

MODELO PARA CAPACITAR AGENTES MULTIPLICADORES EN EL CUERPO
FEMENINO DE LA POLICIA NACIONAL DEPARTAMENTO ATLANTICO,
COMO PROYECTO DE TRABAJO SOCIAL

RUTH AHUMADA AGUDELO
MARIA DE LA ROSA MAESTRE
LILIBETH DONADO TEJADA

Trabajo de grado presentado co-
mo requisito parcial para optar
al título de Trabajadora Social

Asesor: MANUEL PIZARRO

BARRANQUILLA
CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
1987

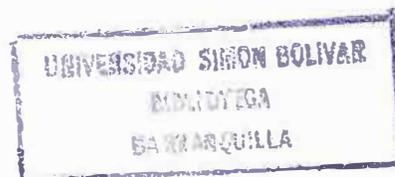


TABLA DE CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCION	8
1. MARCO INSTITUCIONAL	10
1.1. ORIGEN DE LA POLICIA EN EL MUNDO	10
1.2. ORIGEN DE LA POLICIA EN COLOMBIA	15
1.3. POLICIA LOCAL	31
2. DISEÑO Y ORGANIZACION DEL MODELO DE AGENTES MULTIPLICADORES	33
2.1. ORIGEN DEL MODELO DE AGENTES MULTIPLICADORES	33
2.1.1. Objetivos	39
2.1.1.1. Objetivo General	39
2.1.1.2. Objetivos Específicos	39
2.1.2. Metodología	40
2.2. ORGANIZACION Y ESTRUCTURA DEL MODELO DE AGENTES MULTIPLICADORES	42
2.2.1. Etapa de Indagación	44
2.2.2. Etapa de Desarrollo	46
2.2.3. Etapa de Evaluación o Final	52
2.3. OPERATIVIDAD DEL PROGRAMA (RECURSOS, METAS, LIMITANTES)	53

	Pág
3. DESARROLLO DEL PROCESO Y APLICACION DEL MODELO DE AGENTES MULTIPLICADORES	55
3.1. PROGRAMA, PROYECTO Y ACTIVIDADES REALIZADAS	55
3.1.1. Programa	55
3.1.2. Proyecto	55
3.1.3. Actividades Realizadas	
3.2. LIMITACIONES Y PROBLEMAS DEL PROCESO	64
3.3. PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL	67
3.4. RESULTADOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	70
4. EVALUACION	72
5. PROPOSICIONES	77
BIBLIOGRAFIA	79
ANEXOS	



DEDICATORIA

Este triunfo que orgullosamente obtengo lo dedico a mis padres Tulio Donado y Mariana Tejada, por los sacrificios y dedicación que tuvieron para que saliera adelante, a mis hermanos y a Nancy Hamburger de Donado, quien siempre me estimuló, para lograr la obtención de este título.

LILIBETH DONADO TEJADA

DEDICATORIA

Este triunfo que orgullosamente obtengo lo dedico a mis padres Francisco De la Rosa y Nohora Maestre, por los sacrificios y dedicación que tuvieron, para que saliera adelante, y a quienes de una u otra forma colaboraron económica y moralmente, para lograr la obtención de este título.

MARIA DE LA ROSA MAESTRE

DEDICATORIA

A mis padres Hugo Ahumada y Ruth Agudelo y hermanos, a quienes orgullosamente les entrego mi triunfo. A un personal de la Policía que aportó un granito de arena, para lograr esta meta.

RUTH MARINA AHUMADA AGUDELO



AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos:

- A1 Coronel ANTONIO SANCHEZ VARGAS, Comandante del Departamento de Policía Atlántico.
- A1 Señor Capitán ALVARO VALENCIA ISAZA, Jefe de Planeación del Departamento de Policía Atlántico.
- A1 personal femenino del Departamento de Policía Atlántico.
- A1 Doctor CARLOS OSORIO, Vice-Decano de la Facultad de Trabajo Social.
- A la Doctora MIRYAM SRKAR, Coordinadora Pedagógica y Técnica de Instructores del SENA.
- A1 Doctor LUIS HOYOS, Profesor de la Universidad Simón Bolívar.
- A todas aquellas personas que en una u otra forma colaboraron para hacer posible la realización de este proyecto.

INTRODUCCION

En el presente trabajo de grado, cuyo tema es Modelo para Capacitar Agentes Multiplicadores con el Cuerpo Femenino de la Policía Nacional, Departamento Atlántico, como Proyecto de Trabajo Social, desglosamos la forma como se llevó a cabo este proyecto dirigido. Se inició con la aprobación del Comando de Policía Atlántico. Se sistematizan las actividades realizadas a lo largo del proyecto, los problemas y limitantes que se presentaron.

Con la ejecución del proyecto de capacitación y la esquematización del mismo en el Departamento de Policía Atlántico se continuará con una de las políticas estipuladas por esta institución como es la capacitación y así se multiplicarán los conocimientos adquiridos por el personal de agentes multiplicadores en la institución a todo el cuerpo femenino, al masculino que integra la misma y a la comunidad en general.

La información fue obtenida por parte de los miembros de la policía, quienes colaboraron para el buen desenvolvi-

miento de este trabajo, considerándolo como interesante ya que va a permitir a este personal desarrollar habilidades pedagógicas y técnicas, con el cuerpo femenino de la Policía Nacional Departamento Atlántico, aplicando un modelo de formación de agentes multiplicadores. Con ello se pretende que este grupo proyecte este trabajo dentro de la misma institución y a la comunidad; estudiantes, padres de familia y usuarios de lugares públicos, que además le permitirá divulgar los servicios que presta la Policía Departamento Atlántico a la comunidad y sobre los temas específicos en que han sido capacitados.

Además en este informe se hace relación de la metodología utilizada para que se diera el buen desarrollo del proyecto.

1. MARCO INSTITUCIONAL

1.1. ORIGEN DE LA POLICIA EN EL MUNDO

Según la sección platónica, la palabra policía viene del vocablo griego Polis, que significa ciudad o ciudad-estado, de allí se derivó a su vez la palabra politeía, que da a entender orden dentro de un Estado, conducta arreglada de los ciudadanos, gobierno, calidad cívica de un individuo o simplemente conjunto de estado que componen las polis. Luego pasa al latín Politia y más tarde, se convierte al castellano en el término Policía, que así el diccionario de la Real Academia Española, el buen orden que se observa y guarda en las ciudades y república, cumpliéndose las leyes y ordenanzas establecidas para su mejor gobierno.

Antes de constituirse la policía como organismo de la defensa y mantenimiento del orden público, en la época primitiva existía la defensa en forma instintiva, ya que en éstos no existía una autoridad protectora de los intereses particulares o colectivos, el hombre reaccionaba como a-

nimal en forma violenta contra la agresión a la que fuese sometida.

La función policial debió haber nacido coetáneamente con la aparición de las primeras organizaciones que hoy llamamos Estado, para la administración de justicia como antes se advirtió, no podía el soberano en persona aprehender a quienes en una u otra forma alteraran el orden público. En ese entonces, lo mismo que hoy, debió el Jefe del Estado, construir cuerpos con cualquier denominación que le cooperaran en el ejercicio de su autoridad y velaran por la seguridad personal.

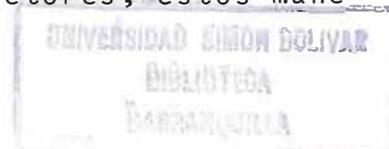
Parece ser que en Mesopotamia fue donde por primera vez se organiza un ejército distribuido en tres seccionados: caballería, infantería y sección de carros; el sistema judicial comprendía jueces ordinarios, audiencia de los criminales y un tribunal de apelación. Se proclamó la igualdad ante la ley y se protegió a los esclavos. Se establecieron salarios máximos para los médicos y para otros profesionales.

En este momento antiguo de la Legislación Caldea, es el Código de Hammurabi que regía, el cual contenía leyes bastante severas pero justas, por ejemplo, castigaban el hurto, el falso testimonio y pena de muerte; su objetivo princi-

pal radicaba en proteger al débil, a las viudas y a los huérfanos. Una legislación tan vasta y tan completa como la de Hammurabi lleva a pensar que el rey, no podía personalmente velar por la ejecución, necesitó a no dudarlo, de auxiliares que cooperaran muy de cerca en el mantenimiento de la armonía social. Que ese cuerpo se llamara o no policía, no es cosa de mayor interés, pero si cumplió funciones muy similares a las que corresponden atender a esa institución.

El pueblo hebreo con base en su relato del desarrollo histórico y político, que aseguran la existencia de un cuerpo de policía, surgido por el mandato de Herodes, entre los hebreos se administraba justicia a los puertos de ciudades, los jueces debían ser sacerdotes o ancianos dirigidos por el pueblo, conociendo que el Código de Manú es uno de los viejos libros sagrados de la India, sus principios religiosos, sociales y políticos rigieron la antigua sociedad barahónica y todavía hoy siguen vigentes en algunos países, en este código se sancionaba infracciones contra la moral pública, consumo de bebidas embriagantes, se prevenía el peligro de los enfermos contagiosos; la función concreta de la policía era la protección de los bienes ajenos y la represión de la ilícitos contra la propiedad.

En Roma, en el año 387 a.C., aparecen los Ediles, quienes reemplazaron en sus funciones a los Cuetores; éstos mane-



jaban la hacienda y el tesoro público y más tarde se les encomendó el juzgamiento de criminales, además correspondió a los Cuetores ser guardianes de las costumbres públicas y privadas. Es así que los Ediles colaboraban en el ejercicio de atribuciones administrativas, tales como la policía de la ciudad.

En efecto, las funciones de los Ediles eran:

- Velar por el aseo y ornato de las calles y monumentos.
- Velar por la prestación de todos los servicios públicos.
- Organizar juegos públicos.
- Procurar por el abastecimiento de la población, especialmente del trigo.
- Controlar el precio de la venta de esclavos y animales.
- Vigilar los edificios públicos y privados, así como los sagrados.
- Vigilar los mercados, la calidad de los artículos y fijar precio.

Estas funciones desempeñadas por los Ediles son en gran parte parecidas a las que hoy ejercen todos los policías del mundo, nada técnico y científico, pero si se resalta el aspecto preventivo y aún represivo de la función policial.

Siguiendo la sucesión de gobernantes en Roma, Julio César, dictó una ley para reprimir el chantaje y otros abusos, fundó una especie de diario oficial, que subsistió durante mucho tiempo. Cuando presidió Octavio Augusto, sobrino de César, se propuso tecnificar la policía, crea la guardia peatonaria, donde estaba a la cabeza el prefecto pretorio, principal agente del Emperador, le seguían los vigiles que eran los serenos. Les delegó funciones a los prefectos, como:

- Velar por el aseo y ornato de vías públicas.
- Perseguir las asociaciones prohibidas.
- Inferir el maltrato de los esclavos.

A los vigiles les correspondía entonces:

- Controlar a los extranjeros sospechosos.
- Perseguir a los malhechores.
- Extinguir incendios.

En la Edad Media los antecedentes policiales, en base a la legislación propia de cada región, Carlo Magno, modificó, según las circunstancias las leyes, promulgó sus edictos, con el nombre de Capitulaciones, con más de 1.000 artículos; con estas capitulaciones se reglamentaron algunos aspectos del policía de indudable beneficio; dispuso que:

1. Los sepelios no debían afectar la salubridad pública.
2. Las habitaciones debían someterse a las medidas de prevención cuando se presentaran calamidades, epidemias, o escasez de alimentos.
3. Debían acatar el control de calidad de los artículos de los mercados y la higiene en venta pública.

En el sistema feudal generalmente el comandante era gobernador de un territorio, con responsabilidad administrativa, judicicia, fiscal, militares y policiales, es decir, era el depositario de las más importantes funciones políticas.

1.2. ORIGEN DE LA POLICIA EN COLOMBIA

En la Epoca de la Conquista es la primera vez en la historia colombiana que se encuentra la palabra policía, su significado no se relaciona con función o institución policial, sino más bien como manifestación de cultura y buenos modales.

La palabra policía más tarde toma un sentido regulador y se asocia a una función gubernativa, ya que en la Epoca de la Colonia, siendo Virrey de Santa Fe, don José de Espeleta, se compone la Junta de Policía en 1791, encargada de velar por la seguridad de los santafereños. Esta Junta fue creada por iniciativa de los patriotas y tenía entre otras

las siguientes funciones:

- Recoger y concentrar a los mendigos.
- Ayudar a la construcción de calles.
- Velar por el alumbrado y embellecimiento de la ciudad.
- Velar por el ornato y aseo de las calles.

La Junta estaba a órdenes del cabildo y tenía bajo su mando a un grupo de alguaciles, llamados también serenos, quienes eran los encargados de apagar las luces, recorrer las calles durante las noches y al anuncio de las horas.

