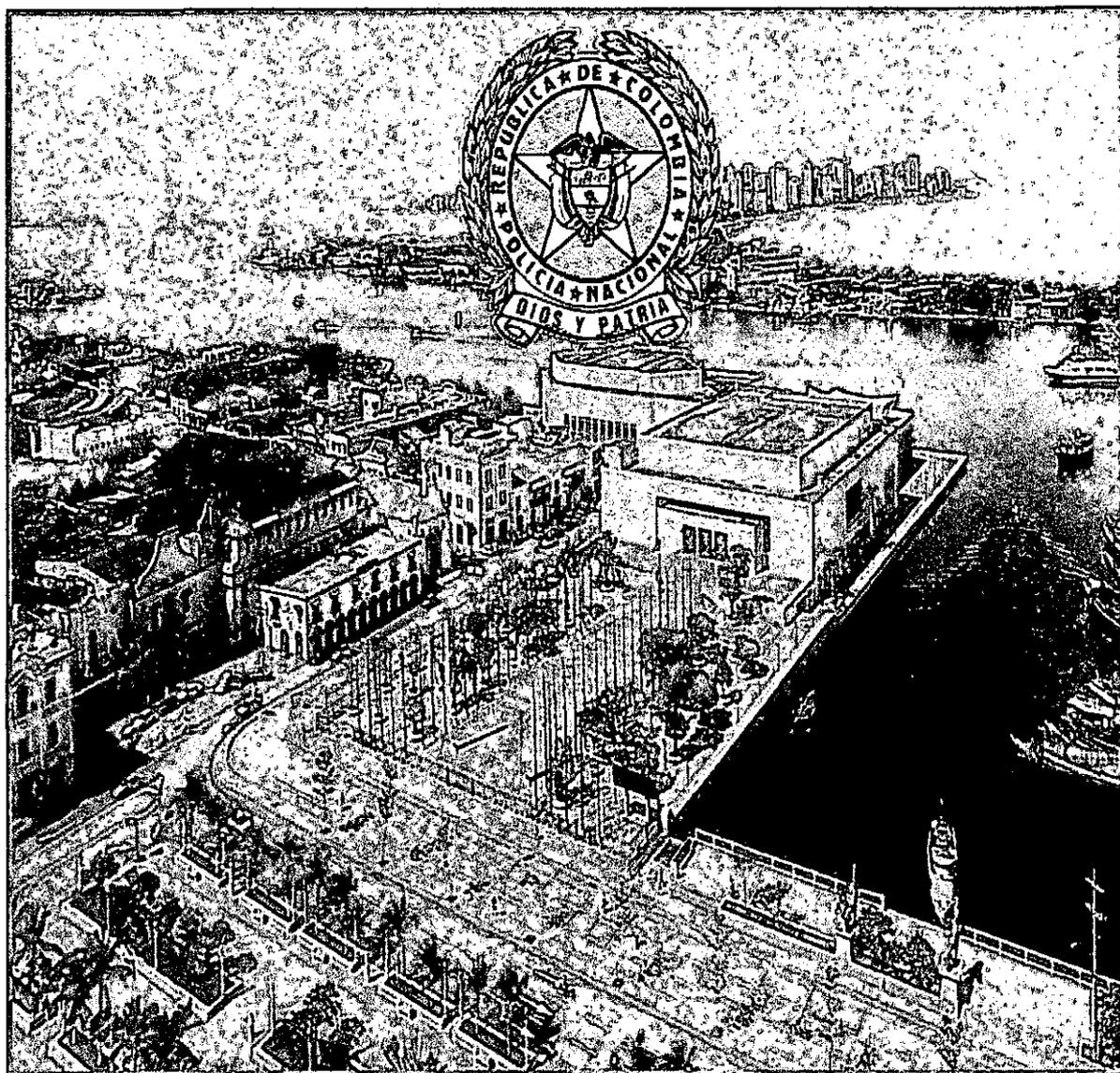


REPUBLICA DE COLOMBIA
POLICIA NACIONAL
DEPARTAMENTO DE POLICIA DE BOLIVAR



INFORME DE GESTION AÑO SOCIAL 2004

PROYECTO DE GESTION
“RECONSTRUYENDO EL PERFIL DEL UNIFORMADO”

HEIDI DAYANA BARRANCO DOVALE
MARIA ANGELICA DIAZ MARTINEZ

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS, D.T. Y C.

2005

3

"RECONSTRUYENDO EL PERFIL DEL UNIFORMADO"

HEIDI DAYANA BARRANCO DOVALE

MARIA ANGELICA DIAZ MARTINEZ

Docente asesor:

AMELIA SEGRERA

Trabajadora Social

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

CARTAGENA DE INDIAS, D.T. Y C.

2005

AGRADECIMIENTOS

A nuestra familia y amistades, quienes siempre tuvieron la mejor disposición en ayudarnos y apoyarnos.

A la Institución Policía Nacional, por permitirnos ingresar y desarrollar nuestras practicas ofreciéndonos los recursos y la hospitalidad de sus miembros.

Al equipo interdisciplinario de la institución, por su colaboración constante durante el proceso, brindándonos no solo su ayuda profesional sino su amistad.

A todo el personal uniformado, por su participación activa en las actividades del proyecto y su calidad humana.

A Amelia Segrera, por su orientación en este proceso, por el tiempo invertido en nuestra preparación, así como la amistad y la confianza brindada generosamente hacia sus estudiantes.

A Luz Stella Tabares, por sus enseñanzas, la acogida de nuestro trabajo con entusiasmo, gran aceptación y apoyo. Gracias por su amistad y cariño.

DEDICATORIA

A Dios, por estar siempre allí como guía y motor de nuestras acciones, por ser esa luz que ilumina cada paso que dimos en este largo camino, por dotarnos de capacidades, dones y destrezas para desenvolvernos, por su amor, fidelidad y gracia, por regalarnos la posibilidad de llegar a este nivel, *¡GRACIAS DIOS POR SER DIOS! TE AMAMOS.*

A Nuestros padres, por todos los esfuerzos económicos y emocionales hechos para ofrecernos lo mejor, su amor, su comprensión y por depositar su confianza en nosotras. Gracias padres sin ustedes no hubiésemos podido llegar tan lejos, gracias por ser instrumentos de bendición en las manos de nuestro Dios, gracias por sus consejos, sus preocupaciones, por su paciencia en educarnos y ayudarnos a escalar un peldaño más de nuestra vida. *¡LOS AMAMOS Y ESTE TRIUNFO TAMBIÉN ES DE USTEDES!*

A nuestros familiares y amigos, por impulsarnos a conseguir nuestros sueños, por sus consejos, su sonrisa en momentos de tristeza, por su apoyo, por sus oraciones y palabras de aliento. Gracias por estar allí cuando más se les necesita. *¡MIL GRACIAS!*

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y DOCUMENTACIÓN	
Compra	<input checked="" type="checkbox"/> B. de C.
Precio \$	10.000 Proveedor Trabajo Social
No. de Acopio	45855 1
Fecha de Ingreso	18 03 2009

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
PRESENTACIÓN	
1. JUSTIFICACION	5
2. OBJETIVO DEL INFORME	7
3. CARACTERISTICAS INSTITUCIONALES	8
3.1 RAZON SOCIAL	8
3.2 LOGOTIPOS	8
3.2.1 Bandera.	8
3.2.2 Escudo.	9
3.2.3 Himno.	9
3.2.4 Lema Institucional.	10
3.3 PERFIL DE LA INSTITUCIÓN	10
3.4 VISIÓN	10
3.5 MISIÓN	11
3.6 RESEÑA HISTORICA DE LA POLICIA	11
3.7 COBERTURA Y LOCALIZACIÓN	19
3.8 FUNCIONES ESENCIALES DE LA POLICIA	22
3.8.1 Seguridad antes de la Constitución de 1991.	22



3.8.2 Seguridad después de la Constitución de 1991.	23
3.8.3 Seguridad publica	24
3.8.4 Nueva dinámica de la Seguridad.	
3.9 VALORES INSTITUCIONALES	24
3.10 Organigrama	26
3.11 PROGRAMAS ADELANTADOS EN DEBOL	29
3.11.1 Programa de Salud Mental.	29
3.11.2 Programa Haz Paz.	30
4. MARCO TEORICO CONCEPTUAL	33
4.1 EL PERFIL DEL UNIFORMADO	33
4.1.1 Proceso de selección y formación del personal policial.	34
4.1.2 Tipos de comportamientos dentro de la institución.	39
4.2 CONTRASTE DE LA CRISIS INSTITUCIONAL DEFINIDA HACE DIEZ AÑOS CON LA CRISIS ACTUAL	42
4.3 LA DELICUENCIA INSTITUCIONAL	47
4.3.1 Modalidades delictivas en la policía	47
4.3.2 Análisis de los factores que estimulan el delito en la institución.	48
4.4 EL RECURSO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES	53
4.5 GERENCIA SOCIAL	56

4.7 BIENESTAR LABORAL 60

5. PROYECTO DE ACCION: "RECONSTRUYENDO EL PERFIL DEL UNIFORMADO" 63

5.1 INTRODUCCION 63

5.2 JUSTIFICACIÓN 65

5.3 OBJETIVOS 68

5.3.1 OBJETIVO GENERAL 68

5.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS 68

5.4 METAS 70

5.5 METODOLOGÍA 71

5.6 PLAN DE ACCION 77

5.7 CRONOGRAMA 79

5.8 ORDENAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA EN LOS INSTRUMENTOS APLICADOS 81

5.8.1 Encuesta a uniformados. 81

5.8.2 Entrevista a miembros de la comunidad sobre la labor policial. 105

5.9 CONTEXTUALIZACION DE LA INTERVENCION: HERRAMIENTAS CONCEPTUALES Y DE APLICACIÓN PRÁCTICA PARA EL BENEFICIO PERSONAL DEL UNIFORMADO Y DE LA INSTITUCION. 114

6. PROCESOS DE ACCION PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL	117
6.1 APRENDIZAJES OBTENIDOS EN LA INTERVENCION	117
6.1.1 Aprendizaje personal.	117
6.1.2 Aprendizaje profesional.	119
6.2 DESCRIPCION DE LAS ACCIONES DESARROLLADAS EN LA INTERVENCION	125
6.2.1 Acciones del proyecto.	125
6.2.2 Acciones de apoyo en el departamento de trabajo social Debol.	129
6.3 ROLES DEL TRABAJADOR SOCIAL	134
7. EVALUACIÓN	137
7.1 EVALUACION DE LAS FASES METODOLOGICAS DEL PROYECTO	137
7.2 FACILITADORES Y OBSTACULIZADORES	142
7.3 ACIERTOS Y DESACIERTOS	145
8. RECOMENDACIONES	146
9. PROYECCIONES	151
10. CONCLUSIONES	153

BIBLIOGRAFIA

156

ANEXOS

158



TABLA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Encuesta al personal uniformado	159
Anexo B. Entrevista a miembros de la comunidad	164
Anexo C. Ficha de observación visitas a CAI'S	166
Anexo D. Ficha de visitas a Estaciones	168
Anexo F. Lista de asistencia	169
Anexo G. Formato 1º ciclo talleres a estaciones	170
Anexo H. Formato 2º ciclo talleres a estaciones	171
Anexo I. Formato taller	172
Anexo J. Formato taller formativo vivencial	174
Anexo K. Formato de evaluación de talleres	176
Anexo L. Plan de acción de visitas a CAI'S	177
Anexo M. Ficha de observación visitas CAI'S	180



PRESENTACION

Este informe de gestión se constituye en la recopilación de todo el proceso de prácticas de año social, realizado durante el año 2004 por estudiantes en formación del programa de Trabajo Social de la Universidad De Cartagena, en la Institución Policía Nacional, Departamento de Bolívar.

En su contenido se refleja fase por fase el desarrollo y ejecución de cada una de las acciones emprendidas y los logros obtenidos.

Se muestran los procedimientos realizados desde el inicio, para consolidar un proceso de intervención organizado y pertinente con la realidad y necesidad de la institución, viable y posible con los recursos disponibles.

A través de este informe enriquecemos al programa de Trabajo Social haciendo aportes desde la intervención, así como tan bien incidimos positivamente en la transformación y avance institucional en tanto que nos sumamos a los procesos adelantados por los profesionales que allí laboran y aportamos nuevos proyectos que dinamicen el progreso de la institución y al mismo tiempo se constituyan en enriquecimiento para nuestro quehacer profesional.

1. JUSTIFICACION

La intervención realizada en la institución Policía Nacional por parte de las trabajadoras sociales en formación del programa de trabajo social de la universidad de Cartagena, esta enmarcado en un acuerdo de cooperación entre la institución y la universidad, con el doble propósito de beneficiar a través de un proyecto de intervención a la institución y de la misma manera proporcionales a las trabajadoras sociales en formación un campo que permitiendo y /o facilitando aprendizajes para su vida futura; así como también otorgarle a la facultad, al programa y por ende a la Universidad, reconocimiento y confiabilidad en los procesos de practicas que adelanta.

ES por ello que el presente informe se constituye en una evidencia del proceso adelantado, abriendo la posibilidad de evaluar la labor realizada, el impacto del proyecto en la institución y la acertividad de la facultad en la elección de dicho campo.

Es de vital importancia tanto para la Universidad, la Institución y las Trabajadoras Sociales en formación, recopilar la experiencia con el objeto de mejorar, reajustar y proporcionar herramientas que faciliten los procesos y permitan un avance en las posteriores alianzas.



El objeto principal es continuar con la conexión interinstitucional establecida, la cual ha dado como resultados el enriquecimiento y la retroalimentación de los dos entes.

2. OBJETIVO DEL INFORME

El objetivo principal de este informe es el de presentar un registro escritural del proceso de ejecución y evaluación del proyecto de acción "*Reconstruyendo el perfil del uniformado*" durante el año 2004 en la Institución Policía Nacional, dando a conocer las acciones desarrolladas con el personal uniformado de la institución y el impacto de las actividades en la misma. Buscando de esta manera aportar desde la práctica profesional de Trabajo Social; insumos conceptuales y actitudinales, a la formación del personal uniformado en el desarrollo de sus relaciones humanas.

Igualmente este informe se constituye en una evidencia tangible de la labor que viene adelantando el Departamento de Trabajo Social en la Institución procurando implementar nuevas intervenciones que aporten al desarrollo del individuo, la institución y la familia.

3. CARACTERISTICAS INSTITUCIONALES

3.1 RAZON SOCIAL

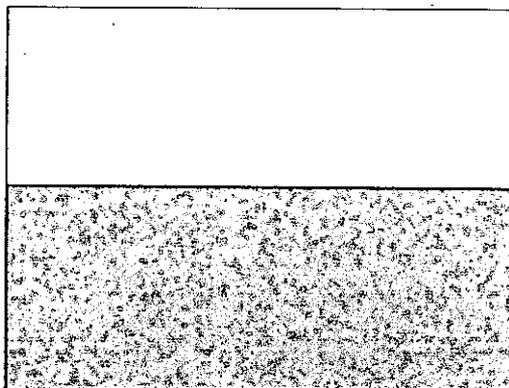
REPUBLICA DE COLOMBIA
POLICIA NACIONAL
DEPARTAMENTO DE BOLIVAR

3.2 LOGOTIPOS

3.2.1 Bandera.

Dividida en dos franjas horizontales de igual proporción una de color blanco que es fuente de energía pureza y paz.

Otra de color verde significa esperanza fuerza longevidad e inmortalidad.



