FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL EMBARCADO EN LAS PATRULLERAS DE APOYO FLUVIAL PESADO EN EL RIO ATRATO

JUAN ANTONIO GUERRERO MAYORGA

Código D5200673

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

Especialista en Alta Gerencia

Asesor:

DOCTOR EDUARDO PADILLA BELTRÁN

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA
2017

Resumen

Las patrulleras fluviales pesadas poseen una tripulación conformada por Oficiales, Suboficiales e Infantes de Marina Profesionales los cuales se encuentra regidos por las políticas institucionales y de calidad como hace referencia en el sistema de gestión de calidad de la Armada Nacional (2006) "objetivo No. 3 Proveer el capital humano necesario y competente, a través de la incorporación, formación integral, para contribuir al logro de los objetivos institucionales".

Para la ejecución de operaciones fluviales con los medios navales asignados, se realizara en el presente estudio de investigación una identificación y descripción de las funciones y competencias laborales para la ejecución de operaciones fluviales del personal embarcado en las patrulleras de apoyo fluvial pesado en el rio Atrato, basado en la metodología de investigación se realizara un estudio descriptivo con un enfoque cualitativo, utilizando fuentes de información primarias como entrevistas y encuestas a los Oficiales, Suboficiales e Infantes de Marina al igual que fuentes secundarias como la revisión al manual de funciones y perfil de cargos por competencias, folios de vida y una revisión teórica a los conceptos de competencias laborales.

Dentro de las competencias a cumplir por parte de los oficiales y suboficiales se resalta: Ejercer el mando de una escuadra o pequeñas unidades. Utilizar idóneamente y segura el manejo de armamento de infantería ligera, armas de apoyo y materiales explosivos. Ejercer como instructor militar en unidades de Infantería de Marina. Ejecutar la Instrucción de Tiro. Habilidades de primeros auxilios a un herido. Ejecutar Operaciones Militares: Terrestres, Anfibias, Fluviales, Urbanas y Helicoportadas. Participar en programas de formación afines que lo provean de bases científicas que le permitan comprender los problemas socioeconómicos del país.

Lo anterior hace resaltar la clara formación en liderazgo, solución efectiva de problemas y toma de decisiones, con una profunda orientación humanística en valores y ética de los Oficiales, Suboficiales e Infantes de Marina.

Una vez identificado los perfiles, competencias y descritas las habilidades laborales del personal embarcado, motivará y será incentivo de realizar futuras investigaciones que aporten mejoras, fortalecimiento y direccionamiento profesional, logrando resultados contundentes de los

proyectos implementados, y por lo tanto reconociendo y resaltando la misión de la Armada Nacional.

Palabras claves: Armada Nacional, Patrulleras de Apoyo Fluvial, Oficiales, Suboficiales, Infantes de Marina, rio Atrato, competencias laborales, perfiles por competencia.

Abstract

The heavy riverine patrols vessel have a crew made up of officers, non-commissioned officers and professional marines, which are governed by institutional and quality policies as referred to in the quality management system of the National Navy (2006) "Objective No. 3 Provide the necessary and competent human capital, through the incorporation, integral formation, to contribute to the achievement of the institutional objectives ".

For the execution of fluvial operations with the assigned naval means, in the present research study an identification and description of the functions and labor competencies will be carried out for the execution of fluvial operations of the personnel embarked in the heavy riverine patrol vessel support in the Atrato river. Based on the research methodology, a descriptive study with a qualitative approach will be carried out, using primary information sources such as interviews and surveys of officers, NCOs, and professional marines as well as secondary sources such as revision of the functions manual and profile competency charges, life histories and a theoretical revision to the concepts of labor competencies.

Within the competencies to be fulfilled by the officers and non-commissioned officers it is emphasized: To exercise the control of a squad or small units. Use properly and safely the handling of light infantry armament, support weapons and explosive materials. Exercise as a military instructor in Marine Corps units. Execute the Shooting Instruction. First-aid skills. Execute Military Operations: terrestrial, amphibious, fluvial, urban and helicoported. Participate in related training programs that provide you with scientific bases that allow you to understand the socioeconomic problems of the Country.

The above highlights the clear training in leadership, effective solution of problems and decision making, with a deep humanistic orientation in values and ethics of Officers, NCOs and Marines.