Los cronistas relataban que fue el virrey don Pedro Mendinueta, mandatario culto y progresista, quien se preocupó especialmente por el buen funcionamiento de la policía urbana en Santa Fe de Bogotá; en 1796 los regidores ayudaron a los gobernantes a desarrollar planes para hacer de la ciudad un lugar aseado y cómodo. El agente de seguridad se llamaba en ese entonces -sereno- y su función consistía en gritar las horas en el silencio de la noche.

La primera recogida oficial de mendigos se hizo el 26 de septiembre de 1807 por las tropas del rey, y los enfermos e inválidos fueron llevados al hospital. La policía del cabildo dio cumplimiento a todas esas disposiciones de buen gobierno y sancionó con multas a los perezosos.



Iniciado el acontecimiento revolucionario del 20 de Julio de 1810, las instituciones germinantes granadinas se colocaron a favor de la emancipación y sus fuerzas se fusionaron en un haz que a partir de ese momento debía llamarse Ejército Libertador.

Respecto a la policía, para los casos comunes y la policía interior tenía la provincia, un número de tropas veteranas, proporcional a la población y a los ingresos públicos. Para reforzar en tiempo de guerra estos cuerpos veteranos había un número competente, además en tiempo de paz no podían estar acantonados en un solo punto, después de dejar en las poblaciones principales el número de tropas, que se consideraban bastante para conservar su orden y policía.

En 1811, en la ciudad de Bogotá se firmó por los diputados de varias provincias el -Acta de Federación de las provincias unidas de la Nueva Granada-, que disponía delegar en cada provincia, lo relacionado con su propia policía provinciales (Departamentales), no existen reseñas, en cuanto a su constitución, realizaciones, reglamento.

A partir de 1813, se pierde la historia de la institución de policía; sus miembros se incorporaron al ejército para combatir en favor de la causa de independencia, lograda el

7 de Agosto de 1819.

En 1819 se reunió en Angostura el Congreso y se creó la República de Colombia, que vino a dictarse en 1821, en la cual aún no se dice nada sobre policía. El poder de las municipalidades se hallaba restringido en sus comienzos por el control que el gobernador ejercía dentro de la provincia, donde aquellas se hallaban. Bastaba que un vecino interesado formulara queja, o mero reclamo contra una medida municipal sobre asuntos económicos, industrial o de policía, para que el gobierno decidiera lo justo, equitativo y conveniente para el común.

En aquel tiempo y durante muchos años siguiendo la tradición española se conocieron los alcaldes municipales, los parroquiales. La acción de la ordenanza española en lo político, inseró el texto del artículo 38 ley 1821, presidente de los cabildos, cuida de la policía en todos sus ramos y se arregla el ejercicio de su jurisdicción a la instrucción de corregidores. Es así que esta Ley fue derogada, por la Ley 11 de marzo de 1825 relacionada con el régimen político y económico de los departamentos y provincias, en esta disposición se continúa con las alcaldías parroquiales. En cuanto a estas normas constituidas en artículos, eran deberes de las municipalidades:

1. Atender todo lo relativo a la policía de salubridad.
2. Cuidar el aseo y limpieza de calles, mercados, plaza pública, hospitales.
3. Cuidar de la calidad de los alimentos.
4. Velar por el pronto establecimiento de cementerios y de lugares convenientemente situados.
5. Sacar o dar curso a las aguas estancadas e insalubres.
6. Cuidar de la libertad del tráfico, de los mercados, del arreglo de pesas y medidas y que no se haga uso de lo falsificado.

La Nueva Granada había finalizado con éxito sus guerras de Emancipación y como saldo en contra, quedaba un gran número de excombatientes sin oficio y sin vocación para el trabajo, dado que no tenían más ocupación que la guerra.

Ante el creciente aumento de la Delincuencia, el Congreso dictó la Ley 60 de 1826, por medio del cual señala el procedimiento que debe seguirse en las causas de hurtos y robos. No es muy fácil hoy, establecer qué beneficios traía para el país o para la policía de entonces, la adopción de medida. No parece acertado que se hubiese escogido a los cuerpos policiales para solucionar el problema de los desocupados.

Siendo titular de la Presidencia de la República Bolívar,

en noviembre de 1826 dictó una serie de medidas de orden administrativo, tendiente a la conservación del orden público interno. Por decreto autorizó al poder ejecutivo para que nombrara un Jefe de Policía, encargado de la seguridad, aseo y ornato, salubridad pública en la capital y sus alrededores. Eran entonces subalternos de los Jefes de Policía los alcaldes municipales en todas las funciones de policía que les había sido encargada, los alcaldes parroquiales y comisarios de policía, además los comisarios de policía nombrados por los gobernadores, así que los jefes de policía debían cuidar de la seguridad pública, de la vida, del honor y de los bienes de los ciudadanos.

Ante el retiro de la vida política del Libertador, el Congreso designó Presidente de la República a Don Joaquín Mosquera, quien afrontó sin mayor éxito algunas conmociones internas que lo obligaron a nombrar al General Rafael Urdaneta como Ministro de Guerra, no vaciló éste en aprovechar y el 4 de septiembre de 1830 asumió el gobierno como dictador, hasta 1831; bajo decreto autorizó a los jefes políticos de los Cantones, en donde no existían jefe de policía, para que desempeñaran funciones de éste.

Con el mandato del Presidente Pedro Alcántara Herrán, en el período 1841-1845, es uno de los mejores antecedentes



de la policía, ya que se divide en Policía General, Policía Especial, además de Policía Urbana y Rural.

La primera correspondía al buen gobierno de las poblaciones y la segunda la seguridad, arreglo y buen gobierno de la industria agrícola, en todos sus ramos, también se promulgó la existencia de un Cuerpo de Policía compuesto por 60 comisarios, bajo las órdenes de los Inspectores y de los Jefes de Policía para cada provincia.

La Policía no tenía para ese entonces uniforme, ni eran acuartelados y sus miembros eran voluntarios, con moralidad de bien conocido.

Es así que se suceden varias presidencias y durante todo ese período nada se hizo por la policía, en concreto.

En el año de 1880, el Congreso Constitucional eligió al doctor Caros Holguín y fue reelegido en 1890. En 1880 bajo la ley 90 del 7 de noviembre se crea un Cuerpo de Policía Nacional, este cuerpo tendría como residencia habitual la ciudad capital de la república y dependería directamente del Ministerio de gobierno con el nombre de -Cuerpo de Gendarmería-. Es entonces la preocupación del gobierno para contratar en los Estados Unidos o en Europa, por conducto de un empleado diplomático una o más personas competentes que bajo su dirección organizarán el referido cuer-

po de Policía.

Ya en la tercera etapa de este proceso evolutivo se autoriza al gobierno bajo Ley 23 de 1890, para organizar un Cuerpo de Policía en la Capital de la República, es así que el gobierno contrata en Francia un técnico para crear una Policía bien constituida.

La Policía Nacional en Colombia fue creada mediante el Decreto número 1000 del 5 de Noviembre de 1891, bajo el gobierno del Doctor Carlos Holguín, este cuerpo dirigido por el francés Juan Marcelino Gilibert, quien con 500 hombres de los cuales 50 prestaba servicio especial en la sección de seguridad, como también otros pertenecían a las guardas departamentales, así se creó el cuerpo policivo. En este mismo año se estableció el reglamento orgánico, además la institución fue tomando carácter organizativo, creando dependencias que a través de este proceso iban surgiendo necesidades, las cuales Gilibert, ajustaba acorde a aquella sociedad¹

Juan Marcelino Gilibert, fue nombrado Director de la Policía Nacional, el cargo de subdirector recayó en la persona del señor Coronell Antonio María Osorio, con esta primera directiva la institución establece su reglamento, se decía que la policía tiene por misión especial conservar la tranquilidad pública y en consecuencia le corresponde proteger a las personas y a las propiedades, hacer efectivos los derechos y garantías que la constitución y las leyes recono-

¹RODRIGUEZ ZAPATA, Amadeo. Bosquejo Histórico. Policía de Colombia. p.15.

cen; velar por el cumplimiento de las leyes del país; por las órdenes y disposiciones de las autoridades; constituir y prevenir los delitos, faltas y contravenciones.

El primero de enero de 1892, ante el primer mandatario de la Nación, Dr. Carlos Holguín, desfiló el primer grupo seleccionado de la Policía, éstos habían recibido instrucción de acuerdo a lo estipulado en las disposiciones anteriores.

Para el período de 1904, la estabilidad de la institución estuvo varias veces amenazada, no tanto por afrontar una guerra civil, sino por la proliferación de disposiciones contraindicadoras, presentándose una situación un poco oscura sobre la verdadera función de la Policía Nacional, trayendo ciertos desajustes para la institución, en 1916 llega a Colombia la primera misión española de policía, del cual venía un capitán autorizado por el gobierno español a implantar en nuestro país un servicio similar al de la Policía Española.

En 1911, con el nombramiento del Director General de la Policía Nacional, Dr. Gabriel González López, se efectuaron reformas sustanciales como la primera escuela de preparación de agentes, ya que el progreso de esta institución era incontenible y diariamente se veía la necesidad de aumentar y capacitar más personal para el mejor cumplimiento de las funciones que ejerce la institución².

²RODRIGUEZ ZAPATA, op. cit. p.80

Las escuelas de policía fueron aprobadas en 1919, según la Ley 14 del 8 de Septiembre.

"La Escuela tenía como finalidad la educación y formación de los jefes, oficiales, agentes y demás funcionarios de este ramo. Se autorizó al gobierno para contratar hasta tres instructores extranjeros y se destinó una partida de \$80.000 para la ejecución de esta importante ley"³.

Con el desarrollo de la Ley 74 de 1919, se firmó en París el contrato de la misión francesa, compuesta por instructores estableciéndose ésta, en concretar instrucción e implantar métodos disciplinarios de vigilancia y de servicios de la policía francesa, además enseñanza técnica y práctica de la Antropometría (Método de identificación de los delinquentes que se basa en la descripción del cuerpo humano; medidas, fotografías, huellas dactilares) y la investigación criminal, siendo ésto a través de todos estos años adelantos que para la institución significaron avance.

En esta etapa de superación, en 1937 se crea la Escuela General Santander, el 15 de mayo, según Decreto 945, se inicia instrucción con modernas orientaciones profesionales, este mismo año fue derogado este decreto, por el decreto

³
RODRIGUEZ ZAPATA, op. cit.p.80

1158 artículo 2, que señalaba la preparación de personal de oficiales y suboficiales y demás funcionarios técnicos y administrativos de la Policía, el perfeccionamiento de este personal y en general de la unificación de los sistemas vigentes en el país. En 1943 siendo presidente el Dr. Darío Echandía, dictó varios decretos importantes, como el 2310, por el cual se modifican las denominaciones de los grados jerárquicos, determinando también los requisitos y comisiones para los ascensos, dándole importancia a los resultados de los cursos de capacitación y perfeccionamiento, y antigüedad de los grados.

No dejando aislada las crisis de las guerras presentadas y las anomalías que ocurrían en esta institución, que se iniciaba con procesos de esfuerzos, la policía siguió extendiendo las Escuelas de Formación y brindaba a sus miembros cursos de capacitación como Policía Ferrocarril, ganaderos, vial, los cuales en la actualidad se vienen cumpliendo y perfeccionando.

Por convenio suscrito entre el Gobierno de Colombia y Chile llegó el 10 de julio de 1958, la misión chilena del Cuerpo de Carabineros, integrado por un Mayor y dos Capitanes que venían con la finalidad de asesorar al Comando de las Fuerzas de Policía de Colombia y a los directores de la institución, sobre formación policial en aspectos

de tecnificación. La labor de estos constituyó un valioso aporte a la preparación y formación profesional de oficiales, suboficiales, agentes, como también la organización y funcionamiento de los diferentes servicios. Es así que gran parte de sus enseñanzas chilenas y realizaciones están aún vigentes.

La Ley 7 de 1970, expide este importante documento por el cual se organiza la Policía Nacional; con la finalidad de adecuar los servicios a la situación del país; en la elaboración del Nuevo Estatuto aportaron sus valiosas experiencias de muchos años de servicio y mística profesional, la totalidad de los mandos de la policía, al igual que los agentes y personal civil, por lo que no debe considerarse este estatuto como producto de un grupo de personas, sino el esfuerzo de todos los integrantes de esta prestigiosa institución, en sus propósitos de engrandecerla, actualizando su estructura, y por lógica la mujer que actualmente conquista campo exclusivamente masculino; no podía olvidar a esta enaltecida institución, organizándose sólida y estructuradamente a partir del mes de octubre de 1978, cuando la policía crea la división de menores, mediante la Resolución número 6711, para tal fin se incorporó el primer grupo femenino que se especializó en el área de menores.

La misión básica del personal femenino es brindar protec-

ción, orientación al menor abandonado, desamparado o extraviado. Se debe tener en cuenta que para la niñez constituye parte fundamental, como potencial para el progreso social, económico, moral y de todo orden para el Estado.