3.2.2 Escudo.



3.2.3 Himno.

Adelante guardianes del orden
con hombría valor dignidad
Virilidad que el derecho del hombre
sea con orden gozad libertad.
Si a obrar os obligan el deber
tu prudencia y saber demostrad
de justicia y balanza sed fiel
ciudadano ante ley es igual.
Del hogar los derechos sangrados
Como padres debéis custodiar
Y que Dios y la patria os lo premien
Defensores del orden social

3.2.4 Lema Institucional.

La Policía Nacional interpretando las políticas gubernamentales y preocupada por la actual situación del país viene desarrollando estrategias encaminadas a fortalecer la convivencia pacífica en procura de una Colombia en paz adoptando como lema institucional:

“COMO USTED ME SIENTO ORGULLOSO DE SER POLICIA”

3.3. PERFIL DE LA INSTITUCION

La Policía Nacional tiene como obligación fundamental servir a la sociedad, proteger vidas y bienes; defender al inocente del engaño, a los débiles de la opresión y la intimidación; emplear la paz contra la violencia y el desorden y respetar los derechos constitucionales de libertad, igualdad y justicia de todos los hombres.

3.4 VISION

La Policía Nacional será una Institución confiable, competente y sólida;

sustentada en el profesionalismo, motivación y comportamiento ético de sus hombres y en los avances tecnológicos e integrados con la comunidad en la construcción de una convivencia solidaria, pacífica y segura.

3.5 MISIÓN

Contribuir a la satisfacción de las necesidades de seguridad y tranquilidad pública, mediante un efectivo servicio fundamentado en la prevención, investigación y control de delitos y contravenciones, generando una cultura de solidaridad que permita a los habitantes de Colombia convivir en paz.

3.6 RESEÑA HISTORICA DE LA POLICIA

El 7 de Noviembre de 1.888, el señor Carlos Holguín en calidad de designado y encargado de la Presidencia de la Republica sanciono la ley 90, mediante la cual se creo un cuerpo de gendarmería destinando a prestar de alta Policía Nacional y desempeñar la comisiones que en asunto nacionales podría confiar el gobierno.

Este cuerpo de policía tuvo como sede, a la ciudad de Bogota y dependía directamente del Misterio de gobierno. Sus empleados

eran de libre nombramiento y remoción, estaría conformando por 300 gendarmes dividido en tres compañías; cada compañía comandada por un capitán, dos teniente y todo el cuerpo a orden de un primer y segundo comandante respectivamente.

En 1890 Carlos Holguín sanciono la ley 23 de octubre del mismo año, la cual facultaba al gobierno par contratar en los Estados Unidos de América o en Europa una o a más personas competentes, con el propósito de organizar y capacitar el cuerpo de Policía Nacional.

Con base en la ley anterior el Gobierno contrato en Francia los servicios del comisario Juan Maria Marcelino Gilibert.

Después de cumplidos los tramites diplomáticos de rigor y contratando al señor Marcelino Gilibert, el Gobierno Nacional dicta el decreto 1000 del 5 de noviembre de 1890, mediante el cual se organiza un cuerpo de Policía Nacional. Esta es la norma y la fecha tomados como puntos de referencia par ale nacimiento de la Policía Nacional en Colombia.

El nuevo cuerpo de Policía pasó a depender del Ministerio de Gobierno sin perjuicio de recibir instrucciones del Gobernador de Cundinamarca y Alcalde de

Bogota.

El Decreto 1000 preveía que desde el momento que empezaría a funcionar el cuerpo de Policía Nacional quedarían eliminados la Policía departamental, la Policía municipal y el cuerpo de serenos.

Entre 1898 y 1904 durante el gobierno del Vicepresidente José Manuel Marroquín en reemplazo del titular Manuel Antonio San clemente la Policía fue reformada. Se dispuso que dependiera única y exclusivamente del Ministerio del Gobierno y que para el efecto el servicio de vigilancia en la ciudad de Bogota estaría dividido en siete distritos de policía. Se creo la caja de gratificaciones financiada con las multas y los servicios remunerados. La mecánica y disciplina interna del cuerpo debía ajustarse en cuanto fuera posible al Código Militar y de disciplina interna del Ejército. En 1899 la policía contaba con 944 agentes agrupados en ocho divisiones.

Durante el gobierno del General Rafael Reyes por decreto 743 de 1904 la Policía fue una vez mas adscrita a Ministerio de Guerra. El General Reyes comenzó a legislar "mutuo propio" dictando decretos de alta policía, los cuales contenían medidas para prevenir la perturbación del orden publico. En desarrollo de la ley 43 se dispuso el establecimiento de una Comisaría de



Policía Judicial, dependiente de la Dirección General de la Policía Nacional y destinada a la investigación de los delitos señalados en dicha norma.

El 4 de noviembre de 1915 la ley define que la Policía Nacional tiene por objeto primordial conservar la tranquilidad pública en la capital de la República y en cualquier punto donde deba ejercer sus funciones; proteger las personas y las propiedades y prestar el auxilio que reclamen la ejecución de las leyes y las decisiones del poder judicial.

El cuerpo de Policía Nacional se distribuye en tres grupos, así: uno destinado a la vigilancia y seguridad; el segundo a una guardia civil de gendarmería y el tercero a la Policía Nacional.

La Guardia de gendarmería civil estaba destinada a la custodia de correos, colonias penales y conducción de reos entre otras tareas.

Durante el Gobierno de Marco Fidel Suárez se produce el Decreto 1628 del 9 de octubre de 1918 que reestructura la Policía Nacional dejando la Dirección, Subdirección y la Inspección General en manos de generales del Ejército.

La ley 74 del 19 noviembre de 1919 autorizo al Presidente de la República para contratar en Francia un instructor y un jefe de detectives técnico en sistema antropométrico, para la instrucción de la Policía Nacional.

En 1924 se crea una escuela de investigación criminal para la capacitación de personal es esta rama del conocimiento policial.

En 1929 fueron contratados con el gobierno argentino los servicios del doctor Enrique Medina Artola, con el propósito de asistir a la Policía Colombiana en la capacitación de técnicos en dactiloscopia. La obra de este profesional quedo consignada en la implantación de nuestro medio del sistema dactiloscópico e ideado por el profesor argentino Juan Vucetich y que reemplazo el sistema antropométrico.

En 1934 fue contratada con el gobierno español una misión de expertos en identificación científica con el propósito de actualizar este servicio en la policía Colombiana. La obra de esta misión policial infortunadamente se permitió a raíz de los lamentables sucesos del 9 de abril de 1948.

El 7 de julio de 1937 el gobierno expide el Decreto 1277 creando la Escuela General Santander la cual comienza a funcionar a partir del año 1940 como instituto de formación general para todos los policías.

En 1939 se contratan los servicios de la que fue la primera misión norteamericana de policía, presidida por el señor Edgar k. Thompson funcionario del F.B.I.

A raíz de los sucesos del 9 de abril de 1948, ocurridos por la muerte del

caudillo liberal Jorge Eliécer Gaitan, el gobierno nacional después de disolverlo resuelve emprender la reestructuración total del Cuerpo de Policía Nacional, para lo cual contratan una misión inglesa integrada por el Coronel Duglas Gordon, Coronel Eric M. Roger, Teniente Coronel Bertrand W.h. Dyer y los

mayores Frederick H. Abbot y William Parhm, la cual estuvo asistida por los insignes juristas colombianos Rafael Escallon, Timoleon Moncada, Carlos Lozano, Jorge Enrique Gutiérrez Anzola y Hugo Latorre Cabal, quien actuó como secretario.

Por decreto 0446 del 14 de 1950 es creada la Escuela de Gonzalo Jiménez de Quesada con el propósito de formar los cuadros medios de la Policía Nacional. El 13 de junio de 1953 asume la Presidencia de la Republica el Teniente General Gustavo Rojas Pinilla, quien dicta el decreto 1814 del 13 de junio de 1953.

En 1953 se crea en Barranquilla la Escuela Antonio Nariño y en Manizales la Escuela Alejandro Gutiérrez. En 1955 es creada en Villavicencio la Escuela Eduardo Cuevas. En 1958 es creada la Escuela de Carlos Holguin en Medellín.

Por Decreto 349 del 19 de febrero de 1964 es creada La Academia Superior de Policía para la Capacitación de ascenso de mayores a tenientes coroneles.

En 1954 por Decreto 417 del mismo año es creada la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional con la misión de desarrollar la política y los planes de seguridad social para el personal de la Institución que pase a retiro.

El 10 de julio de 1958 llega a Colombia la segunda misión chilena de Policía que tiene la misión de reorganizar el cuerpo de carabineros y los servicios de vigilancia urbana y rural.

En 1959 por la ley 193 del 30 de diciembre del mismo año, la nación asume el pago de la totalidad del cuerpo de Policía Nacional con lo cual se cierra el proceso de su nacionalización.

EL CAMBIO INSTITUCIONAL

La Policía Nacional se adelanta desde 1995 el Plan de Transformación Cultural y Mejoramiento Institucional el cual implica mas que un cambio de normas, estructuras de y procedimientos, la intervención del pensar, sentir y actuar de los hombres y mujeres que la integran creando una nueva cultura para el cumplimiento de la misión.

Este proceso esta ajustado en una rigurosa selección e incorporación de personas con vocación de servicio y en la formación integral del Policía que los lleve a cuestionar, desprender, comunicar, crear, participar, proyectar y liderar el desarrollo de la comunidad a la cual sirve.

El proceso de cambio es asumido por la institución, ya que el nuevo país exige una policía fortalecida en sus valores y principios, sustentada en un alto nivel de productividad y competitividad suprimiendo procedimientos que no agreguen valor y se constituyan en fuente de corrupción. Fomentando a su vez el mejoramiento de la calidad de vida del personal uniformado y sus familias.

Este cambio esta orientado en el ciudadano como la razón de ser de la policía, resaltando los aspectos preventivos, educativo, con el propósito de armonizar las relaciones policía-comunidad, fortalecer los principios de solidaridad, vecindad, civismo, acatamiento de la autoridad y organización de la comunidad en torno a la seguridad y su propio desarrollo.

De igual manera la institución esta construyendo en la ciudadanía una cultura de sociabilidad y convivencia, para contribuir en la formación de valores de tolerancia y respeto mutuo, enfocándose por el dialogo y las vías civilizadas para la solución de conflictos.

Finalmente, se destaca que la formación del policía de hoy se esta cumpliendo no solo a través de academias policiales nacionales y extranjeras sino en universidades del país y del exterior, mediante convenios de cooperación celebrados con las mismas.

3.7 COBERTURA Y LOCALIZACIÓN

La cobertura de servicio en la policía en el departamento de Bolívar es del 99%, dentro del cual encontramos una división de 7 Distritos, los cuales son:

1. Primer Distrito Cartagena

Este Distrito esta compuesto por:

- A. Estaciones de Chambacu, Blas de Lezo, Olaya Herrera y Bocagrande.
- B. Subestaciones de Arroyo de Piedra, Arroyo Grande, Santa Ana, Baru, Bayunca, Pasacaballos, Bocachica y Boquilla.
- C. CAI REMONTA, CAI, Y CAI 13.

2. Segundo Distrito: Arjona

Este Distrito esta compuesto por:

- A. Estaciones de Arjona, Turbaco, San Cristóbal, San Estanilao,

Clemencia, Santa Rosa, Turbana, Santa Catalina, Soplaviento y Villanueva.

Tercer Distrito: San Juan

Este Distrito esta compuesto por:

B. Estaciones de San Juan Neponuceno, Mahates, Clamar, Guamo, Malagana, Marialabaja y Arroyo Hondo.

3. Cuarto Distrito: El Carmen

Este Distrito esta compuesto por:

A. Estaciones de El Carmen, San Jacinto, Zambrano y Córdoba.

4. Quinto Distrito: Magangue

Este Distrito esta compuesto por:

A. Estaciones de Magangue, Retiro, San Jacinto Cauca, Achi, Montecristo, Pinillo y Tiquisio.

5. Sexto Distrito: Mompox

Este distrito esta compuesto por:

A. Estaciones de Mompox, San Martín, Río Viejo, Regidor, Talaigua Nuevo, San Fernando, Cicuco, Hatillo de Loba, Altos del Rosario, Barranco de Loba, Margarita y el Peñón.

6. Séptimo Distrito:

Este distrito compuesto por:

- A. Estaciones de Santa Rosa del Sur, San Pablo, Arenal del Sur, Morales, Simiti y Cantagallo.

También el Departamento de Policía de Bolívar cuenta con grupos y/o unidades especiales, tales como:

- SIJIN
- SERES
- CEAT
- SIPOL
- BIESO
- POLCO
- SANIDAD
- GRUPO DE APOYO VIAL
- EMCAR
- GAULA
- POLCA
- ANTINARCÓTICOS
- POLFA
- BACHILLERES

3.8 FUNCIONES ESENCIALES DE LA POLICIA

- **PREVENTIVA:** Proyecciones proactivas y de anticipación a hechos que afecten el orden público y la convivencia pacífica.
- **EDUCATIVA:** Dentro de la actividad policial, todos sus miembros pueden contribuir a la construcción de una cultura ciudadana, fortaleciendo los valores cívicos e interactuando con las diferentes áreas del conocimiento para proyectarlas a la sociedad.
- **SOCIAL:** Interés por contribuir al desarrollo y crecimiento de la sociedad en general, facilitando con el servicio de Policía el mejoramiento de la calidad de vida y la búsqueda de proyectos de interés social.

3.8.1 Seguridad antes de la Constitución de 1991.

- Relacionado con el orden público Seguridad del estado, manejo exclusivo de organismos del estado.
- Tratamiento coercitivo
- Trilogía  Policía - Justicia – Prisión

3.8.2 Seguridad después de la Constitución de 1991.

- Se amplía el concepto incluyendo estabilidad institucional, convivencia ciudadana.

- Reorientación de la mirada y acción del

Estado  Tranquilidad y seguridad de las personas
Calidad de vida.

- Conceptos indisolubles Seguridad y convivencia participación ciudadana en la presentación de alternativas.

3.8.3 Seguridad pública. Es el conjunto sistemático de normas que definen y regulan las libertades de los ciudadanos, con el fin de prevenir y eliminar los peligros que amenacen el orden público interno, en sus aspectos de :

- ✓ Seguridad
- ✓ Tranquilidad
- ✓ Salubridad
- ✓ Moralidad
- ✓ Ecología
- ✓ Ornato público.

3.8.4 Nueva dinámica de la Seguridad.

- Política: Seguridad y convivencia ciudadana con carácter integral.
- Acciones: Preventivas y de desarrollo de la convivencia, fortalecimiento de las barreras sociales y culturales.
- Tramitación concertada de conflictos.
- Conciencia, reflexión y participación ciudadana.