Once identified the profiles, skills and described the job skills of the embarked personnel, will motivate and will be incentive to carry out future research that provides improvements, strengthening and professional direction, achieved strong results of the projects implemented, and therefore recognizing and highlighting the mission of the Colombian Navy.

Key words: National Navy, Heavy Riverine Patrols Vessel, Officers, NCOs, Marines, Atrato river, labor competencies, competency profiles.

Funciones y competencias laborales del personal embarcado en las Patrulleras de Apoyo Fluvial Pesado en el rio Atrato

Introducción

La Armada Nacional como institución del estado perteneciente al Ministerio de Defensa Nacional, rige sus actuaciones acuerdo La Constitución Política de Colombia (1991) la cual tiene como misión "Contribuir a la defensa de la Nación a través del empleo efectivo de un poder naval flexible en los espacios marítimo, fluvial y terrestre bajo su responsabilidad, con el propósito de cumplir la función constitucional y participar en el desarrollo del poder marítimo y a la protección de los colombianos".

> La Armada Nacional tiene bajo su responsabilidad la jurisdicción marítima en el Caribe y Pacifico Colombiano de 928.000 kilómetros cuadrados y 15.467 kilómetros de ríos navegables, compuesto por 36 ríos principales y 68 secundarios, destacando por su importancia los ríos Magdalena. Atrato, Meta, Guaviare, Amazonas, Orinoco, Cauca y Caquetá. (Armada Nacional de Colombia, 2014, p. 2).

Teniendo en cuenta la importancia de los ríos navegables para la Nación y la Armada Nacional, se le ha destinado al Comando de Infantería de Marina el cual está conformado por cinco Brigadas Fluviales las cuales tienen como función garantizar la seguridad con sus medios propios, tales como grupos de combate fluvial, patrulleras fluviales y elementos de combate, mantener la presencia y control efectivo mediante la realización de operaciones fluviales efectivas. Las patrulleras fluviales pesadas poseen una tripulación conformada por Oficiales, Suboficiales e Infantes de Marina los cuales se encuentra regidos por las políticas institucionales y de calidad como hace referencia el sistema de gestión de calidad de la Armada Nacional (2006) "objetivo No. 3 Proveer el capital humano necesario y competente, a través de la incorporación, formación integral, para contribuir al logro de los objetivos institucionales".

La Armada Nacional en cabeza de la oficina de Planeación y el Departamentos de Personal de cada unidad el cual se encuentra dirigido por un oficial activo, proyecta y realiza a cada Oficial, Suboficial e Infante de Marina que se encuentra en las unidades fluviales una entrevista con el fin de determinar su perfil vocacional hacia la carrera militar, recopilando la información por medio de una evaluación que incluya áreas: personal, familiar, conocimientos básicos de la institución y su proyección laboral, motivacional y de competencias.

Incluyendo en esta última área aspectos sobre manejo de autoridad, cumplimiento de normas, adaptación al cambio, liderazgo, sentido de pertenencia por la institución, estilo de vida saludable, compromiso, vocación y otros determinantes integrales de coherencia con su desempeño laboral. Esta información queda plasmada en el manual de funciones y perfil de cargo por competencias en cada unidad o dependencia donde labore un funcionario de la Armada Nacional.

Es necesario resaltar la importancia del capital humano con el que cuenta la Armada Nacional, donde se destacan miembros de la institución por sus especiales capacidades y actuaciones, sin embargo el objetivo es identificar a bordo de las Patrulleras de Apoyo Fluvial Pesado la fortaleza de competencias y/o falencias que no permiten la ejecución exitosa de una operación, y enfocar la funciones más relevantes para fortalecer el desarrollo de operaciones fluviales, esto se identificara mediante la verificación y descripción de las funciones y competencias existentes actualmente de manera individual teniendo en cuenta cada tripulante que hace parte de las Patrulleras de Apoyo Fluvial Pesado.

Como parte de las competencias laborales se tiene la capacidad de desarrollar la inteligencia emocional la cual abarcan cinco componentes entre ellos la autoconciencia, de la cual va a depender una autovaloración precisa de sí mismo. En un mundo cada vez más competitivo esto se constituye en una ventaja apreciable, ya que nos lleva a focalizar esfuerzos hacia lo que queremos mejorar, dando la oportunidad de compensar actitudes. Siendo la inteligencia emocional también un concepto fundamental que influye negativamente o positivamente en el desempeño laboral de una persona, lo que motiva para tenerla en cuenta como variable en el desarrollo de la investigación.