Una de sus misiones especiales es trabajar en coordinación con las diferentes unidades zonales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), allí se desarrollan actividades de trabajo directamente con los menores, de información al público, con la colaboración y asesoramiento de las Trabajadoras Sociales, en coordinación con otros funcionarios en la ubicación del menor problema.

A través del tiempo se ha venido ampliando el campo de acción en el cual la mujer policía puede mostrar su capacidad y habilidad en el campo preventivo, educativo y operativo. La Policía Nacional está siendo muy cuidadosa en la selección de la mujer que ingresa en su fila. Se complementa esta acción con la función y capacitación profesional de estas servidoras de la convivencia y seguridad ciudadana.

Con la evolución alcanzada en los siglos XVIII y XIX, la Policía ha venido perfeccionándose constantemente, logrando adelantos técnicos concordantes con la evolución que experimenta el mundo y con las exigencias sociales modernas, que han dado paso al reconocimiento de algunas fun-

ciones nuevas para el perfeccionamiento de su cometido social.

El estado considera que la policía está constituida para mantener el orden público, la libertad, la propiedad y la seguridad individual. En su ejercicio desarrolla una triple función, protección del derecho, seguridad pública y mantenimiento del orden público. Además es misión de la policía asegurar la salud, la vida y la propiedad a cada uno de los miembros de la colectividad mediante su acción directa y de carácter ordenativo y legal.

La Policía Nacional ha llegado a tecnificarse teniendo los más modernos sistemas, colocándose a la altura de los más tecnificados del mundo, demostrando a los beneficiarios un rápido y eficaz servicio; comprende dentro de estos servicios la policía metropolitana, la policía vial, la policía portuaria, turismo, menores, policía judicial, estadística criminal, automotores, escuadrón motorizado, vigilancia estacionaria, explosivos, etc., para esto ha sido necesario que los miembros de esta institución reciban una capacitación en las diferentes especialidades definidas en las áreas, fines y propósitos para cada operatividad. No podemos dejar pasar por alto el novedoso Centro Automático de Despacho (CAD), que ofrece de manera combinada los dos procesos, el de información y el de reacción, requerida en el

menor tiempo posible, este sistema tecnológico recupera tiempos y movimientos que anteriormente hacían de la labor de despacho de medios, un quebradero de cabeza, gastos inútiles de energía y que hacía que la policía prestara una deficiente labor. Este Centro Automático de Despacho está instalado en las principales ciudades de Colombia.

Actualmente, en este corto período la Policía ha instalado los famosos Centros de Atención Inmediata (CAI), que viene a constituirse en instalación de casetas en diferentes puntos estratégicos de la ciudad, sobre todo en los sectores marginados donde el agente atiende los casos de policía que se presentan, en forma inmediata, además cumple funciones comunitarias denominadas Policía Especial, viene a constituirse en velar por el desarrollo comunitario, es el agente un líder, quien está pendiente de las aguas estancadas, la recolección de basuras, criaderos de insectos, calles en mal estado, pero no lo hace solo, motiva a los miembros de este sector aun mejor dicho, promoviendo el desarrollo comunitario.

Es por eso que la función policial no puede quedarse en prestar solamente el servicio de vigilancia, la profesión de policía es una forma de vida que comprende el sano ejercicio de las libertades públicas y privadas, en accio-



nar constante para conservar la autoridad, para ejercer la influencia sobre los demás, para ser un orientador y un guía de los demás ciudadanos y para educarlos en la convivencia pacífica dentro de la libertad.

El policía como líder no debe conformarse con ser solamente guía, debe ir preparando a los demás para que puedan seguir el camino sin él y que estén en capacidad de continuar en su ausencia. Desde este punto de vista el policía como todo un líder debe enfocar su acción a sus funciones esenciales, preventiva, educativa y social⁴.

El desarrollo comunitario como proceso social lleva implícito el Cambio Social, entendiéndose este como la variación en la forma de ser, de pensar, de actuar o de comportarse en sociedad, en sus reglas, costumbres. Para que este cambio se produzca se requiere como una de las condiciones mínimas un agente de cambio, que motive a las personas para su desarrollo económico, social y cultural y las conduzca a un cambio de actitud, es así que el cuerpo de policía, estando preparado para este tipo de acción llega a convertirse en agente de cambio, agente multiplicador de sus conocimientos, buscando un bienestar y un proceso de cambio en la sociedad.

⁴Doctrina Institucional. Base para la Formación de una Formulación de una Política Docente. Abril de 1987.

1.3. POLICIA LOCAL

Actualmente el Departamento de Policía Atlántico cuenta con una unidad bien sólida donde sus hombres y mujeres desempeñan diversas funciones reglamentadas dentro de su rol laboral, prestando sus servicios en toda la ciudad, como vigilancia urbana y rural, previniendo el delito, manteniendo el orden, controlando las anomalías callejeras, como prohibición de menores a sitios públicos (billares, cantinas, bar), esta vigilancia se hace en diferentes formas en vehículos, motorizados, recorridos a pie.

El Departamento de Policía Atlántico está dirigido por Distritos, en los cuales el agente, suboficial y oficial ejercen funciones de vigilar, pero en su área operacional, de acuerdo a su especialidad, ya sea policía de tránsito, policía vial, policía de turismo, escuadrón motorizado, vigilancia estacionaria, policía menores, etc. Es de anotar que en el Departamento el desempleo de la mujer policía es en oficinas, parques y en el novedoso Centro Automático de Despacho, el cual ha sido la sensación de la ciudad barranquillera.

Este departamento en los últimos años ha dado un gran paso de avance, por parte de los comandos, quienes han venido preocupándose por el bienestar del uniformado, quienes cuentan con una clínica, la cual presta servicios

eficientemente, en odontología, medicina general, ginecología, psicología, obstetricia, hospitalización. Los agentes cuentan con un casino amplio, donde consiguen alimentación a bajo precio, tiene sala de televisión. Todas estas reformas han sido hechas para el bienestar de este personal.

Hay que enaltecer la labor social del señor Comandante de la Policía, Departamento Atlántico, Señor Coronel Antonio Sánchez Vargas, quien ha hecho cambios infraestructurales como dotación del casino de agentes, del comedor de agentes, de la biblioteca, el gimnasio, la sala de ecografía, y su afán de concluir y dejar bien dotado el Centro Automático de Despacho, el cual está acondicionado, con todos sus servicios de cafetería, sala de descanso y seguridad del personal.

En la labor educativa, en el Departamento de Policía Atlántico, más que todo el cuerpo femenino se traslada a los colegios de zonas marginadas a dictar charlas y a motivar a la ciudadanía a participar en la busca del desarrollo comunitario.



2. DISEÑO Y ORGANIZACION DEL MODELO DE AGENTES MULTIPLICADORES

2.1. ORIGEN DEL MODELO DE AGENTES MULTIPLICADORES

Este modelo para capacitar agentes multiplicadores con el personal femenino de la Policía Nacional, Departamento del Atlántico, es la primera vez que se realiza en esta institución, este tipo de proyecto y dicha labor está a cargo de estudiantes egresadas de la Facultad de Trabajo Social, Universidad Simón Bolívar para participar en la evolución, que exigen de esta institución Policía Nacional, la comunidad en general; convirtiéndose éstas profesionales de Trabajo Social en las creadoras, organizadoras y coordinadoras de las diferentes actividades que conforman este proyecto de capacitación, impulsando de esta manera al personal seleccionado a obtener un mejor desempeño en el manejo de las técnicas pedagógicas y sobre temas específicos como: Primeros Auxilios, Relaciones Humanas, Recreación, Extinción de Incendios; de tal forma que haya un cambio de actitud y de esta manera generar un proceso de actualización y renovación de este cuerpo, en su campo de acción.

Este modelo para capacitar agentes multiplicadores, se desarrolla en esta institución, acogiéndose a una de las políticas de la Policía Nacional, que es la capacitación; ya que ningún miembro de esta institución se debe quedar estático, ante el desarrollo y evolución que exige de ella la misma sociedad, sino debe insertarse en este avance para de esta manera, responder con acciones más eficaces de acuerdo a las necesidades de la comunidad que los solicite. Además por la urgencia que había de un recurso humano especializado, que se encargará de multiplicar conocimientos de las funciones de la Policía Nacional, servicios que presta a la comunidad, consecuencias que trae la drogadicción, todas estas en los sitios que les correspondan cumplir su función de agentes de la seguridad y transmitirlos conocimientos y habilidades adquiridas a través del proceso de formación que abarca este modelo de capacitación, al resto del personal de esta institución, cumpliendo así este recurso humano denominado Agentes Multiplicadores.

Este tipo de educación de pequeños grupos, tuvo sus antecedentes históricos en Colombia, cuando por primera vez se implanta el sistema de Educación Lancasteriana, cuyo autor el pedagogo inglés Joseph Lancaster, dedicado vocacionalmente a la educación en Inglaterra, llegó a Caracas traído por Francisco Antonio Zea, pero el influjo de este sistema educativo llegó a nosotros cuando el vicepresidente el Ge-

neral Santander, confía a Fray Sebastián De Mora, hijo de Popayán y discípulo de Lancaster en 1822, la dirección de la primera escuela normal y fundó también la primera escuela mutua en donde reinaba un mestizaje pedagógico -de la educación tradicional, que se fundamentaba más que todo en el aspecto religioso- y la educación del Sistema Lancasteriano, cuyo objetivo era formar maestros, teniendo en cuenta la espontánea personalidad del alumno; debido a la urgencia que había de educadores, con el pasar del tiempo se consolida el Sistema de Educación Lancasteriana, es así como sale la primera generación de maestros de la Normal que dirigía Fray Sebastián De Mora, expandiéndose así la enseñanza por todo el país.

En 1842 por Ley 26 del mismo año, se fundaron escuelas normales en cada capital de provincia, con el fin de seguir formando maestros.

A través de la historia, aparece el fenómeno de la educación, mediante el cual la sociedad transmite su cultura de una generación a otra, pero generalmente debido al desarrollo de las instituciones escolares en la sociedad moderna, existe cierta tendencia equivocada a identificar educación y escuela, como este proceso de transmisión se realizará a través de la última, ahora la educación se verifica por medio de los padres, de los adultos que rodean a los niños y adolescentes.

En un sentido más general es realmente la suma total de procesos por medio de los cuales una comunidad o grupo social pequeño o grande, transmite sus conocimientos adquiridos, sus propósitos, con el fin de asegurar un propicio desarrollo.

Para el diseño de este modelo de capacitación en el cuerpo femenino de la Policía Nacional, se ha reforzado con bases teóricas y teniendo en cuenta el actual criterio de esta entidad, el cual implica una proyección social y comunitaria, razón por la cual el Departamento de Policía Atlántico envía al personal de suboficiales y agentes a dictar charlas, conferencias sobre temas específicos, de ahí la necesidad de dar a este cuerpo un perfeccionamiento del manejo pedagógico y técnico, y así materializar su labor en acciones, tales como recreación dirigida, atención de primeros auxilios.

El hecho de que se haya escogido al personal femenino, radica en que este cuerpo, desde su origen fue conformado para que prestase servicios a nivel preventivo, educativo y de protección social antes que represivo. La Policía femenina y el Servicio Social constituyen un nexo ideal, que no se puede separar y así conseguir todas aquellas grandes realizaciones, desempeñando funciones como: Prevención de la delincuencia y evitar la reincidencia, vigilancia en zo-

nas populosas, en centros recreativos; la labor que realiza la Policía femenina es de gran beneficio a la comunidad, al igual que la masculina responde al llamado de la comunidad con acciones eficaces, de tal manera que sean capaces de producir cambios en ésta. Este tipo de intervención, implica necesariamente una actitud de liderazgo por parte de la institución, para que funcionen como verdaderos agentes de cambio, con esto se pretende ajustar la labor educativa, implementándola de acuerdo con las necesidades de la comunidad.

Diseñar un modelo de capacitación, en la Policía Nacional, Departamento del Atlántico, es de gran importancia, ya que le va a permitir a esta institución contar con un recurso humano intramural disponible, para trabajar en el momento en que sean llamados a desempeñar funciones educativas. De ahí la necesidad de incrementar la capacitación, con fines de proyección dentro de la misma institución y a la comunidad en general. Conociendo que la Policía Nacional, está constituida por un personal altamente calificado que cumple labores de vigilancia, prevención, investigación, control y represión del delito, que exige para el desempeño de su labor grandes aptitudes y habilidades; que se perfeccionan mediante cursos de especialización tales como: servicio de inteligencia, prácticas de tiro, turismo, tránsito, motociclismo, capacitación para ascensos.

