

**Perspectivas de los integrantes de la Policía Metropolitana de Cúcuta entorno a su
calidad de vida laboral: Una mirada desde el Posconflicto**

Víctor Manuel Arévalo Galindo

Carmen Pilar Medrano García

María Elizabeth Quintero Becerra



Universidad Simón Bolívar Sede Cúcuta

Programa De Trabajo Social

San José De Cúcuta

2017

**Perspectivas de los integrantes de la Policía Metropolitana de Cúcuta entorno a su
calidad de vida laboral: Una mirada desde el Posconflicto**

Víctor Manuel Arévalo Galindo

Carmen Pilar Medrano García

María Elizabeth Quintero Becerra

Investigación Formativa II

Docente:

Sandra Susana Jaimes

Universidad Simón Bolívar Sede Cúcuta

Programa De Trabajo Social

San José De Cúcuta

2017

Tabla de Contenido

FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA	5
Titulo	5
Planteamiento del problema	5
Formulación del problema	9
Delimitaciones	9
Delimitación espacial	9
Delimitación temporal	9
Delimitación conceptual	9
Justificación	10
Objetivos	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Marco Referencial	13
Antecedentes	13
Marco teórico	17
Marco conceptual	27
Marco Contextual	31
Marco Legal	33

Diseño Metodológico	38
Enfoque de la investigación	38
Diseño investigativo	38
Discusión de los resultados	40
Población	40
Muestra	41
Técnicas e instrumentos de recolección	43
Técnicas e instrumentos de análisis de información	44
Capítulo I	47
Capitulo II	56
Capitulo III	59
Conclusiones	68
Recomendaciones	70
Anexos	75

FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

Título

Perspectivas de los integrantes de la policía metropolitana de Cúcuta entorno a su calidad de vida laboral: una mirada desde el posconflicto

Planteamiento del problema

Durante los últimos 50 años uno de los problemas más relevantes para la sociedad colombiana ha sido la presencia del conflicto armado interno incluyendo todos sus estratos sociales, dejando con su paso diversas víctimas por medio del desplazamiento, masacres, desaparición forzada, torturas, violaciones, entre otros hechos victimizantes que han generado que varios intentos en procesos de paz sean fallidos.

Por lo tanto, resulta importante el tener una definición de posconflicto en el cual este se puede describir como “El periodo de tiempo en el cual las hostilidades del pasado se han reducido al nivel necesario para que las actividades de reintegración y rehabilitación se puedan iniciar” (San Pedro, P. 2006).

La ciudad de Cúcuta ubicada en el Departamento Norte de Santander no ha sido ajena a estos flagelos del conflicto armado interno teniendo en cuenta que por estar ubicada en zona de frontera con Venezuela se convierte en un territorio estratégico para el interés de diversos grupos al margen de la ley, por su ubicación geográfica como lo es la cercanía con zona del Catatumbo donde es fuente de ingresos de recursos económicos para el sostenimiento de estos grupos.

En Norte de Santander se destaca que una zona de alta incidencia de actos de violencia es la región del Catatumbo. Municipios como Tibú, El Tarra y Teorama concentraron gran parte de actos relacionados con homicidios, desplazamientos y secuestros. En Cúcuta la mayoría de eventualidades se relacionaron con inseguridad local, ataques contra propiedad privada y asuntos relacionados con extorsiones. (Baracaldo, 2013)

Es así, que las dinámicas del conflicto interno en Colombia, ha llevado a que las Fuerzas Militares y de policía cumplieran no solo su rol clásico de defensa de las fronteras nacionales frente a potenciales amenazas externas, sino que también se encargaran de la seguridad y de la defensa al interior del país, lo cual hizo que las FF.MM construyeran una estructura y una doctrina en torno a las necesidades que exigía la lucha contra los grupos al margen de la ley (Caicedo, 2009).

Teniendo en cuenta factores desencadenados del conflicto la Policía Nacional de Colombia, como cuerpo armado permanente de naturaleza civil que tiene como fin primordial mantener las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y asegurar que los colombianos convivan en paz, tuvo que realizar ajustes a nivel institucional como herramientas tecnológicas capacitación a su personal y entrenamiento a los miembros de policía en aras de salvaguardar el orden nacional en peligro por la existencia de grupos armados ilegales y sus múltiples actos ilícitos que generar riesgos para la población civil. (Art 218 C.P.C)

Ahora bien, el reciente proceso de paz, el cual ha logrado establecer acuerdos para la terminación del conflicto ha hecho que el país empiece una nueva etapa llamada posconflicto, en la que se espera que una institución como la policía retome su naturaleza civil garantizando así

el bienestar y la seguridad de los habitantes del territorio nacional colombiano. Por lo tanto, atisbar en los diferentes escenarios que se generan al realizar o cumplir un acuerdo de paz donde prevalece el rol que desempeña la policía nacional como institución en el acercamiento con la comunidad a fin de consolidar y fortalecer su estructura para mantener el acuerdo al que se llegue y solidificar la paz para el territorio.

Ante el escenario de posconflicto que se adelanta en el país y los acuerdos que se plasmaron con las farc, la dinámica del actual conflicto colombiano está presentando cambios que necesariamente recaerán en los roles que desempeña la policía nacional en términos de constitucionalidad, permeando la esfera institucional. “Lo anterior puede implicar abandono de algunas funciones actuales, adquisición de nuevas capacidades y evaluación del tamaño, que muy seguramente ha de aumentar y, la organización más adecuados para atender las demandas en forma eficiente” (Ospina, 2012)

Sin embargo, es precisamente este tránsito que representa cambios, que si bien son positivos y necesarios para avanzar en la consolidación de paz, también representa un desafío para las instituciones encargadas de mantener el orden del territorio, ya que si bien estudios han dicho que entre los retos de la policía esta avanzar en educación y profesionalización, desmilitarización del servicio, enfoque en Derechos Humanos y cultura de la legalidad. (El espectador, 2016), también es cierto que a nivel institucional de deben procurar no afectar el bienestar y las condiciones internas de los miembros de la institución.

Es aquí, donde se ve reflejada una problemática sentida constantemente entre los

miembros de la organización, la cual gira entorno a la inadecuada o ausencia aplicación de estímulos, los cuales normalmente representaban una motivación y compromiso en los integrantes de la policía para desarrollar con satisfacción y vocación este servicio, tanto así, que el actual ambiente de insatisfacción que se percibe en los distintos niveles de la organización afecta el desarrollo individual, los equipos de trabajo la cultura organizacional y por supuesto impacta negativamente en los resultados.

Además porque tradicionalmente la policía se ha caracterizado por desarrollar un marco estratégico una gestión policial basada en el humanismo, “fundamentado en competencias con el fin de implementar y desarrollar programas de desarrollo humano, calidad de vida y mejoramiento del clima institucional, denominado como el sistema de estímulos para el personal de la Policía Nacional.” (Celis, 2015) El cual ante el cambio tan drástico que vive el país está imposibilitando su realización.

De acuerdo a lo anterior surge la importancia de que como trabajadores sociales se lleve a cabo este proyecto de investigación con el fin de conocer las perspectivas que genera el posconflicto en los funcionarios integrantes de la policía metropolitana de Cúcuta y su incidencia en la calidad de vida laboral, ya que este panorama de desconcierto y de insatisfacción amerita conocer el sentir de la institución ante las modificaciones que se están presentando, las cuales tienden a afectar su bienestar tanto por dentro y por fuera de la misma.

Formulación del problema

¿Cuáles son las perspectivas que genera el posconflicto en los funcionarios integrantes de la Policía Metropolitana de Cúcuta entorno a su la calidad de vida laboral?

Delimitaciones

Delimitación espacial

Esta investigación fue realizada con los policías que hacen parte del Comando de la Policía Metropolitana de Cúcuta.

Delimitación temporal

Esta investigación se realizó durante el mes de febrero del año 2017 a junio del año 2017.

Delimitación conceptual

Para el proceso investigativo se requirió el manejo conceptual de aspectos como: Postconflicto, calidad de vida laboral, Paz, Violencia, Ciudadanía, Conflicto Armado, familia

Justificación

Teniendo en cuenta que Colombia afronta actualmente a uno de los mayores retos de su historia reciente, como poner definitivamente fin a un brutal conflicto armado de cinco décadas con un grupo en específico al margen de la ley, buscando construir un país y una sociedad en paz, el desarrollo de la presente investigación permite conocer las perspectivas que desencadenan el posconflicto para la policía nacional frente a la construcción de un país en paz al igual demostrar los avances partiendo de la importancia que tienen los temas ya aprobados por parte del gobierno colombiano y el grupo FARC, a tal manera de llegar a obtener un mayor conocimiento concreto sobre las diferentes perspectivas que se reflejan en los miembros de la institución policía nacional.

El trabajo social lidera un proceso al enfrentar el posconflicto, así mismo permite conocer los imaginarios que existen en la policía nacional como institución donde nos va a permitir desmitificar las posibles resistencias que se puedan llegar a generar. Es así que el desarrollo de la presente investigación le aporta a los trabajadores sociales el conocimiento, saber las perspectivas para los integrantes de la fuerza pública, a su vez las bases epistémicas para poder hacerle frentes a las enterezas que se tienen frente a la desmovilización, a la reincorporación de los miembros de las FARC, al reconocimiento de derechos de las víctimas, la restitución de tierras, el perdón, la no repetición de los hechos y lo más importante para los funcionarios policiales la justicia transicional.

He aquí la importancia de esta investigación, ya que se buscó comprender cuál es aquel papel que tienen las fuerzas militares y de policía, sus capacidades, su nivel de confianza, visión

y protagonismo ya que forman parte también de un grupo social dentro de una comunidad, siendo importante para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven, es importante conocer y tener en cuenta los aportes y sugerencias de los miembros de la policía nacional, partiendo de un análisis cultural, político, económico, e individual de acuerdo a su entorno social, su historia, costumbres e ideales y su labor que desempeñan.

Una política o un proceso de paz en Colombia que no tenga en cuenta la variable territorial, las particularidades regionales está condenada a fracasar o a obtener impactos mitigados. Para que sea sostenible y duradera no puede basarse en un enfoque estrictamente nacional. Necesita que encierre escalas, enfoques espaciales distintos, agendas locales y regionales de paz, pasando necesariamente por el involucramiento de las regiones, la participación activa de las comunidades, de la sociedad civil organizada a partir de los territorios, de forma que pueda desactivar expresiones violentas, enraizar dinámicas de resolución pacífica de conflictos, de cultura de paz, de inclusión política, social, económica, y regional. (Barreto, 2014, Pg. 185)

Es así, que a nivel social se buscó obtener un beneficio principalmente para la institución policial generando un apoyo a la etapa de posconflicto en la cual cada ciudadano debe participar, teniendo en cuenta que para lograr una Colombia sin conflicto es necesario el apoyo, la participación de cada uno de los hombres y mujeres policías generando el aporte de ideas para su construcción, la resolución de conflictos por medio del diálogo, la convivencia pacífica, el perdón. Igual forma beneficia a las familias de los miembros que hacen parte de la policía nacional quienes realizan un arduo aporte al proceso de paz a través de la enseñanza, fortalecimiento de valores.

Seguidamente con esta investigación se buscó favorecer a los entes gubernamentales como son la alcaldía municipal de Cúcuta, gobernación de Norte de Santander quienes a través

de los planes de desarrollo focalizados se pueden llegar a generar proyectos y estrategias que faciliten el comienzo a la construcción de paz de sus habitantes, teniendo como base la realización de un diagnóstico a través de la investigación realizada aportando al logro de la construcción de paz por medio del acercamiento del cuerpo de policía y la comunidad.

Objetivos

Objetivo general

Analizar las perspectivas que genera el posconflicto en los funcionarios integrantes de la policía metropolitana de Cúcuta y su incidencia en la calidad de vida laboral

Objetivos específicos

Identificar los aspectos socio-laborales en relación a su desarrollo individual y profesional en el marco del posconflicto

Describir la incidencia del posconflicto en la esfera privada-laboral de los miembros de la policía metropolitana de Cúcuta

Indagar sobre el proceso de transformación que atraviesa la policía nacional a nivel institucional en el marco del posconflicto.

Marco Referencial

Antecedentes

Como antecedente es esencial tener en cuenta el artículo de reflexión Desafíos de las Fuerzas Militares colombianas ante un eventual escenario de posconflicto escrito por Javier Tarazona Herrera de la universidad Militar Nueva Granada Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad en diciembre de 2014 donde enfatiza sobre los desafíos de las FF.MM colombianas ante un eventual escenario de posconflicto. Teniendo como objetivo del documento analizar el papel de las FF.MM en el proceso de dejación de armas, de desmovilización y de reintegración de los grupos al margen de la ley, en caso de que se firme un acuerdo que ponga fin al conflicto armado.

Seguidamente el artículo de investigación realizado por Giovanna Marcela Ramírez Salgado en la Escuela de Cadetes de Policía “General Francisco de Paula Santander” “*Rol mediador de la policía nacional de Colombia en el posconflicto*”: Un estudio del discurso de expertos con AEDT, en el cual realiza una revisión teórica de estudios recientes, relacionados con la situación nacional e internacional, frente al accionar de la fuerza pública en escenarios de posconflicto; siendo de gran aporte para la realización de esta investigación.

Aporte que es sustentado en el artículo de revisión “*perspectivas comparadas de la presencia de la policía durante el conflicto y el posconflicto*”; donde presenta una comparación con los países de Guatemala El Salvador, Irlanda del Norte, Afganistán y República del sur de

Sudán desarrolló entre febrero y diciembre del 2013 con el apoyo de la Dirección Nacional de Escuelas - Escuela de Postgrados de la Policía Nacional. Donde brinda a esta investigación un aporte de conocimiento teórico y comparativo para su realización.

Seguidamente es importante el aporte de Guerra & Plata (2005) en el cual a través del artículo de investigación *Estado de la investigación sobre conflicto, posconflicto, reconciliación y papel de la sociedad civil en Colombia* siendo pertinente porque explora las condiciones para el logro de la gobernabilidad y el desarrollo humano sostenible a partir de una mirada reflexiva sobre parte de la investigación realizada en Colombia teniendo en cuenta los problemas del conflicto, posconflicto, reconciliación y papel de la sociedad civil, dando un aporte a esta investigación ya que brinda un amplio conocimiento del posconflicto y los retos a los que se afronta la comunidad en general.

Para el investigador Tito Pérez (2011) en su artículo de investigación *La dimensión política del postconflicto: discusiones conceptuales y avances empíricos* el conflicto armado en Colombia obedece a dinámicas políticas, económicas y sociales de carácter estructural, que generan un número significativo de víctimas marginadas históricamente por la acción política, la redistribución de los recursos económicos y los procesos de integración de las políticas sociales por el estado, así mismo al autor nos brinda un aporte de conocimiento sobre el comportamiento político de quienes en el pasado han acudido a la violencia. También permiten evaluar las posibilidades en el mundo real de promover la creación de mesas de deliberación política como estrategia de profundización de la democracia en el posconflicto, siendo importante para esta investigación a que aporta amplio conocimiento.

El anterior antecedente es complementado por Miguel Barreto (2014) en su artículo de reflexión (Preparar el posconflicto en Colombia desde los programas de desarrollo y paz: retos y lecciones aprendidas para la cooperación internacional y las empresas) en el que señala que un escenario de posconflicto en Colombia encierra profundos desafíos políticos, sociales y económicos, a la firma de un acuerdo político con la insurgencia se seguirán largos años de un complicado y exigente proceso de construcción de una paz sostenible y duradera.

Donde se requiere de la participación de amplios sectores de la sociedad colombiana para que los acuerdos lleguen hasta las regiones y comunidades que parecieron décadas la violencia. A su vez sirve de base para la realización de la presente investigación ya que aporta un antecedente acerca de la importancia que tiene la participación del gobierno y la sociedad para afrontar los retos después de la firma de un post acuerdo.

La investigación de Esteban Ugarriza (2013) en el artículo *“La dimensión política del postconflicto: discusiones conceptuales y avances empíricos”* describe los retos políticos de las sociedades en etapa de posconflicto desde una perspectiva tanto normativa como empírica, así mismo presenta un análisis descriptivo de los primeros resultados de un ejercicio de deliberación política entre excombatientes de grupos de guerrillas y paramilitares de Colombia.

Seguidamente brindando un conocimiento sobre el comportamiento político de quienes en el pasado han acudido a la violencia, permite evaluar las posibilidades en el mundo real de promover la creación de mesas de deliberación política como estrategia de profundización a la democracia en el posconflicto, para lo cual aporta a la presente investigación un conocimiento

conceptual y empírico, así mismo un marco de referencia para nuestra investigación.

Otro aporte investigativo de valor es el realizado por el teórico Johan Galtung (1976) quien a través de su ensayo *“tres enfoques para la paz: mantenimiento, establecimiento y consolidación de la paz”*, propone la creación de estructuras de paz para promover una paz sostenible, abordando las causas de raíz del conflicto violento y el apoyo a las capacidades básicas para la gestión de la paz y la resolución de conflictos, así mismo propone cuatro elementos que combinados y relacionados, hacen posible la paz: Desarrollo, Democracia, Derechos Humanos y Desarme lo que se conoce como la fórmula 4D=Paz; si uno de estos elementos llegase a faltar, la paz no podría concretarse en el devenir de la historia de una sociedad. Brindando un enriquecedor aporte a la presente investigación como base de sustento teórico fortaleciendo la temática abordada en el transcurso investigativo.

Investigación que es seguida por Alvaro Camacho (2003) en su artículo *“Preparar el futuro: conflicto y postconflicto en Colombia”* quien incluye La construcción de paz se debe iniciar antes de que cesen las hostilidades y culmina y con ella, el período de posconflicto cuando una sociedad se ha recuperado del daño físico causado en el transcurso del conflicto, ha aprendido a jugar con nuevas reglas políticas y económicas y ha sanado sus heridas, individuales y colectivas, de tal manera que haya una expectativa generalizada de que las diferencias que persisten no van a exacerbar hasta el punto de recaer en el conflicto violento entre las partes, es así, que esta investigación genera un aporte cualitativo y una base de conocimiento frente a la temática a trabajar en el presente proyecto de investigación.

Marco teórico

Dado que el objetivo principal de esta investigación se basó en analizar las perspectivas que genera el posconflicto en los funcionarios integrantes de la policía metropolitana de Cúcuta y su incidencia en la calidad de vida laboral, lo primero se debe decir es que resulta un poco complejo dar una definición de posconflicto exacto; sin embargo desde el presente trabajo se puede describir como “El periodo de tiempo en el cual las hostilidades del pasado se han reducido al nivel necesario para que las actividades de reintegración y rehabilitación se puedan iniciar” (San Pedro, P. 2006).

Para empezar se enmarca el término perspectiva como “el punto de vista concreto, particular y subjetivo que tiene una persona sobre un tema en concreto. La perspectiva no es fija e inamovible ya que lo habitual es que una persona cambie de opinión respecto de ciertos temas a lo largo de su vida precisamente, porque la experiencia también modifica la forma de interpretar la realidad” (concepto ABC, 2017) es decir la posición que adopta los miembros de la policía respecto a su actual situación en el marco del posconflicto se adopta como perspectivas que se pueden analizar en función de su visión y experiencia percibida.

Ahora bien, la paz “Es un proceso de largo plazo, dinámico y participativo, basado en los valores universales y su práctica diaria en todos los niveles tanto la familia, la escuela, la comunidad, así como la nación” (Mayor, 1999) para que en cada uno de ellos se rescaten unos valores y se desarrollen unos ideales.

Con esto se quiere tener en primer lugar el cese al fuego la culminación de la violencia y para esto el estado ha venido sumando esfuerzo para lograrlo y es acá donde tienen parte los profesionales de trabajo social para influir en la sociedad aportando herramientas para olvidar y perdonar; sanando a su vez las heridas tanto individual como colectivamente en la práctica de acciones no solo políticas, sino sociales y académicas. Según la universidad de los Andes y la Fundación Ideas Para La Paz, dedicados a las investigaciones sobre el conflicto armado en Colombia, definen también el posconflicto como “aquel periodo de tiempo que se inicia con el cese de hostilidades entre las partes previamente enfrentadas” (Rettberg, 2002,). Significando que cada uno de los ciudadanos debe estar preparado para superar las secuelas dejadas por el conflicto.

Los investigadores Germán Ayala y Guido Hurtado (2007), manifiestan que “*El posconflicto se construye, no se alcanza*”. También afirman que “*El posconflicto no puede entenderse como un fin último, sino como un proceso en el que hay varias tareas por hacer, entre ellas, el fortalecimiento e incluso, la refundación del Estado y por ese camino*” (Ayala y Hurtado, 2007, Pág. 37).

Los procesos de paz en Colombia arrojan los límites de las distintas apuestas por una paz estable y extendida a los distintos ámbitos de la vida cotidiana, el objeto de una negociación como salida de la confrontación, la necesidad de que nuevas fuerzas sociales participen, no solo en la implementación de eventuales acuerdos, sino el diseño de esos convenios, y de las dimensiones sociales donde deberían producir transformaciones, sobre la base de acuerdos políticos plurales que mantengan abierta la posibilidad de su reforzamiento durante un tiempo prolongado. (Cárdenas, 2003, citado en combita, delgadillo y torres, 2013, p.8)

Por lo tanto es importante tener en cuenta la Teoría de Conflictos de Johan Galtung donde define como “paz positiva”, en contraste con la “paz negativa”, entendida como ausencia de la guerra. La “paz positiva” en cambio, se define como ausencia de la violencia y para lograrla propone cuatro elementos que combinados y relacionados, hacen posible la paz: Desarrollo, Democracia, Derechos Humanos y Desarme, es así que al hablar de dos tipos de paz la negativa y la positiva

Actualmente Colombia atraviesa por una paz negativa con tránsito a positiva pero aún con un largo camino ya que siguen presentándose actos violentos contra la sociedad y no es posible hablar y firmar un acuerdo de paz cuando en ese trance se sigue experimentando en carne propia la violencia y sus consecuencias, donde aún hay muchas personas que siguen sufriendo de forma directa o indirecta las secuelas de la guerra.

Desde su comienzo hasta entonces, el conflicto ha hecho que la Policía tenga un comportamiento defensivo frente a los ataques; preparándose con armamento y capacitación ante estas situación. En el posconflicto es posible que la Policía deba mantenerse por un tiempo en ese nivel de alerta, pero también que de ahora en adelante deba representar un renacer, el cual la atención estará centrada hacia la reconstrucción del tejido social, el apoyo al ciudadano, al trabajo con la comunidad y la defensa de la delincuencias común.

En otras palabras, la entrada del posconflicto requiere que el papel de la policía nacional pase de un ejercicio militarizado a una policía civil. Este gran desafío representa plantease mecanismos que tengan como base el diseño de reformas sociales y políticas que permitan los

cambios necesarios para que el proceso sea integral y exitoso.

Teniendo en cuenta lo anterior la Policía Nacional, por ser un cuerpo civil armado, es la institución con responsabilidades y funciones específicas para brindar las garantías que permitan el ejercicio de la convivencia armónica entre las poblaciones, para lo cual se ven encaminadas a reorganizar su estructura interna para de esta forma estar de frente con los diversos retos que trae el posconflicto siendo la herramienta principal el trabajar mancomunadamente con la comunidad (Bello, 2014).

Sin embargo, esta reestructuración ha traído un cambio que no solo contemplan replantear el rol de la policía en el posconflicto, sino que también han traído modificaciones a la estructura institucional, las cuales han afectado internamente a la organización, tocando directamente sus directrices y por ende la dinámica de sus miembros, entre estos ajustes, un tema objeto de análisis tiene que ver con el bienestar de los integrantes de la policía, ya que al modificarse el papel de la institución en relación a sus funciones, también se modificó las formas de retribución, recursos, reconocimiento, estímulos, entre otros factores que implican centrarse más específicamente en el tema laboral relacionado a nivel operativo y administrativo teniendo en cuenta las distintas modalidades de servicio que maneja la institución en la actualidad.

La Policía Nacional de Colombia dentro de su marco estratégico de direccionamiento del Talento humano y en concordancia con la política “Una gestión policial basada en el humanismo” diseño un proceso desde el modelo de gestión humana fundamentado en competencias con el fin de implementar y desarrollar programas de

desarrollo humano, calidad de vida y mejoramiento del clima institucional (Celis, 2015, Pg.3)

Desde el punto de vista organizacional Chiavenato (2002) conceptualiza el talento humano como un “área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes”, el porte del autor se centra en las personas como principal activo de la organización.(Pg. 13)

Es decir que cuando las organizaciones perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados, es más probable que se hable de una organización exitosa. En esta tarea, la gestión del talento humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos institucionales e individuales.

Desde este punto de vista Celis (2015) resalta, que la motivación en la Policía Nacional de Colombia hace parte del modelo de gestión humana fundamentado en competencias, donde se desarrolla procesos que atañen al bienestar social e incentivos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones favorables para el desarrollo integral de los servidores públicos, representando un impacto en la calidad de vida, al mismo tiempo que se incrementan sus niveles

de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad e identificación con el servicio que presta en la institución.

En concordancia a lo anterior el presente estudio intenta abordar la problemática actual que desde allí se emana, de la cual se ha percibido una insatisfacción de los miembros de la policía frente a los cambios que la normatividad en el marco del posconflicto se han presentado en cuanto a su bienestar laboral, impactando negativamente en el clima institucional, el sentido de pertenencia, la responsabilidad, la calidad de vida del policial y su familia.

Para ello, se aborda como tema central la calidad de vida laboral, desde el cual se encuentran inmersos factores humanos relacionados con el ambiente laboral, los valores, el compromiso, clima, satisfacción, autoestima, entre otros factores que influyen en el rendimiento de los empleados en una organización, en este caso la institución policial.

Granados (2015) puntualiza que, aunque se torna complicado definir qué es la calidad de Vida Laboral, debido a que el concepto se encuentra muy relacionado con diversos temas del ambiente laboral, existe una gran posibilidad de ser estudiado desde diferentes disciplinas y modelos teóricos. Con base a esto, para efectos de esta investigación, se toma como enfoque teórico los postulados del modelo ecológico de Bronfenbrenner, ya que desde perspectiva ecológica, la calidad de vida laboral es objeto de análisis, debido a que involucra distintos contextos en la vida, pues el trabajo como necesidad del ser humano repercute en otros sistemas como lo personal, lo familia, social y es en última forma para alcanzar un bienestar integral.

La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo persigue el objetivo de conseguir

mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. Es así que, el centro de sus análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, es decir, de los diferentes subsistemas que la integran. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, ya que desarrolla un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. (Granados, 2011, p. 215)

Por su parte Casas y Co. (2002) refieren que este concepto debe de ser considerado multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son importantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Es decir que la teoría ecológica como enfoque teórico permite entender como la calidad de vida laboral permea los diferentes sistemas del individuo, llevando a que tenga un desarrollo integral o en su defecto, una bajo bienestar en cada una de las esferas que los rodean.