3.9 VALORES INSTITUCIONALES

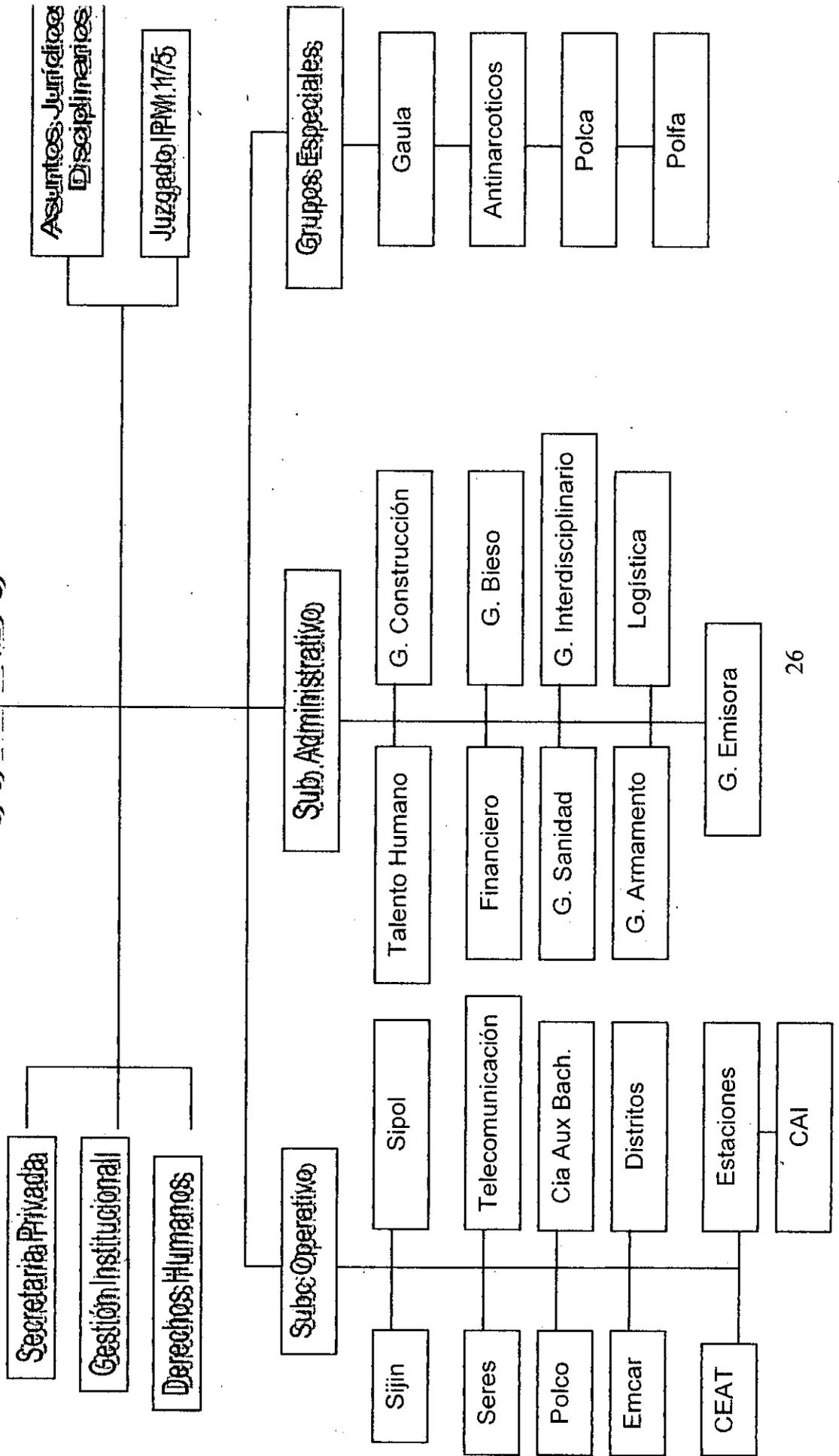
FAMILIA, INSTITUCION SOCIEDAD Y ESTADO son los principales núcleos de mi vida, por ello me comprometo a entregar en cada uno lo mejor de mi comportamiento y actuar en el día a día, practicando y viviendo los valores que me identifican como funcionario integrante de la mejor institución del país.

- ➔ **VOCACION:** Devoción y convicción que tengo por el trabajo que desempeño en función de una sociedad mejor.
- ➔ **HONESTIDAD:** Cualidad que hace actuar conforme a mis principios morales y no de acuerdo a conveniencias circunstanciales
- ➔ **ETICA:** Fortaleza de carácter que me permite enfrentar y actuar con mi vida y la de los demás con responsabilidad.

- **LEALTAD:** Actitud que me impulsa a defender con fortaleza los principios y valores personales e institucionales
- **RESPETO:** Sentimiento que me facilita ver los demás como personas dignas de consideración y estima, que tiene limitaciones y potencialidades iguales a las mías
- **HUMILDAD:** Virtud que resulta del sentimiento de mi nobleza, reconociendo defectos y cualidades propias y ajenas.
- **SOLIDARIDAD:** Sentimiento que nos une en torno de un objetivo común en situaciones positivas o adversas.
- **SABIDURIA:** Preparación para desempeñar mis funciones de manera acertada, ética y justa.
- **VIRTUD:** Integridad de animo y de bondad que manifesté frente a la vida para obrar correctamente evitando el mal.
- **HONOR:** Sentimiento de orgullo y dignidad por la función o misión que desempeño.

3.10 ORGANIGRAMA

COMANDO



El Departamento de Policía de Bolívar tiene para su funcionamiento la siguiente estructura orgánica:

I. Despacho del Comandante del Departamento

1) Ayudantía

- A. Información y prensa
- B. Archivo y correspondencia
- C. Guardia de prevención

2) Justicia Penal Militar

- 1. Juzgado de Instrucción
- 2. Auditoría Auxiliar de Guerra
- 3. Fiscalía Militar Permanente

3) Inspección y Disciplina

4) Planeación

5) Culto

II. Subcomando

A. Comando Operativo

1) Distritos.

- Archivo
- Guardia de Prevención.

2) Inspección y disciplina.

3) Estadística

4) Personal.

5) Planeación.

2) Jefe de Policía Judicial e Investigación.

a) Oficina de Denuncias y Recepciones

b) Grupo de Estudio de Criminalística

c) Grupo Criminalística

d) Grupo de Información.

e) Grupos Operativos de Policía Judicial.

3) Servicios Especializados.

a) Policía Vial.

b) Policía de Tránsito

c) Policía de Menores.

d) Policía de Turismo.

e) Fuerza disponible.

4) Estación Aeroportuaria.

5) Estación Protección de Dignatarios.



III. Sección Administrativa.

- 1) Grupo de Personal
- 2) Grupo de Sanidad
- 3) Grupo de Contabilidad
- 4) Grupo de Logística
- 5) Grupo de Bienestar Social
- 6) Grupo de Caja y Pagaduría

3.11 PROGRAMAS ADELANTADOS EN DEBOL

3.11.1 Programa de Salud Mental. Actualmente en la institución funciona el grupo de Sanidad, perteneciente al Subcomando Administrativo de la Policía de Bolívar. Este grupo tiene como misión mantener la salud integral de los afiliados y beneficiarios del subsistema de salud de la Policía Nacional, por medio de un servicio efectivo en las fases de promoción, atención y rehabilitación, fundamentado en principios humanísticos, con talento humano calificado, infraestructura y tecnología que favorece el mejoramiento de la calidad de vida de sus usuarios.

De este grupo se desprende un equipo interdisciplinario conformado por un psiquiatra, una psicóloga, una promotora social, un capellán y una trabajadora social. Ellos son profesionales pertenecientes al área de las humanidades,

cuya disposición va dirigida al desarrollo integral de las personas en el área emocional, espiritual, familiar, social y laboral. Su misión es ofrecer a través de las estrategias de promoción prevención e intervención herramientas fundamentales que hagan posible el mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de la comunidad policial el cual se reflejara en su vida familiar social y laboral. Los objetivos trazados por ellos son:

- ✓ Prevenir los factores de riesgo psicosociales que afectan la integridad física y mental de la comunidad policial garantizando una mejor calidad de vida.
- ✓ Promocionar elementos fundamentales en todo el departamento para que la comunidad policial desarrolle un estilo de vida saludable.
- ✓ Intervenir en factores protectores que mantengan una buena calidad de vida de la comunidad policial.

Por otra parte a nivel de equipo, también se viene adelantando el programa de Haz Paz y trabajando en el área de salud ocupacional.

3.11.2 Programa Haz Paz. Es una política Nacional que busca articular y dinamizar los esfuerzos de las instituciones comprometidas en la atención, prevención, detección y vigilancia de la violencia intrafamiliar.

- **Visión:** La Policía Nacional contara con núcleos familiares sólidos, unidos por lazos fraternos en búsqueda de una mejor calidad de vida que facilite el desarrollo integral y el cumplimiento de proyecto de vida del hombre policía y su familia.

- **Misión:** Contribuir al fortalecimiento integral de la convivencia armónica en la familia policial, mediante la formación de valores y la calificación de su gestión frente a la comunidad.

- **Compromiso de la Policía Nacional con la Política Haz Paz.**

La Policía Nacional se compromete a:

- Elaborar y fijar la Política Nacional Haz Paz, en el Plan Estratégico Institucional.
- Incluir el proceso Haz Paz en los planes de acción de las unidades policiales.
- Difundir y sensibilizar al personal policial en los contenidos de las políticas Haz Paz con proyección a su entorno social.
- Generar y fortalecer estrategias para disminuir los factores de riesgo que determinan la VIF.
- Consolidar mecanismos de coordinación entre instituciones publicas y privadas con el propósito de generar estrategias en la disminución de índices de violencia intrafamiliar.

- Hacer seguimiento a la VIF como parte del Sistema de información de la Policía Nacional.

➤ **Ley 294 De 1996- Presidencia de la Republica.**

Artículo 20 ¿ Que medidas deben tomar las autoridades de Policía Nacional para prestar a la víctima de MALTRATO INTRAFAMILIAR la ayuda necesaria para impedir la repetición de los hechos, remediar las secuelas físicas y psicológicas y evitar retaliaciones?

1. Conducir inmediatamente a la víctima al centro asistencial más cercano aunque las lesiones no sean visibles.
2. Acompañar a la víctima a un lugar seguro.
3. Acompañar a al víctima a su hogar para el retiro de sus pertenencias personales, en caso de considerarse necesario para la seguridad de la víctima.
4. Asesorar a la víctima en la preservación de las pruebas.
5. Suministrar a la víctima información sobre los servicios gubernamentales y privados disponibles para víctimas de VIF.
6. La autoridad de Policía debe dejar un acta constancia de su actuación y entregar la copia de la misma víctima. El incumplimiento de este de este deber es causal de mala conducta sancionable con destitución.

4. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

4.1 EL PERFIL DEL UNIFORMADO

El perfil es entendido básicamente como el conjunto de rasgos y condiciones peculiares que caracterizan a una persona, determinado por las habilidades, destrezas, valores, conocimientos, comportamientos y actitudes que una persona ha interiorizado y proyectado en su desarrollo como individuo, manifestándose estos frente a una carrera, profesión u oficio en un contexto temporal-espacial determinado. Para el caso de la Policía Nacional el perfil se describe como "la obligación fundamental de servir a la sociedad, proteger vidas y bienes; defender al inocente del engaño, a los débiles de la opresión y la intimidación; emplear a la paz contra la violencia y el desorden y respetar los derechos constitucionales de libertad, igualdad y justicia de todos los hombres".

La Policía Nacional en la ley N° 62/93, presenta cuales deben ser los valores que proyectara el policía en su perfil:

- Mayor nivel cultural.
- En formación permanente.
- Capacidad de liderazgo.

- Más preventivo que represivo.
- Defensor de los derechos humanos.
- Impulsor de los valores cívicos y ecológicos.
- Solidario, comprometido desde su misión con el desarrollo social.
- De mentalidad más civilista que castrense.
- Dispuesto al diálogo para mejorar la prestación del servicio.
- De alto nivel ético.
- De iniciativa para garantizar el libre ejercicio del derecho y las libertades.
- Acatado más por la transparencia de su conducta que por la fuerza de la autoridad.
- Más influyente por la cortesía y relaciones humanas, que por su investidura.
- Más apreciado y respetado que temido.
- Dispuesto a intervenir como policía en cualquier circunstancia.
- Interesado en su crecimiento y ascenso profesional.

4.1.1 Proceso de selección y formación del personal policial. Para lograr perpetuar el perfil institucional de la Policía Nacional es necesario que se tenga en cuenta desde el mismo momento en que se inicia el proceso de selección del personal, apoyándose en diferentes pruebas preliminares las cuales arrojan valoraciones desde diferentes disciplinas las cuales comprueban

la idoneidad del aspirante para el ingreso a la institución. Este proceso requiere un poco de tiempo en el cual se afrontan diferentes etapas, en las que el aspirante se debe someter a: exámenes físicos, pruebas de resistencia y habilidades, estudios de seguridad, estudio del pasado judicial (antecedentes disciplinarios), estudio socio-familiar y pruebas psicológicas, requeridas por la institución y así tener un conocimiento general del aspirante. En cada una de las áreas involucradas le corresponderá a un profesional determinar una calificación de carácter cuantitativo y cualitativo (de acuerdo a su criterio), que al consolidar los resultados en general se determinaran si el aspirante es apto para ser admitido en la institución por el cumplimiento de los requisitos, el perfil básico de un policía, este perfil dará las pautas generales para dicha selección.

A partir de trabajo social se realiza un estudio socio-familiar a través a una visita domiciliaria, en la que se hace uso como herramienta clave la observación, en esta visita la familia del aspirante aporta al profesional todos los datos que este necesite, también .este estudio se respalda de un formulario el cual posee unos ítems muy claros con los que se evaluarán elementos de la vida social y familiar del aspirante como lo son: la historia familiar en la que se cuentan los antecedentes de constitución, dinámica familiar, los roles y funciones (para determinar el grado de reconocimiento y participación del aspirante), la estructura , organización y tipo de familia, definición del carácter

de las relaciones interpersonales del aspirante con los miembros de la familia y sus allegados, normas familiares la actitud personal y su cumplimiento, así como la disciplina y la privacidad que se percibe entre los miembros de la familia, además la normas sociales con los que se identifica el nivel de respeto y urbanidad por los demás miembros de la sociedad y la participación en instituciones o actividades de su barrio. Para continuar el estudio tiene en cuenta un aspecto relacionado con la proyección del aspirante y proyección de los padres, comprobando el nivel de conocimiento acerca del quehacer institucional, visión de la institución y apoyo de la familia.

Retomando el aspecto social, se establece el carácter de las relaciones con el contexto social establecidas, su influencia, la existencia de antecedentes de vicios, sus comportamientos y hábitos dentro de grupos.

De forma muy similar se evalúan aspectos de la infraestructura de la vivienda, se identifica el tipo de tenencia, se reconoce las condiciones de presentación orden y aseo que se admiten como las características del mobiliario y enseres que posee la familia del aspirante. Para continuar, con la ayuda de los miembros de la familia se hace un inventario de la economía familiar en la que se indican los conceptos de ingreso y egreso, con ello se busca tener claridad de la administración del hogar, capacidad de ahorro y de este modo corroborar si el aspirante esta en condiciones de asumir los gastos de las escuela de Suboficiales u Oficiales.

El Trabajador social en esta etapa adopta un papel de evaluador, al revisar todos los datos recogidos en la visita al domicilio del aspirante se brinda una mirada mas cercana y clara sobre las expectativas, ideales y comportamientos del futuro policía ante la institución, el profesional reconoce entonces si este es poseedor de las pautas establecidas en el Perfil del Policía, el cual el trabajador social tiene la obligación de rescatar y conservar en todas las entes de la institución y con mayor cuidado desde la etapa previa al ingreso. En esta etapa del proceso el trabajador social asume la responsabilidad de valorar de forma cuantitativa y cualitativa en la que da su criterio y calificación profesional en todos los aspectos abordados durante la visita, con lo cual se determinara si es admitido o no el aspirante para el ingreso a la institución.

En la misma forma, psicología hace parte de este proceso a través de una entrevista personal, la cual permite un contacto directo con el aspirante, establecida por la sinceridad del aspirante y sus comportamientos frente a interrogante acerca de su vida, reconociendo factores como: los valores, personales, su concepción y firmeza, las habilidades sociales que posee, presencia, así como el grado de autoconocimiento, autoestima así como la seguridad en si mismo, la identificación de las condiciones en que se encuentran las relaciones interpersonales establecidas con la familia, amigos y en la comunidad, describiendo como es el vinculo, manifestaciones de afectividad y participación.