Objetivo

Identificar y describir las funciones y competencias laborales del personal embarcado en las Patrulleras de Apoyo Fluvial pesado en el rio Atrato

Objetivos Específicos:

- Revisar las funciones y perfiles de cargo por competencias de los Oficiales, Suboficiales e Infantes de Marina embarcados en las Patrulleras de Apoyo Fluvial Pesado y su conveniencia para el desarrollo de operaciones fluviales.
- Reconocer la importancia de la inteligencia emocional compuestas por cinco aptitudes

básicas descritas por Goleman (1999) como autoconciencia, autocontrol, automotivación, empatía y habilidad social, como competencia laboral especifica que resaltan en cada persona embarcada en las Patrulleras para el eficiente desarrollo de las operaciones fluviales.

Metodología

Teniendo en cuenta la importancia del recurso humano para la ejecución de operaciones fluviales en los medios navales asignados, como son las Patrulleras de Apoyo Fluvial Pesadas y sus tripulaciones, se realizó en el presente estudio de investigación una identificación y descripción de las funciones y competencias laborales del personal embarcado en las Patrulleras de Apoyo Fluvial Pesadas en el rio Atrato, basado en la metodología de investigación se analizó el fenómeno mediante un estudio descriptivo con un enfoque cualitativo, ya que se realizó una observación y descripción del personal embarcado, utilizando fuentes de información primarias como entrevistas y encuestas a los Oficiales, Suboficiales e Infantes de Marina Profesionales y fuentes secundarias como fue la revisión al manual de funciones y perfil de cargos por competencias y análisis a los folios de vida al igual una revisión teórica a los conceptos de competencias laborales. Así mismo se tuvo en cuenta la interpretación del autor, tomando la hermenéutica como técnica para comprender e interpretar los mensajes no evidenciados en la teoría.

Durante la recolección de información se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: los Oficiales, suboficiales e Infantes de Marina que en los últimos 3 meses hayan presentado duelos, rupturas de noviazgo y conflictos familiares, ya que modifican según los argumentos científicos el perfil verdadero y generan sesgos en la recolección de la información.

Se tuvieron en cuenta para las entrevistas una población de 42 tripulantes embarcados en las patrulleras ARC SSCIM Senén Alberto Araujo Bello y ARC CPCIM Guillermo Londoño Vargas los cuales conforman la totalidad de los efectivos embarcados, ninguno cumplía los criterios de exclusión que modificara o generara sesgos en la recolección de la información, sin embargo 13 de ellos se encontraban fuera del embarque por motivos de permiso, curso, excusa y vacaciones.

Para la identificación de los perfiles por competencia se realizaron coordinaciones con los superiores directos (comandantes). La información fue recolectada mediante encuestas, manual

de funciones y perfil de cargo por competencias, folio de vida y desempeño durante las operaciones fluviales.

En relación a los factores externos a tener en cuenta y que pueden influir en el área laboral, y evaluados por el test de inteligencia emocional, se tuvieron en cuenta los 5 aptitudes básicas las cuales fueron desarrollados por Goleman (1999) los cuales son: "autoconciencia, autocontrol, automotivación, empatía y habilidad social". Donde describe las tres primeras dimensiones relacionadas con el ámbito intrapersonal, mientras que las otras dos hacen parte del área interpersonal.

Desarrollo

El termino competencia, ha tenido una gran acogida en las últimas décadas, este concepto para algunos académicos no ha sido necesario ya que es suficiente el describir, planificar, instrumentar y evaluar la educación y la formación; incluso para otros es difícil de medir el desarrollo de la misma.

De acuerdo la definición de Mulder (2007) la etimología de competencia es "en latín, el significado de la palabra "competens" es ser capaz y la palabra "competentia" es capacidad, aptitud y permiso".

Históricamente la evolución del concepto de competencia surgió durante la segunda mitad del siglo XX según lo descrito por Mulder en el año 2002.

Se puede afirmar que "la validez de evaluación de la inteligencia era limitada y sostenía que los exámenes para evaluar la competencia darían mejores resultados a la hora de predecir el éxito" según lo afirmaba McClelland (1973). Cabe mencionar a Boyatzis (1982) el cual confecciono diez aptitudes y dos rasgos para distinguir el éxito de los directivos de los demás.

