

**Plan De Intervención
CAMPAÑA DE FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA
EN PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES**

Z, García; J, Trillos*

Universidad Tecnológica de Bolívar

Facultad de Psicología

Cartagena de Indias, enero 11 de 2005.

*Asesora de la práctica social

Titulillo: Práctica social

RESUMEN

Para la Armada Nacional es claro que la corrupción constituye un grave problema y una significativa amenaza para su estabilidad y seguridad en la medida en que los principios y valores por los cuales se rigen sus miembros están siendo puestos a prueba en todas las decisiones importantes que ellos deben tomar.

Por ello se hizo necesario elaborar un plan de intervención cuyo objetivo central es afianzar los principios y valores institucionales de los Infantes De Marina de la Compañía De Seguridad de la Base Naval De Bahía Málaga, lo cual se realizó a través de una investigación cuasi-experimental donde los participantes fueron el grupo que conforma la Compañía de Seguridad de la Base Naval de Bahía Málaga; se elaboró un instrumento de medición con el fin de determinar el grado de conocimiento que tenían los Infantes De Marina antes y después de la intervención.

Se utilizaron técnicas de aprendizaje que lograron influir satisfactoriamente en el nivel de conocimiento que tenían los Infantes De Marina de la Compañía de Seguridad de la Base Naval de Bahía Málaga acerca de los principios y valores institucionales, por lo cual se puede concluir que la intervención fue eficaz y se planteó como modelo a seguir en las diferentes guarniciones de la Armada Nacional.

**PLAN DE INTERVENCION
CAMPAÑA DE FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA EN PRINCIPIOS Y VALORES
INSTITUCIONALES**

Desafortunadamente nuestro país, como acontece con otros del área, ha venido enfrentando en las últimas décadas un grave deterioro de sus valores éticos, morales y sociales y las instituciones no son ajenas a este problema por esta razón la Armada Nacional en cumplimiento con el plan sobre la política de defensa y seguridad democrática trazada por el gobierno nacional incluye entre sus objetivos del plan estratégico naval la meta de fortalecer la moral y el compromiso de sus miembros a través de campañas que buscan afianzar los principios y valores institucionales.

Lo anteriormente mencionado hace que se lleve a cabo una investigación cuya pregunta fue: ¿Cuál es la influencia de la aplicación de técnicas de aprendizaje que buscan el fortalecimiento de los principios y valores institucionales de los Infantes De Marina de la Compañía de Seguridad de la Base Naval de Bahía Málaga?

Si se tiene en cuenta la aplicación del programa de fortalecimiento sobre el conocimiento de principios y valores institucionales sobre el efecto que causa en el nivel de conocimiento de los Infantes De Marina de la Base Naval de Bahía Málaga entonces se esperaría que existiera una clara influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente debido a la intervención es decir que en el test se mostrara claramente diferencias significativas entre la medida pre y post debido a la intervención.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción Del Problema

Acorde con la Constitución Política, Colombia se identifica con un Estado social de Derecho, servidor de la comunidad. En razón de ello, su funcionamiento está orientado al cumplimiento y satisfacción de los derechos del individuo, la familia y la comunidad. Tan especial propósito se traduce en la sujeción de la función pública al servicio de los intereses generales, con fundamento en principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Desafortunadamente nuestro país, como acontece con otros del área, ha venido enfrentando en las últimas décadas un grave deterioro de sus valores éticos, morales y sociales.

Se ha argumentado que la corrupción constituye un grave problema y una significativa amenaza para la estabilidad y seguridad de las sociedades, en la medida en que socava las instituciones y los valores de la democracia, la ética y la justicia y compromete seriamente el desarrollo sostenible y el imperio de la ley, además de erosionar la moral de las sociedades. Desde la antigüedad, el hombre ha tratado de regirse por normas de conducta que le permitan vivir en comunidad. Ellas, han sido escritas y transmitidas de generación en generación hasta los tiempos actuales donde las sociedades se enfrentan a un período de crisis ética, que afecta todas las instituciones.

En la actualidad existe un desgaste progresivo del significado de los conceptos éticos tradicionales donde el “tener y la violencia” constituyen el fin y el medio de un modo individualista que se esfuerza por tenerlo todo rápido y fácil, y en caso contrario de alcanzarlo por las vías legales, la violencia reemplaza el trabajo, la dedicación y el esfuerzo por el logro de estándares superiores de vida frente a los demás. De ahí que

en la posmodernidad, el narcotráfico y la corrupción, fenómenos sociales, constituyen el medio violento más empleado de una minoría bastante visible de la sociedad contemporánea.

OBJETIVOS DEL TRABAJO

Objetivo General

Afianzar la cultura Institucional, a través del fortalecimiento de los Principios y Valores en los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval ARC Bahía Málaga.

Objetivos Específicos

Elaborar un diagnostico inicial sobre el conocimiento teórico y practico de los valores y principios institucionales de los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval ARC Bahía Málaga.

Promover el fortalecimiento de la cultura de principios y valores en los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de Bahía Málaga a través de la aplicación de un programa diseñado para tal fin.

Aplicar un mecanismo de medición que determine el grado de asimilación y cumplimiento de los objetivos del plan.

JUSTIFICACION

Nada más importante para las actuales generaciones de Infantes De Marina de la Armada Nacional, que detenerse unos minutos a reflexionar sobre los hechos que golpean el corazón y el alma institucional cuando se viola el código de conducta en lo militar como producto de esa crisis ética de la sociedad donde estamos inmersos como parte de ella.

Si la ética es una ciencia o disciplina filosófica donde su objeto de reflexión cultural es la moral, un código de ética ideal debería proponer una guía moral general que nos ayude a tomar decisiones en situaciones donde nuestra conciencia individual es puesta a prueba frente a presiones externas que violan las normas de comportamiento que rigen una institución y en este caso, la Armada Nacional.

Por eso es de vital importancia recalcar en los Infantes De Marina el estudio sobre ética militar y liderazgo, cuyo enfoque nos lleve al estudio y la reflexión del quehacer profesional, parte del código de ética militar aprendido de principios y valores que nos dejaron como legado nuestros antepasados, sobre los cuales se debe reafirmar la esencia e importancia de ellos en estos momentos de crisis y sobre los cuales se debe insistir en la formación de todos los integrantes de las Fuerzas Militares.

Todo depende de la educación y formación de las personas teniendo como fundamento los valores, la conducta y el proceder dentro de las normas legales, así se puede atenuar y establecer un proceso desde la raíz para acabar con este flagelo.

Este proceso puede ser muy largo y es posible que los resultados no se vean inmediatamente, pero con una política clara que ataque el problema y que se fundamente

en el recurso humano para reseñar como la corrupción ha detenido el desarrollo de un lugar con tantos recursos como es nuestro país.

MARCO DE REFERENCIA

Marco Jurídico

- Constitución Nacional
- Política de Seguridad y Defensa Democrática
- Plan Estratégico Naval 2003 a 2006.
- Plan de Acción Fuerza Naval del Pacífico
- Plan de Acción Base Naval ARC Bahía Málaga.

Marco Teórico

Raíces

Según Cardona (2.000) Los principios se consideran, normalmente, inmutables a través del tiempo. Cambiar los principios es como cambiar de moral, como ser incoherentes en la vida. Cuando se está hablando de estos principios, se entiende como tales, entre otras cosas, la dignidad de la persona, el respeto a la palabra dada, la integridad, la honestidad, la lealtad, el respeto a la vida, procurar hacer el bien, amar la patria, etc. En esa enumeración hay cosas que en realidad corresponden a lo que llamamos valores (honestidad, lealtad, honradez, laboriosidad, etc.) y otras que más propiamente se colocarían al nivel de los principios o normas básicas naturales (procurar hacer el bien, respetar la vida...), porque tienen un carácter más fundamental. Principio viene del latín "Principium" y del griego "Arjé". Significa "aquello de lo cual algo proviene", es decir, de un determinado origen o causa. Los principios no son resultado de una moda pasajera, constituyen una preocupación antigua en la historia de la humanidad. Los primeros filósofos griegos se preguntaron por el principio de las cosas (Arjé), su origen y

también por su esencia o por su razón de ser primordial. Y daban respuestas relacionadas con la naturaleza física: el fuego, el aire, el agua, etc.

Los valores por su parte, vienen del latín “Valere” que significa estar en forma, ser fuerte, ser capaz de algo, valerse por sí mismo. Virtud viene de “Vis” que quiere decir fuerza, y las virtudes en realidad son fuerzas, que llevan a la persona a la excelencia, a la perfección moral, a ser capaz permanentemente (hábito) de hacer algo bueno, mediante el obrar personal.

Argumenta además el autor que valores hay para todos los gustos y de todos los tipos: sensibles, económicos, estéticos, humanos, espirituales, sociales, religiosos, etc. Unos son más subjetivos (estéticos por ejemplo) y otros más objetivos (económicos) pero en realidad el valor no prescinde de su carácter subjetivo porque es algo propio del ser humano (los animales no tienen valores) y no puede dejar de tener un nexo con los principios externos al hombre, que dan consistencia a los valores.

Los valores presentan siempre dos lados o caras de la moneda: la cara afirmativa, positiva la propia de los valores, a secas, o la cara negativa, que podemos llamar antivalor o contravalor, que es su antípoda: generosidad versus egoísmo, amor versus odio, lealtad versus traición... Todos tenemos valores y todos buscamos realizar nuevos valores y fortalecer los que ya tenemos. Como también es cierto que tenemos antivalores que nos arrastran hacia abajo y hay que combatirlos con el ejercicio de los valores y con la formación de hábitos estables de buen obrar (virtudes personales). Por eso los valores, como la vida misma y como el desarrollo personal, son algo dinámico y cambiante no siempre se poseen los mismos valores. Hay valores que antes no eran reconocidos como tales, por ejemplo el respeto al medio ambiente, pero su principio

básico (la naturaleza como ámbito esencial del hombre) ya existía. Está claro entonces que los valores son realidades dinámicas, no estáticas o inamovibles. Por ello es necesario ejercer y practicar los principios y valores como una filosofía de vida.

Continúa diciendo el autor que el concepto de valor fue tomado de la economía política de mediados del siglo XIX. Según el enfoque que se le dé, se tratará:

De una propiedad o carácter de una cosa, que hace de ella un bien.

De una esencia ideal que sólo secundariamente se concreta en el bien.

En su uso habitual, los valores son juicios que el hombre emite sobre las cosas. Por medio de estos juicios, el hombre «pone» el valor en las cosas.

Ahora bien, las cosas son valiosas en tanto son necesarias para el hombre. Dicho de otra forma: el valor es aquello que satisface las necesidades del hombre. Los objetos se valoran porque son necesarios para el hombre (no al contrario: no son necesarios porque se valoren).

Al igual que ocurre con las necesidades, los valores pueden ser:

➤ **Biológicos** (alimento, etc.). Son innatos, necesarios y comunes a todos los individuos de la especie humana. Son exactos.

➤ **Sociales** (culturales). No son homogéneos para todos los hombres. Son el resultado de la voluntad humana, de su libre arbitrio para juzgar. Y éste juicio puede equivocarse, interpretando erróneamente aquello que es «bueno» o «malo», originándose un valor falso.

¿Qué es un principio?

García A (2002) dice que en sentido ético o moral llamamos principio a aquel juicio práctico que deriva inmediatamente de la aceptación de un valor. Del valor más

básico (el valor de toda vida humana, de todo ser humano, es decir, su dignidad humana), se deriva el principio primero y fundamental en el que se basan todos los demás: el respeto que merece todo ser humano por el mero hecho de pertenecer a la especie humana, es decir, por poseer dignidad humana.

Vamos a examinar tanto el valor más básico y fundamental (la dignidad humana), el principio ético primordial (el respeto a todo ser humano), así como los principios más básicos que de él derivan.

La dignidad humana, un valor fundamental

Desde David Hume, existe una corriente de pensamiento que se expresa en la idea de que no es posible derivar ningún tipo de deber a partir del ser de las cosas. El paso siguiente nos lleva a concluir que por valores entendemos nuestras impresiones, reacciones y juicios, con lo cual convertimos el deber en un fruto de nuestra voluntad o de nuestras decisiones.

En el positivismo jurídico tipo Kelsen el derecho es el resultado de la voluntad de las autoridades del estado, que son las que determinan aquello que es legalmente correcto y legítimo y lo que no lo es.

En ética, el positivismo y el empirismo afirman que bueno y malo son decisiones meramente irracionales o puro objeto de impresiones o reacciones, o sea, del campo emocional. Tanto en el positivismo como en el empirismo existe aún, es verdad, la idea de valores, pero sólo como una idea subjetiva

Principios derivados de la dignidad humana

La primera actitud que sugiere la consideración de la dignidad de todo ser humano es la de que por ser tan valioso merece ser respetado y nunca debe ser manipulado y tratado como una cosa, como un medio a utilizar para lograr nuestros fines .

Principio de Respeto

«En toda acción e intención, en todo fin y en todo medio, trata siempre a cada uno a ti mismo y a los demás con el respeto que le corresponde por su dignidad y valor como persona»

Todo ser humano tiene dignidad y valor inherentes, solo por su condición básica de ser humano. El valor de los seres humanos difiere del que poseen los objetos que usamos. Las cosas tienen un valor de intercambio. Son reemplazables. Los seres humanos, en cambio, tienen valor ilimitado puesto que, como sujetos capaces de elegir, son únicos e irremplazables.

Dice también el mismo autor que el respeto al que se refiere este principio no es la misma cosa que se significa cuando uno dice “Ciertamente yo respeto a esta persona”, o “Tienes que hacerte merecedor de mi respeto”. Estas son formas especiales de respeto, similares a la admiración.

El principio de respeto supone un respeto general que se debe a todas las personas. Dado que los seres humanos son libres, en el sentido de que son capaces de efectuar elecciones, los seres humanos deben ser tratados como fines, y no únicamente como meros medios. En otras palabras: los seres humanos no deben ser utilizados y tratados como objetos. Las cosas pueden manipularse y usarse, pero la capacidad de elegir propia de un sujeto debe ser respetada.

Un criterio fácil que puede usarse para determinar si uno está tratando a alguien con respeto consiste en considerar si la acción que va a realizar es reversible. Es decir: ¿querrías que alguien te hiciera a ti la misma cosa que tú vas a hacer a otro? Esta es la idea fundamental contenida en la Regla de Oro: «trata a los otros tal como querrías que ellos te trataran a ti». Pero no es ésta una idea exclusiva de los cristianos. Más de un siglo antes del nacimiento de Cristo, un pagano pidió al Rabí Hillel que explicara la ley de Moisés entera mientras se sostenía sobre un solo pie. Hillel resumió todo el cuerpo de la ley judía levantando un pie y diciendo: «No hagas a los demás lo que odiarías que ellos hicieran contigo».

El respeto es un concepto rico en contenido. Contiene la esencia de lo que se refiere a la vida moral. Sin embargo, la idea es tan amplia que en ocasiones es difícil saber cómo puede aplicarse a un caso particular. Por eso, resulta de ayuda derivar del principio de respeto otros principios menos básicos.

Vale la pena hacer notar que, en ética aplicada, cuanto más concreto es el caso, más puntos muestra en los que puede originarse controversia. En esta área, la mayor dificultad reside en aplicar un principio abstracto a las particularidades de un caso dado. En consecuencia, el mismo autor dice que convendrá disponer de formulaciones más específicas del principio general de respeto. Entre estos principios están los de no malevolencia y de benevolencia, y el principio de doble efecto.

Principios de No-malevolencia y de Benevolencia

«En todas y en cada una de tus acciones, evita dañar a los otros y procura siempre el bienestar de los demás».

Principio de doble efecto

«Busca primero el efecto beneficioso. Dando por supuesto que tanto en tu actuación como en tu intención tratas a la gente con respeto, asegúrate de que no son previsibles efectos secundarios malos desproporcionados respecto al bien que se sigue del efecto principal»

El principio de respeto no se aplica sólo a los otros, sino también a uno mismo. Así, para un profesional, por ejemplo, respetarse a uno mismo significa obrar con integridad.

Principio de Integridad

«Compórtate en todo momento con la honestidad de un auténtico profesional, tomando todas tus decisiones con el respeto que te debes a ti mismo, de tal modo que te hagas así merecedor de vivir con plenitud tu profesión».

Ser profesional no es únicamente ejercer una profesión sino que implica realizarlo con profesionalidad, es decir: con conocimiento profundo del arte, con absoluta lealtad a las normas deontológicas y buscando el servicio a las personas y a la sociedad por encima de los intereses egoístas. Otros principios básicos a tener presentes son los de justicia y utilidad.

Principio de Justicia

«Trata a los otros tal como les corresponde como seres humanos; sé justo, tratando a la gente de forma igual. Es decir: tratando a cada uno de forma similar en circunstancias similares». La idea principal del principio de justicia es la de tratar a la gente de forma apropiada. Esto puede expresarse de diversas maneras ya que la justicia tiene diversos aspectos. Estos aspectos incluyen la justicia substantiva, distributiva, conmutativa, procesal y retributiva.

Principio de Utilidad

«Dando por supuesto que tanto en tu actuación como en tu intención tratas a la gente con respeto, elige siempre aquella actuación que produzca el mayor beneficio para el mayor número de personas».

El principio de utilidad pone énfasis en las consecuencias de la acción. Sin embargo, supone que has actuado con respeto a las personas. Si tienes que elegir entre dos acciones moralmente permisibles, elige aquella que tiene mejor resultado para más gente.

¿Qué es un valor?

GARCÍA M (1998) Dice que aunque sería muy complicado establecer cuando se inicia la moral como fenómeno humano, entendida como una primitiva formación de valores, cabe pensar que sus bases tienen raíces tan profundas que se pierden en la historia, porque no se puede afirmar a ciencia cierta en que momento del desarrollo filogenético, del organismo que hoy conocemos como humano, se iniciaron las

precurrentes de la moral. Sin embargo es muy probable que en la medida en que nuestros antecesores se vieron obligados a interactuar y formar agrupaciones rudimentarias de individuos para facilitar de alguna manera su adaptación y supervivencia en el planeta, se fueron estableciendo algunas pautas y principios generales de conducta, a partir de habituaciones y condicionamientos exógenos, (provocados por el entorno) que a lo largo de varias generaciones dieron lugar a la aparición de conductas cada vez más complejas hasta pasar de simples agrupaciones a incipientes sociedades prehistóricas que orilladas por las exigencias del medio descubrieron el beneficio de permanecer en comunidad para desarrollar actividades en común (como la defensa del grupo ante otros depredadores), así como actividades de recolección de frutos, pesca, caza etc.

Por esta dinámica social, aparecen las primeras reglas y normas de comportamiento colectivo que permiten regular progresivamente las relaciones entre individuos de una misma comunidad, apareciendo con ello lo que se denomina moral primitiva.

La educación de esa época era informal, pues el sujeto aprendía lo bueno y lo malo directamente de las consecuencias de su conducta, de creencias mágicas y/o de los fenómenos de la naturaleza, aunque dentro de la tribu el líder inducía a mantener un orden social a partir de la observación de reglas rígidas, no necesariamente fundamentadas en razones. Más tarde, con el desarrollo de la abstracción mental, la capacidad de interpretación simbólica y un lenguaje que permite captar, interpretar y comunicar dichas reglas o normas de comportamiento, pudo dar origen a una incipiente moral formal.

Los primeros intentos educativos basados en “teorías” y en prácticas específicas se dan en China e India (800-400 A. de C), que buscaba principalmente transmitir sus tradiciones y obedecer la ley. La antigua China se caracterizaba por dar más importancia a la educación moral que a la transmisión de otro tipo de conocimiento.

Con los Hebreos, la educación moral era muy rígida y buscaba producir siervos obedientes a Dios mediante prácticas y contenidos esencialmente religiosos; sus métodos estaban basados en repeticiones memorísticas interminables (desde el amanecer hasta el anochecer) que podían incluir golpes y varazos.

Época Antigua.

Continua argumentando el autor que en este periodo, desde la perspectiva de la filosofía occidental, es muy probable que los primeros planteamientos formales sobre la educación moral dieran inicio en la época de oro de los grandes filósofos griegos encabezados por Sócrates, Platón y Aristóteles conocidos como los moralistas más importantes de la antigüedad se piensa que Sócrates (469-399 a de C) inicio el debate sobre este tema cuando preguntó ¿Se puede enseñar a vivir virtuosamente?,

Sócrates afirma que la virtud no es otra cosa que el saber; y que el saber se puede aprender, entonces también se puede enseñar. Este filosofo buscaba estimular el pensamiento para formar hombres racionales, capaces de juzgar y dar sentido a sus acciones, para ello uso como método el dialogo, por medio de la ironía y la mayéutica principalmente, Sócrates provocaba que el discípulo descubriera el conocimiento, el saber moral o la virtud.

Aristóteles (384-322 a de C) complementa la idea de Sócrates afirmando que lo principal no es que el sujeto conozca sobre virtudes, sino que este sea virtuoso y

posea acciones morales y justas; así mismo afirmó que el bien supremo o fin último es la felicidad, la cual se encuentra estrechamente relacionada con el desarrollo de las virtudes.