Al respecto Bronfenbrenner (1994). Le denomina al nivel más cercano del individuo microsistema, el cual generalmente abarca la familia, las relaciones interpersonales, los vecinos y compañeros de trabajo, refiriéndose a “Un patrón de actividades, roles sociales y relaciones interpersonales experimentado por la persona en desarrollo en un determinado entorno cara a cara con características físicas, sociales y simbólicas particulares que invitan, permiten o inhiben el compromiso en un progreso sostenido” (p.39)

El mesosistema comprende las interrelaciones de los dos o más ambientes en los que la persona se desenvuelve y realiza sus actividades tales como el hogar y los padres de familia que interaccionan para ayudar al individuo. “El mesosistema comprende los vínculos y procesos que tienen lugar entre dos o más entornos que contienen la persona en desarrollo (relaciones entre el hogar y la escuela, la escuela y el lugar de trabajo) en palabras, un mesosistema es un sistema de microsistemas” (p. 40)

El exosistema “Se refiere a uno o más entornos que no incluyen a la persona en desarrollo como participante activo, pero en los cuales se producen hechos que afectan a lo que ocurre en el entorno que comprende a la persona en desarrollo, o que se ven afectados por lo que ocurre en ese entorno (lugar de trabajo de la pareja, grupos de amigos de la pareja, etc..)” (Bronfenbrenner, 1979, p. 44). Y el macro sistema está compuesto por los patrones culturales en los que se desenvuelven todos los individuos “consiste en el patrón general de micro, meso y exosistemas característicos de una cultura o subcultura determinada, con particular referencia a los sistemas de creencias, cuerpos de estructuras de oportunidades, peligros y opciones de vida que se incorporan en cada uno de estos sistemas más amplios” (Bronfenbrenner, 1994, p.40)

Ahora bien, desde la conceptualización la calidad de vida laboral, como ya se dio anteriormente, a la luz de la teoría ecológica, permite entender el ambiente laboral como un microsistema que influye y se relaciona con los demás sistemas ya descritos anteriormente, el cual a su vez guarda un impacto según como se sienta el individuo y como se crea el ambiente laboral en el desarrollo integral de la persona.

Desde lo expuesto por Granados (2011), Las dimensiones de la que se compone la calidad de vida en el trabajo pueden estar clasificadas en dos grupos; aquellos que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y aquellas que vinculan la experiencia psicológica de los trabajadores. (Condiciones subjetivas)

Condiciones objetivas

Medioambiente físico, teniendo en cuenta que en todo tipo de trabajo se está propenso a que se presente cualquier tipo de riesgos laborales: riesgos físicos, químicos, biológicos, entre otros, y las empresas deben salvaguardar la buena salud de sus trabajadores; también se debe considerar La fatiga física, relacionada a riesgos posturales, cargas excesivas, Los accidentes laborales; Falta de espacio físico en el lugar de trabajo o la inadecuación al este, así como el deficiente mobiliario, iluminación, etc.

Medioambiente contractual, en el cual influye el salario, La estabilidad en el puesto de trabajo.

Medioambiente productivo, en esta categoría se encuentran inmerso el hecho de si se tienen horarios de trabajo muy prolongados o los horarios rotativos; La sobrecarga laboral; las Oportunidades de promoción y ascenso, y las Facilidades de formación.

Condiciones subjetivas

Esfera privada y mundo laboral: Los problemas dentro de la esfera laboral tales como enfermedad de miembros de familia, problemas de tipo afectivo, necesidad de atención extra a los hijos. Estos factores repercuten de manera directa en la Calidad de vida de las personas. Asimismo, las exigencias del trabajo pueden llevar a los trabajadores a dejar de lado no solo las responsabilidades familiares, sino también las relaciones sociales del trabajador.

Individuo y actividad profesional, se relaciona con la utilización y desarrollo de conocimientos, y habilidades a fin de alcanzar las metas profesionales, lo cual constituye un factor motivador ya que produce sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo (Peiro, 1996). Asimismo, la autonomía y la participación activa en la toma de decisiones son la base de la satisfacción laboral (Casas. 2002).

Organización y función directiva. Las relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo constituyen un factor primordial para la salud personal y organizacional (Casas). Se valora mucho la posibilidad de relación e interacción con los compañeros de trabajo. Inclusive, el enfoque de la gestión del conocimiento, resalta la importancia de la interrelación de los trabajadores en la construcción y el compartir del conocimiento. A través de la interrelación con los compañeros, los trabajadores desarrollan no solo sus habilidades sociales, sino también comparten y consolidan conocimientos a través del relato de sus experiencias. Por el contrario, en Desencadenantes del estrés laboral, Peirò (1999) afirma que la ausencia de contacto con otros trabajadores y la falta de cooperación y apoyo entre compañeros pueden producir un elevado nivel de estrés y tensión entre los miembros del grupo.

Marco conceptual

Teniendo en cuenta el protocolo adicional II (art. 1) y el Estatuto de Roma (art. 8.2.f), definen los conflictos armados internos como aquellos que tienen lugar en el territorio de un Estado

cuando existe un conflicto armado prolongado entre las autoridades gubernamentales y grupos armados organizados o entre tales grupos. El Protocolo adicional II, agrega que dichos grupos “bajo la dirección de un mando responsable, ejerzan sobre una parte de dicho territorio un control tal, que les permita realizar operaciones militares sostenidas y concertadas” (art. 1).

Conflicto armado interno: “constituye una responsabilidad compartida entre las FARC, los paramilitares y el Estado, concluye que son condiciones sociales de desigualdad, inequidad y desorganización del estado”. (Tamayo 2015 p.18)

La Relación entre Acuerdo y Posconflicto. “Los acuerdos negociados son difíciles de alcanzar y, una vez se logren, tienen una alta probabilidad de colapsar (especialmente en el caso de enfrentamientos étnicos). En efecto, una de las variables que mejor determinan la aparición de un conflicto es la existencia previa de otro conflicto” (RETTBERG. p.7)

Paz: “situación o estado en que no hay guerra ni luchas entre dos o más partes de enfrentados. Hacer la paz es mucho más que terminar la guerra, es poner en un lugar las instituciones y la confianza que llevaría a los ciudadanos hacia un futuro pacífico” (Ban Ki Moon) Secretario General de las Naciones Unidas.

Por otra parte el teórico Johan Galtung define como “paz positiva”, en contraste con la

“paz negativa”, entendida como ausencia de la guerra. La “paz positiva” en cambio, se define como ausencia de la violencia; está presente cuando los seres humanos se ven influidos de tal manera que sus realizaciones efectivas, somáticas y mentales, están por debajo de sus realizaciones potenciales" (Galtung, 1985).

De igual forma Bajo un enfoque constructivo, “la paz es tanto un medio de transformación personal y colectiva como una aspiración para « limpiar » al planeta de la destrucción a cargo de la raza humana” (Webel, 2007.p-4) también es un “proceso de largo plazo, dinámico y participativo, basado en los valores universales y su práctica diaria en todos los niveles — la familia, la escuela, la comunidad, así como la nación” (Mayor, 1999.p-4).

Proceso de paz “Un proceso de paz es un esfuerzo para lograr un acuerdo que ponga fin a la violencia, así como para implementarlo, mediante negociaciones que pueden requerir la mediación de terceros” (Fisas 2010.p-5)

Desarrollo Humano (DH): “Proceso mediante el cual se ofrece a las personas mayores oportunidades. Entre éstas, las más importantes son: una vida prolongada y saludable, educación y acceso a los recursos necesarios para tener un nivel de vida decente. Otras oportunidades incluyen la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto a sí mismo” (PNUD 1990: pg., 37)

Conflictos Sociales: “Los conflictos sociales suceden cuando existe un choque de valores e intereses entre lo establecido y las exigencias de participación y garantía de la distribución del poder, la riqueza, el estatus o los recursos humanos por parte de los nuevos grupos y estratos. Un conflicto será social cuando trasciende lo individual y procede de la

propia estructura de la sociedad” (Coser, 1970 p.3).

Violencia política: “La violencia como producto de un conflicto político es “el conjunto de los actos de desorganización y destrucción, y las lesiones cuyo objetivo, elección de blancos o de víctimas, circunstancias, ejecución y/o efectos adquiere un significado político; es decir, tienden a modificar el comportamiento ajeno en una situación de negociación con repercusiones en el sistema social” (Braud, 2006: 16).

Terrorismo “Es todo acto o tentativa de acto en que El acto: a) Está constituido por toma de rehenes intencionada; b) Se proponga causar la muerte o lesiones corporales graves a una o más o a partes de la población; c) Entrañe el recurso a la violencia física con efecto mortal contra una o más o partes de la población”. (Consejo de Derechos Humanos, 2010).

La gestión o manejo de los conflictos: “Es el reconocimiento de que “el conflicto no puede resolverse en el sentido de liberarse de él. [La gestión] no recoge el sentido amplio de la pacificación y se limita a aspectos técnicos y prácticos Intenta realinear las divergencias”. (Fisas 2004).

Construcción de la paz: se da a través de “fases de: mantenimiento, establecimiento y consolidación de la paz” Galtung propuso la creación de estructuras de construcción de la paz para promover una paz sostenible, abordando las “causas raíz” del conflicto violento y el apoyo a las capacidades básicas para la gestión de la paz y la resolución de conflictos. (Galtung 1076).

Por otra parte “La construcción de paz parte de los conceptos de prevención y transformación de los conflictos. En toda sociedad existen conflictos y de ellos surgen

diferentes ramificaciones que pueden ser positivas si llevan semillas de paz y de transformación social, o negativas si llevan al uso de la violencia para abordar los conflictos. Aprender a prevenir, gestionar y transformar los conflictos es una forma de avanzar en esas situaciones y generar paz” (Fisas, 1998: 17).

Diferencia entre Violencia y *Conflicto*: “El conflicto es innegable en la sociedad pero no la violencia - la guerra es una de sus manifestaciones - y, por tanto, el conflicto no tiene que finalizar necesariamente en violencia física o verbal. El fracaso en la transformación del conflicto es lo que conduce a la violencia”. Galtung (1998).

Posconflicto: “es aquel período de tiempo que se inicia con el cese de hostilidades entre las partes previamente enfrentadas, la construcción de paz prepara el terreno desde mucho antes. Por tanto, el continuo conflicto-paz empieza en pleno conflicto. Ello indica la importancia de desprenderse de lo inmediato y contemplar escenarios y retos futuros para facilitar la concertación sobre lo que se quiere en el largo plazo” (RETTBERG .p 34)

De igual forma otra definición de *posconflicto*: “El conflicto armado en Colombia obedece a políticas, económicas y sociales de carácter estructural, que generan un número significativo de víctimas marginadas históricamente por la acción política, la redistribución de los recursos económicos y los procesos de integración de las políticas sociales propuestas por el estado”. (Tito Pérez 2011) (Pag.132).

Otro aporte a la definición de posconflicto es “El periodo de tiempo en el cual las hostilidades del pasado se han reducido al nivel necesario para que las actividades de reintegración y rehabilitación se puedan iniciar” (Paula San Pedro. 2006, pág.3)

Marco Contextual

Contexto Institucional

De acuerdo a lo plasmado en la Constitución Política, la Institución Policía Nacional como cuerpo armado permanente de naturaleza civil a cargo de la nación, tiene una tarea fundamental en la consolidación de un servicio de policía armónico con su naturaleza, doctrina, misión, visión, perfiles y competencias; teniendo como base el bienestar del personal a través del talento humano, siendo necesario definir sus capacidades de acuerdo con las condiciones de seguridad en cada región del país a fin de buscar que todos los habitantes del territorio colombiano convivan en paz. (Art. 218)

Así, la naturaleza del servicio de policía es predominantemente preventivo, interviniendo sobre los factores que favorecen o promueven el delito y los comportamientos que afectan la convivencia ciudadana, este se prestara de manera continua e ininterrumpida.

Desde una perspectiva estratégica y las políticas institucionales, la gestión humana se define como un subsistema de la organización que interactúa con los demás subsistemas, con el propósito de continuar con los lineamientos generales de la política Institucional provenientes del mando como son direccionamiento policial basado en el humanismo, gestión del servicio sobre resultados efectivos, rediseño y fortalecimiento de la estructura administrativa, potenciación del conocimiento y formación policial, desarrollo científico y tecnológico policial, liderazgo institucional y comunicaciones estratégicas, control institucional y veeduría social para el

mejoramiento del servicio.

Misión Policía Nacional

La policía nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el cumplimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz (Art. 2018 C.P.C).

Visión

La Policía Nacional se consolidara en el 2022 como institución fundamental para la construcción de un país equitativo y en paz, garante y respetuoso de los derechos humanos, afianzando la convivencia y seguridad a través del control del delito, la educación ciudadana, prevención, mediación y articulación institucional e interinstitucional como ejes centrales del servicio.

Marco Legal

Constitución Política de Colombia 1991

Capítulo II

En ejercicio de su poder soberano representado por sus delegatorios, a la asamblea nacional constituyentes invocando a la protección de dios y con el fin de fortalecer la unidad de la nación y asegurar a sus integrantes, la vida la convivencia el trabajo la justicia, la igualdad , el conocimiento, la libertad y la paz dentro de un marco jurídico democrático y participativo que garantice un orden político, económico, social , justo y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana decreta:

Art 11. El derecho a la vida es inolvidable no habrá pena de muerte.

Art 12. Nadie será sometido a desaparición forzada a torturas ni tratos y penas crueles inhumanos o degradantes.

Art 13.todas las personas nacen libres e iguales ante la ley reciben las mismas protecciones y tratos de la autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación, por razón de sexo, raza origen nacional o familiar, lengua o religión.

El estado protegerá a aquellas personas por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad, manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que con ella se cometan.

Art. 21 Se garantiza el derecho a la honra, la ley señalará la forma de su protección.

Art 22. La paz es un derecho y un deber obligatorio cumplimiento.

Art 36. Se reconoce el derecho de asilo en los términos previstos en la ley.

Art 38. Se garantiza el derecho a la libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en la actividad.

Declaración de los derechos humanos

El 24 de octubre de 1945 a raíz de la segunda guerra mundial en las naciones unidas nació una organización intergubernamental con el propósito de salvar a las generaciones futuras de la devastación de los conflictos internacionales.

La declaración fue redactada por representantes de todas las regiones del mundo y abarca todas las tradiciones jurídicas formalmente adoptadas por las naciones unidas el 10 de diciembre de 1948, es el documento universal de los derechos humanos en existencia describiendo los 30 derechos fundamentales que constituyen la base para una sociedad democrática.

Art 1. Todos seres humanos nacen libres e iguales en dignidad, derechos y dotados, como están de razón y conciencia deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art2. Toda persona tiene derechos y libertades proclamados en esta declaración sin distinción alguna raza, color, sexo, idioma, opinión política o de cualquier otra índole de origen nacional o social, posición económica nacimiento o cualquier otra condición

Art3. Todo individuo tiene derecho a la vida a la libertad y seguridad de su persona

Art5. Nadie será sometido a tortura y a penas ni tratos crueles inhumanos o degradantes

Art 9. Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado

Ley 1448 de 2011 (Ley de Víctimas Y Restitución de Tierras)

Establece un conjunto de medidas judiciales administrativas, sociales y económicas de carácter individual y colectivo en favor de las víctimas de conflicto armado.

Ella reconoce 1448-2011 en las víctimas como el sujeto de la acción institucional, rompió con la exclusión de políticas públicas para las víctimas y reconoció a estas en la amplia dimensión de sus tragedias, con este se dio por reconocido víctimas de las guerrilla, los grupos de autodefensas y en un hecho de precedentes, la ley reconoce por primera vez la responsabilidad del estado por acción o por omisión en el proceso de victimización del país.

Transformación institucional; en el ánimo de establecer la acción estatal.

Inclusión del enfoque diferencial; involucra elementos y acciones que reconocen por una parte a las víctimas.

Promueve la participación afectiva de las víctimas, dispuso la creación de todo un sistema de participación y representación para las mismas.

Esta ley constituye un hito en la defensa y garantía de los derechos humanos en Colombia que se ciñe a los estándares internacionales y que además expresa la voluntad de una sociedad que se congregó para debatir y concretar esta ley incluyente, viable y responsable, en la que es hoy la esperanza para el logro de la reconciliación y prosperidad para todos.

Ley 1424 de 2010 “Justicia Transicional”

Por la cual se dictan disposiciones de justicia transicional que garanticen verdad, justicia y reparación a las víctimas de desmovilizados de grupos organizados al margen de la ley, se conceden beneficios jurídicos y se dictan otras disposiciones.

Esta ley tiene por objeto contribuir al logro de la paz perdurable, la satisfacción de las garantías de verdad, justicia y reparación, dentro del marco de justicia transicional, en relación con la conducta de los desmovilizados de los grupos armados organizados al margen de la ley, que hubieran incurrido únicamente en los delitos de utilización ilegal de uniformes e insignias, utilización ilícita de equipos transmisores o receptores, y porte ilegal de armas de fuego o municiones de uso privativo de las Fuerzas Armadas o de defensa personal, como consecuencia de su pertenencia a dichos grupos, así como también, promover la reintegración de los mismos a la sociedad.

Decreto Número 2176 De 2015 Noviembre 9

Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Interinstitucional del Posconflicto creado por el artículo 127 de la Ley 1753 de 2015 "por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país".

Capítulo I

Consejo Interinstitucional Del Posconflicto

Artículo 1. Objeto del Consejo Interinstitucional del Posconflicto. El Consejo Interinstitucional del Posconflicto tiene por objeto facilitar la coordinación interinstitucional, la coordinación entre el nivel nacional y territorial y facilitar la toma de decisiones que se requieran para articular y supervisar la preparación del alistamiento e implementación los acuerdos que se deriven de conversaciones Gobierno Nacional y las organizaciones armadas ilegales, así como para articular los programas que contribuyan de manera fundamental al posconflicto y a la construcción paz.

Artículo 2. El Consejo Interinstitucional del Posconflicto es el organismo consultivo y coordinador para el Posconflicto, adscrito al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Diseño Metodológico

Enfoque de la investigación

Esta investigación tuvo como finalidad el analizar las perspectivas que genera el posconflicto en los funcionarios integrantes de la Policía Metropolitana de Cúcuta y su incidencia en la calidad de vida laboral, mediante un abordaje cualitativo, en el cual Montero (1991). Afirma que “consiste en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos observables, incorporando lo que los participantes dicen, tal como lo expresan ellos mismos y no como lo expresaría el investigador”. Es decir, describe e interpreta lo que sucede, tal como el sujeto lo percibe y expresa.

Por ende a través de la investigación cualitativa se permitió al investigador tener un acercamiento más directo con la población objeto de estudio conociendo así necesidades, perspectivas, valores, culturas, principios y formas de pensar las cuales son logradas a través de la interacción directa con la población a investigar, apuntado así al logro de los objetivos planteados en la investigación realizada.

Diseño investigativo

De acuerdo al objetivo de investigación, se utilizó un método fenomenológico, Para Edmund Husserl la fenomenología es un método que intenta entender de forma inmediata el mundo del hombre, mediante una visión intelectual basado en la intuición de la cosa misma, es decir, el conocimiento se adquiere válidamente a través de la intuición conduce a los datos

inmediatos y originarios, de modo que, para él este método permite a los fenómenos manifestarse tal y como son, describiendo las esencias de la conciencia pura, no desea excluir de su objeto de estudio nada de lo que se presenta a la conciencia; sin embargo, por otro lado, desea aceptar sólo lo que se presenta y precisamente así como se presenta.

Lo que permite reflexionar como método fenomenológico se centra en el estudio de realidades vivenciales que son poco comunicables, pero que son determinantes para la comprensión de la vida psíquica de cada persona. Podemos decir que el método fenomenológico es el más adecuado para estudiar y comprender la estructura psíquica vivencial que se da.

No obstante, Miguel Martínez (2010) divide este procedimiento con fines didácticos para su fácil comprensión.

Etapa Previa. Clarificación de los presupuestos.

Todos tenemos teorías, valores, creencias, intereses que necesariamente influyen en nuestra forma de ver las cosas y de razonar, por lo tanto es importante poner de manifiesto estos puntos de partida para aclarar cualquier influencia que puedan tener la investigación.

Etapa Descriptiva

Tiene por objeto lograr una descripción del fenómeno en estudio que resulte lo más completa y no prejuiciada posible y, al mismo tiempo, refleje la realidad vivida por el sujeto, su mundo y su situación en la forma más auténtica. Esta etapa consta de los siguientes pasos:

Elección de la técnica o procedimiento apropiados

Realización de la observación, entrevista, cuestionarios o auto reportajes

Elaboración de la descripción protocolar

Etapa Estructural

Primer paso: lectura general de la descripción de cada protocolo.

Segundo paso: delimitación de las unidades temáticas naturales.

Tercer paso: determinación del tema central que domina cada unidad temática.

Cuarto paso: expresión del tema central en lenguaje científico.

Quinto paso: integración de todos los temas centrales en una estructura descriptiva.

Sexto paso: integración de todas las estructuras particulares en una estructura general.

Séptimo paso: entrevista final con los sujetos estudiados

Discusión de los resultados

El objeto de esta etapa es relacionar los resultados obtenidos en la investigación con las conclusiones de otros investigadores para compararlas, contraponerlas, entender mejor las posibles diferencias y, de ese modo, llegar a una integración mayor y a un enriquecimiento de “cuerpo de conocimientos” del área estudiada. (López 2013)

Población

El universo escogido para la aplicación de este trabajo investigativo son los miembros de la Policía Metropolitana de Cúcuta, específicamente con personal uniformado que labora en la

Metropolitana de Cúcuta con funciones administrativas y operativas, y en la que realizo una muestra, buscando obtener la mayor información, de acuerdo con las circunstancias concretas que rodean tanto al investigador como a los sujetos o grupos investigados. (Casilimas, 2002.) Se realizó un muestreo con 15 integrantes de la Policía Metropolitana de Cúcuta.

Muestra

Se utilizó una muestra el cual tiene su origen en consideraciones de tipo práctico en las cuales se busca obtener la mejor información, de acuerdo con las circunstancias concretas que rodean tanto al investigador como a los sujetos o grupos investigados. (Casilimas, 2002). Seguidamente se muestran los criterios de selección tenidos en cuenta al momento de realizar la selección de muestreo.

CRITERIO	PARTICIPANTES
Edad, tener entre 25 y 48 años	15
Estar en servicio activo en la Policía	
Ser víctima directa o indirecta del conflicto	
Intención de participación	
Estar adscritos a la policía metropolitana de Cúcuta	
Tener un nivel académico técnico o profesional	
Conformar un núcleo familiar (esposa/o e hijos)	
Personal en los grados de agente, patrulleros, subintendentes y intendentes	

Cuadro 1. Criterios de selección de participantes
Fuente. Elaboración propia

Por lo tanto, para la elaboración de esta investigación se contó con 15 actores que pertenecen a la policía nacional metropolitana de Cúcuta en servicio activo, los cuales oscilan entre las edades de los 27 a los 49 años, residentes en la ciudad de Cúcuta, la gran mayoría de ellos conforman un núcleo familiar esposa e hijos, algunos cuentan con estudios superiores y son técnicos en servicio de policía, ostentando los grados de Intendente, Subintendente Patrullero y Agente quienes pueden llegar a gozar de una asignación de pensión entre los 20 a 25 años por tiempo en servicio prestado en la institución, cuatro de los actores han sido víctimas del conflicto armado interno quienes aportaron sus experiencias vividas dentro de la institución policial.

Por lo tanto, para llegar a esta muestra se tuvo presente personal uniformado que labora el grupo en la unidad protección mecanismos monitoreo y verificación “UNIPPEP” quienes han sido afectados de forma directa por la implementación del posconflicto, misma forma funcionarios en servicio activo quien han sido víctimas del conflicto por parte de las farc y quienes brindan una perspectiva desde su experiencia vivida, se contó con la participación de tres mujeres de la institución a fin de obtener un punto de vista diferente para la investigación y por ultimo personal que labora el vigilancia comunitaria por cuadrantes quien desarrollan actividades directas de seguridad ciudadana los cuales se pueden llegar a ver afectados por un traslado en relación a la implementación del posconflicto ya que sus funciones serian cambiadas.

Es así que; se tomó como referencia un muestreo de las diferentes especialidades y funciones dentro de la institución policiales logrando de esta forma acabar cada una de ellas, logrando obtener la mayor información posible mediante la técnica de recolección obteniendo el resultado propuesto en la investigación.

Técnicas e instrumentos de recolección

Entrevista Semi – estructurada

La entrevista es una de las técnicas de recolección de Información más utilizados en las investigaciones cualitativas, porque ésta nos facilita recoger información sobre los aspectos subjetivos y experiencias vividas de los sujetos como creencias, valores, opiniones y conocimientos que no podrían registrarse con otra aplicación de otra técnica investigativa, el entrevistador dispone de un «guion», que recoge los temas que debe tratar a lo largo de la entrevista. Sin embargo, el orden en el que se abordan los diversos temas y el modo de formular las preguntas se dejan a la libre decisión y valoración del entrevistador. (Acevedo, 1988; Arnal, 1995).

A través de la entrevista semiestructurada Bisquerra (2004), la clasifica más flexible, existe un guion con preguntas abiertas donde las respuestas deben ser argumentativas y el entrevistador debe estar atento para realizar relaciones y conexiones de los temas de acuerdo al objetivo de la entrevista y las respuestas obtenidas.

En el ámbito de un determinado tema, el investigador puede plantear la conversación como desee, efectuar las preguntas que crea oportunas y hacerlo en los términos que estime convenientes, explicar su significado, pedir a las entrevistadas aclaraciones cuando no entienda algún punto y que profundice en algún extremo cuando le parezca necesario, establecer un estilo propio y personal de conversación. (cobetta, 1991)

Por lo tanto se refleja acá la importancia en la utilización de esta técnica como recolección de información teniendo en cuenta que tiene relación con el método cualitativo fenomenológico trabajado en esta investigación así mismo facilita la recolección de información directa entre el entrevistado y entrevistador facilitando su comunicación permitiendo profundizar en temas de interés para el proceso investigado siendo una herramienta óptima para el trabajo social

Técnicas e instrumentos de análisis de información

Análisis categorial

Tal como se considera en el análisis de datos cualitativos de acuerdo con Corbin y Strauss (2002) la información se procesó mediante una matriz de análisis categorial donde se siguió el proceso de categorización abierta, axial y selectiva, realizando el debido proceso de codificación, el cual permite establecer recurrencias, las cuales muestran los procesos de saturación de la información y reducción, de esta manera cada categoría axial se presenta con sus recurrencias sobre las condiciones mismas en que se han producido aquellos textos. Su objetivo es lograr la emergencia de aquel sentido latente que procede de las prácticas sociales y cognitivas que instrumentalmente recurren a la comunicación para facilitar la interacción que subyace a los actos comunicativos concretos y subtiende la superficie material del texto. Bardin (citado en Piñuel & Gaitán, 1995).

Para la codificación se tuvo en cuenta que:

Los códigos E1PM1, E3PM1, E4PM1, E6PM1, E9PM1, E11PM1, E12PM1, E13PM1, E14PM1, E15PM1 hacen referencia a las unidades de análisis de los Patrulleros de la Policía Metropolitana de Cúcuta

Los códigos E2PMINFANCIA1. Hacen referencia a las unidades de análisis del Patrullero infancia y adolescencia Policía Metropolitana de Cúcuta

Los códigos E5PVM1 hacen referencias al Patrullero Vigilancia Policía Metropolitana de Cúcuta

Los códigos E7IPM1 hacen referencia al Intendente Policía Metropolitana de Cúcuta

Los códigos E10SPM1 hacen referencia al Subintendente Policía Metropolitana de Cúcuta

Los códigos E8APM11 hacen referencia a Agente Policía Metropolitana de Cúcuta

Subrayado Analítico

Hochman (1993) señalan lo siguiente: “El subrayado se utiliza para determinar la lectura del plan real de las ideas de un autor. En la primera lectura del texto se van subrayando las ideas principales para luego aislarlas rápidamente del resto del trabajo y reestructurarlas en un plan lógico o real de la obra o para resumir la misma”. (Pg. 20)

El subrayado es empleado en esta investigación para resaltar las notas más relevantes o

los puntos principales de las técnicas utilizadas, incluyendo los puntos débiles o no entendibles del trabajo, de esta manera, se facilita al investigador identificar de manera más rápida los aspectos que considere son de su especial interés en la realización de la investigación.

