

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN HABILIDADES PARA LA VIDA ENFOCADO EN EL
FORTALECIMIENTO PERSONAL Y DESARROLLO DEL SER HUMANO EN EL
BATALLÓN DE INFANTERÍA N.º 14 “CT ANTONIO RICAURTE”

Evelin Katerin Lamus Sánchez



Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Seccional Bucaramanga

2019

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN HABILIDADES PARA LA VIDA ENFOCADO EN EL
FORTALECIMIENTO PERSONAL Y DESARROLLO DEL SER HUMANO EN EL
BATALLÓN DE INFANTERÍA N.º 14 “CT ANTONIO RICAURTE”

Evelin Katerin Lamus Sánchez

Trabajo de grado

En modalidad de Servicio Social para optar por el título de Psicóloga

Director del proyecto

Ps. Luz Marcela Salazar Betancur

Docente



Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Seccional Bucaramanga

2019

TABLA DE CONTENIDO

Contenido	
Introducción	9
Justificación	10
Descripcion de la institución	12
Objetivos	13
Objetivo general:.....	13
Objetivos especificos:	13
Marco conceptual	14
Metodología	24
Fase 1	24
Fase 2	24
Fase 3	24
Población	25
Recursos.....	25
Procedimiento	25
Programa de formación en habilidades para la vida enfocado en el fortalecimiento personal y desarrollo del ser humano:	25
Campaña vive	26
Incorporacion.....	27
Desacuartelamiento.....	27
Resultados	28
Adaptación a la vida militar:.....	29
Manejo de estrés en el contexto militar.	30
Fortalecimiento personal y habilidades para la vida.....	32
Línea de vida del combatiente	33
Fortalecimiento emocional	34
Fortalecimiento de relaciones sanas y constructivas	36
Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.....	37
Violencia de género	38
Esquemas de afrontamiento frente a sucesos vitales	39

Proyecto de vida y auto concepto	41
Hábitos de vida saludable	41
Campaña vive.....	42
Inteligencia emocional	42
Habilidades para la vida y fortalecimiento personal.....	43
Primeros auxilios psicológicos.	45
Prevención del suicidio.	46
Incorporación.....	48
Incorporación soldados regulares (slr).....	48
Incorporación soldados profesionales (slp)	49
Desacuartelamiento	50
Discusión.....	51
Conclusiones.....	53
Recomendaciones.....	55
Referencias	56
Anexos.....	61

LISTA DE GRAFICAS

Gráfica 1. Capacitación adaptación a la vida militar.....	29
Gráfica 2. Capacitación manejo del estrés en el contexto militar.	31
Gráfica 3. Capacitación fortalecimiento personal	32
Gráfica 4. Línea a favor de la vida	33
Gráfica 5. Fortalecimiento emocional	35
Gráfica 6. Fortalecimiento relaciones sanas y constructivas.	36
Gráfica 7. Prevención del consumo de sustancias psicoactivas	37
Gráfica 8. Violencia de género	38
Gráfica 9. Estrategias de afrontamiento frente a sucesos vitales	39
Gráfica 10. Inteligencia emocional	42
Gráfica 11. Habilidades para la vida.	43
Gráfica 12. Primeros auxilios psicológicos (PAP)	45
Gráfica 13. Prevención del suicidio	46
Gráfica 14. Aspirantes soldadas regulares	47
Gráfica 15. Tabla aspirante ESPRO	48

LISTA DE ANEXOS

<i>Anexo1</i> Poster Violencia de género.	60
<i>Anexo2.</i> Poster Trabajo en equipo	61
<i>Anexo3.</i> Poster Relaciones de noviazgo	62
<i>Anexo4.</i> Poster Inteligencia emocional	63
<i>Anexo5.</i> Poster Liderazgo	64
<i>Anexo6.</i> Folleto Estrategias de afrontamiento	65
<i>Anexo7.</i> Folleto Vive	66

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: PROGRAMA DE FORMACIÓN EN HABILIDADES PARA LA VIDA ENFOCADO EN EL FORTALECIMIENTO PERSONAL Y DESARROLLO DEL SER HUMANO EN EL BATALLÓN DE INFANTERÍA N. ° 14 “CT ANTONIO RICAURTE”

AUTOR(ES): EVELIN KATERIN LAMUS SANCHEZ

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

El ejército es una organización que se responsabiliza socialmente de garantizar el bienestar de las comunidades, preservar el medio ambiente y la protección de los derechos humanos, cada una de sus actuaciones se enfoca en generar estrategias para subsanar las consecuencias que deja la guerra, los pilares estratégicos que se han implementado respondiendo a la iniciativa de fortalecer, innovar y realizar actividades de formación que posibiliten desarrollar habilidades para la vida como: factores de protección que puedan prevenir conductas autodestructivas en el personal militar, es por esto que el presente trabajo de grado realizado durante el transcurso de la pasantía se enfocó en fortalecer las habilidades para la vida enfocado en el fortalecimiento personal y desarrollo del ser humano en el personal del Batallón de Infantería N°14 “CT Antonio Ricaurte”, el cual va enfocado en un desarrollo de conocimientos continuos de temáticas que benefician aspectos como la salud mental, la calidad de vida, niveles de resiliencia, estrategias de afrontamiento, atención en crisis entre otras que se pretenden abordar en el programa con el fin de promover el amor por la vida.

PALABRAS CLAVE: Habilidades sociales, salud mental, psicología organizacional, selección del personal, estrés laboral.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: TRAINING PROGRAM IN SKILLS FOR LIFE FOCUSED ON THE PERSONAL STRENGTH AND DEVELOPMENT OF THE HUMAN BEING IN THE INFANTRY BATALLÓN No. 14 "CT ANTONIO RICAURTE"

AUTHOR(S): EVELIN KATERIN LAMUS SANCHEZ

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

ABSTRACT

The army is an organization that is socially responsible for ensuring the well-being of communities, preserving the environment and protecting human rights, each of its actions focuses on generating strategies to address the consequences of war, the strategic pillars that have been implemented in response to the initiative to strengthen, innovate and carry out training activities that enable the development of life skills such as: protection factors that can prevent self-destructive behavior in military personnel, which is why the present undergraduate work done during the course of the internship focused on strengthening life skills focused on personal strengthening and development of being the staff of the No14 Infantry Battalion "CT Antonio Ricaurte", which is focused on the development of continuous knowledge of topics that benefit aspects such as mental health, quality of life, resilience levels, strategies of coping, crisis care, among others that are intended to be addressed in the program in order to promote love for life.

KEYWORDS:

Social skills, mental health, organizational psychology, staff selection, work stress.

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

INTRODUCCIÓN

En el siguiente trabajo de grado se darán a conocer las actividades realizadas durante el desarrollo del proceso en el campo organizacional, que se realizó desde la dependencia de psicología del Batallón de infantería No. 14 “CT Antonio Ricaurte (BIRIC). El trabajo se realiza desde la necesidad de fortalecer los procesos de formación en habilidades para la vida enfocado en el fortalecimiento personal y desarrollo del ser humano, para esto se desarrollaron unos programas de actividades que se realizaron con el fin de dar cumplimiento a los objetivos, este proceso se realiza desde la necesidad de fortalecer los procesos de formación y capacitación implementados en la institución.

Cada capacitación y actividad se ejecutó paso a paso y con la idea de generar un aprendizaje significativo en cada participante, logrando un mejoramiento a nivel personal, social y profesional, así mismo colocando en práctica los conocimientos y aptitudes desarrollados como estudiante de psicología. Se logró obtener espacios para trabajar cada temática y lograr el objetivo establecido para cada capacitación, también se establece en este trabajo el gran aporte que se logra al tratar temas relevantes que se vivencian dentro del batallón como también actitudes personales en los que se ayuda al brindar los conocimientos pertinentes para ayudar a la adaptación y continuación de los colaboradores a la institución.

También se llevaron a cabo de manera satisfactoria procesos de incorporación y desacuartelamiento de personal, y capacitaciones enfocados en la adaptación a la vida militar a los nuevos integrantes y capacitaciones enfocadas a la adaptación a la vida civil al personal que se despedía de la institución, para de esta forma generar en ellos herramientas que los ayuden a su proceso de adaptación en estas nuevas etapas de su vida.

JUSTIFICACIÓN

La razón principal para realizar este proyecto se origina a partir de las necesidades encontradas en el BIRIC, situaciones específicas que afectan directamente el entorno social y laboral del capital humano de la organización, así mismo se pretende contribuir al mejoramiento frente a la calidad de vida del personal basándonos en habilidades para la vida enfocado en el fortalecimiento personal y desarrollo del ser humano, esto se realiza mediante actividades de formación al personal militar del Batallón de Infantería N. 14 “Antonio Ricaurte” (BIRIC).

Este proyecto nace como un aporte para sembrar amor por la vida en cada una de las personas que hacen parte del BIRIC, puesto que va dirigido como un desarrollo de conocimientos continuos de temáticas que benefician aspectos como la salud mental, la calidad de vida, niveles de resiliencia, estrategias de afrontamiento, atención en crisis entre otras que se pretenden abordar en el programa con el fin de promover la vida en el Ejército Nacional, llevar a cabo este proyecto nos hace crecer diariamente como personas y como profesionales de la psicología, por ello consideramos necesario que el programa de formación en habilidades para la vida vaya dirigido a todo el personal militar sin importar su rol o cargo en la institución, puesto que nuestro fin es generar conocimiento, herramientas y estrategias que fortalezcan conductas para protección de la vida propia y la de los demás.

Al pasar el tiempo, El ejército Nacional de Colombia ha incorporado una cantidad de capital humano que se desempeña en diferentes cargos los cuales hacen que estos estén propensos a problemáticas que deben ser intervenidas de inmediato para el buen funcionamiento de la organización, llevar a cabo la implementación de este proyecto busca mejorar la calidad de vida del personal militar, disminuyendo conductas autodestructivas como lo son; el consumo de sustancias psicoactivas, poca autoestima, falta de herramientas para resolución de conflictos, no tener claro un proyecto de vida, suicidio, entre otras acciones que generan un impacto negativo en el desarrollo personal de los individuos y a su vez afectan el desempeño en la organización, poniendo en riesgo su vida y la de los demás. Por otro lado, en la actualidad para toda organización es de vital importancia el proceso de selección de personal, el manejo de este proceso se lleva a cabo por medio de herramientas sencillas y prácticas de aplicar como lo son las entrevistas, las pruebas psicométricas, entre otros. A su vez requiere de personal apto, capaz y experto en el tema, con el fin de seleccionar

al aspirante más calificado y competente, que este cumpla con las expectativas y condiciones del perfil de la oferta laboral (Camargo, 2014 (p3)).

La institución le aporta al practicante un aprendizaje significativo frente a la selección de personal en este caso el campo militar en donde el practicante tiene la oportunidad de aplicar pruebas psicotécnicas y entrevistas, logrando un resultado de apto o no apto para la persona que quiera adquirir su libreta militar o incluso seguir ascendiendo en el ámbito militar, en el Batallón de infantería N.º 14 “Ct Antonio Ricaurte” es de suma importancia realizar una incorporación adecuada debido a que esta institución se preocupa por salvaguardar la soberanía, libertad, la integridad del país y el orden constitucional, para que lo anterior se cumpla de manera adecuada, se debe garantizar que los integrantes de ella sean idóneos para el puesto en que se van a desempeñar y así evitar agregar a la institución personas que no cumplen el perfil para cada cargo lo cual podría dificultar el trabajo a largo plazo del personal.

DESCRIPCION DE LA INSTITUCIÓN

El 23 de julio de 1810, la Junta suprema encargada de institucionalizar la Independencia, anunció al pueblo, en la plaza mayor de Santafé, que las armas para su defensa estaban ya aseguradas, y que se crearía el "Batallón Voluntarios de Guardias Nacionales" compuesto de infantería y caballería, cuyo comandante sería el Teniente Coronel Antonio Baraya. (Ejército Nacional, 2015).

No obstante, la llegada de la Quinta Brigada al Nororiente colombiano estuvo precedida por toda una tradición de presencia militar nacional, que a través de las diversas reorganizaciones de principios del siglo XX y bajo las denominaciones de segunda zona militar. (Segunda división, Ejército Nacional, 2013).

La Segunda División del Ejército Nacional fue creada en la década de los 80 mediante la disposición 002 del primero de enero de 1983, con el fin de facilitar el mando y el control operacional en todo el territorio nacional; proyectando como visión las operaciones militares orientadas a defender la soberanía, la independencia y la integridad territorial, proteger a la población civil, los recursos privados y estatales para contribuir a generar un ambiente de paz, seguridad y desarrollo, que garantice el orden constitucional de la nación por tal razón su misión se enfoca en ser un Ejército legítimo, disciplinado, moderno, profesional, entrenado, afianzado en sus valores, con la moral en alto, capaz de neutralizar las amenazas internas y externas en el cumplimiento de su misión, contribuyendo a la construcción de la paz y al desarrollo de la Nación teniendo como meta a alcanzar se visualiza como una Institución distinguida por altos estándares de efectividad y competitividad en el cumplimiento de las misiones y roles asignados. (Ejército Nacional, s.f).

El Batallón de infantería No. 14 "CT. Antonio Ricaurte" se proyecta como una unidad táctica moderna, altamente entrenada y capacitada, con el fin de preservar el orden y la tranquilidad de los ciudadanos de bien en la jurisdicción asignada y de esta forma convertirse en una de las unidades más importantes del ejército nacional.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Crear un programa de formación en habilidades para la vida enfocado en el fortalecimiento personal y desarrollo del ser humano en el Batallón de Infantería N.º 14 “CT Antonio Ricaurte”

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Identificar cuáles son las necesidades de formación existentes en el Batallón de Infantería No. 14 CT Antonio Ricaurte (BIRIC) para generar herramientas que fortalezcan el desarrollo del ser humano generando habilidades para la vida personal y social.
2. Generar actividades para elaborar el programa de formación enfocado en el fortalecimiento personal y desarrollo del ser humano en el Batallón de Infantería N.14 “CT Antonio Ricaurte”.
3. Desarrollar el programa de formación en habilidades para la vida con el propósito de ofrecer herramientas que fortalezcan el desarrollo del ser humano en el personal civil y militar del BIRIC.
4. Apoyar en los diferentes procesos militares de la organización, vinculados con el área de psicología para contribuir con el desarrollo de los procesos administrativos relacionados con la gestión de recursos humanos del Batallón de infantería N.14 “CT Antonio Ricaurte”.