Para complementar este tipo de formación, se ha diseñado un modelo de capacitación seleccionando y formando Agentes Multiplicadores con el personal femenino de la Policía, Departamento del Atlántico, para materializar a través de éste su labor social y comunitaria en acciones de: divulgación de los servicios que presta esta institución, trabajo con grupos de niños y adolescentes, recreación dirigida en parques, orientación a estudiantes y jóvenes sobre las consecuencias de la drogadicción y el alcoholismo, asesoría sobre seguridad comunitaria, manejo de las buenas relaciones interpersonales, las dinámicas grupales, respeto a los ciudadanos, a la autoridad. Es aquí donde el Agente Multiplicador participa de manera más activa en el proceso de vinculación a la comunidad, que le va a permitir trabajar conjuntamente con los miembros de ésta, a través de la transmisión de los conocimientos, habilidades y destrezas, que le van a permitir conocer la comunidad y educar la misma, ya que la acción comunitaria es la base del desarrollo y la Policía por sí sola, no puede prevenir ni controlar los delitos y contravenciones, de tal manera que este personal representante de la seguridad social, no debe ser ajeno a la problemática que afecta a la sociedad, sino que debe estar inserto en ella, para de esta manera modificar satisfactoriamente la imagen que actualmente existe sobre ella y su papel en la sociedad.



Para el desarrollo del modelo de capacitación, se han trazado los siguientes objetivos:

2.1.1. Objetivos

2.1.1.1. Objetivo General

Desarrollar habilidades pedagógicas y técnicas con el personal que integra el cuerpo femenino de la Policía Nacional, Departamento del Atlántico, aplicando un modelo de formación de Agentes Multiplicadores. Con ello se pretende que este grupo proyecte su trabajo dentro de la misma institución y en la comunidad: estudiantes, padres de familias y usuarios de lugares públicos.

2.1.1.2. Objetivos Específicos

- Definir, diseñar y aplicar un modelo para formar pedagógicamente Agentes Multiplicadores femeninos, en la Policía Nacional, Departamento del Atlántico.

- Seleccionar los Agentes Multiplicadores como grupo básico de trabajo con base en las características que define el modelo, en el personal que inicialmente muestre una disposición y capacidad para participar efectivamente en el proyecto.

Desarrollar el proceso de capacitación en cursos de Primeros Auxilios, Relaciones Humanas, Recreación, Extinción de Incendios, manteniendo el control permanente en sus resultados para introducir los ajustes necesarios.

Confrontar los resultados parciales del proceso con la realidad, mediante la experiencia práctica que permitan poner a prueba conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas y corregir los errores cometidos.

Realimentar el modelo diseñado y aplicado para corregirlo, enriquecerlo y constituirlo en un esquema de trabajo.

2.1.2. Metodología

La metodología que se siguió en este trabajo de grado, Modelo para Capacitar Agentes Multiplicadores con el Personal Femenino de la Policía Nacional, Departamento del Atlántico; es un estudio de tipo aplicado a nivel descriptivo, a través de un proyecto dirigido materializado en métodos y técnicas, que permitan el buen desarrollo del proyecto, a la vez de aplicar este modelo de capacitación.

"Conociendo que el método dialéctico se constituye para la ciencia contemporánea, en el único método general de

investigación verdaderamente científico"⁵, se utiliza en Trabajo Social.

Históricamente la profesión ha sido proliferada en guías de intervención científica que ha permitido al Trabajador Social una orientación en su quehacer profesional.

Entre estas guías encontramos, la metodología tradicional, la cual une los métodos de caso, método de grupo y método de comunidad⁶.

Estos métodos de una manera coordinada permiten laborar con el personal que integra esta institución, como es la Policía Nacional, Departamento del Atlántico, específicamente con el cuerpo femenino, quien ha sido formado para prestar unos servicios preventivos, educativos, además de los servicios policivos, quienes luego de recibir este proceso de capacitación que abarca el proyecto estarán en capacidad de impartir sus conocimientos como Agentes Multiplicadores al resto del cuerpo femenino y a la comunidad donde les toque desempeñarse, para de esta manera participar como agentes de cambio en las comunidades, siendo verdaderos gestores del desarrollo de éstas, dando a conocer las funciones de

⁵ Kedro M.B., SPRINKIN, A. La Ciencia, Edición los Comu-
neros. Colombia. p.15.

⁶ TORRES DIAZ, Jorge. Historia del Trabajo Social. Edición
Grafitalia. Colombia, Barranquilla, Julio de 1985.
p.206.

la Policía Nacional.

Las técnicas que se utilizarán en el desarrollo de este proyecto son: observación directa e indirecta, entrevistas, encuestas, sondeos de opinión, conferencias, material audiovisual: grabadoras, proyectores de diapositivas.

2.2. ORGANIZACION Y ESTRUCTURA DEL MODELO DE AGENTES MULTIPLICADORES

El programa realizado en la Policía Nacional, Departamento del Atlántico, es de carácter educativo, a través de un proyecto dirigido "Modelo para Capacitar Agentes Multiplicadores con el Personal Femenino de la Policía Nacional, Departamento del Atlántico".

Este programa consiste en incrementar la capacitación en esta institución seleccionando y formando 12 Agentes Multiplicadores, para que la labor de la policía sea más amplia, buscando en este personal un perfeccionamiento pedagógico y técnico con identificaciones de los temas a tratar y por instructores especializados en las áreas que hace referencia, cada curso; susceptibles de contribuir a un cambio de actitud, generado así un proceso de actualización y renovación, para un mejor desempeño en su campo de actuación.

Todo este proceso de capacitación va a permitir verificar

los resultados parciales del proyecto con la realidad a través de la experiencia práctica, llevando a prueba los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas y así mismo corregir errores, que permitan enriquecer el modelo de capacitación y esquematizarlo como un programa de trabajo en esta institución, constituyéndose éste en un beneficio para el cuerpo de Policía del Atlántico y de la comunidad donde se proyectarán con temas que serán expuestos por ellos en colegios a los estudiantes, padres de familia.

Con este proyecto de capacitación, se observará un mejor desenvolvimiento al criterio actual de esta institución, la cual implica una proyección social y comunitaria, con el fin de demostrar su labor en acciones dirigidas a la comunidad que solicite sus servicios como agentes de la seguridad social sino como agentes educativos.

El Modelo de Capacitación de Agentes Multiplicadores, para su desarrollo se ha dividido en tres (3) etapas:

- Etapa de indagación o inicial
- Etapa de desarrollo o media
- Etapa de evaluación o final.



2.2.1. Etapa de Indagación

- El 10 de junio se hizo una entrevista al señor Coronel Comandante Departamento de Policía del Atlántico, esta primera entrevista, llevó como fin darle a conocer a éste el interés de realizar un proyecto dirigido, con el cuerpo de Policía del Atlántico y manifestarle lo importante que era realizarlo y contar con su colaboración.

- El 24 de junio, se lleva a cabo una nueva reunión con el señor Coronel Antonio Sánchez Vargas, Comandante del Departamento de Policía del Atlántico, a fin de presentar un plan de trabajo tentativo "Modelo para Capacitar Agentes Multiplicadores" y recibir su aprobación. Este plan presentaba la necesidad de trabajar con el personal femenino, por investigaciones hechas en la misma institución, además por la posición de la mujer en la policía como representantes educativas y preventivas.

- En el lapso de tiempo de 25 de junio al 24 de julio, permitió a las investigadoras sociales, conocer lo urgente que era capacitar Agentes Multiplicadores en la población policial, siendo así que particularizamos al cuerpo femenino, para la escogencia de este personal se hizo necesario frecuentes visitas al cuartel central, observación directa, sondeos de opinión al personal de la Poli-

cía y el personal civil.

- El día 27 de julio se efectuó una reunión con el Comandante del Departamento de Policía Atlántico, con el objetivo de presentar el presupuesto que cubrirá los gastos del proyecto dirigido "Modelo para Capacitar Agentes Multiplicadores en el Cuerpo Femenino de la Policía Nacional Departamento del Atlántico, como proyecto de Trabajo Social".

- El 29 de Julio se lleva a cabo una entrevista con el señor Capital Alvaro Valencia Isazza, en ese entonces jefe de planeación de esta institución, a fin de informarlo del proyecto que se desarrollaría y estudiar la aprobación del presupuesto que exige este proyecto dirigido.

- A partir del 3 de agosto se iniciaron los contactos con las instituciones: Coldeportes, Cuerpo de Bomberos, Univerisdad Simón Bolívar, Universidad del Atlántico, Cruz Roja quienes facilitarían los instructores que impartirían los cursos de capacitación de acuerdo a su área de especialidad: Relaciones Humanas, Primeros Auxilios, Extinción de Incendios, Recreación y el Curso Pedagógico.

- El 12 de agosto se ejecuta una reunión con el jefe de planeación, para así en coordinación organizar y fijar la fecha para la primera convivencia, que se llevaría a cabo el

30 de agosto en una finca de la jurisdicción de Ponedera, (Atlántico), cuyo objetivo central era la escogencia del personal que se convertiría en Agente Multiplicador.

- El 19 de agosto se estipuló hacer una reunión con el personal femenino (oficial, suboficial, agentes) con el objeto de explicar nuestra presencia en esta institución Policial Departamento del Atlántico, y los objetivos propuestos con el fin de motivarlos a que participaran activamente en las diferentes actividades que conforman el proyecto.

- Para el 30 de agosto la ejecución de la primera convivencia en la finca "El Villo".

2.2.2. Etapa de Desarrollo

- El día 12 de septiembre, se ejecuta la primera convivencia en la finca "El Villo" del Municipio de Ponedera, que tenía como finalidad que las cuarenta y nueve (49) personas (oficiales, suboficiales y agentes) contestarán las encuestas elaboradas por los trabajadores sociales encargadas de este proyecto dirigido, para de esta manera seleccionar el grupo Agentes Multiplicadores.

El programa que hace parte de esta convivencia es el si-

guiente :

a. Salida programada para las 8:30 a.m., pero por inconvenientes que se presentaron dentro de la misma institución, el personal de oficial debían dar informe a otros oficiales superiores, y porque algunas de las agentes llegaron tarde, razón por la cual la salida se prolongó a las 9:45 a.m.

b. Reunión en sitio estratégico de la finca, lo que permitió un desplazamiento de todo el personal a fin de hacer las presentaciones oficiales, e informar el proyecto que se iniciaba, en el que ellas eran parte fundamental.

c. Dinámicas de presentación e integración.

d. Información por parte de las Trabajadores Sociales, sobre el material de que consta la encuesta y el fin de la misma.

e. Distribución del material de la encuesta.

f. Baño en piscina.

g. Almuerzo.

h. Dinámica recreativa.

- El 14 de septiembre, a través de las encuestas realizadas se seleccionan los doce Agentes Multiplicadores, quienes recibirán el proceso de formación con los cursos elegidos por ellas: Primeros Auxilios, Recreación, Relaciones Humanas, Extinción de Incendio y el Curso de Manejo Pedagógico.

- Se inicia el proceso de capacitación, con la realización del curso de recreación, el cual comienza el 16 de septiembre y finaliza el 23 de septiembre, el cual estuvo dirigido por el instructor licenciado en Educación Física Milton Pacheco, representante de Coldeportes; dentro de los temas que abarcó ese curso están: Técnicas del juego, clasificación de los juegos según la edad, juegos educativos, técnicas de conducción recreacional, metodología del juego, dinámicas, tipos de dinámicas que fomenten las buenas relaciones interpersonales y la fluidez verbal, para un mejor desarrollo de este curso se llevaron a cabo dinámicas de integración, para motivar al personal. Este curso se estableció en un horario de 8:00 a 10:00 a.m. en el aula múltiple del Centro Automático de Despacho (C.A.D.).

A este curso asistieron cinco agentes y una suboficial, quienes estaban bajo la organización y supervisión de las egresadas de Trabajo Social, quienes llevan un control de asistencia exigido por la institución. Este curso se hará en forma teórico-práctica donde el Colegio Americano cola-

bora con un personal de niños de cuarto elemental. De este grupo sobresalieron tres agentes quienes demostraron más habilidad, tuvieron una participación activa en el desarrollo del curso, las técnicas utilizadas fueron: papelógrafo, mesa redonda, dinámica.

- En el lapso de tiempo del 28 de septiembre al 9 de octubre se lleva a cabo el curso de Extinción de Incendio en un horario de 8:00 a 10:00 a.m. en forma teórico-práctica, a cargo de los instructores: Capitán Hugo Suárez, Teniente Alvaro Comas, representantes de la Estación Once de Noviembre del Cuerpo de Bomberos.

Los temas que abarca este curso son: Antecedentes del Cuerpo de Bomberos, qué es el fuego, componentes del fuego, clases de incendios, extintores, en la práctica se lleva a cabo: Evacuación en caso de incendio, manejo y uso de escaleras, prácticas con extinguidores. Estas prácticas son de gran importancia para el grupo de agentes, quienes están en constante contacto con la comunidad y es este cuerpo policial el primero en trasladarse a sitios de emergencia, quienes con una previa capacitación desarrollarían una actividad de prevención y control.