En esta entrevista se conduce al aspirante a que narre cuales son sus capacidades y cualidades relacionadas con la vocación de policía, también se da a conocer su nivel de iniciativa y creatividad en casos cotidianos, cual es su aporte a la comunidad, si ha ejercido algún tipo de liderazgo. Luego se culmina esta entrevista abordando los items relacionados con la proyección del aspirante en la institución, su disposición y adaptabilidad ante las diferentes situaciones que se presentan dentro de la vida policial y cultura institucional.

Con esto se verifica el cual es nivel de conocimiento de la institución y las motivaciones del aspirante para el ingreso a esta. De la misma manera se reconoce si es poseedor de la vocación de servicio y del liderazgo comunitario.

El aspirante en cada uno de los exámenes y pruebas a los cuales se somete recibe una evaluación que en conjunto señalan el resultado de un puntaje el cual determinara si es admitido el aspirante para el ingreso a la escuela que han solicitado, la de oficiales y la de Suboficiales y así inicia su proceso de formación dentro de la institución.

Dentro de la escuela se le proporciona al nuevo miembro de la policía una fundamentación adecuada respecto a conocimientos académicos y técnicos que son parte del Plan Nacional de Capacitación Institucional, en donde se le

dota de elementos básicos con los cuales inicia el reconocimiento de las características de la vida policial y el rol en la institución, identificando todos estos recursos proporcionados durante la practica policial. Además se asimilan las normas internas, pautas de conducta a seguir y se reconoce las jerarquías. En el momento en que se da fin al ciclo formativo inicial del uniformado, este hace delante de la bandera un juramento en cual asume su compromiso ante Dios y la patria.

El nuevo miembro de la policía se le posibilita un proceso de formación continua en el cual obtiene nuevos conocimientos, habilidades para optimizar su desempeño y todo esto sumado a su buena conducta posibilitan el ascenso de grado.

4.1.2 Tipos de comportamientos dentro de la institución. Con todos estos elementos otorgados por el programa de capacitación dentro de la Escuela, el nuevo policía inicia su vida policíaca enfrentando una realidad dura y diferente a la que concebían, asumiendo su compromiso por lo que deben enfrentar retos en todas las áreas de su vida, sobre todo dentro de la institución. Y por ello la actitud del uniformado frente a su labor esta condicionada por la firmeza de sus principios y los sentimientos ante los estímulos proporcionados por la institución y el contexto, sin dejar de lado la cultura institucional, en la que de acuerdo a la experiencia personal la actitud puede tomar dos direcciones: la de



la consolidación del perfil, teniendo como aliados los valores institucionales, haciendo uso de estos en sus relaciones con la comunidad, familia y dentro de la institución, el uniformado tendrá claro su función de proteger a los ciudadanos y luchar por la consecución de la seguridad de la comunidad, la otra actitud es el desdibujamiento inconscientemente del perfil, dejándose absorber por las diversas problemáticas del contexto social, laboral y familiar, además de la inconformidad de las condiciones del trabajo. Dando cabida a que estos factores externos influyan en el desempeño de su labor, haciendo a un lado la visión que se poseía sobre la institución al ingresar a esta, cambiándola por una concepción desde la oportunidad para estabilidad laboral denotando su interés por la estabilidad laboral y económica que la institución le pueda brindar antes que en su vocación.

A partir de actitudes del uniformado se identifican diversos comportamientos, que han adoptado aspectos negativos y positivos, como se identificó en el "Diagnostico sobre desarrollo humano en DEBOL", elaborado por el grupo interdisciplinario, en que se clasifican los comportamientos de los uniformados de la siguiente manera:

- ❖ **Sobresalientes:** han identificado su vocación, creativos y dispuestos a la hora de asumir retos. Estimados por la comunidad y su compañeros, mantiene buena disciplina.

- ❖ Normales: todos aquellos cumplidores de sus deberes, realizan sus tareas de forma correcta. Mantiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo. Es reconocido y respetado por la ciudadanía y la comunidad en general.
- ❖ Rutinarios: Cumplen con sus responsabilidades sin mayores aspiraciones, no tiene iniciativa. En la institución no tienen problemas y solo se preocupa por complacer a los superiores. El concepto que la comunidad emite de su labor es poco alentador.
- ❖ Mediocres: Es aquel uniformado que descuida su trabajo y hace su menor esfuerzo ante las tareas que le corresponden. En la institución se remite a cumplir órdenes y así evitar sanciones, sin embargo es amonestado con frecuencia. La comunidad no cree en él y lo rechaza.
- ❖ Corruptos: Este es un caso especial en los cuales el uniformado ha escogido al dinero antes que su vocación. Ante la institución ocultan su verdadero rostro cumpliendo con sus tareas. Son temidos por la comunidad.

En los últimos años el comportamiento que siguen nuestros uniformados han estado enmarcados dentro de los rutinarios, mediocres y corruptos, comportamientos negativos producto de una pérdida del perfil institucional y su

vocación de servicio, dejando de lado su compromiso. De estos comportamientos la comunidad ha sido victima en diferentes ocasiones, y por ello se ha generado una imagen desfavorable de la institución, propiciándose desconfianza y perdida de identidad, reconociéndose solo la necesidad de que se les brinde protección y seguridad.

La Policía Nacional Departamento Bolívar, ha sido foco de innumerables problemáticas que han contribuido al detrimento de la imagen del uniformado, y por ende de la Institución.

El proceso histórico de la Policía como Institución Militar, esta enmarcado no solo en un contexto evolutivo de normas, estructuras internas, códigos y reformas administrativas; sino que también encierra formas de vida, desarrollo de relaciones, conflictos intra e interpersonales que han determinado en gran medida las problemáticas y la crisis Institucional.

4.2 CONTRASTE DE LA CRISIS INSTITUCIONAL DEFINIDA HACE DIEZ AÑOS CON LA CRISIS ACTUAL

En el año de 1994, para el mes de septiembre fue realizado una apreciación respecto a la crisis Institucional por las Trabajadoras Sociales encargadas en



ese entonces, las causas establecidas resultaron ser de diverso índole, puesto que el uniformado como ser humano recibe un conjunto de motivaciones favorables y desfavorables dentro del tipo de sociedad en que se encuentra.

Estas fueron clasificadas así:

A. DE CARÁCTER ENDOGENO

- El tiempo transcurrido de aplicación de la reforma no ha sido suficiente para inducir nuevos comportamientos.
- Se mantiene el criterio de cantidad de pie de fuerza en detrimento de la calidad.
- Deficiente labor de seguimiento y formación permanente al personal recién salido de escuela, lo que hace que se contagien de los vicios de otros.
- Existen miembros de la Institución en actitud de contrarreforma.
- La reforma ha sido imprecisa ante el perfil del oficial.
- La proliferación en la Policía de lazos familiares en forma irregular (madre-solterismo, adulterio, uniones libres) justificados en interpretación de derechos constitucionales.
- Descenso en programas de formación ética.

- La rutina en las unidades se vuelve tan intensa que no permite el análisis y el diseño de nuevas estrategias para propiciar el cambio actitud en el personal (primacía de lo inmediato sobre lo importante.)

B. DE CARÁCTER PSICOLÓGICO

- Problemas de inmadurez que llevan al individuo a actuar por impulsos primarios sin medir las consecuencias de sus actos.
- Conflictos hogareños que mantienen al Policía en estado de stress.
- La tensión ante el activismo y la poca oportunidad para satisfacer otras necesidades vitales.
- El machismo acentuado de algunos Policías para quienes la promiscuidad sexual les ocasiona denuncias y reclamos de paternidad responsable.

C. DE CARÁCTER ECONOMICO

- Asumir demasiadas cargas económicas que debilitan el presupuesto (libranzas, créditos, hogares alternos, familiares recostados)
- Mala administración del presupuesto
- La tendencia hoy al enriquecimiento ilícito.

D. DE CARÁCTER SOCIO-CULTURAL

- El oficio de la Policía ante la ciudadanía se presenta mas como medio de empleo que por vocación.
- La presión de la sociedad de consumo resalta como ideal de felicidad, la opulencia y la ostentación.
- La tendencia hedonista de la época actual que absolutiza el placer como valor supremo ante la vida.

Muchas de las causales establecidas en dicho estudio siguen vigentes en la Institución. Sin embargo las reformas al interior de la misma han abierto espacios a transformaciones sustanciales que se han hecho visibles con el pasar del tiempo.

Gran parte de estas modificaciones están estrechamente relacionadas con la dirección del Comando. Cabe mencionar que cada Comandante durante su periodo de mando prioriza en cuanto a algunas áreas mas que otras y en la situación actual del Departamento De Policía Bolívar, afortunadamente se le ha otorgado una importancia relevante al trabajo realizado con el recurso humano.

Algunas de las modificaciones que se han dado son descritas a continuación.

- El factor de calidad para la escogencia y vinculación del pie de fuerza a la Institución, ha cobrado fuerza frente al factor cantidad. En sus inicios se exigía a los concursantes a La Policía, cursar como mínimo cuarto grado de bachillerato y habían menos restricciones en cuanto a su procedencia familiar y actitudes hacia el desempeño. Actualmente lo mínimo que se les exige a los aspirantes es ser bachilleres, además de darle una alta importancia a factores de carácter familiar, psicológico, psicomotriz y físico. Por lo cual los aspirantes son sometidos a un estudio socio-familiar en el que se somete a la familia; a una entrevista psicológica en busca de identificar motivaciones, inclinaciones y percepciones del individuo que permitan aproximaciones que ayuden a determinar su idoneidad para el ingreso a la Institución.
- Respecto a actitudes de contrarreforma en la Institución no se han detectado de forma directa. Se puede hablar de diferentes criterios y opiniones, sin embargo no se convierte esta diversidad en puntos de conflicto y desorden. Por el contrario podemos advertir cierto grado de sometimiento en lo que corresponde al desarrollo de programas, proyectos y desempeños al interior de la misma.
- En lo que se refiere al trabajo con la familia del uniformado, existe en la actualidad un equipo interdisciplinario que labora en el Comando, recepcionando los casos familiares, orientando procesos de resolución



de conflictos, realizando atención psicológica y espiritual, lo que ha contribuido a un control de irregularidades al interior del núcleo familiar.

- Existe en la Institución Programas como "Has Paz" y de "Salud Mental" en los que se aborda al individuo como ser integral, permitiéndole una formación no solo de carácter Militar sino mental ético y profesional.

4.3 LA DELICUENCIA INSTITUCIONAL

Por disposición del Comando del Departamento un grupo de oficiales en consorcio del equipo de Desarrollo Humano de la Institución, realizo un estudio sobre la delincuencia institucional.

Para este estudio aplicaron encuestas al personal de la Institución y fuera de ella, en torno a la tipología de delitos mas frecuentes, su origen y recomendaciones para contrarrestar este fenómeno.

Se tomaron datos de revistas de estadísticas de la Policía, del Juzgado Penal Militar y de la Oficina de investigación y Disciplina. Esto complementado con las observaciones de los mismos investigadores articula una serie de reflexiones que dan como fruto el presente trabajo.

4.3.1 Modalidades delictivas en la policía. La delincuencia Institucional

entendida como las infracciones a la ley, normas y reglamentos Institucionales; constituye un fenómeno cuya magnitud debe identificarse pues la policía como parte integrante de la Sociedad y la administración pública no esta exenta a los factores que inciden en la descomposición social.

4.3.2 Análisis de los factores que estimulan el delito en la institución. De la situación descrita anteriormente, en el conjunto de delitos que por miembros de la institución, se deduce el siguiente diagnostico.

Baja calidad humana de algunos policías para actuar según el perfil profesional propio de su carrera de servidor público.

La baja calidad no solo responde a fallas en la incorporación, sino a que la persona habiendo llegado sano, no recibe las tentaciones propias del uniforme. La confianza, el poder y la autoridad que se otorga para actuar, son utilizados para actuar más en función de intereses y no de acuerdo a la misión que se les confía: proteger la vida, honra y bienes de los ciudadanos, velar por la seguridad, tranquilidad, moralidad, salubridad, ornato público y ecología.

Las causales de la situación anteriormente descrita, las podemos clasificar en Endógenas y Exógenas, definiéndolas no como aisladas sino que se relacionan

entre si, de modo que unas se apoyan en otras, retro-alimentándose, dando como consecuencia una pluralidad de factores que conducen en forma espiral, a una creciente descomposición moral en algunos elementos de la Institución.

Estos factores se clasifican así:

DE NATURALEZA INSTITUCIONAL

- ❖ Baja calidad de vida del hogar de procedencia de algunos miembros de la Institución, en el plano económico, social, cultural, educativo que llevan algunos a buscar su redención en el oficio de Policía, se encuentran que las condiciones salariales, no llevan a sus aspirantes, al amparo de su oficio.
- ❖ Deficiente labor de seguimiento y formación permanente al personal recién salido de la escuela, lo que hace que se contagien con las de otros malos ejemplos de algunos miembros de la Institución.
- ❖ Motivación degradante para el servicio. Esto lleva al personal a actuar en niveles de agresividad hacia la ciudadanía, llegando hasta el delito de lesiones personales.
- ❖ Actitud de prepotencia en el uniformado que se adquiere mediante el poder del uniforme, mediante el cual se hace sentir la superioridad del Policía hacia el ciudadano llegando hasta el abuso de la autoridad.

- ❖ Déficit de vivienda fiscal. Esto hace que el Policía habite en los barrios menos aconsejables, o que para vivir en otros sectores debe buscar remuneraciones ilícitas, para afrontar un arriendo muy elevado con relación a su presupuesto.
- ❖ Actitudes de resentimiento hacia la Institución, cuando el Policía se siente subvalorado como tal. Habiendo perdido la mística actúa en función de desquite, ya que considera que la institución ha sido justa con él aparece entonces como dicho "lo que el Policía no se roba lo destruye"
- ❖ La demora en retirar de la Institución al personal involucrado en la Comisión de delitos o faltas al reglamento debido a una tramitología demasiado lenta.

DE CARÁCTER PSICOLÓGICO

- ❖ Problema de inmadurez que llevan al individuo a actuar por impulsos primarios sin medir las consecuencias de sus actos.
- ❖ Estados de socio-neurosis del personal con la demasiada carga de trabajo, por enfermedades mentales o alteraciones sicosomáticas. El machismo acentuado, para quienes la conquista de la mujer, les ocasiona denuncias y reclamos de paternidad responsable.

- ❖ Conflictos hogareños que mantienen al Policía en estado de estrés.
- ❖ La tensión ante el activismo y la poca oportunidad para satisfacer otras necesidades vitales.

DE CARÁCTER ECONOMICO

- ❖ El alto costo de la vida.
- ❖ Asumir demasiadas cargas económicas que le mantienen el saldo en rojo: sostenimiento de varios hogares, ceder rentas familiares que estén en condiciones de producir.
- ❖ Mala administración del presupuesto.

DE CARÁCTER SOCIO- CULTURAL

- ❖ El agente de las categorías sociales más humildes, donde hace vecindad con el delincuente y adquiere relaciones amistosas.
- ❖ El oficio de la Policía, ante la ciudadanía, no se presenta como vocación sino como un medio de empleo.
- ❖ Algunos policías no conocen otro oficio con el que se pueden incrementar sus ingresos, debe vivir de lo que obtiene como Policía.
- ❖ La presión de sociedad de consumo, que exagera el confort y la apariencia ante la vida como ideal de felicidad.

- ❖ La tendencia que propone el valor supremo de quien disfruta de la vida, "darse la gran vida".