MARCO CONCEPTUAL

El ejército es una organización que se responsabiliza socialmente de garantizar el bienestar de las comunidades, preservar el medio ambiente y la protección de los derechos humanos, cada una de sus actuaciones se enfoca en generar estrategias para subsanar las consecuencias que deja la guerra. Igualmente, esta organización busca garantizar el bienestar de las comunidades, preservar el medio ambiente y protección de los derechos humanos (Ejército Nacional, 2019). Esta entidad ha creado programas que tienen como objeto aportar a las necesidades sociales de las personas vinculadas a esta institución, enfocados en la responsabilidad social para beneficio de su talento humano (Cordero, 2009).

Al ser el capital humano el eje central del Ejército Nacional su estrategia se encuentra encaminada en pro del desarrollo de sus colaboradores (Mojica, Zapata, Quevedo y Hermidas, 2016). Por lo que los pilares estratégicos que se han implementado responden a la iniciativa de fortalecer, innovar y realizar actividades de formación que permitan desarrollar habilidades para la vida como: factores de protección que puedan prevenir conductas autodestructivas en el personal militar. Los fortalecimientos para las habilidades para la vida se definen como la capacidad de ejecutar conductas favorables como: la comunicación, empatía, asertividad y control de emociones (Mangrulkar et al., 2001; Uribe, Escalante, Arévalo, Cortez y Velásquez, 2005).

De acuerdo con Zins, Bloodworth, Weissberg y Walberg (2004) citado en Mena et al (2009), desarrollar habilidades para la toma de decisiones disminuye las probabilidades de que los individuos se sientan atraídos hacia comportamientos de alto riesgo, y a su vez incentiva a participar en actividades favorables para su desarrollo positivo, por esta razón es importante implementar y realizar actividades que fomenten de forma participativa el

fortalecimiento del ser. Un estudio realizado en Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdoba" (2006) sobre la importancia de la adquisición de competencias dentro de la formación militar en la vida diaria y profesional de los militares es de gran importancia, debido a que reforzar estas capacidades favorece en el militar, el establecimiento y mantenimiento de relaciones interpersonales sanas y positivas (Morales, Benítez y Agustín, 2013).

Estas investigaciones son de gran importancia al interior de instituciones militares debido a que la vida diaria posee factores externos y estresores que pueden generar respuestas físicas, psicológicas y emocionales, que determinan en algunas situaciones la adquisición de habilidades de adaptación, teniendo en cuenta que ciertos niveles de estrés son necesario para la movilización de cualquier ser humano (Rubio, 2011) (p, 19). El estrés según el Servicio de Atención Psicológica de la Universidad de Málaga (2012) se define como una respuesta natural y necesaria para la supervivencia de cualquier ser humano, que en exceso puede llegar a tener una sobrecarga de tensión para el individuo. Por lo que el estrés en niveles estables puede ser una herramienta que puede ayudar a descubrir las posibilidades de adaptación que tiene cada individuo, siempre que no sea constante o que genere una gran demanda que ponga en riesgo la salud mental del sujeto (Regueiro, 2012).

Por otra parte Sarria y Villar (2014) mencionan que la prevención de la enfermedad mental es el conjunto de acciones que emanan del sistema sanitario y que tratan fundamentalmente con individuos y personas identificables por ser de alto riesgo, teniendo en cuenta factores o conductas relacionadas con la aparición de determinadas enfermedades de este tipo. Por prevención se entiende como la prestación de intervenciones preliminares y de información contrastada para prevenir la aparición de enfermedad, malestar o incapacidad

(Universidad de Medellín, 2012). De acuerdo a lo anterior, Terris (como se citó en Czeresnia 1999) menciona que “las estrategias de promoción enfatizan la transformación de las condiciones de vida y de trabajo que conforman la estructura subyacente a los problemas de salud, demandando un abordaje intersectorial” (p.7); estas investigaciones son de gran importancia puesto que reducen la probabilidad de que surjan problemáticas a nivel físico y mental, tal y como se evidencia en el estudio titulado percepción de calidad de vida de oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana y su relación con factores de la salud mental (Gonzalez, Sanabria y Zuluaga, 2010) en el que se concluyó que es necesario intervenir en áreas sociales, institucionales, personales, entre otros para mejorar los niveles de calidad de vida y disminuir la probabilidad de la presencia de psicopatologías.

Por esta razón la competencia del psicólogo en diferentes escenarios radica en la capacidad de brindar herramientas y estrategias para la resolución de conflictos en diferentes áreas, debido a que su principal objetivo es generar impacto con los programas que formulen (Salanova, Llorens y Martínez, 2016). Por lo anterior la psicología puede ser aplicada en diferentes campos, una de estos es el campo organizacional en el que según Davis y Newstrom, (2001) aluden que esta área “es el estudio y la aplicación de los conocimientos sobre la manera en la que las personas actúan en las organizaciones formales e informales” (p.6). Con relación a lo anterior, se puede afirmar que los psicólogos están en función de la organización y del desempeño de esta, además de aportar a las necesidades que presente, buscando siempre obtener un equilibrio en la misma (Ortega, Solares y Salanova, 2016).

Es así, como se refleja la importancia de la labor del psicólogo organizacional al interior de las instituciones y empresas, debido a que desde su conocimiento y trabajo aporta a esta importante área estrategias a través de programas de formación (Salgado, 2008) que

tengan como objetivo potenciar y promover la salud mental en sus colaboradores, generando así bienestar psicológico a través de experiencias grupales positivas, a su vez esto permite mejorar el desempeño y los resultados en las organizaciones (Salanova, Llorens y Martínez, 2016). Por otra parte, una de las labores que también desempeña el psicólogo en la organización es la selección del personal con el fin de proveer y mantener la calidad del personal con que cuenta la empresa considerando, tal y como se mencionó anteriormente, que el talento humano es un factor de gran importancia y en ocasiones puede determinar su prosperidad, por lo que un adecuado proceso de selección puede determinar el cumplimiento de objetivos institucionales (Hernández, 2012).

En este marco referencial la selección y capacitación de personal adquieren gran relevancia como procedimientos básicos y complementarios de la administración de recursos humanos (Atayala, 2001, p.136). Puesto que al realizar un buen proceso de selección también se favorece al personal antiguo y a la institución, debido a que al ingresar personal capacitado para cada cargo ayuda a generar un mejor ambiente laboral, así mismo un buen tamizaje de individuos evita que personas que no son aptas para un perfil ingresen a un cargo que les genere que no sea apto para algún perfil ingrese a un cargo que le genere estrés, dificultades físicas o generen errores en su proceso laboral (Pena, 2004).

Tal y como afirma Chiavenato (2008) el proceso de selección de personal es un filtro que permite ingresar a la institución solo algunas personas, y deben ser aquellas que cumplen con un perfil específico y que cuenten con las características necesarias para un cargo ya determinado preliminarmente. De esta forma la selección consiste en la elección de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno, es decir este proceso busca entre múltiples candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos existentes en la

organización. (p.137). Por este motivo es indispensable realizar una adecuada selección de personal para cada puesto de la institución, para esto se requiere que los profesionales encargados de esta área posean las competencias necesarias para garantizar un proceso adecuado en el que el nuevo colaborador cumpla con el perfil y que posee las características, actitudes y herramientas necesarias para el cargo (Chiavenato, 2000).

Según el estudio realizado por Naranjo (2012), sobre los procesos de selección y contratación en las medianas empresas de Barranquilla por medio de un análisis de la información suministrada por la Cámara de Comercio (2008) y el DANE (2005), que les permitió hacer un muestreo aleatorio entre 260 empresas y para comparar la información se tomó una muestra representativa de la población laboralmente activa, tanto de empleados como de directivos. En este estudio el autor concluye que existen en ocasiones variables que pueden estar inmersas en la contratación y que pueden afectar como son la edad, sexo, apariencia física que son determinantes y excluyentes a la hora de tomar la decisión por parte del gerente o jefe de recursos humanos, teniendo esto en cuenta es necesario contar con perfiles específicos que eviten sesgar al momento de incluir colaboradores.

En el caso de esta institución (Ejército Nacional de Colombia) el área de psicología realiza un proceso de selección de personal para los cargos de soldados regulares y profesionales, en los cuales se exige un perfil adecuado para el cargo, con el fin de que la institución siga siendo un lugar donde sus colaboradores demuestran valores y presten un servicio de calidad. Es necesario considerar que la inclusión de un nuevo colaborador es importante ya que se encuentra ligado a un proceso de formación relacionado a habilidades personales y sociales, las cuales son adquiridas en un continuo proceso de desarrollo y aprendizaje del ser humano (Castejón, Prieto, Pérez y Gilar, 2006). Lo anterior surge como

una expresión de los múltiples factores inmersos en el que se encuentran los soldados y que en muchas ocasiones aportan a su desarrollo integral.

La necesidad de aportar al bienestar del personal de las instituciones ha aumentado en los últimos años, un claro ejemplo es la tesis de maestría en salud de Mancipe y Rincón (2017) que llevaron a cabo una revisión documental sobre el suicidio en Fuerzas Militares con el fin de identificar los factores de riesgo y las estrategias de prevención relacionadas con el suicidio en las Fuerzas Militares de Colombia y de otros países del mundo. En esta revisión concluyeron que la principal estrategia de prevención de este hecho radica en la reducción de la disponibilidad de armas para los efectivos que han sido identificados con factores de riesgo para suicidio, desestigmatizar en los comandantes la búsqueda de ayuda psicológica, fomentar el apoyo social y la cohesión en la unidad e identificación oportuna de los soldados con riesgo suicida.

Con lo anterior se puede afirmar que el ser humano diariamente se desenvuelve en el medio ambiente como su entorno social, desarrollando habilidades que permiten relacionarse con el otro de forma óptima y fortaleciendo su ser con el fin de prepararse para su autorrealización (Duran y Parra, 2014). Sin embargo, en ocasiones puede verse influido por factores negativos, de ahí que estos proyectos sean necesarios teniendo en cuenta que las actividades dirigidas a los colaboradores de la institución sobre temas psicoeducativos, de prevención e intervención pueden ser de gran ayuda y apoyo para el proceso tanto laboral como personal (Griffith, 2015).

Asimismo, Cejas y Acosta (2012) afirman que otro de los factores que aporta en gran medida a estos colaboradores son los programas de capacitación para el conocimiento

personal que según estos autores se define como “una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos que se encuentren desarrollando una actividad laboral determinada y más aún conectada al sistema productivo” (p6). Es así, como estos programas de formación en habilidades para el fortalecimiento emocional que usualmente se enfocan en enseñar de forma directa las estrategias para la auto preservación de la salud física y mental, para que el personal mejore sus competencias en las diferentes situaciones sociales que pueden afectar su comportamiento (Becerra, 2010).

Dichos programas están integrados por un conjunto de técnicas que se orientan en aportar pautas a los colaboradores, con el fin de que aprendan nuevas habilidades para mantener interacciones positivas en el ámbito laboral (Mora, 1997), también que les permita obtener habilidades que ayuden al manejo de las emociones en su contexto laboral y personal, debido a que colocan en marcha la introspección e identificación de las emociones en función del bienestar personal (Extremera y Fernández, 2013). Para el psicólogo organizacional este tipo de herramientas son de gran valor debido a que si se aplican correctamente pueden ayudar a posibilitar cambios conductuales en los colaboradores, con el fin de proporcionar recursos para expresar su realidad de manera empática, relacionándose socialmente de una manera más positiva y exitosa con las personas que constituyen el núcleo básico de crecimiento personal: familia, trabajo, amistades. (Hernández, R. y Chinchilla, P., 2009).

Teniendo en cuenta este panorama el programa de formación en habilidades para la vida pretende generar fortalecimiento personal y desarrollo al personal de la institución, por medio del fortalecimiento de las habilidades sociales y emocionales que son destrezas específicas requeridas para ejecutar una tarea interpersonal, en el caso de la segunda variable

Becerra y Gelvan (2010) llevaron a cabo un estudio sobre la autoevaluación emocional en 30 cadetes del colegio militar, por medio de la aplicación del Cuestionario de Autoevaluación Emocional (CAE) ; en este estudio los autores determinaron que la mayoría de participantes poseen baja capacidad de expresión emocional lo que muchas veces les dificulta los procesos de comunicación con su entorno.

Es importante aclarar que estas características no son rasgos de personalidad, sino que constituyen un conjunto de comportamientos complejos que se evidencian en la interacción social con otras personas y en diferentes contextos, por lo que, en una expresión de diversas experiencias y construcciones sociales de los individuos, en este caso colaboradores (Rosales et al., 2013). De este modo, las habilidades sociales y características de expresión emocional son conductas que se van adquiriendo a través de la vida y de todas las experiencias que se experimentan a través del tiempo, por lo que esta temática se considera de gran importancia a la hora de implementar herramientas y programas que tengan como objetivo el fortalecimiento de habilidades para la vida, laboral y personal (Abrahams, 2007).

De esta manera, se reconoce que el personal puede encontrar diversos recursos que facilitan la forma de manejar diversas situaciones de su cotidianidad acertadamente, cabe resaltar que en el contexto militar el personal uniformado constantemente se encuentra inmerso en un contexto en el cual escucha, recibe y comunica órdenes, las cuales deben ser claras con el fin de seguir instrucciones, y sin olvidar mantener una relación cercana con sus compañeros con los cuales diariamente se generan y viven situaciones estresantes que deben ser manejadas de la manera más adecuada posible, debido a que se deben evitar conflictos

con los demás miembros de la institución y así puedan mantener un ambiente laboral adecuado entre ellos (Moreno, 2013).

Con relación a lo anterior, se han llevado a cabo diversos estudios como es el caso del realizado por Loaiza y Posada (2015) quienes pretendieron especificar el concepto de psicología militar, para lo cual ejecutaron un recorrido por sus distintas características, sus antecedentes históricos y sus diversos ámbitos de aplicación, además de verificar las peculiaridades que posee el personal que pertenece a estas instituciones. Los autores desarrollaron estos objetivos por medio de la revisión de cuatro áreas temáticas: área clínica, área de selección de personal, área de formación e investigación y área operativa; es así, como por medio de esta búsqueda de bibliografía exhaustiva determinaron que la mayoría de excombatientes y combatientes activos presentan dificultades relacionadas de carácter cognitivo como evocaciones de recuerdos constantes, recuerdos traumáticos, dificultades en el control de emociones y establecimiento de relaciones interpersonales.

Con lo anterior, se reconoce la gran importancia que posee el abordaje adecuado de estas temáticas al interior de las instituciones militares desde que sus colaboradores se unen, laboral y en su posterior retiro. Este presupuesto es apoyado por el estudio de Esposito et al., (2011), quienes realizaron una revisión teórica y de tratamientos basados en la evidencia para el manejo de estresores de esposas, hijos, madres y familiares en general de personal que se ha sometido a misiones de despliegue por períodos extensos, en donde encontraron que el funcionamiento de los militares es influenciado por las dificultades en su familia y el de su familia por el de ellos, por lo que ocurre de forma circular.