Schroder (1989) y Spencer (1983) elaboraron un proceso normativo, donde se realiza una lista de las competencias generales que son características de distintas categorías de puestos de gestión, denominándose modelo de competencias.

Todo lo anterior tuvo éxito y aplicabilidad en la década de 1980 y 1990, con la participación de un numeroso grupo de investigadores, siendo adaptado e implementado en las organizaciones.

Sintetizando los avances en relación con el concepto de competencia, se elaboraron programas de formación profesional basada en competencias, predominantemente en los

profesores utilizando perfiles en las evaluaciones y los exámenes.

Es cierto que ha existido una variación en el significado de definición de competencia, sin embargo lo que sí es claro es que la competencia es necesaria, afirmando que el mundo del conocimiento o la inteligencia no basta, ni es suficiente.

La Armada Nacional teniendo en cuenta estos conceptos y criterios mencionados anteriormente acerca de las funciones y competencias laborales, por tal razón en cumplimiento a los decretos establecidos por el gobierno nacional como institución del estado acuerdo el decreto 2539 Presidencia de la Republica de Colombia (2005) "por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se le aplican los decretos-ley 770 y 785 de 2005". La Armada Nacional entiende la necesidad de establecer los criterios y la obligatoriedad de definir las competencias del empleo público y ajustar los respectivos Manuales de Funciones y de Competencias Laborales al igual que la preocupación del alto mando naval de mejorar los procesos de la institución.

La institución ha logrado integrar y constituir los manuales de funciones y perfil de cargos por competencias en las diferentes unidades de la marina colombiana, esto ha aportado al mejoramiento continuo debido a su implementación dentro del sistema de gestión de calidad.

Teniendo en cuenta la necesidad de preparar el recurso humano para cumplir con la misión institucional al igual que los objetivos trazados por la institución naval y conociendo la importancia que tiene el recurso humano el cual es un factor fundamental y decisivo en la institución, se ha determinado y delegado a las Escuelas de Formación de Oficiales, Suboficiales e Infantes de Marina suministrar durante su periodo de formación actividades profesionales y técnicas destinadas a desarrollar cualidades, virtudes de mando, liderazgo, fortaleciendo la vocación naval y así poder aplicar los conocimientos adquiridos en las unidades a flote y en tierra donde serán destinados en el futuro.

Más específicamente podemos mencionar como la Escuela de Formación de Infantería de Marina mediante la aplicabilidad del término competencia, busca orientar a cumplir con los perfiles de competencias haciendo parte de las políticas de la institución.

Conociendo la misión de las escuelas de la Armada Nacional donde tiene como función de forma general formar militar y profesionalmente a los alumnos, como futuros Oficiales, Suboficiales e Infantes de Marina, con las competencias que le permitan comandar, conducir,

instruir y administrar con excelencia una unidad menor, en operaciones de guerra y de no guerra, fortalecidos en principios morales y valores.

La Armada Nacional es una institución que a través de la Escuela de Formación de la Infantería de Marina se consagra a la Educación, entendiéndola como un proceso continuo que permite al educando apropiarse de los saberes, competencias, actitudes y destrezas necesarias, para comprender la realidad, penetrarla, valorar su universo y darle sentido a los eventos y circunstancias de su cotidianidad, esto es, acuerdo lo escrito por la dirección de la Escuela de Formación de Infantería de Marina (2016) el " Infantería de Marina un ser Humano Integral y comprometido socialmente con la construcción del País".

Dentro de las competencias a cumplir de un Infante de Marina se resalta: ejecución acertada de operaciones militares atendiendo las normas establecidas en el Derecho Internacional Humanitario y los Derechos Humanos. Ejercer el mando de una escuadra o pequeñas unidades. Utilizar idóneamente y segura el manejo de armamento de infantería ligera, armas de apoyo y materiales explosivos. Ejercer como instructor militar en unidades de Infantería de Marina. Ejecutar la Instrucción de Tiro. Habilidades de primeros auxilios a un herido. Ejecutar Operaciones Militares: terrestres, anfibias, fluviales, urbanas y helicoportadas. Participar en programas de formación afines que lo provean de bases científicas que le permitan comprender los problemas socioeconómicos del país y aportarle habilidades y destrezas para planear, investigar, crear, resolver problemas y valorar objetivamente la realidad en apoyo de sus tareas, y para complementar el desempeño en las labores de gestión administrativa y logística en las diferentes unidades de la Armada Nacional.