Más tarde los estoicos (corriente filosófica posaristotélica) afirmaron que para encontrar las directrices que condujeran a la felicidad, estas debían estar regidas por la razón, dando por añadiduras una vida virtuosa y por consiguiente feliz.

Época Cristiano –Medieval

Posteriormente apareció el movimiento Cristiano, que con base en un riguroso sistema de adoctrinamiento y crueles procedimientos de torturas hacia lo que la iglesia consideraba atentatorio contra sus dogmas, logró imponerse con vigor desde el siglo II hasta el XV, este movimiento religioso se caracterizó en sus orígenes por pretender encerrar la verdad absoluta, axial como por su autoritarismo y rigidez para promover mediante dogmas sus planteamientos. Los cristianos pretendían confirmar la existencia de un ser divino (Dios), quien ha dictado normas para el comportamiento moral de los hombres, los cuales debían ser obedecidas y no se podían poner a discusión, pues se corría el riesgo de ser juzgados como herejes y castigados severamente por ello, con sufrimientos corporales.

Con el tiempo siguió desarrollándose el Cristianismo hasta llegar a la época denominada Patristica, por estar representada por los padres de la iglesia, entre ellos se destacó San Agustín (354-430) quien basó su teoría ética principalmente en Platón y consideraba que el alma contiene una norma divina que guía al hombre hacia la beatitud.

Otra corriente que sobresale es la escolástica cuyo principal representante fue Santo Tomás De Aquino (1225-1274) afirmó que el hombre posee principios morales por naturaleza y que la obligación moral es un eco de la naturaleza. En esta época la educación del juicio moral y la acción moral fue puesta como necesidad fundamental, usando el catequismo dogmático como método de enseñanza caracterizado como una autoridad rígida y eliminando totalmente la espontaneidad, la inculcaron de una verdad absoluta, la exhortación a una vida moral, la obediencia incondicional a los mandatos religiosos, la disciplina severa, etc.

Renacimiento.

Dice además García M (1998) Que se presentaron cambios importantes en el sistema de educación caracterizados por incorporar a la practica como un auxiliar de la teoría, y una inclinación hacia la incorporación de conocimiento formales y científicos que progresivamente desplazarían a los contenidos religiosos, se criticaba a la educación tradicional, la cual fomentaba una “ memoria bastante llena y un juicio extremadamente vacío” y proponía que el objeto de la educación debería ser el desarrollo del juicio y la reflexión.

Durante esta época John Locke reflexionó acerca del papel que debía desempeñar la educación en cuanto a la formación moral, y argumentaba que las diferencias en el desarrollo moral entre los hombres se debían principalmente al tipo de educación que recibían.

Época Moderna

Las propuestas acerca de que la educación ejercía una función vital para el desarrollo moral influyeron de manera significativa en Rousseau, quien proponía estimular

y desarrollar las tendencias naturales en el educando desde su vida temprana, despertando la curiosidad en él y buscando una educación integral en la que se desarrollara el razonamiento, la acción y la sensibilidad. La manera de lograr lo anterior era permitir experimentar al estudiante, así como estimular sus sentidos y dar más importancia al hacer que al saber.

El autor se opone a aceptar que la moral es un elemento intrínseco de la razón y de nuestra propia naturaleza, y afirma que la acción moral surge con el desarrollo de la sociedad y es resultado del contrato social implícito en toda dinámica social moderna. Para Rousseau la educación se convertía en el futuro en una condición indispensable para el desarrollo moral del ser humano.

Luego Kant propuso que la razón era un medio fundamental para la trascendencia del hombre y el último fin de la educación era la formación del carácter moral, además argumentó que el hombre bueno es aquel que se somete a sus propias reglas a partir del uso de la razón.

Después surgieron otros filósofos, pedagogos y educadores como Pestalozzi, Froebel, Herbard, Tolstoi, Ellen Key y Gurlit, entre otros, quienes propusieron ideas complementarias en apoyo a una construcción de una educación integral que llevara implícita una formación de valores.

El pragmatismo desarrollado en el siglo XX resaltaba la importancia que tiene el desarrollo del pensamiento por su capacidad potencial para transformar el entorno, así como el desarrollo de la responsabilidad moral en el individuo para utilizar su pensamiento en el bien de él y de su comunidad. Dewey infería la moral de un individuo

según su plenitud y su desarrollo máximo del potencial humano en compañía de los demás.

Marx proponía el surgimiento de una nueva moral desalienadora, capaz de promover un hombre libre, autocrítico y consciente de su compromiso ante si mismo y ante su sociedad. Para ello se considera fundamental el papel que debe desarrollar la educación en materia de formación moral para la autentica transformación del hombre.

Por otra parte Durkheim hizo importantes aportaciones al tema de la educación moral, se refería muy probablemente a la educación en valores, la cual analizó desde una perspectiva sociológica y afirmaba que la función principal de la moral es regular la conducta de los hombres, además propuso que nuestra conciencia moral es obra de la sociedad y su expansión, también afirmo que solamente podemos conquistar el mundo moral de la misma forma en que conquistamos el mundo físico, esto es, construyendo la ciencia de las cosas morales, aunque reconoció que aun es una enseñanza difícil de impartir, pues todavía no existe una teoría científica general por la falta de investigación formal sobre estos temás.

Finalmente resulta interesante advertir que el papel que debe desempeñar la educación para la formación ética y moral y de valores del hombre es un elemento de coincidencia en la mayoría de los planteamientos que a lo largo de la historia han tratado el tema de la moral y los valores, al parecer también hay una ausencia de metodología clara y explícita de cómo deberían enseñarse estos, lo que al parecer es uno de los problemás que la historia no ha podido resolver de manera integral, lo cual se advierte en la actualidad por los graves problemás que afronta la sociedad en todos sus ordenes.

El criterio de valoración

Agudelo (2001) Dice que un objeto tiene mayor valor en la medida en que sirve mejor para la supervivencia y mejora del ser humano, ayudándole a conseguir la armonía y la independencia que necesita y a las que aspira.

Es por tanto esencial que los valores que se elijan y que se persigan en la propia vida se correspondan con la realidad del hombre, es decir, sean verdaderos. Porque sólo los valores verdaderos pueden conducir a las personas a un desarrollo pleno de sus capacidades naturales. Puede afirmarse que, en el terreno moral, un valor será verdadero en función de su capacidad para hacer más humano al hombre.

Veamos un ejemplo. Puedo elegir como ideal el egoísmo, en la forma de búsqueda de la propia comodidad y del propio bienestar, desestimando las exigencias de justicia y respeto que supone la convivencia con otras personas y que exigen renuncias y esfuerzos. La personalidad se volverá entonces insolidaria, ignorando los aspectos relacionales y comunicativos esenciales en el ser humano.

Hecha la elección, el crecimiento personal se detendrá e iniciará una involución hacia etapas más primitivas del desarrollo psicológico y moral.

Por el contrario, si se elige como valor rector la generosidad, concretada en el esfuerzo por trabajar con profesionalidad, con espíritu de servicio, y en la dedicación de tiempo a causas altruistas y solidarias, entonces se favorecerá la apertura del propio yo a los demás, primando la dimensión social del ser humano y estimulando el crecimiento personal.

Valores universales

Como acabamos de referir la maduración personal sólo se facilitará procurando eliminar obstáculos que puedan originar una detención de la misma o una regresión a etapas egocéntricas más primitivas. Por eso, parece acertado concretar algunos valores universales, deseables para todos.

En este sentido, la formulación clara y precisa del imperativo categórico kantiano ofrece abundante luz. Así, en la segunda formulación del Imperativo, en la *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, dice: «Obra de tal modo que trates a la humanidad, tanto en tu persona como en la de cualquier otro, nunca meramente como un medio, sino que, en todo momento, la trates también como a un fin». Y en la tercera insiste en el mismo sentido: «Pues los seres racionales están todos bajo la ley de que cada uno debe tratarse a sí mismo y debe tratar a todos los demás nunca meramente como medio, sino siempre a la vez como fin en sí mismo. De este modo, surge un enlace sistemático de seres racionales por leyes objetivas comunes, esto es un reino, el cual, dado que estas leyes tienen por propósito precisamente la referencia de estos seres unos a otros como fines y medios, puede llamarse un reino de los fines (desde luego, sólo un ideal)»

Se trata de aquellos valores que se fundamentan en la dignidad incondicionada de todo ser humano. Una dignidad que no admite ser relativizada, que no puede depender de ninguna circunstancia (sexo, edad, salud y demás cualidades). No puede, por tanto, condicionarse tampoco a la calidad de vida.

Marco Institucional

Según la Política de Seguridad y Defensa Democrática el direccionamiento estratégico para la formulación de La Estrategia Naval se inicia con la Política de Defensa y Seguridad Democrática trazada por el Gobierno Nacional. El objetivo central de dicha Política es reforzar el estado de derecho en todo el territorio mediante el fortalecimiento de la autoridad de las instituciones, del imperio de la ley y de la participación activa de los ciudadanos en los asuntos de la comunidad. De este objetivo central, el Gobierno Nacional identificó cinco objetivos estratégicos que deben alcanzarse para contrarrestar las amenazas a la seguridad y restablecer el estado de derecho en todo el territorio nacional de las cuales a través de las campañas de principios y valores podemos ayudar con:

Eficiencia, transparencia y rendición de cuentas, que implica la obtención de un mayor impacto mediante la administración óptima de los recursos; la generación de ahorros mediante la revisión de las estructuras y los procesos administrativos y el desarrollo de mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.

Plan Estratégico Naval

El Plan Estratégico Naval (2003-2006) dice que para el logro de estos objetivos la Armada Nacional diseñó un plan estratégico que contiene un objetivo específico del cual se desprenden dos objetivos generales, los objetivos Estratégicos Operacionales y los objetivos de Apoyo, de estos últimos podemos definir y desprender los programas 5 y 6 los cuales podemos ayudar al cumplimiento de ellos, a través de fortalecer los principios y valores en el personal de Infantes de Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de Bahía Málaga.

“Programa 5: Mejoramiento de la Organización y la Logística

Objetivo: Proporcionar a todos los comandos los medios necesarios, en el momento oportuno y a los costos adecuados, para cumplir con la visión, misión y objetivos estratégicos de la Armada Nacional; logrando que la organización y la logística se adecuen eficientemente para soportar las operaciones de combate”. Igualmente el plan cuenta con unas metas e indicadores que debe desarrollar como son:

Metas e indicadores

- Meta 3: Consolidar a la Armada Nacional como una institución transparente y efectiva en el empleo de sus recursos.

Estrategias

- **Programas de transparencia en la administración de recursos:** Combatir la corrupción administrativa al interior de la institución.

Programa 6: Desarrollo de la Acción Integral

Objetivo: Incrementar la moral y compromiso con la misión de los miembros de la institución, lograr el apoyo de la población civil y consolidar la imagen institucional

Este programa busca aumentar el nivel de la moral del personal y ampliar el compromiso de todos los miembros de la institución con la misión y los objetivos institucionales; igualmente lograr el apoyo de la población civil y negarle este apoyo al enemigo, ganar la guerra política y afianzar la imagen institucional consolidando a la Armada Nacional como una institución transparente, efectiva, respetuosa de los Derechos Humanos y de la aplicación del Derecho Internacional Humanitario,

Metas e indicadores

- Meta 1: Fortalecer la moral y el compromiso de los miembros de la Armada Nacional.
- Meta 4: Eliminar en la Armada Nacional cualquier tipo de violaciones a los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario.

Estrategias

- **DDHH y DIH:** Consolidar en la Armada Nacional un clima de protección y defensa de los DDHH y el DIH.
- **Legislación:** Buscar el fortalecimiento del marco jurídico para garantizar un adecuado soporte a las operaciones.

Principios Y Valores De La Armada Nacional

Según La Cartilla De Valores De La Armada (2003) Los Principios y Valores que forjan el espíritu de los miembros de la Armada Nacional representan las convicciones morales que sus hombres y mujeres requieren para cumplir sus deberes con entereza y luchar con tesón por el engrandecimiento de la Patria; y a la vez, para encontrar el mejor rumbo hacia el enaltecimiento personal, hacia ser mejores ciudadanos y por ende, servir mejor a Colombia. La identificación y puesta en práctica de los Principios y Valores que a continuación se exponen es lo que agrega valor a las actuaciones individuales, lo cual se ve reflejado en las relaciones humanas y en el desempeño profesional. Sin embargo la ética, el respeto y la devoción al trabajo no se constituyen en los únicos principios, ni son los valores enunciados, tampoco los exclusivos que rigen el comportamiento de los hombres y mujeres de la Armada Nacional, todo el universo en esta materia es objeto de observancia y guía institucional. Las tradiciones navales son y serán siempre un marco de

aplicación de los valores institucionales y su preservación será un propósito en la formación de la gente de mar.

Principios

Se menciona además en la cartilla que los principios son las verdades inmutables que nos acompañan en el horizonte del obrar diario, en la manera de ser de los hombres y mujeres que conforman la Armada Nacional y cuya preservación es un compromiso de todos.

Ética en las actuaciones: Puesto que es la forma en la que nos comportamos y que requiere de la autorreflexión profunda en las conductas personales y el compromiso con ellas.

Respeto: Es la base fundamental para una convivencia sana entre los miembros de la sociedad. Abarca todas las esferas de la vida: la Patria, las Leyes, las Normas, nuestros semejantes y nosotros mismos.

Devoción al trabajo: Puesto que el trabajo es una fuerza con gran poder de transformación, que ha llevado a la humanidad a los más altos niveles de desarrollo y vocación de servicio. En torno al trabajo se genera el orgullo de pertenecer a una Institución, puesto que el ser humano necesita saber, sentir y creer que es parte indispensable de esta.

Valores

Se afirma en la misma cartilla de valores de la Armada que los valores están relacionados con las grandes convicciones humanas de lo que es bueno, de lo que es mejor y de lo que es óptimo. Tienen la facultad, en sí mismos de propiciar alegría, satisfacción y felicidad a quienes los poseen y profesan. Por tanto, son fundamentales en

la búsqueda de las realizaciones humanas. Actúan como un conjunto de creencias construidas en forma colectiva y son ante todo axiomas que acompañan el ejercicio de los principios.

Lealtad para guardar fidelidad a los principios y valores Institucionales.

Responsabilidad para asumir y aceptar las consecuencias de nuestros actos libres y conscientes.

Honestidad para actuar con rectitud, sinceridad, transparencia y legalidad.

Solidaridad para responder con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida, la paz, el orden y la seguridad de los demás.

Valor para actuar con coraje, arrojo, intrepidez y prudencia en cada situación que sea necesaria para defender el bienestar de la Nación.

Prudencia para saber cuando hablar y cuando callar, y cuando actuar o abstenerse de hacerlo.

Humildad para tener conciencia de lo que somos, de nuestras fortalezas y debilidades como seres humanos y para aprender cosas nuevas y superarnos permanentemente en todos los aspectos.

Equidad para respetar los derechos de los demás y para dar a cada cual lo que le corresponde en justicia.

Marco Teórico Desde La Perspectiva Psicológica

Planteamiento Desde Una Perspectiva Psicológica.

Myers (2.000) afirma que a través del recorrido hecho sobre la génesis de los valores se pudo determinar que en la medida en que nuestros antecesores se vieron

obligados a interactuar y formar agrupaciones rudimentarias de individuos para facilitar de alguna manera su adaptación y supervivencia, en el planeta se fueron estableciendo determinadas pautas y principios generales de conductas a partir de las habituaciones y condicionamientos y que luego dieron lugar a apariciones de conductas más complejas.

Dada toda esta dinámica social aparecen las primeras normas o reglas de comportamiento colectivo, lo cual se ve más tarde influenciado por la aparición y desarrollo del lenguaje con lo cual viene la interpretación y comunicación de dichas reglas, esto, facilita la transmisión de reglas y normas de una generación a otra viéndose en ello inmersos lo que serían los valores, la ética y los principios que poseía determinada cultura pero también es necesario mencionar que así como a través de la historia el hombre aprendió a manejar los valores, también es cierto que en algún momento de la historia surgieron conductas contrarias a ellos y que de igual forma también fueron aprendidos y transmitidos de una generación a otra y es aquí donde aterrizamos un poco en la forma como se adquieren determinados comportamientos y actitudes del ser humano por ello se hace necesario conceptualizar acerca de estos constructos que gobiernan el actuar del hombre desde una perspectiva psicológica.

Las Actitudes

Dice además el autor que Las actitudes se forman a través de la experiencia y a pesar de su relativa estabilidad, pueden ser cambiadas también a través de ella misma. Las actitudes son las predisposiciones a responder de una determinada manera con reacciones favorables o desfavorables hacia algo. Las integran las opiniones o creencias, los sentimientos y las conductas, factores que a su vez se interrelacionan entre sí. Las opiniones son ideas que uno posee sobre un tema y no tienen por que sustentarse en una

información objetiva. Por su parte, los sentimientos son reacciones emocionales que se presentan ante un objeto, sujeto o grupo social. Finalmente, las conductas son tendencias a comportarse según opiniones o sentimientos propios. Las actitudes orientan los actos si las influencias externas sobre lo que se dice o hace tienen una mínima incidencia. También los orientan si la actitud tiene una relación específica con la conducta, a pesar de lo cual la evidencia confirma que, a veces, el proceso acostumbra a ser inverso y los actos no se corresponden, se experimenta una tensión en la que se denomina disonancia cognitiva.

Naturaleza De Las Actitudes Y Sus Componentes

Salazar (1997) dice que es posible que en una actitud haya más cantidad de un componente que de otro. Algunas actitudes están cargadas de componentes afectivos y no requieren más acción que la expresión de los sentimientos. Algunos psicólogos afirman que las actitudes sociales se caracterizan por la compatibilidad en respuesta a los objetos sociales. Esta compatibilidad facilita la formación de valores que utilizamos al determinar que clase de acción debemos emprender cuando nos enfrentamos a cualquier situación posible.

Existen tres tipos de componentes en las actitudes y son: componente cognitivo, componente afectivo y componente conductual.

- Componente cognitivo: Es el conjunto de datos e información que el sujeto sabe acerca del objeto del cual toma su actitud. Un conocimiento detallado del objeto favorece la asociación al objeto.

Componentes afectivos: Son las sensaciones y sentimientos que dicho objeto produce en el sujeto. El sujeto puede experimentar distintas experiencias con el objeto estos pueden ser positivos o negativos.

Componente conductual: Son las intenciones, disposiciones o tendencias hacia un objeto, es cuando surge una verdadera asociación entre objeto y sujeto.

Las actitudes tienen mucho interés para los psicólogos porque desempeñan un papel muy importante en la dirección y canalización de la conducta social. Las actitudes no son innatas, sino que se forman a lo largo de la vida. Éstas no son directamente observables, así que han de ser inferidas a partir de la conducta verbal o no verbal del sujeto.

Formación y cambio de las actitudes

Whittaker (1998) dice que Se pueden distinguir dos tipos de teorías sobre la formación de las actitudes, estas son: la teoría del aprendizaje y la teoría de la consistencia cognitiva.

- Teoría del aprendizaje: esta teoría se basa en que al aprender recibimos nuevos conocimientos de los cuales intentamos desarrollar unas ideas, unos sentimientos, y unas conductas asociadas a estos aprendizajes. El aprendizaje de estas actitudes puede ser reforzado mediante experiencias agradables.

Cuando un evento reforzante se asocia a un evento no reforzante se puede producir un proceso de condicionamiento o aprendizaje conocido dentro de la bibliografía psicológica como condicionamiento clásico. Si alguna respuesta de un organismo es seguida por un evento reforzante igualmente se puede dar un proceso de aprendizaje con el nombre de condicionamiento operante o aprendizaje instrumental.

Zanna, Kiesler y Pilkonis llevaron a cabo unos experimentos con el fin de establecer dos actitudes, una basada en afecto negativo y otra sobre afecto positivo. El procesamiento experimental consistió en parear diferentes tipos de adjetivos con la presencia o no de choques eléctricos. Se encontró que aquellas palabras que se pareaban con choques eléctricos fueron evaluadas en forma más negativa que aquellas palabras donde no se aplicaba el choque eléctrico. Este condicionamiento de afecto se generalizó también hacia palabras que poseían significado similar. El experimento de estos investigadores ilustra la utilización del paradigma del aprendizaje clásico en la formación de actitudes.(citado por Salazar 1997)

Staats señala que si bien el condicionamiento clásico puede explicar la formación de actitudes , no es suficiente para explicar los principios subyacentes en las funciones de las mismas. Según él, cada vez que una actitud se establece a través del condicionamiento clásico, puede convertirse en un estímulo reforzante (función instrumental). Por lo tanto palabras con significados evaluativos negativos pueden actuar como reforzadores positivos, palabras con significado evaluativos negativos pueden actuar como reforzadores negativos y estímulos neutros pueden tener un afecto intermedio sobre la conducta, en otras palabras las actitudes establecidas a través del condicionamiento clásico como respuestas condicionadas, pueden, en ciertos casos, actuar como reforzadores. De esta forma, una actitud es más que una simple respuesta, ya que puede tener una función instrumental para reforzar conductas abiertas. (citado por Salazar 1997).

Según Salazar (1997) la Teoría de la consistencia cognitiva se basa o consiste en el aprendizaje de nuevas actitudes relacionando la nueva información con

alguna otra información que ya se conocía, así tratamos de desarrollar ideas o actitudes compatibles entre sí.