Otra evidencia empírica y científica sobre fortalecimiento de habilidades para la vida, es el estudio de Jiang et al., (2013) investigaron en China a 470 mujeres oficiales que estuvieron entre 3 a 10 meses en un programa de entrenamiento intensivo, los resultados por estos autores reflejan que en general son las mujeres quienes poseen más altos niveles de ansiedad y baja autoeficacia percibida en comparación con los hombres, al igual que en Occidente las mujeres oficiales chinas muestran una mayor ansiedad situacional y estilos de afrontamiento negativos emocionales. Lo que puede reflejar una necesidad de llevar a cabo implementación de programas diferencias con enfoque de género.

Por último, como afirman Vega et al. (2009) “las habilidades sociales son conductas que permiten expresar sentimientos, deseos, opiniones de manera adecuada, son habilidades que se constituyen para resolver o a su vez evitar consecuencias negativas de alguna situación específica” (p.8). La falta o escaso desarrollo de la habilidades para la vida puede afectar el fortalecimiento y desarrollo personal, a su vez puede generar problemas de autoestima, dificultad de expresión, como también imposibilita relacionarse de manera asertiva con los demás, lo cual puede generar dificultades, tanto en el ambiente laboral como personal, es por esta razón que se genera la necesidad de trabajar programas de formación que ayuden al personal a desarrollar herramientas que los fortalezcan individual y grupalmente.

METODOLOGIA

El proyecto pretende implementar un programa de formación en habilidades para la vida enfocado en el fortalecimiento personal y desarrollo del ser humano basándose en un enfoque cualitativo de corte transversal, debido a que se realiza durante un periodo determinado de tiempo, con un alcance descriptivo sin manipulación de variables.

El proyecto se realizará en tres fases principales, con la finalidad de llevar a cabo los objetivos propuestos.

Fase 1: Identificación

En esta fase se realiza la recopilación de información a partir de los proyectos ya realizados con anterioridad en la unidad militar, con pro de identificar necesidades existentes y así crear e implementar nuevas estrategias que ayuden al mejoramiento del capital humano vinculado a esta organización.

Fase 2: Diseño del programa

Después de realizar la identificación de las necesidades se llevará a cabo el diseño del programa de formación en habilidades para la vida enfocado en el fortalecimiento personal y desarrollo del ser humano con el fin de promover conductas a favor de la vida en el BIRIC.

Fase 3: **Ejecutar** el programa

Se realizará la implementación del diseño, lo cual se llevará a cabo con el capital humano del BIRIC, en los horarios que sean establecidos teniendo en cuenta la disponibilidad del personal.

POBLACIÓN

Para la realización del proyecto se contó con la participación del capital humano del BIRIC los cuales son soldados regulares y profesionales, plana mayor en la que se incluyen suboficiales y oficiales, para un total de 400 personas aproximadamente

Recursos

Formatos de entrevista, Cuestionario de análisis clínico CAQ.

Fotocopias, caja de cartón, cartulina, revistas, tijeras, colbón, sombreros de colores, fichas, tarjetas, clavos, bombas de colores.

PROCEDIMIENTO

Programa de formación en habilidades para la vida enfocado en el fortalecimiento personal y desarrollo del ser humano:

El programa de formación se llevó a cabo por medio de una campaña llamada “YO ME COMPROMETO”, la cual se realizó mediante actividades propuestas con el personal disponible del batallón Ricaurte, teniendo como objetivo fortalecer los esquemas de afrontamiento ante las diferentes situaciones internas y externas que puedan llegar a afectar su estado de ánimo dentro de las relaciones interpersonales, laborales y familiares, buscando así promover el sentido de pertenencia, autoestima, auto concepto, proyecto de vida para de esta forma buscar disminuir el índice de conductas autodestructivas, enfocándonos en el fortalecimiento personal y desarrollo del ser humano brindando herramientas de formación en habilidades para la vida, en el cual se trabajó en diferentes temas como son; manejo de estrés en el contexto militar, fortalecimiento emocional, adaptación a la vida militar, prevención del consumo de sustancias psicoactivas, hábitos de vida saludable, esquemas de afrontamiento frente a sucesos vitales, prevención de violencia de género, proyecto de vida, fortalecimiento de relaciones sanas y constructivas, infecciones de transmisión sexual, trabajo en equipo y resolución de conflictos, clima laboral, cada actividad con un objetivo

específico diferente basándonos en el objetivo general que es la formación en habilidades para la vida ayudándolos a fortalecerse personalmente y a su vez laboralmente, para de esta manera buscar evitar conductas que pongan en riesgo su salud física y mental así como la de sus compañeros.

CAMPAÑA VIVE

Se llevó a cabo la campaña amate y vive por medio de actividades propuestas con el personal uniformado del Batallón BIRIC teniendo como objetivo promover el sentido de pertenencia por la vida, prevenir y disminuir el número de autoeliminaciones ante situaciones estresantes o problemas cotidianos, motivar al personal uniformado a vivir y considerar las limitaciones como oportunidades para mejorar las condiciones de vida de manera permanente brindando herramientas de afrontamiento asertivas, se implementó esta campaña debido al aumento de casos de autoeliminaciones a nivel institucional teniendo en cuenta que los principales factores que desencadenan estas situaciones son problemas sentimentales, económicos, personales y de incorporación, por esta razón se implementan cuatro elementos importantes a la campaña que son; **1. Apoyo:** brindando al personal información de los servicios de apoyo con los que cuenta cada integrante de la unidad, servicios que deben hacerse visibles y difundirse de manera permanente invitando a implementar actividades orientadas a formar al personal en primeros auxilios psicológico generando facilitadores que puedan prestar apoyo inmediato ante situaciones críticas. **2. Sentido de vida:** esto representa como en el camino se suscitan cambios permanentes que deben afrontarse, es de gran importancia potencializar el papel que cumple la crisis y como esta puede generar cambios positivos en nuestras vidas. **3. Familia:** resaltar la importancia de la familia en los procesos de adaptación y la comunicación. **4. Gestión de emociones:** abordar la importancia de la inteligencia emocional permitiendo que las decisiones que se tomen sean de manera asertiva limitando así las acciones impulsivas y permitiendo asumir las situaciones desde el autocontrol considerando que la mayor parte de suicidios se presentan por situaciones afectivas. Se implementó esta campaña teniendo en cuenta la importancia de fortalecimiento personal y desarrollo del ser humano brindando herramientas de formación en habilidades para la vida la cual se efectuó desde diferentes temas como son; inteligencia emocional,

prevención del suicidio, habilidades para la vida, fortalecimiento personal, primeros auxilios psicológicos cada actividad con objetivos específicos diferentes buscando el cumplimiento del objetivo general de la campaña.

INCORPORACION.

El área de psicología del Batallón de Infantería N° 14 “CT Antonio Ricaurte” (Biric), está encargado del proceso de selección e incorporación al personal nuevo de la institución que cumpla con el perfil solicitado para el cargo, se llevan a cabo dos procesos diferentes para soldados regulares (SLR) y soldados profesionales (SLP ESPRO). En el proceso de incorporación de SLR se realiza un examen físico a los aspirantes con el fin de descartar que tengan heridas en su cuerpo de puñaladas, heridas por arma de fuego, heridas por arma blanca o a su vez cicatrices que indiquen autolesiones, después de esto se diligencia el formato correspondiente acompañado de una entrevista estructurada por el ejército nacional la cual busca indagar frente a sus diferentes esferas. Para la incorporación de SLP inicialmente se realiza un cuestionario de análisis clínico (CAQ) que consta de 144 ítems de 3 alternativas de respuesta cada uno que evalúa 12 escalas; 1. Hipocondriasis; 2. Depresión suicida; 3. Agitación; 4. Depresión ansiosa; 5. Depresión-baja energía; 6. Culpa- resentimiento; 7. Apatía; 8. Paranoia; 9. Desviación psicopática; 10. Esquizofrenia; 11. Psicastenia; 12. Desajuste psicológico, el cual se califican dependiendo de la edad del aspirante, luego una prueba de conocimientos y para finalizar se realiza una entrevista estructurada por el ejército nacional.

DESACUARTELAMIENTO

El Desacuartelamiento es un proceso que se da después de 18 meses de prestar el servicio militar, para esto los soldados deben realizar algunas pruebas para que quede un precedente al momento de salir que se encuentran en buen estado tanto físico como mental para volver a la vida civil. Los soldados se acercan a la oficina de psicología solicitando un concepto psicológico donde se les da la aprobación para poder salir, este concepto requiere una

entrevista donde se indaga sobre su proceso en el servicio militar, su área social, familiar, consumo de sustancias psicoactivas y para finalizar su proyecto de vida.

RESULTADOS

Durante el desarrollo de la pasantía se realizaron diferentes funciones y procesos los cuales iban encaminados a la incorporación, desacuartelamiento y capacitaciones los cuales permitieron el cumplimiento de los objetivos propuestos, en el cual se buscaba diseñar un programa de formación enfocado en el fortalecimiento personal y desarrollo del ser humano, buscando así contribuir de manera positiva a la institución y a su vez ayudar a los miembros de la institución a fortalecerse personalmente.

Se describirán a continuación detalladamente cada uno de los procesos realizados para el cumplimiento de las metas propuestas:

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN HABILIDADES PARA LA VIDA ENFOCADO EN EL FORTALECIMIENTO PERSONAL Y DESARROLLO DEL SER HUMANO.

Para llevar a cabo el programa de formación en habilidades para la vida, se generó una campaña llamada “YO ME COMPROMETO” en la cual se plantearon diferentes temáticas a partir de las cuales se realizaron actividades para fortalecer al personal en diferentes temas que les ayuden a fortalecer y a generar herramientas para manejar su proceso en la institución de una manera más sana. A partir de cada uno de los diferentes temas se plantearon capacitaciones dirigidas al personal, donde cada una de estas tiene su propio objetivo específico y una metodología, para darle cumplimiento al objetivo general de este proceso.

1. Adaptación a la vida militar:

Objetivo: orientar al personal civil sobre los procesos de adaptación en el momento de ingresar a la institución y las actividades que realizara como personal del batallón.

Tema abordado: factores adaptativos y fases del proceso de adaptación.

Metodología: Esta actividad se lleva a cabo durante una hora, se realiza una charla interactiva con el personal, donde se preguntan sus rutinas habituales en la vida civil para después de esto explicar detalladamente su nueva rutina diaria en el contexto militar, para que el personal tenga en cuenta y este más preparado al momento de iniciar su vida militar, además de esto se brinda información sobre el área de psicología, para que sirva, donde estamos ubicados y dejar abierta la red de apoyo por si se presenta alguna dificultad durante el proceso de adaptación, debido a que es un proceso que lleva tiempo y que a algunas personas se le puede dificultar más que a otras, por esta razón es importante tener en cuenta el apoyo del equipo de psicología.

- ✓ Esta actividad se replica 3 veces a diferentes compañías, 1 compañía bayoneta la cual el personal disponible en ese momento fueron 36 personas, 2 compañía dardo personal disponible 24 personas, 3 compañía de instrucción 110 personas que conforman la compañía, debido a la cantidad de personas se considera mejor trabajar por compañías cada instrucción que sea necesaria.

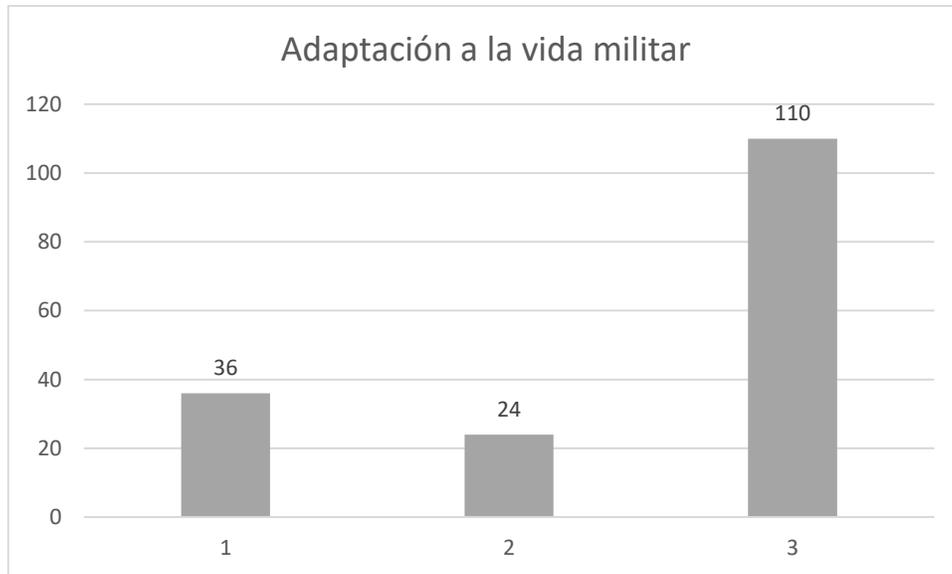


Grafico 1. Capacitación adaptación a la vida militar.

2. Manejo de estrés en el contexto militar.

Objetivo: prevenir el estrés en el contexto militar realizando psi coeducación frente al manejo del estrés en el ámbito en que los soldados se desenvuelven para disminuir enfermedades que se derivan de esto.

Temas abordados: Pasos para manejar el estrés, causas del estrés y cómo manejarlo.

Metodología: Esta actividad se lleva a cabo durante una hora, se realizó una charla interactiva con el personal, se inició explicando qué es el estrés, que puede causar el estrés y como se podría manejar el estrés de una manera sana, se les aclaró la importancia de tener en cuenta que el estrés no es algo que se pueda evitar debido a que ellos se encuentran en un ámbito estresante, pero si se crean herramientas para manejarlo se puede llevar de una manera sana y evitar enfermedades tanto físicas como mentales, después de esto se le pidió al personal que manifestara cual ha sido su momento más estresante desde que ingreso a la institución, como lo manejo y como cree que debió manejarlo para obtener mejor resultados.

Se llevó a cabo un conversatorio sobre las fuentes interactivas de la resiliencia de cada uno de los participantes, ejemplo:

- Tengo: Personas alrededor en quienes confío y que me quieren incondicionalmente, personas que me ayudan cuando lo necesito, etc.

- Soy: Feliz cuando hago algo bueno para los demás y les demuestro mi afecto, soy respetuoso, amable, etc.
- Estoy: Dispuesto a responsabilizarme de mis actos, seguro de que todo saldrá bien, etc.
- Puedo: hablar sobre cosas que me asustan o me inquietan, buscar la manera de resolver mis problemas, hacerme responsable de mis decisiones, etc.