DE CARÁCTER SOCIO POLITICO

- ❖ El espíritu extemporáneo de la justicia a las deficiencias de la misma. De esta manera se da la aparición de padrinos que encubren delitos, haciendo sentir al Policía como importante frente a una realidad, a la cual considera que es mejor aliarse con el enemigo.
- ❖ Crisis en todas las instituciones del Estado.
- ❖ La desactualización de los códigos ante el avance y las nuevas formas de delito.
- ❖ El descubrimiento de negocios ilícitos por parte de gente y renombre. Engendrando así el contagio, y la tendencia a aplicar cada uno su propia justicia.
- ❖ El deterioro de la honradez pública, tanto así, que se administran con mentalidad adjudicataria los fondos del Estado predominando la función lucrativa del cargo sobre el servicio a la comunidad.
- ❖ Las "figuras intocables" ante la acción de la justicia, debido al tráfico de influencias.

DE CARÁCTER SOCIO-MORAL

- ❖ La tendencia al enriquecimiento ilícito, el alcoholismo y la drogadicción que oscurece y debilita la voluntad de la persona.
- ❖ La subvaloración de los derechos humanos.
- ❖ Actitudes desordenadas ante las obligaciones adquiridas
- ❖ La educación permisiva proporcionada en algunas familias en donde no se manifiestan límites y fronteras.
- ❖ La crisis general de valores que ha engendrado un tipo de hombre amoral.
- ❖ La convicción de que el fin justifica los medios”

4.4 EL RECURSO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

El recurso humano como su nombre lo indica hace referencia al ser humano en si. A todas las personas que hacen parte de una organización, sin discriminación de roles, desde los cargos mas pequeños hasta los mas grandes. Este concepto relativamente nuevo, considerado en el siglo pasado ha hecho un revuelco en las organizaciones a nivel mundial. ¿A que se debe su importancia? Simplemente al hecho de considerar a las personas y al trabajo que ellas realizan el motor para el adecuado funcionamiento de una empresa.

Numerosos estudios económicos de empresas que han bajado su calidad y

productividad, han encontrado las principales falencias en la desmotivación y la poca identificación y satisfacción de los empleados hacia los objetivos de la empresa.

Uno de los elementos más relevantes de esta filosofía es el de la "integración, una razonable fusión entre las personas y las organizaciones para dar como resultado una acción efectiva. Cuando las necesidades de un ser humano son incompatibles con las necesidades de la organización, el conflicto se presenta"¹

"La Gestión de recursos humanos (GRH), es una estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. La GRH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional.

¹ FLIPPO, Edwin. Principios de administración de personal, Editorial McGRAW HILL, Mexico, 1984 .Pag 319

La GRH implica tomar una serie de medidas, entre las que cabe destacar: el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos, una formación profesional continuada y vincular la política de contratación a otros aspectos relativos a la organización de la actividad como la producción, el marketing y las ventas.”¹

Teniendo en cuenta las conceptualizaciones anteriores, podríamos considerar que en las instituciones militares dado el tipo de relaciones mas rígidas y distantes, esta filosofía cobra aun mas valor; y de hecho es así.

La necesidad de relaciones mas empáticas e igualitarias dentro del marco de normas y deberes organizacionales es relevante en este grupo humano. Esta clase de trabajo de alto riesgo y disponibilidad de tiempo, requiere que se le suministren a los trabajadores otros insumos de carácter motivacionales pero también encaminados a favorecer los espacios del trabajador en este caso del uniformado con su familia.

¹Enciclopedia ENCARTA. MICROSOFT CORPORATION. Gestión del recurso humano. 2004

Con relación a la jerarquía manejada en la Policía Nacional como Institución de carácter militar podemos decir que el cargo obtenido tiene un alto valor para el acatamiento de las órdenes; los niveles de negociación y sugerencias son escasos entre altos mandos y subalternos.

El trabajador social dentro de este contexto de intervención debe asumir el reto de involucrar a toda la población uniformada independientemente del cargo o grado obtenido, para el fortalecimiento de la gestión del recurso humano como estrategia fundamental para el mejoramiento institucional proyectado hacia dentro y fuera de la Institución.

Es importante subrayar que un logro de este tipo se constituye en un afianzamiento a nivel de competencias profesionales, legitimación y representatividad en la intervención en contextos organizacionales de este tipo.

4.5 GERENCIA SOCIAL

En la época actual para perpetuar las empresas es necesario no desligar sus procesos al contexto global, las condiciones económicas, políticas de la nación y características culturales predominantes. Por ello se deben integrar en sus

lineamientos aspectos de las ciencias sociales y tecnología, lo cual da como resultado el establecimiento de la gerencia social.

La gerencia social es “un modelo de gestión de desarrollo y un patrón interno de la dirección de las organizaciones”¹ que aparece a mediados de los años noventa. Estas surgen con la motivación de que las empresas sean cada vez mas parte de la sociedad, conociendo la realidad para construir futuro con la capacidad de tomar decisiones asertivas y acción dentro del entorno.

A partir de los enfoques de la administración, la gerencia social se conceptúa como un proceso de comprensión de la dinámica organizacional, desde dos puntos de vista, uno es el humanístico y la democracia y el otro es el de la productividad y la rentabilidad de la economía de la institución.

la organización) y el racional, generando la identificación y resolución los problemas sociales para el mejoramiento de la calidad de vida de los miembros, logrando De esta manera la definición del deber ser de la gerencia social abarca: la de un modelo de gestión que se encuentra en el medio del control normativo (especifico en de esta manera elevar “La calidad del servicio y en la producción, la reinención de la organización, el liderazgo gerencial, el sistema estratégico, el mercadeo social, son los eslabones en la cadena de

¹ZULUAGA, Julia Reyna. Gerencia social: un paradigma en la formación integral. Edit Universidad de Antioquia, 1997. Pág. 57

planeación, ejecución y evaluación del proceso de la empresa y su relación con el entorno”

El radio de acción de la gerencia social dentro de una organización está determinado por las relaciones de poder que se establecen entre los diferentes niveles jerárquicos, la asignación de la autoridad para el mantenimiento de las relaciones formales y la ejecución de los mecanismos de control y orden interno. Además la prioridad de las organizaciones que adoptan el modelo de gerencia social es la responsabilidad social, proyectándose hacia el mejoramiento de la calidad de vida de su contexto social, con lo cual llegan a ser aceptadas y apoyadas por la sociedad.

- **Características de la gestión social:** De manera amplia se puede describir las características de las organizaciones que aplican el modelo de gestión social.

Entre las características mas destacadas encontramos:

1. Dentro de la misión definen la “tarea que deben cumplir en la sociedad”; O el conocimiento especializado e interdisciplinario como requisito para conseguirlo.

¹ IBID. Pág. 57

- 2. Muestran sus resultados hacia fuera, en el contexto social, sus instituciones, etc.
- 3. Estas mismas crean mecanismos de evaluación para si, los cual permiten la distribución de responsabilidades, y se propicia a la participación de los miembros.
- 4. Son dirigidas por líderes comprometidos por hacer cumplir su misión y sus lineamientos.
- 5. Son autónomas, aunque deben se facultadas por el Estado y sectores de la sociedad.
- 6. Estas se adaptan a los cambios y gestionan la innovación en sus procesos.
- 7. Son participativas; dispensan poder social entre grupos de la sociedad.

El trabajador social posee características que facilitan la puesta en marcha de la gerencia social como lo son su actitud crítica, su interés por la equidad social, su compromiso por la defensa de los derechos de los individuos, con lo cual la/el trabajador social sustenta su intervención en las estructuras sociales con la planificación y promoción de un desarrollo humano integral.



4.6 BIENESTAR LABORAL

“La función de mantenimiento del personal esta relacionada con la preservación física y mental de los empleados, una condición que ha sido conseguida mediante el proceso de consecución, desarrollo, compensación e integración y que en adelante será mantenida por los mismos medios. Pero además y sobre todo, este tipo de mantenimiento de actividades invita específicamente a la preservación de la salud de los empleados y de sus actitudes. *Los programas de bienestar laboral contribuyen al mantenimiento de la moral. Se puede decir que estos programas sirven para crear y estimular la moral, clasificados bajo la función de integración.* Sin embargo, a menudo se nota una carencia de propósitos claramente definidos para administrar programas de Bienestar en las empresas privadas”.¹

“El Bienestar Laboral en la empresa, es concebido como un compensador parcial del desgaste laboral del asalariado y un complemento de la mala remuneración que se transforma en servicios asistenciales para el trabajador y medio familiar.”²

La naturaleza de los servicios a los empleados en el área de bienestar laboral

¹ FLIPPO, Edwin. Principios de administración de personal, Editorial McGRAW HILL, México, 1984. Pág. 461
² TORRES, Jorge H. Historia del Trabajo Social. Pág. 350

administrativo es básicamente económica. Referida a: *pagos por tiempos no trabajados* (enfermedades, vacaciones, festivos, etc.); *protección de azares* (eventualidades como accidentes, incapacidad permanente riesgos de enfermedad, vejez y muerte); *servicios* (vivienda, comida, consejo, recreación, etc.); *pagos legalmente requeridos* (seguro social, seguros colectivos de los trabajadores, seguro de protección para los supervivientes). Se observa que este mecanismo es benéfico para los empleados, sin embargo dada su naturaleza, debe manejarse con sumo cuidado y responsabilidad, puesto que las mismas condiciones sociales se prestan para abusos en la solicitud de los servicios; se requieren medidas de control y de verificación para la aplicación justa del programa.

- **Fundamentos del bienestar laboral:** Para esto, existen algunos fundamentos desde la administración para el cumplimiento del programa de bienestar laboral.

En los que se encuentran los siguientes:

1. El servicio al empleado debe satisfacer a una necesidad real.
2. Los beneficios habrán de ser confinados a actividades que favorezcan una eficiencia mayor en el grupo que en el individuo.
3. El beneficio deberá tener un cubrimiento tan amplio como sea posible.
4. Se habrán de evitar las connotaciones de paternalismo benevolente en la concesión y administración de estos servicios.

5. Los costos de los servicios deberán ser calculados previamente, lo cual hará posible establecer un plan correcto de financiación.

En el caso particular de la Policía como institución pública, garantiza a sus empleados una serie de beneficios que logran cubrir en gran medida las necesidades económicas, materiales y de seguridad; sin embargo encontramos una gran carencia en lo que respecta al área motivacional del uniformado respecto a su parte personal, sus expectativas, sus peticiones, a pesar que desde el equipo interdisciplinario de la institución se vienen adelantando programas que logren satisfacer un poco este tipo de necesidades aun es insuficiente dado a diferentes factores que se manejan al interior de la institución de tipo estructural, que necesitarían una modificación desde los altos mandos.

**5. PROYECTO DE ACCION:
"RECONSTRUYENDO EL PERFIL DEL UNIFORMADO"**

5.1 INTRODUCCION

El proyecto "Reconstruyendo el perfil del uniformado" es un proyecto enfocado al mejoramiento de la institución Policía Nacional, a los individuos que la conforman como seres humanos y a la familia como ente regulador del funcionamiento social.

La razón de ser de este proyecto es el de aportar una propuesta alternativa que genere crecimiento y desarrollo, que signifique avance en los procesos laborales y relacionales al interior de la institución, teniendo como base los valores que la dirigen a esta.

El tiempo estipulado para el desarrollo de dicho proyecto es de ocho meses en los que se realizaran diversas actividades con el propósito de formar y capacitar a los uniformados en resolución de conflictos, convivencia, tolerancia, disciplina, integridad; al mismo tiempo que se atenderán casos particulares que los uniformados comuniquen con el objeto de hallar una ayuda profesional y pertinente a su solicitud.

En conclusión la implementación de este proyecto se suma a los intereses institucionales existentes y adelantados por el Departamento de Trabajo Social de la institución en búsqueda de mejoras continuas que minimicen la problemática de los últimos años en la imagen y la pérdida del perfil institucional con acciones de continuidad, definición y prevención.

5.2 JUSTIFICACIÓN

La Policía Nacional departamento de Bolívar, situada en su misión la cual propende por la generación de una cultura de seguridad y solidaridad proyectándose ante la opinión nacional e internacional como una institución profesional integrada por hombres con ética y vocación, que conforman un grupo humano comprometido con el cumplimiento de la justicia y la paz en la nación.

Su fin social demanda que el uniformado desarrolle un perfil estructurado en los valores establecidos a nivel institucional: *vocación, honestidad, ética, lealtad, respeto, humildad, solidaridad, sabiduría, virtud y honor*. Formándolo de manera integral, preparándolo, no solo para desempeñar su labor en el ámbito institucional sino también en espacios como el familiar y comunitario.

Actualmente el perfil del uniformado se ve amenazado por un desdibujamiento de su imagen en la familia y en las comunidades principalmente, probablemente debido a un manejo inadecuado de su autoridad y a falencias en sus funciones.

Por tanto no desconociendo el hecho de que el uniformado es un ser con

cualidades que potenciar, deficiencias que corregir y necesidades que satisfacer; creemos importante considerar para nuestra intervención la teoría de Maslow que precisamente hace referencia al abanico de necesidades del sujeto como ser integral.

Desde esta perspectiva entraríamos a trabajar lo que corresponde a las necesidades de *autorrealización* del uniformado: su crecimiento personal, su formación, su desempeño laboral; sus necesidades de *estima*: realización, reconocimiento social; sus necesidades *sociales*: relaciones interpersonales, de supervisión, con sus colegas, con sus subordinados; necesidades de *seguridad*: pertenencia, seguridad en el cargo y en última instancia las necesidades *fisiológicas* correspondientes a su alimentación su salud, sexo, empleo, entre otros y a partir de estos insumos, desplazamos hacia el reforzamiento de los valores, para crear conciencia y estimular en ellos la *potenciación y apropiación* de estos para sus múltiples desempeños.

De esta manera la propuesta de intervención desde Trabajo Social, **"RECONSTRUYENDO EL PERFIL DEL UNIFORMADO"** apunta a la formación de un ser más íntegro capaz de desenvolverse en cualquier espacio de interacción guiado por una conducta ejemplar que le permite tener un reconocimiento a nivel social y una legitimidad en el ejercicio de la autoridad que este maneja.

El trabajador social en este escenario tiene como objetivo el de generar y rescatar procesos de desarrollo para el bienestar de la organización, con el conocimiento de su cultura y de sus miembros además potencializando todas las destrezas, actitudes, conocimientos y valores grupales e individuales.

Al comprender el contexto en el que se desenvuelven los miembros de la organización, al trabajador social se le posibilita realizar una labor de impacto en los diferentes entes: el administrativo y el operativo; logrando el conocimiento del talento humano, para orientar procesos de cambio que se reflejen en las labores desempeñadas y en las relaciones interpersonales, para ello se apoya en la puesta en marcha de estrategias y programas de atención a cada uno los miembros de la organización enfocados a mejorar de manera integral aspectos humanos y productivos dentro de esta, reafirmandose la necesidad de continuar implementando programas de fortalecimiento institucional en el área de las relaciones humanas para un beneficio observable a corto , mediano, y largo plazo en escala ascendente.

5.3 OBJETIVOS

5.3.1 OBJETIVO GENERAL

Reconstruir el perfil del uniformado a través de la potenciación y apropiación de los valores institucionales para el mejoramiento de sus relaciones en los diferentes subsistemas (familia, comunidad, institución), así como de su imagen frente a estos.