El gran esfuerzo que hace la Armada Nacional para generar las competencias necesarias de sus miembros militares activos, se destaca la política número cinco del Plan Estratégico del Sistema Educativo de las Fuerzas Militares el cual menciona:

> Redimensionar los currículos para fundamentarlos en Competencias: es decir el redimensionamiento del currículo por competencias y dominios para el desempeño de un militar en una función profesional determinada. La doctrina es el vector principal que orienta el desarrollo de los contenidos de los programas de estudios, condicionando los perfiles de ingresos, profesionales y militares. (Ministerio de Defensa Nacional, 2008, p. 21)

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se realizó una revisión de los manuales de funciones y perfil de cargos por competencias donde se buscó establecer las competencias establecidas para los Oficiales, Suboficiales e Infantes de Marina que hacen parte de las

Patrulleras Apoyo Fluvial Pesadas (PAFP) que se encuentran prestando sus servicios en el rio Atrato, no sin antes mencionar el porqué de la importancia de estas unidades en este rio tan importante de país. El rio Atrato es un río de Colombia, que nace en el Cerro del Plateado en el municipio de El Carmen de Atrato (Choco), cordillera Occidental de los Andes y desemboca en el Golfo de Urabá, en el mar Caribe: recorre gran parte del departamento del Chocó y en dos tramos de su curso sirve como frontera departamental entre Chocó y Antioquia y es el tercer rio más navegable del país, después del río Magdalena y del río Cauca.

Debido a la importancia de esta arteria fluvial para la Armada Nacional, la institución ha desplegado una capacidad en seguridad y defensa mediante la ejecución de operaciones fluviales, estas operaciones fluviales acuerdo el Manual de Operaciones Fluviales de la Armada Nacional (2006) "se desarrollan con el fin de mantener el control de los ríos navegables, garantizar la libre navegación y el tráfico fluvial, negar el uso al enemigo y contribuir al ejercicio de la soberanía en las de frontera fluvial", al verificar el manual de funciones y competencias establecido por las unidades tipo PAFP se puede observar que está claramente establecido para los Oficiales y Suboficiales las competencias y funciones que deben desempeñar a bordo de las unidades con el fin de alcanzar altos estándares de operación y poder cumplir con las tareas asignadas, en el caso opuesto los Infantes de Marina no se tiene una claridad en la asignación de perfiles y funciones para la realización de los trabajos asignados para el cumplimiento de la misión, dejando un vacío laboral para la adecuada ejecución de las tareas, sin embargo como se mencionó anteriormente los Infantes de Marina tiene unas competencias ya adquiridas en la escuela de formación de Infantería de Marina, esta situación nos permite trasladarnos a otro documento para identificar las funciones y competencias de la tripulación de las PAFP como son los folios de vida, estos documentos permiten establecer un proceso de evaluación y clasificación del personal de las Fuerzas Militares acuerdo el decreto 1799 de 2000, en el cual se puede hacer una evaluación y certificación de las competencias y funciones laborales adquiridas por el personal militar de las Fuerzas Militares de Colombia donde jerárquicamente hace parte la Armada Nacional.

Se puede realmente evidenciar como en los folios de vida si se establece para todo el personal embarcado a bordo de las PAFP los objetivos del cargo, funciones, perfiles, experiencia y competencias para desempeñarse a bordo de las unidades fluviales y de igual forma se mide y evalúa realmente la competencia de todo el personal militar con las tareas y actividades laborales

diarias.

Finalmente, se realizó encuestas a 29 personas de la tripulación acuerdo los criterios de realización propuesto en la metodología donde se buscó conocer el grado de conocimiento del personal militar sobre sus funciones y competencias a bordo de las unidades tipo PAFP específicamente relacionado con actividades laborales que permitan el desarrollo de Operaciones Fluviales realizadas encontrando las siguientes respuestas a la pregunta No.2 de la encuesta ¿Conoce usted sus funciones y competencias para la ejecución de Operaciones Fluviales a bordo de las PAFP?

Respuesta. "No conozco las funciones y competencias, tengo clara las funciones y competencias como suboficial acuerdo a mi cargo y especialidad que están determinadas en el manual y en el folio de vida, aunque conozco la ejecución de operaciones fluviales". (Suboficial Segundo J. Moreno, comunicación personal, 22 de noviembre de 2016).