Esta teoría parte del supuesto de que un individuo desea que sus creencias y conductas en relación con esas creencias sean consistentes. Si en determinado momento, por determinadas circunstancias, este individuo se encuentra que existe algún tipo de inconsistencia entre ambas, procederé en una u otra forma a reducir la discrepancia. ¿Como lo logra?. tal vez a través de la modificación de sus creencias o de su conducta o de ambas. En relación con este postulado existen tres teorías:

La primera es la llamada teoría del balance propuesta por Heider (1946-1958) y parte del supuesto que a los individuos les gusta la consistencia entre lo que creen y la forma como actúan y/o como los otros actúan. Un estado de balance según Heider, es aquel en el cual la relación percibida es armoniosa e internamente consistente por ejemplo si el individuo A le gusta el individuo B, y a A también le gusta C, A estará en balance si encuentra que B y C se atraen entre si; pero sucederá lo contrario si encuentra que B y C no se atraen. En general la tendencia es la de percibir estados de balance. El imbalance va a instigar cambios con la finalidad de lograr un balance cognoscitivo. En el caso del ejemplo anterior, se produce un estado de imbalance en A porque B y C se rechazan, este podría resolverse alejándose A de B o de C.

Otra teoría es la conocida con el nombre de modelo de congruencia propuesta por Osgood y Thannenbaum en 1955 y se basa en el supuesto de que el individuo coloca sus actitudes hacia otros individuos y cosas a lo largo de una escala que va de muy positivo(+3) a muy negativo (-3). Su mayor diferencia con el modelo anterior es

que este incorpora una escala a través de la cual pueden medirse los cambios actitudinales. (Citado por Salazar 1997)

Una tercera teoría dentro del enfoque de la consistencia cognitiva es la disonancia cognitiva postulada por Festinger 1957(Citado por Salazar 1997)

Kelman en 1953 y Manis y King en 1954 establecieron que cuando una persona se comporta de una forma inconsistente con sus actitudes tiende a cambiar estas con el fin de hacerlas consistentes con su conducta. Sin embargo es Festinger en 1957 quien sobre la base de estudios anteriores, postula una teoría que intenta explicar el proceso que está implicado en el surgimiento de la disonancia cognitiva en el individuo. (citado por Salazar 1997).

El autor dice que Festinger basó su teoría en el supuesto de que un motivo básico en la formación de actitudes es la búsqueda y mantenimiento de la consistencia entre varios elementos de la estructura cognoscitiva. Si algo altera esa armonía, el organismo experimentará lo que denominó disonancia. Es decir, inconsistencia entre los elementos afectivos, cognoscitivos o conductuales de una actitud, o entre dos elementos cognoscitivos o cualquier otro tipo de inconsistencia cognoscitiva.

Este autor definió la disonancia como un estado poco confortable, el cual el organismo busca reducir aun cuando por lograrlo tenga que distorsionar la realidad, se produce un estado de disonancia cuando entran en conflicto dos elementos cognoscitivos, es decir si uno implica la negación del otro; por el contrario dos elementos son consonantes cuando uno no implica la negación del otro ; además existe la posibilidad de una relación irrelevante cuando ninguno de ellos implica algo acerca del otro .

Según el autor Festinger argumenta que cuando se produce un estado psicológico de disonancia, este afecta al organismo de dos formas: Lo activa y lo dirige. Es decir, que la inconsistencia motiva al organismo en una dirección específica, la cual si se sigue puede producir una reducción de la pulsión poco placentera y confortable que produce el estado de inconsistencia, o evitar incrementos en la disonancia esto se puede lograr a través de cambios de conducta, cambios cognoscitivos o una exposición circunspecta hacia nueva información que pueda estar produciendo la alteración.

Continúa diciendo el autor que la teoría de la disonancia cognitiva, conforme fue postulada por Festinger, va a diferenciar entre las situaciones que producen un mayor o menor grado de disonancia. Según Festinger, la magnitud de la disonancia que experimenta el organismo humano va estar en función de tres variables conceptuales:

- La importancia que tenga cada uno de los elementos cognoscitivos.
- El número de elementos cognoscitivos consonantes y disonantes que existan simultáneamente. Esto es, que mientras mayor sea el número de elementos disonantes en relación a elementos consonantes, mayor será la disonancia que el individuo experimente. Podría inferirse que la disonancia se reduce uno o más elementos consonantes.
- La llamada "sobreposición cognoscitiva" es decir la semejanza entre dos elementos correspondientes a dos alternativas diferentes. La equivalencia funcional de los objetos o actividades representadas por las cogniciones va influir en la cantidad o magnitud de la disonancia que se experimenta. cuanto mayor sea el grado de sobreposición cognoscitiva, menor va a ser la disonancia resultante. Si la sobreposición es completa no va haber disonancia.(citado por Salazar 1997)

Myers (2000) dice que las actitudes influyen en la conducta social, Por eso quienes intentan cambiar las conductas de las personas se centran en cambiar las actitudes. Hay muchos ejemplos de esto: los padres que intentan influir en la conducta de los hijos, los maestros que intentan influir en los alumnos, etc.

Varios psicólogos defienden que hay dos formás de cambiar las actitudes: la forma de la naturaleza cognitiva y la de la naturaleza afectiva.

La Naturaleza cognitiva: se utiliza en las personas motivadas y que saben bien que desean. Esta es una forma muy útil y se llega a producir este cambio de actitudes esta nueva actitud durará mucho tiempo.

La Naturaleza afectiva esta forma de cambio no es tan clara como la cognitiva, sino que intenta producir un cambio mediante claves. Si se llega a producir este cambio, es un cambio temporal y no perdurará durante mucho tiempo.

HIPOTESIS

Pregunta De Investigación.

¿Cual es la Influencia de la aplicación de técnicas de aprendizaje que buscan el fortalecimiento de los principios y valores institucionales de los Infantes De Marina de la Compañía de Seguridad de la Base Naval de Bahía Málaga?

Hipótesis De Trabajo H:

Existen diferencias significativas entre la medidas pre y post acerca del nivel de conocimiento en principios y valores de los Infantes De Marina de la Compañía de Seguridad de Bahía Málaga debido a la intervención.

Hipótesis Nula Ho:

No existen diferencias significativas entre la medida pre y post acerca del nivel de conocimiento en principios y valores de los Infantes De Marina de la Compañía de Seguridad de Bahía Málaga debido a la intervención.

VARIABLES

Variable Independiente:

Programa de fortalecimiento sobre principios y valores institucionales.

Definición conceptual: Un plan de intervención para reforzar principios y valores institucionales a los Infantes De Marina de la Compañía de Seguridad de Bahía Málaga, el cual fue diseñado para esta practica social, tomando como base los talleres diseñados por el programa de la presidencia de la republica (ver anexo B)

Definición operacional: El programa consta de 12 actividades que constan cada una de: 12 charlas, 12 dinámicas y 12 talleres referentes a un valor y a un principio específico.

Los cuales fueron trabajados semanalmente además se creo un espacio para retroalimentación y testimonio al finalizar cada semana y se abrieron espacios de asesoria respecto a los temás tratados.

Variable Dependiente:

El conocimiento en principios y valores de los Infantes De Marina de la Compañía de Seguridad de Bahía Málaga.

Definición conceptual: Son los distintos grados de conocimiento en principios y valores institucionales que tienen los Infantes De Marina de la Compañía de Seguridad de Bahía Málaga.

Definición operacional: El test (ver anexo A) que mide el nivel de conocimiento en principios y valores institucionales de los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de bahía Málaga

METODO

Diseño

El siguiente trabajo es una investigación cuasiexperimental con medida pre y post de un grupo intacto. Cuasiexperimental porque se manipula deliberadamente una variable independiente (programa de fortalecimiento sobre principios y valores institucionales) para ver su efecto y relación con una variable dependiente (el conocimiento en principios y valores de los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de Bahía Málaga).

Además los participantes no fueron asignados al azar ni emparejados sino que dichos participantes ya se encontraban constituyendo el grupo de Infantes De Marina pertenecientes a la compañía de seguridad de la Base Naval De Bahía Málaga.

Participantes

La población a la cual se dirigió el Programa (de fortalecimiento sobre principios y valores institucionales) fue a los Infantes De Marina de la Compañía de Seguridad de la Base Naval Bahía Málaga, conformada por 140 Infantes De Marina, pertenecientes a distintas regiones de Colombia, cuyas edades comprenden los 18 y 24 años, con estudios mínimos de Básica Primaria.

Se encuentran en esta compañía prestando el servicio militar obligatorio, por voluntad propia, desde mayo del 2003 hasta mayo del 2005.

Instrumento

Se diseñó un test de medición que evaluó los niveles de conocimiento de principios y valores institucionales de los Infantes De Marina, lo que indicó la eficacia del programa. Este test se aplicó antes y después de la intervención.

Este test fue diseñado para evaluar la variable del grado de conocimiento de los principios y valores institucionales de los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de Bahía Málaga.

El test consta de 12 ítems que van desde la pregunta 1 hasta la 12 (Ver Anexo A)

Procedimiento

El presente trabajo de práctica social consistió en diseñar un programa de fortalecimiento y afianzamiento de los principios y valores institucionales dirigido a los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de bahía Málaga, basado en técnicas de aprendizaje.

El desarrollo del programa de práctica social, se llevo a cabo en seis momentos o fases, las cuales se desarrollaron de la siguiente manera:

Fase 1: El Señor Capitán de Navío Jaime Morales Núñez Comandante de la Base Naval bahía Málaga solicitò a la señora Zenith García Ibáñez trabajar en un programa que ayudara a la formación ética y moral del personal de Infantes De Marina de la compañía de seguridad, lo cual obedecía al cumplimiento del plan de acción de la Presidencia de la República sobre la transparencia, el cual se basa en ayudar a eliminar la corrupción existente a nivel estatal.

Fase 2 Consistió en la revisión y recopilación de información relevante y necesaria para la construcción del marco teórico. Esta revisión se hizo a través de fuentes secundarias que sirvieron de soporte para la construcción del marco teórico y el diseño del programa de fortalecimiento sobre principios y valores institucionales.

Fase 3: Se diseña el programa de intervención el cual se hace con base en el programa de direccionamiento estratégico para la formulación de La Estrategia Naval el cual se inicia con la Política de Defensa y Seguridad Democrática trazada por el Gobierno Nacional, cuyo objetivo es reforzar el estado de derecho en todo el territorio mediante el fortalecimiento de la autoridad de las instituciones, del imperio de la ley y de la participación activa de los ciudadanos en los asuntos de la comunidad. De este objetivo central, el Gobierno Nacional identificó cinco objetivos estratégicos que deben alcanzarse para contrarrestar las amenazas a la seguridad y restablecer el estado de derecho en todo el territorio nacional a través de las campañas de principios y valores, El diseño del programa se hizo a través de la complementación de los talleres propuestos por la Presidencia de la República, de charlas y dinámicas dirigidas, y espacios de reflexión y retroalimentación (ver anexo C).

Fase 4: Se elaboró el instrumento para medir el nivel de conocimiento de los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de bahía Málaga teniendo en cuenta los fundamentos teóricos sobre los que se basan los principios y valores de la Armada Nacional.

Antes de la aplicación se dividió el grupo de infantes en tres, por falta de disponibilidad total del grupo.

Fase 5: Se aplicó el programa de fortalecimiento de principios y valores institucionales, el cual se había diseñado anteriormente.

Las actividades de intervención realizadas fuerón desarrolladas de acuerdo al siguiente esquema.

ACTIVIDAD	SESION	TEMA	
PRESENTACION	1	SALUDO DE BIENVENIDA	
	2	PRESENTACION	
IMPLEMENTACION	3	PRESENTACION DEL VALOR	
	4	ELABORACION DEL TALLER	
	5	RECOPIACION DE IDEAS	
	CIERRE	6	EVALUACION GLOBAL DEL
		7	TALLER
		ANALISIS DEL RESULTADO	

Fase 6 Se aplicó nuevamente el instrumento de medición para lo cual también se dividió el grupo de Infantes De Marina en tres por falta de disponibilidad total del grupo.

RESULTADOS

Para establecer los resultados de la prueba se utilizò una estadística descriptiva con una distribución de frecuencia en la cual se trabajó con cantidades absolutas y relativas, si se tiene en cuenta que no se escogió una muestra representativa sino el total de la población.

En cuanto a la aplicación del pretest, los resultados obtenidos permitieron observar el nivel de conocimiento que poseían los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de Bahía Málaga antes de la aplicación del programa.

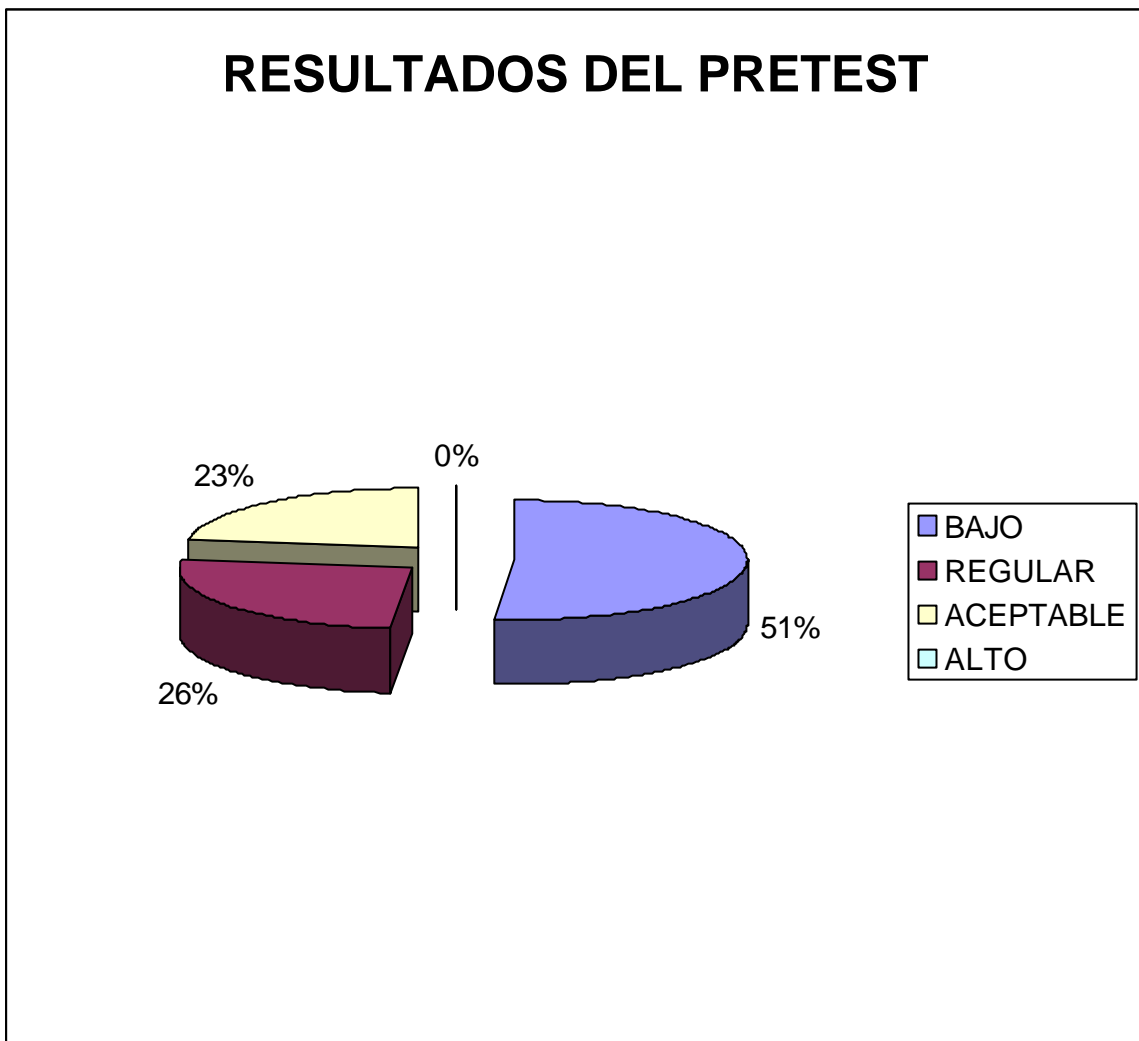


Figura 1 Descripción de los resultados obtenidos en la aplicación de la prueba que mide el nivel de conocimiento de los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de bahía Málaga antes de la aplicación del programa.

En esta figura se puede observar que 72 Infantes De Marina correspondientes al 51% de la población total, obtuvieron un nivel bajo en conocimiento en principios y valores institucionales.

36 Infantes De Marina que corresponde al (26%) se encuentran en un nivel regular de conocimiento.

32 Infantes De Marina que corresponden al 23% están en un nivel aceptable de conocimiento, ningún infante de marina se ubicó en el rango de conocimiento alto. En cuanto a la aplicación postest, los resultados obtenidos permitieron observar el nivel de conocimiento que poseían los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de bahía Málaga después de la aplicación del cronograma.

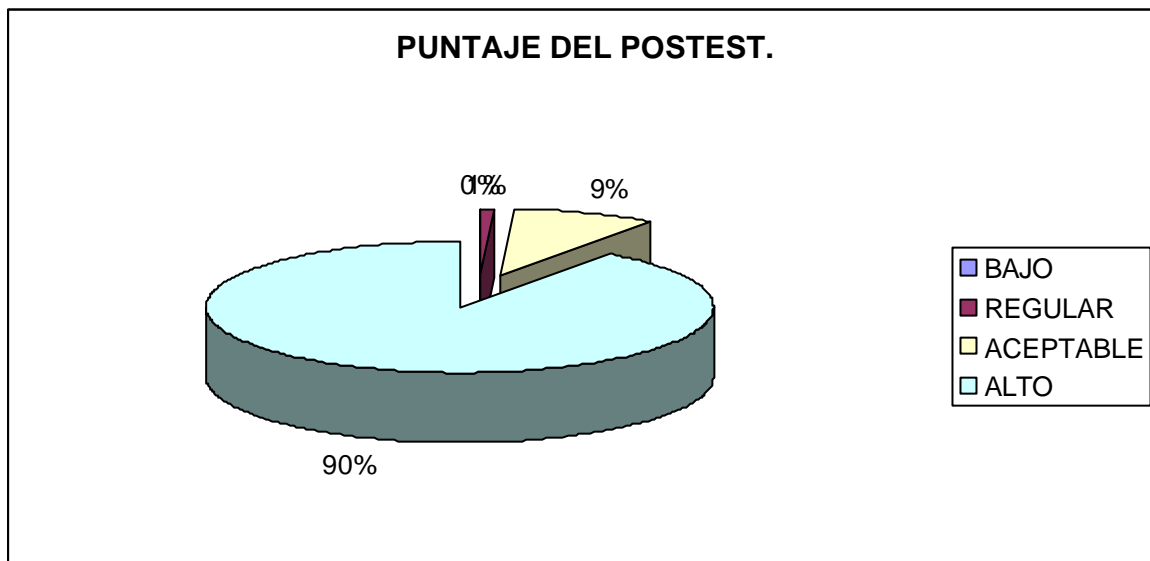


Figura 2. Descripción de los resultados obtenidos en la posprueba para medir el nivel de conocimiento de los principios y valores institucionales de los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de bahía Málaga después de la aplicación del programa.

En esta figura se puede observar que 126 Infantes De Marina correspondientes al 90% de la población total obtuvieron un porcentaje alto del nivel de conocimiento en principios y valores institucionales.

13 Infantes De Marina correspondientes al (9%) obtuvieron un nivel de conocimiento aceptable.

1 infante de marina que corresponde al 1% de la población total obtuvo un nivel regular ningún infante de marina se ubico en el rango de bajo conocimiento de los principios y valores institucionales.

Se puede inferir también que el plan de intervención tuvo gran aceptación puesto que la asistencia a los talleres fue numerosa y las faltas de asistencia se debieron a necesidades del servicio.

En cuanto a los resultados obtenidos del plan de acción presentado de acuerdo con el anexo B, podemos observar de acuerdo con la tabla de resultados que los indicadores de gestión planteados de acuerdo con cada objetivo, fueron cumplidos logrando alcanzar un 100% de lo planeado al inicio del trabajo.

