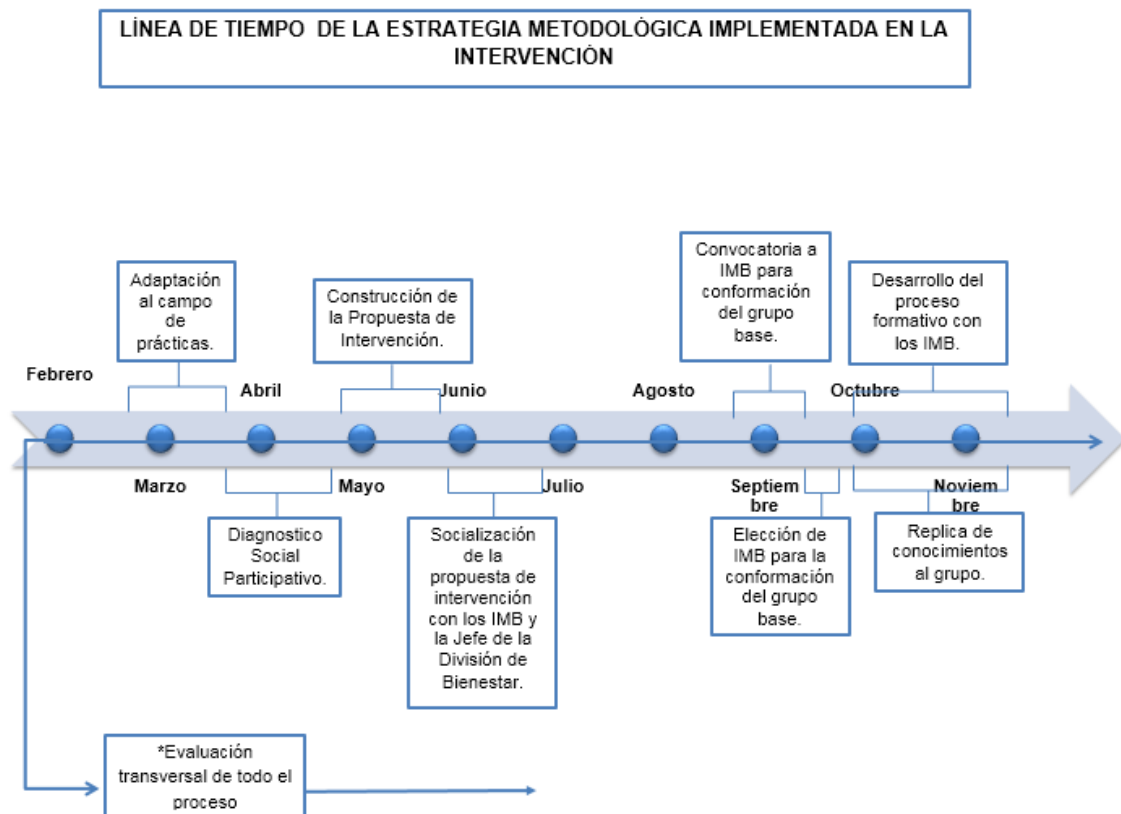
Fuente: autoras del proyecto, 2017.



#### 4. RECUPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Para la recuperación del proceso fue necesario reconstruir la historia que como sugiere Oscar Jara “puede ser útil elaborar una cronología. También, el hacer un gráfico para que visualmente vaya siguiéndose la secuencia de los hechos. También podría ser interesante reconstruir la historia en forma de cuento o narración”, es por ello que se decidió realizar una línea de tiempo para reconstruir la historia como lo menciona este autor.

**Gráfica 1. Estrategia de intervención**



Fuente: autoras del proyecto, 2017.





En la anterior línea de tiempo se evidenció el proceso realizado durante el I y II período de prácticas en el año 2017, **la adaptación al campo de prácticas** inició a mediados de febrero y marzo; este primer momento estuvo cargado de incertidumbres y nuevos aprendizajes, en el sentido en que entrar a un nuevo espacio, acostumbrarse a éste, a sus reglas, y a nuevas personas puede convertirse en una oportunidad o en un obstáculo para la continuación del proceso. Uno de los aciertos que favoreció la adaptación al campo de práctica fue nuestra personalidad ya que de forma abierta aceptamos este nuevo reto que llegaría a nuestras vidas, y a la vez, esa misma personalidad tuvo diferencias con la entidad al momento en que la institución realizó un estudio de seguridad para verificación de datos, pues este incluyó una visita domiciliaria en donde sentimos que los requerimientos de la visita invadían nuestra privacidad.