Respuesta. "No, las desconozco pero si he recibido instrucción acerca del desarrollo y ejecución de Operaciones Fluviales". (Infante de Marina D. Julio, comunicación personal, 21 de noviembre de 2016).

Respuesta. "No las he visto escritas, aunque realice curso de combate fluvial en la escuela de combate fluvial en Leguizamo y tengo claro cuáles son mis funciones y competencias para la planeación y ejecución de operaciones fluviales en este tipo de unidad" (Infante de Marina A. Botache, comunicación personal, 21 de noviembre de 2016).

Se utilizó esta herramienta para poder identificar y describir como el personal embarcado en las PAFP conocen sus competencias y funciones para su cargo y función específica para lo cual fue capacitado y entrenado en las escuela de formación, exceptuando a los integrantes que han recibido capacitación específica en el curso de combate fluvial, dándole a la investigación un concepto de los encuestados y no solamente institucional. De igual manera se pudo evidenciar en la encuesta con la pregunta No. 5 de la encuesta la cual dice ¿Qué factores lo afectan emocionalmente para el buen desempeño laboral y cumplimiento de sus funciones y competencias a bordo unidades tipo PAFP?

Respuesta. "Los factores que más me afectan son los largos periodos de navegación que oscilan entre 2 y 4 meses, no puedo ver a mi familia ni disfrutar de muchas cosas, eso afecta en ocasiones mi iniciativa y mi motivación para hacer mejor las tareas". (Infante de Marina A. Puello, comunicación personal, 21 de noviembre de 2016).

Respuesta. “Me afecta los largos periodos de navegación, aunque entiendo que es mi trabajo siento desmotivación después del segundo mes para realizar las actividades o tareas” (Cabo segundo de Infantería de Marina J. Tapia, comunicación personal, 22 de noviembre de 2016).

Se puede evidenciar que es necesario para el cumplimiento de las funciones y competencias establecidas por la institución, además de tenerlas claramente establecidas acuerdo un estudio y un mapa de competencias funcionales, indicadores de evaluación, seguimiento, capacitación e instrucción permanente, es también importante valorar y tener en cuenta los diferentes factores emocionales que pueden disminuyen la productividad y el cumplimiento de las labores establecidas debido al nivel motivacional.

Se pueden reconocer componentes como: “autoconciencia, autocontrol, automotivación, empatía y habilidad social, que hacen parte de los 5 aptitudes básicas de la inteligencia emocional” Goleman (1999).

Teniendo en cuenta la literatura se puede entender que la inteligencia emocional permite a las personas y en este caso a los funcionarios aceptar los estados emocionales que se generan por el entorno laboral embarcados a bordo de las PAFP, es decisión de cada empleado motivarse y llevar una adecuada conducta con los demás compañeros y con la persona en sí, mediante el uso de una comunicación efectiva, liderazgo y trabajo conjunto lograra incrementar las competencias necesarias para tener un alto desempeño laboral.

De esta manera se puede decir que la inteligencia emocional es descrita como una competencial laboral específica y fundamental donde se habilita al ser humano para desarrollar funciones productivas propias o comunes para ciertas actividades o ocupaciones.

Tal como lo menciona Goleman. (1995), “es indispensable que los trabajadores ejerzan control equilibrado sobre las emociones para poder experimentar la sensación de bienestar; de no ser así los sentimientos que no están bajo control pueden ser tan obsesivos que sabotean todo intento a cualquier tarea”.

Con la realización de la encuesta, se tuvieron en cuenta respuestas a aptitudes emocionales de la personalidad como determinantes para alcanzar el éxito, reconociéndose que el compromiso motivacional se ve limitado dada las estancias prolongadas en el área y las dificultades para su interacción social con otras personas, generando un impacto en el buen desempeño y desarrollo de las operaciones fluviales a bordo de las unidades tipo Patrulleras de Apoyo Fluvial Pasadas.

Por lo tanto tener empleados con buen estado emocional, permite controlar el estrés generado y los cambios que presentan abordo de la unidad, esto deja al funcionario hacer frente a las situaciones laborales cambiantes que se presentan y dar el mejor rendimiento laboral con el conjunto de su capacitación y su autorregulación.

Thilam & Kirby (2002) relacionan la inteligencia emocional con el desempeño cognitivo laboral individual obteniendo como resultado que la regulación de las emociones si contribuyen al desempeño cognitivo individual por encima de lo que contribuye la inteligencia en términos generales.