TABLA DE RESULTADOS

1. OBJETIVO ESPECIFICO: ELABORAR UN DIANOSTICO INICIAL SOBRE EL CONOCIMIENTO TEORICO Y PRACTICO DE LOS VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES A LOS INFANTES DE MARINA DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD DE LA BASE NAVAL ARC BAHIA MALAGA..					
CODIGO	TAREAS	ASPECTO A EVALUAR	INDICADOR		META TRIMESTRAL
			VARIABLES MEDICION	% PONDERACION	
1.1	ESTUDIAR, ANALIZAR Y ELABORAR UN TEST QUE PERMITA HACER UN DIAGNOSTICO PARA MEDIR LA SITUACIÓN DE CONOCIMIENTO TEORICO Y PRACTICO DE LO QUE SON LOS PRINCIPIOS Y	EFFECTIVIDAD	1	100%	Se elaboró el test que permitió hacer la medición inicial de la situación

	VALORES.				
1.2	APLICAR EL TEST A LOS INFANTES DE MARINA DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD DE LA BASE NAVAL ARC BAHIA MALAGA.	EFFECTIVIDAD	140 140	100%	Se aplicó el test a todos los infantes de la compañía.
1.3	TABULAR LA INFORMACIÓN CON EL FIN DE PODER VERIFICAR Y ANALIZAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DEL TEST.	EFFECTIVIDAD	140 140	100%	Se tabuló la información de los resultados.
1.4	ANALIZAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DEL TEST, PRESENTARLO A LOS COMANDOS Y PLANTEAR SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DE ACCION A SEGUIR.	EFFECTIVIDAD	1 1	100%	Se presentó un informe de trabajo.
1.5	ELABORAR UN PLAN DE ACCION DEFINIENDO LOS OBJETIVOS Y TAREAS QUE PERMITAN FORTALECER LA CULTURA DE PRINCIPIOS Y VALORES.	EFFECTIVIDAD	1 1	100%	Se presentó el plan de trabajo

INDICADORES DE GESTION PROPUESTOS

2. OBJETIVO ESPECIFICO: PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE PRINCIPIOS EN LOS INFANTES DE MARINA DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD DE LA BASE NAVAL ARC BAHIA MALAGA...					
CODIGO	TAREAS	ASPECTO A EVALUAR	INDICADOR		META
			VARIABLES MEDICION	% PONDERACION	
2.1	EFFECTUAR CONFERENCIAS SOBRE LO QUE SON LOS PRINCIPIOS Y LA IMPORTANCIA DE ELLOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.	EFICACIA EFFECTIVIDAD	4 4 140 140	100% 100%	Se logró que el 100% de los infantes conozcan que son los principios y su importancia.
					Se logró que el

2.2	APLICAR TALLERES VIVENCIALES SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS EN EL CUMPLIMIENTO DE NUESTRAS FUNCIONES.	EFFECTIVIDAD EFICACIA	<u>4</u> 4 <u>140</u> 140	100% 100%	100% de los infantes efectuara los talleres.
2.3	PROMOVER MEDIANTE LECTURAS EL CONOCIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.	EFFECTIVIDAD	<u>4</u> 4	100%	Se logró que el 100% de los infantes efectuara las lecturas.
2.4	PROMOVER MEDIANTE EL APOYO DE LA EMISORA DE LA UNIDAD CAMPAÑAS QUE AYUDEN AFIANZAR EL CONOCIMIENTO Y LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS.	EFFECTIVIDAD	<u>12</u> 12	100%	Se logró que se pasaran 3 cuñas semanales sobre cada valor.
2.5	DISEÑAR CONCURSOS QUE INVITEN A DESARROLLAR UNA MEJOR COMPRENSION DE LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DENTRO DEL DESARROLLO DIARIO DE NUESTRA VIDA.	EFFECTIVIDAD	<u>4</u> 4	100%	Se Logró realizar un concurso con cada taller.

INDICADORES DE GESTION PROPUESTOS

3. OBJETIVO ESPECIFICO: PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE VALORES EN LOS INFANTES DE MARINA DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD DE LA BASE NAVAL ARC BAHIA MALAGA.					
CODIGO	TAREAS	ASPECTO A EVALUAR	INDICADOR		META TRIMESTRAL
			VARIABLES MEDICION	% PONDERACION	
3.1	EFECTUAR CONFERENCIAS SOBRE LO QUE SON LOS VALORES Y LA IMPORTANCIA DE ELLOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.	EFICACIA	<u>8</u>	100%	Se logró que el 100% de los infantes conozcan que son los valores y su importancia.
			8		
		EFFECTIVIDAD	<u>140</u>	100%	
			140		

3.2	APLICAR TALLERES VIVENCIALES SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS VALORES EN EL CUMPLIMIENTO DE NUESTRAS FUNCIONES.	EFFECTIVIDAD	$\frac{8}{8}$	100%	Se logró que el 100% de los infantes efectuara los talleres.
		EFICACIA	$\frac{140}{140}$	100%	
3.3	PROMOVER MEDIANTE LECTURAS EL CONOCIMIENTO DE LOS VALORES INSTITUCIONALES.	EFFECTIVIDAD	$\frac{8}{8}$	100%	Se logró que el 100% de los infantes efectuara las lecturas.
3.4	PROMOVER MEDIANTE EL APOYO DE LA EMISORA DE LA UNIDAD CAMPAÑAS QUE AYUDEN AFIANZAR EL CONOCIMIENTO Y LA APLICACIÓN DE LOS VALORES.	EFFECTIVIDAD	$\frac{24}{24}$	100%	Se logró que se pasaran 3 cuñas semanales sobre cada valor.
3.5	DISEÑAR CONCURSOS QUE INVITEN A DESARROLLAR UNA MEJOR COMPRENSION DE LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LOS VALORES DENTRO DEL DESARROLLO DIARIO DE NUESTRA VIDA.	EFFECTIVIDAD	$\frac{8}{8}$	100%	Se Logró realizar un concurso con cada taller.

INDICADORES DE GESTION PROPUESTOS

4. OBJETIVO ESPECIFICO: APLICAR UN MECANISMO DE MEDICION QUE DETERMINE EL GRADO DE ASIMILACION Y CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN.

CODIGO	TAREAS	INDICADOR			META TRIMESTRAL
		ASPECTO A EVALUAR	VARIABLES MEDICION	% PONDERACION	
4.1	ESTUDIAR, ANALIZAR Y ELABORAR UN TEST QUE PERMITA HACER UN DIAGNOSTICO PARA MEDIR LA SITUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN.	EFFECTIVIDAD	$\frac{1}{1}$	100%	Se elaboró el test que permitió hacer una medición final de la situación
4.2	APLICAR EL TEST A LOS		140		Se aplicó el test

	INFANTES DE MARINA DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD DE LA BASE NAVAL ARC BAHIA MALAGA.	EFFECTIVIDAD	140	100%	a todos los infantes de la compañía.
4.3	TABULAR LA INFORMACIÓN CON EL FIN DE PODER VERIFICAR Y ANALIZAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DEL PLAN.	EFFECTIVIDAD	$\frac{140}{140}$	100%	Se tabuló la información de los resultados.
4.4	REALIZAR ASESORIAS PSICOLOGICAS PERSONALIZADAS DE ACUERDO CON CASOS PUNTUALES SOBRE PRINCIPIOS Y VALORES QUE SE DETECTEN EN LOS INFANTES DE MARINA DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD.	EFFECTIVIDAD	$\frac{20}{20}$	100%	Se asesoró los infantes con dudas sobre el tema.
4.5	ANALIZAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DEL PLAN, PRESENTARLO A LOS COMANDOS Y PLANTEAR SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DE ACCION A SEGUIR.	EFFECTIVIDAD	$\frac{1}{1}$	100%	De acuerdo con los resultados obtenidos se presentó un informe final.

DISCUSIÓN

El ser Humano como ser social por naturaleza, tiene unas características concebidas para la convivencia en comunidad para su existencia y preservación de los seres vivos, y cualquier déficit o desequilibrio a nivel de convivencia podría ocasionar cambios que repercutirían en toda la comunidad, esta dinámica social aparecen las primeras normas o reglas de comportamiento colectivo.

Cuando se está hablando de estos principios, se entiende como tales, entre otras cosas, la dignidad de la persona, el respeto a la palabra dada, la integridad, la

honestidad, la lealtad, el respeto a la vida, procurar hacer el bien, amar la patria, etc. En esa enumeración hay cosas que en realidad corresponden a lo que llamamos valores (honestidad, lealtad, honradez, laboriosidad, etc.) y otras que más propiamente se colocarían al nivel de los principios o normas básicas naturales (procurar hacer el bien, respetar la vida...), porque tienen un carácter más fundamental.

En cumplimiento de la misión constitucional de combatir el terrorismo, la corrupción y todas aquellas situaciones que vayan en contra de la estabilidad, la tranquilidad y la transparencia de la institución; los miembros de la Armada Nacional se enfrentan constantemente a situaciones en las que sus principios y valores se ven comprometidos y probados; por tal razón es importante tener en cuenta estos aspectos como pilares de sus vidas en el momento de decidir tomar una acción determinada.

Es por esto que la Armada Nacional consciente de la situación en la cual se encuentran expuestos tanto el personal militar como el civil quiere desarrollar el programa de fortalecimiento de los principios y valores institucionales y tomarlos como pilares de la institución con el fin de afianzarlos e interiorizarlos para tenerlos en cuenta en el momento de tomar decisiones importantes para la institución.

Se parte del hecho que El Gobierno Nacional identificó cinco objetivos estratégicos que deben alcanzarse para contrarrestar las amenazas a la seguridad y restablecer el estado de derecho en todo el territorio nacional. Para el logro de estos objetivos la Armada Nacional diseñó un plan estratégico que se basa en el fortalecimiento de los principios y valores. En este caso específico se trabajó con los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de Bahía Málaga.

Por la razón anteriormente mencionada se elaboró un instrumento para medir

el nivel de conocimiento en principios y valores institucionales que tienen los Infantes De Marina antes de la intervención y de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento se concluye que era bajo el nivel de conocimiento en principios y valores institucionales de los Infantes De Marina de la compañía de seguridad, por lo cual se hizo necesario la aplicación de un programa diseñado para tal fin, el cual tuvo como objetivo general afianzar la cultura Institucional, a través del fortalecimiento de los Principios y Valores de los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval ARC Bahía Málaga,

Del análisis de los resultados iniciales podemos observar que existe un nivel muy bajo del conocimiento y aplicación de principios y valores, pero a pesar de ello se puede concluir de acuerdo a los resultados de las preguntas 10 y 12 que existe una mayoría de infantes que consideran que es importante el conocer y aplicar los principios y valores institucionales, de igual forma se observa que de acuerdo con los resultados obtenidos de la pregunta 11 los infantes manifiestan que nunca han recibido una información o ilustración directa sobre lo que son los principios y valores institucionales.

Por lo todo lo anteriormente mencionado la intervención se centró en promover en los Infantes De Marina, la importancia de conocer y manejar los valores institucionales y las consecuencias que podría traer el no hacerlo. El programa busca crear una clara conciencia de la importancia que tienen los principios y valores institucionales para enfrentar aquellas situaciones que comprometen la honra y el buen nombre tanto del personal como de la institución a la que pertenecen.

Teniendo en cuenta el fin para el cual fue diseñado el programa se puede concluir que tuvo una aceptación alta entre los participantes puesto que el número de

asistentes a las actividades así lo confirmaron. Con la intervención hecha se esperaba un mejor manejo de los participantes dentro de la institución a través de la adopción de conductas que así lo puedan demostrar para lo cual se sugiere que se realice un seguimiento permanente al respecto.

La psicología social ha enseñado durante los últimos veinticinco años que tenemos tendencia no solo a que actuemos siguiendo nuestra forma de pensar, sino también a que pensemos siguiendo nuestra forma de actuar, entonces, si decimos que tanto los valores como los antivalores son aprendidos, plantearíamos una propuesta de trabajo desde el punto de vista del aprendizaje social cuyo máximo representante es Albert Bandura el cual afirma que si un comportamiento determinado es aprendido, hay esperanzas de que se pueda controlar. (Citado por Myers 2000).

En la intervención hecha se puede decir que el objetivo del trabajo se cumplió satisfactoriamente puesto que así lo revelan los datos estadísticos en cuanto a los resultados del postest el cual arrojó una puntuación alta(90%) en el nivel de conocimiento en principios y valores institucionales .además si tenemos en cuenta que la pregunta de investigación que se planteó fue: ¿ Cual es la influencia de la aplicación de técnicas de aprendizaje que buscan el fortalecimiento de los principios y valores institucionales de los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de Bahía Málaga? Se puede inferir igualmente que la aplicación de dichas técnicas si tuvieron una alta influencia debido a los resultados del postest.

Se tiene en cuenta que en esta intervención se trabajó solamente en el nivel de conocimiento en principios y valores institucionales de los Infantes De Marina de la Base Naval de Bahía Málaga pero que una intervención que vaya más allá pretendería

medir el cambio de actitud que se podría generar en los Infantes De Marina para lo cual es necesario disponer de más tiempo para poder determinar si en realidad todos los conocimientos fueron interiorizados y son puestos en practica por cada uno de los infantes que participaron en el programa teniendo en cuenta la afirmación que hace Myers el cual dice que el modelo explicativo del aprendizaje social sugiere que las conductas percibidas y luego memorizadas por los individuos, al ser motivadas se convierten en acciones propias. Para Bandura no es que los comportamientos no sean reforzados, lo que sucede es que la conducta es exhibida por el individuo debido a la observación de los refuerzos dados a otros, esperando ser reforzada también en este caso. (citado por Myers).

Teniendo en cuenta lo anterior cabe destacar que un planteamiento macro visto desde la perspectiva del aprendizaje social implicaría el manejo de numerosas técnicas entre la cuales estarían la extinción, castigo, recompensas, modelado, cambio de actitud entre otras, lo cual haría necesario involucrar a todo el personal que labora en la institución; mi plan de trabajo futuro como un aporte a la problemática del manejo de los antivalores institucionales que se están presentando al interior de la misma, estaría encaminado al trabajo:

El cambio de actitud de los Infantes De Marina de la compañía de seguridad de la Base Naval de Bahía Málaga para lo cual se trabajaría desde la perspectiva del reforzamiento en la adquisición y el cambio de actitudes, que como mencione requiere de tiempo para lograr esos resultados.

Se recomienda aplicar técnicas de la teoría del reforzamiento manejando talleres vivenciales y plenarias con el fin de lograr las personas motivadas que saben bien

lo que desean y llegar a producir un cambio de actitud duradera. Teniendo en cuenta que según Myers (2000) las actitudes se forman a través de la experiencia y a pesar de su relativa estabilidad, pueden ser cambiadas también a través de ella misma y que además la integran las opiniones o creencias, los sentimientos y las conductas, factores que a su vez se interrelacionan entre sí. Además también afirma este autor que las actitudes orientan los actos si las influencias externas sobre lo que se dice o hace tienen una mínima incidencia, lo cual se esperaba se cumpliera con las sugerencias hechas al iniciar este párrafo.

Además si tenemos en cuenta el planteamiento de Salazar (1997) el cual dice que existen tres tipos de componentes en las actitudes y son: componente cognitivo, componente afectivo y componente conductual.

- Componente cognitivo: Es el conjunto de datos e información que el sujeto sabe acerca del objeto del cual toma su actitud. Un conocimiento detallado del objeto favorece la asociación al objeto en esta parte se pudiera decir que en la aplicación de técnicas de aprendizaje sobre el nivel de conocimiento en principios y valores institucionales se cumplió satisfactoriamente puesto que los datos estadísticos así lo demostraron es decir al final de la intervención contamos con un grupo de infantes que maneja la información es decir se estaría cumpliendo con el componente cognitivo.

- Componentes afectivos: Son las sensaciones y sentimientos que dicho objeto produce en el sujeto. El sujeto puede experimentar distintas experiencias con el objeto estos pueden ser positivos o negativos. De este componente no se podría demostrar con datos exactos cuales fueron los sentimientos provocados ya que para ello

se haría necesario otro tipo de medición y contar con más tiempo, lo que a su vez sucedería con el siguiente componente.

- Componente conductual: Son las intenciones, disposiciones o tendencias hacia un objeto, es cuando surge una verdadera asociación entre objeto y sujeto. Argumentando además el autor que las actitudes no son innatas, sino que se forman a lo largo de la vida. Éstas no son directamente observables, así que han de ser inferidas a partir de la conducta verbal o no verbal del sujeto esta parte nos hace confirmar aun más que se hace necesario continuar con un seguimiento constante, lo ideal sería el tiempo que permanecen los infantes de marino prestando su servicio militar.

Se recomienda hacer campañas mensuales donde se retomen los valores y principios institucionales, se implementen programás de refuerzo permanente donde se refuerce las conductas que demuestren que los Infantes De Marina están cumpliendo a cabalidad con los principios y valores establecidos en la institución, para el cumplimiento de ello se hace necesario una capacitación respecto al manejo adecuado de técnicas del aprendizaje social (refuerzos, moldeamiento, modelamiento, castigos etc.) al personal militar que tiene a su cargo el direccionamiento de estos Infantes De Marina.

Durante la aplicación del programa no se encontraron inconvenientes que entorpecieran la aplicación del mismo, pero se hace necesario mencionar un punto importante que se debe tener en cuenta en una futura aplicación y es adaptarse al tipo de población existente, en cuanto a la disponibilidad de los mismos puesto que es bien sabido que la función principal de ellos son las necesidades del servicio, lo cual en algunas ocasiones puede interrumpir el cronograma en cuanto a horas o tal vez fechas ya establecidas, no queriendo decir con ello que no se realicen sino que hay que ser flexible y

tener en cuenta las características particulares del grupo.

Cabe mencionar de igual forma que dado la organización jerárquica que se maneja dentro de las instituciones militares, se recomienda que la charla central referente a cada principio y valor institucional sea manejado por un oficial de alto rango puesto que es un modelo para sus subalternos.

Otra recomendación sería que el programa debe ser aplicado a los Infantes De Marina que empiezan a prestar el servicio militar, puesto que se contara desde el comienzo con Infantes De Marina debidamente ilustrados con respecto a los principios y valores que se manejan dentro de la institución, lo que proporcionaría un personal con sentido de pertenencia institucional más elevado y con un mayor compromiso institucional y lo cual finalmente se podría reflejar en personas que se reintegran posteriormente a la vida civil con una buena formación en valores , reflejado en la convivencia ciudadana.

Además tanto la población a la cual se le aplicará el programa como el moderador deben seguir cabal y gradualmente todos los pasos para el desarrollo de las fases. También se requiere que las personas que van a aplicar el programa tenga conocimientos sobre el tema y que estén capacitados para dar explicaciones si así lo requiere.

De igual forma se recomienda que al aplicar el programa, se deben identificar los líderes dentro del grupo con el que se va a trabajar para hacerlos partícipes activos. Además evitar la improvisación y desarrollar estrategias cuya planeación ha sido completa. Igualmente, el programa que va ser aplicado debe ser aceptado por la población a la cual va estar dirigida por lo cual se sugiere una buena motivación al respecto y no que sea visto como una imposición más dentro del servicio militar.

REFERENCIAS

- Agudelo C. Educación En Los Valores Talleres Pedagógicos. Octava Edición Editorial Paulinas 2001
- Cardona S. Formación De Valores: Teoría Reflexiones y Respuestas Editorial Grijalbo, S.A. 2000
- Cartilla De Valores Armada Republica De Colombia Jefatura De Desarrollo Humano Bogota Julio 2003.
- Constitución Nacional
- El Libro De Los Valores El Tiempo Casa Editorial Del Tiempo 2002.
- García A. Talleres Para Afianzar Los Valores Grupo Editorial Latinoamericano Primera Edición 2002.
- García M. Crecimiento Moral Y Filosofía Para Niños Editorial Desclee De Brouwer S.A. 1998.
- Myers D. Psicología social sexta Edición MC Graw-Hill Mayo 2000.
- Plan de Acción Base Naval ARC Bahía Málaga 2004.

Plan de Acción Fuerza Naval del Pacífico 2004

Plan Estratégico Naval 2003 a 2006.

Política de Seguridad y Defensa Democrática

Salazar J. Psicología Social Décima Reimpresión Editorial Trillas Julio 1997.
México.

Whittaker J. La Psicología Social En El Mundo De Hoy Editorial Trillas México.

ANEXO A

TEST PARA LA EVALUACIÓN DE LOS NIVELES DE CONOCIMIENTO EN PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES DE LOS INFANTES DE MARINA

Características Generales del test.

Ficha Técnica.

Nombre Original: Test Para medir el nivel de conocimiento de los principios y valores institucionales De los infantes de marina

Autora: Zenith García Ibáñez

Administración: Individual.

Duración: 15 minutos (Adultos)

Aplicación: infantes de marina de la compañía de seguridad de bahía Málaga cuyas edades oscilan entre 18 y 24 años..

Significación: Apreciación de la variable sobre el nivel de conocimiento en principios y valores institucionales de los infantes de marina de la compañía de seguridad de la base naval de bahía Málaga.

Puntuación: Ponderación De La Calificación: para el análisis estadístico de la información inicialmente se dio un valor cuantitativo a cada una de las preguntas, en este se asume el valor de "0" para la respuesta NO y NO RESPONDE, pues se asume que si no responde es porque no ha recibido instrucción.

Materiales: Cuadernillo de preguntas e instructivo.

Calificación: Las alternativas de respuestas tendrán un puntaje de:

PUNTAJE POR PREGUNTA	
SI	4
ALGUNOS	2
NO	0
NO RESPONDE	0

Descripción General del Cuestionario.

El test es un cuestionario constituido por 12 (doce) ítems elaborados para evaluar. La variable sobre el nivel de conocimiento en principios y valores institucionales de los infantes de marina de la compañía de seguridad de la base naval de bahía Málaga.

El test se diseño para ser aplicado a los infantes de marina de la compañía de seguridad de bahía Málaga cuyas edades oscilan entre 18 y 24 años.

El test ha sido elaborado para ser aplicado por una persona que tenga conocimientos sobre el tema y que esté capacitado para dar explicaciones si así lo requiere.