Otro acierto del proceso de adaptación al campo de práctica fue el recibimiento y acogida por parte de las personas pertenecientes al Departamento de Personal y a la División de Bienestar quienes siempre estuvieron atentos a que nos sintiéramos a gusto y además facilitarnos materiales o lo que fuese necesario para el buen desarrollo del proceso de intervención.

Siguiendo la línea de tiempo, en el mes de abril se realizó el **diagnóstico social participativo**, en donde los principales actores fueron los Infantes de Marina Bachilleres quienes desde sus mismas voces contaron las principales problemáticas existentes en la Compañía de Seguridad. En este sentido, uno de los aciertos fue que en el reconocimiento del campo las problemáticas que desde nuestra subjetividad observamos fueron corroboradas por parte de los IMB al momento de realizar el diagnóstico., esto permitió que el bosquejo que teníamos para realizar la propuesta de intervención se complementara con todo lo dicho por ellos.

Paralelamente los IMB temían contar la realidad sobre las problemáticas presentes en la compañía por miedo a que hubieran represalias en contra de ellos, convirtiéndose en un desacierto pero al mismo tiempo en una oportunidad para



acercarnos a ellos y cuestionarnos lo que realmente estaba ocurriendo, para esto necesitábamos ganar su confianza, haciéndoles entender lo importante que era comunicar lo que estaba sucediendo para así poder visibilizarlo.

Seguido a esto se construyó la **propuesta de intervención** entre finales del mes de abril y del mes de mayo, esta fue fruto de las necesidades expuestas en el diagnóstico social participativo, su construcción no fue sencilla ya que, al no haber un referente de trabajos realizados con una propuesta de intervención en este campo de prácticas, se comenzó desde cero a conocer, analizar y seguido a esto pensar en cómo transformar las realidades presentadas.

Un aspecto favorable en esta parte del proceso fue aplicar la teoría en la práctica, pues todos los conocimientos adquiridos en el transcurso de nuestra carrera universitaria fueron de gran utilidad.

Finalizando el período I 2017 del proceso de prácticas académicas se pensó realizar la **socialización de la propuesta de intervención**, previamente con la coordinadora de campo y con el teniente encargado de la Compañía de Seguridad, pues al ser una entidad castrense y estructural se consideró oportuno compartir la propuesta de intervención y así no omitir los conductos regulares establecidos en la institución e incumplir los lineamientos de esta; después se socializó con los IMB de la compañía de seguridad, quienes se encontraron de acuerdo y motivados por lo mostrado en la propuesta.

Es importante aclarar que la socialización con el teniente encargado de la Compañía no fue posible debido a que en varias ocasiones se intentó convocar una reunión, pero lastimosamente por ocupaciones varias de estos no fueron posible, lo anterior es visto como un desacierto, ya que no se tuvo una buena comunicación para que él como encargado de la Compañía de Seguridad acompañara el proceso.

Para el II período de prácticas académicas se implementó la propuesta de intervención, iniciando con la **convocatoria a IMB para la conformación del grupo**



**base**, esto se dio a finales del mes de agosto y principios del mes de septiembre, se pensó con la intención de ejercer la democracia y hacer de todos partícipes, en primera instancia se pensó realizar unas votaciones en donde los mismos IMB eligieran a quienes los iban a representar en el grupo base, no se pudo realizar debido a que en la ciudad hubo acontecimientos que implicaban el apoyo de estos al Distrito. Luego de finalizar estos eventos se abrió nuevamente el espacio para realizar dichas votaciones pero por falta de tiempo debido a las dinámicas laborales por parte de los IMB, no pudieron acercarse al punto de votación, esto se convirtió en un desacierto pero al mismo tiempo en una oportunidad para pensar en otra estrategia que pudiera funcionar y cumplir el objetivo. Siguiendo la línea de tiempo en la segunda y tercera semana del mes de septiembre se llevó a cabo un encuentro en donde a través del diálogo y del debate de las problemáticas que los afectaban fue realizada la **elección de los IMB para la conformación del grupo base** quienes de manera autónoma decidieron pertenecer a este; con la aprobación de los demás miembros del grupo.