Triangulación.

La triangulación es una técnica que permite “legitimizar el conocimiento en la investigación cualitativa, por medio de la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información y/o datos pertinentes al objeto o realidad estudiada surgida en la investigación por medio de los instrumentos correspondientes que constituyen el corpus de los resultados de ésta” (Cisterna, 2005, pg.69).

Teniendo en cuenta lo anterior, la triangulación fue utilizada como técnica de análisis en este trabajo investigativo partiendo que luego de recolectar la información en campo se llevó a cabo lo que propone el autor en cada una de las fases de la triangulación, triangulando los datos de las fuentes con las aproximaciones conceptuales y las técnicas de recolección de información facilitando así, determinar el procesamiento de una información o resultados que sean legitimados con relación a la investigación desarrollada permitiendo agrupar las categorías y establecer las relevancias en cada una.

Capítulo I

DESARROLLO INDIVIDUAL Y PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICÍA METROPOLITANA DE CÚCUTA EN EL ESCENARIO DEL POSCONFLICTO

Con la entrada del posconflicto en Colombia, las instituciones encargadas de velar por la seguridad de la población como la policía nacional, han reorganizado sus funciones y reorientado su rol en este escenario, contemplando como objetivos primordiales mantener el orden público interno considerándose un cuerpo armado de naturaleza civil.

Cárdenas y Petro (2014) mencionan que entre las actividades que desempeña la policía están las siguientes responsabilidades relativas al control del

Narcotráfico.

El crimen organizado.

El terrorismo llevado a cabo por grupos al margen de la ley que hacen parte del conflicto.

Además de la seguridad ciudadana que pretende garantizar la protección del ciudadano en su vida, integridad, libertad y bienes con miras a garantizar la satisfacción de sus necesidades.

En este sentido, la Policía Nacional y su rol en el proceso de posconflicto, implica que despliegue acciones esenciales a garantizar mayor acercamiento con la comunidad, mediante acciones educativas y de prevención que desarrolla normalmente la policía, para que también se identifiquen acertadamente los problemas más incidentes que afectan la seguridad, la

convivencia de la población y las comunidades vecinales.

Uno de los nuevos retos de la mencionada etapa de posconflicto lo representa la reorganización que debe darse al interior de la Policía, sin embargo estos cambios a nivel interno también han representado para sus funcionarios un desprendimiento de ciertas actividades en cuanto a lo operativo y en general al desarrollo de sus actividades como policías. Estos cambios han incidido en la percepción que como trabajadores tienen referente a su calidad de vida laboral.

Al respecto se evidencia una recurrencia en torno a la subcategoría “nuevas funciones y habilidades a desarrollar en el posconflicto”, en este sentido se mencionan las unidades de análisis extraídas de la entrevista realizada mediante el proceso de categorización axial, donde los miembros de la policía entrevistados hacen referencia a sus nuevas funciones. Ver Cuadro 2

<i>Categoría: Individuo y actividad profesional</i>	<i>Código</i>
Anteriormente pues era del sistema de patrullaje rural y urbano pues era con armamento pesado en cima granadas con todo eso que es necesario para el combate para estar siempre inmerso en un desempeño policial, pues el cambio es totalmente radical pues en mi ámbito profesional y lo practico	E3PM2
ya causa una adaptabilidad en si por que no puedo hacer otra cosa toca adaptarme a la situación que se viene presentando por ende tocara que desempeñar por el lapso de tiempo	E3PM3
se han disminuidos los grupos operativos como son los grupos de contraguerrilla y se busca ahorita implementar más el policía comunitario que tengan más contacto diario con la ciudadanía	E4PM1
las funciones que tiene el policía es que sea más comunitario es interactuar con la ciudadanía con la gente ya que cuando uno está en la calle por ejemplo en el sector que le corresponde a un cuadrante uno tiene que dirigirse a la ciudadanía hacerlos amigos ya que la ciudadanía nos brinda mucha información sobre las bandas delincuenciales	E4PM2
el personal que está por llegar puede venir a cambiar lo de nosotros	E5PVM2

porque nosotros tenemos especialidades conocimientos que siempre se ve reflejado en el perfil	
dentro del ámbito profesional se busca que el policía cada día sea más profesional y como menos dado a la guerra una policía más ciudadana más urbana	E7IPM3
La parte profesional tendría que ser desde la parte de educación de la pedagogía sería desempeñar estas funciones tanto a la parte de los integrantes de la institución como a los integrantes del grupo armado.	E9PM3
lo profesional excelente porque uno ha sido policía y somos los encargados de generar armonía en cuanto se empieza a ver la convivencia entre estas personal que están desmovilizándose	E10SPM2
las políticas institucionales que toda la policía debe ser apta para el servicio y estar en la calle prestado un servicio de vigilancia y apoyo comunitario	E11PM2
Creo que mis funciones pasarían a ser hacia la parte operativa o disuasiva.	E14PM2

Cuadro 2. Unidades de análisis Nuevas funciones de la policía en el posconflicto

Fuente. Elaboración propia

Habiendo descrito los cambio en cuanto a sus funciones, el primer objetivo que el estudio se propuso está orientado a identificar los aspectos que presentan los funcionarios de la policía metropolitana de Cúcuta con relación a su desarrollo individual y profesional en el posconflicto, es decir ¿Qué sentimientos de logro y de satisfacción sienten al asumir sus nuevas funciones?. Teniendo en cuenta que dentro de la categoría **individuo y actividad profesional** hay inmersos aspectos relacionados con el desarrollo de crecer en conocimientos y habilidades a fin de alcanzar metas profesionales.

De acuerdo a lo anterior, en la triangulación de información emergió una subcategoría bastante relevante en lo referente a la posibilidad que ascenso que percibe el cuerpo policial, sobre todo porque esta es una institución en la que tradicionalmente se busca poder escalar en el rango, sin embargo con el posconflicto pareciera que las posibilidades de lograr ese acenso se reducen, sobre todo para la base de la policía, es decir los cargos de los patrulleros.

Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el rango social de la persona. En este rubro también es importante

la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización, tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción. (Navarro, 2012). El siguiente cuadro describe las unidades de análisis de acuerdo a lo manifestado por los actores entrevistados y la disminución de sus posibilidades con el ascenso dentro de la institución. Ver cuadro 3

<i>Categoría: Individuo y actividad profesional</i>	<i>Código</i>
cada vez siguen llamando más policiales de años contemporáneos entonces eso hace que se aumenten la cantidad de personal para ascenso y se disminuya los cupos para los que somos antiguos	E1PM6
debería haber ascendido hace tres años pero con el problema que tiene la policía con los ascensos pues no ha sido posible, solo abrieron 200 mil cupos y nos presentamos más de 36 mil policías	E2PMINFANCIA7
cada vez presiento que va como quien dice decayendo porque cada vez hay más policiales queriendo ascender y pues y cada vez hay más pocos cupos para que puedan ascender	E3PM6
he visto mucho inconformismo ya que hay mucho policía antiguo o que tienen muchos años en la institución y no es posible que una persona que tengan menos años en la institución valla ascender y ser mandado y el de menos tiempo cuando uno entra a institución se supone que esto es por jerarquía	E4PM6
Es un tema desmotivador pues ha ascendido personal menos antiguo que uno o personal no idóneo han sido a la suerte no han sido estudiosos sino se ha visto o se conoce que por dinero, hemos visto compañeros que han ascendidos y desconocen la funciones de policía	E5PVM6,
vemos patrulleros con 10 y 15 años que han tenido la oportunidad de concursar previo un curso de ascenso pero desafortunadamente no ha pasado este concurso y por eso tenemos patrulleros de esa antigüedad que no han podido ascender considero que esta situación puede mejorarse con la políticas de gobierno que en el mes anterior nuestro señor presidente anuncio en público en los medios de comunicaciones donde se venía una restructuración de la policía nacional	E6PM6
yo ahorita veo mucho inconformismo del personal así no unos no quieren ascender hay otros que si lo anhelan entonces deberían como restructurar nuevamente todo eso y mirar nuevas ideas preguntarle al verdadero patrullero	E7IPM7

Nos fueran dejado a como estábamos anteriormente, el que quería ascender tenía sus oportunidades de seguir estudiando por tiempo y perfiles sin necesidad de cambiar la policia como la cambiaron que siguieran los agentes suboficiales y oficiales para no engañar a los muchachos muchos de hoy en día que supuestamente iban a ascender a los 3 o 4 años y les mandaron conejo ahí	E8APM6
la parte de ascensos se va a ver complicada y pues ahorita lo estamos viendo que en la parte económica no se han solucionado nada en el aumento salarial	E9PM19
Esos cambios pienso yo que son negativos porque no hay igualdad en cuanto a los oficiales y el nivel ejecutivo ya que este último es muy relegado los oficiales si se van por antigüedad los llaman a tiempo y el nivel ejecutivo es espere a que los llamemos concursen a ver si pasan y no respetan la antigüedad	E10SPM6
ha sido cada día más deprimente para el personal de patrullero que llevan 10 y 15 años y no han podido ascender cuando se supone que la institución es jerarquizada que se debe respetar la antigüedad que el personal lleva pero no es así vemos patrulleros con 6 años que ya han ascendido lo cual no debería ser así	E11PM6
Son un desastre ya que no tienen en cuenta el bienestar del personal, empezando por la pérdida del respeto por la antigüedad, conllevando al deterioro de la jerarquía en la institución	E12PM6
no es satisfactorio saber que hay compañeros que llevan más de quince y dieciséis años para tener la oportunidad de ascender y los nuevos inclusive se ve como reflejado más remotas las oportunidades de ascenso	E13PM6
hay patrulleros todavía del año 98, 98 y así que no han podido ascender	E14PM6
cada vez se aumenta el número de funcionarios rezagados por lo que habilitan cupos limitados para la cantidad que se presenta y puedan aspirar al ascenso,	E15PM7

Cuadro 3. Unidades de análisis disminución de la posibilidad de ascenso (medio ambiente productivo)

Fuente. Elaboración propia

La satisfacción laboral ha sido uno de los factores que las teorías de bienestar laboral más han abordado, ya que representa la posibilidad de cumplir óptimamente con las actividades desarrolladas dentro de la institución. Davis y Newstrom (2003) la definen como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo. Navarro (2012) enfatiza además que “la satisfacción profesional puede depender de muchos factores

(congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procura el trabajo, entre otros) Cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional más satisfacciones procurará al trabajador (p. 15).

Las recurrencias de los entrevistados en función a esta subcategoría indican que los pocos sentimientos de logro y la inconformidad con el cargo que tienen actualmente dentro de la policía son causas que están produciendo en sus funcionarios insatisfacción laboral, situación que en ocasión al posconflicto también refieren se ha pronunciado cada vez más. Ver cuadro 4

<i>Categoría: Individuo y actividad profesional</i>	
Si yo quiero estudiar debo hacer esfuerzos que a veces la policía no agradece teniendo en cuenta que una vez profesiones vamos a trabajar en la misma institución sin tener mejoras de sueldo.	E5PVM5,
incorporar a la institución personal civil que ha pertenecido a las los grupos subversivos para que desempeñen los cargos administrativos lo cual afectaría al personal que con gran sacrificio ha estudiado	E11PM1,
Esas funciones no estarían acordes ya que no son la misionalidad institucional sino exigencias de las farc al gobierno encaminadas a la satisfacción de ellos.	E12PM3,
el cambio laboral donde desafortunadamente las condiciones no son la mejores en cuanto al nivel familiar, económico y personal	E13PM1,
si pienso buscar opciones fuera de la policía al momento de yo ingresar a la institución entre con unas bases y principios que con el paso de los días y debido a la situación del posconflicto y a las situaciones que se están viendo pues más viable buscar otras opciones laborales	E13PM3,
Muy mal porque primero que todo la policía nacional tiene buen personal capacitado tanto abogados como enfermeros entonces no veo la necesidad de incorporar civiles	E14PM3
el cambio de estar de un grupo de combate un grupo de choque a llegar una oficina es mucho el cambio que se ve en tanto a la personalidad el trato con los compañeros no es el mismo, se siente uno agobiado encerrado	E5PVM12
Se percibe que todas las nuevas funciones irían encaminado al bienestar de las farc,	E12PM2
Se siente el descontento y se ve reflejado en la prestación de servicio sin actitud y el enfoque misional.	E12PM16

Cuatro 4. Unidades de análisis de la insatisfacción laboral
Fuente. Elaboración propia

Ahora bien, si la satisfacción laboral también se establece por múltiples aspectos relacionados con la motivación personal, los logros, el grado de responsabilidad, los reconocimientos, la estructura organizativa, el salario, las condiciones laborales, las relaciones entre compañeros y la comunicación con los superiores, entre otros factores. La satisfacción laboral en la policía incluye elementos diferenciales asociados a la institución que incluye el prestigio del organismo y el sentimiento de pertenencia a la organización, el análisis arroja un estancamiento en el desarrollo de los conocimientos y la insatisfacción reflejada desde lo profesional con las nuevas funciones asignadas, siendo reflejado en la postura a la que hacen los funcionarios de policía entrevistados:

He escuchado sé que la policía da algunas becas pero en el momento yo no he sido beneficiado en alguna de ellas. E1PM5; yo puedo estudiar pero no me puedo ausentar del servicio por eso he faltado mucho a clase y me ha tocado duro E2PMINFANCIA6; yo puedo decir que la institución en parte pues su enfoque no es el mismo de antes prepararan a los policías para que estemos totalmente en estado profesional para desempeñar nuestras labores con más profesionalismo, E3PM5, con esta transformación y pues no es justo que personal que es profesional ya que para nadie es un secreto que la institución los uniformados son personas profesionales muchas de ellas estudiados con pregrado posgrados y doctorados entonces será como algo injusto de que estas personas salgan a la calle a prestar el servicio de vigilancia, E6PM2, desafortunadamente no estoy recibiendo oportunidades de formación debido a situaciones laborales, E13PM5; no son acordes a mi perfil profesional por lo yo debería ejercer en colegios o escuelas de formación. E15PM4

En vista a lo anterior, los sujetos de estudio hicieron énfasis en la necesidad que existe desde el componente educativo, sugieren ampliar la oferta formativa, con respecto a becas y capacitaciones que brinden la oportunidad a cada hombre y mujer miembro de la policía nacional de Colombia para que se capacite y pueda brindar un servicio eficaz y efectivo, elementos que se evidencian en respuestas como; *“la parte educativa que se otorgaran unas becas para seguir siendo más profesional”, E1PM4; “sería necesario capacitaciones e más charlas dentro de la institución que hay un mejor ambiente que nos tengan al tanto de lo que esté pasando con los cambios” E3PM4; “ser capacitados instruidos y pues la verdad un cambio en cuanto a la aceptación de las nuevas condiciones laborales que se nos vienen” E13PM4; “La*

policía nacional debe brindar capacitación atreves de cursos virtuales presenciales foros diplomados y demás al personal policía para que se pueda superar y pueda adquirir mayores conocimientos con los que puedan servir a la comunidad” E11PM4

Estos resultados guardan relación con el análisis hecho por Pérez, Varela, Ruiz y Rivera (2015) en un estudio el cual midió los factores relacionados con la satisfacción laboral policial en su análisis, en el que se mostró que el aspecto que más valoran los policías entre la Autoridad y Comunicación es la comunicación con los superiores siendo el superior inmediato el que mayor peso otorga. Además en el ámbito de recursos y desarrollo la Insatisfacción se describe con mayor evidencia en los aspectos relacionados con los recursos financieros, el equipo disponible y oportunidades para el desarrollo profesional

Otra de las situaciones producto de los cambio que ha generado la etapa del posconflicto en el desarrollo de las funciones policiales tiene que ver con mayor presencia de la institución en las zonas rurales y veredales, lo que conlleva desplazamiento por tiempo o permanente de muchos de sus miembros hacia estos nuevos contextos donde anteriormente no se requería tanta presencia policial. Este cambio ha traído consigo sentimientos de insatisfacción por parte de los policías quienes se han visto afectados por el distanciamiento que han tenido de sus núcleos familiares, tan cómo se expresa a continuación; *La policía nos capacita y estamos como personas idóneas según nuestro perfil profesional y yo quede con el perfil en infancia y adolescencia y estoy desempeñando las funciones que tengo asignadas pero en otro contexto E2PMINFANCIA3; me he visto en la obligación de desplazarme cada 15 días hacia los municipios de tibu eso ha suscitado a que he tenido inconvenientes en mi hogar E1PM1.; Se pueden presentar es que la policía va a estar con mayor presencia en las zonas veredales y este cambio me afectaría por la distancia que pueda llegar a tener con núcleo familiar. E15PM12*

Estos sentimientos de insatisfacción están dados precisamente por la poca confianza que los funcionaron de la policía le tienen al procesos de paz ya que consideran que todos esos nuevos cambios, lejos de garantizar bienestar individual y el desarrollo de su profesión, lo que se ha generado es un panorama de inseguridad y pesimismo al interior de la institución;

Yo si dudo de un proceso de paz como va el país hace como tres días hubo una vuelta con los de las farc, yo creo que más bien eso se va para el piso no creo tanta situación con esa gente ellos son muy dobles. E8APM1; con este presidente que tenemos hoy en día que no se parece al señor Uribe que ese si intercedía por nosotros o apoya más a la institución a las fuerzas armadas pero este señor santos no le veo yo la situación pero ojala veamos la paz anhelada que necesita todo el país E8APM2; que se tomen decisiones apresuradas que perjudiquen la labor institucional, todo con el fin de complacer los caprichos exigidos por las farc, E12PM1; No solo afecta a la Policía si no a las entidades del estado y al país en general todo por el afán de mostrar una paz llena de vacíos y justicia llena de desigualdad E12PM17

Por estas razones, se recomienda que las situaciones expresadas anteriormente por los actores entrevistados, sean reguladas mediante leyes y normas para aumentar la satisfacción de la policía *“con la parte legislativa debe haber un apoyo más fuerte hacia el policía unas normas más acordes que apoyen al policía y no se ataque tanto al policía, que recuperemos el respeto a la policía, la creencia el creer en el policía, reconstruir esos valores desde la incorporación” E7IPM5; “una ley para que respete más a la policía es bueno y que el estado le dé más herramientas al policía y que sean bien pagados para que no cometamos los errores que hemos tenido porque el policía mal pagado siempre va a haber corrupción y va a ver delincuentes en la sagrada institución” E8APM4, “que el gobierno no dicte otras normas o directrices que nos lleven de pronto hasta terminar nuestra institución” E10SPM18*

Teniendo en cuenta el objetivo planteado y los resultados de la categoría individuo y actividad profesional, se cumplió con el propósito abordado ya que se develaron aspectos que presentan los funcionarios de la policía metropolitana de Cúcuta con relación a su desarrollo individual y profesional en el posconflicto, identificando factores relacionados con la insatisfacción laboral por los nuevos cargos asignados, la inconformidad de dichas funciones con su nivel de formación en la institución y el inconformismo percibido con el proceso de paz.

Capítulo II

INCIDENCIA DEL POSCONFLICTO EN LA ESFERA PRIVADA-LABORAL DE LOS MIEMBROS DE LA POLICÍA METROPOLITANA DE CÚCUTA

Para el presente capítulo se presentan los resultados del segundo objetivo mediante el cual se describe la incidencia del posconflicto en la esfera privada-laboral de los miembros de la policía metropolitana de Cúcuta. “Los problemas dentro de la esfera laboral tales como enfermedad de miembros de familia, problemas de tipo afectivo, necesidad de atención extra a los hijos. Estos factores repercuten de manera directa en la Calidad de vida de las personas. Asimismo, las exigencias del trabajo pueden llevar a los trabajadores a dejar de lado no solo las responsabilidades familiares, sino también las relaciones sociales del trabajador.” (Granados, 2011, p. 220). En este sentido, El presente cuadro muestra el proceso de triangulación de información referente a la categoría axial **esfera privada y mundo laboral**, que también comprende a la calidad de vida laboral.

<i>Subcategoría</i>	<i>Relevancias</i>
afectación de la dinámica familiar	E1PM11, E2PMINFANCIA13, E2PMINFANCIA14, E3PM8, E4PM10, E5PVM10, E6PM9, E6PM11, E7IPM10, E7IPM11, E9PM11, E12PM10, E13PM11, E14PM9, E14PM11
percepción familiar positiva del cargo	E2PMINFANCIA12, E3PM11, E6PM10, E8APM9, E10SPM10, E11PM9, E13PM10, E14PM10, E15PM10
Comunicación familiar	E11PM8, E12PM8, E13PM9, E15PM9, E4PM9, E5PVM9, E9PM10, E10SPM9
Cambios en relaciones interpersonales y familiares	E2PMINFANCIA1, E3PM12, E4PM11, E6PM12, E7IPM12, E10SPM12, E13PM13
menor tiempo para dedicarle a las Relaciones Interpersonales	E1PM12, E11PM11, E12PM11, E13PM12
expectativas en los nuevos cargos	E8APM3, E12PM9, E13PM18, E14PM13
disminución de la comunicación familiar	E1PM9, E2PMINFANCIA11
dinámica familiar	E8APM11, E10SPM11
preocupación familiar	E1PM10
comunicación familia asertiva	E3PM10

Cuadro 5. Triangulación de la categoría esfera privada laboral
Fuente. Elaboración propia

Teniendo en cuenta lo anterior, la afectación que experimenta los policías con relación a su dinámica familiar, refleja gran parte del cambio a nivel personal que el posconflicto ha ocasionado en la esfera privada y los núcleos familiares de sus funcionarios. Lo que se evidencia en respuestas como:

No deja de ser preocupante para mis hijo y mis padres el desplazamientos incluso para uno mismo no dejan de ser estresante E1PM11; no puedo ver a mi familia todos los días de que ahora tengo menos tiempo para estudiar para este año tengo la oportunidad de volver a concursar para el ascenso y pues el tema de mi educación también se está viendo afectado E2PMINFANCIA13; personal que estaba ocupando esos cargos administrativos que tenían cierta estabilidad laboral y familiar en cierto sitio de pronto salga trasladado a otras unidades policiales para prestar el servicio de vigilancia en este sentido yo si considero que se va a presentar alguna situación de problemática de familia E6PM11; Mi familia percibe el cargo ahorita con la parte de mi aptitud no apto, E9PM11; Claro mi dinámica familiar se puede llegar a ver afectada, por lo menos tenemos hijos la policía no tiene en cuenta esta dinámica y ya tendríamos que ir a laborar en vigilancia con jornadas más extensas E14PM11

La calidad de vida en el trabajo no se refiere solo a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, La vida laboral se ve (medio ambiente productivo) afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre). Esta vinculación entre lo laboral y lo extra laboral, también determina los modos de vida y el estatus social de las personas (Granados, 2011), esto es reflejado en el tiempo que ahora se tiene para dedicarle a las relaciones familiares e interpersonales, tal como lo manifiestan de forma directa los actores; así:

Anteriormente tenía más espacios para la vida social familiar y esta situación ha cambiado bastante ya que el poco tiempo que queda es para preparar lo que se va a realizar a ya en el municipio E1PM12; Porque uno cambiaría su confort además el solo hecho de estar dentro de la policía nuestra vida social se vuelve serrada porque el trabajo nos absorbe todo el tiempo las 24 horas del día E11PM11; Menos vida social menos oportunidad de compartir con ello de interactuar y por el contrario nos reprochan debido que en algunas ocasiones uno no aceptan estas condiciones. E13PM12; El nuevo grupo del UNIPEC pues ya mi zona de trabajo que tenía en la metropolitana de Cúcuta con la policía de infancia y adolescencia me cambio. tuve que ser trasladado al municipio de tibu y tanto las comodidades que tenía en mi hogar como los que tenía en mi círculo social han cambiado E2PMINFANCIA1; Si me afectado bastante porque de una manera más cognitiva uno ya no puede ser como antes siempre quedan secuelas estrés postraumáticos, trastornos de adaptabilidad pues siempre se maneja todo diferente con mis amigos ya no soy propenso a irme por ahí lejos salir de la ciudad estar en partes rurales y en ese sentido evito los viajes y la salidas e incluso con la misma familia. E3PM12; prácticamente nuestros amigos nuestro entorno social está dentro de la misma institución desconociendo que a nuestro alrededor existen personas que influyen de uno u otra manera en nuestra vida. E6PM12; bastantes cambios se pierde todo, te amargas sientes que todo mundo te da la espalda todo mundo habla de ti gente que lanza juicios sin tener conocimiento de las cosas, los comentarios de los llamados amigos son como sal en la herida E7IPM12; Nos exigen más actividades laborales y es más desgaste en cuanto a la vida personal teniendo en cuenta que no nos queda tiempo para realizar actividades de carácter personal o el poder compartir con la familia E13PM13

El ámbito familiar y el ámbito laboral se relacionan y explican a partir de características como el grado en que el trabajador perciba su equilibrio trabajo-familia que a su vez depende de dos aspectos fundamentales, el primero sus aspectos personales como el optimismo, la autoeficacia, el compromiso y control de la situaciones y el segundo son sus recursos laborales como autonomía, retroalimentación en el trabajo, un buen manejo de horarios laborales y la relación trabajo-familia y compañeros que a partir de los resultados se visibiliza que con el posconflicto se ha desmejorado para los policías esta situaciones cumpliendo de esta forma con lo propuesto en el segundo objetivo.