Corrección y Puntuación.

Los ítems del TEST han sido diseñados para evaluar el nivel de conocimiento de los principios y valores institucionales de los infantes marina de la compañía de seguridad de la base naval de bahía Málaga.

PUNTAJE POR PREGUNTA	
SI	4
ALGUNOS	2
NO	0
NO RESPONDE	0

Instrucciones para el Aplicador:

La persona encargada de realizar la aplicación del test deberá seguir atentamente las siguientes instrucciones:

- Escoja un lugar que sea cómodo y que tenga adecuada iluminación y ventilación.

- Asegúrese de que no hay interrupciones durante la aplicación del instrumento y que la población tenga disposición para resolver el test.

- Explique el objetivo del cuestionario y su forma de respuesta así: “Buenos días” o “Buenas tardes” dependiendo de la hora en que se aplique el Test, mi nombre es (nombre del aplicador), hoy vamos a realizar un Test para evaluar los niveles de conocimiento en principios y valores institucionales, el Test consta de 12 Ítems con opciones de respuestas SI, NO, ALGUNOS, NO RESPONDE las cuales deben ser marcadas con una “X” y esta diseñado para ser respondido en 15 minutos. Son preguntas sencillas que brindarán información para el desarrollo eficaz de un plan de afianzamiento en principios y valores institucionales. Por tal motivo es necesario que contesten con total sinceridad.

- Después de haber aclarado todas las dudas inicie con la aplicación del test.

TEST PARA MEDIR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES DE LOS INFANTES DE MARINA DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD DE LA BASE NAVAL DE BAHIA MALAGA

Objetivo De La Prueba

Este cuestionario ha sido elaborado para indagar los conocimientos sobre principios y valores institucionales de los Infantes De Marina De La Compañía De Seguridad De La Base Naval De Bahía Málaga Esta investigación nos permitirá identificar elementos para reorientar programas y proyectos encaminados a enriquecer el fortalecimiento de principios y valores institucionales en las fuerzas militares de Colombia

Instrucciones

Es importante tener en cuenta que éste es un cuestionario anónimo, nadie sabrá su respuesta, en este estudio interesan las tendencias grupales y no las respuestas individuales. Le solicitamos responda con toda sinceridad, no deje respuestas en blanco, la falsedad de las respuestas perjudicarían este esfuerzo investigativo.

Si no comprende alguna pregunta, pida clarificación al instructor(a).

Marque con una **X** la alternativa que considera la respuesta adecuada a la pregunta,.

1. ¿conozco cuantos y cuales son los valores en los cuales se basa la formación militar de los infantes de marina?

- a. SI
- b. NO
- c. ALGUNOS
- d. NO RESPONDE

2.¿ Conozco cuantos y cuales son los principios en los cuales se basa la Armada Nacional?

- a. SI
- b. NO
- c. ALGUNOS
- d. NO RESPONDE

3. Cree usted que es importante aplicar todos los valores institucionales en las actividades del servicio militar?

- a. SI
- b. NO
- c. ALGUNOS
- d. NO RESPONDE

4. ¿Cree usted que los principios en los que se basa la institución se cumplen en su totalidad?

- a. SI
- b. NO
- c. ALGUNOS
- d. NO RESPONDE

5. ¿Los principios en los cuales se basa la institución han cambiado con el transcurrir del tiempo?

- a. SI
- b. NO
- c. ALGUNOS
- d. NO RESPONDE

6. ¿Cree usted que los valores son las grandes convicciones humanas de lo que es bueno, de lo que es mejor y de lo que es óptimo?

- a. SI
- b. NO
- c. ALGUNOS
- d. NO RESPONDE

7. ¿Cree usted que los valores actúan como un conjunto de creencias construidas en forma colectiva y que proporcionan bienestar?

- a. SI
- b. NO
- c. ALGUNOS
- d. NO RESPONDE

8. considera usted que en las relaciones humanas y en el desempeño profesional están incluidos todos los valores institucionales?

- a. SI
- b. NO
- c. ALGUNOS
- d. NO RESPONDE

9. ¿cree usted que las tradiciones navales son un marco de aplicación de todos los valores institucionales?

- a. SI
- b. NO
- c. ALGUNOS
- d. NO RESPONDE

10. Considera usted que los principios y valores institucionales deberían ser pilares para la formación de los miembros de la institución?

- a. SI
- b. NO
- c. ALGUNOS
- d. NO RESPONDE

11. Durante su tiempo de servicio ha recibido instrucción sobre lo que son los principios y valores institucionales.

- a. SI
- b. NO
- c. ALGUNOS
- d. NO RESPONDE

12. Cree usted que los principios y valores institucionales ayudan a crear una buena imagen de la institución.

- a. SI
- b. NO
- c. ALGUNOS
- d. NO RESPONDE

ANEXO C

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA ETICA Y LA MORAL

MARCO DE REFERENCIA

Antecedentes:

En cumplimiento de la misión constitucional de combatir el terrorismo, la corrupción y todas aquellas situaciones que vayan en contra de la estabilidad, la tranquilidad y la transparencia de la institución, los Infantes de Marina como todos los miembros de la Armada Nacional, se enfrentan constantemente a situaciones en las que su ética, principios, valores y moral se ven comprometidas y probadas, por tal razón es importante tener en cuenta estos aspectos como pilares de la vida en el momento de decidir tomar una acción determinada.

Es por esto que concientes de la situación a la cual están expuestos los Infantes de Marina de la compañía de seguridad se plantea desarrollar este programa de fortalecimiento de la ética y la moral basándonos en los principios y valores pilares de la institución con el fin de afianzarlos e interiorizarlos para tenerlos en cuenta en el momento de tomar decisiones importantes.

El programa busca crear una clara conciencia de la importancia que tiene la ética y la moral para enfrentar aquellas situaciones que comprometan la honra y el buen nombre tanto del personal, como de la institución a la que pertenecen, por tal razón es que se pretende que este programa involucre todos los niveles del mando y no se quede solamente en la implementación de talleres sino en un seguimiento, una medición del impacto psicológico del mismo y un redireccionamiento en caso de ser necesario.

Objetivo

Objetivo General

Generar una unidad de criterios en cuanto los conceptos que se manejarán en el desarrollo del programa, teniendo en cuenta la importancia de los valores institucionales y aplicándolos a la vida tanto personal como laboral, produciendo material informativo de acuerdo a la realidad, que acompañe y fortalezca las acciones de promoción de la ética y la moral en la Armada Nacional.

Objetivos Específicos

- Aclarar los conceptos relacionados con los principios y valores institucionales.
- Realizar talleres que permitan a los participantes una educación basada en la vivencia diaria de estos valores.
- Generar en los participantes una mayor conciencia del significado que tiene manejar los valores dentro de la vida cotidiana.
- Promover la libre expresión de ideas, sentimientos, vivencias para que cada participante pueda relacionar estos valores con actividades cotidianas de la vida diaria.

Metodología

La metodología a utilizar para el presente programa será de carácter teórico práctico, permitiéndole a los participantes desarrollar una actitud constante de reflexión frente a las situaciones que se le presenten y como a partir de sus comportamientos podrán obtener buenos resultados, actuando con transparencia, honestidad, lealtad y un alto sentido de pertenencia con la institución, es por esto que el presente programa tendrá como material informativo:

- Una presentación en power point de cada principio y valor.
- Un taller a realizar
- Una evaluación final del taller
- Un informe de acciones a tomar

El desarrollo de este programa en la compañía de seguridad se realizará con el fin de crear espacios de análisis y discusión que permitan una libre expresión de ideas y aportes para mejorar el

fortalecimiento de estos valores institucionales permitiéndoles una identificación con ellos y por ende un crecimiento del sentido de pertenencia y compromiso.

Actividades Fases Y Sesiones

FASE	ACTIVIDAD	SESIÓN	TEMA
1	PRESENTACIÓN	1 2	Bienvenida Presentación del programa
2	IMPLEMENTACIÓN	3 4 5	Presentación del Valor del mes. Elaboración del taller Recopilación de las ideas principales
3	CIERRE	6 7	Evaluación global del taller Entrega del informe con el impacto que genero la capacitación.

TALLERES “CONOZCAMOS Y APOYEMOS NUESTRA INSTITUCION”

TALLER # 1 “BOTE SALVAVIDAS”

Presentación Personal De La Tallerista(s): Se usará un atuendo informal, puesto que va de acuerdo a la ocasión y a las características del taller.

Nombre Del Taller: El taller llevará como nombre” Bote SALVAVIDAS”

Lugar Y Montaje Del Taller: El taller se llevará a cabo en la compañía de seguridad de la base naval de Bahía Málaga, específicamente en el salón de descanso de infantes de la compañía de seguridad.

Las sillas se organizaran en forma de semicírculo con el fin de que haya una mejor interacción entre los participantes. Para ambientar el sitio donde se realizará el taller, se colocarán mensajes reflexivos acorde con el valor que se trabajará en esa semana. (LEALTAD)

Mensajes Reflexivos: se tomarán mensajes reflexivos del libro de los valores del tiempo (ver referencias). Además de lo anteriormente mencionado se colocará música instrumental de fondo en volumen bajo, con el fin de hacer el ambiente más agradable.

Estrategias De Promoción: Los participantes serán invitados al taller por la institución donde se realizará el mismo, estableciendo toda la información referente a la fecha, hora, lugar, etc. antes mencionada.

Libreto.

I Parte.

Presentación de la(s) tallerista(s) (5 mts aproximadamente). Dinámica de entrada (15 mts aproximadamente) cuyo objetivo central es la integración de los participantes ya que no todas las veces son los mismos para lo cual se realiza una presentación de los participantes de manera individual, expresando un valor que fomenta y uno que le gustaría fomentar de manera general, esto con el fin de hacer un preámbulo del taller e ir facilitando la integración del grupo por medio de la información que ellos mismos den a conocer.

Charla sobre "LEALTAD" cuyo objetivo principal es que se conozca el significado de este valor de acuerdo a lo establecido en la institución militar. Preferiblemente deberá ser manejada por un integrante de las fuerzas militares de alto rango que cuente con experiencia al respecto.

Presentación del taller (objetivos generales y específicos) (5 mts)

Objetivo:

Simular claramente la experiencia de un valor, en lugar de sólo intelectualizarlo.

Identificar los sentimientos involucrados en un valor particular.

Confrontar las intelectualizaciones de los participantes con un entendimiento experimental del valor.

Tamaño Del Grupo:

Diez a cuarenta participantes.

Tiempo Requerido:

De una hora y media a dos horas.

Material:

Un reloj despertador manual que toque fuerte.

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

II Parte.

Presentación y ejecución de la actividad # 1 "Bote Salvavidas".

Desarrollo:

I. El instructor pide a los participantes que se sienten en el medio del salón, sobre el piso, en una formación que parezca un bote o balsa. Pone la escena pidiendo que se imaginen que se encuentran en un crucero por el Atlántico, que una seria tormenta se ha presentado y que su barco ha sido alcanzado por los rayos y que todos tienen que subirse a un bote salvavidas.

II. Explica que el principal problema que existe en ese momento es que el bote tiene comida y espacio suficiente sólo para nueve personas y hay diez. Una de ellas tiene que sacrificarse para salvar al resto. Informa que la decisión la debe de tomar el mismo grupo: cada miembro va a "abogar por su caso", dando razones de porqué debe vivir y luego el grupo va a decir quién va a abordar el bote. Les notifica que tienen una hora y media para tomar su decisión. Al finalizar el tiempo, el bote salvavidas se hundirá si aún hay diez personas en él. Pone su reloj despertador junto a los participantes para que puedan oír el tic tac y fija la alarma para que suene en hora y media (B) Durante el proceso, el instructor notifica al grupo, a intervalos, el tiempo que les resta.

III. El instructor induce al grupo a discutir el proceso y los sentimientos que han surgido durante la actividad. Ya que la experiencia es fuerte, se debe permitir tener tiempo suficiente para que la tarea se haya cumplido con éxito. (Hora y media o más).

IV. Posteriormente dirige al grupo a una tormenta de ideas, de los valores que se encuentran implícitos en la situación que acaban de experimentar. Y hace las siguientes preguntas:

¿Qué clasificación de valores hicieron los miembros del grupo?

¿Sobre que valores actuaron los miembros?

¿Qué aprendiste acerca de tus valores desde un punto de vista experimental?

A la luz de la experiencia, ¿Cómo valoras tu propia vida y las de los demás?

¿Cuál es tu valor?

Después de lo anterior, se complementa la actividad con una retroalimentación.

Análisis.

Con esta actividad se pretende que halla mas interacción entre los miembros del grupo, y que se conozca en cuales aspectos institucionales esta involucrada la "lealtad" y que de igual manera estos conocimientos se trasladarán a la convivencia en general buscando fomentar un crecimiento a nivel personal.

Variaciones:

Se puede sacrificar más de una persona.

Posteriormente a esta actividad y con una lluvia de ideas respecto a la actividad se elaborara una cartelera en la que se consignen las ideas más representativas de este espacio.

TALLER # 2 PRUDENCIA "EL PROBLEMA DE LUISA"

Presentación Personal De La Tallerista(s): Se usará un atuendo informal, puesto que va de acuerdo a la ocasión y a las características del taller.

Nombre Del Taller: El taller llevará como nombre" EL PROBLEMA DE LUISA"

Lugar Y Montaje Del Taller: El taller se llevará a cabo en la compañía de seguridad de la base naval de Bahía Málaga, específicamente en el salón de descanso de infantes de la compañía de seguridad.

Las sillas se organizarán en forma de semicírculo con el fin de que haya una mejor interacción entre los participantes. Para ambientar el sitio donde se realizará el taller, se colocarán mensajes reflexivos acorde con el valor que se trabajará en esa semana. (PRUDENCIA)

Mensajes Reflexivos: se tomarán mensajes reflexivos del libro de los valores del tiempo (ver referencias). Además de lo anteriormente mencionado se colocará música instrumental de fondo en volumen bajo, con el fin de hacer el ambiente más agradable.

Estrategias De Promoción: Los participantes serán invitados al taller por la institución donde se realizará el mismo, estableciendo toda la información referente a la fecha, hora, lugar, etc. antes mencionada.

Libreto.

I Parte.

Presentación de la(s) tallerista(s) (5 mts aproximadamente).

Dinámica de entrada (15 mts aproximadamente) cuyo objetivo central es la integración de los participantes así como también hacer un preámbulo del taller e ir facilitando la integración del grupo por medio de la información que ellos mismos den a conocer acerca del tema que se va a tratar.

Charla sobre "PRUDENCIA" cuyo objetivo principal es que se conozca el significado de este valor de acuerdo a lo establecido en la institución militar. Preferiblemente deberá ser manejada por un integrante de las fuerzas militares de alto rango que cuente con experiencia al respecto.

Presentación del taller (objetivos generales y específicos) (5 mts)

Objetivo:

Aclarar problemas e identificar valores sin dar juicios.

Desarrollar conciencia de algunos factores que afectan los juicios personales.

Dar oportunidad para intercambiar puntos de vista acerca de un fuerte problema emocional.

Tamaño Del Grupo:

Diez a cuarenta participantes.

Tiempo Requerido:

De una hora y media a dos horas.

Material:

Una copia de la hoja de trabajo del problema de Luisa para cada participante.

Un lápiz para cada participante.

Hojas de portafolio y marcadores para cada grupo.

Masking tape para cada grupo.

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

II Parte.

Presentación y ejecución de la actividad # 2 "EL PROBLEMA DE LUISA".

Desarrollo:

I. El instructor brevemente da a conocer las metas u objetivos de la actividad y divide a los participantes en grupos de cinco o seis miembros cada uno.

II. El instructor les da una copia de la Hoja de Trabajo del Problema de Luisa, y un lápiz a cada participante y les dice que la lean cuidadosamente y sigan las instrucciones que están en la parte de abajo de la página. (Diez minutos).

III. Los grupos son dirigidos a discutir sus reacciones dada la actividad los siguientes puntos se pueden incluir en la discusión:

¿Cuáles respuestas te sorprendieron?

¿Cuáles respuestas concuerdan con lo que tú conoces acerca de tu grupo? Cualquiera de tus impresiones sobre los demás o de previas experiencias con el grupo.

¿Qué aprendiste acerca de tus propios valores o respecto a los valores de otros miembros del grupo con base en los razonamientos proporcionados sobre colocación de los personajes en la lista? (Veinte minutos).

IV. El instructor convoca de nuevo a los participantes y les permite unos minutos para comentarios en general para compartir en nuevos subgrupos de tres o cuatro miembros cada uno se forman, y los miembros del grupo son instruidos para procesar el aprendizaje de este trabajo y de las discusiones identificando factores significativos que influyen sus juicios porque los problemas de valores están

involucrados. (Diez minutos).

V. Después de diez minutos el instructor les recuerda a los miembros de los subgrupos que ellos están para ayudarse unos a otros para aclarar cuando menos, uno o dos de los factores más importantes que influyen juicios de valor, para cada uno de los miembros del subgrupo. Se destinan cinco o diez minutos más para esta actividad.

VI. El instructor indica que el tiempo ha terminado y llama a una persona de cada subgrupo para que reporte aspectos comunes que hayan identificado durante el proceso de discusión. (Diez minutos).

VII. El instructor resume los temas principales o los similares en los que coincidieron los subgrupos. (Diez minutos).

VIII. Se les pide a los participantes que dediquen unos minutos para discutir las posibles aplicaciones que sacaron de la experiencia para su persona. (Diez minutos).

HOJA DE TRABAJO

EL PROBLEMA DE LUISA

ANTECEDENTES:

Luisa trabaja en la Armada Nacional en la actualidad tiene cinco meses de embarazo. Ella había venido postergando su decisión concerniente a su embarazo pues es una situación incómoda. Al mismo tiempo se enteró que ya estaba en boca de algunos compañeros de trabajo y esto la mortificaba aun más. El padre mantenía silencio respecto a la situación. Luisa estaba absolutamente segura de no poderse casar con X, estaba convencida que no estaban aptos para vivir juntos. X, le había dicho que esta relación no tendría ningún futuro. Cuando Luisa finalmente decidió tener a su hijo usted es la única persona que sabe toda la historia por que ella le ha confiado ese secreto, de esta manera inicia por parte de sus compañeros una indagatoria respecto a la situación.

Que harías en este caso si te confía el secreto luisa?

Bajo que circunstancias contarías este secreto?

A que personas tendrías en cuenta para contarles esta situación?

Que pensarías si escuchas comentarios acerca de luisa?

Para ti que aspectos positivos trae para la institución la prudencia?

Posteriormente se presentaran por medio de una lluvia de ideas los pensamientos más importantes teniendo en cuenta que deberá quedar de igual manera un FORMATO que se tenga presente para el resto del mes las ideas más importantes del taller como un instrumento para ser leído y recordado a diario.

Después de lo anterior, se complementa la actividad con una retroalimentación.

Análisis.

Con esta actividad se pretende que halla mas interacción entre los miembros del grupo, y que se conozca en cuales aspectos institucionales esta involucrada la "PRUDENCIA" y que de igual manera estos conocimientos se trasladarán a la convivencia en general buscando fomentar un crecimiento a nivel personal.

TALLER # 3 HONOR "ESCUDO DE ARMAS"

Presentación Personal De La Tallerista(s): Se usará un atuendo informal, puesto que va de acuerdo a la ocasión y a las características del taller.

Nombre Del Taller: El taller llevará como nombre "ESCUDO DE ARMAS"

Lugar Y Montaje Del Taller: El taller se llevará a cabo en la compañía de seguridad de la base naval de Bahía Málaga, específicamente en el salón de descanso de infantes de la compañía de seguridad.

Las sillas se organizarán en forma de semicírculo con el fin de que haya una mejor interacción entre los participantes. Para ambientar el sitio donde se realizará el taller, se colocarán mensajes reflexivos acorde con el valor que se trabajará en esa semana. (HONOR)

Mensajes Reflexivos: se tomarán mensajes reflexivos del libro de los valores del tiempo (ver referencias). Además de lo anteriormente mencionado se colocará música instrumental de fondo en volumen bajo, con el fin de hacer el ambiente más agradable.

Estrategias De Promoción: Los participantes serán invitados al taller por la institución donde se realizará el mismo, estableciendo toda la información referente a la fecha, hora, lugar, etc. antes mencionada.

Libreto.

I Parte.

Presentación de la(s) tallerista(s) (5 mts aproximadamente).

Dinámica de entrada (15 mts aproximadamente) cuyo objetivo central es la integración de los participantes así como también hacer un preámbulo del taller e ir facilitando la integración del grupo por medio de la información que ellos mismos den a conocer acerca del tema que se va tratar.

Charla sobre "HONOR" cuyo objetivo principal es que se conozca el significado de este valor de acuerdo a lo establecido en la institución militar. Preferiblemente deberá ser manejada por un integrante de las fuerzas militares de alto rango que cuente con experiencia al respecto.

Presentación del taller (objetivos generales y específicos) (5 mts)

Objetivo:

Ayudar a romper el hielo

Permitir una primera autorregulación preliminar.

Auxiliar en el análisis de valores en el proceso de planeación de vida y carrera.

Generar una forma creativa de presentar un valor determinado

Tamaño Del Grupo:

Diez a cuarenta participantes.