A finales del mes de septiembre, el mes de octubre y principios del mes de noviembre se realizó el proceso formativo y la réplica de conocimientos por parte del grupo base al grupo general de IMB, con la finalidad de que el proceso fuese sostenible y que su enriquecimiento no solo quedara en el grupo base, sino que llegara a todo el grupo, puesto que el objetivo general de la propuesta de intervención fue fortalecer las relaciones interpersonales en todo el grupo de Infantes de Marina Bachiller.

Uno de los aciertos sobre este momento del proceso fue la motivación existente en los integrantes del grupo por trabajar en temas relacionados con las problemáticas que afectan su día a día, ya que como ellos lo expresan “somos conscientes que el cambio no se va dar de un día para otro, pero al menos estamos intentando y empezando a trabajar, para que luego los próximos Infantes que vengan encuentren una situación mejor”; esto fue un punto a favor pues un grupo motivado es un grupo



que se interesa por trabajar por sus problemáticas y mejorar la calidad de vida de su entorno.

Al mismo tiempo, esta motivación en algunas ocasiones fue truncada por la dinámica laboral, puesto que las guardias y salidas de comisión impedían que todos los integrantes del grupo base se reunieran y se perdiera la dinámica de trabajo, sin embargo, esto no fue impedimento para que el proceso se siguiera desarrollando ya que se buscaron otros espacios y medios de comunicación alternos para llegar a acuerdos y facilitar la comunicación.

Finalmente, la evaluación fue realizada de manera transversal, ya que durante todo el proceso plasmado en la línea de tiempo se procuró analizar objetivamente los pro y contra de cada momento, para mejorar los aspectos negativos encontrados y prevenir el fracaso de la intervención, en este proceso de evaluación se realizó un análisis DOFA (Anexo A) que fue desarrollado con y para los IMB, pues ellos fueron partícipes en la construcción de este análisis, cada uno tuvo el espacio para desarrollar la matriz DOFA y luego en la socialización se realizó una matriz general que contenía todos los puntos plasmados de manera individual; una de las debilidades en que se coincidió fue la disponibilidad de tiempo que estos tenían para realizar los encuentros, en cuanto a las oportunidades se concordó que el interés y la iniciativa por parte de los integrantes del grupo base fue la oportunidad más notoria en el proceso, además en las fortalezas se acordó que la disposición, el entusiasmo y la energía que tienen los IMB del grupo base para cumplir con las responsabilidades asignadas en las actividades o en lo que fuese necesario fue un aspecto fundamental para el desarrollo del proceso, y por último en las amenazas todos coincidimos en que el tiempo era la principal amenaza para el desarrollo eficaz y eficiente del proceso, ya que como ha sido expresado con anterioridad este es limitado.



#### 4.1 EVALUACIÓN EX-POST

Teniendo en cuenta que “la evaluación ex-post o de impacto es la recolección de información para el aprendizaje de lo realizado, lo impactado (efectos) y la toma de decisiones futuras”<sup>30</sup>.

Se evidenció que la transformación social en el grupo de IMB fue positiva ya que la situación inicial ha mejorado, estos cambios se demuestran en la realidad actual, en donde ellos tienen actitudes más amistosas y tolerantes entre sí.

Las mismas voces de los actores dan muestra de lo anterior, ya que en el cierre de la intervención estos dieron cuenta de que situaciones como pérdidas de objetos, discusiones por la multiculturalidad y la exclusión han reducido notoriamente gracias a la intervención realizada; pues ellos han comprendido que aspectos como la multiculturalidad es una oportunidad de aprendizaje hacia las demás culturas y no una situación que deba generar conflictos.

Los objetivos del proceso de intervención se cumplieron satisfactoriamente, a pesar de los diferentes obstáculos presentados, ya que la institución al ser una entidad castrense tiene normatividades y dinámicas de trabajo de difícil cambio, sin embargo, esto no se convirtió en impedimento para desarrollar la intervención, pues se vio el campo de intervención como una oportunidad de aprendizaje y un reto personal y profesional.