5.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar el estado actual del perfil valorativo del personal uniformado en los diferentes contextos donde se desenvuelve (familia, comunidad, institución).
- Realizar un proceso de sensibilización y/o potenciación de los valores de los uniformados como agente dinamizador del entorno Institucional, partiendo del trabajo con el individuo en el refuerzo de su desarrollo integral y reflejándose en su entorno laboral.
- Dotar de herramientas cognitivas (elementos conceptuales referidos a la

conducta, al manejo de relaciones y conflictos en sus diferentes contextos mediante un proceso de tratamiento intrapersonal movido por la voluntad del uniformado que le permitan desenvolverse con acertividad en las relaciones familiares, laborales y comunitarias.

- Generar espacios de reflexión en los que el uniformado comparta sus experiencias y percepciones respecto a su labor cotidiana, para la proyección de posibles reformas a nivel institucional que lo beneficien.

5.4 METAS

- Incentivar al 100% de la población participante en el proyecto a ser agentes reproductores de los contenidos y compromisos adquiridos durante la ejecución del proyecto.

- Lograr involucrar a un 80% del total de la población beneficiaria con su participación activa en las acciones y actividades referentes al proyecto.

- Generar en un 80% de la población uniformada un alto nivel de compromiso hacia el mejoramiento de las relaciones establecidas en los diferentes espacios de interacción (la familia, comunidad y la institución), aplicando los contenidos tratados durante las acciones del proyecto.

- Vincular al 80% de la población uniformada participante entorno a los espacios de reflexión donde compartan sus experiencias personales y expectativas en cuanto a la institución.

5.5 METODOLOGÍA

El desarrollo de la propuesta de intervención "*Reconstruyendo el perfil del uniformado*" se llevara a cabo a través de las siguientes fases metodológicas:

I. FASE INICIAL:

Esta fase corresponde a la etapa de reconocimiento institucional, realizando la respectiva presentación ante la institución y haciendo énfasis en la normatividad, los códigos manejados y las características de las relaciones del uniformado con su entorno.

Seguidamente se procede a recoger la información necesaria respecto a los programas, proyectos, actividades que se vienen adelantando dentro de la institución y del departamento de trabajo social con fines benéficos hacia el uniformado.

Técnicas:

- * Observación: Esta técnica permite percibir hechos directamente, sin ninguna clase de intermediación, logrando colocarnos frente a la situación que se esta viviendo.

- * Revisión documental: Con esta obtenemos información escrita que ha sido anteriormente recopilada y transcrita por personas que han recibido tal información con relación a la temática a tratar.

II. FASE DE ELABORACION DEL PROYECTO DE ACCION:

Esta fase consiste en la elaboración del proyecto de acción con el: plan de acción, selección de la muestra poblacional, escogencia de instrumentos de recolección de información y programación de actividades.

Para este efecto se procederá a la escogencia y elaboración de los instrumentos de recolección de información con el objetivo de la exploración de los sentimientos, pensamientos, concepciones, opiniones y proyecciones que tiene el uniformado respecto a la institución, la comunidad y la familia. De la misma forma también entramos a explorar las opiniones y conceptos de las comunidades respecto al cuerpo policial.

Por ultimo se realiza la presentación y promoción del proyecto a nivel ante los diferentes estamentos de la institución para logra la aprobación y reconocimiento del mismo.

Actividad:

- * Presentación del proyecto ante los diferentes entes de la institución y la universidad. Para ello se celebraron reuniones y se realizaron visitas domiciliarias a estaciones del I distrito.

III. FASE DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE ACCION:

Esta fase corresponde a la ejecución de las actividades programadas dentro del proyecto de acción. En que se tiene en cuenta:

- Los contenidos de las actividades será orientados por la información obtenida en la etapa inicial con el reconocimiento institucional apoyados por la observación estructurada dentro de la institución. Cabe anotar que las temáticas abordadas en las actividades formativas estarán transversalizadas por los valores bandera de la institución.
- La respectiva coordinación intrainstitucional con los encargados de los diferentes unidades de la organización y de esta forma tener acceso al personal uniformado.
- La debida gestión de los recursos necesarios para el cumplimiento de las acciones establecidas por el proyecto de acción.

- La aplicación apropiada de los instrumentos de recolección de información a los uniformados y a las personas de las comunidades. En el caso de las comunidades la elección del personal encuestado se hará por cercanía de este a las poblaciones uniformadas.
- Visitas a los CAI'S pertenecientes a cada estación, se efectuó con el apoyo de una guía de observación la cual permite acercarse aun mas al personal para conocer el estado de las relaciones interpersonales, comunitarias y a su vez la motivación de los uniformados en su lugar de trabajo.

Técnicas:

- * Encuesta: Esta técnica con un cuestionario ya anteriormente preparado permite el conocimiento de las motivaciones, actitudes y las opiniones de los uniformados con relación a su perfil institucional.
- * Entrevista (estructurada): Esta técnica permite una respuesta más amplia del individuo ante las preguntas establecidas de acuerdo a su concepción acerca del desempeño de su perfil institucional a nivel personal familia y comunitaria así como el laboral.
- * Observación Participante: Con el apoyo de una guía la cual facilita la recolección de información en la visita a los CAI'S.

IV. FASE DE ORGANIZACIÓN:

Esta fase implica el ordenamiento de los resultados arrojados en la aplicación de los diferentes instrumentos. Por lo tanto la información es procesada y analizada, con se consigue un respaldo ante las temática abordadas durante el proyecto. La información al ser procesada conduce a la información a la elaboración de tablas en las que la información se presenta de manera más clara y legible con lo que se facilita la lectura para su posterior análisis.

Instrumentos:

*Tablas: En las que los resultados obtenidos serán presentados de manera clara y organizada.

V. FASE DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Esta fase corresponde a los instrumentos implementados para verificar la acertividad en las metodologías utilizadas en cada una de las fases del proyecto de acción, para revisar los resultados obtenidos en su desarrollo. Esta fase tendrá lugar de manera constante en la terminación de cada una de las actividades lo que permitirá hacer mejoras y ajustes para las próximas actividades.

Instrumentos:

- * Construcción y aplicación matrices para la evaluación de las fases
- * Construcción y aplicación formatos para evaluación de actividades.

5.6 PLAN DE ACCION

ACTIVIDAD	OBJETIVO
REVISION DOCUMENTAL	Reconocer las características institucionales y la dinámica organizacional.
ENCUESTA DIRIGIDA A UNIFORMADOS	Identificar el estado del valorativo del perfil del uniformado en los diferentes contextos en los que interactúa (familiar, comunitario, laboral).
ENCUESTA DIRIGIDA A UNIFORMADOS	Identificar el estado valorativo del perfil del uniformado en los diferentes contextos en los que interactúa (familiar, comunitario, laboral).
ENCUESTA DIRIGIDA A UNIFORMADOS	Identificar el estado valorativo del perfil del uniformado en los diferentes contextos en los que interactúa (familiar, comunitario, laboral).
1º CICLO DE TALLERES CON PERSONAL DE ESTACIONES	Fomentar en el uniformado relaciones interpersonales caracterizadas por el buen manejo de conflictos y de la comunicación en cada uno de los contextos sociales en los que se desenvuelve, fundamentándose en los valores institucionales.

<p>2º CICLO DE TALLERES CON PERSONAL DE ESTACIONES</p>	<p>Concienciar y orientar al personal uniformado sobre la importancia de mantener un buen concepto de si mismo y la visualización de un proyecto de vida personal para conseguir un desarrollo integral, estilo de vida apropiado.</p>
<p>TALLER PERSONAL CEAT</p>	<p>Dirigir a los uniformados al logro de la disminución del estrés adquirido en las labores diarias, a través de un estilo de vida apropiado y la valoración de personal y de su labor.</p>
<p>VISITAS A ESTACIONES</p>	<p>Lograr la coordinación intrainstitucional con los comandantes para la ejecución de acciones del proyecto.</p>
<p>VISITAS A CAI'S</p>	<p>Percibir y conocer cual es el ambiente laboral, comunitario que se establece en los diferentes CAI'S del distrito así como el estado físico de los mismos.</p>

5.7 CRONOGRAMA

5.8 ORDENAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA EN LOS INSTRUMENTOS APLICADOS

5.8.1 Encuesta a uniformados.

- **Descripción de la población.** Para la obtención de la información se aplico en primera instancia una encuesta dirigida al personal uniformado seleccionado de forma aleatoria en cada una de las estaciones del distrito y personal de diferentes unidades, a 50 uniformados distribuidos de la siguiente manera: el personal de las estaciones contó con una gran representación en primer lugar la estación de Blas de lezo un 30%, luego la estación de Chambacu un 16%, la estación de Olaya Herrera el 14%, de los grupos especiales participaron SERES con un 8%, POLFA con un 6%, mientras SIJIN y POLCA representa el 10% cada uno así mismo BIESO y GAULA representan un 4% cada uno.

Con respecto a la edad de este personal se encontró que entre estos el 46% poseen entre 30 y 39 años, mientras que el 42% sus edades están entre los 29 y 29 años, y el 8% de este personal posee más de 40 años de edad. El 4% no responde ante este interrogante.

Dentro de este grupo al cual se le aplicó el instrumento el nivel en que se encuentran es el suboficial, con diferentes grados, dentro de estos se identificaron en su mayoría con un 36% el de carabinero, seguidamente con un 34% el de patrullero, luego con un 14% el de subintendente y por último el de agente y el de intendente con un 6% cada uno del total.

Por último con respecto al tiempo de labores dentro de la institución por parte de esta personal se identificó el 48% de los uniformados poseen entre 9 y 16 años en la institución mientras que el 42% de los uniformados poseen entre 1 y 8 años en la institución seguidamente el 8% de los uniformados posee más de 17 años desempeñando labores en la institución y el resto el 2% de los uniformados no responde.

- **Factor Ambiente:** Este factor fue de gran importancia ya que el lugar facilitado para la realización de la actividad formativa y el diligenciamiento de las encuestas influyó en la disposición y comodidad de cada uno de los uniformados para responder. Algunos lugares contaron con buena ambientación, dependiendo esto en gran parte de la iniciativa del Comandante de estación, quien en la mayoría de los casos disponía algún salón de la estación para el desarrollo de la actividad.

- **Factor Tiempo:** El tiempo también se constituyó en un factor limitante en el diligenciamiento de los instrumentos por parte de los uniformados, ya que las horas asignadas para la realización de las actividades no eran suficientes para que respondieran las preguntas del instrumento concienzudamente; sin embargo, antes y durante la aplicación de las encuestas se les estuvo orientando en cuanto a la importancia y responsabilidad frente al instrumento.

- **Factor Coordinación Institucional:** Este fue un factor determinante para el éxito de las actividades. En algunas ocasiones los Comandantes no tenían en cuenta las reuniones para aplicación del instrumento. En otros momentos, se realizaban las actividades en lugares y condiciones no muy favorables para la dicha actividad.

- **Diagnostico de las encuestas aplicadas al personal uniformado.** El accionar de las Trabajadoras Sociales en formación parte de un proceso de diagnostico que se apoya en procesos de observación, entrevistas no estructuradas y aplicación de un instrumento a un 5% de la población uniformada de la Institución, por lo cual se toma como un referente mas no como un determinante de la acción profesional, pues no logra visualizar la situación real de la organización ya que en este instrumento se marca la subjetividad y prejuicios individuales y colectivos manejados por los uniformados.

Teniendo en cuenta el sentido de las preguntas y respuestas enmarcamos el diagnostico en variables que permitiesen la diferenciación y los énfasis establecidos en el instrumento aplicado.

1. Información laboral/ institucional. Los cuatro valores institucionales que el uniformado considera que mas aplica en la relación con su familia y la comunidad son: en primer lugar el respeto con un 20 % de escogencia, la honestidad en segundo lugar con un 18%, la humildad en tercer lugar con un 14% y por ultimo el valor de la solidaridad con 11%.

A partir de estas consideraciones hechas por los uniformados y teniendo en cuenta la definición de cada uno de estos valores, podemos describir sus relaciones con la familia y la comunidad, como relaciones caracterizadas por igualdad, reconocimiento del otro como una persona valiosa con capacidades de resolver conflictos con el dialogo sin necesidad de atentar contra su integridad y dignidad, existiendo lazos de confraternidad, apoyo y unidad con el otro. Sin embargo durante las jornadas de observación y apoyo al trabajo Institucional en la oficina de Trabajo Social se presentaban numerosos casos de violencia intrafamiliar, (abandono económico y emocional del hogar, infidelidad, conductas de consumo de sustancias psicoactivas, entre otras) recepcionados por la trabajadora Social y/o promotoras sociales y en algunas ocasiones en caso de

ausencias de las mismas, por nosotras. Contrastándose de esta manera lo observado en la experiencia con las respuestas de la encuesta.

TABLA 1. Los valores institucionales aplicados por el uniformado en el desarrollo de sus relaciones con la familia y comunidad

VALORES	Nº	%
Vocación	22	11
Honestidad	36	18
Respeto	40	20
Lealtad	18	9
Virtud	1	0.5
Honor	0	--
Sabiduría	11	5.5
Ética	15	7.5
Humildad	28	14
Solidaridad	22	11
No responde	7	3.5
TOTAL	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y Maria Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

Por otra parte y frente al segundo interrogante respecto a la integridad de los valores en el desarrollo de su labor, el 80% declaró que tratan de ejercer su labor siempre íntegramente y un 20% admitió que no consideraba íntegra el ejercicio de su labor. En este sentido estas respuestas nos podrían estar indicando una alta valoración que el uniformado tiene del trabajo que está realizando en las comunidades. No obstante con la ayuda de las opiniones e informes manejados por comandantes y civiles de la misma institución encontramos que se respira un aire de inconformidad general en las formas de asumir el trabajo por parte del personal uniformado, bajos niveles de eficiencia y eficacia, y en su responsabilidad.

TABLA 2. Consideración en cuanto a la aplicación de valores institucionales de manera integral por parte del uniformado en el desarrollo de su labor.

CONSIDERACION SOBRE APLICACIÓN DE VALORES	N°	%
Si	40	80
No	10	20
TOTAL	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y Maria Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

En cuanto a sus motivaciones para ingresar a la institución tuvieron la posibilidad de enumerar por orden de importancia cuales fueron:

La principal motivación de ingreso a la Institución fue la estabilidad laboral seleccionada por el 56% de la población, la segunda motivación fue el compromiso con la sociedad y el Estado con un 34%; la tercera motivación fue la de erradicar los actos de injusticia seleccionada por un 42% de la población y la cuarta motivación fue la de recibir algún tipo de formación personal seleccionada

por un 56% de la población. En este sentido podríamos afirmar que una de las posibles razones más fuertes del ingreso de personas a la policía es el deseo de tener una estabilidad laboral que garantice una economía solvente, y algún tipo de vocación que los impulsa a servir a la sociedad y el Estado.

TABLA 3. Enumeración por orden de importancia de las motivaciones en el momento de ingreso a la de la Policía Nacional. Fueron (4<1):

MOTIVACIONES	I		II		III		IV		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Estabilidad laboral	28	56	11	22	5	10	6	12	50	100
Compromiso con la sociedad y el estado	13	26	17	34	14	28	6	12	50	100
Deseos de acabar con los actos de injusticia	6	12	11	22	21	42	12	24	50	100
Posibilidad de acceso a algún tipo de formación	5	10	9	18	9	18	27	54	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y Maria Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

Refiriéndonos al estrés laboral encontramos que el 54% de la población admite experimentar stress en el ejercicio de su labor diaria y un 38% dice que no; en menor proporción un 8% se abstuvo de responder. La mayor manifestación del stress se hace presente en estado anímico según el 18% de la población, y en segundo lugar se refleja en su estado físico según el 12% de la población. Indicando esto que una de las áreas más afectadas es la emocional: en cuanto a relaciones, sentimientos, toma de decisiones, aportando este diagnostico al incremento de situaciones de conflicto en el ámbito laboral, en las relaciones con la familia, y en su satisfacción personal.