Capítulo III

PROCESO DE TRASFORMACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL A NIVEL INSTITUCIONAL EN EL MARCO DEL POSCONFLICTO

En este capítulo se describen los resultados relacionados con el tercer objetivo, el cual estuvo orientado a indagar sobre el proceso de transformación que atraviesa la policía nacional a nivel institucional en el marco del posconflicto. Bajo este propositito se tienen en cuenta subcategorías relacionadas con el medioambiente físico, el medio ambiente contractual, apoyo económico, y relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo, las cuales agrupan la categoría axial **organización y función directiva** “como realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador” (Granados, 2011, p. 216)

A continuación se describen las recurrencias del análisis categorial desde la Organización y función directiva institucional, las diferentes subcategorías dan cuenta de la forma en la que se manifiestan los cambios que en el posconflicto a nivel institucional han afectado a los miembros de la policía. Ver cuadro 6

<i>Subcategorías</i>	<i>Relevancias</i>
inconformidad salarial	E1PM14, E2PMINFANCIA8, E2PMINFANCIA16, E3PM14, E4PM12, E5PVM14, E6PM14, E7IPM14, E9PM6, E9PM12, E11PM13, E12PM4, E13PM14, E14PM14, E15PM13, E14PM18
fortalecer la reconciliación (Relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo)	E6PM4, E6PM13, E6PM18, E7IPM1, E8APM12, E9PM1, E9PM4, E10SPM1, E10SPM13, E11PM18, E14PM12, E15PM1, E15PM5, E15PM17
disminución de los estímulos laborales	E1PM17, E2PMINFANCIA20, E3PM17, E4PM14, E5PVM16, E6PM16, E10SPM16, E11PM16, E12PM15, E13PM16, E14PM16, E15PM15
negatividad de los compañeros de trabajo (Relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo)	E1PM18, E2PMINFANCIA21, E3PM18, E5PVM17, E6PM17, E9PM13, E14PM17, E15PM16
factores de riesgo laborales (Medioambiente físico)	E1PM8, E2PMINFANCIA15, E4PM8, E10SPM7, E14PM7, E15PM3, E15PM11
reducción de calidad en los implementos de trabajo afecta la salud	E1PM16, E2PMINFANCIA19, E3PM16, E4PM13, E5PVM15, E11PM15, E14PM15
reducción en la calidad y entrega de dotación	E6PM15, E9PM16, E10SPM15, E11PM14, E12PM14, E13PM15, E15PM14
necesidades insatisfechas (medio ambiente contractual)	E1PM15, E2PMINFANCIA4, E3PM15, E9PM15, E10SPM14, E12PM13
inconformidad con la inversión en seguridad social (Medioambiente físico)	E1PM7, E3PM7, E9PM7, E11PM7, E14PM8
infraestructura acorde al cargo	E5PVM8, E7IPM9, E8APM8, E10SPM8, E9PM9
ampliación de la jornada laboral	E1PM13, E11PM12, E12PM12
inconformidad con la inversión en la institución (Medioambiente físico)	E2PMINFANCIA18, E9PM8, E14PM1
relaciones entre el grupo de trabajo	E4PM15, E13PM17, E4PM15
descuido del proceso de reconciliación (Relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo)	E5PVM4, E5PVM18, E6PM1
reducción de los retroactivos	E4PM7, E11PM17
incertidumbre con la seguridad social	E5PVM7, E15PM8

(medio ambiente físico)	
seguridad social	E6PM7, E8APM7
hacinamiento	E2PMINFANCIA10

Cuadro 6. Triangulación de la categoría organización y función directiva – institución
Fuente. Elaboración propia

De acuerdo con lo anterior, los salarios, son la compensación que los empleados reciben por desarrollar su labor. La administración garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener la fuerza productiva. Múltiples estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados. (Navarro, 2012). Situación que no es ajena en el presente estudio, ya que en este caso los funcionarios de la policía refrieren que es un aspecto en el cual se ha desmejorado muy significativamente; Al respecto, esta postura se refleja en respuestas dadas por los participantes tales como:

El salario no está conforme con lo que se viene realizando, el tiempo que esta uno inmerso es casi las 24 horas del día para lo que se está devengando definitivamente no alcanza, E1PM14; no están teniendo en cuenta la base de la policía que son la policía, en vez de meter más gente deberían de mejorarnos la calidad de vida y el sueldo para uno tener un mejor desempeño. E2PMINFANCIA8; No me siento bien remunerada teniendo en cuenta la antigüedad, los gastos los intereses el iva todo nos sube, en el momento no tengo vivienda y los descuentos las obligaciones que tiene aumentan cada día uno tiene que movilizarse en el vehículo de propiedad, E5PVM14, Pues teniendo en cuenta el grado yo me siento bien con el sueldo que debería ser más si claro debería ser más E7IPM14; nosotros tenemos que muchas veces cubrir gastos tales como los uniformes de calzado que la institución debería de darlo, E14PM14, ya en el momento estamos viéndolo afectado con los salarios con los ascensos y hasta que no se defina eso cada día vamos mal en peor E14PM18, mi salario es insuficiente y por supuesto no me siento bien remunerada, primero que todo porque como he dicho anteriormente el riesgo al que estamos expuestos a diario no compensa lo que devengamos mensual, E15PM13.

Adicional a lo expuesto hasta el momento, el sentimiento de odio acumulado y el impacto de la desconfianza es natural que en un conflicto tan largo y arraigado se genere en la comunidad

una alta desconfianza y, entre los afectados directamente por la acción de los alzados en armas y terroristas, un sentimiento de odio e incluso deseos de venganza. Frente a estas características se plantea un desafío para la reconstrucción y la reconciliación, y para que sea posible resolver los problemas, limitar la desconfianza y desmontar el odio. En este escenario la Policía Nacional es toda una empresa de pedagogía y de atención oportuna a la comunidad y por ende tiene una función importante (Carvajal, 2004). Es por ello, que los miembros de la policía plantean como necesario fortalecer este componente de reconciliación sobre todo la relación entre los miembros de los grupos de trabajo, tal como se expresa a continuación.

trabajar mucho en seminarios en charlas en capacitaciones hacia el personal policial en donde se le recalque mucho los mecanismos alternativos de solución de conflictos, ahorita se nos viene a nosotros la reinserción de todos los subversivos de las FARC a la cual hay que acogerlos hay que adaptarnos, entonces yo considero que la policía debe implementar desde el interior de la institución a que el policial acople acoja a estos exguerrilleros E6PM4; nosotros como miembros de la institución a trabajar hoy en día con un reinsertado o, nosotros como policías y los soldados de colombiana estar preparados para esta situación porque ya se ve venir el que tengamos que compartir oficina puestos de trabajo patrullas de vigilancia con personal E6PM13; la institución policial los cambios que se vienen en la parte laboral sería el cómo aceptar a esas personas que en su tiempo de integrantes de farc generaron tanto daño a la comunidad civil y policial a tantos compañeros que asesinaron que secuestraron el hecho de aceptarlos en la sociedad E9PM1; Una de las adaptaciones es el poder llegar a trabajar mancomunadamente con personas reinsertadas el aceptarlas y poder tal vez perdonar tanto daño que ha hecho a la policía y hacia nosotros mismos eso sería lo más difícil E10SPM13; tener que trabajar de la mano con los mismos desmovilizados que para nosotros sería en cierta forma duro . E14PM12; debe de capacitar al personal uniformado para que al momento de compartir funciones administrativas u operativas con personal civil probablemente con reinsertados de las Farc tenga la madurez de cumplir con sus responsabilidades E15PM5; al parecer son personas reinsertadas de las Farc, estas personas no van a tener la misma vocación del servicio ni idoneidad ni sentido de pertenencia que nosotros como policías si tenemos, E15PM17

Otro de los cambios asociados al posconflicto, que está incidiendo en la satisfacción laboral del cuerpo policial tiene que ver con la disminución de los estímulos laborales, que

tiempo atrás tenía la policía y que con el proceso de paz, por recortes del presupuesto han dejado de otorgar. Los actores entrevistados han sido claros al manifestar su inconformismo al respecto manifestando que:

Anteriormente si lo postulaban como el personaje del mes le daban días de permiso ahora no solamente se baja a una sola felicitación, pero lo que motiva uno es el permiso E1PM17; si escucho el personal de vigilancia está insatisfecho por la reducción de permisos o estímulos por operatividad E3PM17; ha habido muchas modificaciones ya que para uno que trabaja en la vigilancia que trasnocha casi todos los días era muy satisfactorio el saber que por un captura o por un caso de relevancia le daban a uno días de permiso y estímulos a veces monetarios lo cual ayudaba a satisfacer muchas necesidades ya esto ha disminuido mucho debido al recorte presupuestal en la institución E4PM14; Todo se debe al recorte presupuestal la policía, desafortunadamente para poder hacer estas cosas se necesitan recursos y la institución hoy en día no cuenta con esos recursos los estímulos los beneficios E6PM16; los estímulos que antes nos daban ya no existen nosotros teníamos premios por destacarnos en las labores por operatividad y esto se acaba es preocupante ver que personal de vigilancia se esfuerza por la seguridad ciudadana E11PM16; El plan de estímulos antes era mucho mejor ahora el plan de estímulos dice que no porque para eso trabajamos para eso nos pagan antes daban por una captura tres o cuatro días ahora no E14PM16

Cada una de estas situaciones han sido también desencadenantes a una serie de situaciones que muchas veces interfieren con el ambiente laboral entre compañeros de trabajo, ya que el estrés, los sentimientos de desconfianza y de desagrado hacen que se cree negatividad en los equipos de trabajo, que a su vez puede producir un elevado nivel de estrés y tensión entre los miembros del grupo, como lo manifiestan a continuación los relatos de la muestra participante.

Tomar siempre la negatividad de los compañeros ya que no son las condiciones dadas para realizar las actividades hay en estos lugares E1PM18; Compañeros se quejan que quieren pedir la baja porque muchos estaban bien pues con estos traslados. la otra mitad pues es mala gente que no tienen buen desempeño en la policía entonces los mandan a estos chicharrones gente que es muy apática, están haya en estos grupos y esto genera que la convivencia sea pesada E2PMINFANCIA21; No ha sido nada fácil por que como le digo yo necesito de terapias necesito de salidas de permisos y prácticamente el personal activo de la policía es muy ajeno y no ven con buenos ojos al personal no actúa como yo y siempre se genera un poco de conflicto interno E3PM18; Con los compañeros de trabajo un

poco el estigma de que el cambio de la aptitud física de no acto ha generado un poco de roses E9PM13; Siempre se escucha que estamos como en el limbo un poco aburridos bajos de nota por lo que se escuchan comentarios porque no nos definen nada y siempre hay muchas especulaciones E14PM17.

Todo lo anterior porque las relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo constituye un factor primordial para la salud del personal y el bienestar organizacional. Se valora mucho la posibilidad de relación e interacción con los compañeros de trabajo. Inclusive, el enfoque de la gestión del conocimiento, resalta la importancia de la interrelación de los trabajadores en la construcción y el compartir del conocimiento. A través de la interrelación con los compañeros, los trabajadores desarrollan no solo sus habilidades sociales, sino también comparten y consolidan conocimientos a través del relato de sus experiencias. Por el contrario, en "Desencadenantes del estrés laboral". (Peirò, 1999). Por otra parte, los traslados, y las nuevas funciones que tienen los policías, también han hecho que la cuestionen que tan seguros son sus puestos de trabajo, pero no solo el lugar sino la dinámica que requiere el desarrollo de sus nuevas actividades. En este aspecto los policías refieren que están expuestos a factores de riesgo significativos tal como lo refieren seguidamente los actores.

Algo improvisado, hay que hacer los ejercicios en un lugar donde sea seguro y no estemos expuesto a un franco tiro o a una mina, haría falta más seguridad. E1PM8; lugar de trabajo en el cual me encuentro es pésimo no tengo baños estoy en lugar muy expuesto cerca a la unidad donde laboro hay venta de alucinógenos, no contamos con las condiciones salubres y que debemos tener para desempeñar una función acorde. E4PM8; considero yo han sido negativo ya que este posconflicto, por el gobierno por nada solamente enterrémoslo manejemos el luto y sigamos adelante considero que en ese sentido hemos tenido mucho riesgos laborales como policías nosotros. E10SPM7; parte laborar en la vigilancia es de más riesgo personal por lo que estamos expuestos a los problemas que a diario presentan o presentamos algunas personas en su diario vivir E15PM11

Ante estas situaciones la institución y empresas en las que se presentan todo tipo de riesgos laborales: riesgos físicos, químicos, biológicos, entre otros deben de buscar salvaguardar

la buena *salud* de sus colaboradores. (Granados, 2011). Sin embargo entre los resultados relevantes se encontró que la reducción de calidad de los implementos de trabajo afecta la salud, así como la reducción de la entrega de esa dotación teniendo en cuenta el recorte de presupuesto por el que a traviesa la institución, las siguientes unidades de análisis muestran lo expuesto por los entrevistados en cuanto a esta subcategoría. Ver cuadro 7.

<i>Categoría organización y función directiva – institución</i>	<i>Código</i>
Los uniformes es de una calidad diferente se lavan dos tres veces y se decoloran las botas son muy rígidas muy fuertes y no permiten comodidad al contrario provocan malestar en la columna y en las rodillas.	E1PM16
Anteriormente nos daban más uniformes y solo nos dan un par de botas y nos la van a dar cada año y medio entonces unas botas que se van a colocar todos los días pues se van a dañar más rápido adquieren malos olores y bueno una cantidad de situaciones más.	E2PMINFANCIA19
pienso que cada vez ha disminuido el sistema de dotación ya no es como antes y con lo respecto a las botas, pienso que a veces no dan las que son o no sé si para ahorrar presupuesto dan bota que no son muy buenas a la hora de laborar o de caminadas largas y plantadas de pie	E3PM16
ya no se dan uniformes como anteriormente se daban ahora todo es preseleccionado, no es de buen material que se puede exigir porque se hace auditorias o diferentes personas que quieren mostrar calidad pero siempre se van a escoger los más económico	E5PVM15
3 dotaciones aunque se puede decir que la calidad de estos elementos se ha disminuido.	E9PM16
si nos han bajado la de los uniformes se han ido bajando y muchas cosas han ido como para atrás porque ni siquiera nos van subir el sueldo aparecer no abemos entonces son cosas que desaniman al personal	E10SPM15
los uniformes ha disminuido en cuanto a calidad antes nos daban dos o tres dotaciones al año ahora se redujo a una solo	E11PM14
Parte de las oficinas la dotación de accesorios de escritorio han disminuido, por ejemplo las botas que nos dan de dotación no son las propicias para ejercer la labor de policía ya que son rígidas y pesadas generando traumatismos físicos en el policía.	E11PM15
los uniformes si ha disminuido su calidad se descolorían y se ponen viendo con facilidad	E13PM15

siempre que voy a pedir dotación me dicen que no hay dotación para las femeninas nunca están los uniformes o dan unas tallas más grandes las botas son anti tácticas para nosotras las mujeres son muy pesadas	E14PM15
La dotación de uniformes era de dos a tres veces por año, ahora entregan uniformes solo una vez y la calidad de las botas no es la indicada para los servicios y la rutina diaria del policía.	E15PM14

Cuadro 7: reducción de la calidad y la dotación de trabajo
Fuente. Elaboración propia

Entre tanto, el medio ambiente contractual insatisfecho a causa de los sueldos mal remunerados y los pocos estímulos, es otro aspecto dentro de la categoría de análisis (Organización y función directiva) que se percibe por parte del cuerpo policial como una afectación hacia la poca suplencia de sus necesidades básicas, como se refiere a continuidad:

Que sea tenido en cuenta el bienestar del personal y las necesidades reales que tenga esta comunidad que nos van a asignar, E2PMINFANCIA4; las necesidades no se alcanzan a suplir correctamente porque uno genera gastos pues yo lo digo desde mi punto de vista yo lo digo como víctima de la guerra no todo el tiempo uno depende de los médicos que le dan aquí uno siempre tiende a buscar otros médicos E3PM15; La verdad no yo dure 9 años de patrullera y es difícil poder satisfacer las necesidades básicas por ese sueldo tiene uno que cohibirse de muchas cosas E10SPM14.

Con esto se quiere decir que los trabajadores establecen el criterio de equidad, como consecuencia, se genera un estado de tensión que impulsa al trabajador a intentar reducir este desequilibrio. Cuando los trabajadores perciben que la relación entre su salario y su rendimiento no es justa se puede producir insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc. (Granados, 2011)

Simultáneamente a lo anterior existe una inconformidad con la inversión en la institución, sobre todo lo que tiene que ver con el aspecto de seguridad social y salud, pues

perciben que gran parte de esa inversión está dirigido a resarcir necesidades de los reinsertados, dejando de lado las propias necesidades de los miembros de la institución policial.

el presidente santos no ha autorizado el pago de los funcionarios públicos por que no hay plata y están en recepción, no nos han pagado el retroactivo y no han firmado el decreto que dice que nos van a subir el sueldo y que sea por el posconflicto E2PMINFANCIA18; recorte de presupuesto, ya no es lo mismo en los años anteriores que se puedan recibir para realizar actividades a la policía a los miembros de la institución E9PM7; debido al posconflicto es que la policía ha tenido recorte de presupuesto por parte del ministerio de hacienda, porque se planea incorporar personal civil a la institución y lo más probable es que sean reinsertados de las farc los cuales pasarían a disfrutar de nuestro sistema de salud y demás beneficios lo cual no creo justos E11PM7; debido al posconflicto es que la policía ha tenido recorte de presupuesto por parte del ministerio de hacienda, porque se planea incorporar personal civil a la institución y lo más probable es que sean reinsertados de las farc los cuales pasarían a disfrutar de nuestro sistema de salud y demás beneficios lo cual no creo justos E11PM7; en cuanto la seguridad social también que como dije anterior la pensión en este momentos los que estamos aún no tenemos tiempo para la pensión si nos van alargar el tiempo o no E5PVM7; personal civil que piensan incorporar a la institución lo más probable es que le brinden el servicio de salud y esto conllevaría al colapso del sistema de salud y por ende nuestras familias y nosotros como titulares nos veríamos afectados. E15PM8

Adicional a todo el panorama ya descrito, también se les ha aumentado las jornadas laborales, situación que también tiene que ver con la ampliación de las nuevas funciones relacionadas por los actores; *“hay que tener disponibilidad casi la 24 horas del día ya que hay que realizar tantas actividades y evaluaciones” E1PM13; “el uniformado este de llego trabajando en la vigilancia comunitaria por cuadrantes de lleno con la seguridad ciudadana para lo cual se requiere de un servicio las 24 horas, y respecto a la implementación del posconflicto es obvio que el personal policial tendrá que ir a cubrir aquellas partes” E11PM12.*

Los horarios de trabajo muy prolongados constituyen un factor importante en la vida del trabajador, las personas que trabajan largos turnos o turnos rotativos experimentan dificultades para mantener sus relaciones sociales y familiares normales. Asimismo, este tipo de horarios

supone un impedimento no solo para el esparcimiento y mantenimiento de buenas relaciones familiares y sociales, sino también para la actualización profesional.(Granados, 2011), según lo anterior esta subcategoría se encuentra relacionada con la categoría de esfera personal, y no es contrario a lo que se evidencio en el segundo capítulo que la desarrolla.

Conclusiones

Los cambios que los funcionarios de la policía metropolitana de Cúcuta han tenido que afrontar durante la etapa de posconflicto tienen una incidencia en su desarrollo individual y profesional. El rol que tiene la institución está cambiando y requiere del desarrollo de nuevas habilidades, entre ellas un mayor acercamiento a la comunidad, aumentar el pie de fuerza, aumento la vigilancia en zonas deprimidas por el conflicto que en muchas ocasiones requiere de Cambio de contexto, modificando aspectos que interfieren en la satisfacción con el cargo de los policías, también porque se perciben pocos sentimientos de logro, al no corresponder con los rangos asignados dentro de la institución.

Describir la incidencia del posconflicto en la esfera privada-laboral de los miembros de la policía metropolitana de Cúcuta implica entender que con los cambio a nivel institucional y de las nuevas funciones, también recaen en la dinámica familiar, ocasionando una serie de situaciones que en algunos de los casos afectan el núcleo y las relaciones interpersonales de los miembros de la policía, sobre todo en lo relacionado al tiempo que los nuevos horarios dejan para dedicarle a los amigos y familiares.

El proceso de transformación que atraviesa la policía nacional a nivel institucional en el

marco del posconflicto, está acompañado de un recorte de la inversión en la institución, que a su vez ha repercutido en la insatisfacción que sus miembros sienten, se manifiesta principalmente en el inconformismo de su remuneración salarial de la cual refieren es justa teniendo en cuenta el aumento y la complejidad de las nuevas funciones, y el recargo de las horas laborales, no obstante la disminución en el plan de estímulos, los factores de riesgo laborales han sido otros factores que acompañan estos sentimientos de inconformidad. La reducción de la inversión de recursos también toca la calidad y entrega de dotación que en las policías es fundamental, la seguridad social y de salud.

Frente a los funcionarios que han sido víctimas del conflicto armado no se refleja recurrencias ya que en la actualidad no se sienten afectados desde la parte de bienestar o calidad de vida laboral de acuerdo a la información recolectada ya sus funciones son de carácter administrativo teniendo en cuenta su condición no ejercen funciones operativas, o contacto con la comunidad o de grupos de combate, sin embargo ellos reclaman frente al proceso de paz siendo inconformes de que los reinsertados puedan llegar a gozar de mayores beneficios.

Recomendaciones

Rol del Trabajador Social

Se recomienda mayor presencia y apropiación desde el Rol del Trabajo Social frente a los nuevos retos generados con el posconflicto, se considera muy importante desde el área organizacional la responsabilidad del trabajo y acompañamiento al personal policial durante el proceso de transformación institucional basado al posconflicto en el que se encuentran; ya que en el proceso de intervención permite ayudar a los miembros de la institución Policía Nacional a afrontar con la mejor actitud los desafíos institucionales, resaltando sus cualidades y capacidades para mejorar su calidad de vida laboral.

Con los integrantes de la institución policial

Resaltando la importancia en la calidad de vida laboral y el humanismo institucional que se desarrolla en la institución Policía Metropolitana de Cúcuta y aún más en la etapa modernización y transformación institucional en la que ellos se encuentran, esto se debe tener muy presente, ya que la calidad de vida está directamente relacionada con un sistema ecológico, influyendo de una manera negativa tanto en el trabajo en la familia y el grupo de amigos, generado una insatisfacción laboral en el desempeño de los funcionarios lo cual afecta de forma directa al hombre y mujer policía.

Con la institución

Teniendo en cuentas por resultados dados en la investigación realizada en donde los funcionarios de la policía metropolitana de Cúcuta han tenido que afrontar cambios durante la etapa de posconflicto teniendo una incidencia en su desarrollo individual y profesional, de los miembros donde recaen en la dinámica familiar, ocasionando una serie de situaciones que en algunos de los casos afectan el núcleo y las relaciones interpersonales de los miembros de la policía, sobre todo en lo relacionado al tiempo que los nuevos horarios dejan para dedicarle a los amigos y familiares, se enfatiza tener en cuenta el personal subalterno desde la institución-empleado para así tener una mejor calidad de vida de buscando que el proceso de transformación institucional no afecte de forma directa al individuo.

REFERENCIAS

- Ospina, W. (2012). *Roles de la Policía Nacional de Colombia en el posconflicto*. Trabajo final de especialización, presentado como Requisito para obtener el título de Especialista. Alta gerencia de la defensa nacional facultad de relaciones internacionales estrategia y seguridad universidad militar nueva granada BOGOTÁ D.C.
- El espectador. (2016). los retos de la policía de cara al posconflicto. Consultado en <http://www.elespectador.com/noticias/judicial/los-retos-de-policia-de-cara-al-posconflicto-articulo-629503>
- Celis, J. C. (, 2015). *Inconsistencias en el proceso de estímulos e incentivos como componente de desarrollo del talento humano en la Policía Nacional de Colombia*. Trabajo de grado especialización en alta gerencia. Universidad militar nueva granada Bogotá, D.C. Mayo de 2015
- San pedro P. (2006). *El posconflicto bajo el prisma de las víctimas*. FRIDE (Fundación para las relaciones internacionales y el dialogo exterior). Revista N° 02.
- Combata, L. M., Delgadillo, R. I. M., y Torres, S. M (2013). El posconflicto en Colombia: una mirada hacia los diferentes procesos de paz. Trabajo de grado para optar por la especialización en gerencia social: ciclo básico 2. Corporación universitaria minuto de dios, Bogotá d.c
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPSI, 14(2), p. 271 – 276
- Bronfenbrenner, U, (1994). Ecological models of human development. In international enciclopedia of education, vol.3. 2nd. Ed. Oxford: Elsevier. Reprinted in: Gauvain, M y Cole, M(eds), Reading son the development of children, 2nd ed(1993, p.37-43)
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of Human Development*. Cambridge, Harvard University Press. (Trad. Cast.: *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona, Ediciones Paidós, 1987).
- Pérez, J. (2000). La triangulación analítica como recurso para la validación de estudios de encuesta recurrentes e investigaciones de réplica en Educación Superior. RELIEVE, v. 12, n. 2. Obtenido el 26 de Enero en http://www.uv.es/RELIEVE/v12n2/RELIEVEv12n2_6.htm.
- Jones, S. (1985). “The analysis of depth interviews”. In R. Walker (Ed.), *Applied Qualitative Research*, Gower, Aldershot
- Hochman, E. et al (1993). *Investigación documental. Técnicas y procedimientos*. Caracas: editorial

panapo de Venezuela

Casilimas C. A. *La investigación cualitativa*, 2002

Tarazona Herrera, J. (2015). *Desafíos de las Fuerzas Militares colombianas ante un eventual escenario de posconflicto* (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).

Carvajal, C. (2004). La Policía Nacional en el posconflicto. *Revista criminalidad*, 47, 38-48.

Marín, J. J. (2015). Perspectivas comparadas de la presencia de la policía durante el conflicto y el postconflicto: los casos de Guatemala, El Salvador, Irlanda del Norte, Afganistán y República del Sur de Sudán. *Revista de relaciones internacionales, estrategia y seguridad*, 10(1), 181.

Pérez, T. H. P. (2011). Conflicto y posconflicto en Colombia: una mirada a la política de seguridad democrática. *Magistro*, 5(10), 129-150.

Ramírez Salgado, G. M., & Céspedes Prieto, N. E. (2016). Rol mediador de la policía nacional de Colombia en el posconflicto: Un estudio del discurso de expertos con AEDT. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 12(2), 183-199.

Ugariza, J. E. (2013). La dimensión política del postconflicto: discusiones conceptuales y avances empíricos*/The Political Dimension of Post-Conflict: Conceptual Debates and Empirical Advances. *Colombia Internacional*, (77)

Definición ABC. (2017). Perspectiva. Consultado en <http://www.definicionabc.com/social/perspectiva.php>

Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2002). Gestión del talento humano.

Rettberg a. (2008). Reparación en Colombia ¿Qué quieren las víctimas? Con el auspicio de Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GIZ) proyecto “apoyo a la fiscalía general de la nación en el contexto de la ley de justicia y paz – un ejemplo de justicia transicional http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2526/1/Curriculo_Desarrollo_Humano_Manco_2014.pdf.

Sepúlveda, S. L. C., & González, I. R. P. Rol de las Fuerzas Armadas y de Policía en el marco del posconflicto colombiano.

Navarro, S. (2012). “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”(estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de quetzaltenango (Doctoral dissertation, Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala).

Davis, K. & Newstrom, J. (2003), *Comportamiento humano en el trabajo* 11^a. Edición. México: McGraw-Hill.

Pérez, C. O. F., Varela, J. C. S., Ruiz, J. J., & Pérez, F. J. R. (2015). Modelo para la Evaluación de la Satisfacción Laboral en una Organización Policial. *Dirección y Organización*, (57), 42-62.

Carvajal, C. (2004). La Policía Nacional en el posconflicto. *Revista criminalidad*, 47, 38-48.