---

<sup>30</sup> GONZÁLEZ, L. La evaluación ex-post o de impacto un reto para la gestión de proyectos de cooperación internacional al desarrollo. Cuadernos de Trabajo de Hegoa. Número 29, 2000. Disponible en internet: [http://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/157/Cuaderno\\_de\\_trabajo\\_29.pdf?1488539570](http://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/157/Cuaderno_de_trabajo_29.pdf?1488539570)



## 5. LECCIONES APRENDIDAS

Las prácticas académicas son un espacio que permiten a los estudiantes ampliar sus conocimientos sobre la disciplina en la que realizan sus estudios, admite ver desde una perspectiva más cerca el mundo laboral convirtiéndose en una oportunidad para conjugar lo teórico y lo práctico.

Es por ello que para nosotras fue enriquecedor realizar nuestras prácticas académicas en la Base Naval ARC Bolívar, desde el área de Bienestar Social. Esta institución tiene diferentes tipos de grupos con los cuales intervenir como personal civil, militar y retirados, además se encuentra vinculado el trabajo social con familia, y desde el ámbito educativo trabaja con los colegios navales. Nuestra experiencia estuvo encaminada desde el Trabajo Social de grupo con los Infantes de Marina de Bachilleres pertenecientes a la compañía de seguridad, quienes han sido sujetos activos en el proceso de intervención y de la sistematización de experiencias.

Una de las primeras impresiones al llegar a esta entidad fue el estricto control de seguridad para poder ingresar a realizar nuestras prácticas académicas, pues somos conocedoras que en otras entidades el acceso es menos protocolario, pero de cierta forma es entendible ya que las informaciones y documentos que se encuentran en la institución son de acceso restringido para el personal civil que no pertenece a esta; ya que, es una entidad que se encarga del apoyo logístico de la Armada Nacional por tanto tiene información confidencial que de ser divulgada puede poner en riesgo a la misma entidad y por tanto a la nación.

Después de realizar nuestro ingreso a la institución recordamos lo visto en algunas clases referente a la importancia de los conductos regulares, puesto que antes de que nos ubicaran en la División de Bienestar, tuvimos que pasar por varios conductos, el primero una entrevista con la psicóloga del Departamento de Personal, luego un estudio de seguridad que incluía una visita domiciliaria que es realizada con la finalidad de conocer las condiciones y aspectos de convivencia de la persona que va a ingresar a la institución.



Una vez realizado todo este proceso pudimos iniciar nuestras prácticas desde la División de bienestar, donde se nos otorgó la responsabilidad de trabajar con los infantes de marina bachilleres de la compañía de seguridad y de la estación naval de tierra bomba, para esto se emitió un documento que legalizaba nuestra intervención.

Otro aspecto de enriquecimiento a nuestras prácticas académicas fue el manejo de un lenguaje concreto, preciso y asertivo, al ser un ambiente estructural, los infantes de marina bachilleres están acostumbrados a recibir órdenes de una forma clara y precisa, por ello al tener acercamientos con estos fuimos conscientes que la manera de llegar era realizando encuentros con temáticas de su interés que fueran cortas, que no superaron hora y media (1:30 horas), que tuvieran un lenguaje claro y preciso, y que además los encuentros se realizaran de manera dinámica, pues al inicio del proceso notamos que estos se dispersaban con facilidad si los encuentros se realizaban solamente con teoría.

Una situación que era de incertidumbre para nosotras era la irregularidad del personal con que se trabajaba, puesto que a inicio del período 2017-1 algunos de los infantes con los que se inició el proceso terminaron de prestar el servicio militar y por ende no se encontraban en la institución, así mismo ingresaron nuevos infantes quienes no conocían el proceso que se venía realizando, esto se convirtió en una situación que atrasó el proceso, debido a que al iniciar el período II del 2017 se tuvo que retroalimentar lo realizado en el anterior semestre.

Uno de los aprendizajes más significativos fue la articulación teórica - práctica, debido a que las temáticas presentadas en los encuentros las relacionábamos con las mismas circunstancias que se presentaban dentro del grupo, analizándolas para así dar una respuesta asertiva partiendo de los conocimientos teóricos obtenidos a lo largo de nuestra carrera.