Está organizado y supervisado por las egresadas de Trabajo Social, donde se lleva un control de asistencia a dicho curso.

so. Las técnicas que se utilizarán en este curso son: observación directa participante, papelógrafo, pizarron y dinámicas.

- El 28 de octubre se inicia el curso de Primeros Auxilios y finaliza el 18 de noviembre, en un horario de 2:00 a 4:30 p. m., esta capacitación se llevará a cabo en forma teórico-práctica, a cargo del instructor, bombero activo y socorrista Orlando Thomas, el curso se imparte en el aula múltiple de la estación Once de Noviembre del Cuerpo de Bomberos.

El programa del curso Primeros Auxilios consta de los siguientes temas: Definición de primeros auxilios, normas generales para aplicar primeros auxilios, signos vitales: Temperatura, pulso, respiración, tensión arterial, quemaduras, heridas, hemorragias, vendajes, cuerpos extraños, inyectología, parto de emergencia.

- El lapso de tiempo comprendido entre el 4 de noviembre y el 13 de noviembre se llevará a cabo el curso de Relaciones Humanas, en un horario de 8:00 a 11:00 a.m., estará a cargo de la licenciada en Trabajo Social Enelba Carmona, su desarrollo es en forma teórico-práctica, a través de ejercicios de conocimiento de uno mismo y de los demás, identificación de valores humanos, el curso se realizará en el aula múltiple del Centro Automático de Despacho.

Algunos de los temas que abarca el desarrollo del curso son: Dimensiones humanas, valores humanos, el hombre en grupo, la comunicación, el trabajo.

- El 17 de noviembre se dará inicio al curso Pedagógico el cual finalizará el 27 de noviembre en un horario de 7:00 a 9:00 a.m., esta instrucción se llevará en forma teórico-práctica y estará a cargo de la licenciada en las Ciencias de la Educación Marbel de Ruiz, el lugar donde se dictará este curso será el aula múltiple del Centro Automático de Despacho.

Algunos de los temas que conforman este curso son: Conceptos generales de la educación, instrucción, objetivos educativos, recomendaciones para formular objetivos, procedimientos didácticos: medios auxiliares fijos, medios auxiliares móviles y la evaluación educativa.

Esta capacitación en el manejo pedagógico le permitirá a este personal cumplir la función asignada de Agentes Multiplicadores de los conocimientos y habilidades adquiridas al respecto del personal femenino y a la comunidad donde les corresponda desempeñarse.

- El 29 de noviembre se llevará a cabo la segunda convivencia, donde se dictarán charlas a todo el personal femenino asistente a esta salida; los expositores serán los profesio-

nales de esta institución.

2.2.3. Etapa de Evaluación o Final

Esta etapa nos permitirá conocer los resultados obtenidos a lo largo del proyecto, y hacer los ajustes necesarios, corrigiendo errores y así de esta manera esquematizarlo de inmediato como programa de trabajo establecido en la institución, bajo la dirección del Comando de la Policía Atlántico y el Departamento de Bienestar Social.

Este personal capacitado para constituirse en Agentes Multiplicadores será dividido de tres jóvenes por cada curso, es decir, Recreación, Primeros Auxilios, Relaciones Humanas, Extinción de Incendios y Manejo Pedagógico, quienes procederán a impartir el proceso de capacitación al personal femenino.

Hasta el momento, se tiene seleccionado un grupo de cuarenta y nueve (49) agentes, que están participando en el proyecto, doce (12) Agentes Multiplicadores capacitados en los cursos antes mencionados, los cuales se constituirán en el primer grupo experimental, como muestra para el resto del grupo, a quienes impartirán sus conocimientos.

2.3. OPERATIVIDAD DEL PROGRAMA (RECURSOS, METAS, LIMITANTES)

Para la ejecución del proyecto dirigido en la Policía Nacional, Departamento del Atlántico, se hizo necesario la canalización de los recursos indispensables, para cubrir los gastos que demandaba el mismo.

Los recursos humanos, materiales, institucionales y financieros fueron suministrados por el Comando de Policía Atlántico, a través de la oficina de Planeación, quien estuvo encargado de la dirección y suministro de los recursos. La administración de estos recursos estuvo a cargo del Jefe de Planeación y la responsable de este proyecto.

Además de los recursos que brindó la institución, fue necesario efectuar contactos con diferentes entidades que facilitaron instructores capacitados en el área correspondiente a cada curso.

La ejecución del proyecto permitió la materialización oportuna de cada una de las actividades y tareas propuestas, para el logro de los objetivos, los cuales se han controlado eficientemente en el desarrollo de las actividades.

Dentro de las metas estipuladas se tienen: Mejorar las rela-



ciones humanas de este cuerpo policial con la comunidad y así obtener un mejor desempeño en el manejo pedagógico sobre temas específicos. Generar un proceso de actualización y renovación para un mejor desempeño en su campo de actuación. Establecer la participación de este personal en el trabajo de las comunas, el cual forma parte del programa bandera del gobierno actual. Que la comunidad considere al policía como un miembro más de la sociedad, el cual le puede brindar un apoyo en caso de emergencia.

Como es normal en el desarrollo de todo programa, siempre se presentan limitantes, que con una buena orientación se van superando. Dentro de las limitantes tenemos el desempeño laboral que tiene esta institución, en especial el cuerpo femenino que labora en el Centro Automático de Despacho.

3. DESARROLLO DEL PROCESO Y APLICACION DEL MODELO DE AGENTES MULTIPLICADORES

3.1. PROGRAMA, PROYECTO Y ACTIVIDADES REALIZADAS

3.1.1. Programa

Educación

3.1.2. Proyecto

Modelo para Capacitar Agentes Multiplicadores en el Cuerpo Femenino de la Policía Nacional, Departamento del Atlántico, como Proyecto de Trabajo Social.

3.1.3. Actividades Realizadas

- El 10 de junio, se hizo una entrevista con el Señor Comandante de la Policía, Departamento del Atlántico, Coronel Antonio Sánchez Vargas, esta primera entrevista se llevó a cabo con el fin de darle a conocer a éste, el interés de realizar un proyecto dirigido con el cuerpo de

Policía del Atlántico, con el fin de manifestarle lo importante que era realizarlo y contar con su colaboración.

- El 24 de junio, se lleva a cabo una reunión con el Comandante del Departamento de Policía del Atlántico, a fin de presentar un plan de trabajo tentativo: "Modelo para Capacitar Agentes Multiplicadores" y recibir su aprobación. Este plan presentaba la necesidad de trabajar con el personal femenino por investigaciones hechas en la misma institución además por la posición de la mujer en la policía como representante educativa, preventivas antes que represivas.

- En el lapso de tiempo del 25 de junio al 24 de julio, permitió a las Trabajadoras Sociales conocer lo urgente que era capacitar Agentes Multiplicadores en la población femenina, siendo así que para la escogencia de este personal se hizo necesario frecuentes visitas al Cuartel Central.

- El 27 de julio se efectúa una reunión con el Comandante del Departamento de Policía del Atlántico, señor Coronel Antonio Sánchez Vargas, donde se presentó el presupuesto del proyecto que cubrirá los gastos del proyecto dirigido "Modelo para Capacitar Agentes Multiplicadores en el Cuerpo Femenino de la Policía Nacional; Departamento del Atlántico como proyecto de Trabajo Social".

- El 29 de julio se lleva a cabo una entrevista con el Señor Capital Alvaro Valencia Isazza, en ese entonces Jefe de Planeación de esta Institución, para informarlo del proyecto que se desarrollaría y de la aprobación de presupuesto que exigía este proyecto dirigido de capacitación.

- Desde el 3 de agosto se iniciaron los contactos con las instituciones: Cuerpo de Bomberos, Universidad Simón Bolívar, Coldeportes, Universidad del Atlántico, quienes colaboraron con los instructores que impartirían los cursos de acuerdo al área de especialidad: Relaciones Humanas, Extinción de Incendios, Recreación, Primeros Auxilios y el Curso Pedagógico.

- El 12 de agosto se lleva a cabo una reunión con el Jefe de Planeación a fin de organizar y fijar fecha para la primera convivencia que se llevaría a cabo el 30 de agosto.

- El día 12 de septiembre se ejecuta la primera convivencia en la Finca "El Villo" del Municipio de Ponedera, Departamento del Atlántico, donde las cuarenta y nueve (49) personas (oficiales, suboficiales y agentes) contestaron las encuestas elaboradas por las Trabajadoras Sociales, para de esta manera seleccionar al grupo que se convertiría en Agentes Multiplicadores.

El programa que hace parte es el siguiente:

- a. Salida a las 9:45 a.m.
- b. Reunión en sitio estratégico, a fin de hacer las presentaciones oficiales e informar el proyecto en que ellas serían parte fundamental.
- c. Dinámicas de presentación e integración.
- d. Información por parte de las trabajadoras sociales, sobre el material que consta la encuesta y el fin de la misma.
- e. Distribución del material de la encuesta.
- f. Baño en piscina.
- g. Almuerzo
- h. Dinámicas recreativas.

- El 14 de septiembre se selecciona las 12 Agentes Multiplicadoras que iniciarán el proceso de formación con los cursos elegidos por ellas: Primeros Auxilios, Recreación, Relaciones Humanas, Extinción de Incendios y el curso de Manejo Pedagógico.

- El 16 de septiembre se inicia el proceso de capacitación con la realización del curso de Recreación, el cual finaliza el 23 de septiembre, estuvo dirigido por el instructor Licenciado en Educación Física Miltón Pacheco, representante de Coldeportes. Los temas que abarcó este curso fueron: Técnica del juego, clasificación de los juegos según la

edad y el sexo, juegos educativos, técnicas de condición recreación, metodología del juego, dinámicas que fomentan las buenas relaciones interpersonales. En este curso se desarrollaron dinámicas de motivación e integración para evitar la monotonía de este grupo. Esta instrucción se impartió en el área múltiple del Centro Automático de Despacho (C.A.D.) en un horario de 8:00 a 10:00.

A este curso asistieron cinco agentes y una suboficial, las cuales estaban bajo la organización y supervisión de las egresadas de Trabajo Social, donde se llevó un control de asistencia exigido por la institución. Este curso fue en forma teórico-práctica, obtuvimos la colaboración del Colegio Americano con un personal de niños de cuarto elemental, para que el grupo capacitado llevara a la práctica los conocimientos adquiridos. De este grupo sobresalieron tres agentes, quienes demostraron más habilidad y una participación activa en el desarrollo del curso. Las técnicas utilizadas en este curso fueron: papelógrafo, mesas redondas, y dinámicas. (Ver Anexos).

- En el lapso de tiempo del 28 de septiembre al 3 de octubre, se lleva a cabo el curso de Extinción de Incendios, en un horario de 8:00 a 10:00 a.m., esta institución fue en forma teórico-práctica y estuvo a cargo de los instructores: Capitan Ugo Suárez, Teniente Alvaro Comas, miembros de

la Estación Once de Noviembre del Cuerpo de Bomberos del Atlántico. Los temas que abarcó este curso fueron: Antecedentes del Cuerpo de Bomberos, definición del fuego, componentes del fuego, material combustible, transmisión del calor, clases de incendios, clases de mangueras, extintores, clases de extintores de acuerdo al material combustible que arde, prevención de incendios. En forma práctica se llevaron a cabo: Evacuación en caso de incendio, como utilizar las diferentes mangueras, práctica con extinguidores, manejo y uso de escaleras.

La práctica de estos conocimientos y habilidades fue de gran importancia para este grupo de Agentes, quienes están en constante contacto con la comunidad y es el cuerpo policial el primero en trasladarse a sitios de emergencia, quienes con una previa capacitación desarrollarían una actividad de prevención y control.

Este curso al igual que los anteriores estuvo organizado y supervisado por las egresadas de Trabajo Social, donde se llevó control de asistencia a las seis agentes participantes quienes se caracterizaron por su actividad, habilidad, responsabilidad e interés de participar. Al finalizar el curso recibieron por parte del Cuerpo de Bomberos un diploma que certifica la asistencia y aprobación de dicho curso.

Las técnicas utilizadas en este curso fueron: observación directa participantes, papelógrafo, pizarrón, audiovisuales. (Ver Anexos).

- El 28 de octubre se inicia el curso de Primeros Auxilios y finaliza el 18 de noviembre en un horario de 2:00 a 4:30 p.m. Esta capacitación se llevó en forma teórico-práctica, bajo la supervisión y dirección del instructor y bombero activo Orlando Thomas, dicha instrucción se impartió en el aula múltiple de la Estación Once de Noviembre del Cuerpo de Bomberos.

El programa del curso de Primeros Auxilios, constó de los siguientes temas: Definición de los primeros auxilios, normas generales para brindar los primeros auxilios, signos vitales: tensión arterial, temperatura, pulso y respiración, quemaduras, heridas, hemorragia, asfixia, cuerpos extraños, estados de inconsciencia, fracturas, luxaciones y esguinces, vendajes, inmovilizaciones, inyectología, parto de emergencia.