Tiempo Requerido:

De una hora y media a dos horas.

Material:

Lápices y hojas tamaño carta.

Suficientes marcadores de agua con amplia selección de colores.

Hojas.

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

II Parte.

Presentación y ejecución de la actividad # 3 “EL ESCUDO DE ARMAS”.

Desarrollo:

Después de una breve introducción a la heráldica, se les pide a los participantes que se imaginen que cada uno de ellos es la simiente de una estirpe y que al formular su escudo de armas están dejando la misión que deben asumir sus descendientes, como un proyecto que les conferirá una dimensión especial de lo humano a cada uno de los familiares involucrados. Se les da unos treinta minutos para este diseño.

Se establecen los subgrupos, cuatro o cinco, y se les pide que expongan sus escudos sin que medie explicación verbal alguna, de manera que el grupo interprete lo que se quiso expresar en ellos.

Para la elaboración del escudo tenga en cuenta que usted deberá presentarlo a su grupo de trabajo para generar en ellos un sentido de valor y una motivación.

Que elementos tendría en cuenta para crear este escudo al valor?

Que valores adicionales integrarían a la creación del escudo?

Que antivalores incluiría para ser rechazados dentro del escudo?

Que frase importante dejaría debajo del escudo como frase especial?

Como le gustaría que su escudo fuera dado a conocer?

Ya que todos los escudos fueron interpretados, los participantes podrán hacer ajustes a las interpretaciones. Se pide a los grupos que realicen una lista con 10 de los valores que con mayor frecuencia aparecen en los escudos de cada uno de los subgrupos, para reportarlo en hoja. Se hace e!

análisis comparativo de los mismos y se llega a conclusiones.

Con el escudo seleccionado en consenso y una lluvia de ideas que generaran las frases más importantes se elaborara una cartelera que será colocada en un lugar visible para que el escudo haga parte del mes del valor.

Después de lo anterior, se complementa la actividad con una retroalimentación.

Análisis.

Con esta actividad se pretende que halla mas interacción entre los miembros del grupo, y que se conozca en cuales aspectos institucionales esta involucrado el "HONOR" y que de igual manera estos conocimientos se trasladarán a la convivencia en general buscando fomentar un crecimiento a nivel personal.

TALLER # 4 EQUIDAD “NEGOCIANDO DIFERENCIAS”

Presentación Personal De La Tallerista(s): Se usará un atuendo informal, puesto que va de acuerdo a la ocasión y a las características del taller.

Nombre Del Taller: El taller llevará como nombre “NEGOCIANDO DIFERENCIAS”

Lugar Y Montaje Del Taller: El taller se llevará a cabo en la compañía de seguridad de la base naval de Bahía Málaga, específicamente en el salón de descanso de infantes de la compañía de seguridad.

Las sillas se organizarán en forma de semicírculo con el fin de que haya una mejor interacción entre los participantes. Para ambientar el sitio donde se realizará el taller, se colocarán mensajes reflexivos acorde con el valor que se trabajará en esa semana. (EQUIDAD)

Mensajes Reflexivos: se tomarán mensajes reflexivos del libro de los valores del tiempo (ver referencias). Además de lo anteriormente mencionado se colocará música instrumental de fondo en volumen bajo, con el fin de hacer el ambiente más agradable.

Estrategias De Promoción: Los participantes serán invitados al taller por la institución donde se realizará el mismo, estableciendo toda la información referente a la fecha, hora, lugar, etc. antes mencionada.

Libreto.

I Parte.

Presentación de la(s) tallerista(s) (5 mts aproximadamente).

Dinámica de entrada (15 mts aproximadamente) cuyo objetivo central es la integración de los participantes así como también hacer un preámbulo del taller e ir facilitando la integración del grupo por medio de la información que ellos mismos den a conocer acerca del tema que se va a tratar.

Charla sobre “EQUIDAD” cuyo objetivo principal es que se conozca el significado de este valor de acuerdo a lo establecido en la institución militar. Preferiblemente deberá ser manejada por un integrante de las fuerzas militares de alto rango que cuente con experiencia al respecto.

Presentación del taller (objetivos generales y específicos) (5 mts)

Objetivo:

Identificar los valores por los cuales la gente difiere.

Explorar el potencial de las personas para llevarse con los demás y el conflicto que resulta de las diferencias.

Negociar un contrato para coordinar los diferentes estilos personales o sus opciones.

Tamaño Del Grupo:

Diez a cuarenta participantes.

Tiempo Requerido:

De una hora y media a dos horas.

Material:

Marcadores.

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

II Parte.

Presentación y ejecución de la actividad # 4 "NEGOCIANDO DIFERENCIAS".

Desarrollo:

El instructor obtiene de los participantes una lista de adjetivos que se acostumbran usar para describir a la gente (por ejemplo: asertivo, poco asertivo, trabajador, sociable, cognoscitivo, efectivo, etc.) y la anota en la hoja.

El instructor identifica una característica de interés para los participantes en cuya opinión parezcan estar bien distribuidos. Les hace "ponerse en línea" sabiendo que los extremos representan los polos de la característica y los participantes se distribuyen a lo largo según se vean ellos mismos.

La persona al final de una línea debe formar pareja con la del otro extremo. El tercer participante quien esta cercano a la "mitad del camino" se designa como observador de la pareja y ayuda a mantener a cada miembro de la pareja dentro de la tarea.

Los tríos (los dos opositores y el observador) se dispersan alrededor del cuarto.

Cada uno de los opositores de la pareja se describen a si mismos frente al otro en relación a la característica descrita.

Cada miembro establece el estereotipo de la pareja en esta característica.

La pareja discute como sus diferencias se complementan y luego como sus diferencias son un conflicto en potencia.

Finalmente la pareja negocia un contrato en el cuál intentan complementarse uno al otro y evitar el conflicto o sobrellevarlo en forma constructiva cuando suceda. -

El observador de la pareja comparte con ella sus impresiones sobre la negociación.

Se reúne todo el grupo y el instructor lleva a cabo una discusión acerca del desarrollo. Puede enfocarla a temas como el método de confrontación, las situaciones ganar-perder, los estilos para resolver conflictos, etc.

Después de lo anterior, se complementa la actividad con una retroalimentación.

Análisis.

Con esta actividad se pretende que halla mas interacción entre los miembros del grupo, y que se conozca en cuales aspectos institucionales esta involucrada la "EQUIDAD" y que de igual manera estos conocimientos se trasladarán a la convivencia en general buscando fomentar un crecimiento a nivel personal.

TALLER # 5 PATRIOTISMO ¿QUE ES LO QUE VE?

Presentación Personal De La Tallerista(s): Se usará un atuendo informal, puesto que va de acuerdo a la ocasión y a las características del taller.

Nombre Del Taller: El taller llevará como nombre” ¿QUE ES LO QUE SE VE?”

Lugar Y Montaje Del Taller: El taller se llevará a cabo en la compañía de seguridad de la base naval de Bahía Málaga, específicamente en el salón de descanso de infantes de la compañía de seguridad. Las sillas se organizarán en forma de semicírculo con el fin de que haya una mejor interacción entre los participantes. Para ambientar el sitio donde se realizará el taller, se colocarán mensajes reflexivos acorde con el valor que se trabajará en esa semana. (PATRIOTISMO)

Mensajes Reflexivos: se tomarán mensajes reflexivos del libro de los valores del tiempo (ver referencias). Además de lo anteriormente mencionado se colocará música instrumental de fondo en volumen bajo, con el fin de hacer el ambiente más agradable.

Estrategias De Promoción: Los participantes serán invitados al taller por la institución donde se realizará el mismo, estableciendo toda la información referente a la fecha, hora, lugar, etc. antes mencionada.

Libreto.

I Parte.

Presentación de la(s) tallerista(s) (5 mts aproximadamente).

Dinámica de entrada (15 mts aproximadamente) cuyo objetivo central es la integración de los participantes así como también hacer un preámbulo del taller e ir facilitando la integración del grupo por medio de la información que ellos mismos den a conocer acerca del tema que se va a tratar.

Charla sobre “PATRIOTISMO” cuyo objetivo principal es que se conozca el significado de este valor de acuerdo a lo establecido en la institución militar. Preferiblemente deberá ser manejada por un integrante de las fuerzas militares de alto rango que cuente con experiencia al respecto.

Presentación del taller (objetivos generales y específicos) (5 mts)

Objetivo:

Ensanche nuestra conciencia de aquellas cosas que tienen un significado en la vida y en el

trabajo.

Descubrir los valores personales más importantes.

Estimular a cambiar el pensar negativo por el pensar positivo.

Tamaño Del Grupo:

Diez a cuarenta participantes.

Tiempo Requerido:

De una hora y media a dos horas.

Material:

Un artículo actual de un periódico importante para cada miembro

Un lápiz y un plumón para cada miembro.

Una copia de la Hoja ¿QUÉ ES LO QUE VE? para cada miembro.

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

II Parte.

Presentación y ejecución de la actividad # 5 “¿QUE ES LO QUE SE VE?”

Desarrollo:

I. El instructor distribuye un periódico y una copia de la Hoja de Trabajo de ¿QUÉ ES LO QUE VE? a cada participante. Indica a los participantes que examinen el periódico, buscando diez artículos (incluyendo anuncios y fotografías) que crean ellos que señalen problemas concernientes a nuestro país. Estos problemas deben ser específicos, no generales. Luego les indica que marquen estos artículos en el periódico, para exponer los problemas breve y específicamente, y luego escribirlos en la Hoja de Trabajo ¿QUÉ ES LO QUE VE? (Veinte minutos).

II. Cada participante luego enumera en la Hoja de Trabajo sus percepciones de necesidades sociales u oportunidades sugeridas por cada uno de los problemas que escogió. (Diez minutos).

III. Luego cada miembro enumera productos o servicios que puedan satisfacer las necesidades sociales sugeridas por los problemas que escogió, concentrándose en aquellos que él u otros miembros de

su grupo podrían suministrar. (Diez minutos).

IV. Cada grupo reúne y comparte las listas de sus miembros. El instructor indica a los grupos que trabajen en áreas que parezcan útiles a los miembros individuales en lugar de otras áreas que son meramente interesantes o polémicas.

V. El instructor concluye con una participación breve sobre los aprendizajes. Sentimientos, sorpresas, reacciones, y dudas que se tuvieron durante la actividad.

Después de lo anterior, se complementa la actividad con una retroalimentación.

Análisis.

Con esta actividad se pretende que halla mas interacción entre los miembros del grupo, y que se conozca en cuales aspectos institucionales esta involucrado el "PATRIOTISMO" y que de igual manera estos conocimientos se trasladarán a la convivencia en general buscando fomentar un crecimiento a nivel personal.

VARIACIONES:

I. Se pueden utilizar otros medios para esta actividad, incluyendo semanarios, revistas, diarios financieros o comerciales, o información sobre un área geográfica o también oportunidades de empleo a disposición. Estas fuentes deben cubrir una extensa gama de temas.

II. La actividad puede enfocarse meramente en los individuos, y los participantes pueden compartir lo que aprendieron sobre sí mismos.

III. El grupo puede comparar las listas de problemas, y especificar colectivamente las necesidades / oportunidades y productos / servicios que hayan sido insatisfechos.

IV. Se puede llevar a cabo la actividad en grupo un equipo de trabajo, un comité, un departamento, una empresa o cualquier otro tipo de grupo que esté esforzándose por definirse a sí mismo, sus objetivos, metas, actividades, etc.

FORMATO: HOJA DE TRABAJO ¿QUÉ ES LO QUE VE?

Aspectos a mejorar en su país?

Aspectos a resaltar en su país?

Aportes para el mejoramiento de su país?

Si tuviera la oportunidad por un día que cambiaría de su país?

Que valores resalta de su país?

Posteriormente el grupo realizará una cartelera en la que consignara solamente frases positivas respecto al compromiso de cambiar la imagen que se tiene del país

TALLER # 6 RESPETO “REFUGIO SUBTERRÁNEO”

Presentación Personal De La Tallerista(s): Se usará un atuendo informal, puesto que va de acuerdo a la ocasión y a las características del taller.

Nombre Del Taller: El taller llevará como nombre “REFUGIO SUBTERRANEO?”

Lugar Y Montaje Del Taller: El taller se llevará a cabo en la compañía de seguridad de la base naval de Bahía Málaga, específicamente en el salón de descanso de infantes de la compañía de seguridad. Las sillas se organizaran en forma de semicírculo con el fin de que haya una mejor interacción entre los participantes. Para ambientar el sitio donde se realizará el taller, se colocarán mensajes reflexivos acorde con el valor que se trabajará en esa semana. (RESPETO)

Mensajes Reflexivos: se tomarán mensajes reflexivos del libro de los valores del tiempo (ver referencias). Además de lo anteriormente mencionado se colocará música instrumental de fondo en volumen bajo, con el fin de hacer el ambiente más agradable.

Estrategias De Promoción: Los participantes serán invitados al taller por la institución donde se realizará el mismo, estableciendo toda la información referente a la fecha, hora, lugar, etc. antes mencionada.

Libreto.

I Parte.

Presentación de la(s) tallerista(s) (5 mts aproximadamente).

Dinámica de entrada (15 mts aproximadamente) cuyo objetivo central es la integración de los participantes así como también hacer un preámbulo del taller e ir facilitando la integración del grupo por medio de la información que ellos mismos den a conocer acerca del tema que se va tratar.

Charla sobre “RESPECTO” cuyo objetivo principal es que se conozca el significado de este valor de acuerdo a lo establecido en la institución militar. Preferiblemente deberá ser manejada por un integrante de las fuerzas militares de alto rango que cuente con experiencia al respecto.

Presentación del taller (objetivos generales y específicos) (5 mts)

Objetivo:

Aclarar valores y conceptos morales.

Provocar un ejercicio de consenso, a fin de demostrar su dificultad, principalmente cuando los valores y conceptos morales están en juego.

Tamaño Del Grupo:

Diez a cuarenta participantes.

Tiempo Requerido:

De una hora y media a dos horas.

Material:

Una copia de Refugio subterráneo para cada uno de los participantes.

Bolígrafos o lápices.

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

II Parte.

Presentación y ejecución de la actividad # 6 “REFUGIO SUBTERRANEO?”

Desarrollo:

I. El instructor explica los objetivos del ejercicio.

II. A continuación, distribuirá una copia de Refugio subterráneo a todos los participantes, para que tomen una decisión individual, eligiendo las seis personas de su preferencia.

III. Se dividen subgrupos de 5 miembros cada uno para realizar la decisión grupal, buscando llegar a un consenso.

IV. Se reúne nuevamente el grupo mayor, para que cada subgrupo pueda decidir el resultado de la

decisión grupal.

V. Se sigue con un debate sobre la experiencia vivida.

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO

REFUGIO SUBTERRÁNEO

Imaginen que nuestra ciudad está bajo amenaza de un bombardeo. Se aproxima un hombre y les solicita una decisión inmediata. Existe un refugio subterráneo que solamente puede albergar a seis personas. Hay doce que pretenden entrar. Abajo hay una lista de las doce personas interesadas en entrar en el refugio. Haga su selección, destacando tan sólo seis.

- Un violinista, de 40 años, drogadicto.
- Un abogado, de 25 años.
- La mujer del abogado, de 24 años, que acaba de salir del manicomio. Ambos prefieren quedarse

juntos en el refugio, o fuera de él.

- Un sacerdote, de 75 años.
- Una prostituta de 34 años.
- Un ateo, de 20 años, autor de varios asesinatos.
- Una universitaria que hizo voto de castidad.
- Un físico, de 28 años, que solamente aceptaría entrar en el refugio si puede llevar consigo su

arma.

- Un predicador fanático, de 21 años.
- Una niña, de 12 años y bajo coeficiente intelectual.
- Un homosexual, de 47 años.
- Una débil mental, de 32 años, que sufre ataques de epilepsia.

Por que el grupo escogió las personas seleccionadas?

Aspectos a tener en cuenta para esa selección?

Que valores hubiera tenido en cuenta para

Seleccionarlas?

Cuales fueron las razones para no seleccionar al resto

Del personal?

Al finalizar la actividad se realizará una cartelera en la que se expongan las

Causas por las que se debe mantener el respeto dentro de la institución.

Después de lo anterior, se complementa la actividad con una retroalimentación.

Análisis.

Con esta actividad se pretende que halla mas interacción entre los miembros del grupo, y que se conozca en cuales aspectos institucionales esta involucrado el "RESPETO" y que de igual manera estos conocimientos se trasladarán a la convivencia en general buscando fomentar un crecimiento a nivel personal.

TALLER # 7 COMPROMISO “VALORES DE UN GRUPO EN CRECIMIENTO: UN EJERCICIO DE CLARIFICACIÓN”

Presentación Personal De La Tallerista(s): Se usará un atuendo informal, puesto que va de acuerdo a la ocasión y a las características del taller.

Nombre Del Taller: El taller llevará como nombre “VALORES DE UN GRUPO EN CRECIMIENTO: UN EJERCICIO DE CLARIFICACION”.

Lugar Y Montaje Del Taller: El taller se llevará a cabo en la compañía de seguridad de la base naval de Bahía Málaga, específicamente en el salón de descanso de infantes de la compañía de seguridad. Las sillas se organizarán en forma de semicírculo con el fin de que haya una mejor interacción entre los participantes. Para ambientar el sitio donde se realizará el taller, se colocarán mensajes reflexivos acorde con el valor que se trabajará en esa semana. (COMPROMISO)

Mensajes Reflexivos: se tomarán mensajes reflexivos del libro de los valores del tiempo (ver referencias). Además de lo anteriormente mencionado se colocará música instrumental de fondo en volumen bajo, con el fin de hacer el ambiente más agradable.

Estrategias De Promoción: Los participantes serán invitados al taller por la institución donde se realizará el mismo, estableciendo toda la información referente a la fecha, hora, lugar, etc. antes mencionada.

Libreto.

I Parte.

Presentación de la(s) tallerista(s) (5 mts aproximadamente).

Dinámica de entrada (15 mts aproximadamente) cuyo objetivo central es la integración de los participantes así como también hacer un preámbulo del taller e ir facilitando la integración del grupo por medio de la información que ellos mismos den a conocer acerca del tema que se va tratar.

Charla sobre “ COMPROMISO) cuyo objetivo principal es que se conozca el significado de este valor de acuerdo a lo establecido en la institución militar. Preferiblemente deberá ser manejada por un integrante de las fuerzas militares de alto rango que cuente con experiencia al respecto.

Presentación del taller (objetivos generales y específicos) (5 mts)

Objetivo:

Establecer claramente el sistema de valores personal.

Explorar los valores que se tienen en común con el grupo.

Estudiar las diferencias existentes entre grupos.

Empezar a quitar los diferentes estereotipos que tienen los miembros de los grupos.

Tamaño Del Grupo:

Diez a cuarenta participantes.

Tiempo Requerido:

De una hora y media a dos horas.

Material:

Hojas de Trabajo de los Valores de un grupo en Crecimiento.

Papel y lápiz.

Hoja, marcadores

masking tape.

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

II Parte.

Presentación y ejecución de la actividad # 7"VALORES DE UN GRUPO EN CRECIMIENTO: UN EJERCICIO DE CLARIFICACION"

Desarrollo:

I. El instructor distribuye papel y lápiz entre los participantes y los hace que escriban una lista de los participantes. El orden será determinado por la participación, según la vean los miembros. El que esta arriba es el que más participa y abajo es el menos activo. El orden lo pone cada participante.

II. Después de que han terminado de hacer la lista, cada persona la lee, por turno, mientras los otros anotan el lugar que recibieron.

III. El instructor pide a cada participante diga su reacción a la retroalimentación que ha recibido hasta ahora por su nivel de participación.

IV. El instructor señala al grupo que deben llegar a un consenso (acuerdo sustancial) respecto al orden de participación de los miembros durante esta fase de la solución del problema.

V. El instructor conduce a una discusión sobre la toma de conciencia ayudando a los participantes a validar el resultado de examinar la participación de los miembros durante esta fase.

VI. Se distribuyen copias de las Hojas de Trabajo de los Valores de un Grupo en Crecimiento y los participantes lo deben llenar en forma independiente (Diez minutos aproximadamente).

VII. Cuando todos han terminado de llenar la Hoja de Trabajo, el instructor forma tres subgrupos con base en el orden de participación (el tercero de arriba, el tercero de en medio y el tercero de abajo).

VIII. Se pide a los subgrupos que descubran que valores, tal como se indica en la Hoja de Trabajo, son aceptados más comúnmente y cuales rechazados entre ellos- Entonces discuten las implicaciones de acuerdo con sus propias necesidades de crecimiento y su participación en el ejercicio del grupo completo. (Aproximadamente veinte minutos)

IX. Se le pide a cada subgrupo que escoja un portavoz para presentar los descubrimientos del grupo. Se puede hacer un breve resumen dentro del grupo.

X. Se vuelve a formar el grupo completo y se presentan los resúmenes por parte de los representantes. El instructor escribe en la hoja los valores más aceptados y los rechazados por cada uno de los grupos. Conduce una discusión sobre los resultados enfocándolos a las relaciones que existen entre el sistema de valores y la participación. Se hace que el grupo ayude a las propias metas,

Después de lo anterior, se complementa la actividad con una retroalimentación.