Finalmente uno de los más significativos y mayores aprendizajes fue no tener miedo al cambio y a hacer la diferencia, debido a que al hacer una revisión documental



sobre los trabajos de grado realizados en la institución específicamente desde trabajo social en la división de bienestar, evidenciamos que los y las practicantes se limitaban a realizar lo estipulado en el plan de Bienestar, encargándose solo de los talleres que se les asignaban por la división y que estaban incluidos en dicho plan, estos talleres eran dirigidos a los Infantes de Marina Bachilleres.

Notamos que los trabajos de grados realizados anteriormente no tenían una propuesta de intervención, ante esta situación se presentó la duda en nosotras puesto que no sabíamos si era la institución que limitaba a las y los practicantes a realizar los talleres o si eran los practicantes quienes de manera negligente solo cumplían con los órdenes que les asignaban desde la institución.

Luego de esto decidimos trabajar en la propuesta de intervención, pues sabíamos que era necesaria para realizar una intervención, sin embargo, no encontrábamos el apoyo necesario para la construcción de esta, debido a estas y a otras inconformidades solicitamos un cambio de asesor de prácticas lo que se efectuó en el II semestre del 2017, desde allí el proceso de intervención y sistematización fue fluyendo más ampliamente.





## 6. CONCLUSIONES

El rol del Trabajador Social en las Fuerzas Militares es de suma importancia, pues es un campo que tiene diferentes grupos de población como civiles y militares; que además de pertenecer a esta institución son sujetos que tienen familia, conflictos, culturas y situaciones socioeconómicas diferentes que posibilitan el enriquecimiento de rol profesional en esta área de intervención.

El grupo base creado para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los IMB de la Compañía de Seguridad, se convirtió en una oportunidad de cambio, pues las situaciones que enfrentaban, hacían de su diario vivir una mala experiencia dentro de la institución, situación que mejoró con la creación y el esfuerzo del grupo base, además, el apoyo incondicional de sus compañeros.

Finalmente, el proceso de prácticas académicas fue un espacio de gran aprendizaje, pues al ser un campo de intervención de poco interés por desconocimiento o apatía a este creó en nosotras estereotipos que se fueron de-construyendo y a partir de allí reconstruir la idealización de la posibilidad de un Trabajo Social crítico en este tipo de áreas.



## BIBLIOGRAFÍA

ALZATE, R. Teoría del conflicto [en línea]. Universidad Complutense de Madrid. 2003. Disponible en internet: <https://mediacionesjusticia.files.wordpress.com/2013/04/alzate-el-conflicto-universidad-complutense.pdf>

BASE NAVAL ARC “BOLÍVAR”. Plan de Bienestar 2017-  
<https://www.armada.mil.co/es/content/mision-armada-nacional>

BASTIDA, M., PÉREZ, F., TORRES, J., ESCOBAR, G., ARANGO, H. El diálogo de sabores como posición humana frente a otro: Referente ontológico y pedagógico en la educación para la salud. 2009. Disponible en internet: [http://parquedelavida.co/images/contenidos/el\\_parque/banco\\_de\\_conocimiento/el\\_dialogo\\_de\\_sabores\\_como\\_posicion\\_humana\\_frente\\_al\\_otro.pdf](http://parquedelavida.co/images/contenidos/el_parque/banco_de_conocimiento/el_dialogo_de_sabores_como_posicion_humana_frente_al_otro.pdf)

COLOMBIA. Ministerio de Asuntos Exteriores. Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamericana. Metodología de evaluación de la Cooperación Española. 2001. Disponible en internet: <http://www.mae.es/NR/rdonlyres/9C92457B-BF3D-4A6A-AD9D-D4DB9965B94F/0/Metodologiadeevaluaciónlcompleto.pdf>

DÍAZ BRAVO, L., TORRUCO GARCÍA, U., MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, M., VALERA RUIZ, M. La entrevista recurso flexible y dinámico [en línea]. En: Revista de Investigación en educación médica. 2013. Pág. 162-167. Disponible en internet: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>

DONGIL COLLADO E., CANO VINDEL, A. Habilidades Sociales. Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés. 2014. Disponible en internet: [http://www.bemocion.mssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia\\_habilidades\\_sociales.pdf](http://www.bemocion.mssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_habilidades_sociales.pdf)