La práctica de estos conocimientos despertó entusiasmo entre las participantes quienes lo consideraron de valiosa importancia para su desarrollo profesional como agentes de la seguridad, quienes desempeñan una labor preventiva, educativa en diferentes lugares de la comunidad.

A este grupo asistieron 8 agentes escogidas por las organizadoras y supervisoras de este proyecto de capacitación, este grupo se mostró interesado en recibir esta formación; al finalizar dicho curso recibieron una certificación que las acredita como asistentes en Primeros Auxilios. (Ver Anexos).

- El lapso de tiempo comprendido entre el 4 de noviembre y el 13 de noviembre se llevó a cabo el curso de Relaciones Humanas, en un horario en su inicio de 8:00 a 11:00 a.m. y posteriormente por limitantes de la institución, se escogió un nuevo horario de 7:00 a 9:00 a.m., esta capacitación estuvo a cargo de la Trabajadora Social Enelba Carmona, su desarrollo fue en forma teórico-práctica, a través de ejercicios de conocimientos de uno mismo y de los demás, identificación de valores humanos; el curso se realizó en el aula múltiple del Centro Automático de Despacho (C.A.D.).

Algunos de los temas que se dictaron en el desarrollo del curso fueron: Las dimensiones humanas, los valores humanos las características de los derechos humanos, el hombre en grupo, la comunicación, el trabajo y su importancia.

Con los ejercicios prácticos realizados en este curso permitió a ellas saber qué tanto se conocen y que tanto conocen a sus compañeras de trabajo, al personal de la policía le pareció un curso que verdaderamente necesita todo este



cuerpo. Al igual que en todos los cursos realizados las encargadas de este proyecto dirigido de capacitación estuvieron encargadas de la organización, motivación y supervisión de las seis agentes participantes de este curso de capacitación. (Ver Anexos)

- El 17 de noviembre se inicia el curso Pedagógico y finaliza el 27 de noviembre en un horario de 7:00 a 9:00 a.m., esta instrucción se llevará en forma teórico-práctica a cargo de la Licenciada en Ciencias de la Educación Marbel de Ruiz, el lugar donde se dictará dicho curso es el aula múltiple del Centro Automático de Despachos.

Algunos de los temas que conforman el programa de este curso son: Conceptos generales de educación, instrucción, objetivos educativos, recomendaciones para formular objetivos, procedimientos didácticos: Medios auxiliares fijos, medios auxiliares móviles, la evaluación educativa.

Con la capacitación en el manejo pedagógico, ya este personal está en capacidad de cumplir las funciones asignadas de Agentes Multiplicadores de los conocimientos adquiridos al resto del personal femenino y a la comunidad donde les corresponda desempeñarse. A la vez que incrementa una de sus funciones que es la de agente educativo; al igual que todos los cursos la capacitación se desarrolló reforzada con diná-

micas para evitar la monotonía, lo cual estuvo a cargo de las encargadas de este proyecto dirigido, quienes además llevaron un control de asistencia a las seis participantes, lo que se constituyó en un requisito que exigió la institución Policía Departamento del Atlántico. (Ver Anexo).

- El 29 de noviembre se lleva a cabo la segunda convivencia, donde se dictarán charlas a todo el personal femenino asistente a esta salida; los expositores de los diferentes temas serán profesionales que laboran en esta institución.

- El 30 de noviembre se dará inicio el Primer Grupo Experimental a impartir los conocimientos adquiridos a otro grupo seleccionado, esa instrucción finalizará el 11 de diciembre en un horario de 7:00 a 9:00 a.m. en el aula múltiple del Centro Automático de Despacho (C.A.D.), al igual que los cursos anteriores, estará bajo la organización y supervisión de las Trabajadoras Sociales, quienes llevarán un control de la asistencia de las participantes.

3.2. LIMITACIONES Y PROBLEMAS DEL PROCESO

En el desarrollo y ejecución de las actividades estipuladas en este proyecto Modelo, para capacitar Agentes Multiplicadores con el personal femenino de la Policía Nacional, Departamento del Atlántico, como en cualquier otro programa

se han presentado problemas y limitantes que con una buena orientación y creatividad se pudieron mediar en parte.

Entre las limitantes, se tienen los turnos a los cuales les corresponde desempeñar al cuerpo femenino de esta institución, debido a que en ocasiones se presentaban a los cursos, después de haber hecho un turno en horas de la noche, lo cual trajo como consecuencia el ausentismo del personal que estaba capacitado, también se pudo observar la apatía que demuestra este personal al no desear recibir cursos que incrementen su capacitación.

Al iniciar el proyecto de capacitación, se quiso hacer una reunión con el personal femenino, el día 19 de agosto con el fin de darles a conocer el proyecto de capacitación de Agentes Multiplicadores y hacerles ver la importancia de su colaboración y participación activa para su beneficio como persona y para la institución que representan, pero esta actividad no se pudo ejecutar de la manera planeada, por inconvenientes que presenta la institución, debido a que el personal labora en diferentes turnos, por lo cual se hizo imposible reunirlos a todas; por tal motivo, nuestra presencia en la institución, se explicó por pequeños grupos en sus respectivos sitios de trabajo. También hubo una limitante para la ejecución de la primera convivencia, que estaba prevista para el 30 de agosto, no se pudo reali-

zar ese día por inconvenientes ajenos al proyecto, prolongándose esta salida para el día 12 de septiembre.

En lo referente a los cursos de Relaciones Humanas y Primeros Auxilios, los cuales se iniciaron con un horario: Relaciones Humanas de 8:00 a 11:00 a.m. pero por razones de atraso en su puesto de trabajo, se implantó un nuevo horario para dicho curso, de 7:00 a 9:00 a.m., para luego seguir su horario de trabajo. Algo similar ocurrió con el curso de Primeros Auxilios que se inició con un horario de 3:30 a 5:30 p.m. a un cambio de 2:00 a 4:00 p.m.. Además este curso se había planeado para que iniciara el día 21 de octubre por el instructor de la Cruz Roja Fredy Andrade, pero debido a la irresponsabilidad de este se atrasó el curso por un período de 8 días, por esta razón se hizo necesario solicitar la colaboración al Cuerpo de Bomberos, el instructor, bombero activo y socorrista de la Cruz Roja Orlando Thomas quien inició nuevamente el curso el día 28 de octubre.

Otras de las limitantes que se debe tener en cuenta es que al iniciar el proyecto habían doce Agentes Multiplicadores, que comenzaron su proceso de capacitación así: seis para el curso de Recreación y seis para el curso de Extinción de Incendio, pero debido a su desarrollo laboral, al finalizar este proyecto solo terminaron capacitándose seis agentes femeninos, quienes en definitiva son las que multiplicarán

los conocimientos y habilidades adquiridas a lo largo del proceso de formación.

Por parte de la institución hubo demora para facilitar los recursos materiales: Fotocopias de los temas tratados en los diferentes cursos, marcadores, papel bond, ha sido otro problema que entorpeció el desarrollo de este proyecto de capacitación y de Agentes Multiplicadores, con el cuerpo Femenino de la Policía, Departamento del Atlántico.

Además de los problemas y limitantes anotadas en los párrafos anteriores, hacemos referencias a la ubicación de los organigrama de la institución, lo cual no fue posible conseguir la autorización del comando, debido al carácter cerrado de la institución, constituyéndose ésta en información privada, igualmente sucedió con el desarrollo del tema Policía Local, no se pudo profundizar por circunstancias propias de esta institución.

3.3. PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL

El Trabajador Social a través de su profesión le corresponde intervenir a nivel de la problemática social, sin embargo su quehacer adquiere manifestaciones específicas, de acuerdo a las áreas y niveles de intervención: Individuo, grupo, comunidad, organizaciones, lo que significa que su quehacer debe orientarse hacia la promoción del hombre, para que éste busque la satisfacción de las necesidades sociales

como individuo, grupo, comunidad, frente al estado y la sociedad⁷.

Necesariamente este profesional antes de desarrollar un programa de cualquier tipo debe conocer científicamente el objeto de intervención, el espacio, tiempo y circunstancias que los dinamizan para que éste permita al trabajador social deducir principios, teorías, categorías que orienten la investigación y práctica concreta.

Específicamente cuando Trabajo Social ejecuta un programa de educación, le corresponde realizar funciones como la de introyectar, reproducir y desarrollar las capacidades inherentes al ser humano, mediante la función educativa pretendiendo que el hombre conozca la realidad cotidiana, la interprete y participe efectivamente en los procesos de transformación social.

En el proyecto dirigido "Modelo para capacitar Agentes Multiplicadores", donde su participación está en un sentido estructural y organizativo a los programas de Bienestar Social implementando, adecuando y facilitando la coordinación de las actividades del proyecto, definiendo la operatividad que se debe adelantar simultáneamente, la secuencia y los

⁷ ASOCIACION DE TRABAJADORES SOCIALES DEL ATLANTICO. Reglamentación General de la Carrera de Trabajo Social e interna de la ATSAT. Barranquilla. pp.43 y 44.

controles. Coordinar el esfuerzo humano, facilitar los trámites, procesos y reconsideraciones para aumentar la capacidad en el logro de los objetivos propuestos y la asimilación de los conocimientos tendenciales para asumir nuevas funciones para la preparación del cambio de actitud. Es por esto que este profesional debe asumir también la función administrativa que le permita dirigir, organizar y controlar la participación del grupo seleccionado, a través de registros asistenciales, buscando en ellas la puntualidad y responsabilidad que merecen estos cursos de capacitación; además darle a conocer a la institución en especial a la jefatura de planeación, quien está a cargo de la administración del proyecto, los controles e informes diarios en el desarrollo de los cursos, lo que permite la supervisión por parte de los mandos superiores de esta institución.

Desde el inicio hasta el final de este proyecto de capacitación, el profesional de Trabajo Social ha venido examinando el proceso que se viene siguiendo, la calidad de los cursos, las satisfacciones del personal que se está beneficiando con la capacitación, los errores cometidos, para así corregirlos y enriquecer y aplicar este modelo como programada de trabajo en esta institución.



3.4. RESULTADOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

Los resultados cualitativos obtenidos en el desarrollo y ejecución del proyecto dirigido "Modelo para Capacitar Agentes Multiplicadores con el personal femenino del Departamento de Policía del Atlántico", se puede anotar que el cuerpo de policía que participó en la ejecución de éste, son personas que por su trabajo y formación profesional adoptan una posición en ocasiones de mal genio, pero no se les puede negar su colaboración y participación activa en el desenvolvimiento de los cursos; al principio mostraron un poco de apatía pero con dinámicas que se realizaron se logró conseguir un cambio de actitud frente al proyecto.

Para iniciar el proyecto dirigido se contó con la participación de cuarenta y ocho miembros de esta institución distribuidos así: 1 oficial, 4 suboficiales, 1 dragoniante y 42 agentes.

En la población participante se pudo observar que las edades oscilan de 20 a 27 años de edad, todas son bachilleres e incluso algunas han iniciado carreras profesionales.

De las cuarenta y ocho aspirantes del proyecto dirigido de capacitación se seleccionaron 12 Agentes Multiplicadores, pero por inconvenientes presentados en la institución al

terminar el proyecto solo quedaron 6 multiplicadoras.

De la población general participante del proyecto de capacitación se obtuvo un porcentaje así: el 52% ha capacitado, el 77% sabe capacitar y el 87% quiere ser instructor.

4. EVALUACION

Considerando que la evaluación no es sólo una última fase de la estructura básica del procedimiento, sino que es además, una técnica que se utiliza para comprobar si se están consiguiendo los objetivos propuestos o no, en el transcurso de la ejecución para proponer las correcciones o reajustes necesarios del proyecto, para de esta manera enriquecerlo.

En la ejecución del proyecto dirigido con el Cuerpo Femenino de la Policía, Departamento Atlántico, se realizaron evaluaciones periódicas, a lo largo del desarrollo de los cursos donde participó el Trabajador Social, instructores de cada curso, agentes femeninos, quienes manifestaron sugerencias y recomendaciones necesarias, para ir acondicionándolo al desarrollo del proceso.

Los resultados obtenidos a lo largo del proyecto, se hará de manera ordenada, desglosando etapa por etapa, en la siguiente forma:

En lo referente a la etapa inicial o de indagación, podemos anotar que como producto de esta tenemos la aprobación, autorización y el interés por parte del Señor Comandante del Departamento de Policía Atlántico, para que se llevara a cabo la realización de este proyecto.

Se asignó un presupuesto, el cual se hacía necesario para subsanar los gastos que demanda la ejecución del mismo, se logró investigar, diagnosticar la problemática existente y jerarquizar como prioritaria la necesidad de capacitar a este cuerpo policial.

Se seleccionaron 12 agentes multiplicadores que iniciaron la capacitación para luego impartir sus conocimientos al personal restante y a la comunidad en general.