El conversatorio busca que cada participante, piense y verbalice las cosas positivas con las que cuenta y que tiene para ofrecer a los demás.

Actividad final

Se repartirán frases relacionadas con la resiliencia y el manejo de estrés a los participantes, para que sean leídas y se realice una reflexión. Las frases son las siguientes:

- “Cuando todo parezca ir contra ti, recuerda que el avión despegar contra el viento, no a favor de él”- Henry Ford
 - “La mayor gloria no está en no caer nunca, sino que en levantarnos cada vez que caemos”- Confucio.
 - “En medio de la dificultad reside la oportunidad” - Albert Einstein
 - “La vida no se hace más fácil o indulgente, nosotros nos hacemos más fuertes y resilientes”- Steve Maraboli
 - “No sabes lo fuerte que eres hasta que ser fuerte es la única opción que te queda” - Bob Marley.
- ✓ Esta actividad se replica 2 veces a diferentes compañías, 1 compañía Dinastía con 38 participantes; 2 compañía de instrucción 110 personas que conforman la compañía, debido a la cantidad de personas se considera mejor trabajar por compañías cada instrucción que sea necesaria.

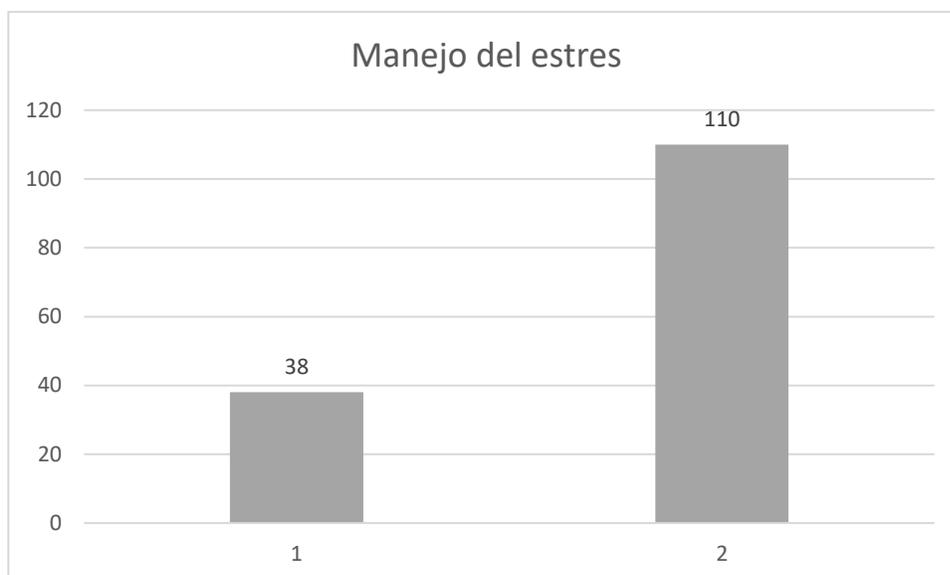


Grafico 2. Capacitación manejo del estrés en el contexto militar.

3. Fortalecimiento personal y habilidades para la vida.

Objetivo: Generar habilidades para la gestión adecuada de las emociones produciendo así bienestar en la vida de nuestros hombres y de esta manera dar más herramientas para el logro de los objetivos planteados en su vida.

Temas abordados: autocontrol, autoconciencia, habilidades sociales y empatía.

Metodología: Esta actividad se lleva a cabo durante dos horas en las cuales se realiza una charla interactiva buscando la participación constante del personal, para iniciar se generan preguntas sobre que piensan ellos que es el autocontrol y la autoconciencia, antes de esto se les manifiesta que ninguna respuesta está mal que lo importante es la participación y se crea un ambiente de respeto por la opinión del otro, para seguir con la actividad se explican los conceptos ya mencionados, se les recalca lo que es la empatía y la importancia de desarrollar esta habilidad en el contexto en el que ellos se encuentran en este momento, debido a que al convivir con tantas personas se pueden generar muchos inconvenientes si no se manejan de manera adecuada las relaciones, por esta razón se les recalca la importancia de comunicarse asertivamente con los demás y buscar las maneras correctas de solucionar los conflictos cuando se presenten.

- ✓ Esta actividad se replica 4 veces a diferentes compañías, 1 compañía Dinastía donde el personal disponible en ese momento fueron 20 personas; 2 compañía de instrucción 118 personas que conforman la compañía; 3 compañía Dardo 3 con 14 personas y 4 compañía Córdoba 3 con 10 personas disponibles; debido a la cantidad de personas se considera mejor trabajar por compañías cada instrucción que sea necesaria.

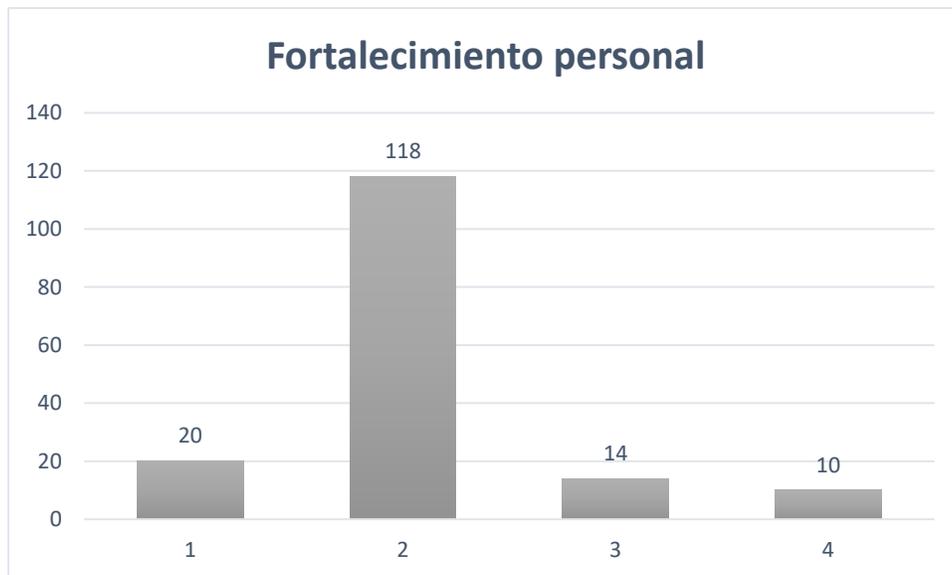


Grafico 3. Capacitación fortalecimiento personal

4. línea de vida del combatiente

Objetivo: Promover la línea de defensa por la vida #234

Metodología: Esta actividad se lleva a cabo durante 30 minutos debido a que su finalidad es informar al personal sobre la existencia de esta línea de defensa por la vida para que acudan a ella cuando se encuentren en una dificultad. Esta línea está habilitada las 24 horas del día y cuenta con psicólogos disponibles para atender cualquier dificultad que se presente, por esta razón se realiza esta actividad para informarle al personal la existencia de esta herramienta y enseñarles cómo se puede acceder a ella; se realiza una llamada a esta línea para comprobar a los participantes su funcionamiento, se aclara también que es para usos de

emergencia y que se puede acceder a ella en cualquier lugar; para finalizar se resuelven dudas.

- ✓ Esta actividad se replica 3 veces a diferentes compañías, 1 compañía Dardo donde se contó con 20 participantes, compañía Bayoneta con 27 personas disponibles y 3 compañía de instrucción 118 personas que conforman la compañía; debido a la cantidad de personas se considera mejor trabajar por compañías cada instrucción que sea necesaria.

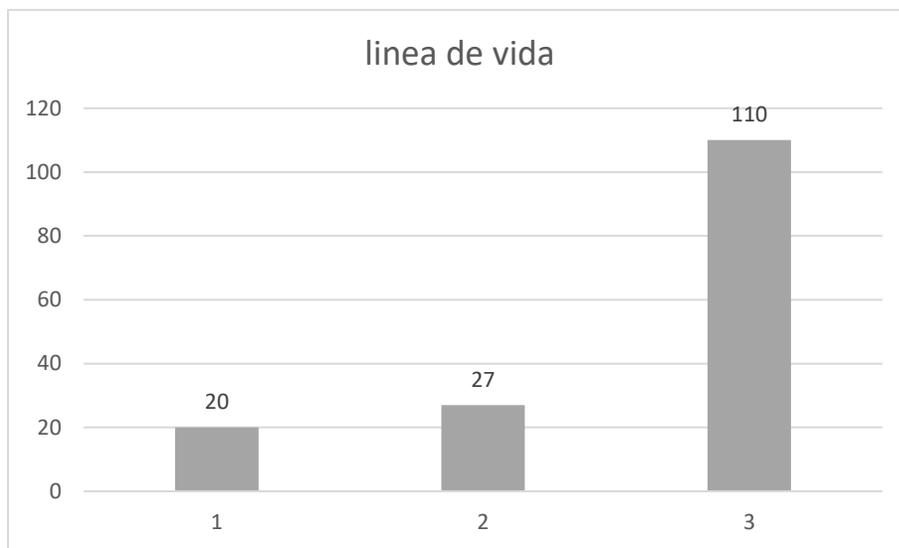


Grafico 4. Línea a favor de la vida

5. Fortalecimiento emocional

Objetivo: Dar a conocer la importancia de la temática de fortalecimiento emocional y brindar herramientas para ponerlas en práctica en su diario vivir junto a sus seres queridos y así crecer social y emocionalmente.

Temas abordados: Autorregulación, autoestima

Metodología: Para esta capacitación se usó una metodología reflexiva, que se llevó a cabo en dos momentos los cuales se describirán enseguida:

Los participantes hicieron un círculo, se lanzó una pelota unos a otros diciendo una cualidad de alguno de sus compañeros y se lanzó la pelota a otro participante, el ejercicio concluye en el momento en que todos los participantes reciban una cualidad dicha por algún compañero, este ejercicio busca la afirmación de las capacidades y por ende la autoestima de los individuos participantes.

Actividad central – “Mi árbol” Se pidió a los participantes que realizaran un dibujo de un árbol grande en una hoja, cuando el árbol ya este dibujado se les dieron las siguientes instrucciones:

- En el tronco deberán escribir su nombre.
- En las raíces las capacidades y habilidades que creen poseer.
- Y por último en las hojas dibujaran los logros y éxitos que han conseguido a lo largo de la vida.

Al final se les pedio a algunos participantes que compartan su árbol, se hizo una reflexión con los participantes sobre la importancia de fortalecerse emocionalmente para así evitar consecuencias negativas que puede traer la baja autoestima.

- ✓ Esta actividad se replica 4 veces a diferentes compañías, 1 compañía Córdoba 3 con 11 participantes; 2 compañía Dardo 3 con 30 participantes; 3 personal disponible del Biric con 96 participantes y 4 personal disponible del Biric con 29 participantes; debido a la cantidad de personas se considera mejor trabajar por compañías cada instrucción que sea necesaria, también abordar al personal que esté disponible en ese momento y realizarles la actividad.

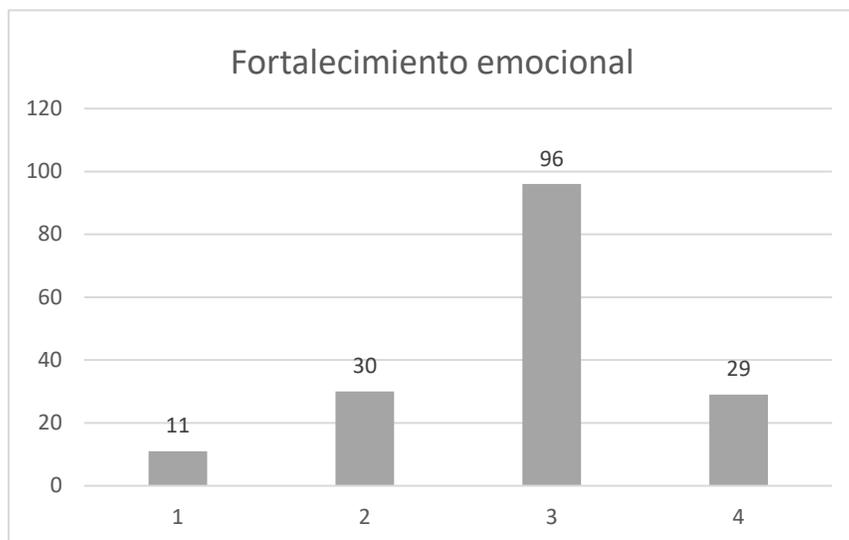


Grafico 5. Fortalecimiento emocional

6. Fortalecimiento de relaciones sanas y constructivas

Objetivo: Orientar a los soldados acerca de la temática de relaciones de noviazgo permitiendo un espacio informativo para que tomen conciencia y generen una relación estable y sana con su pareja, a su vez identificar las clases de noviazgo y reconocer cuando una relación es toxica y cuando es sana.

Temas abordados: Relaciones sanas y toxicas, tipos de noviazgo, amor completo.

Metodología: Las siguientes actividades se desarrollarán bajo la metodología informativa para ello se hace necesario el desarrollo de las siguientes fases:

- **Actividad Inicial:** Se harán preguntas bases sobre que conocimientos tienen acerca del noviazgo y como son los noviazgos que actualmente tienen, que esperan de la otra persona.
- **Actividad central:** Se realizará una presentación por medio de diapositivas enfocada a: ¿Qué es el noviazgo?, ¿Cuáles son los tipos de noviazgo?, ¿Qué es una relación sana de noviazgo?, las etapas del noviazgo.
- **Actividad de cierre:** Se escogerán 5 personas para que nos cuenten que aprendieron de la capacitación, como lo aplicarían a su vida diaria, que tal les pareció la temática para su vida.

- ✓ Esta actividad se replica 3 veces a diferentes compañías, 1 compañía Bayoneta con 41 participantes; 2 personal disponible Batallón Ricaurte con 13 participantes y 3 compañía de instrucción SL18 con 110 participantes, debido a la cantidad de personas se considera mejor trabajar por compañías cada instrucción que sea necesaria, también abordar al personal que esté disponible en ese momento y realizarles la actividad.