GARCÍA CHACÓN, B., GONZÁLES, S., QUIROZ, A., VELÁSQUEZ, A. Técnicas interactivas para la investigación social cualitativa. Universidad de Antioquia. 2002. Disponible en internet: [http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/101098/mod\\_resource/content/0/tecnicas\\_interactivas1.pdf](http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/101098/mod_resource/content/0/tecnicas_interactivas1.pdf)

GIMÉNEZ, C. Guía sobre interculturalidad. Colección Cuadernos Q’anil, Proyecto Q’anil-PNUD: Editorial Serviprensa CA, Guatemala. 2000.

GONZÁLEZ, Jesús y COQUIES, U. Las cooperativas y sus prácticas de resolución de conflictos desde el enfoque cualitativo [en línea]. En: Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social Oct. 2011 - Pág. 44 - 58. Disponible en internet: <http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/23/20>



GONZÁLEZ, L. La evaluación ex-post o de impacto un reto para la gestión de proyectos de cooperación internacional al desarrollo. Cuadernos de Trabajo de Hegoa. Número 29, 2000. Disponible en internet: [http://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/157/Cuaderno de trabajo 29.pdf?1488539570](http://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/157/Cuaderno_de_trabajo_29.pdf?1488539570)

JARA, O. Sistematización de experiencias, investigación y evaluación: aproximaciones desde tres ángulos. Revista Internacional Sobre Investigación en Educación global y Para El desarrollo. Febrero, 2012.

KISNERMAN, Natalio. Los Talleres, ambientes de Formación Profesional. En: El taller, Integración de Teoría y Práctica. De Barros, Nidia A. Gissi, Jorge y otros. Buenos Aires: Humanitas. 1977. Citado por: Universidad De Antioquia Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Centro de Estudios De Opinión. Conceptos básicos de qué es un taller participativo, como organizarlo y dirigirlo. Cómo evaluarlo. Pag. 2. Disponible en internet: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/1650/1302%20%5B26>

LLOPIS TAVERNER, J., CONCA FLOR, F., TARÍ GUILLÓ, J. Cualidades de los líderes para la calidad: exigencias ante la diversidad. Universidad de Alicante. 1999. pág. 664- 646. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/565273.pdf>

MARTÍNEZ M. La investigación cualitativa etnográfica en educación. México: Trillas, 1998.

MATUK, Matilde. Liderazgo en los niños. En: Revista Virtual Plenilunia, 2009. <http://plenilunia.com/revista-impresa/liderazgo-en-los-ninos/8909/>

MIRABENT Perozo, Gloria. Revista Pedagógica Cubana. Año II Abril – Junio No. 6. La Habana, 1990. Citado por: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas Centro De Estudios De Opinión. Conceptos básicos de qué es un taller participativo, como organizarlo y dirigirlo. Cómo evaluarlo. Pag. 3. Disponible en internet: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/1650/1302%20%5B26>.

ROBAYO, G. Mecanismos de resolución de Conflicto. Defensoría del pueblo. Bogotá 2003. Ministerio de Interior y de Justicia, Dirección de acceso a la justicia, Disponible en internet: <http://www.mij.gov.co/>

TELLO, Nelia. Apuntes de trabajo social. Trabajo social disciplina del conocimiento [en línea]. Universidad Nacional Autónoma de México. S.F. Disponible en internet: [https://cursots.files.wordpress.com/2008/08/apuntes-sobre-intervencion-social\\_nelia-tello.pdf](https://cursots.files.wordpress.com/2008/08/apuntes-sobre-intervencion-social_nelia-tello.pdf)



Universidad  
de Cartagena  
Fundada en 1827

STUFFLEBEAN, D.L., SHINKFIED, A. Evaluación Sistemática: guía teórica y práctica. Barcelona: Paidós; 1993.