Se logró canalizar recursos humanos en instituciones como el Cuerpo de Bomberos, Coldeportes, Universidad Simón Bolívar, Universidad del Atlántico, quienes facilitaron sus instructores, para que se realizaran los cursos.

En el período correspondiente a la etapa de desarrollo se logró realizar la primera convivencia donde se cumplió el objetivo propuesto, el de escoger los Agentes Multiplicadores.

En esta etapa, en lo referente a la capacitación de los seis miembros del cuerpo femenino, en el área de recreación se observó un gran interés por los conocimientos adquiridos y por haber sido llevados a la práctica con 42 niños del Colegio Americano.

En lo referente al curso de Extinción de Incendio se evalúa como uno de los más interesantes, ya que se observó la participación activa de los agentes y el deseo de adquirir nuevos conocimientos, que fueran de beneficio para ellos como personas y para la institución donde laboran, considerándola como fundamental en su quehacer cotidiano debido a que por su labor el personal de esta institución es el primero en llegar a un sitio donde ocurren accidentes y con esta capacitación será más oportuna y eficaz su labor.

En el curso de Primeros Auxilios por ser teórico-práctico fue de motivación para el personal, quienes catalogaron esta instrucción como algo productivo que le trajo satisfacción personal, porque se sentían preparadas para multiplicar estos conocimientos y atender casos de accidentes en cualquier momento en que estén prestando sus servicios.

Dentro del proceso y desarrollo de capacitación estaba



incluido el curso de Relaciones Humanas, donde las futuras Agentes Multiplicadoras aprendieron a afrontarse a sí misma, a sus semejantes. Además, este curso sirve de base para el desenvolvimiento en la sociedad, ya que el agente femenino se mantiene en contacto con el público, desempeñando su acción en vigilancia, parques, colegios, Central de Policía y Centro Automático de Despacho.

El curso de Manejo Pedagógico, se evalúa como específico y fundamental para que se pueda llevar a cabo los procesos de agentes multiplicadores ya que éste facilita el incremento de habilidades y destrezas para proyectar sus conocimientos a la institución y a la comunidad.

Se realizó una convivencia en el mes de Noviembre, la cual contó con la colaboración de dos profesionales de la institución, quienes hablaron de temas interesantes como Educación sexual, valores de la mujer, lo que mantuvo la participación del personal en esta salida, evaluándola como fundamental para el desarrollo de la mujer.

Dentro de este proceso evaluativo dejamos claro que se tenía pensado cuatro convivencias en diferentes lugares, pero por razones ajenas del proyecto solo se pudo ejecutar dos salidas a centros recreacionales.

Una vez terminado el proceso de capacitación, se dividieron las seis agentes multiplicadoras que culminaron el proceso de capacitación en tres por cada dos cursos y se seleccionaron otro personal de cuerpo femenino, para que comenzara a funcionar el proceso de Agentes Multiplicadores.



5. PROPOSICIONES

Al finalizar el proyecto "Modelo para la Capacitar Agentes Multiplicadores en el Cuerpo Femenino de la Policía Nacional, Departamento Atlántico, como Proyecto de Trabajo Social", las responsables del mismo, trabajadoras sociales, egresadas de la Universidad Simón Bolívar, nos sentimos en condiciones para hacer proposiciones que serán de beneficio para el Cuerpo de Policía Departamento Atlántico, entre estas proposiciones anotamos las siguientes:

- Que se intensifique aún más la capacitación en todo el personal que integra dicha institución, especialmente en relaciones humanas.

- Sería de mucha importancia el que el Cuerpo Policía participara en el programa bandera del gobierno actual, Doctor Virgilio Barco Vargas, específicamente en el trabajo de las comunas, lo que evitará que se llame únicamente al Agente de Policía cuando se ha cometido un delito, por lo cual se hace necesario incrementar la integración del Agente al grupo ciudadano y conseguir de este último no so-

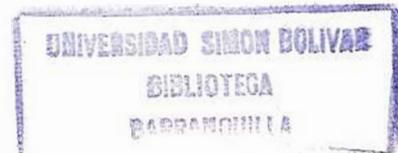
lo el acato a la autoridad sino gratitud y respeto para este servidor público que vela mientras los demás duermen y de esta forma incrementar la colaboración de la comunidad con la policía, contribuyendo al esclarecimiento de los tantos delitos que se comenten y quedan en la impunidad.

- Que el modelo de Agentes Multiplicadores quede esquematizado en el Departamento Policía Atlántico como programa de trabajo al que se le debe dar continuidad y motivar al personal para que se cumpla.

- Que se incrementen las actividades recreativas como terapia, para sacar de la monotonía y tensión en que se encuentra este personal por su mismo desarrollo laboral.

BIBLIOGRAFIA

- ANDER-EGG, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social, El Cid, 1985.
- ANDER-EGG, Ezequiel. Metodología del Trabajador Social. 3ed. Alicante España, 1982.
- BARAHONA, Abel. Metodología de Trabajos Científicos, Buenos Aires: Ipler, 1980.p.123.
- CAPACITACION DOCENTE, ORIENTACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA POLITICA NACIONAL DE CAPACITACION. Colección Mejoramiento Cualitativo de la Educación. Bogotá, Colombia: 1982.
- KISNERMAN, Natalio. Teoría y Práctica de Trabajo Social. "4" Los Recursos. Buenos Aires: Humanitas, 1987.
- _____. Servicio Social de Grupo. Buenos Aires: Humanitas.
- MODULO No. 1. Introducción al Trabajo por Proyectos. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- _____. No. 6. Sistema de Evaluación del Proyecto. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- REVISTA POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA. 2da época. Impreso en Aedita - Editorial Cromos.
- _____. No. 69. Editorial Presencia Ltda. Enero de 1980.
- _____. No. 195. Editorial Presencia Ltda. Octubre de 1983.
- _____. No. 201. Editorial Brujera. Intergráficas Ltda. Enero de 1984.
- REGLAMENTACION GENERAL DE CARRERA DE TRABAJO SOCIAL E INTERNA DE LA ASOCIACION DE TRABAJADORES SOCIALES DEL ATLANTICO (ATSAT), Barranquilla, 1962.



RODRIGUEZ ZAPATA, Amadeo. Bosquejo Histórico Policial de Colombia.

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Especialización en Relaciones Industriales.

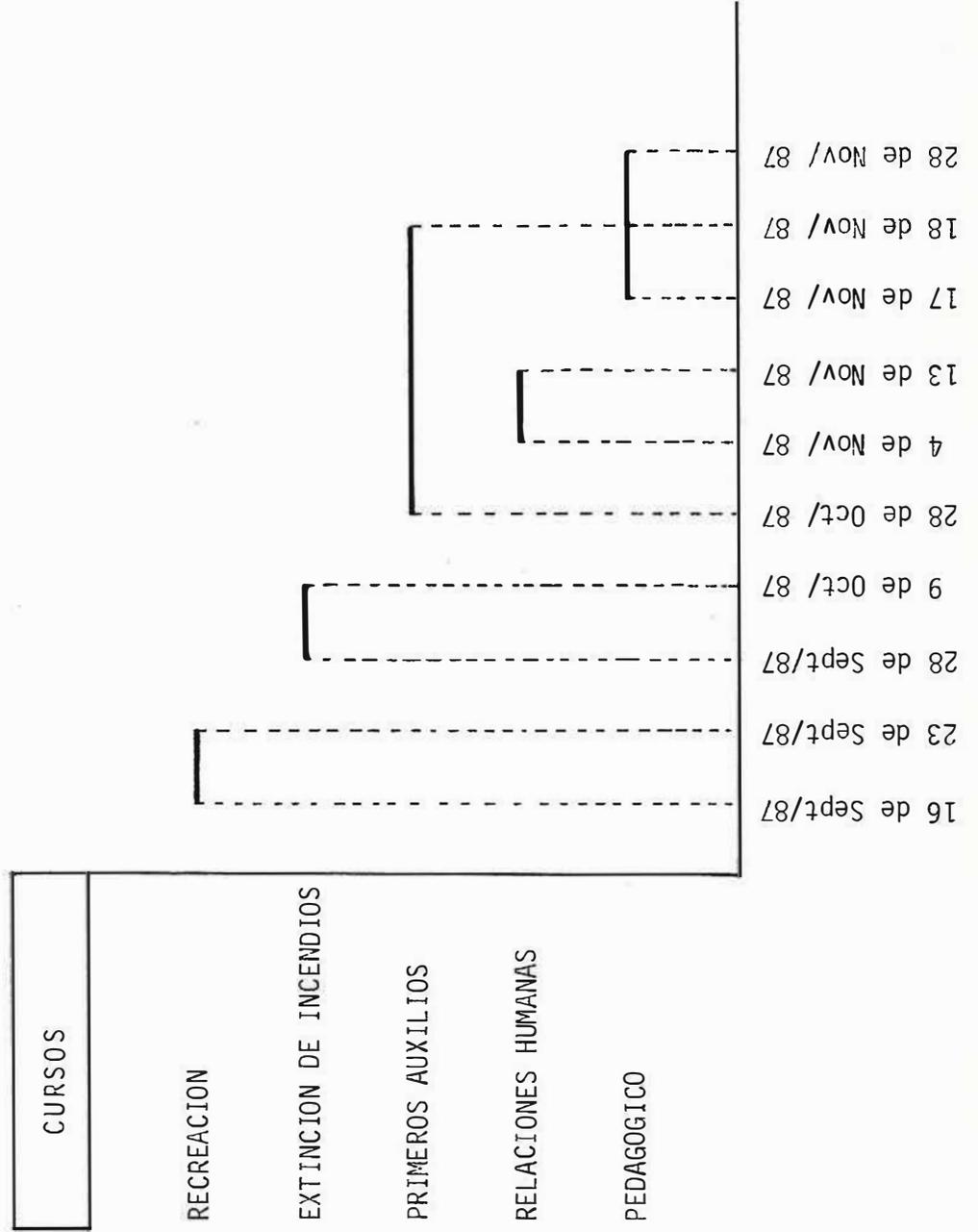
TESIS CAPACITACION Y DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO EN LA EMPRESA DE ENERGIA DE BARRANQUILLA Número 0006.46, Universidad Simón Bolívar, 1986.

TORRES DIAZ, Jorge. Historia del Trabajo Social. Barranquilla, Grafitalia.

A N E X O S



PROCESO DE CAPACITACION



PROCESO DE CAPACITACION

ENTIDAD	CURSO	INICIO	FINALIZACION	NOMBRE INSTRUCTOR	HORAS	OBSERVACION
Coldeportes	Recreación	16 de Septiembre de 1987	23 de Septiembre de 1987	Lic. Miltón Pacheco	8:00 a 10:00	
Cuerpo de Bomberos	Extinción de Incendios	28 de Septiembre de 1987	9 de Octubre de 1987	Capitán Hugo Suárez Teniente Alvaro Comas	8:00 a 10:00 a.m.	
Cuerpo de Bomberos	Primeros Auxilios	28 de Octubre de 1987	18 de Noviembre de 1987	Socorrista Bombero Orlando Thomas	2:00 a 4:00 p.m.	Estaba esto planeada para iniciar el día 21 de Octubre, por inconvenientes.
Universidad Simón Bolívar.	Relaciones Humanas	4 de Noviembre de 1987	13 de Noviembre de 1987	Lic. Tr. S. Enelba Carmona.	7:00 a 9:00 a.m.	
Universidad del	Pedagógico	17 de Noviembre de 1987	28 de Noviembre de 1987	Lic. Pedagoga Marbel de Ruiz	7:00 a 9:00 a.m.	

República de Colombia



El Cuerpo de Bomberos de Barranquilla

Certifica Que:

LA AGENTE - BERLY CANABAL HERRERA -

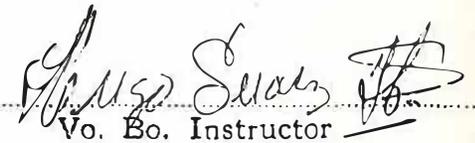
Ha Participado en el Curso de

Prevención de Incendios

con Duración de 20 Horas


Comandante




Vo. Bo. Instructor

Barranquilla, Octubre 9 de 1987

CONTROL DE ASISTENCIA

FECHA 17 de sept CIUDAD Biquilla
CURSO RECREACION INSTRUCTOR Alfonso Peralta
SALON Aula Multiple C: A: D

PARTICIPANTES

APELLIDOS Y NOMBRE

Aracelly Alvarez

Dennys Galindo

Maria I. Bautista

Rocio Vargas

Merys Montes

Fanny Garavito

FIRMA

[Signature]

Dennys Galindo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Fanny Garavito

COORDINADORAS

Maria de la Rosa

Libeth Amador

CONTROL DE ASISTENCIA

CUIDAD Barranquillo

FECHA 30 de Sep 87

CURSO Extinción de incendio

INSTRUCTOR:

SAION Aula múltiple Cuerpo Bombero.