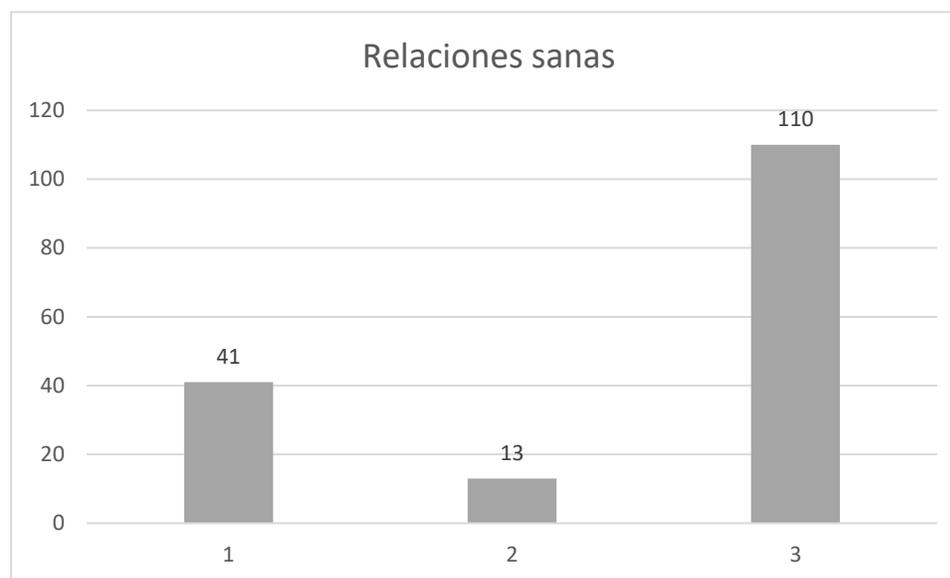


Grafico 6. Fortalecimiento relaciones sanas y constructivas.

7. Prevención del consumo de sustancias psicoactivas

Objetivo: Orientar sobre los daños físicos, psíquicos y sociales que causa el uso y abuso de sustancias psicoactivas y Brindar herramientas dirigidas a esquemas de afrontamiento positivos frente a situaciones que se puedan presentar.

Temas abordados: Habilidades y preservación de la vida en el uso y abuso de sustancias psicoactivas.

Metodología: Esta actividad se llevó a cabo durante una hora, se inició informando sobre; que son las sustancias psicoactivas, la clasificación de estas, se aclara la diferencia del uso y el abuso de estas sustancias., se interactúa con los participantes sobre los tipos de consumidores, para continuar se dan ejemplos de consecuencias físicas, sociales,

psicológicas que pueden causar el consumo de spa, para finalizar se realiza una reflexión sobre los efectos del consumo de drogas y alcohol y su asociación a otras conductas de riesgo existentes (violencia, irresponsable manejo de la sexualidad, impulsividad, descontrol, exposición a situaciones de alto riesgo, ridiculización frente a los pares, etc.).

- ✓ Esta actividad se replica 4 veces a diferentes compañías, 1 personal disponible del Batallón con 28 participantes; 2 Compañía Bayoneta 3 con 23 participantes; 3 Compañía Dardo 1 con 30 participantes y 4 compañía de instrucción SL18 con 110 participantes, debido a la cantidad de personas se considera mejor trabajar por compañías cada instrucción que sea necesaria, también abordar al personal que esté disponible en ese momento y realizarles la actividad.

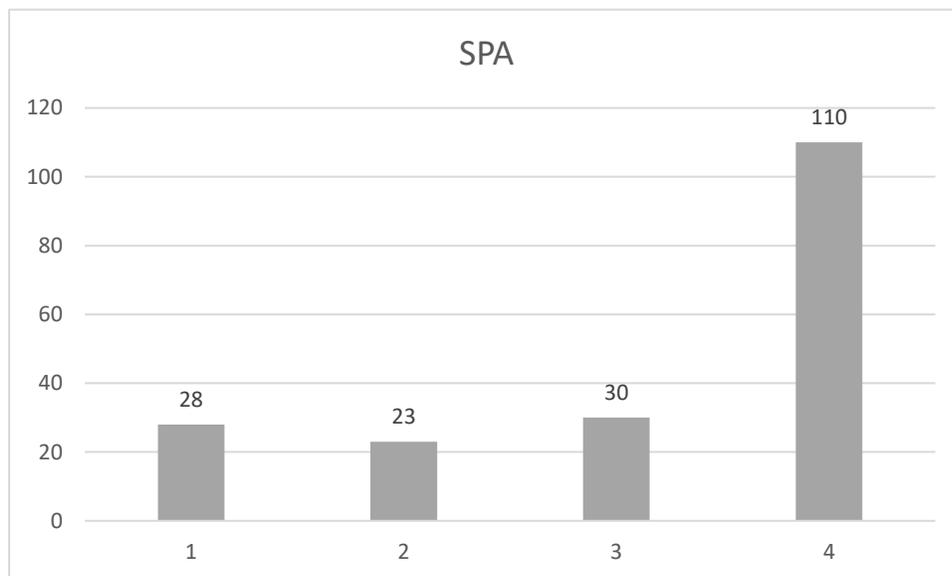


Grafico 7. *Prevención del consumo de sustancias psicoactivas*

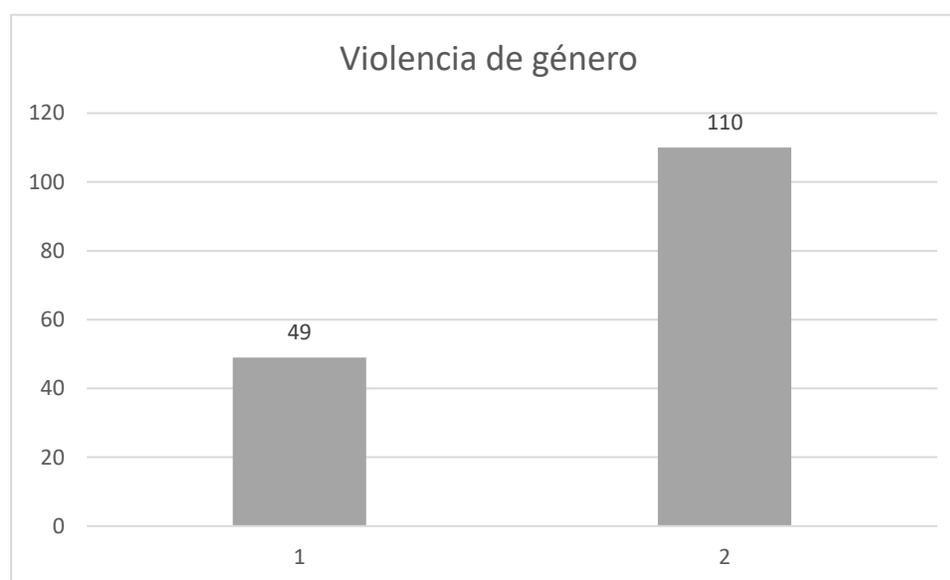
8. Violencia de género

Objetivo: Contribuir a romper los estereotipos sexistas cuestionando los conceptos tradicionales de masculinidad y feminidad, potenciando una actitud positiva que fomente la construcción de roles de género alternativos mitigando cualquier tipo de violencia.

Temas abordados: Toma de decisiones, amor propio, igualdad de género, respetar las diferencias y preferencias de los demás.

Metodología: Se inicia abriendo la capacitación preguntando sobre qué se entiende como violencia de género, se abre la actividad reflexiva explicando que es la violencia de género, y las posibles causas, se continua explicando cada uno de los tipos de violencia de genero Físico, Psicológico, Sexual, Económico, Patrimonial, Social y se le pide a algunos participantes que pasen al frente del grupo y en un cartel donde se ve representado el hombre y la mujer escriban expresiones que manifiesten la violencia de género y para finalizar se divide el grupo en subgrupos y se le da un tipo de violencia de genero el cual tienen que representar de manera creativa a sus compañeros y dar una reflexión de lo aprendido en la actividad.

- ✓ Esta actividad se replica 2 veces a diferentes compañías, 1 Compañía Bayoneta con 29 participantes y 2 compañía de instrucción SL18 con 110 participantes.



Grafica 8. Violencia de género

9. Esquemas de afrontamiento frente a sucesos vitales

Objetivo: Promover el fortalecimiento de factores protectores de la salud mental y minimizar los factores de riesgo de la ideación, planeación y conducta suicida en el personal

militar, por medio de talleres reflexivos en torno a los grupos y red de apoyo a través de una metodología informativa.

Temas abordados: fortalecimiento emocional, factores de riesgo.

Metodología: Se mostró el siguiente video informativo acerca los estilos de afrontamiento: llamado estilos de afrontamiento, recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=aAGXqHuNVn4>

Para continuar se expuso el tema de estilos de afrontamiento adecuados frente a los sucesos que se pueden presentar en la vida militar y en su vida personal, para que en un futuro se lleve a la práctica, además de esto se brindaron herramientas para poder afrontar estas situaciones de manera adecuada y así evitar comportamientos que conlleven problemas al personal, para finalizar se hace una reflexión con el grupo donde ellos exponen sus dudas y sus experiencias en la institución.

- ✓ Esta actividad se replica 2 veces a diferentes compañías, 1 Compañía de instrucción SL18 con 110 participantes, 2 compañía SL18 Baspc 5 con 78 participantes.

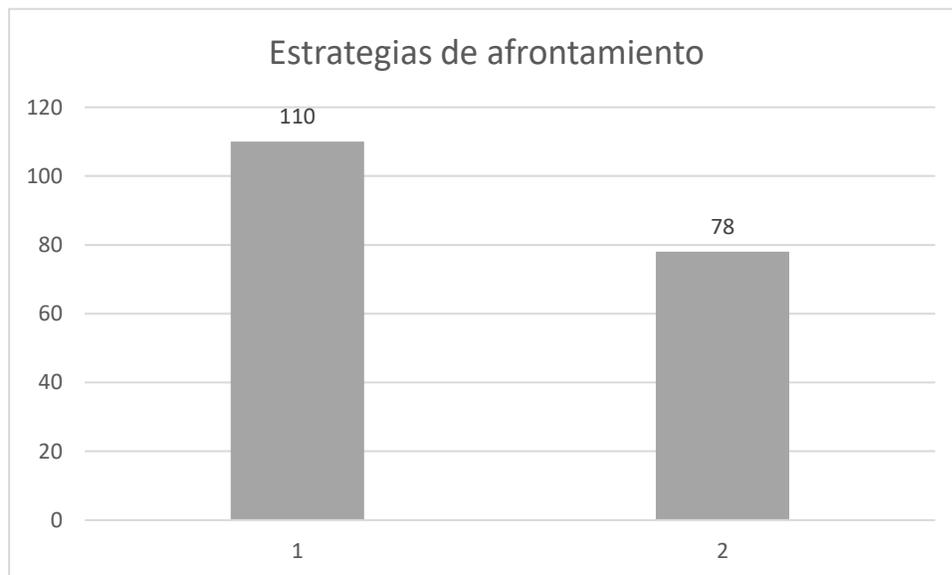


Grafico 9. Estrategias de afrontamiento frente a sucesos vitales.

10. Proyecto de vida y auto concepto

Objetivo: Reconocer la importancia de tener claro sus metas para el desarrollo personal y de esta manera generar herramientas que ayuden a plantearse un proyecto de vida claro de acuerdo a sus sueños metas y preferencias. Identificando donde están en este momento, donde quieren llegar y que hacen diariamente para formar sus objetivos.

Temas abordados: auto concepto, autoestima, metas.

Metodología: Esta actividad se realiza con la compañía de instrucción SL18 con 110 participantes, se inicia la actividad identificando que es un proyecto de vida, cual es la función de este, la utilidad que tiene para la vida, los elementos y aspectos que se deben tener en cuenta al momento de organizar un proyecto de vida, identificando metas a corto, mediano y largo plazo, además de esto se habla sobre el auto concepto, que son, para que sirven, cual es la importancia de estos para poder tener claro su proyecto de vida, sus metas y sus habilidades, para continuar con la actividad se le da al personal una hoja donde deben escribir su proyecto de vida en el área personal, familiar, económico, laboral y social para socializarlos con sus compañeros, también se les facilita una hoja con la figura del cuerpo humano donde deben escribir lo que más le gusta de ellos, lo que menos le gusta, que le da miedo, que lo hace feliz, que lo pone triste, que lo motiva, sus sueños, metas, aspiraciones, para finalizar se socializa con el personal la actividad, resolviendo dudas, indagando lo aprendido para que ellos tuvieran claridad en el tema.

11. Hábitos de vida saludable

Objetivo: Capacitar sobre la práctica de llevar una vida saludable en relación a una dieta equilibrada, actividad física y salud mental para de esta manera poder evitar enfermedades físicas y mentales.

Temas abordados: Alimentación, higiene personal, hábitos necesarios para una vida saludable.

Metodología: Esta actividad se realiza con la compañía de instrucción SL18 con 110 participantes. Se realiza una charla interactiva con el personal, donde para iniciar se pregunta sobre los hábitos que tienen en su día a día, después de esto se explica en qué consisten los hábitos de vida saludable, como estos pueden mejorar la calidad de vida y a su vez como no tenerlos puede afectarla, para finalizar se explica cómo llevar una dieta equilibrada, higiene, la importancia del ejercicio físico y evitar los hábitos tóxicos. Por medio de las carteleras se

les da a conocer la pirámide alimenticia para que tengan conocimiento de que deben comer, cuantas veces al día y que alimentos deberían evitar.

CAMPAÑA VIVE

Para llevar a cabo la campaña “VIVE” enfocada en la auto preservación del personal de la institución se plantearon diferentes temáticas a partir de las cuales se enfocaron principalmente en el fortalecimiento personal y emocional para de esta manera generar herramientas que les permita entender que existen diferentes salidas para solucionar una dificultad.

1. Inteligencia emocional

Objetivo: Brindar estrategias para fortalecer la capacidad en el manejo y en el reconocimiento de las emociones por medio del uso adecuado llegando a mantener buenas relaciones interpersonales y evitar conflictos.

Temas abordados: manejo de emociones, semáforo emocional, autocontrol.

Metodología: Para abrir la actividad se da una breve explicación de que es la inteligencia emocional, para que sirva, como ayuda en la vida diaria, se desarrollarán a través de la técnica lúdica- informativa a partir de las siguientes fases:

Actividad Inicial: En el grupo se generarán 3 subgrupos, luego cada grupo escogerá una temática referente a los elementos entre agua, tierra y aire. Se explica que al estar el globo en el aire algún integrante de cada grupo golpeará el globo hacia un equipo contrario y dirá en voz alta el nombre de un animal referente al elemento de su grupo, y así sucesivamente. Al finalizar la actividad se realizará una retroalimentación de mantener una buena cordura referente a cualquier momento que se esté presentando (feliz, triste, etc.). Esta actividad se genera con el objetivo de que se puedan ver las emociones representadas en los soldados al realizar la actividad y al finalizar poder realizar una introducción a la temática que se va a tratar.

Actividad central: Se realizará una capacitación enfocada a los temas importantes de la Inteligencia emocional dando a conocer los conceptos y definiciones para que los soldados puedan adquirir conocimientos para su diario vivir, se abarcará también el semáforo, los animales y las emociones que intervienen en el bienestar y la calidad de vida.