VAIN, P. Diversidad, multiculturalidad y tolerancia. El discreto encanto de las palabras blandas [en línea]. Universidad Nacional de Misiones. 2014. Pág. 1-10. Disponible en internet: [http://iice.institutos.filo.uba.ar/sites/iice.institutos.filo.uba.ar/files/Vain,Pablo%20Daniel\\_0.pdf](http://iice.institutos.filo.uba.ar/sites/iice.institutos.filo.uba.ar/files/Vain,Pablo%20Daniel_0.pdf)

VERDEJA, M. Aprendizaje de la convivencia en contextos educativos: identificando problemas y formulando propuestas de mejora desde la acción tutorial [en línea]. En: Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva (RLEI). 2012. Disponible en internet: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol6-num2/art7.pdf>



## ANEXOS

### Anexo A. DOFA

<b>Debilidades</b>	<b>Oportunidades</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Disponibilidad de tiempo para realizar los encuentros con los infantes pertenecientes al grupo base.</li><li>• La modalidad de trabajo que tienen los infantes de marina bachilleres dentro de la institución como son las guardias y las comisiones.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los diferentes talentos que tienen los integrantes del grupo base, utilizados como instrumentos en el grupo base para lograr el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.</li><li>• El interés y la iniciativa por parte de los integrantes del grupo base para solucionar los problemas sin utilizar los castigos o la violencia.</li><li>• Diferentes habilidades individuales que pueden ayudar a conformar un grupo base interesante.</li></ul>



<b>Fortalezas</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• La disposición, el entusiasmo y la energía que tienen los integrantes del grupo base para realizar los diferentes procesos y actividades.</li><li>• Gracia a los diálogos y talleres realizados gran parte del grupo de infantes de la compañía de seguridad concientizado en buscar soluciones a los problemas distintas a la violencia física o emocional.</li><li>• Motivación y ganas de realizar los encuentros, con el fin de trabajar por la mejora de la calidad de vida de los infantes.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El poco tiempo</li><li>• La existencia de diferentes culturas y las distintas orientaciones sexuales en algunos casos no permite llegar a acuerdos lo cual genera conflictos.</li><li>• Poco interés institucional para mejorar las relaciones interpersonales entre los infantes de marina bachilleres de la compañía de seguridad.</li></ul>



## Anexo B. Evidencias fotográficas





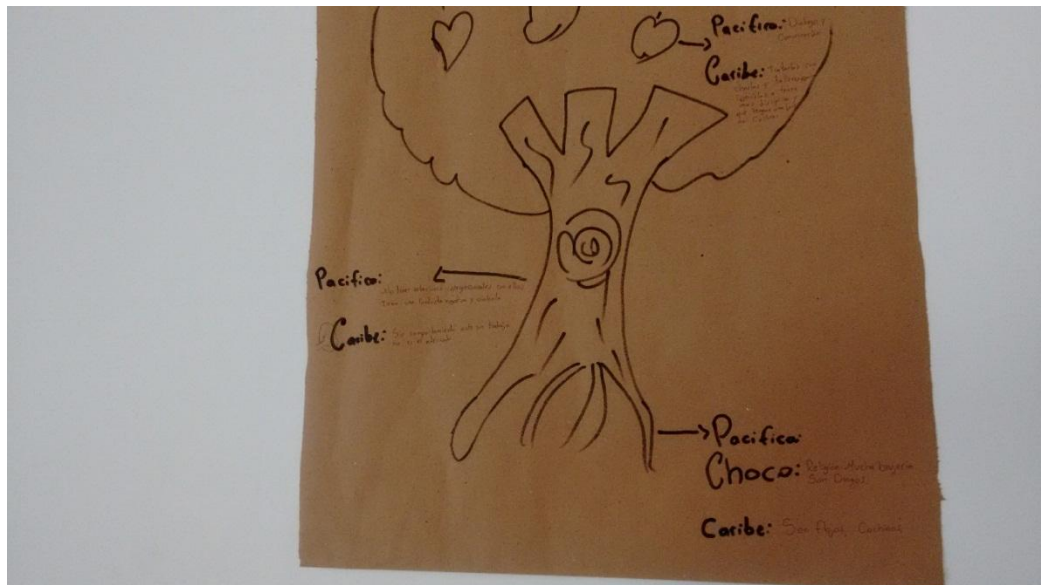








Universidad  
de Cartagena  
Fundada en 1827









Universidad  
de Cartagena  
Fundada en 1827





Universidad  
de Cartagena  
Fundada en 1827













Universidad  
de Cartagena  
Fundada en 1827