Anexos

Apéndice 1 cuadro categorial

Objetivo General	Objetivos Específicos	Teóricos	Categorías	Subcategorías	Preguntas	Abordaje
<p>Analizar las perspectivas que genera el posconflicto en los funcionarios de la policía metropolitana de Cúcuta y su incidencia en la calidad de vida laboral.</p>	<p>Identificar los aspectos socio laborales en relación a su desarrollo individual y profesional en el posconflicto</p>	<p>TEORÍA ECOLÓGICA DE BRONFREN BRENNER CALIDAD DE VIDA LABORAL (GRANADOS, 2011)</p>	<p>Microsistema (<i>Individuo y actividad profesional</i>)</p>	<p>Sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo</p>	<p>¿Cree que con la implementación del posconflicto se pueden llegar a generar cambios laborales dentro de la institución policial?</p> <p>¿Mencione cuáles cree que son nuevas funciones en el cargo policial como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar)?</p> <p>¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que puedan llegar a desempeñar son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?</p>	<p>Entrevista Grupo focal</p>
				<p>Desarrollo de conocimientos, y habilidades</p>	<p>¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?</p> <p>Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución.</p> <p>¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?</p>	
				<p>Medioambiente productivo</p>	<p>¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)</p>	

<p>Describir la incidencia del posconflicto en la esfera privada-laboral de los miembros de la policía metropolitana de Cúcuta</p>	<p>TEORÍA ECOLÓGICA DE BRONFREN BRENNER CALIDAD DE VIDA LABORAL (GRANADOS, 2011)</p>	<p>Mesosistema <i>(Esfera privada y mundo laboral)</i></p>	<p>Relaciones Afectivas Roles Familiares Comunicación Familiar Relaciones Interpersonales</p>	<p>¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia? Como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial ¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto? ¿Qué afectaciones pueden llegar a generar en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.</p>	<p>Entrevista Grupo focal</p>
<p>Indagar sobre el proceso de transformación que atraviesa la policía nacional a nivel institucional en el marco del posconflicto.</p>	<p>CALIDAD DE VIDA LABORAL (GRANADOS, 2011)</p>	<p>Organización y función directiva. (Institución)</p>	<p>Medioambiente físico Medio ambiente contractual Apoyo Económico Relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo</p>	<p>¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral con la implementación del posconflicto? ¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades? ¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros) ¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello. ¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios? ¿Cree que la implementación del posconflicto puede llegar a afectar el futuro de la institución?</p>	<p>Entrevista Grupo focal</p>

Apéndice 2: Guion de entrevista Semi-estructurada

	<p style="text-align: center;">Guía de Entrevista Semiestructurada Analizar las perspectivas que genera el posconflicto en los funcionarios de la policía metropolitana de Cúcuta y su incidencia en la calidad de vida laboral. Universidad Simón Bolívar Programa de Trabajo Social Grupo 8AN</p>		E N T
---	---	---	-------------

REVISTA SEMIESTRUCTURADA

Fecha: _____ Hora: _____ Ciudad: _____

Edad: _____ Género: M _____ F _____

Estrato socioeconómico _____

Cargo _____

Mencione alguna condición especial. _____ ¿Es Víctima del conflicto? _____

Está en Condición de discapacidad _____ ¿cuál? _____

INTRODUCCIÓN: Esta entrevista tiene como objetivo analizar las perspectivas que genera el posconflicto en los funcionarios de la policía metropolitana de Cúcuta y su incidencia en la calidad de vida laboral.

Guion de preguntas

- Individuo y actividad profesional
1. ¿Cree que con la implementación del posconflicto se pueden llegar a generar cambios laborales dentro de la institución policial?
 2. ¿Mencione cuáles cree que son nuevas funciones en el cargo policial como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar)?
 3. ¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que puedan llegar a desempeñar son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?
 4. ¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?
 5. Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución policial.

6. ¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?
7. ¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)
8. Como es la infraestructura en su lugar de trabajo? (por qué)
 - Esfera privada y mundo laboral
9. ¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?
10. Como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial
11. ¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?
12. ¿Qué afectaciones pueden llegar a generar en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.
 - Organización y función directiva (Institucional)
13. ¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral con la implementación del posconflicto?
14. ¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?
15. ¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)
16. ¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.
17. ¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios?
18. ¿Cree que la implementación del posconflicto puede llegar a afectar el futuro de la institución policial?

Apéndice 3. Entrevista 1

<p>Datos del entrevistado(a)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Edad: 34 años - Género: Masculino - Estrato: 3 - Cargo: Patrullero Policía Metropolitana de Cúcuta - Condición especial: Ninguna - Víctima del conflicto: No - Está en condición de discapacidad: No - Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta
<p>Aspectos a resaltar</p> <p>Individuo y actividad profesional Esfera privada y mundo laboral Organización y función directiva (Institucional)</p>
<p>Desarrollo</p> <p>¿Cree que con la implementación del posconflicto se pueden llegar a generar cambios laborales dentro de la institución policial?</p> <p>Estos cambios han sido drásticos ya que me he visto en la obligación de desplazarme cada 15 días hacia los municipios de tibu eso ha suscitado a que he tenido inconvenientes en mi hogar por esta situación</p> <p>¿Mencione cuáles cree que son nuevas funciones en el cargo policial como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar?)</p> <p>Estas Funciones son de la parte de recreación y deporte y cultura se ha visto entre los mismos uniformados esa negatividad para realizar dichas actividades ya que están en un estado de confort muy diferente al que venían ellos trabajando y si definitivamente estos desplazamientos que se realizan hacia estos municipios han deteriorado de alguna forma mi estado emocional tanto el de mi</p>

familia, mis hijos y el de mis padres

¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que puedan llegar a desempeñar son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?

Si señor claro que si pues mis funciones está ligado a mi profesión que es la educación la recreación y el deporte.

En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

Sería la parte educativa que se otorgaran unas becas para seguir siendo más profesional y profesionalizando al policía

Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de la institución

Las he escuchado sé que la policía da algunas becas tengo conocimiento de que algunos compañeros que las han aprovechado pero en el momento yo no he sido beneficiado en alguna de ellas.

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

Cambios pues yo desde que ingresé a la policía nunca me dijeron que debía que concursar pues primero que todo tengo doce años en mi grado y pues cada vez siguen llamando más policiales de años contemporáneos entonces eso hace que se aumenten la cantidad de personal para ascenso y se disminuya los cupos para los que somos antiguos y pues definitivamente si eso lo estamos viendo reflejado hasta en los salarios.

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Pues de alguna forma si porque esos dineros deberían ser para mejorar la institución buscar el bienestar de todos los policías y no el de los reinsertados de grupos subversivos al margen de la ley como lo está haciendo el gobierno actual.

¿Cómo cree usted que es la infraestructura en el lugar de trabajo? (por qué)

No defectivamente eso es algo improvisado eso hay que improvisar en un potrero la milla hay que hacer los ejercicios en un lugar donde sea seguro y no estemos expuesto a un franco tiro o a una mina que nos pueda perjudicar al policía o a uno mismo claro está que en cuanto a eso la institución se ha encargado de prestar esa seguridad de alguna forma si pero ariá falta más seguridad.

Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?

Huy se reducen casi un 50 % ya que hay lugares donde no hay señal telefónica y por motivos de seguridad no se habla con ellos por no dar la ubicación

Como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial

Bueno en este momento ellos están algo preocupados ya que no deja de ser un riesgo el desplazamiento hacia estos lugares ya sea por tierra o por aire los riesgos se aumentan a un 100% contrario sería si estuviera en el casco urbano

¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

Como le vengo diciendo la preocupación es bastante y los riesgos son amplios no deja de ser preocupante para mis hijo y mis padres el desplazamientos incluso para uno mismo no dejan de ser estresantes ya que no se cuenta con la mayor seguridad para estos desplazamientos

¿Qué afectaciones pueden llegar a generar en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

Claro porque anteriormente tenía más espacios para la vida social familiar y esta situación ha cambiado bastante ya que el poco tiempo que queda es para preparar lo que se va a realizar a ya en el municipio para no llegar a improvisar ya que esto lleva tiempo y demanda de muchas situaciones

¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral con la implementación del posconflicto?

Prácticamente hay que tener disponibilidad casi la 24 horas del día ya que hay que realizar tantas actividades y evaluaciones allí que practica mente el tiempo se reduce bastante

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?

Ese salario no está conforme con lo que se viene realizando en la institución ya que el tiempo que esta uno inmerso es casi las 24 horas del día para lo que se está devengando definitivamente no alcanza ya que como le digo de alguna forma tiene que reflejar el tiempo que uno esta con la familia en la parte económica y no con mi grado que tengo no alcanza para cubrir todas las necesidades s é que hay una mesas de trabajo que se reúnen anualmente pero de allí a que sepa a esta fecha que estamos en abril a un no se ha establecido cuanto es el presupuesto para los aumentos ni siquiera nos han aumentado el sueldo.

¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)

No pues la cuestión es que los uniformes es de una calidad diferente se lavan dos tres veces y se decoloran las botas son muy rígidas

muy fuertes y no permiten comodidad al contrario provocan malestar en la columna y en las rodillas.

¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.

Anteriormente teníamos que si lo postulaban como el personaje del mes le daban días de permiso ahora no solamente se baja a una sola felicitación lo que motiva uno es el permiso más que la felicitaciones o un reconocimiento más que cualquier cosa porque es el permiso por que uno puede pasar tiempo con la familia

¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios institucionales?

Toma una siempre la negatividad de los compañeros ya que no son las condiciones dadas para realizar las actividades hay en estos lugares

Apéndice 4. Entrevista 2

<p>Datos del entrevistado(a) Edad 28 años Género: Masculino Estrato: 3 Cargo: Patrullero infancia y adolescencia Policía Metropolitana de Cúcuta Condición especial: Ninguna Víctima del conflicto: No Está en condición de discapacidad: No Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta</p>
<p style="text-align: center;">Aspectos a resaltar</p> <p style="text-align: center;">Individuo y actividad profesional Esfera privada y mundo laboral Organización y función directiva (Institucional)</p>
<p style="text-align: center;">Desarrollo</p> <p>¿Qué siente con respecto a los cambios laborales que ha tenido policía desde la implementación del posconflicto?</p> <p>Los cambios han sido drásticos porque el tema del posconflicto y el nuevo grupo del UNIPEC pues ya mi zona de trabajo que tenía en la metropolitana de Cúcuta con la policía de infancia y adolescencia me cambio porque tuve que ser trasladado al municipio de tibu y tanto las comodidades que tenía en mi hogar como los que tenía en mi círculo social han cambiado de una manera drástica.</p> <p>Mencione cuáles son sus nuevas funciones desde el cargo policial que tiene y como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar)</p> <p>Bueno yo ahorita me desempeño como integrante el grupo de protección de infancia y adolescencia estoy encargado de cuidar de alguna forma por decir estar pendiente de los niños niñas y adolescentes que fueron víctimas y por grupos al margen de la ley estar pendiente del tema de seguridad y educación yo estoy pendiente si necesitan de ayuda psicosocial y pues remitirlos a entes</p>

encargados como el ICBF en el tema profesional yo estudio en la universidad Simón Bolívar y pues el tema del estudio ha sido difícil y el tema familiar mi esposa quedo en Cúcuta y pues para desplazarme es muy complicado y en la parte económica se me ha dificultado un poco.

¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que desempeña son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?

Si claro la policía nos capacita y estamos como personas idóneas según nuestro perfil profesional y yo quede con el perfil en infancia y adolescencia y estoy desempeñando las funciones que tengo asignadas pero en otro contexto

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

Que sea tenido en cuenta el bienestar de del personal y las necesidades reales que tenga eta comunidad que nos van a asignar, ejemplo si se hizo el trabajo con niños, niñas y adolescentes no sería necesario una estadía muy larga en esta sitio simplemente como una intervención ya sea intermitente dependiendo de las necesidades y las situaciones que se presenten.

Como policía cree que la institución está teniendo en cuenta realmente las necesidades de cada persona o individuo con esta implementación que están realizando.

No porque ellos se están basando en una políticas publicas ordenadas por el gobierno para ello tienen que tener en cuenta como han avanzado eso si nosotros ya hemos intervenido, si ya se hizo si se identificó esta todo digamos cuadrado con los niños niñas y adolescentes no es necesario que tengamos una estadía muy larga en estos sitios.

Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución

Hasta el momento cuento con la posibilidad de estudiar trabajo social y voy en el quince semestre un la universidad simón bolívar pero eso es sin prejuicio al servicio, ósea yo puedo estudiar pero no me puedo asentar del servicio por eso he faltado mucho a clase y me ha tocado duro, antes de empezar la carrera pues soy especialista en infancia y adolescencia ley 1098 procedimientos con niños niñas y adolescentes y todo lo relacionado con infancia y adolescencia

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

Claro supuestamente debería haber ascendido hace tres años pero con el problema que tiene la policía con los ascensos pues no ha sido posible, el año pasado concurse por primera vez y solo abrieron 200 mil cupos y nos presentamos más de 36 mil policías entonces es algo complicado poder pasar esos tipos de exámenes primero porque las plazas que están abriendo son muy pocas y la competencia es muy alta y estos exámenes son tipo icfes y todos sabemos que el icfes es mitad suerte y mitad estudio entonces a veces no contamos con el tiempo para estudiar por los servicios y los turnos entonces han sido factores determinantes para para que

muchos compañeros no hayan podido ascender y pues a mí también me pasa lo mismo

¿Cree usted que la disminución de los cupos se debe a un recorte de presupuestos por parte del ministerio de hacienda en la policía nacional cree que este dinero puede ser utilizado en otras cosas.

Pues supuestamente no pueden ascender porque no hay plata pero están ascendiendo otras personas como los oficiales están metiendo plata como para otras cosas situaciones y no están teniendo en cuenta la base de la policía que son la policía, en vez de meter más gente deberían de mejorarnos la calidad de vida y el sueldo para uno tener un mejor desempeño.

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Claro porque estos cambios tan radicales que tenemos en nuestro trabajo pues uno sufre de stress y problemas de salud ya que uno piensa en la familia piensa que dejó su casa su estudio y su desempeño laboral no es el óptimo por que han sido cambios muy bruscos entonces eso lo deben tener en cuenta

¿Cómo cree usted que es la infraestructura en el lugar de trabajo? (por qué)

No porque ahorita estamos como en un hacinamiento hay mucho personal compañeros que no conocemos hay muchos mandos, entonces en la policía desafortunadamente hay mucho cacique y poco indio entonces no hay un control y un orden en este tipo de situación

¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?

Medio el celular y no tengo un plan de minutos y mi operador no tiene buena señal es muy complicado comunicarme con mi familia me comunico dos o tres veces a la semana pues se va mucho la luz y el celular se descarga y no lo puedo dejar por ahí porque me lo pueden robar de verdad es complicado.

¿Cómo percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial

Ellos están orgullosos por que la policía de infancia y adolescencia el chicharrón que nos toca a nosotros es muy importante y se han dado cuenta de todas las campañas que hemos hecho y cómo podemos ayudar a las personas de diferentes formas, entonces están contentos con nuestro trabajo, aparte de que no estamos inmersos en la corrupción ni nada de eso es un trabajo muy bueno y un puesto digamos que agradable porque no tenemos contacto con la corrupción ni con plata ni nada de eso.

¿De qué forma se ha visto afecta su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

Pues de que no puedo ver a mi familia todos los días de que ahora tengo menos tiempo para estudiar para este año tengo la oportunidad de volver a concursar para el ascenso y pues el tema de mi educación también se está viendo afectado

¿Qué afectaciones puede haber generado en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

Estoy descuidando a mi familia a mi esposa de pronto se puede presentar una infidelidad de parte de ella debido a que no estoy o por parte mía uno son sabe cuando uno se separa de su núcleo familiar cualquier situación puede pasar.

¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral con la implementación del posconflicto?

Pues adaptarme al clima pues halla es un poco más húmedo la inclemencia de estar un poco más sucio porque esta es una zona veredal al estarme bañando a potados a potados de agua, el agua no es muy buena me he sentido mal del estómago debido al agua y a este tipo de cosas es que uno tiene que adaptarse poco a poco

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades? La verdad no porque de mi salario depende mi esposa y mi hijo yo pago arriendo mi universidad, el transporte etc. Y mi salario no alcanza, ella tiene también su entrada pero no es muy alta, si no fuera por la entrada de ella a mí no me alcanzaría el sueldo parra todo

Referente a la problemática de sueldos que cree usted que debe hacer la policía para mejorar el salario y la calidad de vida del uniformado?

Pues debería haber una igualdad por que los oficiales tienen más prestaciones sociales que nosotros por el simple hecho de estar en una zona de orden público le pagan prima de actividad si son casados les paga otro 30 % de sueldo a nosotros no, deberían mejorarnos el sueldo de hecho esta es la hora y no nos han pagado el retroactivo y no sabemos cuándo no lo van a pagar o si lo van a pagar.

¿A qué se debe la demora del pago del retroactivo? ¿Cree usted que el recorte de presupuesto se deba a la implementación del posconflicto?

Supuestamente a que el presidente Santos no ha autorizado el pago de los funcionarios públicos por que no hay plata y están en recepción y una hostilidad no sé si sea verdad o mentira lo que si se es que no nos han pagado el retroactivo y no han firmado el

decreto que dice que nos van a subir el sueldo y que sea por el posconflicto no por qué ya están las personas el apoyo internacional, los impuestos que pagamos este años toda esa cantidad de plata que supuestamente es para el posconflicto y el dinero presupuestado que se les da a la policía es el mismo entonces no entiendo por qué no nos han subido el sueldo si una cosa es otra cosa y no tiene que ver con el posconflicto es más la policía no le aporta ni un peso al posconflicto ella aporta es a sus hombres.

¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)

Pues ha disminuido pues solo nos dan dos uniformes y pues toca quitar y lavar. Anteriormente nos daban más uniformes y solo nos dan un par de botas y nos la van a dar cada año y medio entonces unas botas que se van a colocar todos los días pues se van a dañar más rápido adquieren malos olores y bueno una cantidad de situaciones más.

¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.

Pues ahorita han dejado por que la policía da estímulos si usted hace una captura hace operativos un porte ilegal y pues ahorita el unipec nosotros no hacemos nada de eso no somos visibles porque estamos muy pasivos en lo que hacemos lo único es el descanso que por ley nos merecemos y las vacaciones que cada año tenemos 30 días por derecho adquirido

¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios institucionales?

Muchos compañeros se quejan que quieren pedir la baja porque muchos estaban bien pues con estos traslados la mitad de la gente que se necesitan y la otra mitad pues es mala gente que no tienen buen desempeño en la policía entonces los mandan a estos chicharrones gente que es muy apática que no es muy sociable gente que entre comillas son malos policías están haya en estos grupos y esto genera que la convivencia sea pesada y que haya conflictos

Apéndice 5. Entrevista 3

<p>Datos del entrevistado(a) Edad 28 años Género: Masculino Estrato: 2 Cargo: Patrullero Policía Metropolitana de Cúcuta Condición especial: No apto con reubicación laboral Víctima del conflicto: Si Está en condición de discapacidad: No Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta</p>
<p style="text-align: center;">Aspectos a resaltar</p> <p style="text-align: center;">Individuo y actividad profesional Esfera privada y mundo laboral Organización y función directiva (Institucional)</p>
<p style="text-align: center;">Desarrollo</p> <p>Teniendo en cuenta que ha sido víctima del conflicto armado en Colombia ¿Qué siente con respecto a los cambios laborales que ha tenido policía desde la implementación del posconflicto?</p> <p>Generalmente pues vengo del conflicto en general y pues cierto evento me causo traumatismo y ese traumatismo hace que hoy en día pertenezca a la parta administrativa y por ende causa un traumatismo ya que pasar de un grupo operativo e implementar otras acciones es un cambio que se vuelve radical hacer lo que no se hacía antes y pue implementar otro aspecto ya por mi discapacidad laboral no podría hacer las cosas que hacía antes pues siempre eso causan traumatismo que influye dentro de mi perspectiva laboral, social y familiar</p> <p>¿Mencione cuáles son sus nuevas funciones desde el cargo policial que tiene y como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar?)</p> <p>Anteriormente pues era del sistema de patrullaje rural y urbano pues era con armamento pesado en cima granadas con todo eso</p>

que es necesario para el combate para estar siempre inmerso en un desempeño policial de contra guerrilla y de ahí pasar aquí a las nuevas actividades de aquí laborales pues el cambio es totalmente radical pues en mi ámbito profesional lo practico principalmente por que el hombre es cambiante y no me queda de otra sino desempeñar lo que se viene presentando pues aquí generalmente ocupo actividades administrativas y por ende pues me enfoco en esto y hago lo que más me sitúa pues lo trato de hacer de la mejor manera.

¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que desempeña son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?

Pues generalmente ya causa una adaptabilidad en si por que no puedo hacer otra cosa toca adaptarme a la situación que se viene presentando por ende tocara que desempeñar por el lapso de tiempo que me que aquí en la institución

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

Para que yo tenga un buen desempeño en el marco del posconflicto sería necesario capacitaciones e más charlas dentro de la institución que hay un mejor ambiente que nos tengan al tanto de lo que esté pasando con los cambios con lo nuevo que se vaya a presentar generalmente esto es lo que se debe hacer.

¿Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución?

Si en ese sentido yo puedo decir que la institución en parte pues su enfoque no es el mismo de antes prepararan a los policías para que estemos totalmente en estado profesional para desempeñar nuestras labores con más profesionalismo por ende ya es como una obligación propia de carácter personal hacernos profesionales y por ende y pues tenido la oportunidad de estudiar

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

Yo pienso que estos cambios siguen generalmente iguales yo no les veo ningún avance más significativo pues relacionado con los cambios ya que cada vez presiento que va como quien dice decayendo porque cada vez hay más policiales queriendo ascender y pues y cada vez hay más pocos cupos para que puedan ascender

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Yo pienso que siempre que hay un cambio en la policía o en un grupo de cualquier fuerza militar existiría un cambio interno tanto

en el grupo de salud como el de los policiales al ser ya reinsertados estas personas de las farc pues harían que el presupuesto de sanidad recaiga un poco y pues qué pensaría yo sobre la reinsertión de estas personas en el sistema policivo como policía me veo familiarizado con el tema toda vez que fui víctima de ellos mismos y eso siempre genera un traumatismo en el cual la persona además de las secuelas que dejaron de por vida y pues uno no deja de pensar en eso y el trabajar de esa forma habría que pensarlo para poder seguir en la institución.

¿De acuerdo al recorte presupuestal que se menciona cree que se usted se vería afectado en lo personal y en su núcleo familiar?

Mi núcleo familiar se vería afectado claro que si se vería afectado por que yo soy el que labora en estos momentos y todo lo que le pasara a uno por ende a la familia le afecta pero en mi manera de pensar yo si me vería afectado con este cambio porque realmente que más que yo que fui víctima de esta guerra y este conflicto el hecho de tener que verle la cara a estas personas pues sería algo que no me vería en esto.

¿Cómo cree usted que es la infraestructura en el lugar de trabajo? (por qué)

La infraestructura de mi ámbito laboral en mi oficina bien si pues aquí generalmente gracias a dios no me quejo me siento bien hago mis labores como debo hacerlas y pues se maneja un ámbito laboral sano y básicamente aquí dan todos los materiales para laborar acorde con lo establecido.

¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?

Si normalmente tengo una comunicación asertiva con mi familia y más a un se volvió más fuerte después de lo que me paso pues siempre la familia está pendiente de uno por ende estoy dispuesto a ser más abierto y más expresivo al decir las cosas que se estén presentando dentro de mí.

Como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial

Mi familia bien yo sé que la familia de que lo vea desde un punto de vista sano y bien ellos están tranquilos y más si uno les proyecta tranquilidad gracias a dios en estos momentos estoy tranquilo y tengo la certeza que estoy bien y de que hago las cosas bien pues a ellos también le genera un parte de tranquilidad

¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

Pues en el ámbito policivo mi familia es muy ajena en ese sentido la única silueta familiar que han tenido he sido solo yo y pues yo

les transmito a ellos lo que yo percibo generalmente por tener contacto con la policía nacional y casualmente en el ámbito policivo los cambios que generen acá internamente si me llegaran a afectar a mí pues le afectarían a ellos también.

¿Qué afectaciones puede haber generado en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

Si me afectado bastante porque de una manera más cognitiva uno ya no puede ser como antes siempre quedan secuelas estrés postraumáticos, trastornos de adaptabilidad pues siempre se maneja todo diferente con mis amigos ya no soy propenso a irme por ahí lejos salir de la ciudad estar en partes rurales y en ese sentido evito los viajes y las salidas e incluso con la misma familia.

Mencione que ha hecho la policía para poder mejorar su calidad de vida.

Que ha hecho la policía nacional para esto pues necesariamente en la calidad de vida ellos dan las herramientas y depende de uno si las quiere tomar o no y no sé qué es que me nieguen un permiso para estudiar o u otro tipo de estos tengo la satisfacción de que tengo mi servicio psiquiátrico psicólogo pues en ese sentido depende si uno lo quiere tomar o no.

¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral con la implementación del posconflicto?

Mis adaptaciones siempre se viven cada día aprender a manejar los sistemas todo lo que tiene que ver con las recepciones de las llamadas telefónicas aquí internamente no es nada fácil aprender todo ese protocolo que se genera en la policía partiendo de que yo vengo de un grupo rural que yo trabajaba de otra manera que era muy diferente todo.

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?

Pues yo pensaría que mi salario actual por ende pues yo no estoy muy de acuerdo con lo que ganamos para ser la mejor policía a nivel internacional pues pienso pues que deberíamos tener otro sueldo mejor remunerado sin decir que no estamos bien remunerado pienso que si deberíamos tener un cambio, yo pienso que las necesidades no se alcanzan a suplir correctamente porque uno genera gastos pues yo lo digo desde mi punto de vista yo lo digo como víctima de la guerra no todo el tiempo uno depende de los médicos que le dan aquí uno siempre tiende a buscar otros médicos para que lo valoricen a uno y que le hagan otra clase de tratamientos y por eso genera gastos

¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)

Pues normalmente la implementación de recursos para aquí las labores siempre se solicitan y si uno no las solicitan no llegan pienso que cada vez ha disminuido el sistema de dotación ya no es como antes y con lo respecto a las botas desde que yo estoy en la policía

nunca me he sentido satisfecho con la dotación de las botas pienso que a veces no dan las que son o no sé si para ahorrar presupuesto dan bota que no son muy buenas a la hora de laborar o de caminadas largas y plantadas de pie

¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.

En este caso bienestar social trabaja cada día para que el estímulo para el policía sea mejor yo en ese sentido no me quejo de nada he tenido mis vacaciones normal mis descansos son corrientes pero si escucho el personal de vigilancia está insatisfecho por la reducción de permisos o estímulos por operatividad

¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios institucionales?

No ha sido nada fácil por que como le digo yo necesito de terapias necesito de salidas de permisos y prácticamente el personal activo de la policía es muy ajeno y no ven con buenos ojos al personal no acto como yo y siempre se genera un poco de conflicto interno

Apéndice 6. Entrevista 4

<p>Datos del entrevistado(a) Edad 30 años Género: Masculino Estrato: 3 Cargo: Patrullero Vigilancia Policía Metropolitana de Cúcuta Condición especial: Ninguna Víctima del conflicto: No Está en condición de discapacidad: No Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta</p>
<p style="text-align: center;">Aspectos a resaltar</p> <p style="text-align: center;">Individuo y actividad profesional Esfera privada y mundo laboral Organización y función directiva (Institucional)</p>
<p style="text-align: center;">Desarrollo</p> <p>¿Cree que con la implementación del posconflicto se pueden llegar a generar cambios laborales dentro de la institución policial?</p> <p>Para mí desde mi punto de vista los cambios que ha tenido la policía hacia el posconflicto es que se han disminuidos los grupos operativos como son los grupos de contraguerrilla y se busca ahorita implementar más el policía comunitario que tengan más contacto diario con la ciudadanía</p> <p>¿Mencione cuáles cree que son nuevas funciones en el cargo policial como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar)?</p> <p>Pues para mí las funciones que tiene el policía es que sea más comunitario es interactuar con la ciudadanía con la gente ya que cuando uno está en la calle por ejemplo en el sector que le corresponde a un cuadrante uno tiene que dirigirse a la ciudadanía hacerlos amigos ya que la ciudadanía nos brinda mucha información sobre las bandas delincuenciales que existen en los sectores que nos corresponden como tal de mi punto de vista personal a mí me gusta mucho la policía comunitaria ya que uno se da a conocer como un buen policía y un policía ejemplar y en lo profesional es una meta que uno se traza día a día y en lo familiar uno trata de</p>

enfocarles todas esas metas a las familias que sean así con los policías que les toca en el sector de que dialoguen con ellos y les cuenten todas anomalías que pasan el sector

¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que puedan llegar a desempeñar son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?