[Handwritten signature of instructor]

NOMBRES Y APELLIDOS

FIRMA

YOMILE ELJURE TORRES

[Handwritten signature]

CARMEN GUZMALDA JUAN A

[Handwritten signature]

ALDO BARRIOS OTERO

[Handwritten signature]

BERTYS CANABAL HERRERA

[Handwritten signature]

MELEY LECIO R.

[Handwritten signature]

ROSA INÉS VELÁSQUEZ

[Handwritten signature]

COORDINADORAS:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PROYECTO: "MODELO PARA CAPACITAR AGENTES
MULTIPLICADORES CON EL CUERPO
FEMENINO DE LA POLICIA NACIO-
NAL; DEPARTAMENTO ATLANTICO CO
MO PROYECTO DE TRABAJO SOCIAL.
=====

CONTROL DE ASISTENCIA

CIUDAD Barranquilla FECHA Octubre 27/87
CURSO Primeros Auxilios INSTRUCTOR _____
SALON Aula multippto - CAD.

NOMBRES

FIRMA

<u>Denis Galindo</u>	<u>Denis Galindo</u>
<u>Rubén Humberto Torres</u>	<u>Rubén</u>
<u>Yelcy León Ramírez</u>	<u>Yelcy León</u>
<u>Carlos Fernando Duval</u>	<u>Fernando</u>
<u>Patricia Stefena Vargas</u>	<u>Patricia Stefena Vargas</u>
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

COORDINADORES _____

CONTROL DE ASISTENCIA

FECHA: 10-10-2017 INSTRUCTOR: Enferm. Laureano Berrero

CURSO: Farmacología SALON: aula 11111111 Co A-D

PARTICIPANTES

APELLIDOS Y NOMBRE	FIRMA
Barby Caracab	<u>Caracab</u>
Carmen Pasmalde Parra	<u>Pasmalde</u>
Patricia Helena Vargas	<u>Patricia Helena Vargas</u>
Rosa Ines Velásquez	<u>Rosa Ines Velásquez Taseo</u>
Tanny Caracab	<u>Tanny Caracab</u>
Dennys Galindo	<u>Dennys Galindo</u>



Barranquilla, Septiembre 21 de 1987

Señorita

FANNY RETAMOZO

DIRECTORA SECCION PRESCOLAR

Reciba nuestro saludo; nos dirigimos muy respetuosamente a usted para solicitarle si se hace posible facilitarnos un grupo de niños, de cuarto o quinto de primaria, el día 22 de Septiembre a las 8.00 a.m con el fin de realizar unas horas de prácticas, lo cual se hace necesario para culminar un curso de recreación que se está impartiendo a las Agentes de la Policía Nacional; Departamento Atlántico, lo cual hace parte de un Proyecto Dirigido en esta Institución.

Agradecemos a usted la atención prestada.

Atentamente,

RUTH AHUMADA AGUDELO

Ruth Ahumada

MARIA DE LA ROSA MAESTRE

Maria de la Rosa

LILIBETH DONADO TEJADA.

Lilibeth Donado



Señores

JUNTA ADMINISTRATIVA SECCIONAL DE
DEPORTES DEL ATLANTICO.-

La Ciudad.-

Reciban nuestro cordial saludo.

Nos dirigimos a ustedes con el fin de solicitar su valiosa colaboración que consiste en facilitarnos, si se hace posible un Instructor - en el área de Recreación, para poder llevar a cabo la ejecución de un Proyecto Dirigido de CAPACITACION, al cuerpo femenino del Departamento de Policía Atlántico, el cual se constituya en requisito exigido por la Universidad Simón Bolívar para obtener el Título de Licenciadas en Trabajo Social.

Agradecemos de antemano la atención de esta solicitud.

Atentamente,

RUTH ARIAS AGUDELO

Ruth Arias Agudelo

LILIANA ROSARIO VILLALBA

Liliana Rosario Villalba

MARTA DE LA ROSA MAESTRE.

Marta de la Rosa Maestre

Egresada Facultad TRABAJO SOCIAL.-

Sep-16 al 23 de 1987.

Central de policía
Remberto
Héctor Pacheco Instructor

Recibido
Financiera
Dept. 4/87
10:20 AM

J. E. Alvaro Comas

Barranquilla, Septiembre 3 de 1987.

Señor Comandante
MAYOR EDILBERTO CASERO SARMIENTO
COMANDANTE CUERPO BOMBERS -

Reciba nuestro cordial saludo

Nos dirigimos a usted con el fin de solicitar su valiosa colaboración que consiste en facilitarnos, si se hace posible un Instructor experto en Extinción de Incendio; evacuación en caso de catástrofe, para poder llevar a cabo la ejecución de un Proyecto Dirigido de Capacitación al Cuerpo femenino del Departamento de Policía Atlántico. El cual se constituye en un requisito exigido por la Universidad Simón Bolívar, para obtener el título de Licenciada en Trabajo Social.

Agradeciendo de antemano su colaboración.

Atentamente,

EDITH ANIMADA ACUÑADO

Edith Animada

MARIA DE LA ROSA MAESTRE

Maria de la Rosa Maestre

LILIBETH DONADO TEJADA

Lilibeth Donado Tejada

Egresada Facultad TRABAJO SOCIAL -

Recibido
RECIBIDO SEP 04 1987

Barranquilla, Octubre 28 de 1987.

Señor Mayor
EDILBERTO CASTRO SARMIENTO
COMANDANTE CUERPO BOMBERO
DEPARTAMENTO ATLANTICO.

Reciba nuestro cordial saludo.

Conociendo su espíritu de colaboración, nos dirigimos a usted nuevamente con el fin de facilitarnos el Instructor ORLANDO THOMAS, para dictar un curso de Primeros Auxilios a un personal de la Policía Nacional, esta para dar continuidad al Proyecto de CAPACITACION DE AGENTES MULTIPLICADORES EN EL CUERPO FEMENINO DEL DEPARTAMENTO DE POLICIA ATLANTICO.

El presente proyecto dirigido es trabajo de grado (tesis), para obtener el título de Licenciadas en TRABAJO SOCIAL.

Atentamente,

RUTH AHUMADA AGUDELO

Ruth Ahumada

MARIA DE LA ROSA MAESTRE

Maria de la Rosa

LILIBETH DONADO TEJADA

Lilibeth

EGRESADAS FACULTAD TRABAJO SOCIAL
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR.-


RECEBIDO *[Signature]* Oct. 28 1987

Barranquilla, Septiembre 3 de 1987.

Señores

DPTO DE DOCENCIA CRUZ ROJA

La Ciudad.-

Reciban nuestro cordial saludo.

Nos dirigimos a ustedes con el fin de solicitar su valiosa colaboración que consiste en facilitarnos, si se hace posible un Instructor de Primeros Auxilios, para poder llevar a cabo la ejecución de un Proyecto Dirigido de CAPACITACION, al cuerpo femenino del Departamento de Policía Atlántico, el cual se constituye en requisito exigido por la Universidad Simón Bolívar para poder obtener el título de Licenciada en Trabajo Social.

Agradeciendo de antemano la atención prestada.

Atentamente,

RUTH ANUMADA AGUDELO



MARIA DE LA ROSA MAESTRE



LILIBETH EDUARDO TEJADA



Excepcionales de la Facultad de TRABAJO SOCIAL.-



348043

ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL
REMENINO DEL DEPARTAMENTO DE -
POLICIA ATLANTICO.-

DATOS PERSONALES

CIUDAD Y FECHA Borronquillo, septiembre 12 1987
NOMBRES Y APELLIDOS DIBO LUZ BARRIOS OTEÑO EDAD 22 años
SEXO M F LUGAR DE NACIMIENTO Boronea (D.H.) NOYO 9 1965
ESTADO CIVIL soltera GRADO QUE TIENE COMO POLICIA Agente Profesional
CARGO Vigilancia LUGAR DE TRABAJO Soledad
EGRESADA DE LA ESCUELA ESCAR
FECHA 25/1/85 ESTUDIOS REALIZADOS 6to BTO
AÑO DE GRADUACION 1981 TITULOS OBTENIDOS Bachiller - Normalista
CURSOS REALIZADOS (ESPECIFIQUE LUGAR, AÑO, DURACION DE CADA UNO) 1er Semestre de derecho (U. Simon B - 1983)
DIRECCION C.D.P BARRIO Delicias TEL —

DATOS GENERALES

1.-Conteste las siguientes preguntas en forma amplia de acuerdo a su criterios.

A.--SABE USTED QUIEN ES EL TRABAJADOR SOCIAL? !-EXPLIQUE

La persona dedica a conocer y orientar
a la comunidad los problemas de tipo
social (Trabajo, Salud, Estudios etc)

B.--ALGUNA VEZ SE HA ACERCADO USTED A COMUNICAR UN PROBLEMA A UN PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL ?.

SI _____ NO X .

C.--CONOCE USTED LAS FUNCIONES DEL TRABAJO SOCIAL ?

SI _____ NO X _____

D.--SI CONTESTO AFIRMATIVAMENTE LA ANTERIOR PREGUNTA-EXPLIQUELA

a grandes rasgos. Pero específicamente
no, deseo conocerlas. -

los impartirán a otras personas así sería un líder de la comunidad

D.-LE GUSTARIA SER INSTRUCTOR DE SUS COMPAÑEROS, ESTANDO USTED CAPACITADO ?

SI: NO

E.-SI CONTESTO AFIRMATIVAMENTE EXPLIQUE EL PORQUE.

Porque así los conocimientos adquiridos serán multiplicados en parte institucional.

F.-DESEARIAS PROYECTARLE A LA COMUNIDAD: ESTUDIANTES, PADRES DE FAMILIA Y USUARIOS DE LUGARES PUBLICOS CON LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS Y ADEMAS DAR A CONOCER LAS FUNCIONES DE LA POLICIA NACIONAL?.-

SI NO

Porque una de las objetivos fundamentales de la policía es que sus miembros sean líderes de la comunidad y quiero hacer parte de ellos

G.-CONOCIENDO QUE UN PROGRAMA DE CAPACITACION, CON PROYECCION COMUNITARIA ABARCA TEMAS IMPORTANTES, EL CUERPO FEMENINO TENDRA LA

2 - LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE TOMAN EN CUENTA PARA ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO QUE SE EJECUTARA CONFIANDO CON LA COLABORACION DE USTED.

A.-SABES QUE ES CAPACITAR ? EXPLIQUE

Es dar o conocer, los conocimientos
ya adquiridos a otras personas, por medio
de (didacticas - pedagogicas etc)

B.-HAS CAPACITADO ALGUNA VEZ ?

SI X -- NO _____

DONDE? Escuela Mixta #1 Boronon

DE QUE TEMAS? Trabaje como maestro de primaria

C.-LE GUSTARIA QUE SE REALIZARA UN CURSO DE CAPACITACION?

SI X NO _____

PORQUE? Porque me interesaría esos conocimientos

B.-¿QUE OPINA USTED DE ESTE TRABAJO A REALIZAR Y QUE BENEFICIO CREE -

QUE TE PUEDA BRINDAR COMO PERSONA, COMO GRUPO ? A TU INSTITUCION Y
COMUNIDAD?

Es interesante y ademas considero
que si son las verdaderas funcio-
nes que debe prestar la policia femina

AGRADECIMOS LA SINCERIDAD CON QUE RESPONDIO Y CONTA-
MOS CON USTED, PARA HACER POSIBLE LA EJECUCION DEL --
PROYECTO DE "CAPACITACION ",-

TRABAJADORAS SOCIALES;

RUTE ARUMADA AGUDELO

MARIA DE LA ROSA MAESTRE

LILIBETH DONADO TEJADA.-

OPORTUNIDAD DE REALIZAR LOS SIGUIENTES CURSOS: PRIMEROS AUXILIOS, RECREACION, RELACIONES HUMANAS, EXTINCION DE INCENDIO.

USTED PUEDE ESCOGER UNO

Recreación

3.-ADMAS DE ESPECIALIZARSE EN EL CURSO ESCOJIDO NOS PROPONEROS REALIZAR ACTIVIDADES DE APOYO QUE CONSISTE EN SALIDAS A CAMPO, REFORZADAS CON CHARLAS DE INTERES GENERAL COMO SON: PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES METÁLICAS, FARMACODPENDENCIA, IMPORTANCIA DE LA INTEGRACION FAMILIAR, PROGRAMA MATERNO INFANTIL, EDUCACION SEXUAL Y ENFERMEDADES VENEREAS, DESMITRACION Y DESNUTRICION DEL NIÑO, ABORTO, VALORES DE LA MUJER, FUNCIONES Y POLITICA DE LA POLICIA NACIONAL.

A.-QUE OTROS TEMAS DE APOYO LE GUSTARIA ESCUCHAR DENTRO DE LAS SALIDAS PROGRAMADAS?

el Analfabetismo.