Actividad de Cierre: Se realizará una retroalimentación de las actividades anteriormente realizadas, luego se harán preguntas de que entendieron y como lo aplicarían en su vida, además de experiencias significativas que pueden contar, es decir, que los soldados puedan darse cuenta la importancia de cada concepto referente a la inteligencia emocional, emociones y sentimientos que si no se manejan de una manera adecuada pueden traer desventajas.

- ✓ Esta actividad se replica 3 veces a diferentes compañías, 1 compañía Bayoneta con 14 participantes, 2 Compañía de instrucción SL18 con 110 participantes, 3 compañía Dinastía con 36 participantes.

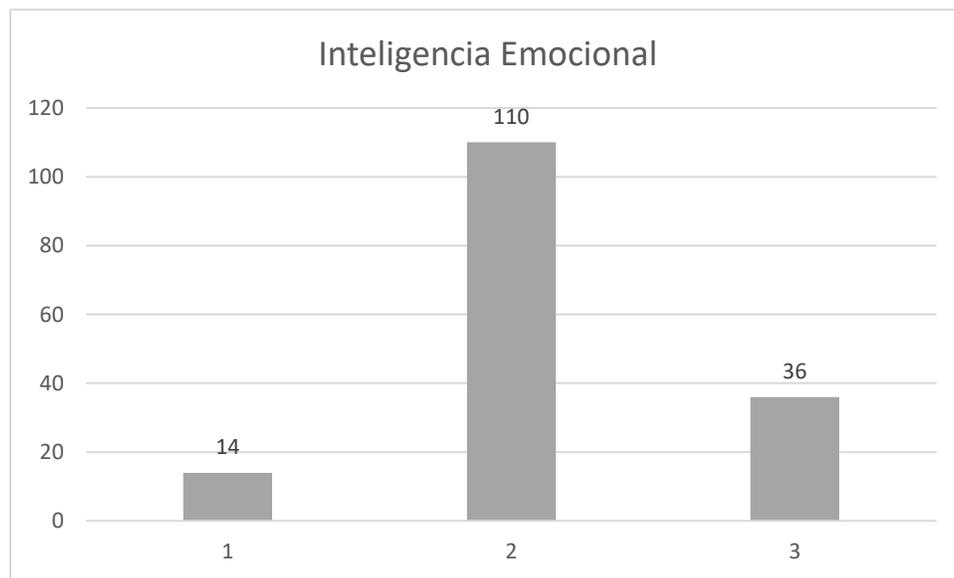


Grafico 10. Inteligencia emocional

2. Habilidades para la vida y fortalecimiento personal

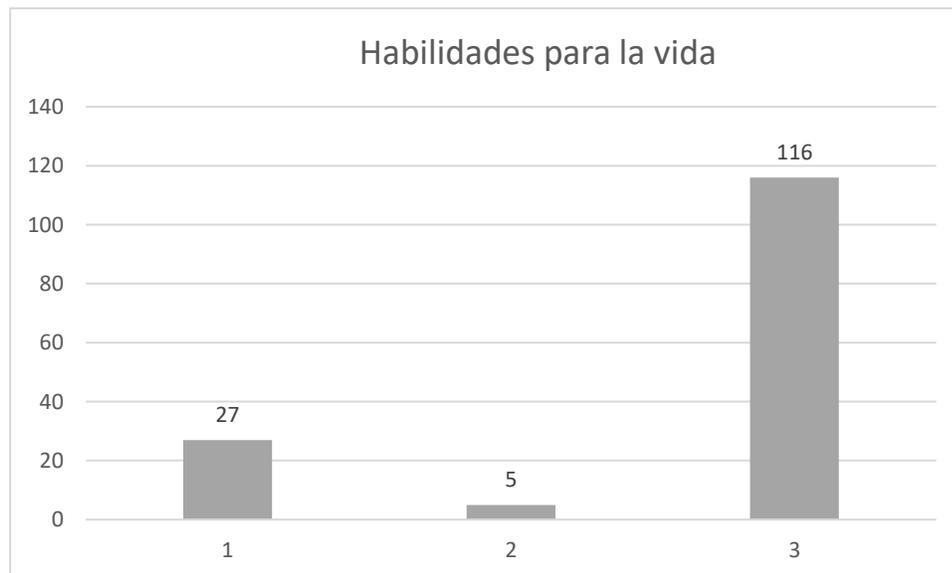
Objetivo: Generar habilidades para la gestión adecuada de las emociones produciendo así bienestar en la vida de nuestros hombres y de esta manera brindar más herramientas para el logro de objetivos planteados en sus vidas y Potenciar las habilidades cognoscitivas, psicológicas y emocionales del personal

Temas abordados: habilidades sociales

Metodología: Se realizó un circuito en el que se pudo ver reflejadas las habilidades sociales, divididos en los subgrupos anteriormente conformados, se realizaron 2 ejercicios correspondientes: 4 integrantes del grupo de manera individual leerán una palabra asignada y tratarán de plasmarla por medio de mímicas hasta que sus compañeros la adivinen. Otros dos integrantes tienen una segunda función, uno de ellos tenía tapados los ojos con una venda su compañero de manera muy clara solo podrá decir las palabras (derecha, Izquierda, de frente y atrás), con el objetivo de que guíe a su compañero y lo ayude a evadir los obstáculos que se le presenten. De manera grupal tendrán que recrear un producto (silla) y tratarán de venderla a los jueces en este caso (las practicantes de psicología).

Actividad de cierre: Se hará una retroalimentación dando a conocer la finalidad de las actividades anteriormente realizadas y se dará a conocer la importancia de desarrollar unas adecuadas habilidades sociales y lo que estas pueden aportar a la vida cotidiana.

- ✓ Esta actividad se replica 3 veces a diferentes compañías, 1 soldados Profesionales Batallón Ricaurte con 27 participantes, 2 cuadros compañía con 5 participantes, para esta actividad el segundo grupo se realiza la capacitación adecuándola al poquito personal, 3 compañía de instrucción SL18 con 116 participantes.



Grafica 11. Habilidades para la vida.

3. Primeros auxilios psicológicos.

Objetivo: Promover técnicas y herramientas de primeros auxilios psicológicos en el personal, por medio de una actividad lúdico-práctica para la ayuda en situaciones de riesgo o en un suceso de crisis.

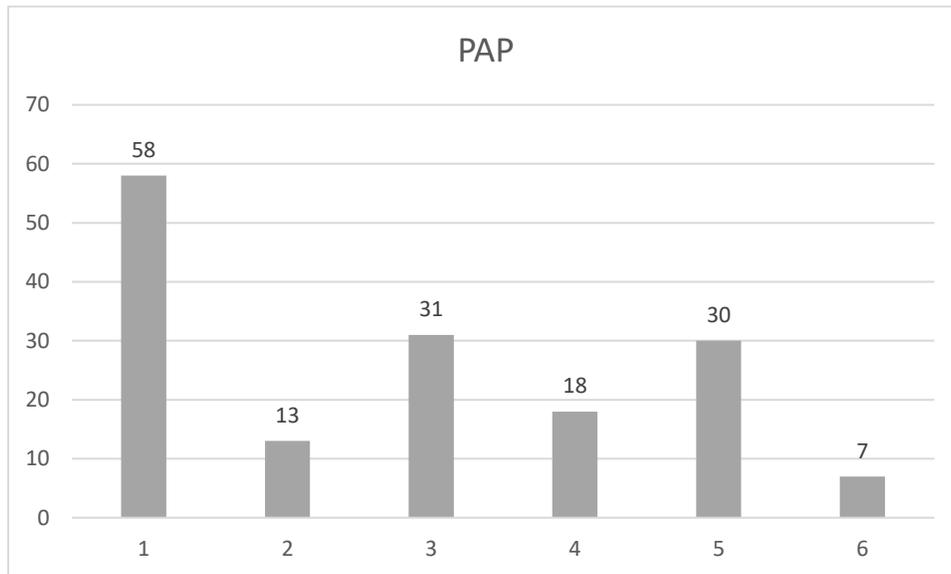
Temas abordados: Escuchar, observar, canalizar

Metodología: Se realizó una capacitación informativa al personal sobre la importancia de los primeros auxilios psicológicos, las acciones principales para tener en cuenta en caso de prestar los primeros auxilios psicológicos, que son

- Prestante
- Canaliza
- Informa
- Escucha con atención
- Pregunta

Se continuó mostrando la información acerca de los primeros auxilios psicológicos incluyendo como se realiza esta intervención, por quienes puede ser realizada y que aspectos son importantes, para dejar claridad del tema, con el fin de brindar las herramientas para que sean aplicadas en un futuro.

- ✓ Esta actividad se replica 6 veces a diferentes compañías, 1 Compañía Dinastía con 58 participantes, 2 cuadros compañía de instrucción con 13 participantes, 3 soldados profesionales BIRIC con 31 participantes, 4 suboficiales batallón Ricaurte con 18 participantes, 5 compañía Dardo con 30 participantes, 6 soldados profesionales Biric con 7 participantes, se replica esta actividad 6 veces debido a la cantidad de personal y a la disponibilidad de tiempo de cada uno de ellos.



Grafica 12. Primeros auxilios psicológicos (PAP)

4. Prevención del suicidio.

Objetivo: Brindar al personal herramientas que permitan la adaptación para afrontar de manera adecuada las adversidades que se presentan dentro y fuera de la institución ante sucesos vitales, promoviendo el fortalecimiento de los factores protectores de la salud mental y minimizar factores de riesgo de la ideación, planeación y conducta suicida en el personal militar por medio de taller reflexivo en torno a los grupos dando a conocer signos de alerta, habilidades y estrategias de afrontamiento adaptativos.

Temas abordados: Factores de riesgo, señales de advertencia, factores protectores, identificación de redes de apoyo, autoestima.

Metodología: Se inicia informando sobre factores de riesgo que presentan sucesos que hacen que una persona tenga mayor probabilidad para intentar suicidarse, tener presente las señales de advertencias, generar conciencia sobre cómo se puede prevenir un suicidio presentando atención a como se siente y cómo se comporta la persona, identificando las señales de advertencia. Se brindan herramientas para ayudar a las personas que estén en riesgo es decir brindar apoyo a esa persona.

➤ Escucharla

- Comprende cómo se siente. Aunque nunca hayas pensado en suicidarte, trata de comprender cómo se siente esa persona.
- Exprésale tu preocupación
- Busca ayuda
- Estar pendiente de esa persona
- Anímale a llevar una vida sana

Para finalizar se hace una retroalimentación de lo expresado en el conversatorio, se responden preguntas y se realiza una actividad evaluativa que nos ayuda a medir el nivel de impacto que genera en ellos.

- ✓ Esta actividad se replica 6 veces a diferentes compañías, 1 Soldados profesionales BIRIC con 32 participantes, 2 Personal disponible Batallón de aviación y movilidad 2 (BMMA2) con 17 participantes, 3 compañía Córdoba con 33 participantes, 4 soldados regulares Batallón de apoyo y servicios para el combate N° 5 (BASPC5) con 56 participantes, 5 Compañía de instrucción Ricaurte con 110 participantes, 6 compañía Dardo 2 con 30 participantes , se replica esta actividad 6 veces debido a la cantidad de personal y a la disponibilidad de tiempo de cada uno de ellos.

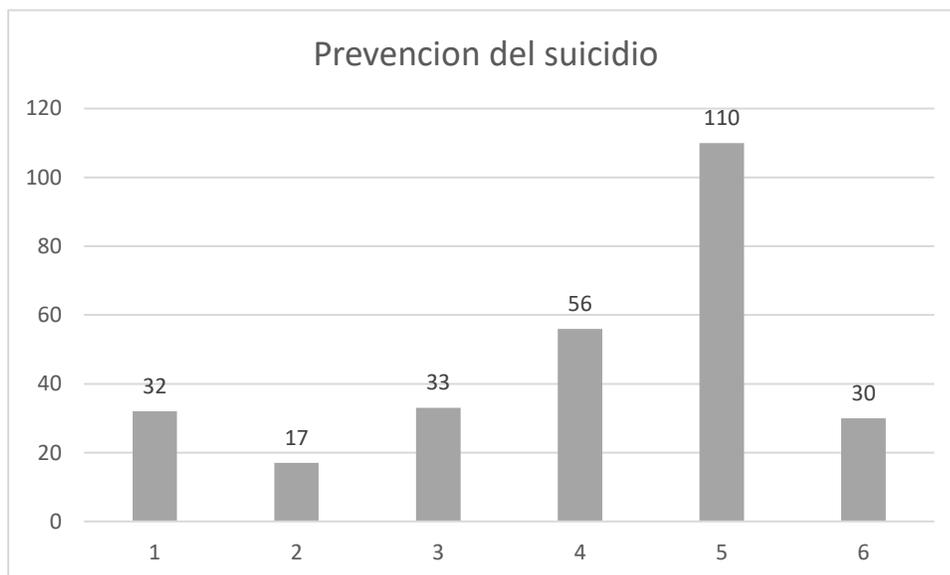


Grafico 13. Prevención del suicidio

INCORPORACION.

Incorporación soldados regulares (SLR)

Objetivo: Contribuir en los diferentes procesos militares de la organización ayudando en el reclutamiento para soldados regulares (SLR) del batallón de Infantería No. 14 CT Antonio Ricaurte (BIRIC).

Metodología: Las incorporaciones llevan a cabo un proceso donde los aspirantes deben pasar diferentes filtros para formar parte de la compañía, uno de esos es el área de psicología, para determinar si el aspirante es apto o no. Se realiza una entrevista estructurada por el ejército nacional la cual busca indagar frente a sus diferentes esferas que son atención, registro, nominación, evocación, viso espacial, escritura abstracción, cálculo matemático, además se indaga sobre diferentes áreas como la familiar, afectiva, psicosexual, social, académica, laboral, también se examina sobre antecedentes personales y para finalizar se les da un concepto psicológico dando como resultado apto o no apto para prestar el servicio militar.

En el segundo contingente del 2019 para soldado Regular se da un proceso de 85 aspirantes de los cuales 67 fueron aptos y 18 no aptos para prestar el servicio militar en el Batallón de infantería No. 14 CT Antonio Ricaurte (BIRIC).