Con lo anterior se pude afirmar que aquellas circunstancias psicoemocionales de los funcionarios embarcados en las Patrulleras de Apoyo Fluvial del estudio y detectadas durante la identificación y descripción de las funciones y competencias condiciona la calidad de su experiencia en todas y cada una de las dimensiones de interacción con el entorno. La calidad de vida individual se verá siempre influida por las situaciones externas que en muchas ocasiones no están bajo su control laboral afectando de forma directa o indirecta la conducta de cada funcionario a nivel personal, familiar y laboral pero es necesario que cada individuo entienda cuáles son sus funciones y competencias en este tipo de unidad de la Armada Nacional para una mejor adaptación emocional para encontrar una estabilidad personal y desarrollo laboral.

Conclusiones

El desarrollo de las competencias laborales ha evolucionado, de tal manera que las concepciones más modernas se orientan a la formación, participación y flexibilidad en relación con las características de las organizaciones.

Hay que resaltar a la Armada Nacional como una institución cuyo aprendizaje y desempeño se basa en competencias, para aportar un perfil personal, ocupacional y profesional, la institución mantiene un rumbo hacia la integralidad del funcionario desde su incorporación, entrenamiento en las escuelas de formación y finalmente en las unidades a flote y terrestres.

En relación al área de gestión humana, sobre la identificación de competencias, a pesar que es un aporte estrictamente ordenado y rígido, existen falencias en la elaboración de los manuales de funciones y perfil de cargos por competencias específicamente para los Infantes de marina, al igual que no existe unas competencias y funciones específicas elaboradas y socializadas para el desarrollo de operaciones fluviales desde las unidades tipo Patrulleras de Apoyo Fluvial Pesadas,

esto sin desconocer que el personal tiene la capacitación, entrenamiento y experiencia en la planeación y ejecución de este tipo de operaciones.

Se puede concluir que es importante continuar en todo momento con la instrucción y entrenamiento de los Oficiales, Suboficiales e Infantes de Marina que se gradúan de las escuelas de formación mediante cursos especiales que permiten elevar y alcanzar los perfiles y competencias necesarios para el desarrollo de operaciones fluviales como lo es el curso de combate fluvial, como se pudo evidenciar en varios tripulantes que han podido realizarlo.

El factor humano es lo más importante, a pesar que se encuentra capacitado, existen factores externos que lo limitan, lo que está claro, de acuerdo a lo descrito en el desarrollo del documento una vez se identifican las competencias y funciones adecuadamente para los cargos, los tripulantes puede desempeñar de mejor manera la labor encomendada y aportar al cumplimento de la misión institucional.

Los factores externos que afectan emocionalmente al personal embarcado a bordo de las unidades tipo Patrulleras permite concluir y afirmar sobre la importancia que tienen el concepto de inteligencia emocional como competencia laboral específica y fundamental permitiendo aportar al personal embarcado una mayor eficiencia en el cumplimiento de sus competencias y funciones en el planeamiento y ejecución de operaciones fluviales.

Esta identificación y descripción de los perfiles, competencias y habilidades laborales del grupo del personal embarcado a bordo de las Patrulleras de apoyo fluvial pesado, motiva y es incentivo para realizar futuras investigaciones que aporten mejoras, fortalecimiento y direccionamiento profesional, logrado resultados contundentes de los proyectos implementados, porque hay que reconocer el poco alcance que tiene el presente documento ya que abarca una pequeña parte de las competencias y funciones que cumplen los Oficiales, Suboficiales e Infantes de Marina pero es un comienzo importante para explorar el desarrollo de las operaciones fluviales en las Patrulleras de Apoyo Fluvial Pesadas permitiendo con esto reconocer y resaltar la misión de la Armada Nacional.

Es importante resaltar la importancia que debe tener en el alto mando naval y la alta gerencia de la organización con el fin de fortalecer las estrategias para consolidar las funciones y perfiles de competencias en las unidades tipo PAFP en el desarrollo de operaciones fluviales y de esta forma poder ser replicados a todas las unidades fluviales que cumplen misiones de características similares con tripulaciones poseedoras de conocimiento y entrenamiento similares, generando

con esto una mayor productividad y constante mejora como lo promulga el sistema de gestión de calidad de la institución.