Si para mi esta funciones son acordes a lo profesional porque es muy factible de que uno en su entorno en nuestro trabajo como policía tenga más acercamiento a la ciudadanía y así se desenvuelve más en el ámbito policial

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

Para mi yo creería que la policía se desempeñe más hacia el entorno de la comunidad hacer más encuentros comunitarios e reunir a los presidentes de junta que le reúnan a toda la gente del sector para nosotros escucharles sus quejas y nosotros brindarles más apoyo

Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución

La policía nacional me ha dado oportunidades para superarme cada vez más tengo varios certificados soy técnico en gestión documental y técnico en sistemas, la policía brinda muchas oportunidades de superación para el policías en especial para los que están en la zona urbana.

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

Los cambios que se ha provocado con los nuevos ascensos de los uniformados desde mi punto de vista he visto mucho inconformismo ya que hay mucho policía antiguo o que tienen muchos años en la institución y no es posible que una persona que tengan menos años en la institución valla ascender y ser mandado r el de menos tiempo cuando uno entra a institución se supone que esto es por jerarquía y está a generado mucho inconformismo en la institución y deberían mejorar eso en la institución para que la gente pueda y estuviera más contenta en su diario vivir en la institución

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Uno de los cambios que no estoy de acuerdo Considero que es en mi entorno laboral ya que todos los años uno obtenía por ahí en el tercer mes nuestro retroactivo que era el alza de nuestro sueldo pero en estos momentos estamos a la espera y no se ha generado el retroactivo estamos muy inconformes con esto.

¿Cómo cree usted que es la infraestructura en el lugar de trabajo? (por qué)

Mi lugar de trabajo en el cual me encuentro es pésimo no tengo baños estoy en lugar muy expuesto cerca a la unidad donde laboro hay venta de alucinógenos ya se le dio a conocer al comandante de la unidad la situación que nosotros quedamos solos en este CAI y pues no contamos con las condiciones salubres y que debemos tener para desempeñar una función acorde.

¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?

Todos los días por medios tecnológicos como son las redes sociales equipos móviles llamo mi madre todos los días al teléfono fijo de la casa

Como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial

Mi familia como tal ellos después de que yo me encuentre en la institución y que tenga un buen perfil y he tanto como mi entorno laboral ellos siempre va a estar contentos después de que yo me encuentre en la institución como es la policía nacional

¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

Como lo dije en la respuesta anterior el factor monetarios ya que como no sube el sueldo uno construye una cuota mensual a los padres o a la madre es una ayuda que ellos necesitan si a uno le llega más uno le da un poco más hay uno se ve afectado

¿Qué afectaciones pueden llegar a generar en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

Para mí no me ha afectado en nada yo me encuentro en una ciudad en la metropolitana de Cúcuta y estoy cerca de mis compañeros y cuando tengo el día de descanso compartimos con ellos desafortunadamente hay compañero por ejemplo en el DENOR que no tiene esa facilidad por la zona de alto riesgo donde se encuentran

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?

Yo pienso que mi salario actual no es el más remunerado porque nosotros como tal debemos de ganar un poco más nosotros corremos con muchos riesgos y tenemos mucho gastos tenemos que pagar nuestros estudios y darle a nuestros hijos esposas y es complicado para mi sería que el alza fuera más remunerado para que todos los policías estuvieran más contentos

¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)

Últimamente por el posconflicto no ha habido ninguna dificultad de uniformes siempre que llega dotación mencionan un comunicado por el área de talento humano la sala de radio informa por todos los medios que están dando dotación y pues van y reciben sus elementos claro está que en cuanto a las botas de mi parte no son las acordes por lo menos yo utilizo botas diferentes a las que nos dan en la policía yo uso tipo tenis porque las que da la policía lo avejigan a uno le toca llegar a la casa y meter los pies en agua fría y son acordes para estar tanto tiempo de pie.

¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.

Huy si ha habido muchas modificaciones ya que para uno que trabaja en la vigilancia que trasnocha casi todos los días era muy satisfactorio el saber que por un captura o por un caso de relevancia le daban a uno días de permiso y estímulos a veces monetarios lo cual ayudaba a satisfacer muchas necesidades ya esto ha disminuido mucho debido al recorte presupuestal en la institución

¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios institucionales?

Pues en mi punto en mi unidad donde yo laboro el entorno laboral es muy bueno ya que tenemos buenas relaciones y el señor comandante le gusta acercarse a la comunidad y hablar de la institución a la ciudadanía y a la gente que tenemos cerca se reúne con el presidente de la junta y han sido buenos cambios

¿Desde su punto de vista usted cree que la implementación del posconflicto puede llegar a afectar el futuro de la institución policial?

Como te dije el único punto que nos ha afectado es el factor monetario de resto en ninguna otra queja.

<p>Datos del entrevistado(a) Edad 35 años Género: Masculino Estrato: 2 Cargo: Patrullero Policía Metropolitana de Cúcuta Condición especial: No Apto con Reubicación Laboral Víctima del conflicto: Si Está en condición de discapacidad: No Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta</p>
<p>Aspectos a resaltar</p> <p>Individuo y actividad profesional Esfera privada y mundo laboral Organización y función directiva (Institucional)</p>
<p style="text-align: center;">Desarrollo</p> <p>¿Cree que con la implementación del posconflicto se pueden llegar a generar cambios laborales dentro de la institución policial?</p> <p>Yo creo que sí, incluso ya se están viendo porque ya se hicieron convocatorias para que el personal civil llegue a ocupar puestos de nuestros compañeros en las oficinas y creo que esos van hacer los personajes que le gobierno les ha dado la oportunidad de su reinserción a la sociedad participe más en estas nuevas convocatorias</p> <p>¿Mencione cuáles cree que son nuevas funciones en el cargo policial como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar)?</p> <p>Las nuevas funciones están por determinarse porque el personal que está por llegar puede venir a cambiar lo de nosotros porque nosotros tenemos especialidades conocimientos que siempre se ve reflejado en el perfil en cuanto a lo familiar pues se desconoce porque hasta el momento que no llegue nuevas cosas no sabemos cómo vamos a estar ubicados en este momento todos estamos a la expectativa de que puede pasar</p> <p>¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que puedan llegar a desempeñar son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?</p>

No, porque no se sabe que cambios van hacer se hablan de cambios y de personal nuevo que van a llegar con conocimientos obviamente muy diferentes a los que tenemos acá y diferentes cosas

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

Difícil decirlo porque la policía debe mirar en primer lugar es la satisfacción de nosotros que somos los que tenemos el conocimiento de los diferentes procesos digamos de acuerdo a la función que desempeñamos como policía y respecto al posconflicto el gobierno está buscando es el beneficio de cada persona que están saliendo de esas filas de las farc mas no están viendo el momento en que lleguen a compartir con nosotros en cómo se va a llevar este proceso de reconciliación y de inclusión a ala social teniendo en cuanta el daño que le han hecho a la sociedad.

Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución.

Las oportunidades son muchas el detalle es el tiempo porque si nos dan permiso para estudiar sin afectar el servicio y obviamente el tiempo de descanso se lo debe dedicar es a la familia si yo quiero estudiar debo hacer esfuerzos que a veces la policía no agradece teniendo en cuenta que una vez profesiones vamos a trabajar en la misma institución sin tener mejoras de sueldo.

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

Es un tema desmotivador pues ha ascendido personal menos antiguo que uno o personal no idóneo han sido a la suerte no han sido estudiosos sino se ha visto o se conoce que por dinero, no han sido del todo legal hemos visto compañeros que han ascendidos y desconocen la funciones de policía y muchos más por su antigüedad hay algunos que han entrado con un técnico y dicen que ya son especializados o muestran un mando cuando no es así

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Cambios han generado muchísimos como se ven la zozobra que tiene los compañeros que tiene tiempo para retirase y no los han retirado y se desconoce porque en cuanto la seguridad social también que como dije anterior la pensión en este momentos los que estamos aún no tenemos tiempo para la pensión si nos van alargar el tiempo o no o si de pronto ellos como tienen más tiempo dando pueden llegar a recibir una pensión primero que nosotros al lo legal porque nosotros iniciamos con un curso y ellos como sin hacer nada sin hacer un proceso de selección simplemente por conocer las armas

¿Cómo cree usted que es la infraestructura en el lugar de trabajo? (por qué)

La infraestructura del lugar donde trabajo es bueno tenemos buenas condiciones adecuaciones tenemos lo necesario hacen falta algunas cosas como en todas partes pero hasta el momento me siento complacido con lo que tenemos contamos con lo necesario.

¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?

Es apta pues ellos viven cerca de mi lugar de trabajo y ahora con la tecnología chatear con el celular o acercarse aquí cerca al área de trabajo obvio no aquí pero si cerca sacar un tiempo para poder hablar con ellos

¿Cómo percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial

Pues hasta el momento están contentos porque el lugar donde estoy trabajando porque aparentemente no presento tanto riesgo aunque conocemos que el simple hecho de pertenecer al comando genera el riesgo más grande porque en cualquier lugar o cualquier persona sabe que lo primero que tiene que dar a la mesa central y la mesa central es el comando

¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

Se presenta la zozobra porque se desconoce que en el hecho de ser no acto como lo califica la policía a uno por una discapacidad generada por militares al margen de la ley combatientes pues se cree que pueden ser estas que salen para generar estos puesto ósea como no soy acto para un servicio como trabajo con la ciudadanía nos puede generar un despido llamémoslo así

¿Qué afectaciones pueden llegar a generar en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

Pues cambios hubo muchos se vio porque yo era un grupo que fue creado para la pelea para el combate y pues el cambio de estar de un grupo de combate un grupo de choque a llegar una oficina es mucho el cambio que se ve en tanto a la personalidad el trato con los compañeros no es el mismo el trato en oficina es otro mundo se siente uno agobiado encerrado

¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral con la implementación del posconflicto?

No ha cambiado mucho cambio en la jornada laboral ha sido la misma preciso porque se tiene ciertas condiciones de trabajo o ciertas excusas médicas para no realizar actividades

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?

No me siento bien remunerada teniendo en cuenta la antigüedad, los gastos los intereses el iva todo nos sube, en el momento no tengo vivienda y los descuentos las obligaciones que tiene aumentan cada día uno tiene que movilizarse en el vehículo de propiedad tenemos que pagar gastos de colegiaturas de los hijos todo eso subió para lo cual el sueldo solo alcanza para cubrir las necesidades prioritarias

¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)

Yo creo q si porque ya no se dan uniformes como anteriormente se daban ahora todo es preseleccionado ahora toda persona que recibe ya es con empresa que no es de buen material que se puede opinar mas no exigir porque se hace auditorias o diferentes personas que quieren mostrar calidad pero siempre se van a escoger los más económico es lo que le sirva a la policia en cuanto a economía

¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.

Estos estímulos han disminuido mucho y los pocos que hay son para personal de secretarios o para aquellos más allegados a los jefes hay oficinas asesoras que nunca son tenidas en cuenta para estos estímulos

¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios institucionales?

El ambiente laboral esta pesado porque la mayoría de los compañeros se ven afectados por eso yo diría que serían contados los que esta de acuerdo con los cambios porque no se ve la mejoría ya que los que tiene su tiempo y se quieren ir no los deja ir les alargan las situaciones para poderse retirar y esto va generando inconformismo y por ende si es así con ellos que se espera con nosotros que todavía nos falta tiempo

Desde su punto de vista usted cree que la implementación del posconflicto puede llegar a afectar la estabilidad de la institución policial

Si desde un principio si la puede afectar porque van a llegar personas que desconocen el enfoque de la policía nacional y no tiene esa doctrina policial que nos caracteriza por el contrario inyectarías un tipo de rebeldía a la institución ya que su pensamiento es muy diferente sin desmeritar que toda persona tiene derecho a la reinserción de la vida social.

<p>Datos del entrevistado(a) Edad: 32 años Género: masculino Estrato: 3 Cargo: Subintendente Policía Metropolitana de Cúcuta Condición especial: Ninguna Víctima del conflicto: no Está en condición de discapacidad: no Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta</p>
<p>Aspectos a resaltar</p> <p>Individuo y actividad profesional Esfera privada y mundo laboral Organización y función directiva (Institucional)</p>
<p style="text-align: center;">Desarrollo</p> <p>¿Cree que con la implementación del posconflicto se pueden llegar a generar cambios laborales dentro de la institución policial?</p> <p>Si claro teniendo en cuenta de que las políticas del gobierno actual es de que a las personas reinsertadas de los grupos subversivos de la FRAC en este momento el tratado que se está haciendo con el gobierno los mismos reinsertados lleguen a ocupar cargos públicos que hoy en día están desempeñando tanto en la policía, el ejército, en la armada y la marina.</p> <p>¿Mencione cuáles cree que son nuevas funciones en el cargo policial como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar)?</p> <p>Considero que todo cambio debe ser para bien o para mal pero en el caso interno de la policía considero que los cambios para futuro pueden traer consecuencias porque las políticas de gobierno y las políticas del mando institucional es de que los uniformados tengan que salir a las calles a prestar el servicio de seguridad ciudadana y el servicio de vigilancia y la parte administrativa se tiene proyectado que sea manejada por personas ajenas personas particulares la institución personal civil contratado por la institución entonces en este orden de ideas vamos a ver una población muy flotante que va a salir de los cargos administrativos a reforzar la parte de vigilancia y los otros procesos personas que desde mi punto de vista no tienen ningún conocimiento ninguna capacidad académica en ese sentido sin desmeritar los conocimientos de aquellas personas para los</p>

procesos, en este cambio que se va a adelantar se va a generar traumatismos para que las personas nuevas en los cargos administrativos lleguen a manejar el tema de cierta forma como se ha centralizado se va a tomar un tiempo entonces vamos a entrar en un pequeño caos con esta transformación y pues no es justo que personal que es profesional ya que para nadie es un secreto que la institución los uniformados son personas profesionales muchas de ellas estudiados con pregrado posgrados y doctorados entonces será como algo injusto de que estas personas salgan a la calle a prestar el servicio de vigilancia cuando la policía puede utilizarlos en otros cargos que pueden desarrollar de la mejor manera

¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que puedan llegar a desempeñar son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?

Desde mi punto de vista como policía uno está preparado para todos los retos sin embargo estamos a las expectativas de que puede traer la policía para nosotros con esta transformación y pues solo queda el someternos es testas políticas.

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

Considero que la institución debe trabajar mucho en seminarios en charlas en capacitaciones hacia el personal policial en donde se le recalque mucho los mecanismos alternativos de solución de conflictos, para nadie es un secreto que ahorita se nos viene a nosotros la reinsertión de todos los subversivos de las FARC a la cual hay que acogerlos hay que adaptarnos, entonces yo considero que la policía debe implementar desde el interior de la institución a que el policial acople acoja a estos exguerrilleros si con el fin de reinsertarlos a la vida civil a la vida social es decir no hay que discriminarlos no hay que alejarlos no hay que echarlos para un lado por el contrario ahora en Colombia está de moda la reconciliación está de moda la paz entonces yo considero de que nuestro uniformados deben de tener el interés y dejar atrás todas aquellas acciones malas que ha hecho las FARC y mirar para el frente mirar para el futuro trabajar por un país mejor por un país en paz por nuestros hijos nuestros nietos puedan salir adelante con sus estudios y puedan desarrollar sus proyectos de la mejor forma para un país en paz y en convivencia ciudadana.

Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución.

En mi caso particular tengo que agradecerle mucho a la policía porque la verdad me ha brindado el tiempo suficiente para prepararme para estudiar mi carrera de pregrado entonces estoy muy agradecido con la institución por brindarme esa oportunidad y considero que la institución debería de brindarle esta oportunidad a cada uno de sus miembros a cada hombre y mujer que hacen parte de la policía nacional de Colombia de que debe brindarle ese tiempo necesario para que el policía estudie para que el policía se prepare se capacite y pueda brindar un servicio eficaz efectivo y eficiente a la ciudadanía que tanto lo necesita de esta manera también poder una ayuda una asesoría a los señores subversivos que están desmovilizando en este momento de las farc para que

ellos dentro de la sociedad cumplan un cargo importante y de esta manera poder desarrollar un país con garantías en cuanto al tema de seguridad en cuanto al tema de convivencia.

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

Particularmente considero desde mi punto de vista critico que el modelo de la carrera de la policía está mal estructurado en estos momentos no tenemos una norma una ley que le de fundamento jurídico al personal de planta de la policía por eso es que estamos viendo problemas de más de 10 años con el tema de los ascensos de los señores patrulleros al grado inmediatamente superior de suboficial o nivel ejecutivo por eso es que hoy en día vemos patrulleros con 10 y 15 años que han tenido la oportunidad de concursar previo un curso de ascenso pero desafortunadamente no ha pasado este concurso y por eso tenemos patrulleros de esa antigüedad que no han podido ascender considero que esta situación puede mejorarse con la políticas de gobierno que en el mes anterior nuestro señor presidente anuncio en público en los medios de comunicaciones donde se venía una restructuración de la policía nacional considero que esta restructuración es necesaria teniendo en cuenta los problemas de los ascensos es importante que la policía nacional tenga en estos momentos una planta de personal humano como anteriormente la teníamos con los señores agentes y que esta planta de los señores patrulleros a cierta antigüedad se les brinde la oportunidad de concursar a un curso de ascenso que si pasan cumpliendo ciertos requisitos previos al mismo tengan la oportunidad de ascender pero es necesario que esa planta sea creada con el fin de que no tengamos a fututas vigencias e problema de los ascensos

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Si es muy importante el tema del posconflicto y pues el tratado de paz que el señor presidente y el alto gobierno ha firmado con el grupo subversivo de las farc porque es importante, porque hemos visto en los medios de comunicación que han disminuido los asaltos a las poblaciones civiles a las estaciones policiales ha disminuido el personal fallecido de la fuerza pública o personal herido entonces si nos ponemos a mirar desde un punto de vista ha sido positivo la implementación del posconflicto en Colombia porque hemos tenido menos compañeros muertos hemos ahorrado presupuesto para atender las diferentes situaciones de calamidad por parte del personal uniformado hablo de tratamientos médicos de auxilios mutuos pensión de sobrevivientes por eso este ha sido positivo y pues las fuerzas militares han tenido un auge en cuanto a la implementación de las políticas de seguridad ciudadana

¿Cómo cree usted que es la infraestructura en el lugar de trabajo? (por qué)

Considero que la estructura la planta física que hoy día tenemos en la policía metropolitana de Cúcuta son buenas aunque pueden

ser mejores pero en este momento son buenas porque ofrecen los diferentes medios tecnológicos y logísticos para desarrollar a cabalidad y de la mejor manera cada uno de los procesos y procedimientos que tenemos bajo nuestra responsabilidad

¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?

Gracias a dios son muchas las posibilidades de comunicación que tengo con mi familia pues hoy en día tengo la oportunidad de laborar donde esta residido mi núcleo familiar entonces todos los días tengo la oportunidad de comunicarme con ellos la oportunidad de comer de compartir pero desafortunadamente todos los miembros de la institución no tiene esta posibilidad si porque para nadie es un secreto que nuestra institución es una policía nacional que esta desde amazonas hasta la guajira dese Arauca hasta el choco prestando su servicio a aquellas comunidades que tanto lo necesitan pues para la institución ha hecho muchos esfuerzos para lograr que el policía se acerque a su familia porque la familia es lo más importante hoy en día para la institución entonces la policía nacional en este tema hace todos los esfuerzos necesarios para que el policial en donde este esté en compañía de sus familia y de esta manera poder dar cumplimiento a la carta marga y sus artículos donde contemplan que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad.

Como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial

De muy buena manera la verdad mi familia se encuentran muy satisfechos por este cargo que yo tengo hoy en día soy subintendente de la policía nacional como lo mencione oportunidad anteriormente tuve la oportunidad de ascender pero antes de ascender tuve que pasar un concurso de patrullero y las cosas se dieron lo cual es muy positivo porque cuando usted haciendo en la institución se ven más beneficios tanto en la parte económica y laboral para mí no tengo nada que decir mi familia se encuentra satisfecha por esta labor que estoy desempeñando teniendo en cuenta las directrices del mando institucional

¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la trasformación institucional debido al posconflicto?

Pues teniendo en cuenta las nuevas políticas de gobierno puede existir un problemática en este sentido porque como le mencione anteriormente las políticas del gobierno es que todo el personal policial tiene que estar en las calles prestando un servicio de vigilancia entonces hay vamos a ver una situación particular donde personal que estaba ocupando esos cargos administrativos que tenían cierta estabilidad laboral y familiar en cierto sitio de pronto salga trasladado a otras unidades policiales para prestar el servicio de vigilancia en este sentido yo si considero que se va a presentar alguna situación de problemática de familia

¿Qué afectaciones pueden llegar a generar en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

De por si serian muchas las afectaciones que se generan teniendo en cuenta que prácticamente nosotros como servidores públicos nos es muy difícil el hecho de tener una vida social ya que prácticamente nuestros amigos nuestro entorno social está dentro de la misma institución desconociendo que a nuestro alrededor existen personas que influyen de uno u otra manera en nuestra vida.

¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral con la implementación del posconflicto?

Pues las adaptaciones son muchas porque tenemos que estar preparados nosotros como miembros de la institución a trabajar hoy en día con un reinsertado o con un desmovilizado de la guerrilla que esta valga la redundancia reinsertando a la vida social entonces esa adaptación va a ser difícil pero no complicada porque como dicen por ahí que él fue enemigo un día hoy en día va a ser tu mejor amigo entonces pata esa parte tenemos que nosotros como policías y los soldados de colombina estar preparados para esta situación porque ya se ve venir el que tengamos que compartir oficina puestos de trabajo patrullas de vigilancia con personal que esta reinsertado a la vida civil

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?

Bueno yo creo que si le hacemos esta pregunta a cien policías todos nos van a contestar que no y es la verdad el salario remunerado por el gobierno para los uniformados es un salario pues que de alguna cierta forma ayuda a satisfacer las necesidades prioritarias del núcleo familiar pero entonces no ayuda a satisfacer otras necesidades para nadie es un secreto que la policía de Colombia es una de las policías menos pagas en Suramérica y en mundo entonces quisiéramos tener un aumento salarial para poder satisfacer todas la necesidades que día a día devenga nuestra familia nuestro hogar y pues la verdad de este tema si considerados que la parte de remuneración salarias si es muy baja no es la más acorde a la prestación del servicio que se está prestando cada uno de los profesionales

¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)

Bueno pues para nadie es un secreto que las políticas del gobierno nacional donde hubo reajuste hubo recortes presupuestales a las diferentes entidades estatales y pues la policía nacional no fue ajena a esos recortes presupuestales por parte del ministerio de hacienda y del alto gobierno, para llevar un proyecto a cabo se requieren recursos y pues la verdad el proyecto insignia del gobierno nacional en el acuerdo de paz el posconflicto y están insertando estos recursos para llevar a cabo su proyecto y pues si la verdad en estos últimos dos años se ha tenido inconsistencias inconvenientes con la parte de la dotación teniendo en cuenta que anterior mente la dotación la daban dos veces al año esta vez la están dando una vez al año anteriormente daban más dotaciones individuales ahorita ya están restringiendo ciertos elementos ciertas dotaciones entonces considero que desde ese punto de vista si se ha visto afectada la dotación del personal policial por las políticas del recorte presupuestal que a la fecha está implementando

el alto gobierno

¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.

Todo se debe al recorte presupuestal la policía ha hecho todos los esfuerzos para lograr satisfacer de una u otra manera con un estímulo con un beneficio económico con cualquier cosa para satisfacer y reconocer el trabajo del policía pero desafortunadamente para poder hacer estas cosas se necesitan recursos y la institución hoy en día no cuenta con esos recursos los estímulos los beneficios las actividades de bienestar social la policía los viene desarrollando a través de diferentes gestiones con el sector privado empresas centros comerciales entonces hemos visto la disminución de los mismos y en los últimos tres años esto ha decaído debido a los ajustes y recortes presupuestales.

¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios institucionales?

Pues de esta manera podemos ver diferentes puntos de vista existen las personas que están de acuerdo las que no están de acuerdo con la con esta situación por creen que algún día se pueda orientar con la filosofía de grupos de las guerrilleros de farc pero no tenemos que estar presentes en esa situación considero que somos un estado democrático donde a través del voto popular podemos elegir a nuestros representantes en las diferentes corporaciones públicas entonces de la mano de nosotros de nuestros familiares esta la dirigencia de nuestro país

Desde su punto de vista usted cree que la implementación del posconflicto puede llegar a afectar el futuro de la institución policial

Pues considero que no en ningún momento puede llegar a afectar ya que todo tiene que darse a una aceptación tenemos que aceptarlo tenemos que reconciliarnos y consiste en dejar todo atrás olvidar perdonar todo lo sucedido y de aquí en adelante inicia una nueva vida por eso considero que la policía no tiene por qué verse afectada más bien debe verse como una institución más sólida más trabajadora con un compromiso más grande que el que vamos a tener en las diferentes áreas rurales en donde el estado no podía llegar con el servicio de policía

Apéndice 9. Entrevista 7

<p>Datos del entrevistado(a) Edad: 39 Género: masculino Estrato: 3 Cargo: Intendente Policía Metropolitana de Cúcuta Condición especial: No Apto con Reubicación Laboral Víctima del conflicto: si Está en condición de discapacidad: no Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta</p>
<p style="text-align: center;">Aspectos a resaltar</p> <p style="text-align: center;">Individuo y actividad profesional Esfera privada y mundo laboral Organización y función directiva (Institucional)</p>
<p style="text-align: center;">Desarrollo</p> <p>¿Qué siente con respecto a los cambios laborales que ha tenido policía desde la implementación del posconflicto?</p> <p>Así como está la situación si se van a generar cambios aunque a más de uno no nos guste hay que asimilarlo con un fin común que sería la paz tan anhelada por los Colombia aunque algunos de nosotros no creamos en esa situación la paz se ha convertido más que todo en un concepto un anhelo mas no una realidad pero si el pueblo colombiano se siente satisfecho con eso pues hay que hacerle.</p> <p>¿Mencione cuáles son sus nuevas funciones desde el cargo policial que tiene y como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar)?</p>

Nuevas funciones no creería yo de a mucho mas bien se suprimirían algunas como las de contraguerrilla y grupos así, por el contrario la policía va evolucionando y adquiriendo más espacio con nuevas especialidades como son ponalsar, unipec que hace rato se vienen asimilando y dentro del ámbito profesional se busca que el policía cada día se mas profesional y como menos dado a la guerra una policía más ciudadana más urbana y en lo familiar más tranquilidad para la familia si no hay guerrilla no hay una guerra interna en eso puestos de relevo donde se presentan esos riesgos de orden público si en verdad se diera la paz todos los acuerdos se cumplieran creería yo que esa parte de orden público desaparecía y todos los puestos de relevo y de riesgo desaparecían y sería más para un descanso de la familia el poder vivir en esos pueblos donde antes era difícil que fueran a visitarlo a uno

¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que desempeña son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?