En cuanto a las relaciones laborales las encuestas arrojaron la siguiente información: el 56% de la población afirma tener relaciones armoniosas con sus jefes, y un 40% dice que son regulares. Entre compañeros el 70% afirma tener relaciones armoniosas, un 28% dice que son regulares. Con los subalternos, el 64% dice que las relaciones son armoniosas y un 24% que son regulares. Solo un 2% hablo de relaciones conflictivas dentro de estos tres niveles.

A partir de la información arrojada por esta pregunta podríamos considerar varias ideas:

- En similar proporción se están dando relaciones entre buenas y regulares de los uniformados con sus jefes. Podríamos considerar un ambiente organizacional ni bueno ni malo, simplemente contemplar conflictos y/o inconformidades que se ven en cualquier organización.
- Dada que el mayor porcentaje indica tener relaciones armoniosas entre compañeros podemos decir que normalmente las relaciones se caracterizan por ser así, sin embargo no dejan de existir roces, conflictos y/o inconformidades entre ellos.
- No predomina la agresión entre mandos y subalternos, normalmente mantienen buenas relaciones.

A continuación los cuadros que reflejan esta información:

Tabla 4. Grado de stress laboral en sus labores diarias

ESTRES LABORAL	Nº	%
Si	27	54
No	19	38
No responde	4	8
TOTAL	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y Maria Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

En la respuesta de SI, los uniformados expresan que se manifiesta el stress en:

- ❖ En el estado de las condiciones físicas, 12%
- ❖ Afectando su estado anímico, 18%
- ❖ Causado por la falta para el descanso, 10%
- ❖ Afectado por preocupaciones externas (el medio), 8%
- ❖ No responde, 4%

Tabla 5. Manejo de relaciones laborales.

RELACIONES INTER PERSONALES	ARMONIOSAS		REGULARES		CONFLICTIVAS		NO RESPONDE		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Jefe	28	56	20	40	1	2	1	2	50	100
Compañeros	35	70	14	28	0	—	1	2	50	100
Subalternos	31	62	12	24	0	—	7	14	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y Maria Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

2. Relaciones con la comunidad. Respecto al concepto que tienen los uniformados de la comunidad, encontramos que el 52% de estos considera la comunidad colaboradora, el 30% la considera conflictiva, y un 16% la considera acogedora. En términos generales podemos decir que se maneja un buen concepto de la misma sin embargo no se omite el hecho de que es un espacio de conflictos. En esta misma línea encontramos que un 44% de la población uniformada considera que la labor comunitaria se hace necesaria, otro 20% la considera arriesgada un 14% la mira difícil y otro 14% productiva. Resaltando que el concepto mas apoyado es el de mirar la intervención comunitaria como necesaria. podemos advertir que mayoritariamente se maneja un enfoque social y

realista de su labor. En este sentido esto se constituye en un elemento importante para la Institución ya que se comprende la necesidad existente en las comunidades, y se es conciente de la importancia de la intervención, lo que facilita la disponibilidad y el trabajo de estos en dicho campo.

Tabla 6. Concepción que manejan respecto a la comunidad.

COMUNIDAD	Nº	%
Acogedora	8	16
Colaboradora	26	52
Conflictiva	15	30
Otra respuesta	1	2
TOTAL	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y Maria Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

En cuanto a como considera el uniformado la respuesta de la comunidad hacia la labor que este desempeña en la sociedad observamos en la encuesta que el 64% de ellos sienten aceptación de su labor por parte de las comunidades; un 24% dicen sentir cooperación por parte de las mismas, y solo un 8% y 2% hablan de indiferencia y rechazo respectivamente.

Esto nos puede estar diciendo que hay una alta aceptación de las comunidades a la labor desarrollada por la policía; a la cual consideran esencial y la solicitan.

Ahora, teniendo en cuenta las tres preguntas anteriores relacionadas con la comunidad, observamos coherencia entre las respuestas de unas y otras, proporcionándonos mayor grado de credibilidad.

Tabla 7. Consideración personal sobre la labor diaria en el ámbito comunitario

LABOR COMUNITARIA	Nº	%
Difícil	7	14
Arriesgada	10	20
Dinámica	4	8
Necesaria	22	44
Productiva	7	14
TOTAL	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y Maria Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

Tabla 8. Respuesta de la comunidad hacia la labor que el uniformado desempeña.

RESPUESTA DE LA COMUNIDAD	Nº	%
Rechazo	1	2
Aceptación	32	64
Cooperación	12	24
Indiferencia	4	8
No responde	1	2
TOTAL	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y Maria Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

3. Relaciones con la familia. En la encuesta, el 84% de los uniformados dijo mantener relaciones armoniosas con la familia, y solo un 7% las calificó como conflictivas. Según estas respuestas los uniformados se ven altamente afectados por problemáticas familiares.

Tabla 9. Consideraciones en cuanto al carácter de las relaciones con su familia

RELACIONES FAMILIARES	Nº	%
Armoniosas	42	84
Conflictivas	7	14
Distantes	1	2
Cercanas	0	--
Tensas	0	--
TOTAL	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y Maria Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

Respecto al ejercicio de la autoridad en la familia el 54% de la población dice que se da por medio del diálogo, el 40% dice que es impuesta. Considerando estas respuestas podríamos hablar de que la población uniformada maneja buenos patrones de relación con la familia, sin embargo sigue latente de forma fuerte patrones de presión e imposición en algunas de ellas.

Tabla 10. El ejercicio de la autoridad en la familia.

AUTORIDAD FAMILAR	Nº	%
Impuesta	20	40
Orientada	2	4
Dialogada	27	54
Permisiva	0	--
Agresiva	1	2
TOTAL	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y Maria Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

Frente a las opciones de actividades compartidas en familia un 23% de la población afirma compartir en varios tipos de actividades, un 11% dice compartir solo las actividades de esparcimiento y un 8% recreativas; en menor porcentaje de un 5% dicen no compartir ninguna. En este sentido consideramos que las encuestas reflejan en este punto un tipo de integración familiar, siendo coherente este dato con el de las relaciones armoniosas antes anotadas.

Tabla 11. Actividades compartidas en familia.

ACTIVIDADES FAMILIARES	Nº	%
Deportivas y recreativas	8	16
Tiempos de esparcimiento	11	22
Celebraciones y festejos	2	4
Todas las anteriores	23	46
Ninguna de las anteriores	5	10
TOTAL	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y Maria Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

Continuando en esta misma línea encontramos que un 66% de la población uniformada define la relación con su cónyuge comprensiva; y otro 20% la definen confiables; es decir la mayoría dice mantener muy buenas relaciones con sus esposas. Solo un 8% la definen conflictivas.

Tabla 12. Características de las relaciones con su cónyuge.

RELACIONES CON EL CONYUGUE	Nº	%
Comprensivas	33	66
Tensas	1	2
Distantes	4	8
Confiabiles	10	20
Conflictivas	0	—
TOTAL	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y Maria Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

Como padres de familia, el 21% de la población considera que la honestidad es uno de los valores que mas inculca en la crianza de sus hijos, un 19% considera que el valor del respeto, un 14% el de la humildad y un 12% la solidaridad.

Tabla 13. Valores que ha proporcionado como padre a sus hijos.

VALORES	Nº	%
Vocación	8	8
Honestidad	21	21
Respeto	19	19
Lealtad	6	6
Virtud	0	--
Honor	1	1
Sabiduría	8	8
Ética	11	11
Humildad	14	14
Solidaridad	12	12
TOTAL	100	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y María Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

En cuanto a si se sienten satisfechos con el rol desempeñado por sus esposas en el hogar un 56% responde afirmativamente, un 32% se abstiene de responder y un 12% responde negativamente.

Mirando la estadística arrojada podemos ver que prima el hecho de que el uniformado se sienta bien con el rol que desempeñan sus esposas, esta justificado por ellos mismos en relaciones confiables, comprensivas, lazos de amor profundo; pero también hay un porcentaje que no responde. Respecto a este último punto podemos considerar que los uniformados no tienen pareja o que prefirieron no opinar. Por su parte el porcentaje que respondió negativamente justifica su respuesta en relaciones conflictivas, falta de comprensión, falta de dialogo.

Tabla 14. Satisfacción por parte del uniformado en cuanto al rol desempeñado por su esposa e hijos.

ROL ESPOSA- HIJOS	Nº	%
Si	28	56
No	6	12
No responde	16	32
TOTAL	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y Maria Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

Las respuestas de SI, se justifican con:

- Comprensión, unidad, buen desempeño, confianza, armónica y lazos de amor.

Por otra parte las respuestas de No, se justifican con:

- Falta de dialogo, irresponsabilidad en el hogar, descuido de los hijos, falta de comprensión por la labor.

Respecto al apoyo de los padres hacia los hijos encontramos que un 40% dice que los apoya en labores varias, un 14% solo con apoyo económico; un 8% en labores académicas y no académicas y solo un 4% apoyo emocional. Notamos en estas respuestas una carencia bastante acentuada en la parte emocional de los padres hacia los hijos.

Tabla 15. Apoyo del uniformado hacia sus hijos.

APOYO A LOS HIJOS	Nº	%
Ayudándole en sus labores	20	40
Asistiendo a las actividades académicas y no académicas	4	8
Apoyo emocional	3	6
Apoyo económico	7	14
TOTAL	50	100

Fuente: Datos obtenidos por Heidi Barranco y María Angélica Díaz. Trabajo Social. Universidad de Cartagena. 2004.

4. Formación Personal. Un 46% de la población uniformada relaciona los derechos humanos con el derecho inviolable de la vida, otro 32% con la convivencia pacífica y el restante 22% con derechos de igualdad. Un 70% considera que los practican respetando a los demás, en sus relaciones con la familia, con la comunidad, con todas las personas. Un 20% considera que los aplican en la puesta en práctica de la justicia sin abuso de la autoridad, y un 10% protegiendo a la sociedad.

A continuación los porcentajes de las respuestas:

- Base de la convivencia pacífica, 32%
- Derechos inalienables de la vida, 46%
- Derechos de igualdad, 22%

Sobre su práctica responden:

- Respeto a los demás (familia, comunidad, personas), 70%
- Práctica de la justicia sin el abuso de la autoridad, 20%
- Protección de la sociedad, 10%

5.8.2 Entrevista a miembros de la comunidad sobre la labor policial.

Con estas entrevistas se buscaba recorrer información general que mostrar la realidad de las concepciones que poseen los miembros de la comunidad y la contrastaran con la opinión de los uniformados en relación a su labor en el ámbito comunitario.

Vemos entonces la perspectiva de la comunidad en relación con estos temas en los siguientes puntos:

1. El concepto que posee la comunidad sobre los uniformados de la Policía nacional se conforma a partir de su desenvolvimiento frente a la ciudadanía, según su percepción personal, como:

- *“Personas que con su comportamiento han ido perdiendo la credibilidad en la comunidad”*, con el 50% de las respuestas.
- *“Personas valientes y arriesgadas que dan lo mejor de si por la justicia”*, con un 30%
- *“La representación de la autoridad, de la seguridad ante la sociedad civil”*, con el 20% restante.

Ante este interrogante el 50% de las respuestas emitidas tendieron a responder con relación a la pérdida de credibilidad ante los uniformados, pues han observado conductas incorrectas de uniformados dentro de la comunidad, por tal motivo, se concibe al policía de manera desfavorable y se cree de que todos los uniformados cumplen le mismo patrón de conducta.

Otra 30% responde de manera favorable y ha tenido una experiencia diferente con ellos, lo ven como personal con que cumplen una función admirable, comprometidas con lo que hacen.

Por ultimo un 20%, de las respuestas posee la representación de autoridad del uniformado infundiendo orden y respeto por el resto de la comunidad.

2. La labor desempeñada por los uniformados dentro de la comunidad, es considerada por sus miembros:

- *"Regular, solo se cuenta con ellos cuando se necesitan"*, el 50% de las repuestas.
- *"Buena cumpliendo con sus labor de brindar seguridad a los ciudadanos"*, con un 20%.
- *"Mala, pues nunca están cuando los requiere la ciudadanía"*, otro 20%.
- *"Con sus conducta ano son ejemplo ante la sociedad"*, por ultimo un 10%.

La labor del uniformado desde la comunidad es mirada de distintas formas, por su calidad en le servicio, eficacia, actitudes, así como el estar presentes solo cuando se le pide ayuda representa un 50% de al respuestas, calificando la labor del uniformado como regular.

El 20% de las respuesta apuntan a calificar la labor del uniformado como mala, a estos no es posible verlos ni contar con ellos cuando los necesita la comunidad.

Otro 20% de las respuestas opina de manera diferente, se ve la labor del uniformado como buena, siendo estos diligentes y preocupados por hacer su deber.

Para los ciudadano la labor del uniformado esta muy relacionada con su comportamiento, a estos se les exige tener un comportamiento justo y certero cuando esto no ocurre se dice que los uniformados no son ejemplo, así aparece en el 10% de las respuestas.

3. Las características más observadas por la comunidad de los uniformados, fueron:

- *"Ninguna, no los conozco"*, el 50% de las respuesta.
- *"Son personas que se sacrifican y esfuerzan por cumplir con los mejores resultados su trabajo"*, un 40% del total.
- *"Representan autoridad y respeto para los ciudadanos"*, el 10% restante.

El hecho de que los uniformados no sea ampliamente reconocidos en su comunidad origina la incapacidad de que estos puedan identificas cualidades que se posean, así responde la mayoría que es un 50% del total de las respuestas.

Los ciudadanos que pueden tener algún tipo de contacto con los uniformados se limitan a observar característica de su servicio, valorando el hecho de exponer su vida y sacrificarse por su seguridad, esto es el 40% de las respuestas.

Por último la comunidad caracteriza con un 10% del total, a los uniformados por lo que ha representado históricamente su uniforme, la institución.

4. Ante el interrogante, confía en la labor desempeñada por el personal uniformado en la comunidad, respondieron:

- "No, confío", el 50% de las respuestas.
- "Si, confío" con un 30%.
- "Depende de la situación y de la personal en la que se pida la colaboración", el 20% del total de respuestas.

A este interrogante la mayor tendencia es de un 50% el cual indica la poca confianza que existe hacia el policía, por las referencias existentes. Mientras un 30% de las respuestas admiten la confianza existente en el personal del uniformado. Por último el 20% responde que tiene claro que todos los policías no son iguales y depende de la circunstancia confía en ellos.

5. A la comunidad le gustaría ver en los uniformados:

- *"Mayor diligencia y entrega, una presencia mas reconocida por la ciudadanía", el 50% de las respuestas.*
- *"Mejoramiento a nivel institucional de las condiciones de trabajo", con un 20%.*
- *"Poseer mayor calidad humana, entendiendo las necesidades de la comunidad", 20% de las respuestas.*
- *"Un compromiso mas fuerte con el estado y la comunidad por hacer justicia", respuesta del 10%.*

La mayor tendencia frente a esta pregunta fue de un 50% afirmando que le gustaría que el contacto de los uniformados con la comunidad se hiciera de manera más cercana y mas con mayor dispuestos en realizar su trabajo.

De la institución, la comunidad indica con un 20% que le gustaría que se le proporcionara a sus miembros un ambiente más acorde con sus necesidades su estado. Con igual tendencia un 20%, la comunidad responde que a los uniformados les gustaría que tuvieran mayor conocimientos sobre las problemáticas sociales y la atención a la comunidad fuera de manera mas cordial solo así.

La última tendencia en estas respuestas con un 10% hace referencia al fortalecimiento del compromiso de la institución, el fortalecer en un inicio la vocación de los uniformados dentro de la comunidad y la institución.