Análisis.

Con esta actividad se pretende que halla mas interacción entre los miembros del grupo, y que se conozca en cuales aspectos institucionales esta involucrado el "COMPROMISO" y que de igual manera estos conocimientos se trasladarán a la convivencia en general buscando fomentar un crecimiento a nivel personal.

VARIACIONES:

I. Las Hojas de Trabajo de los valores pueden llenarse antes que se genere la información sobre los participantes.

II. En lugar del orden, arriba descrito, el instructor puede hacer una formación de los participantes según su participación no verbal.

III. El criterio de ordenamiento puede variar. Los miembros pueden dar información sobre apertura, toma de riesgos, ayuda, dogmatismo, etc.

IV. Se puede cambiar el orden a una escala graduada, por ejemplo, a una de cinco puntos.

V. La Hoja de Trabajo puede hacerse entre el grupo, pidiendo que los miembros escriban los que crean que son, los dos o tres valores más importantes que se hayan presentado en la vida del grupo. Estos pueden ponerse en la pared.

VI. Se pueden modificar las instrucciones para llenar las Hojas de Trabajo e incluir un orden propio (o el del grupo) al apoyo de los diversos valores.

FORMATOS

HOJA DE TRABAJO DE LOS VALORES DE UN GRUPO EN CRECIMIENTO

Instrucciones: Ponga una paloma en aquellos valores que correspondan a los suyos y una cruz en aquellos que rechace personalmente. A continuación ordene los tres valores que son' más importantes para usted de la siguiente manera: 1, junto al valor que es más importante; 2 para el siguiente valor y así sucesivamente. Siga el mismo procedimiento para los valores que rechace en forma más fuerte, poniendo 1 junto al que más rechaza y así sucesivamente. ES MUY VALIOSO SER:

Activo

Explorativo

Sensitivo

Ambicioso

Bueno

Espontáneo

Consciente

Apoyador |

Ayudador

Honesto

Creativo

Seguro

Cuidadoso

Influenciador

Conocedor

Competente

Leal

Tolerante

Abierto

Confiable

Critico

Productivo

Diferente

Recto

Cálido

Prudente

TALLER # 8 RESPONSABILIDAD RULETA DE VALORES”

Presentación Personal De La Tallerista(s): Se usará un atuendo informal, puesto que va de acuerdo a la ocasión y a las características del taller.

Nombre Del Taller: El taller llevará como nombre “RULETA DE VALORES”.

Lugar Y Montaje Del Taller: El taller se llevará a cabo en la compañía de seguridad de la base naval de Bahía Málaga, específicamente en el salón de descanso de infantes de la compañía de seguridad. Las sillas se organizarán en forma de semicírculo con el fin de que haya una mejor interacción entre los participantes. Para ambientar el sitio donde se realizará el taller, se colocarán mensajes reflexivos acorde con el valor que se trabajará en esa semana. (RESPONSABILIDAD)

Mensajes Reflexivos: se tomarán mensajes reflexivos del libro de los valores del tiempo (ver referencias). Además de lo anteriormente mencionado se colocará música instrumental de fondo en volumen bajo, con el fin de hacer el ambiente más agradable.

Estrategias De Promoción: Los participantes serán invitados al taller por la institución donde se realizará el mismo, estableciendo toda la información referente a la fecha, hora, lugar, etc. antes mencionada.

Libreto.

I Parte.

Presentación de la(s) tallerista(s) (5 mts aproximadamente).

Dinámica de entrada (15 mts aproximadamente) cuyo objetivo central es la integración de los participantes así como también hacer un preámbulo del taller e ir facilitando la integración del grupo por medio de la información que ellos mismos den a conocer acerca del tema que se va a tratar.

Charla sobre "RESPONSABILIDAD" cuyo objetivo principal es que se conozca el significado de este valor de acuerdo a lo establecido en la institución militar. Preferiblemente deberá ser manejada por un integrante de las fuerzas militares de alto rango que cuente con experiencia al respecto.

Presentación del taller (objetivos generales y específicos) (5 mts)

Objetivo:

Que los participantes busquen alternativas, evalúen las consecuencias de éstas y sean conscientes de la elección que tomaron.

Tamaño Del Grupo:

Diez a cuarenta participantes.

Tiempo Requerido:

De una hora y media a dos horas.

Material:

Cuestionario "Ruleta de valores".

Lápices.

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

II Parte.

Presentación y ejecución de la actividad # 8 "RULETA DE VALORES"

Desarrollo:

I. El instructor integra a los participantes en subgrupos de 5 personas.

II. Les pide a los subgrupos que contesten una a una las preguntas, guarden silencio para poder reflexionar su respuesta, evalúen las consecuencias y conductas que tuvieron o tendrán con su elección y busquen alternativas de otras opciones.

III. En sesión plenaria el instructor pide al grupo comentarios finales sobre el ejercicio y lo aprendido en él.

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO ORDENAR POR RANGOS:

1. ¿Qué es más importante en la amistad?

___ Lealtad

___ Generosidad

___ Rectitud.

2. ¿Si le dieran 50,000.00 pesos qué haría con ellos?

___ Ahorrarlos.

___ Comprar algo personal.

___ Darlos a una obra benéfica.

3. ¿Qué cree que sea más perjudicial?

___ El alcohol.

___ La marihuana.

___ El tabaco

4. ¿Si fuera padre, a qué hora dejaría a sus hijos de 14 años fuera?

___ A las 22 horas.

___ A las 24 horas.

___ Dejarlo a criterio del hijo.

5. ¿Qué sería lo último que le gustaría ser?

___ Muy pobre.

___ Muy enfermo.

___ Desfigurado.

6. ¿Qué le gusta más?

___ El invierno en las montañas.

___ El verano en la playa.

___ El otoño en el campo.

7. ¿Qué es lo que más desearía mejorar?

___ Su apariencia.

___ El aprovechamiento de su tiempo.

___ Su vida social.

8. ¿Cómo se la pasaría mejor?

___ Solo.

___ Con un grupo grande.

___ Con pocos amigos.

9. ¿Cuál sería el acto más espiritual o religioso que podría hacer un domingo en la mañana?

___ Ir a la iglesia y escuchar un buen sermón.

___ Oír un concierto de música clásica.

___ Tener un buen desayuno con su familia.

10. ¿Cuál de las siguientes medidas deberían tomarse para aligerar el problema de la explosión demográfica?

___ Legalizar el aborto.

___ Permitir que los padres tengan dos hijos y luego esterilizarlos.

___ Distribuir información sobre control de la natalidad.

___ Confiar en el buen sentido de las familias para determinar el número de hijos.

11. ¿Si heredara una fortuna qué haría?

___ Repartir su riqueza en beneficio de otros.

___ Continuar con su mismo trabajo y actividades.

___ Cambiar totalmente de vida.

12. ¿Qué le resultaría más fácil hacer?

___ Una campaña para organizar una cena de Navidad.

___ Hacer trabajo voluntario en un hospital.

___ Asesorar a un grupo de estudiantes.

13. ¿Cuál cree que sea el problema interior más serio de su país?

___ La prevención de la criminalidad.

___ La beneficencia pública.

___ La inflación.

14. ¿Si fuera confinado a una isla desierta, cuál de los siguientes libros llevaría consigo?

- La Biblia.
- Las obras completas de Cervantes.
- La historia de la civilización.

15. ¿Qué preferiría perder si tuviera que hacerlo?

- La libertad económica.
- La libertad religiosa.
- La libertad política.

16. ¿En cuál de los siguientes periodos históricos piensa que podría haber sido un líder eficiente?

- En la colonización de América.
- En la Revolución Industrial.
- En la Segunda Guerra Mundial.

17. ¿Cuál de los siguientes cursos le gustaría tomar?

- Educación Sexual.
- Relaciones sociales.
- Ecología.

18. ¿Cuál de las siguientes expresiones describe mejor la forma en que usa el dinero?

- Lo gasta despreocupadamente.
- Siempre busca negocios.
- Lo gasta con cuidado.

19. ¿Qué le disgustaría más?

- Perder su trabajo.
- Perder su dinero.
- Romperse una pierna.

20. ¿A quién prefiere como vecino?

- A un ciego.

___ A un paralítico.

___ A un anciano.

21. ¿Qué es lo más trabajo le cuesta hacer?

___ Levantarse temprano.

___ Organizar su trabajo del día.

___ No estar tenso durante el día.

RULETA DE VALORES

¿Hay algo de lo que esté orgulloso?

¿Sabe qué asunto ha manifestado su posición últimamente?

¿Cuál decisión ha hecho en forma reciente en la que consideró tres o más opciones posibles?

¿En qué o en quién cree firmemente?

¿Qué es lo que quisiera cambiar en su mundo?, ¿en su familia?, ¿en su trabajo?, ¿en su persona?

¿Respecto a quién o a qué ha cambiado en forma reciente su modo de pensar?

¿Qué diría personalmente al candidato presidencial de su elección?

¿Quién es la persona más buena que conoce y cuál es su secreto?

¿Cómo ha manejado un disgusto reciente?

En su opinión, ¿qué debería hacer tanto la gente de raza blanca como la de color para integrarse?

¿Dónde le gustaría estar en 20 años?

Después de lo anterior, se complementa la actividad con una retroalimentación.

Análisis.

Con esta actividad se pretende que halla mas interacción entre los miembros del grupo, y que se conozca en cuales aspectos institucionales esta involucrada la "RESPONSABILIDAD" y que de igual manera estos conocimientos se trasladarán a la convivencia en general buscando fomentar un crecimiento a nivel personal.

TALLER # 9 VALOR “CLARIFICACIÓN DE VALORES: LOS ESTANDARTES”

Presentación Personal De La Tallerista(s): Se usará un atuendo informal, puesto que va de acuerdo a la ocasión y a las características del taller.

Nombre Del Taller: El taller llevará como nombre “LOS ESTANDARTES”.

Lugar Y Montaje Del Taller: El taller se llevará a cabo en la compañía de seguridad de la base naval de Bahía Málaga, específicamente en el salón de descanso de infantes de la compañía de seguridad. Las sillas se organizarán en forma de semicírculo con el fin de que haya una mejor interacción entre los participantes. Para ambientar el sitio donde se realizará el taller, se colocarán mensajes reflexivos acorde con el valor que se trabajará en esa semana. (VALOR)

Mensajes Reflexivos: se tomarán mensajes reflexivos del libro de los valores del tiempo (ver referencias). Además de lo anteriormente mencionado se colocará música instrumental de fondo en volumen bajo, con el fin de hacer el ambiente más agradable.

Estrategias De Promoción: Los participantes serán invitados al taller por la institución donde se realizará el mismo, estableciendo toda la información referente a la fecha, hora, lugar, etc. antes mencionada.

Libreto.

I Parte.

Presentación de la(s) tallerista(s) (5 mts aproximadamente).

Dinámica de entrada (15 mts aproximadamente) cuyo objetivo central es la integración de los participantes así como también hacer un preámbulo del taller e ir facilitando la integración del grupo por medio de la información que ellos mismos den a conocer acerca del tema que se va tratar.

Charla sobre “VALOR” cuyo objetivo principal es que se conozca el significado de este valor de acuerdo a lo establecido en la institución militar. Preferiblemente deberá ser manejada por un integrante de las fuerzas militares de alto rango que cuente con experiencia al respecto.

Presentación del taller (objetivos generales y específicos)

Objetivo:

Aumentar el entendimiento y la conciencia de los propios valores, objetivos y potencial individual.

Proporcionar un foro para la expresión pública de los valores, potenciales y logros personales.

Examinar en qué forma los valores, el potencial y el logro de metas afectan las decisiones relativas a las necesidades y aspiraciones personales.

Tamaño Del Grupo:

Diez a cuarenta participantes.

Tiempo Requerido:

De una hora y media a dos horas.

Material:

Una copia de la Hoja de Instructivo de "Los Estandartes" para cada participante.

Una hoja en blanco y un lápiz.

Pizarrón y marcadores de colores).

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

II Parte.

Presentación y ejecución de la actividad # 9 LOS ESTANDARTES.

Desarrollo:

I. El instructor expone que la actividad ayudará a los participantes a descubrir y clarificar sus objetivos, valores y potencial para el logro de sus metas y la realización de sus valores. Dice a los participantes que ellos examinarán estos asuntos y luego los representarán a los demás miembros del grupo, un "anuncio" ya sea escrito o representado. Hace mención a la forma en que los símbolos han sido utilizados durante siglos para representar o anunciar a una persona o a un grupo, por ejemplo: Un león significó fuerza y valor, una cruz significó defensa de la Cristiandad, una Flor de Liz simbolizó la familia real francesa.

II. El instructor da a cada participante una hoja de papel en blanco y un lápiz, les sugiere buscar un lugar confortable para sentarse y tener el papel y el lápiz a su lado.

III. Se les pide a los participantes que cierren los ojos, se relajen, que respiren profundamente. El

instructor les pide que "caminen alrededor" de su propio yo durante unos minutos.

IV. Se les dice que permanezcan relajados, con sus ojos cerrados. El instructor comenta que la mayoría de la gente tiene un gran potencial y que nuestros valores y metas afectan la forma en que utilizamos nuestro potencial. Continúa: "Nuestras metas más obvias son a menudo a corto plazo, metas u objetivos materiales o auto-engrandecedoras hacer dinero, enviar a los hijos a la universidad, comprar determinada marca de carro, etc.. Pero estos objetivos pueden carecer de un propósito fundamental que sea más importante que los objetos materiales o la satisfacción temporal. Para llegar a estar consiente de metas más profundas o más elevadas, la gente debe de concientizarse de sus primordiales "valores de la vida". Deben experimentarse completa y honestamente. En esta forma, pueden llegar a estar conscientes de lo que realmente .tiene significado para ellos, de quién o de que tienen realmente que cuidar, que es lo que realmente pueden hacer y que realmente desean hacer,(resumiendo)- ; qué somos. "El instructor dice a los participantes que reflejen en sus verdaderos propósitos en la vida, sus más preciados valores, sus más elevados objetivos y aspiraciones. Luego les pide que analicen sus debilidades y sus fuerzas, que reflexionen en sus relaciones con la gente, y que noten los cambios dentro de ellos mismos mientras experimentan estos temas. (Quince minutos).

V. El instructor da avisos a los cinco y dos minutos antes de que se termine el periodo de reflexión. Luego les pide a los participantes que escriban sus impresiones acerca de sus valores, metas y potenciales. (Diez a quince minutos).

VI. El instructor distribuye copias de la Hoja de Instrucciones de los Estandartes, pizarrones pequeños, y marcadores. Revisa junto con los participantes la Hoja de Instrucciones y les da quince minutos para terminarla.

VII. Cuando los símbolos están terminados, los participantes se dividen en grupos (le cinco a siete miembros cada uno. Y reciben instrucciones para que "enarboles sus estandartes", es decir que expliquen los símbolos y las frases ahí utilizadas a los otros miembros del grupo. (De treinta a cuarenta y cinco minutos).

VIII. Cada grupo discute los temas de los estandartes de sus miembros, desarrollando generalizaciones acerca de la forma en que sus valores, metas y potenciales afectan las decisiones

personales. Luego cada grupo reporta generalización del grupo en total.

IX. El instructor dirige a los participantes a un estudio o reflexión individual sobre las implicaciones de la acción o de la desmedida conciencia de sí mismos.

**HOJA DE TRABAJO
HOJA DE INSTRUCCIONES
PARA LOS ESTANDARTES**

La segunda fase de esta experiencia es el diseño y creación de un estandarte que describa o represente sus valores, objetivos y su potencial.

INSTRUCCIONES: En el pizarrón que se les dio, dibuje su estandarte y siguiendo la clave, use una palabra, frase corta o símbolo que lo describa a usted mismo en las áreas que se mencionan más adelante. Probablemente usted quiera referencias a las impresiones que anotó durante el período de reflexión para guiarse en esta actividad.

CLAVE: 1, 2, 3, 4: Crea cuatro símbolos (dibujos) que representen sus más profundos y anhelados valores en la vida. Haga esto en orden de importancia (1, 2, 3,4.)

Use palabras o frases escritas para describir lo siguiente:

¿Quién soy yo?

¿Mi momento o experiencia más feliz o mi mayor logro?

Tres cosas que hago particularmente bien.

Tres áreas, características o actitudes que desee mejorar

Lema personal por el cual vivo (o trato de vivir)

Una vez cada persona haya elaborado un estandarte respecto al valor del valor o la valentía el grupo decidirá escoger uno solo y ese será el estandarte significativo para el mes del valor.

Después de lo anterior, se complementa la actividad con una retroalimentación.

Análisis.

Con esta actividad se pretende que halla mas interacción entre los miembros del grupo, y que se conozca en cuales aspectos institucionales esta involucrado el "VALOR" y que de igual manera estos conocimientos se trasladarán a la convivencia en general buscando fomentar un crecimiento a nivel personal.

TALLER # 10 HONESTIDAD "USTED ESCOGE"

Presentación Personal De La Tallerista(s): Se usará un atuendo informal, puesto que va de acuerdo a la ocasión y a las características del taller.

Nombre Del Taller: El taller llevará como nombre "USTAD ESCOGE."

Lugar Y Montaje Del Taller: El taller se llevará a cabo en la compañía de seguridad de la base naval de Bahía Málaga, específicamente en el salón de descanso de infantes de la compañía de seguridad. Las sillas se organizarán en forma de semicírculo con el fin de que haya una mejor interacción entre los

participantes. Para ambientar el sitio donde se realizará el taller, se colocarán mensajes reflexivos acorde con el valor que se trabajará en esa semana. (HONESTIDAD)

Mensajes Reflexivos: se tomarán mensajes reflexivos del libro de los valores del tiempo (ver referencias). Además de lo anteriormente mencionado se colocará música instrumental de fondo en volumen bajo, con el fin de hacer el ambiente más agradable.

Estrategias De Promoción: Los participantes serán invitados al taller por la institución donde se realizará el mismo, estableciendo toda la información referente a la fecha, hora, lugar, etc. antes mencionada.

Libreto.

I Parte.

Presentación de la(s) tallerista(s) (5 mts aproximadamente).

Dinámica de entrada (15 mts aproximadamente) cuyo objetivo central es la integración de los participantes así como también hacer un preámbulo del taller e ir facilitando la integración del grupo por medio de la información que ellos mismos den a conocer acerca del tema que se va a tratar.

Charla sobre “HONESTIDAD” cuyo objetivo principal es que se conozca el significado de este valor de acuerdo a lo establecido en la institución militar. Preferiblemente deberá ser manejada por un integrante de las fuerzas militares de alto rango que cuente con experiencia al respecto.

Presentación del taller (objetivos generales y específicos) (5 mts)

Objetivo:

Identificar los valores personales que determinan una elección.

Identificar a los líderes y seguidores potenciales del grupo.

Tamaño Del Grupo:

Diez a cuarenta participantes.

Tiempo Requerido:

De una hora y media a dos horas.

Material:

Breve currículum de cada uno de los participantes

Un juego de todo el currículum del grupo para cada uno de los participantes

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

II Parte.

Presentación y ejecución de la actividad # 10 "HONESTIDAD"

Desarrollo:

I. El instructor divide a los participantes en pequeños grupos; el número dependerá de la cantidad total. Puede haber un solo grupo, si se cuenta con sólo cinco personas.

II. El instructor solicita a los diferentes grupos que nombre un líder.

III. El instructor indica a las personas seleccionadas como líderes que digan sus nombres en voz alta y los escribe en un pizarrón u hoja donde todos puedan verla.

IV. El instructor explica que la tarea de cada subgrupo es pensar en una manera de explicar el valor de la Honestidad pero sin exposiciones, es decir con canciones, dibujos, teatro, mímica, un juego etc. para todo el grupo con las siguientes características;

Duración del juego cinco minutos

Que lo puedan entender todos los presentes

Que estimule el pensamiento creativo.

V. Transcurridos 5 minutos, el instructor llama a cada líder para que presenten su interpretación de la Honestidad, y el grupo que observa consignara 3 aspectos positivos de la actividad.

VI En sesión plenaria, el instructor pide a cada líder por turno que diga a todos los presentes lo que sucedió en su grupo y de esta manera reforzara positivamente a los otros grupos y sus PRESENTACIONES.

VII. Para Finalizar se tomarán en cuenta una frase por grupo que represente las frases para el mes de la Honestidad.

Después de lo anterior, se complementa la actividad con una retroalimentación.

Análisis.

Con esta actividad se pretende que halla mas interacción entre los miembros del grupo, y que se conozca en cuales aspectos institucionales esta involucrado el "HONESTIDAD" y que de igual manera

estos conocimientos se trasladarán a la convivencia en general buscando fomentar un crecimiento a nivel personal.

TALLER # 11 HUMILDAD “VALORES EN ÁREAS”

Presentación Personal De La Tallerista(s): Se usará un atuendo informal, puesto que va de acuerdo a la ocasión y a las características del taller.

Nombre Del Taller: El taller llevará como nombre “VALORES EN AREAS”.