Pues yo creería que si en cuanto a mi perfil profesional yo creería que si me podría acondicionar teniendo en cuenta pues la historia y sería como un recordéis o la construcción o reconstrucción de los hechos en las investigaciones requeridas por los entes judiciales a esta dependencia recordando a la gente la historia de la policía el cómo fueron las cosas, que se ha logrado que se ha tocado aguantar el pueblo colombiano para lograr ese objetivo como es la paz, creería que en el ámbito profesional como policía personal mente me siento capaz de asimilar cualquier rol que me coloquen con respecto a la situación del posconflicto.

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

Debe ser un trabajo mancomunado con la parte legislativa debe haber un apoyo más fuerte hacia el policía unas normas más acordes que apoyen al policía y no se ataque tanto al policía, que recuperemos el respeto a la policía, la creencia el creer en el policía, reconstruir esos valores desde la incorporación de los nuevos policiales a través de un estudio psicológico en la parte de admisiones te logre tener la calidad de persona que va a ingresar a la institución y así mismo poder brindarle la certeza a la ciudadanía de que se va a entregar un buen producto como son los policías nuevos creados con valores y criterios para así verdadera mente ser apoyados por la justicia, acompañados con credibilidad y respeto que se tenga más en cuenta esas penas sobre el maltrato al servidor público, como esa disciplina del respeto del ciudadano hacia sus autoridades en eso diría yo que es lo que más se debe trabajar

Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución.

Yo digo que la policía tiene muchas herramientas y muchas oportunidades que nos han dado a nosotros ya está en cada uno de nosotros el interés, la voluntad o el anhelo de estudiar o se escoger algo más aparte de lo que ya uno está haciendo pero yo creería que todos tenemos las mismas oportunidades dentro de la policía y son muy buenas a mi parecer

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

Pues yo siempre he digo que eso es como una mala organización por parte de la policía desde el principio que se creó el nivel ejecutivo eso fue como una mala idea el no medir las consecuencias a futuro de ascender a todo mundo por obligación y ahora pues tenemos lo que tenemos la desmotivación en el personal eso debió haber sido como antes por perfiles comenzando por el anhelo propio de cada individuo de querer ascender o no, yo ahorita veo mucho inconformismo del personal así no unos no quieren ascender hay otros que si lo anhelan entonces deberían como reestructurar nuevamente todo eso y mirar nuevas ideas preguntarle al verdadero patrullero que es el que está sufriendo todo eso y no llamar a los sargentos mayores ni nada ya ellos solucionaron sus vidas tienen es que llamar a los patrulleros escucharlos a ellos.

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Pues internamente he visto que se ha ido cada vez como mejorando no la situación yo tengo mi punto de vista teniendo en cuenta las reuniones a las que asisto veo la evolución de la policía el cual a sido buscando el sistema de gestión de la calidad de aplicar más las normas que rigen la seguridad laboral y la calidad para la policía yo digo que cada vez nos vamos acercando más en el papel al ideal que busca la policía nacional ese es mi pensar de ahí a la práctica pues es una cultura que ha ido creciendo y que podemos generar un sentido de pertenencia en la policía para verdaderamente aplicar toda esa normatividad y en últimas buscar un beneficio del policial.

¿Cómo cree usted que es la infraestructura en el lugar de trabajo? (por qué)

Si pero hay que tener en cuenta que cuando yo llegue a este puesto de trabajo una de las metas que me colocaron fue apuntar hacia el sistema de gestión de calidad y aun así para ser certificado en la ICONTEC teniendo en cuenta que este es uno de los puestos que más miden para mantener la certificación cada vez va mejorando las condiciones a lo que se acerca el ideal que debería de ser pero si son muy buenas y óptimas para desempeñar las funciones teniendo en beneficio de los policías que acá trabajan conmigo

¿Teniendo en cuenta que usted fue víctima del conflicto armado como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial?

Pues eso ha sido duro, tremendo porque son como dos papeles iguales el de jefe de dependencia y padre de familia en mi casa

tengo tres hijos acá tengo 12 y a todos hay que escucharlos y hay que tratar de estar pendiente de ellos y la situación de su actitud de su comportamiento y hay que ir más allá de su bienestar si ellos están bien pues van a producir más van a rendir mejor a desempeñar mejor su cargo lo mismo pasa en la casa pero ellos se han acoplado ya a la vida policial y tiene cada 15 días a para descansando y cosas así se acoplaron a los horarios yo creo que ellos se sienten orgullosos de que uno pertenezca a esta institución y que ellos quieran serlo eso lo anima a uno el saber que se sienten bien con el papa al igual mi esposa

¿De qué forma se vería afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

En mi caso no se vería afectada y como le digo mi punta de vista soy consiente a lo que me había metido y nosotros somos policía nacional las 24 horas y aunque nos duela tenemos que estar dispuestos a cumplir las órdenes y si eso acarrea el caso de que nos tengamos que ir a otra unidad o departamento pues toca cumplir y obviamente le va a afectar a la familia los cambios pero son experiencia vividas yo no soy de estas tierras llegué acá y acá me quede es recibir los cambios con actitud positiva.

¿Qué afectaciones puede haber generado en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral después de ser víctima del conflicto? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

Si hubo bastantes cambios se pierde todo , te amargas sientes que todo mundo te da la espalda todo mundo habla de ti gente que lanza juicios sin tener conocimiento de las cosas eso le afecta a uno los comentarios de los llamados amigos son como sal en la herida pero todo eso va le va formando a uno como un carácter una personalidad y una manera de ver las cosas diferentes pero gracias a mi dios empezamos de nuevo con una nueva oportunidad de vida y una manera agradecida de ver las cosas y de saberlas llevar nuevamente.

¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral después de ser víctima del conflicto y ahora con la con la implementación del posconflicto?

Primero pues cuando recién salido del cautiverio nos destinaron a cierto puesto de trabajo que en el principio pues no entendía que era por mi beneficio no quería aceptarlo y eso trajo siempre controversia internas por decirlo así y no me hallaba en mi puesto de trabajo pero con el tiempo me acople y acepte las cosas ya que la policía a media que iba creciendo con respecto al tema de secuestradores y liberados fue evolucionado lo han tenido en cuenta y orientado para tenerlo en puestos de trabajo más acordes y con esto del posconflicto esperar a haber que pasa unos siempre está a la expectativa de que va a pasar donde nos irán a reasignar o en su efecto a quien irán a asignar bajo la responsabilidad de uno si es a un mismo de esos muchachos que lo tuvo a uno cautivo si eso pasa pues voy a dar lo mejor de mi sin rencores todo sea por esa paz tan anhelada y por el progresos del país

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?

Pues teniendo en cuenta el grado yo me siento bien con el sueldo que debería ser más si claro debería ser mas

Apéndice 10. Entrevista 8

Datos del entrevistado(a)

Edad: 49 años

Género: masculino

Estrato: 2

Cargo: Agente Policía Metropolitana de Cúcuta

Condición especial: No Apto con Reubicación Laboral

Víctima del conflicto: si

Está en condición de discapacidad: no

Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta

Aspectos a resaltar

Individuo y actividad profesional
 Esfera privada y mundo laboral
 Organización y función directiva (Institucional)

Desarrollo

¿Qué siente con respecto a los cambios laborales que ha tenido policía desde la implementación del posconflicto?

Pues yo si dudo de un proceso de paz como va el país hace como tres días hubo una vuelta con los de las farc, yo creo que más bien eso se va para el piso no creo tanta situación con esa gente ellos son muy dobles.

¿Mencione cuáles son sus nuevas funciones desde el cargo policial que tiene y como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar)?

Pues la paz la queremos todos que el policía tenga más posibilidades de desplazarse por el país donde no haya ninguna veycción como la hay hoy en día donde tenemos sitios donde no puede ingresar la institución hasta en barrios todavía se puede ver eso con este presidente que tenemos hoy en día que no se parece al señor Uribe que ese sí intercedía por nosotros o apoya más a la institución a las fuerzas armadas pero este señor Santos no le veo yo la situación pero ojala veamos la paz anhelada que necesita todo el país

¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que desempeña son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?

Yo ya estoy listo a pensionarme y pues uno quiere el bien para los hijos de uno para que ellos tengan un buen futuro pues yo ya cumplí mi ciclo de 25 años y ahora uno más que todo lo hace por los hijos y por mis hijos por un buen futuro para que no tengas lo que tuvimos nosotros y los demás civiles también han tenido que vivir con esta guerra y ojala se mejore esta situación en el país para no quedar igual que Venezuela, Ecuador o agarrar como esos cubanos

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

Que haya una ley para que respete más a la policía es bueno y que el estado le dé más herramientas al policía y que sean bien pagados para que no cometamos los errores que hemos tenido porque el policía mal pagado siempre va a haber corrupción y va a ver delincuentes en la sagrada institución hablándolo así porque es así que esto venga directamente desde la incorporación del policía y empieza desde hay del saber incorporar y escoger al personal para que tengamos una mejor institución y que sea bien cancelada

Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución.

si hay las oportunidades de estudio pero que los mandos también le den oportunidades a los compañeros de estudiar de ser alguien y superasen porque todos no tenemos la misma oportunidad de dinero por la situación de que muchos compañeros no pueden estudiar derecho ya que como dice uno los mandos superiores siempre ejercen esa situación de que el subalterno no se puede superar esa vaina tiene que cambiar en la institución para que los compañeros que no tuvieron la oportunidad de tener plata para poder estudiar y ya que la policía del día la oportunidad de poder trabajar puedan seguir superándose me gustaría que esa oportunidad la brinde la institución para todos los compañeros que quieran seguir estudiando y ser más para profesionales para que la policía se profesionalice mejor .

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

En cuanto a eso de los grados es un error que tuvo la institución con las políticas de mi general serrano que supuestamente el mejor policía a nivel mundial pero ese man no lleno las expectativas para los compañeros, nos fueran dejado a como estábamos anteriormente el que quería ascender tenía sus oportunidades de seguir estudiando por tiempo y perfiles sin necesidad de cambiar la policía como la cambiaron que siguieran los agentes suboficiales y oficiales para no engañar a los muchachos muchos de hoy en día que supuestamente iban a ascender a los 3 o 4 años y les mandaron conejo hay.

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Si y no solamente cambios para el beneficio del personal sino para beneficio familiar con los hijos y los hijos de nuestro hijos tengan una mejor oportunidad tanto policial como civil mejorando así la seguridad social.

¿Cómo cree usted que es la infraestructura en el lugar de trabajo? (por qué)

De acuerdo a la función que yo desempeño si es acorde la infraestructura que hay cosas que mejorar pero es algo en lo que se va avanzando poco a poco

¿Teniendo en cuenta que usted fue víctima del conflicto armando como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial?

Pues en cuanto a la familia ahorita tengo más tiempo con ellos pues los hijos quisieron entrar a la institución pero no se puede no se sabe los motivos razón o circunstancia he estado más cerca de ellos los he ayudado en lo que se ha podido ya ellos están acostumbrados a mi situación de trabajo permanezco con ellos en la noche y cada 15 días fines de semana

¿De qué forma se vería afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

No, no veo que por el momento se pueda llegar a afectar

¿Qué afectaciones puede haber generado en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral después de ser víctima del conflicto? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

Después de haber sido víctima del conflicto es volver a renacer nuevamente para mi hubieron cambios en mi familia en los hijos míos se crearon traumas y pero gracias a dios salimos de esa situación ya se han mejorado un poco la estádia con los hijos y la

relación ha mejorado más sin embargo uno queda con sus traumas psiquiátricos y psicológicos de la situación que se pasó pero bueno hay que seguir adelante.

¿Puede decir que ha hecho la institución para poder ayudarle con la situación presentada cuando fue víctima del conflicto?

Bueno yo le agradezco a la sagrada institución porque ellos sí estuvieron muy pendientes de mi familia más yo que deje dos niños pequeños un par de gemelos que tenían año y medio y gracias a dios los comandantes estuvieron pendientes poco o mucho les colaboraban y les daban el sueldito a ellos nunca los desampararon y por eso si estoy agradecido para todo los tuvieron muy pendientes en eventos y demás.

¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral después de ser víctima del conflicto y ahora con la con la implementación del posconflicto?

Ya lo que fue ya fue, hay que salir del pasado toca seguir siempre adelante a colaborarle a los señores eso que supuestamente van a estar bajo la supervisión de nosotros pero bueno tocara hacerle al mal tiempo buena cara después de que nos tenían secuestrados ahora tenemos que cuidarlos y fiero de eso brindarles protección y además guíenlos en la institución tocara porque que más.

Edad: 32 años
 Género: Masculino
 Estrato: 2
 Cargo: Patrullero Policía Metropolitana de Cúcuta
 Condición especial: No apto con Reubicación Laboral
 Víctima del conflicto: No
 Está en condición de discapacidad: No
 Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta

Aspectos a resaltar

Individuo y actividad profesional
 Esfera privada y mundo laboral
 Organización y función directiva (Institucional)

Desarrollo

¿Cree que con la implementación del posconflicto se pueden llegar a generar cambios laborales dentro de la institución policial?

Bueno atreves de este nuevo proceso del país que tiene con el proceso de paz con la guerrilla y las farc en la institución se va a generar unos cambios personales como laborales en cada uno de los integrantes de la institución policial los cambios que se vienen en la parte laboral seria el cómo aceptar a esas personas que en su tiempo de integrantes de farc generaron tanto daño a la comunidad civil y policial a tantos compañeros que asesinaron que secuestraron el hecho de aceptarlos en la sociedad y segundo si llegaran a hacer parte de la policía es un cambio y una idea que se tiene que generar en cada miembro de la institución, aceptarlo es un como no viable a mi parecer.

¿Mencione cuáles cree que son nuevas funciones en el cargo policial como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar)?

Las nuevas funciones no creo que serían muchas hay que seguir trabajando atreves de la parte administrativa en lo personal seria aceptar con beneplácito lo que la policía nos ofrezca y en lo profesional seria capacitar más a sus integrantes de la institución para que puedan ejercer mejor sus funciones como policía

¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que puedan llegar a desempeñar son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?

Pues si lo hablamos desde la parte profesional tendría que ser desde la parte de educación de la pedagogía sería desempeñar estas funciones tanto a la parte de los integrantes de la institución como a los integrantes del grupo armado.

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

Debería de trabajar mucho en la parte de como aceptar ese personal que viene a enrolar las filas de la institución como aceptarlos el hecho de que nosotros como policías podamos olvidar tanto daño que estos grupos han hecho y poder trabajar con ellos para la construcción de un mejor país.

Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución.

Las oportunidades son muchas el mando institucional ha venido a partir de unos años atrás otorgando permisos a los que deseen profesionalizarse dentro la institución teniendo en cuenta que difícil no hay nada simplemente el poder es querer nosotros como integrantes de la institución tenemos una serie de horarios y la parte del estrés siempre influye mucho pero el que quiere profesionalizarse dentro de la institución tiene algunos sacrificio dejar un poco al lado tanto ocio y estudiar a distancia ya bien se presencial que nos llegue a servir a la comunidad y al policial

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

En esta parte compañeros que he tenido le ha cambiado el estilo de vida tanto laboral como económico siempre se ha visto reflejado ese cambio en lo económico más que todo pues hablamos de un sueldo para los patrulleros que no es acorde con lo que se vive hoy en la sociedad lo que vive el país siempre se considera que el policía es muy mal pago pues todo lo que él hace.

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Bueno generar cambios en lo social se ha visto en lo institucional que se ha generado mucho recorte de presupuesto ya no es lo mismo en los años anteriores que se puedan recibir para realizar actividades a la policía a los miembros de la institución se ha venido presentando un recorte muy grande en los presupuestos para general todas esas actividades

¿Cuándo usted habla de ese recorte presupuestal tiene que ver con el posconflicto?

Claro que si obviamente se necesita bastante dinero para mantener estas zonas que se han venido presentando en todas partes del país y pues nosotros como integrantes de la policía y ser parte del estado hay que recortar dinero y dar a las zonas vereda les que han sido situadas.

¿Cómo cree usted que es la infraestructura en el lugar de trabajo? (por qué)

Pues la actualmente la estructura está bien lo que debería ser un poco más grande la oficina ya que hay muy mucho persona laborando en la oficina

¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?

Bastante las formas de comunicación ahora con las redes sociales nos facilita más el poder comunicarnos con la familia.

¿Cómo percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial

Mi familia percibe el cargo ahorita con la parte de mi aptitud no acto ya están un poco más tranquila respecto a que tengo una estabilidad laboral más fija y no me pueden estar rotando como anteriormente lo hacían.

¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

Bueno no creo que se vea afectada con el posconflicto o esa transformación institucional se ha visto afectada por la parte económica eso es lo que se ve un poco más reflejado en eso pero en la parte del posconflicto no se han visto afectada

¿Qué afectaciones pueden llegar a generar en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

Con los compañeros de trabajo un poco el estigma de que el cambio de la aptitud física de no acto ha generado un poco de roses con el paso del tiempo se ha ido cambiando o generando nuevas actitudes laborales ya no hay tanto esa parte de señalamiento de que por que salgo o no salgo.

¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral con la implementación del posconflicto?

En la jornada laboral es un poco más asequible ya a lo que no era cuando esta acto no salgo tanto a la calle a apoyar la parte de la

vigilancia por eso no me veo muy afectado en ese sentido

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?

Pues lo remunerado no me siento satisfecho ya que el nivel de vida en el país se ha puesto muy alto y pues el salario que devengamos que si bien no es un mínimo este tampoco se ve reflejado al momento de cubrir todas las necesidades básicas de la canasta familiar

¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)

Mirando el grupo nuevo de la UNÍPEC ha sido más bien mejorada la dotación de los nuevos uniformes respecto a parte uniformes hacia mí lo normal lo que viene siendo anualmente las 3 dotaciones aunque se puede decir que la calidad de estos elementos se ha disminuido.

¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.

La policía se ha visto preocupada con respecto al estímulo hacia el personal policial otorgándole una serie de permisos una serie de premios por su parte operativa su parte administrativa para que estos equipos reflejen altos índices de desempeño, veo que ha sido recibida con muy buenos ojos en todo el personal policial respecto a los estímulos que está otorgando la institución el cual ha sido un esfuerzo bastante grande el hecho de cambiar la mentalidad de los señores comandantes otorgándole permisos a su personal

¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios institucionales?

Bueno creo que el policía también ve ese cambio que ha hecho la institución respecto a mejorar el ambiente laboral hay muchas herramientas para que estas relaciones entre los miembros de la institución sean buenas en los aspectos laborales y se trate de solucionar de mediar de llegar a un acuerdo cualquier dificultar logrando un buen ambiente de trabajo que es lo fundamental para prestar un buen servicio a la comunidad

Desde su punto de vista usted cree que la implementación del posconflicto puede llegar a afectar el futuro de la institución policial

Independientemente va a afectar no solo a la institución sino a muchas entidades del estado porque es difícil nuevamente incluir a

esa gente o a ese personal hizo tanto daño atreves de tantos años afectando a los miembros de la institución uno en el incremento de los tiempos de servicio, dos la parte la parte laboral la parte de ascensos se va a ver complicada y pues ahorita lo estamos viendo que en la parte económica no se han solucionado nada en el aumento salarial que a partir de enero se tenía que haber realizado.

Apéndice 12. Entrevista 10

<p>Edad: 34 años Género: Femenino Estrato: 2 Cargo: Subintendente Policía Metropolitana de Cúcuta Condición especial: Ninguna Víctima del conflicto: No Está en condición de discapacidad: No Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta</p>
<p>Aspectos a resaltar</p> <p>Individuo y actividad profesional Esfera privada y mundo laboral Organización y función directiva (Institucional)</p>
<p>Desarrollo</p> <p>¿Cree que con la implementación del posconflicto se pueden llegar a generar cambios laborales dentro de la institución policial? si porque la policía enfrenta nuevos retos tanto las políticas que mandan el señor presidente y tiene que laborar entorno a estas nuevas políticas y que generan respeto asía las nuevas personas que entrando dentro de la conciliación como lo son las FARC y ELN toca manejar muy bien ese posconflicto y hacer cambios en la aptitud y laboral</p> <p>¿Mencione cuáles cree que son nuevas funciones en el cargo policial como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar?)</p> <p>En lo personal estos cambios lo veo un poco difícil porque hay que cambiar muchas estructuras mentales pero se puede hacer y se tiene que hacer en lo profesional excelente porque uno ha sido policía y somos los encargados de generar armonía en cuanto se empiece a ver la convivencia entre estas personal que están desmovilizándose y en lo familiar pues esperando todo bien porque</p>

este camino hasta ahora están empezando

¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que puedan llegar a desempeñar son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?

Si claro primero porque soy profesional de policía y segundo soy trabajador social lo cual facilita mi desempeño laboral dentro de la institución

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

Debe trabajar también en que el policía se sienta laboralmente satisfecho para que así pueda dar un buen trabajo hacia la comunidad ya que los policías nos hemos visto abocados muchas veces en el olvido por el mismo mando institucional y sobre todo el estado que nos ve o nos relegan a un lado.

Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución.

Tenemos muchas la universidad dentro de la policía tenemos cursos y la posibilidad de estudiar porque está dentro de la misma normatividad de la policía solamente está en tener buen desempeño y ganas de hacer las cosas de superarse individualmente

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

Esos cambios pienso yo que son negativos porque no hay igualdad en cuanto a los oficiales y el nivel ejecutivo ya que este último es muy relegado los oficiales si se van por antigüedad los llaman a tiempo y el nivel ejecutivo es espere a que los llamemos concursen a ver si pasan y no respetan la antigüedad y es ahí donde existe una desigualdad enorme.

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Hasta el momento considero yo han sido negativo ya que este posconflicto hasta el momento nos han matado muchos compañeros como estamos en posconflicto no pasa nada matan un policía y no se ve uno apoyado por el gobierno por nada solamente enterrémoslo manejemos el luto y sigamos adelante considero que en ese sentido hemos tenido mucho riesgos laborales como policías nosotros.

¿Cómo cree que es la infraestructura en su lugar de trabajo? (por qué)

Es buena es acorde tiene alguna falencias pero se puede calificar como buena

¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?

Gracias a dios yo la tengo las tengo todas cuento con esa bendición de poder compartir con mi familia todos los días.

¿ Como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial

Están orgullosos en lo que estoy como laboro y a veces los comentarios se escuchan de los mismos compañeros son satisfactorios por el hecho de saber que el trabajo que uno hace satisface mi familia y mis compañeros

¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

Pues se puede afectar en el trasfondo si soy trasladada hay se vería afectada mi familia mi economía y también en lo sentimental ya que uno tiene su pareja en ese sentido esperemos que ojala no sea así

¿Qué afectaciones pueden llegar a generar en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

Las afectaría si me mandaría a vigilancia pero se puede trabajar el asunto seria los que son civiles no tiene la misma disponibilidades de trabajo como la tenemos nosotros hay habría un choque ya que ellos no tiene la disponibilidad de 24 horas como uno y los mismo civiles no tendrían la sensibilidad como la tiene un policía que entiendan al policía que llega cansado que tiene necesidades entonces creo que cuando ingresan a estos no uniformados es donde deberían de dar una entrada y un buen manejo hacia nosotros mismos no tiene la capacidad de entender al policía

¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral con la implementación del posconflicto?

Una de las adaptaciones es el poder llegar a trabajar mancomunadamente con personas reinsertadas el aceptarlas y poder tal vez perdonar tanto daño que ha hecho a la policía y hacia nosotros mismos eso sería lo más difícil en cuanto a la jornada laboral pues en el momento que una ingreso a la institución se sabe que tiene que estar disponible las 24 horas

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?

La verdad no yo dure 9 años de patrullera y es difícil poder satisfacer las necesidades básicas por ese sueldo tiene uno que cohibirse de muchas cosas ya con este nuevo grado pues las cosas mejoran un poco aunque el sueldo de la policía no justifica toda la labor que el policía realiza.

¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)

Pues creo que si nos han bajado la de los uniformes se han ido bajando y muchas cosas han ido como para atrás porque ni siquiera nos van subir el sueldo aparecer no abemos entonces son cosas que desaniman al personal y a uno al prestar el servicio

¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.

Los estímulos están bien solo que quitaron los estímulos para la vigilancia y me parece terrible porque están acostumbrado a un buen caso una buena recompensa aunque ese es el deber ser de ellos pero son estímulos que ayudan a mejorar el servicio

¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios?

De que no sabemos para donde vamos que hay mucha inseguridad en los policías muchos murmullo no sabemos si nos van acabar si vamos a seguir si nos van a aponer a trabar directamente con los guerrilleros o nos ponen a la par entonces pero que lo valoren a uno por todo lo que ha hecho en la policía y no nos pongan de igual a igual sin decir que ellos son menos pero que nos den ese valor por pertenecer y hacer nuestro trabajo como policías.

¿Cree que la implementación del posconflicto puede llegar a afectar el futuro de la institución policial?

Si claro de afectarla la puede afectar solo esperemos que tengamos unos buenos directores y estos cambios nos puedan afectar pero favorablemente y que el gobierno no dicte otras normas o directrices que nos lleven de pronto hasta terminar nuestra institución

Apéndice 13. Entrevista 11

<p>Edad: 30 años Género: masculino Estrato: dos Cargo: Patrullero Policía metropolitana de Cúcuta Condición especial: ninguna Víctima del conflicto: no Está en condición de discapacidad: no Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta</p>
<p>Aspectos a resaltar</p> <p>Individuo y actividad profesional Esfera privada y mundo laboral Organización y función directiva (Institucional)</p>
<p>Desarrollo</p> <p>¿Cree que con la implementación del posconflicto se pueden llegar a generar cambios laborales dentro de la institución policial? Teniendo en cuenta el proceso de transformación que está haciendo la policía nacional basado en las políticas del gobierno santos si van a haber cambios laborales ya que se dice que se quiere incorporar a la institución personal civil que ha pertenecido a las los grupos subversivos para que desempeñen los cargos administrativos lo cual afectaría al personal que con gran sacrificio a estudiado para poder superarse y brindar un conocimiento a la policía cosa que no será tenida en cuenta</p> <p>¿Mencione cuáles cree que son nuevas funciones en el cargo policial como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar?)</p> <p>Una de las políticas institucionales que toda la policía debe ser apta para el servicio y estar en la calle prestado un servicio de vigilancia y apoyo comunitario y pues eso está bien pero que pasa con este personal que desempeña nuevos cargos administrativos ellos no conocen las necesidades que tiene los policía que trabajan en la calle.</p> <p>¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que puedan llegar a desempeñar son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?</p>

Desde un punto de vista crítico diría que si son acordes toda vez que el policía está en la capacidad de adaptarse a los diferentes retos que ofrece la institución.

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

Sin duda alguna la policía nacional debe brindar capacitación a través de cursos virtuales presenciales foros diplomados y demás al personal policía para que se pueda superar y pueda adquirir mayores conocimientos con los que puedan servir a la comunidad.

Mencione cuáles son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución.

Bueno en este sentido gracias a Dios la institución me ha dado la oportunidad de poder estudiar un pregrado aunque es algo difícil porque el permiso es sin perjuicio al servicio pero bueno todo es posible sin embargo hay que mencionar que lastimosamente hay comandantes en la institución que no aceptan que un subalterno se capacite o que realice una carrera porque se llenan de enviadas y los trasladan a lugares donde no cuentan con la facilidad de seguir estudiando.