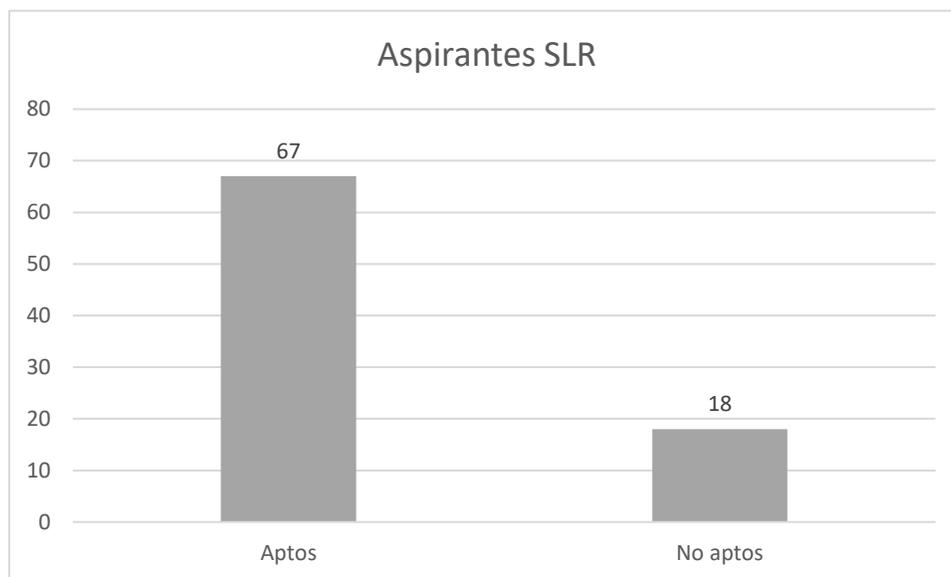


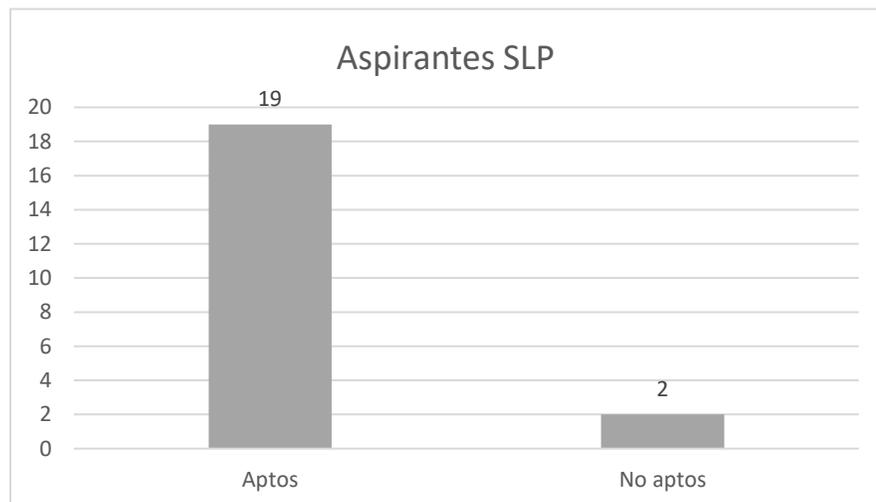
Grafico 14. Aspirantes soldadas regulares

Incorporación soldados profesionales (SLP)

Objetivo: Apoyar al departamento de psicología en el reclutamiento para el cargo de soldados profesionales del Batallón del batallón de Infantería No. 14 CT Antonio Ricaurte (BIRIC).

Metodología: Las incorporaciones se realizan a soldados regulares o civiles que ya hayan prestado el servicio militar que aspiran al cargo de soldado profesional, este proceso debe pasar por diferentes filtros para comprobar si son aptos para el cargo, inicialmente se realiza un examen físico después de esto realiza un cuestionario de análisis clínico (CAQ), en el cual se califican y se revisan las escalas, segundo se realiza una prueba de conocimientos básicos establecida por el ejército nacional en la cual se evalúa aptitud verbal, escrita, comprensión y aptitud matemática, además de esto se realiza un examen mental mínimo donde se evalúa la orientación en el tiempo, atención, memoria, lenguaje, función ejecutiva, se realiza una entrevista donde se indaga sobre el área familiar, afectiva, social, escolar, laboral y el desempeño durante el proceso en el contexto militar, para finalizar se realiza un concepto psicológico el cual determina si el soldado aspirante es apto o no para el cargo, Al realizar estas pruebas y la entrevista, se da a conocer el desarrollo mental la orientación en el tiempo, atención, memoria, lenguaje, función ejecutiva, motivación, habilidades y actitudes de cada aspirante,

En la segunda incorporación del 2019 de ESPRO, se presentan 21 aspirantes de los cuales se da aptos a 19 personas para el cargo de soldados profesionales para batallón de Infantería No. 14 CT Antonio Ricaurte (BIRIC).



Gráfica 15. Tabla aspirante ESPRO

DESACUARTELAMIENTO

Objetivo: Contribuir en los diferentes procesos militares de la organización ayudando en el Desacuartelamiento para soldados regulares (SLR) del contingente 4/17 compañía del Batallón de apoyo y servicios para el combate N° 5. “Mercedes Abrego” (BASPC5).

Metodología: El personal se acerca a la oficina con su respectiva ficha médica y se le realiza una entrevista corta donde se evalúa; su estadía en la institución, su entorno social, trato de comandantes y compañeros, su red de apoyo, consumo de sustancias psicoactivas, proyecto de vida, después de esto se realiza un concepto psicológico en la ficha para dejar constancia de haber realizado la entrevista, en caso de encontrar alguna información de alerta, se entrega al jefe a cargo el proceso de inmediato, se finaliza el desacuartelamiento por psicología una vez se tenga copia de él y la jefa a cargo lo haya firmado y sellado, se realiza concepto psicológico a 30 soldados regulares para el proceso de finalización del servicio militar del BASPC5.

DISCUSIÓN

Según estudios realizados, generar estrategias de afrontamiento comunes en la vida militar ayuda a generar apoyo social, comunicación, adaptación y la evitación cognitiva. Chaves y Orozco (2015) se refieren a los estilos de afrontamiento como predisposiciones personales para enfrentarse a situaciones que se le presenten, estas estrategias son los procesos que se utilizan en cada contexto y pueden ser cambiantes dependiendo de las condiciones desencadenantes, estos son responsables de las preferencias individuales, así como su estabilidad temporal y situacional, en el contexto militar es de vital importancia crear e implementar programas que ayuden al personal a su fortalecimiento personal, social y físico.

El desarrollo de estas actividades ayuda al personal a concientizarse de los problemas que viven sus compañeros y ellos mismos que muchas veces le restan importancia que puede generar consecuencias difíciles para la persona y algunas veces para su grupo de trabajo, por esta razón implementar estas campañas ayudan a que el personal esté capacitado para prestar ayuda a los demás o a su vez para el saber en qué momento debe pedir ayuda y la importancia de una buena salud mental, física y psicológica para llevar de mejor manera su labor en la institución debido a lo anterior se puede concluir y resaltar la importancia de implementar estas actividades que fortalezcan y potencialicen la prevención de conductas autodestructivas.

Cuando se da una interacción positiva entre factores de riesgo y protección se predispone al sujeto a cambiar a una situación mental más saludable y menos vulnerable para así evitar enfermedades mentales (Irarrázaval, Prieto, Armijo, 2016), en este proceso se desarrollaron competencias tales como liderazgo, toma de decisiones, inteligencia emocional, hábitos de vida saludable, esquemas de afrontamiento a sucesos vitales, comunicación asertiva y trabajo en equipo para promover las conductas a favor de la vida en el personal militar y civil del BIRIC. 82014

Como manifiesta Roca (2014), las habilidades personales y sociales son de gran importancia para la vida debido que generan bienestar personal, físico y mental, es por esto que la ausencia de dichas habilidades pueden desencadenar alteraciones psicológicas, como estrés, ansiedad o depresión, llevando a que las personas experimenten constantemente emociones negativas como frustración o ira y así mismo sentirse fracasados o poco valorados

por los demás. Por esta razón es importante resaltar que desarrollar estas capacidades identificadas por cada participante para poder mejorar su desempeño en el ámbito laboral, cada uno desde su puesto de trabajo para aportar a su crecimiento personal y cumplimiento de metas.

La enfermedad mental se produce por la acumulación de circunstancias que presentan múltiples factores de riesgo y falta de factores protectores, una interacción positiva entre factores de riesgo y protección predispone al sujeto a cambiar a una situación mental más saludable y menos vulnerable para así evitar enfermedades mentales (Irarrázaval, Prieto, Armijo, 2016), es por esto que es de gran importancia brindar al personal de la institución la ayuda necesaria para resolución de conflictos de una manera asertiva y resaltar la importancia de estas herramientas para aplicarlas en su diario vivir y así poder tener una vida más plena para que se fortalezcan y potencialicen la prevención de conductas autodestructivas.

Cabe resaltar que brindar al personal herramientas y estrategias que aporten a su crecimiento personal le puede ayudar a promover el sentido de pertenencia y amor por la vida y a su vez considerar las limitaciones como posibilidades de crecimiento para que de esta manera pueda mejorar su relación con los demás y con el mismo, realizar intervenciones ayuda a prevenir problemas de salud mental y estas están dirigidas a contrarrestar factores de riesgo y fortalecer los factores protectores, teniendo en cuenta que en la prevención de la salud mental los factores de riesgo pueden influir tanto individual, familiar y socialmente, al realizar este tipo de actividades se puede evidenciar la importancia de implementar estos programas que ayuden a generar estrategias psicosociales para la preservación de la vida y de esta manera mejorar su estado físico, mental y emocional pudiendo así mejorar su desempeño en la institución.

Finalmente además de los programas, apoyar en los procesos del área de psicología como lo son incorporación y desacuartelamiento, es de gran importancia para fortalecer estos procesos basado en los perfiles de las entidades, de manera que puede predecir conductas futuras del aspirante con relación a su desempeño laboral, su área social y principalmente la adaptación al cargo al que aspira, por esta razón se debe tener cuidado al momento de realizar cada proceso para la incorporación para no dejar pasar detalles significativos y determinantes en este proceso, también en el proceso de desacuartelamiento es de vital importancia que se

revise de manera detallada al personal para de esta manera poder abandonar la institución sin ninguna dificultad que pueda generar daños a futuro.

CONCLUSIONES

El Batallón de Infantería N° 14 “Ct Antonio Ricaurte”, es un buen sitio para realizar el trabajo social debido a que es un espacio que permite al practicante fortalecer sus conocimientos adquiridos durante el trascurso de la carrera y de esta forma poder aplicarlos en las diferentes funciones asignadas tales como; apoyar en el área de psicología militar en el que intervienen el programa en habilidades para la vida que se desarrolló mediante capacitaciones y actividades lúdico-prácticas sobre los temas necesarios para fortalecer al personal militar y civil de la institución, además otro proceso importante es la selección de personal donde se realizó diferentes incorporaciones de soldados regulares y profesionales que se presentaban voluntariamente a la institución.

Es importante destacar que en el contexto organizacional es necesario aportar y mejorar continuamente en la manera de implementar las estrategias que se diseñan con el fin de generar un impacto en la población.

Plantearse objetivos y buscar las herramientas necesarias para darle cumplimiento a estos en su totalidad es de vital importancia para desarrollar un proceso claro y con buenos resultados, de igual manera es fundamental darle seguimiento a los procesos de incorporación y capacitación para de esta manera cumplir con la propuesta implementada y a su vez cumplir los plazos solicitados por la institución.

El desarrollar este programa influye de manera positiva para la población, debido a que es importante generar hábitos de vida saludables, realización de proyecto de vida, trabajo en equipo, amor por la vida y otros más temas relacionados para tener conocimiento de estrategias que ayuden en formación en habilidades para la vida enfocado en el fortalecimiento personal y desarrollo del ser humano y así promover las conductas a favor de la vida. A través de las actividades realizadas se logró que la población participara activamente y así obtuvieran un aprendizaje significativo para sus vidas, permitiendo de esta manera cumplir los objetivos. A su vez se logró realizar de manera satisfactoria los procesos de desacuartelamiento, de incorporación de soldados regulares y profesionales, es de gran

importancia realizar de la mejor manera posible estos procesos de debido a que desarrollarlos de manera errada podría generar consecuencias negativas para la institución y para el profesional a cargo.

Para finalizar cabe mencionar que la población atendida incluyendo civiles, soldados regulares, soldados profesionales, suboficiales y oficiales se mostró participativa y receptiva durante cada actividad, además de esto es de mucha importancia tener en cuenta la continuación de estas actividades para fortalecer el personal nuevo y antiguo de la institución.

RECOMENDACIONES

Es importante que los futuros practicantes de esta institución tengan en cuenta la importancia de ser flexibles con los horarios para realizar las actividades debido a que muchas veces se hace imposible realizarlas o el tiempo que se designaba era muy corto, es importante mencionar que aunque se dificulta encontrar personal disponible para el desarrollo de las actividades se deben realizar estas de la mejor manera posible dejando al personal herramientas y conocimientos que puedan poner en práctica en cualquier momento de su vida diaria.

También cabe resaltar la importancia tener en cuenta las actividades ya realizadas para futuras intervenciones con el personal para de esta manera ir mejorando cada día y así poder lograr nuevos objetivos y seguir manteniendo las inducciones referentes a los practicantes que llegan cada semestre respecto a formatos y protocolos a realizar para que se logre una adecuada ejecución de la práctica y luego no se presenten inconvenientes.

Es necesario capacitar la totalidad del Batallón, incluso a la plana mayor, pues, aunque los tiempos que destinan para dicha actividad son pocos, los riesgos psicosociales a los que se ven enfrentados los comandantes del batallón son altos, debido a que normalmente las actividades se enfocan en los soldados regulares y muy pocas veces en el resto del personal no teniendo en cuenta que también se presentan dificultades entre ellos mismos y en sus puestos de trabajo por lo cual es necesario implementar actividades referentes a ellos, sobre clima laboral, trabajo en equipo, resolución de conflictos, habilidades para la vida entre otros para de esta manera evitar que se presenten dificultades entre ellos, además de esto es de suma importancia abrir más espacios para realización de pausas activas entre el personal administrativo de la institución debido a que estos pasan la mayor parte del día sentados, realizando actividades sedentarias y monótonas lo cual puede causar enfermedades a largo plazo, por esto es vital implementar espacios dedicados para brindar a ellos herramientas que les ayuden a entender la importancia de realizar pausas activas durante su jornada laboral y a su vez enseñarles cómo se hacen, como se hacen, cuanto tiempo debería durar y cada cuanto debería realizarse una pausa activa y así ellos puedan realizarlas sin necesidad de tener presencia del personal de psicología.