Lugar Y Montaje Del Taller: El taller se llevará a cabo en la compañía de seguridad de la base naval de Bahía Málaga, específicamente en el salón de descanso de infantes de la compañía de seguridad. Las sillas se organizarán en forma de semicírculo con el fin de que haya una mejor interacción entre los participantes. Para ambientar el sitio donde se realizará el taller, se colocarán mensajes reflexivos acorde con el valor que se trabajará en esa semana. (HUMILDAD)

Mensajes Reflexivos: se tomarán mensajes reflexivos del libro de los valores del tiempo (ver referencias). Además de lo anteriormente mencionado se colocará música instrumental de fondo en volumen bajo, con el fin de hacer el ambiente más agradable.

Estrategias De Promoción: Los participantes serán invitados al taller por la institución donde se realizará el mismo, estableciendo toda la información referente a la fecha, hora, lugar, etc. antes mencionada.

Libreto.

I Parte.

Presentación de la(s) tallerista(s) (5 mts aproximadamente).

Dinámica de entrada (15 mts aproximadamente) cuyo objetivo central es la integración de los participantes así como también hacer un preámbulo del taller e ir facilitando la integración del grupo por medio de la información que ellos mismos den a conocer acerca del tema que se va a tratar.

Charla sobre “HUMILDAD” cuyo objetivo principal es que se conozca el significado de este valor de acuerdo a lo establecido en la institución militar. Preferiblemente deberá ser manejada por un integrante de las fuerzas militares de alto rango que cuente con experiencia al respecto.

Presentación del taller (objetivos generales y específicos) (5 mts)

Objetivo:

Aclarar sus valores y sus posiciones en diferentes áreas de su vida. **Tamaño Del Grupo:**

Diez a cuarenta participantes.

Tiempo Requerido:

De una hora y media a dos horas.

Material:

Hoja de práctica a cada participante.

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

II Parte.

Presentación y ejecución de la actividad # 11 "VALORES EN AREAS"

Desarrollo:

I. El instructor reparte a los participantes la hoja formato y les pide que reflexionen en silencio sobre las diversas áreas y escriban junto a cada frase el por qué es importante o valiosa para cada uno de ellos.

II. El instructor divide a los participantes en grupos de cuatro, y les pide que comenten sus frases o posiciones, basándose en las siete preguntas dadas al final.

III. En sesión plenaria el instructor solicita a los participantes sus comentarios sobre la vivencia.

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO

¿Cuáles son sus Valores personales? en áreas como:

* Política

* Escuela

* Empleo del tiempo libre

* Amistad

* Amor

* Salud

*Dinero

* Muerte

* Envejecer

* Familia

*Sexo

* Normas

* Riqueza

*Paz

* Cultura

* Autoridad

* Arte

* Gustos personales, como: vestido, peinado, etc.

* Religión

¿Está consciente y orgulloso (no se avergüenza) de su posición?

¿Afirma públicamente su posición?

¿Ha elegido su posición entre otras alternativas?

¿Ha escogido su posición después de considerar los pros, contra las consecuencias que pueda tener?

¿Ha escogido libremente su posición?

¿Ha actuado en forma constante (repetiendo el mismo patrón de conducta) en este punto?

La humildad para ti que calificación tendrá dentro de la escala de valores?

Que aspectos positivos trae a las personas el ser humildes?

Lluvia de ideas y cartelera respecto al valor tratado aquí.

Después de lo anterior, se complementa la actividad con una retroalimentación.

Análisis.

Con esta actividad se pretende que halla mas interacción entre los miembros del grupo, y que se conozca en cuales aspectos institucionales esta involucrado la "HONESTIDAD" y que de igual manera

estos conocimientos se trasladarán a la convivencia en general buscando fomentar un crecimiento a nivel personal.

TALLER # 12 COMPROMISO “VEINTE COSAS QUE ME ENCANTA HACER”

Presentación Personal De La Tallerista(s): Se usará un atuendo informal, puesto que va de acuerdo a la ocasión y a las características del taller.

Nombre Del Taller: El taller llevará como nombre “VEINTE COSAS QUE ME ENCANTA HACER”.

Lugar Y Montaje Del Taller: El taller se llevará a cabo en la compañía de seguridad de la base naval de Bahía Málaga, específicamente en el salón de descanso de infantes de la compañía de seguridad. Las sillas se organizarán en forma de semicírculo con el fin de que haya una mejor interacción entre los participantes. Para ambientar el sitio donde se realizará el taller, se colocarán mensajes reflexivos acorde con el valor que se trabajará en esa semana. (COMPROMISO)

Mensajes Reflexivos: se tomarán mensajes reflexivos del libro de los valores del tiempo (ver referencias). Además de lo anteriormente mencionado se colocará música instrumental de fondo en volumen bajo, con el fin de hacer el ambiente más agradable.

Estrategias De Promoción: Los participantes serán invitados al taller por la institución donde se realizará el mismo, estableciendo toda la información referente a la fecha, hora, lugar, etc. antes mencionada.

Libreto.

I Parte.

Presentación de la(s) tallerista(s) (5 mts aproximadamente).

Dinámica de entrada (15 mts aproximadamente) cuyo objetivo central es la integración de los participantes así como también hacer un preámbulo del taller e ir facilitando la integración del grupo por medio de la información que ellos mismos den a conocer acerca del tema que se va tratar.

Charla sobre “COMPROMISO” cuyo objetivo principal es que se conozca el significado de este valor de acuerdo a lo establecido en la institución militar. Preferiblemente deberá ser manejada por un integrante de las fuerzas militares de alto rango que cuente con experiencia al respecto.

Presentación del taller (objetivos generales y específicos) (5 mts)

Objetivo:

Concienciar a los participantes de sus valores.

Tamaño Del Grupo:

Diez a cuarenta participantes.

Tiempo Requerido:

De una hora y media a dos horas.

Material:

Hojas y lápiz a cada participante.

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

II Parte.

Presentación y ejecución de la actividad # 12 “VEINTE COSAS QUE ME ENCANTA HACER”

Desarrollo:

I. El instructor pedirá a los participantes que hagan una lista con veinte cosas que les encante hacer en su vida, anotando al margen el número por interés. Del mayor interés (1) al menor interés (20).

II. El instructor pedirá a los participantes que se dividan en grupos de seis personas, que compartan las cosas más deseadas y las menos deseadas y sigan el proceso de valoración que afirma sus valores, basándose en las siguientes preguntas:

¿Aprecio lo que hago y hago lo que aprecio?

¿Lo afirmó en público cuándo hay oportunidad de hacerlo?

¿Lo elegí entre varias alternativas?

¿Lo elegí después de considerar y aceptar las consecuencias?

¿Lo elegí libremente?

¿Mi conducta está de acuerdo con lo que pienso y digo?

¿Mis patrones de conducta son constantes y repetidos?

III. En sesión plenaria, el instructor pide a los participantes sus experiencias con base a las siguientes preguntas:

Que reacción tuvieron al ver los valores de los demás diferentes a los suyos?

¿ Tendieron a criticar o enjuiciar ?

¿ Trataron de modificar los valores de otro creyendo que el suyo es el correcto ?

¿ Hubo cambios en su escala de valores ?

IV, El instructor comenta y evalúa el desarrollo del ejercicio.

Después de lo anterior, se complementa la actividad con una retroalimentación.

Análisis.

Con esta actividad se pretende que haya más interacción entre los miembros del grupo, y que se conozca en cuáles aspectos institucionales está involucrado el "COMPROMISO" y que de igual manera estos conocimientos se trasladarán a la convivencia en general buscando fomentar un crecimiento a nivel personal.

VARIACIONES:

El instructor puede antes del paso IV hacer una reflexión sobre los valores. Un valor es lo que se considera importante, estimable, valioso y necesario, que hace bien, sentirse bien y eleva el espíritu. Es todo aquello que con las experiencias se va armando, cuidando y luchando por él. Para que un valor lo sea realmente, es necesario creerlo, decirlo y actuarlo de manera constante y repetida, por elección libre y entre varias alternativas. De otra forma sería una pose, algo aprendido de otros y no de sí mismo. Existen valores fijos, absolutos o universales, como el amor, la justicia, bondad, libertad, belleza, etc., y otros cambiantes, según la edad, intereses, necesidades, circunstancias, época que toca vivir, estado civil, etc.

Revisar y actualizar nuevos valores es una forma sana de vivir. La incongruencia entre lo que se cree, dice y vive, produce tensiones, angustias y conflictos con uno mismo y con los demás. Los valores siempre cambian en cuanto a su importancia o primacía. Se necesita aprender a distinguir y hacer la propia escala de valores, es decir, qué es lo más importante o tiene más valor, qué es lo que tiene menos valor o importancia; Cuál en determinado momento o circunstancia tiene primacía, aunque se haya puesto abajo en la escala de valores. Una persona que posee un sistema de valores y creencias flexible, más permeable, dispuesto al cambio y menos en "blanco o negro", se inclinará a aceptar comportamientos que no sean afines a sus propias creencias y valores. Los siguientes 7 pasos para el proceso de valoración ayudarán a revisar y actualizar la propia escala de valores. (L. Rath).

ESTIMACIÓN DE LOS PROPIOS PRINCIPIOS Y COMPORTAMIENTOS.

Aprecio y estimación.

Afirmación en público cuando hay oportunidad de hacerlo.

ELECCIÓN DE LOS PROPIOS PRINCIPIOS Y COMPORTAMIENTOS.

Elección entre alternativas.

Elección después de considerar y aceptar las consecuencias.

Elección libre.

ACTUACIÓN DE ACUERDO CON LOS PROPIOS PRINCIPIOS.

Actuación.

Actuación con patrones constantes repetidos.

De esta manera se busca que la interiorización de estos valores se encuentre enmarcada dentro del área teórico y práctico, buscando así mismo que los participantes a estos talleres se conviertan en Multiplicadores de la información tanto al interior como al exterior de la Institución.

ANEXO D

DATOS ESTADISTICOS COMPLEMENTARIOS DE LA PRUEBA

PONDERACIÓN DE LA CALIFICACIÓN: para el análisis estadístico de la información inicialmente se dio un valor cuantitativo a cada una de las preguntas, en este se asume el valor de "0" para la respuesta NO y NO RESPONDE, pues se asume que si no responde es porque no ha recibido instrucción.

PUNTAJE POR PREGUNTA	
SI	4
ALGUNOS	2
NO	0
NO RESPONDE	0

De igual forma se obtienen y cuantifican los resultados obtenidos en forma individual por Infante, por pregunta y en general por todo el grupo, los cuales se miden dividiendo el máximo puntaje que se pueda obtener entre cuatro y se les organiza de acuerdo con el resultado entre: bajo, regular, aceptable y alto.

PUNTAJE INDIVIDUAL POR TEST	
0 A 139	BAJO
140 A 279	REGULAR
280 A 419	ACEPTABLE
420 A 560	ALTO

PUNTAJE INDIVIDUAL POR PREGUNTA	
0 AL 11	BAJO
12 AL 23	REGULAR
24 AL 35	ACEPTABLE
36 AL 48	ALTO

PUNTAJE DEL GRUPO	
0 AL 1679	BAJO
1680 AL 3359	REGULAR
3360 AL 5039	ACEPTABLE
5040 AL 6720	ALTO

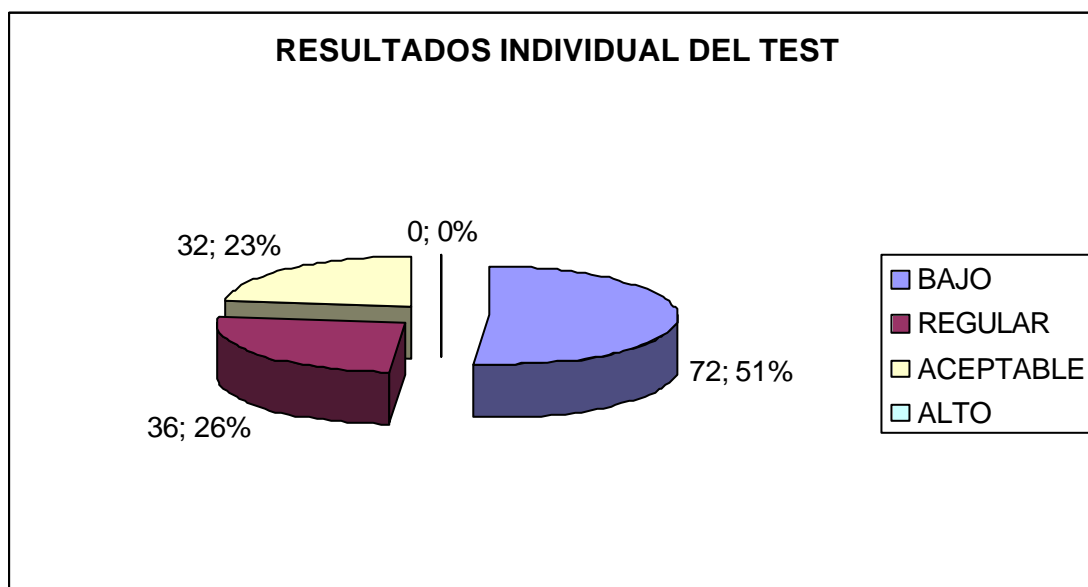
TABULACION Y PONDERACIÓN DE LA INFORMACION DEL TEST INICIAL

Una vez obtenidos los rangos de cuantificación de la información se procedió a listarlos de menor a mayor resultado, tabularlos y clasificarlos de acuerdo con los puntajes por cada rango con el fin de poder obtener una calificación y una estadística de los resultados.

PUNTAJE INDIVIDUAL POR TEST		RESULTADOS	PUNTAJE INDIVIDUAL POR PREGUNTA		RESULTADOS	PUNTAJE DEL GRUPO		RESULTADOS
0 AL 11	BAJO	72	0 A 139	BAJO	9	0 AL 1679	BAJO	
12 AL 23	REGULAR	36	140 A 279	REGULAR	0	1680 AL 3359	REGULAR	2.104
24 AL 35	ACEPTABLE	72	280 A 419	ACEPTABLE	1	3360 AL 5039	ACEPTABLE	
36 AL 48	ALTO	0	420 A 560	ALTO	2	5040 AL 6720	ALTO	

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

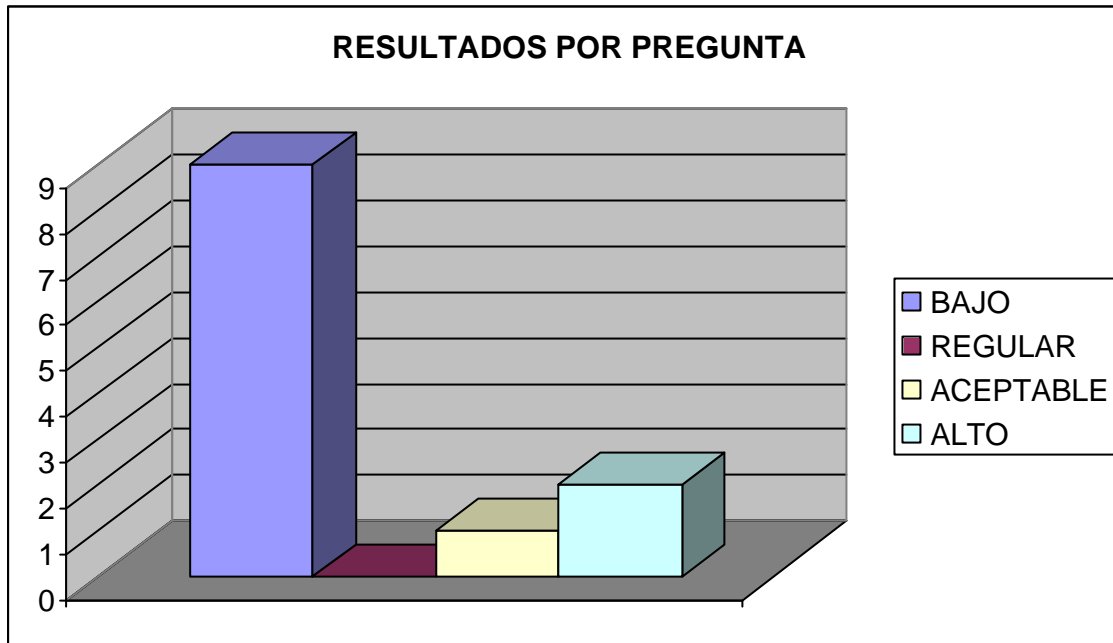
De acuerdo con la información obtenida en el cuadro N° 1 de puntaje individual alcanzado en cada test, podemos ver que los Infantes de Marina tienen muy poco conocimiento de lo que son los principios y valores institucionales y la aplicación de los mismos y de acuerdo con el resultado de 0 en la pregunta 11 nunca han recibido instrucción sobre los principios y valores institucionales.



Cuadro N° 1

En el cuadro N° 2 podemos observar que analizado el puntaje individual de cada pregunta en el grupo, se evidencia el poco conocimiento que tienen los Infantes de Marina de lo que son los

principios y valores institucionales, pero de acuerdo con las respuestas de las preguntas 10 y 12 la gran mayoría de ellos piensa que es importante el saberlos y conocer su aplicación.



Cuadro N° 2

Por ultimo podemos observar de acuerdo con los resultados de la tabla de cuantificación de los resultados del grupo, que el nivel de conocimiento y aplicación de los principios y valores institucionales es bajo.

PUNTAJE DEL GRUPO		RESULTADOS
0 AL 1679	MUY BAJO	
1680 AL 3359	BAJO	2.104
3360 AL 5039	REGULAR	
5040 AL 6720	ALTO	

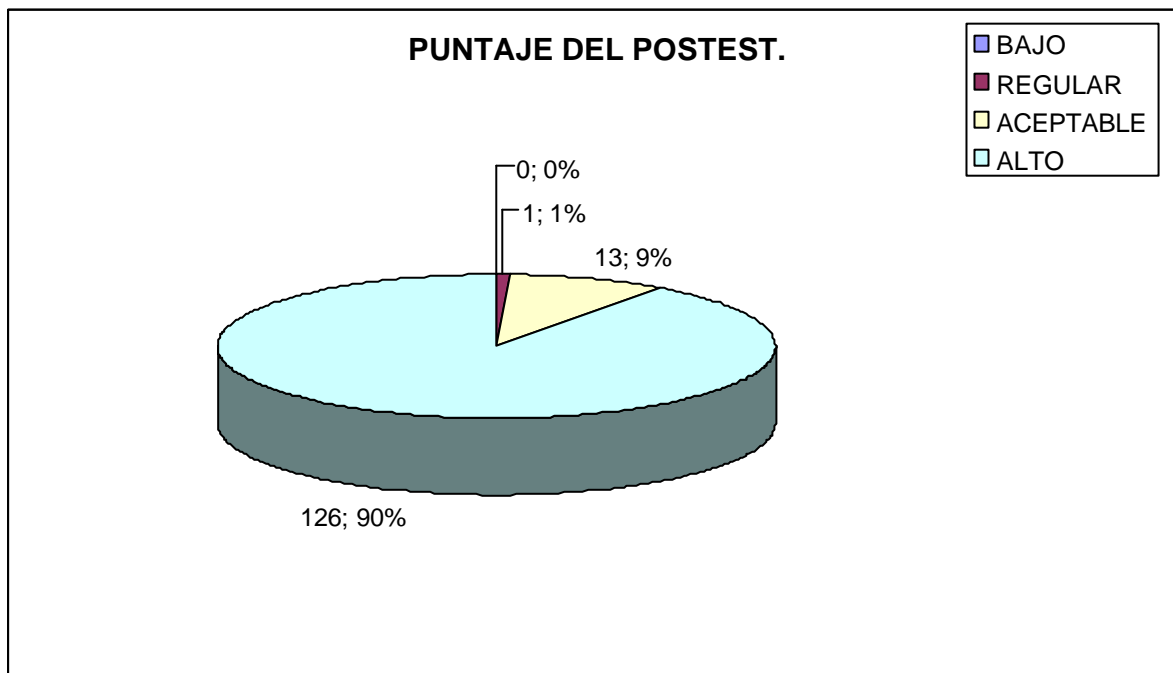
TABULACION Y PONDERACIÓN DE LA INFORMACION DEL TEST FINAL.

Una vez obtenidos los rangos de cuantificación de la información se procedió a listarlos de menor a mayor resultado, tabularlos y clasificarlos de acuerdo con los puntajes por cada rango con el fin de poder obtener una calificación y una estadística de los resultados.

PUNTAJE INDIVIDUAL POR TEST		RESULTADOS	PUNTAJE INDIVIDUAL POR PREGUNTA		RESULTADOS	PUNTAJE DEL GRUPO		RESULTADOS
0 AL 11	BAJO	0	0 A 139	BAJO	0	0 AL 1679	BAJO	
12 AL 23	REGULAR	1	140 A 279	REGULAR	0	1680 AL 3359	REGULAR	
24 AL 35	ACEPTABLE	13	280 A 419	ACEPTABLE	1	3360 AL 5039	ACEPTABLE	
36 AL 48	ALTO	126	420 A 560	ALTO	11	5040 AL 6720	ALTO	6.034

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo con la información obtenida en el cuadro N° 1 de puntaje individual alcanzado en cada test, podemos ver que un 90% de los Infantes de Marina alcanzaron un nivel alto de conocimiento sobre los principios y valores institucionales lo cual nos lleva a concluir que la capacitación fue exitosa y se lograron los objetivos del programa.



cuadro N° 1

C