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

Los cambios ninguno por el contrario ha sido cada día más deprimente para el personal de patrullero que llevan 10 y 15 años y no han podido ascender cuando se supone que la institución es jerarquizada que se debe respetar la antigüedad que el personal lleva pero no es así vemos patrulleros con 6 años que ya han ascendido lo cual no debería ser así eso causa mucho inconformismo y la policía no hace nada para solucionarnos este tema el decir es que no hay plazas que no hay presupuesto.

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Pensaría que debido al posconflicto es que la policía ha tenido recorte de presupuesto por parte del ministerio de hacienda y pues preocupa mucho que si porque se planea incorporar personal civil a la institución y lo más probable es que sean reinsertados de las FARCs los cuales pasarían a disfrutar de nuestro sistema de salud y demás beneficios lo cual no creo justo teniendo en cuenta el daño tan grande que le han hecho al país y la institución.

¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?

Hoy en día con los medios tecnológicos las formas de comunicación son muchas gracias a dios he tenido la oportunidad de comunicarme con mi familia a días a pesar de que ellos no residen en esta ciudad.

Como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial

Bueno en mi familia siempre se quiso que yo perteneciera a la institución policía nacional y pues diría yo que ellos se sienten muy orgulloso de saber que me encuentro bien dentro de la institución

¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

Bueno de que yo esté bien mi familia sé que va a estar bien todo eso depende del lugar donde me encuentre y de cómo este laborando y pues ya teniendo en cuenta la implementación del posconflicto en la institución mi familia se vería afecta si me llegaran a trasladar de la ciudad o para alguien lugar de orden Publio o que nos llegaran a subir el tiempo para pensión.

¿Qué afectaciones pueden llegar a generar en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

Todo cambio puede llegar a generar una reacción ya sea positiva o negativa en este caso sería negativa porque uno cambiaría su confort además el solo hecho de estar dentro de la policía nuestra vida social se vuelve serrada porque el trabajo nos absorbe todo el tiempo las 24 horas del día además de eso el hecho de llegar a trabajar con personal diferente puede llegar a generar traumatismos en los funcionarios

¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral con la implementación del posconflicto?

Una de las políticas institucionales es que el uniformado este de luego trabajando en la vigilancia comunitaria por cuadrantes de lleno con la seguridad ciudadana para lo cual se requiere de un servicio las 24 horas, y respecto a la implementación del posconflicto es obvio que el personal policial tendrá que ir a cubrir aquellas partes donde no existía presencia policial sobre todo zonas rurales que tenían presencia de grupos guerrilleros y pues esto generaría un traumatismo para el policía y su familia.

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?

Respecto a mi salario no es que este sea tan bajo pero tampoco es el adecuado no compensa la labor diaria que se realiza como policía inclusive donde se está a diario con un riesgo alto de perder la vida, por ende no me siento bien remunerado con lo que

gano además se debe tener en cuenta que en Sudamérica esta es una de las policías que son mal remuneradas también es importante mencionar que todos los impuestos estas subiendo día a día mi familia depende gran parte de mis ingresos por lo cual el sueldo que gano no es el suficiente para cubrir todas las necesidades

¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)

Desde hace dos años para acá la dotación de los uniformes ha disminuido en cuanto a calidad antes nos daban dos o tres dotaciones al año ahora se redujo a una solo y ya no nos dan accesorio que son necesarios para el servicio por lo menos en la parte de las oficinas la dotación de accesorios de escritorio han disminuido otro aspecto es por ejemplo las botas que nos dan de dotación no son las propicias para ejercer la labor de policía ya que son rígidas y pesadas generando traumatismos físicos en el policía.

¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.

Teniendo en cuenta los recortes de presupuesto para la institución los estímulos que antes nos daban ya no existen nosotros teníamos premios por destacarnos en las labores por operatividad y esto se acabo es preocupante ver que personal de vigilancia se esfuerza por la seguridad ciudadana y dar operatividad para que los jefes quedes bien lo mínimo es que les recompensen al menos con un descaso y ya ni eso les dan tampoco entonces si ha disminuido la calidad de vida de nosotros como policías.

¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios?

Acá con los compañeros una nota la insatisfacción laboral por el sueldo por el pago del retroactivo o aumento de sueldo para este año que a la fecha no sabemos si no los van a pagar y pues todos estamos a la perspectiva de que puede llegar a suceder a futuro con la policía nacional más con la incorporación de personal civil que no es por desmeritar el trabajo de ellos pero no conocen ni entienden las necesidades que realmente tenemos como personal uniformado

¿Cree que la implementación del posconflicto puede llegar a afectar el furo de la institución policial?

Claro que si se va a ver afectado en el sentido de que buscan aumentarnos el tiempo para pensión el tema de los ascenso va a ser más complicado se van a generar más traslados los cuales generan gastos para el policía y la familia y lo que más preocupa es la entrada de personal civil que ojala no sean excombatientes de las farc ya que tiene un pensamiento socialista y esto puede afectar la doctrina y principios de la policía nacional.

Apéndice 14. Entrevista 12

<p>Edad: 31 años Género: Masculino Estrato: 3 Cargo: Patrullero Policía Metropolitana de Cúcuta Condición especial: Ninguna Víctima del conflicto: No Está en condición de discapacidad: No Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta</p>
<p>Aspectos a resaltar</p> <p>Individuo y actividad profesional Esfera privada y mundo laboral Organización y función directiva (Institucional)</p>
<p>Desarrollo</p> <p>¿Cree que con la implementación del posconflicto se pueden llegar a generar cambios laborales dentro de la institución policial? si podría conllevar a que se tomen decisiones apresuradas que perjudiquen la labor institucional, todo con el fin de complacer los caprichos exigidos por las farc</p> <p>¿Mencione cuáles cree que son nuevas funciones en el cargo policial como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar?)</p> <p>Se percibe que todas las nuevas funciones irían encaminado al bienestar de las farc, olvidando por completo el de los integrantes de la fuerza pública.</p> <p>¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que puedan llegar a desempeñar son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?</p> <p>Esas funciones no estarían acordes ya que no son la misionalidad institucional sino exigencias de las farc al gobierno encaminadas a la satisfacción de ellos.</p>

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

En el pago de un salario justo y acorde a las funciones que como policías desempeñamos, acompañado de una articulación de las entidades del estado para lograr por completo la misionalidad de la policía nacional y evitar la cantidad de falencias que se presentan en la actualidad conllevando al descontento de la sociedad Asia la Policía.

Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución policial.

Las oportunidades dependen del lugar donde se encuentre laborando el funcionario ya que influye demasiado teniendo en cuenta que el personal de las zonas rurales no tiene las mismas ventajas que el que se encuentra en la ciudad por la labor que desempeñamos.

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

Son un desastre ya que no tienen en cuenta el bienestar del personal, todo lo hacen con el afán de formalizar y no priorizar el futuro profesional de los Policías, empezando por la pérdida del respeto por la antigüedad, conllevando al deterioro de la jerarquía en la institución y a la mala actitud de la prestación del servicio policial.

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Por las malas decisiones que está tomando el gobierno en relación a lo solicitado por las farc, ya que se avecinan tiempos difíciles para la sociedad colombiana en cuestión de seguridad con el incremento de la delincuencia por el sistema de justicia tan decadente de este país.

¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?

Hasta el momento las necesarias gracias a la tecnología.

Como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial

Con aceptación a la espera de mejoras institucionales.

¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

se puede ver afectada en cuestión de compartir más con el núcleo familiar

¿Qué afectaciones pueden llegar a generar en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

La primordial afectación sería convertirnos en personas asociales por la falta de tiempo disponible para poder compartir con personas aparte al institucional ya que el poco tiempo disponible lo compartiríamos con la familia.

¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral con la implementación del posconflicto?

el incremento de la jornada laboral por apoyos para contrarrestar el actuar de los disidentes de las farc

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?

El salario que devengamos actualmente no es el acorde con lo que desempeñamos como policías, siendo mal remunerados por nuestra labor y por otra parte con los sobre costos de vida gracias a la reforma tributaria el salario percibimos no alcanza ni a la base de nuestras necesidades dignas de un colombiano.

¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)

no cada año la calidad y cantidad de dotación es cada vez más mala y escaso.

¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.

no hay estímulos significativos son muy somero todo por cumplir unos requisitos

¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios?

Se siente el descontento y se ve reflejado en la prestación de servicio sin actitud y el enfoque misional.

¿Cree que la implementación del posconflicto puede llegar a afectar el futuro de la institución policial?

No solo afecta a la Policía si no a las entidades del estado y al país en general todo por el afán de mostrar una paz llena de vacíos y justicia llena de desigualdad ante la sociedad de bien.

Apéndice 15. Entrevista 13

<p>Edad: 28 años Género: Masculino Estrato: 2 Cargo: Patrullero Policía Metropolitana de Cúcuta Condición especial: Ninguna Víctima del conflicto: No Está en condición de discapacidad: No Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta</p>
<p>Aspectos a resaltar</p> <p>Individuo y actividad profesional Esfera privada y mundo laboral Organización y función directiva (Institucional)</p>
<p style="text-align: center;">Desarrollo</p> <p>¿Cree que con la implementación de posconflicto se puede llegar a generar cambios generales dentro de la institución policial?</p> <p>Efectivamente lo estamos viendo estamos siendo preparados para un cambio laboral donde desafortunadamente las condiciones no son la mejores en cuanto al nivel familiar, económico y personal</p> <p>¿Mencione cuáles cree que son nuevas funciones en el cargo policial como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar)?</p> <p>La verdad uno como policía tiene que estar sometido a cambios en el entorno laboral pero las condiciones que se nos presenta no son las más adecuadas como servidores públicos que somos la verdad no hay garantías no hay condiciones que nos garanticen una estabilidad laboral por el contrario lo que se puede percibir y analizar es que es más viable buscar otras opciones</p> <p>¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que puedan llegar a desempeñar son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?</p>

La verdad si pienso buscar opciones fuera de la policía al momento de yo ingresar a la institución entre con unas bases y principios que con el paso de los días y debido a la situación del posconflicto y a las situaciones que se están viendo pues más viable buscar otras opciones laborales fuera de la institución ya que en cierta porfa no se adaptan a mi perfil o por lo menos a lo que yo esperaba

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

Primero que todo ser capacitados instruidos y pues la verdad un cambio en cuanto a la aceptación de las nuevas condiciones laborales que se nos vienen

Mencione cuales son oportunidades de formación que tiene dentro de su institución.

En este momento desafortunadamente no estoy recibiendo oportunidades de formación debido a situaciones laborales pero veo que con lo del posconflicto va hacer un poco más complicado ya que nuestras funciones van a ser netamente de seguridad y prevención con la comunidad

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso del personal uniformado y como son percibidos por usted?

La verdad es muy desfavorable no es satisfactorio saber que hay compañeros que llevan más de quince y dieciséis años para tener la oportunidad de ascender y los nuevos inclusive se ve como reflejado más remotas las oportunidades de ascenso

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

La verdad si en estos momentos ejerzo funciones administrativas y pues el pensado del gobierno y de la institución es que los cargos administrativos sean ocupados por personal civil

¿Actualmente cómo cree usted que es la infraestructura en el lugar de trabajo?

La verdad no es la más adecuada falta más implementación tecnológica todo lo que tiene que ver con la seguridad de las instalaciones donde nos encontramos laboran en este momento que es comando de seguridad de San Mateo

¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?

Constantemente ya que estoy en mi ciudad de origen

Como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial

Afortunadamente me ven con buenos ojos la verdad ellos aceptan y me reconocen mi trabajo ya que no es fácil a veces hay jornadas arduas e tenemos que pasar fechas especiales por fuera de la casa entonces pues la verdad no son conformes en algunos momentos pero son necesidades del servicio pues que uno se somete a ellas

¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

Debido a que a nosotros nos toca ver de otra forma desde el punto netamente laboral y las personas del común y familiares lo ven de una forma como lo están haciendo ver los entes gubernamentales que son como pañitos de agua tibia como si todo fuera normal a sabiendas de que internamente se maneja de otras políticas oscuras

¿Qué afectaciones pueden llegar a generar en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

Menos vida social menos oportunidad de compartir con ello de interactuar y por el contrario nos reprochan debido que en algunas ocasiones uno no aceptan estas condiciones.

¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral con la implementación del posconflicto?

Nos exigen más actividades laborales y es más desgaste en cuanto a la vida personal teniendo en cuenta que no nos queda tiempo para realizar actividades de carácter personal o el poder compartir con la familia

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?

La verdad no y más aún cuando el gobierno en muchas ocasiones juega con el salario de los funcionarios como se puede ver en estos momentos ni siquiera sabemos cuánto va hacer el aumento salarial y unos si se tiene que someter a la incrementación del IVA y otros ajustes de la vida cotidiana.

¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)

Hasta el momento la he recibido a tiempo de pronto no es la más adecuada pero pues la verdad a veces son decisiones que toman nuestros comandantes y debemos someternos a ellas pero los uniformes si ha disminuido su calidad se descolorían y se ponen viendo con facilidad

¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.

No son las más favorables pues aun que internamente uno trata de sacarles provecho a todas actividades a veces por necesidades del servicio no se puede asistir entonces pues la verdad si se requiere un poco más de compromiso con nuestros comandantes para poder asistir a dichas actividades socioculturales y de recreación

¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios institucionales?

La verdad son muchas perspectivas todos opinamos diferente y no lo aceptamos de la mejor manera la verdad solo uno busca la estabilidad para uno y muestras familias

¿Cree usted que la implementación del posconflicto puede llegar a afectar a la policía?

Pues la verdad en este momento soy miembro policial y espero que no nos tocaría esperar ver como se torna y que sea lo mejor para nosotros

Apéndice 16. Entrevista 14

<p>Edad: 33 años Género: Femenino Estrato: 3 Cargo: Patrullera Policía Metropolitana de Cúcuta Condición especial: Ninguna Víctima del conflicto: No Está en condición de discapacidad: No Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta</p>
<p>Aspectos a resaltar</p> <p>Individuo y actividad profesional Esfera privada y mundo laboral Organización y función directiva (Institucional)</p>
<p style="text-align: center;">Desarrollo</p> <p>¿Cree que con la implementación del posconflicto se pueden llegar a generar cambios laborales dentro de la institución policial? Si, si se haria cambios porque ya disminuirían las plazas para los ascensos por ejemplo no nos han subido por el momento el retroactivo el pago justo para el salario de nosotros y para por parte del ministerio de hacienda se recortaría el presupuesto para la fuerza pública y se aumentaría para cubrir la paz que hay en Colombia</p> <p>¿Mencione cuáles cree que son las nuevas funciones en el cargo policial como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar?)</p> <p>La policía nacional es una institución integra con muchas funciones por cumplir por ende su personal es capacitado para realizar cada una de ellas ahora que piensan incorporar personal civil pues más creo que mis funciones pasarían a ser hacia la parte operativa o disuasiva.</p> <p>¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que puedan llegar a desempeñar son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?</p> <p>Muy mal porque primero que todo la policía nacional tiene buen personal capacitado tanto abogados como enfermeros entonces</p>

no veo la necesidad de incorporar civiles cuando puede incorporar más policías con otros cargos administrativos como contadores y demás carreras afines lo cual ellos trabajarían más por el mismo sueldo ya que a un civil tendrían que pagarle otras prestaciones ya no estaría trabajando al mismo nivel de nosotros en mi caso que soy profesional llevas a trabajar en la calle cuando mi perfil es para realizar funciones administrativas.

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

Debería implementarlo con más capacitaciones más diplomados mejores salarios para que el policía tanto en su nivel laboral como familiar crezca un poco más

Mencione cuales son las oportunidades de formación que tiene dentro de su institución.

Pues muchísimas, sino que muchas veces los jefes o por el mismo tiempo de disponibilidad no nos dan esa oportunidad de estudio ya que a veces no es bien visto que para un mando superior el personal subalterno pueda llevar a ser profesional.

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

Pues ya casi no hay presupuesto para los ascensos estamos viendo la problemática de años anteriores que hay patrulleros todavía del año 98, 98 y así que no han podido ascender y se van quedando cada día más policiales en el mismo grado

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Claro porque ya los desmovilizados los que no se quieren rehabilitar pues ya se irán a delinquir a conformar grupos al margen de la ley y esto pues generaría más riesgos de los que ya tenemos ahora lo cual puede afectar mi entorno laboral y familiar.

¿Cómo cree que es la infraestructura de su lugar de trabajo? (por qué)

Por el momento no es la adecuada ya que como está el corte del presupuesto del ministro de hacienda los recortes para infraestructura y el nivel laboral referente a seguridad ocupacional han venido desmejorando sustancialmente

¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?

Por ahora las tengo todas pero pues a veces es difícil por ejemplo no soy de esta ciudad mi familia es de Villavicencio y hace dos años no puedo ir por motivos familiares y de trabajo no he podido ir a verlos ya que no he podido viajar.

Como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial

Mi familia se siente muy contenta con el cargo que en el momento ejerzo en la policía sé que ellos se sienten muy orgullosos.

¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

Claro mi dinámica familiar se puede llegar a ver afectada porque ya tendríamos las personas que por lo menos tenemos hijos la policía no tiene en cuenta esta dinámica y ya tendríamos que ir a laborar en vigilancia con jornadas más extensas desde las 6 saliendo de la casa y llegar tipo 10 de la noche cuando ya los hijos los encuentra durmiendo entonces uno prácticamente no ve los hijos.

¿Qué afectaciones pueden llegar a generar en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

Por el momento no se ha visto mayores afectaciones por que decir hasta ahora estamos dando inicio a la era del posconflicto pero más adelante si vamos a ver afectaciones en algunas situaciones como por ejemplo el tener que trabajar de la mano con los mismos desmovilizados que para nosotros sería en cierta forma duro .

¿Cuáles han sido las adaptaciones entorno a su jornada laboral con la implementación del posconflicto?

Bueno por ahora no se ha notado tanto el cambio la institución policial está en un proceso de transformación en el que no se está teniendo en cuenta la opinión del personal subalterno de nosotros sino se basa por el pensamiento de sargentos mayores o oficiales retirados que ya no tienen nada que perder porque ya tienen su pensión entonces solo esperemos que sean cosas buenas.

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?

No para nada por dé hay nosotros tenemos que muchas veces cubrir gastos tales como los uniformes de calzado que la institución debería de darlo y no lo da y en cuanto el reajuste no está bien para nosotros por el momento no nos han pagado el retroactivo no lo han subido y pues quien sabe si lo irán a subir porque por el momento no hay presupuesto en el ministerio de hacienda supuestamente.

¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)

No mejora ninguna por el momento no la he visto de mi parte siempre que voy a pedir dotación me dicen que no hay dotación para las femeninas nunca están los uniformes o dan unas tallas más grandes las botas son anti tácticas para nosotras las mujeres son muy pesadas aparte ya son solo dos uniformes en el año y nosotros mantenemos todos los días en uniforme somos policía las 24 horas todos los días se desgastan por el sol por el agua y demás entonces no he visto mejoras.

¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.

El plan de estímulos antes era mucho mejor ahora el plan de estímulos dice que no porque para eso trabajamos para eso nos pagan antes daban por una captura tres o cuatro días ahora no y cuando los dan los jefes no los respetan que porque no hay personal y demás excusas para no dar el permiso.

¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios?

Un poco mal que siempre se escucha que estamos como en el limbo un poco aburridos bajos de nota por lo que se escuchan comentarios porque no nos definen nada y siempre hay muchas especulaciones

¿Cree que la implementación del posconflicto puede llegar a afectar el futuro de la institución policial?

Claro si, ya en el momento estamos viéndolo afectado con los salarios con los ascensos y hasta que no se defina eso cada día vamos mal en peor.

Apéndice 17. Entrevista 15

<p>Edad: 33 años Género: Femenino Estrato: 3 Cargo: Patrullera Policía Metropolitana de Cúcuta Condición especial: Ninguna Víctima del conflicto: No Está en condición de discapacidad: No Lugar: Policía Metropolitana de Cúcuta</p>
<p>Aspectos a resaltar</p> <p>Individuo y actividad profesional Esfera privada y mundo laboral Organización y función directiva (Institucional)</p>
<p style="text-align: center;">Desarrollo</p> <p>¿Cree que con la implementación del posconflicto se pueden llegar a generar cambios laborales dentro de la institución policial? Si se pueden llegar a generar cambios, porque con la implementación del posconflicto se ve llegar a la institución personal civil al parecer reinsertados de las Farc, quienes lo más probable ocuparían cargos administrativos como también operativos.</p> <p>¿Mencione cuáles cree que son las nuevas funciones en el cargo policial como percibe estas funciones (desde su desarrollo personal, profesional y familiar?)</p> <p>Una de las nuevas funciones que se pueden presentar es que la policía va a estar con mayor presencia en las zonas veredales junto con los policías campesinos, y este cambio me afectaría por la distancia que pueda llegar a tener con núcleo familiar.</p> <p>¿Qué piensa de estas nuevas funciones? ¿Cree que esas funciones que puedan llegar a desempeñar son acordes a su perfil profesional? ¿Por qué?</p> <p>Pienso que estas nuevas funciones serian de mayor riesgo para la integridad del policía, debido a que nos vamos a encontrar más</p>

expuestos al peligro, de igual manera no son acordes a mi perfil profesional por lo yo debería ejercer en colegios o escuelas de formación.

¿En qué cree que debe trabajar la policía para que usted desempeñe con satisfacción sus funciones como policía en el marco de este posconflicto?

La policía debe de capacitar al personal uniformado para que al momento de compartir funciones administrativas u operativas con personal civil probablemente con reinsertados de las Farc tenga la madurez de cumplir con sus responsabilidades sin represivas de lo que estas personas hicieron en el pasado. También creo que para ejercer con mayor satisfacción nuestra labor, la institución debería de apoyar aún más al policía permitiéndole que pueda laborar en la unidad que le sea más factible al funcionario.

Mencione cuales son las oportunidades de formación que tiene dentro de su institución.

La institución le permite al funcionario si este desea capacitarse profesionalmente un permiso de estudio sin afectación al servicio, de igual manera la policía en convenio con el SENA u otras instituciones capacita al personal uniformado en los diferentes diplomados y seminarios según el perfil que se encuentre desempeñando.

¿Cuáles han sido los cambios que se han provocado en la promoción y ascenso de los uniformados y como son percibidos por usted?

Unos de los grandes cambios que se ha percibido en la promoción y ascenso de los uniformados es cada vez se aumenta el número de funcionarios rezagados por lo que habilitan cupos limitados para la cantidad que se presenta y puedan aspirar al ascenso, esto conlleva a que muchos policiales se sientan reprimidos y desmotivados a seguir capacitándose para lograr pasar el concurso.

¿Cuáles han sido los cambios generados con el posconflicto y considera que estos han influido en su seguridad social? (salud, riesgos laborales como policía)

Uno de los cambios generados con el posconflicto es que al incorporar personal civil y que estos sean personas reinsertadas, estas personas no conocen las necesidades que uno como policía presenta y que solo son entendidas por el mismo policía, de igual manera al personal civil que piensan incorporar a la institución lo más probable es que le brinden el servicio de salud y esto conlleva al colapso del sistema de salud y por ende nuestras familias y nosotros como titulares nos veríamos afectados.

¿Qué formas y posibilidades tiene de comunicación con su familia?

Con mi familia tengo todas las formas y medios de comunicación, debido a que me encuentro radicada en la misma ciudad que mi núcleo familiar se encuentra. Es de anotar que otros familiares están radicados en otras ciudades por motivos laborales y con ellos utilizo herramientas tecnológicas para poder estar en continuo contacto así sea a distancia.

Como percibe su familia el cargo que ejerce dentro de la institución policial

Mi familia percibe mi cargo de gran responsabilidad por ser parte de la institución policial, además del peligro que nosotros como policías tenemos a diario y del riesgo inminente que cada funcionario adquiere con el solo hecho de portar el uniforme.

¿De qué forma se puede llegar a ver afectada su dinámica familiar con la transformación institucional debido al posconflicto?

Una de las afectaciones sería que la mayoría de las oficinas asesoras serían ocupadas por personal civil debido a que la policía debe ser en su totalidad de vigilancia y esto en mi parecer afectaría mi dinámica tanto familiar como laboral porque esto puede conllevar aun traslado de departamento generándome inconvenientes. Por otra parte laborar en la vigilancia es de más riesgo personal por lo que estamos expuestos a los problemas que a diario presentan o presentamos algunas personas en su diario vivir.

¿Qué afectaciones pueden llegar a generar en sus relaciones interpersonales, el cambio de estructura laboral? Por Ejemplo con sus amigos, y en general su vida personal.

Una de las afectaciones sería por ejemplo un traslado de departamento conllevaría al distanciamiento con mi familia y es ahí donde uno como policía o la gran mayoría estudia la posibilidad de seguir o no en la institución más aun cuando el funcionario puede ejercer otra profesión.

¿Qué piensa usted de su salario actual? ¿Se siente bien remunerado? ¿Cree que es suficiente para cubrir todas sus necesidades?

Pienso que mi salario es insuficiente y por supuesto no me siento bien remunerada, primero que todo porque como he dicho anteriormente el riesgo al que estamos expuestos a diario no compensa lo que devengamos mensual, por otra parte no alcanza para cubrir las necesidades básicas que presentamos, por ejemplo si nos preparamos profesionalmente tenemos que abstenernos de tener hijos. El salario de un policía da para sobrevivir mas no alcanza para vivir bien.

¿Con la implementación del posconflicto mencione si ha habido alguna dificultad o mejora en la dotación laboral? (uniformes, botas, armamento otros)

Una de las dificultades que he percibido con la implementación del posconflicto por ejemplo: si el funcionario es requerido por la

fiscalía de otro departamento donde laboro anteriormente para rendir declaración y el policía hace lo pertinente para solicitar los viáticos en muchas ocasiones son negados y la respuesta de la institución es que no cuenta con los recursos suficientes para subsanar dicho gasto, lo mismo sucede con los que se van a realizar curso de ascenso o comisiones de servicio. Por otra parte la dotación de uniformes era de dos a tres veces por año, ahora entregan uniformes solo una vez y la calidad de las botas no es la indicada para los servicios y la rutina diaria del policía.

¿Cuáles han sido las modificaciones con respecto a los estímulos que recibe? De su opinión con respecto a ello.

Las modificaciones se han podido percibir en gran parte con los que pertenecen al (MNVCC) porque anteriormente exaltaban de forma más recurrente con incentivos ya sean monetarios o de descanso por ejemplo al mejor cuadrante de vigilancia de la metropolitana, también al mejor policía ya sea administrativo u operativo.

¿Cómo se ha tornado el ambiente laboral y las relaciones entre los miembros de la policía con respecto a estos cambios?

El ambiente laboral se ha tornado tenso porque estamos con la expectativa de lo que puede llegar a suceder y eso conlleva a que el ritmo de trabajo o las labores asignadas se vean afectadas.

¿Cree que la implementación del posconflicto puede llegar a afectar el futuro de la institución policial?

Sí, porque el solo hecho de que a la institución llegue personal civil que al parecer son personas reinsertadas de las Farc, estas personas no van a tener la misma vocación del servicio ni idoneidad ni sentido de pertenencia que nosotros como policías si tenemos, de igual manera como son personas civiles desconocen las necesidades que presentamos, cabe resaltar que pueden ser personas que sientan rechazo hacia a la institución y den a conocer una imagen equivocada a la ciudadanía.