Bibliografía

ALMIRANTE GARCÍA, Roberto (2012). *Disposición Numero 017 de 2012 Por medio de la cual se aprueba el formato del Manual de Funciones y Perfil de Cargos por Competencias de la Armada Nacional.* Bogotá D.C: Armada Nacional.

ALMIRANTE SANTAMARÍA, Leonardo (2014). *Plan estratégico Naval 2015-2018*. Bogotá D.C: Armada Nacional.

ALMIRANTE SOTO, Mauricio (2006). *Manual de Operaciones Fluviales*. Bogotá D.C: Armada Nacional.

ARMADA NACIONAL DE COLOMBIA (2014). *Revista A la Mar. Ed 130. ISSN-1692-5009*. Bogotá D.C: Armada Nacional.

BENAVIDES, O (2002). *Competencias y competitividad diseño para organizaciones latinoamericanas*. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.

CHIAVENATO, A (2002). *Gestión del talento Humano.* Colombia: Mc Graw Hill.

DAVIS, K.; NEWTRONS, J (2000). *Comportamiento humano en el Trabajo*. Décima Edición. México: Edición McGraw-Hill.

DIVISIÓN DE DOCTRINA DE CHILE (2009). Lecciones aprendidas en instrucción y entrenamiento para operaciones militares. Chile: Centro de lecciones aprendidas.

ESCUELA DE FORMACIÓN DE INFANTERÍA DE MARINA (2015). *Proyecto educativo institucional. Acuerdo No. 003 de 2015*. Coveñas: Armada Nacional.

GARCÍA, Carlos; LÓPEZ, Guiu (2012). *El liderazgo militar ante la complejidad*. España: Instituto Español de Estudios Estratégicos.

GOLEMAN, D (1995). Inteligencia Emocional. Estados Unidos: Editorial Bantam Books.

THILAM, L; KIRBY, S (2002). *¿Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual Performance.* The journaly of social pychoogy: Heldref Publications (pp.133- 143).

HOYOS, W (2010). *Diseño de perfil del cargo basado en competencias*. Revista Universidad EAFIT, Vol. 46, No. 159.2010. Medellín: Universidad EAFIT.

JEFATURA DE DESARROLLO HUMANO (2012). *Sistema de Gestión Humana por Competencias.* Bogotá D.C: Armada Nacional de Colombia.

KLEPAK, Hal (2012). *Formación y educación militar: los futuros oficiales y la democracia.* Buenos Aires: RESDAL.

LÓPEZ, J (2005). *Gestión por competencias: un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos*. Madrid, España: Prentice Hall.

MARTIN, M (2007). *Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente*. Revista Europea de formación profesional No. 40 – 2007. Países Bajos: Universidad de Wageningen

MC CLELLAND, D (1973). *La medición de las competencias* (En línea). Disponible en http://www.psicoconsult.com/getattachment/963144e9-90d5-4d07-9c47-db2311923f0b/La-Medicion-de-las-Competencias.aspx

PARODY, G (2013). *Gestión de talento humano por competencias*. Bogotá, Colombia: Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

PEREIRA, F; GUTIÉRREZ, S; SARDI, L & VILLAMIL, M (2008). *Las competencias laborales y su evaluación mediante el modelo de 360 grados*. Bogotá D.C: Universidad del Bosque.

RODRÍGUEZ, T; HENRÍQUEZ (2010). *Guía para establecer o ajustar el manual especifico de funciones y de competencias laborales. 2da versión.* Bogotá D.C: Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública.

SASTOQUE, F; URREA, C (2007). *Elaboración del manual de funciones por competencias laborales para el centro de educación militar del cuartel general del Comando del Ejército.* Bogotá D.C: Escuela Superior de Administración Pública.

SERRANO, M (2008). *Guía metodológica para la identificación y estandarización de competencias laborales para los empleados públicos colombianos.* Bogotá D.C: Escuela Superior de Administración Pública.

TARAZONA, D (1995). *Autoestima, satisfacción con la vida y condiciones de habitabilidad. Un estudio factorial según pobreza y sexo*. Revista de Investigación en Psicología;8: 57-65.

VARGAS, Julia; VALENCIA, M; VANEGAS, N & CALCETERO, R (2009) *Una mirada de la formación por competencias para los procesos académicos de la facultad de ciencias militares de la Escuela Militar de Cadetes José María Córdoba.* Revista Educación y Desarrollo Social. Bogotá, D.C: Universidad Militar Nueva Granada.