REFERENCIAS

- Álvarez, M., Pena, M., Losada, L. (2015). Misión posible: mejorar el bienestar de los orientadores a través de su inteligencia emocional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(1), 19-32.
- Atayala, M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista de investigación en psicología*, 4(2). Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v04_n2/pdf/a10v4n2.pdf
- Barandiaran, A.; Muela, A.; López, E; Larrea, I., & Vitoria, J. (2015). Conducta de exploración, bienestar emocional y calidad del cuidado en educación infantil. *Anales de Psicología*, 31(2), 570-578
- Camargo, V. (2014) *La importancia de procesos de selección de personal y vinculación en empresas*. Colombia: Universidad militar nueva granada.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México DF, México: Mc Graw Hill Educación
- Cordero, LF. (2009). Política de seguridad y salud en el trabajo. Fuerzas militares de Colombia, Ejército Nacional. Pag 1. Rescatado de: https://www.ejercito.mil.co/s_i_g_223717

Czeresnia, D. (1999). El concepto de salud y la diferencia entre prevención y promoción.

Recuperado de

http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/czeresnia__dina__el__concepto__de__salud__y__la__diferencia__entre__prevencion__y__promocion__concepto_de_salud_diferencia_entre_promocion_y_prevencion.pdf

Davis y Newstrom (2001). *Comportamiento Humano En El Trabajo* (10ma edición).

McGraw Hill.

Duran, S., & Parra, M. (2014). Diversidad Cultural para promover el desarrollo de habilidades sociales en educación superior. *Cultura educación y sociedad*, 5(1).

Ejercito Nacional de Colombia. (2019). ¿Quiénes somos?. Recuperado de

<https://www.ejercito.mil.co/>

Espitia, P., & Rincón, G. (2019). *La prevención del suicidio en las fuerzas militares de Colombia* (Tesis de maestría). Universidad del Rosario, Bogotá, D.C. Recuperado de repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13702/80266520-2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Gan, F., & Triginé, J. (2006). *Inteligencia emocional*. Recuperado de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/ucooperativasp/reader.action?docID=3228710&query=inteligencia+emocional#>.

González, L., Sanabria, P., & Zuluaga, H. (2010). Percepción de calidad de vida de oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana y su relación con factores de la salud

mental. *Revista Med*, 18(1). Recuperado de
<http://www.scielo.org.co/pdf/med/v18n1/v18n1a12.pdf>

Hernández, R. C., & Chinchilla, P. A. J. (2009). *Inteligencia emocional y crisis: Cómo hacer frente a la crisis emocional en familia*. Recuperado de
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/ucooperativaspr/reader.action?docID=3195452&query=inteligencia+emocional>.

Irarrázaval, M., Prieto, F., Armijo, J. (2016). Prevención e intervenciones tempranas en salud mental: una perspectiva internacional. *Acta bioethica*, 22(1), 37-50. Recuperado de
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2016000100005.

Mangrulkar, L., Vince, C. y Posner, M. (2001). *Enfoque de habilidades para la vida para un desarrollo saludable de niños y adolescentes*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Mena, I., Romagnoli, C., & Valdés, M. (2009). El impacto del desarrollo de habilidades socio afectivo y ético en la escuela. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 9(3).

Mojica, J., Zapata, M., Quevedo W. & Hermidas C. (2016). Alineamiento de las competencias en función de la estrategia de revitalización del Ejército Nacional. Universidad Sergio Arboleda. Bogotá, D.C.

Mora, C. A. (1997). Un programa para mejorar las habilidades sociales de adolescentes. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

- Morales, M., Benítez, M. y Agustín, D. (2013). Habilidades para la vida (cognitivas y sociales) en adolescentes de una zona rural. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 15(3), 98-113. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol15no3/contenido-moralesetal.html>
- Morales, M., Benítez, M. y Agustín, D. (2013). Habilidades para la vida (cognitivas y sociales) en adolescentes de una zona rural. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 15(3), 98-113. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol15no3/contenido-moralesetal.html>
- Ortega, A., Solares, J., Meneghel, I., & Salanova, M. (2016). Más recursos para mayor bienestar: resultados de una micro-intervención positiva en pre-profesionales. III Congreso Nacional de Psicología Positiva, Baeza (Jaén), 21-23.
- Rosales, J., Caparrós, F., & Molina, R. (2013). *Habilidades sociales*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/ucooperativasp/reader.action?docID=3213205&query=habilidades+sociales>
- Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. ACDE.
- Rubio, M. (2011). *Manual de riesgos psicosociales: El estrés y el síndrome de burnout*. Madrid: Editorial CEP.
- Salanova, M., Llorens., S & Martinez, I. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para Desarrollar Organizaciones Saludables y Resilientes. *Papeles del Psicólogo*. 37(3), 177-184.

Salgado, J. (2008). Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.

Papeles del Psicólogo, 29(1), 2-5.

Sarria, A., & Villar, F. (2014). *Promoción de la salud en la comunidad*. Madrid, España:

UNED Ciencias de la salud.

Servicio de Atención Psicológica de la Universidad de Málaga. (2012). *¿Qué es el estrés?*.

Recuperado de

<https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf#targetText=Se%20define%20como%20la%20reacci%C3%B3n,y%20necesaria%20para%20la%20supervivencia.>

Universidad de Medellín. (2012). *Prevención de la enfermedad*. Recuperado de

<https://www.udem.edu.co/index.php/salud/prevencion-de-la-enfermedad>

Uribe, R., Escalante, M., Arévalo, M., Cortez, E. y Velásquez, W. (2005). *Manual de*

habilidades sociales en adolescentes escolares. Perú: Ministerio de Salud de Perú.

Vallejo, J. (1996). *El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos*. Nuevo

León, México: Capilla Alfonso.

Villada, M. O., Moneada, C. P., Muñoz, H. P., Chatelain, J. P., & Ortiz, W. B. (2006). EL OFICIAL DEL EJÉRCITO NACIONAL COMO GESTOR Y EJECUTOR DE LA ÉTICA MILITAR. *Revista Científica General José María Córdova*, 4(4), 67-68.

ANEXOS

Anexo 1. Poster Violencia de género

VIOLENCIA DE GÉNERO

VIOLENCIA FÍSICA O PSICOLÓGICA EJERCIDA CONTRA CUALQUIER PERSONA



POSIBLES CAUSAS

- El deseo de poder y dominación,
- Los estereotipos de género.
- Sentimientos de inseguridad y poca autoestima.



TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Física
- Psicológica
- Sexual
- Económica
- Patrimonial
- Social

NI GOLPES QUE DUELAN NI PALABRAS QUE HIERAN.



Anexo 2. Poster Trabajo en equipo

TRABAJO EN EQUIPO

SE DEFINE

Como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto. Nace como una necesidad de tener relaciones con otras personas y de complementariedad para lograr retos que no se alcanzarían individualmente.

Cuando se trabaja en equipo, se aúnen las aptitudes de los miembros y se potencian sus esfuerzos, disminuye el tiempo invertido en las labores y aumenta la eficacia de los resultados.

ESTRATEGIAS

1. ESTABLECE OBJETIVOS COMUNES
2. SENTIDO DE PERTENENCIA
3. INVOLUCRA EN LAS DECISIONES
4. IMPULSA A LA COMUNICACIÓN
5. CELEBRA LOS EXITOS GRUPALES



VENTAJAS

MOTIVACIÓN
IDEAS
RESULTADOS
COMPROMISO
CREATIVIDAD



SE CARACTERIZA POR:

INTERACCIÓN



SOLIDARIDAD



RESPECTO



APOYO



ROLES



COMPLEMENTARIEDAD



COMUNICACIÓN



COORDINACIÓN



CONFIANZA



COMPROMISO

RELACIONES DE NOVIAZGO

El noviazgo representa una oportunidad de conocer a la otra persona y reafirmar la propia identidad y autoestima así como la satisfacción de diversas funciones socio-afectivas como conocerse, pasarla bien y disfrutar.

TIPOS DE NOVIAZGOS

NOVIAZGO MASOQUISTA



NOVIAZGO 007



NOVIAZGO NADA QUE VER



NOVIAZGO ETERNO



CARACTERÍSTICAS DE UNA RELACIÓN SANA

- Respeto
- Comunicación
- Confianza
- Apoyo
- Honestidad

CARACTERÍSTICAS DE UNA RELACIÓN TOXICA

- Te hace creer que tienen las mismas metas
- Proyecta sus inseguridades en ti.
- Te hace sentir culpable por todo.
- Te responsabiliza por sus emociones.
- Te hace dudar tus capacidades



NOVIAZGO SUPER HEROE



NOVIAZGO PEOR ES NADA



NOVIAZGO MICROONDAS



NOVIAZGO OSAMA BIN LADEN

LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Físicas
- Biológicas
- Psicológicas
- Sociales
- Culturales

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Es la capacidad que tenemos para gestionar, comprender o manejar nuestras propias emociones. Ayuda a mejorar la calidad de vida, a desarrollar mejores relaciones con los demás, más respetuosas y comprensivas. Habilidades psicológicas que permiten apreciar y expresar de manera equilibrada nuestras propias emociones.



ELEMENTOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

1. Autoconocimiento emocional (Nuestros propios sentimientos y emociones).
2. Autocontrol emocional (autorregulación).
3. Automotivación
4. Reconocimiento de emociones en los demás.
5. Relaciones Interpersonales



EMOCIONES

Las emociones son reacciones psicofisiológicas que representan modos de adaptación a ciertos estímulos del individuo cuando percibe un objeto, persona, lugar, suceso, o recuerdo importante



Emociones



Acción Reacción



Adaptación a cambios



La inteligencia emocional nos permite:



Tomar conciencia de nuestras emociones.



Comprender los sentimientos de los demás.



Tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo.



Participar, deliberar y convivir con todos desde un ambiente armónico y de paz.



El ser humano comparte emociones con los animales.

CÓMO SER UN LÍDER

Un verdadero líder es quien potencializa las capacidades de su equipo y hace brillar a su gente



Características de un líder.

- Inteligencia emocional
- irradiar seguridad
- Aprender continuamente
- Creer en las otras personas

"Un gran líder no necesariamente es quien hace

GRANDES COSAS.

Es la persona que logra que otros las hagan"

Qué NO hace un líder

- Fomentar división entre los empleados
- Participar en chismes
- No reconocer el trabajo del equipo
- No involucrarse en los procesos de su equipo
- Cerrarse a nuevas ideas.
- Transmitir negatividad
- No trabajar.



Anexo 6. Folleto Estrategias de afrontamiento

¿QUE HACER ANTE LAS ADVERSIDADES?



- ✓ No hay que huir, es necesario enfrentar para conocer el yo
- ✓ Sacar el hombre valiente que se encuentra en cada uno de ustedes.
- ✓ Debemos darle la vuelta a las ideas suicidas con

NO SE SABE LO FUERTE QUE ERES HASTA QUE SERLO ES TU ÚNICA OPCIÓN.

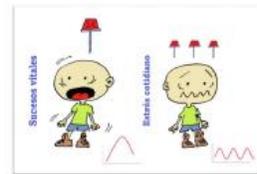


Solo se permite mirar al pasado de dos formas

PERDONANDO Y AGRADECIENDO

Estrategias de afrontamiento frente a sucesos vitales

Cuantas mas piedras tengas, mas material para construir y



¿QUÉ NOS ENSEÑA LA ADVERSIDAD?

Nos enseña que hay que ver mas posibilidades que limitaciones.

PSICOLOGÍA BIRIC



¿De donde se sacan las fuerzas?

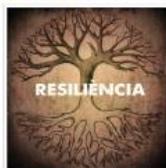
Esto es lo que tienes **HOY**, TIENES DOS CAMINOS ...

- Llorar
- Tristeza
- Depresión
- Fuerza
- Valor
- Aceptación

RESILIENCIA

Aceptas: se abren posibilidades

Frustración y autocompasión: callejón si salida, cerramos el cerco, limitamos la vida.



FUERZA DE VOLUNTAD

La fuerza de voluntad es un motor. Lo que inicien terminenlo.

Fuerza de voluntad +constancia
Virtudes que dan frutos

PROYECTO DE VIDA

- Paciencia
- Prudencia
- Perseverancia

Seamos personas inspiradoras para los demás

ARBOL PROYECTO DE VIDA



SI USTED ESTA PASANDO POR UN MAL MOMENTO:

1. Cuéntelo
2. Expréselo
3. Desahóguese

Escuchar otros puntos de vista nos puede ayudar a salir de el estanco donde nos metemos.



¿QUÉ SE PUEDE APRENDER DEL FRACASO?

- Que es parte de la vida
- Se aprende a enfrentar y a asumir
- Permite cambios
- La perfección no existe
- Autoconfianza



Anexo 7. Folleto campaña vive

FAMILIA

- Importancia de las familias y redes de apoyo y afectivas externas como factor protector y facilitador de acciones de prevención.



Gestión de emociones

- Abordar la gestión adecuada de las emociones, permitiendo que las decisiones se tomen de manera asertiva, limitando acciones impulsivas.
- Brindar elementos para asumir las situaciones desde la asertividad y autocontrol.



¡No dudes en buscar ayuda y ¡VIVE!!

LÍNEA EN DEFENSA DE LA VIDA:

#234



PSICOLOGÍA BIRIC

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO COMANDANTE GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
EJÉRCITO NACIONAL
DIRECCIÓN DE PRESERVACIÓN DE LA INTEGRIDAD Y SEGURIDAD DEL EJÉRCITO



HERÓES INCÓGNITOS
EJCN
AVANZANDO POR COLOMBIA
Por mi patria, mi lealtad es el honor
Entrada Principal Carrera 7 No.52 - 48 DISAN
4261434.
Dirección página web: www.disanejército.mil.co



Septiembre, 2019

Ámate y VIVE soldado



Campaña VIVE

- Invita a vivir y considerar las limitaciones y problemas, como oportunidades para mejorar las condiciones de vida de manera permanente.
- Involucra la direcciones de DISAN, DIPSE, DIFAB, oficinas de Sargentos Mayores y orientadores esp-



MISIÓN

- El comando de Personal, a través de la Dirección de Preservación de la Integridad y Seguridad del Ejército "DIPSE", la Dirección de Sanidad "DISAN", Dirección de familia "DIFAB", Comando de Educación y Doctrina CEDOC, Comando de Reclutamiento "COREC", Departamento de Personal "CEDE1" y Sargento Mayor de Comando del Ejército, emite órdenes e instrucciones para que en el segundo semestre del presente año, se implemente, desarrolle y haga seguimiento de la campaña ¡VIVE!, con el fin de prevenir lesiones auto infligidas (suicidios), al interior del Ejército Nacional.




ELEMENTOS

- APOVO**
- Hace una representación de todos los servicios de apoyo con los que
- Se invita a implementar actividades orientadas a formar a todo el personal de la unidad en primeros auxilios psicológicos, generando multiplicadores que puedan realizar el apoyo inmediato ante situaciones críticas.
- La prevención es una tarea compartida y en la que todos tienen responsabilidad.




- En la vida se presentan cambios permanentes que deben afrontarse.
- Las crisis y los problemas pueden considerarse como elementos de crecimiento que permiten generar cambios positivos.