- **Concepción de la relación policía-comunidad:** La relación de la policía y la comunidad se reconoce desde que se hace la lectura de las funciones y misión de la institución. El uniformado se constituye en un ente protector para la comunidad, así como también un ente de control frente a los hechos delictivos que puedan ocurrir dentro de la misma. La seguridad de la comunidad es la razón de ser del policía.

Esta relación es de suma importancia para el mantenimiento y subsistencia de la institución, trabajar por la comunidad, es trabajar para sí misma, es el espacio donde se crea la confianza, la credibilidad por sus funciones e intervención en la realidad de la nación, de esto depende el respaldo y reconocimiento que le brinda la comunidad para seguir vigente participando en sus procesos.

Entre la comunidad y la Policía se da un contrato, la comunidad brinda su confianza y la Policía trabaja por garantizar la seguridad para ejercer sus

derechos y libertades. Del desenvolvimiento de los uniformados en esta relación se origina la valoración que se le asigna a la institución, a cualquiera de sus entes administrativos y operativos. La comunidad se da a la tarea de observar con recelo los comportamientos, las actitudes y el rendimiento durante la labor de uno o mas uniformados, lo cual son elementos más que suficiente para crear una concepción sobre cual es el perfil de la policía nacional.

La confianza y la credibilidad por la labor realizadas por el uniformado son esenciales en esta relación, por experiencias negativas estas han venido tomando una calificación de desfavorables causada por comportamientos incorrectos, abuso de poder, indiferencia hacia el crimen, participación en la injusticia y actos delictivos de personal policial , estas acciones han deteriorado la imagen institucional, los ciudadanos no confían en el uniformado y su aceptación se basa en la necesidad de sentirse seguros y protegidos.

El reunir a todos los policías en un concepto negativo, es algo injusto no permite reconocer la existencia de aquellos uniformados que trabajan con un alto compromiso por su labor, que tiene una visión clara de su deber y su vocación, que en lo personal son personas integras que representan los valores institucionales con plenitud.

Un aspecto que se deja de lado es el ver al uniformado como ser humano, el cual interactúa con otros contextos, que tiene virtudes, debilidades, fortalezas y expectativas personales, responsabilidades, sueños y temores. Al cual se le exige que cumpla y se sacrifique al máximo por ejecutar con diligencia su labor, por parte de la institución y de la comunidad. Este es su deber, su trabajo, su vocación y no puede evitarlo esta comprometido a cumplirlo.

Estos son muy observados por la comunidad, son personajes públicos y por ello, así no estén en horas de trabajo, se les debe ver con una actuar con una conducta excelente sin opción a equivocarse y cuando esta conducta no es la esperada, la correcta son censurados con rigidez por la comunidad.

Por su parte la comunidad reclama que se tenga en cuenta el hacer correctivos en el proceso de selección de personal a la institución, que sea mas transparente y exigente, en el cual se seleccione al personal adecuado, teniendo como prioridad la conservación del perfil establecido para los representantes de la institución, reconociendo la presencia de la vocación, no permitiendo el acceso por negligencia o favores personales. Teniendo continuidad en la formación, con un sentido social de cara la realidad y la capacitación operativa para optimizar el servicio y la conducta

Por ultimo se espera ver a un policia que represente los valores de la institucion, que asuma con responsabilidad su funcion educativa y preventiva de cara a la construccion de convivencia y una cultura del dialogo en la comunidad.

5.9 CONTEXTUALIZACION DE LA INTERVENCION: HERRAMIENTAS CONCEPTUALES Y DE APLICACION PRACTICA PARA EL BENEFICIO PERSONAL DEL UNIFORMADO Y DE LA INSTITUCION

Teniendo en cuenta los antecedentes de trabajo adelantado en beneficio del desarrollo integral del uniformado en la Institucion Policia Nacional del Departamento de Bolivar, la informacion arrojada por los instrumentos de recoleccion de informacion aplicados, pertenecientes al proyecto en gestion: "Reconstruyendo el perfil del uniformado"; asi como los aportes proporcionados por el equipo interdisciplinario de la Institucion desde su respectiva intervencion, y haciendo uso de la tecnica de observacion utilizada durante todo el proceso, dirigi6 el proyecto de intervencion hacia el abordaje de los siguientes topics:

1. *Manejo de relaciones intra e interpersonales:* encaminadas al fortalecimiento del autoconocimiento del individuo y a la regulacion de sus relaciones con los otros.

2. *Resolución de conflictos*: enfatizando la importancia y naturalidad del conflicto como un fenómeno propio de las relaciones humanas con el cual se puede adquirir crecimiento y retroalimentación, desarrollar la capacidad de diálogo y técnicas para las resoluciones pacíficas.
3. *Autoestima*: con el objeto de reforzar en el individuo su valor de individuación, reconocimiento y aceptación de sus habilidades y limitaciones, así como un equilibrio de amor propio que se refleje en relaciones de respeto hacia los demás al considerarlos igual a el mismo.
4. *Proyecto de vida*: abordado desde la clarificación de propósitos, metas, recursos existentes , medio de consecución de objetivos, identificación de prioridades y establecimiento de ellas; reconocimiento de la realidad y la forma de asumirse frente a ella, reforzando valores y actitudes como el: esfuerzo, la disciplina, la efectividad en las acciones, la seguridad de los fines entre otros. Proyecciones a corto, mediano y largo plazo y las formas de desarrollarlas.

5. *Problemas de violencia intrafamiliar:* destacando la importancia del respeto, el amor, la comunicación, y la comprensión en la familia; atacando la problemática de infidelidad, abandono de hogar: ámbitos económico y/o emocional, maltrato físico y/o psicológico.

6. *Clima organizacional:* destacando la importancia de mantener buenas relaciones dentro del ambiente laboral para el beneficio Institucional.

7. *Valores Institucionales:* con el objeto de promover los valores como parte de la vida personal, de aplicabilidad en todo tipo de relaciones en cualquier contexto de socialización.

6. PROCESOS DE ACCION PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL

6.1 APRENDIZAJES OBTENIDOS EN LA INTERVENCION

6.1.1 Aprendizaje personal. Cada campo de acción ofrece un sin número de experiencias que se constituyen en fuentes de aprendizajes para la vida de un individuo en el desarrollo de su labor, al mismo tiempo que proporciona elementos que no solo nos hacen crecer a nivel profesional, sino también en las relaciones interpersonales, con la familia, los amigos, amplían la criticidad hacia las situaciones que se presentan y como persona proporcionan un crecimiento individual.

En el caso particular de la intervención en la Policía Nacional, podemos hablar de un aprendizaje personal encaminado hacia:

a. "Ampliación de visión del mundo"

Muchas veces los espacios son demasiado limitados y rutinarios, impidiendo descubrir la verdadera dimensión del mundo, sus componentes, los elementos que lo definen y estructuran.

Vivimos en desconocimiento de múltiples factores que a diario determinan y rigen las instituciones, las familias, el actuar del hombre y la sociedad.

Teniendo en cuenta esto se ha ampliado la visión del mundo a partir de los hechos y situaciones que a diario se están presentando y demandan una mirada diferente, objetiva, crítica y capaz de aportar soluciones y sugerencias prácticas en la realidad. Permitiendo así, conocer, explorar, escuchar, aceptar y tratar de comprender al uniformado para que la intervención fuera lo más cercana a la realidad, integral y humana.

b. "Desmonte de imaginarios y preconceptos"

La educación de cada persona le condiciona a mirar y considerar las situaciones desde sus valores, principios, creencias y también por los imaginarios culturales que adoptan los grupos humanos con los que interactúa.

De esta manera se define la realidad, los hechos y fenómenos desde los juicios aprendidos, hasta constituir imaginarios sociales de la colectividad que llevan a la construcción de concepciones que en ocasiones no son totalmente objetivas.

En este caso particular, se ingreso a la Institución un poco prevención por conceptos subjetivos contruidos a partir de las experiencias o simples percepciones de los demás a cerca del policía y su labor en la sociedad.

Sin embargo en la medida que se va construyendo y compartiendo en los espacios se aprende a reconocerlos como seres tan humanos normales, con muchas virtudes y valores así como también con carencias y debilidades que se constituyen en foco de la intervención. En conclusión se llegaron modificar los juicios y conceptos propios y por tanto se a constituido en una experiencia de crecimiento personal.

c. "Descubrimiento de talentos y desarrollo de aptitudes"

En este sentido podemos hablar de un descubrimiento de talentos y desarrollo de aptitudes de nosotras como personas individuales a la hora de asumir y enfrentarnos ante situaciones difíciles, de conflicto o diferencia; con herramientas no necesariamente aprendidas como una metodología de nuestra profesión, sino que surgen del ser interior que no se mantiene al margen del proceso de aprendizaje sino que se ejercita y crece al mismo tiempo.

6.1.2 Aprendizaje profesional. Durante el tiempo de intervención en la Policía

Nacional en calidad de profesionales en formación la intervención desarrollada partió de un proceso de conocimiento de la dinámica institucional, normas, códigos, estructura, políticas y estado psicosocial de los miembros hasta la intervención en estas realidades con un proyecto de gestión para transformarla. En dicho proceso se adquirió y /o fortaleció los siguientes aspectos. Desde lo profesional:

a. Construcción de la identidad profesional:

En toda la formación dentro de la academia, la práctica ha brindado la oportunidad de ubicar los espacios de intervención profesional y construir particularidades, que hacen parte de la identidad profesional.

La identidad hace referencia a como somos, que hacemos y que deberíamos hacer, debido a esto el proceso de practicas profesionales dentro de ésta institución adopto una actitud reflexiva con relación a los conocimientos y aportes proporcionados por este campo, reforzando capacidades personales frente a las posturas Y realidades, reconociendo fortalezas y debilidades.

Además se ha concebido la importancia de la imagen profesional del trabajador social dentro de la institución, pues ella proporciona una visión clara y firme tanto propia como por parte de los demás profesiones sobre las funciones y

pertinencia de la labor dentro de la institución, de igual forma entusiasmo a obtener un compromiso fuerte con la profesión.

b. Aplicación de la ética profesional:

El concepto de ética hace referencia a la aceptación del otro, en su diferencia, en su igualdad, con su singularidad; a las acciones tomadas frente a este, su consecuencia y a como dignificamos al otro.

El ser un profesional ético a partir de esta experiencia, se percibe como el ser personas capaces de construir convivencia en el medio propio de trabajo, en los diferentes contextos con los que nos relacionamos en el marco del respeto, tolerancia y confianza. Un trabajador social ético es un profesional comprometido con la calidad de su labor, responsable por sus decisiones y con una conducta dentro del ambiente de trabajo ejemplar.

c. Trabajo Social y la interdisciplinariedad:

La construcción de la interdisciplinariedad genera el enriquecimiento en el trabajo en equipo, pues posibilita una mirada completa y amplia desde diferentes disciplinas el trabajador social deberá articular la especificidad de los saberes para

obtener el mayor provecho tanto de los conocimientos teóricos como de los prácticos aportados por cada disciplina, todo esto dando como resultado un enfoque complejo de las realidades.

Dentro de esta complejidad del saber la actitud adoptada por el trabajador social es propositiva, en la búsqueda interpretación los de innovaciones y en la creación los nuevos niveles de intervención de las realidades, de acuerdo a la enfoques manejados por cada disciplina, sin olvidar el procurar unificar los objetivos las estrategias a utilizar para la consecución del mejoramiento de la calidad de vida del individuo.

d. La importancia de la investigación:

La investigación aparece como una herramienta básica para el significado y comprensión de la realidad, como un método riguroso ya que escudriña en el tratamiento fenómenos y circunstancias pues que no se conforma con lo que se percibe a simple vista. Con el respaldo de la investigación es posible obtener aproximaciones acertivas. Con esto se permite identificar, comprender y analizar la realidad así como establecer las causas, consecuencias y constatar el estado de esta, de esta forma es posible hacer una intervención pertinente a cada caso específico.

La investigación es aplicable en cada uno de los procesos en los que interviene el trabajador social, pues esta íntimamente ligado a su quehacer y a su desarrollo profesional como el personal porque proporciona conocimientos que reorientan y reconstruyen su accionar.

e. Continuidad del aprendizaje:

El aprendizaje es un proceso inacabado, es una constante el cual se hace evidente en la práctica, en el quehacer profesional, en los soportes teóricos y metodológicos que surgen en las experiencias de la cotidianidad de la labor.

En esta proceso continuo existe la retroalimentación entre la realidad social intervenida y los conocimientos conceptuales y teóricos anteriormente adquiridos. Se deja de lado las oportunidades de participar en procesos de capacitación en relación a al interés profesional los cuales amplíen los conocimientos o que ayuden a reconstruir conceptos adquiridos para permanecer actuales ante los cambios sistemáticos del saber.

f. La coordinación y autogestión:

La función de coordinación y autogestión del Trabajador Social dentro de la

dinámica organizacional con proyección tanto institucional como comunitaria deberá generar en los individuos procesos sociales que movilicen a los individuos a la participación y creación de un ambiente cordial que permitan el alcance del desarrollo tanto individual como colectivo.

Por otra parte la realización de actividades de carácter formativo y lúdico en los que participen todos los entes de la institución propiciarán beneficios en el desempeño del empleado, aprovechando los recursos materiales y humanos de manera correcta, contribuyendo entonces al mejoramiento de la calidad de vida y del clima laboral del individuo y /o la organización. En efecto se logra con estas acciones capacitar y motivar al individuo frente a sus funciones y responsabilidades en la organización sin olvidar estar acorde con las expectativas de productividad, calidad y competitividad.

6.2 DESCRIPCION DE LAS ACCIONES DESARROLLADAS EN LA INTERVENCION

6.2.1 Acciones del proyecto. El proyecto "*Reconstruyendo el perfil del uniformado*", apunta como bien lo describe su nombre, a reconstruir la imagen, rescatar los valores morales, sociales, individuales y colectivos del uniformado de tal forma que este logre un impacto positivo en sus tres ámbitos de socialización: *LA FAMILIA, LA INSTITUCION Y LA COMUNIDAD*; y por supuesto que traiga consigo crecimiento a nivel personal, en su dimensión individual, desarrollo de metas, logros, propósitos; manejo de situaciones y conflictos, desarrollo de aptitudes hacia el desempeño de su labor institucional.

La naturaleza de las acciones del proyecto es de tipo *formativa-reflexiva*, al igual que *Recreativa* las cuales se manejan a nivel colectivo.

Al hablar de "formativas-reflexivas" se refiere a actividades como talleres, charlas, conversatorios talleres vivenciales-participativos, los cuales buscan no solo proporcionar herramientas cognitivas al uniformado sino que van encaminadas al autoconocimiento de ellos, al refuerzo de su identidad y valor, al reconocimiento de su labor con responsabilidad y entrega y al manejo de las circunstancias que se presentan en sus ámbitos laboral y familiar.

De igual forma estos espacios de formación se constituyen en canales de mediación entre los altos mandos de la Institución y ellos como uniformados, en circunstancias de inconformidad, propuestas, negociaciones respecto a la labor desempeñada dentro y fuera de la Institución con el propósito llegar a acuerdos que logren beneficiar a todos los actores involucrados.

- 1. Talleres:** Se desarrollan temáticas seleccionadas y preparadas con anticipación por las expositoras. El fin principal es transmitirles información básica para su crecimiento y entrenamiento personal. La idea es captar su atención e interés, que sean receptivos hacia lo que se les esta presentando.
- 2. Talleres vivenciales:** Los talleristas dan algunas pautas y definen la temática a trabajar con los participantes. Con este tipo de talleres se busca que a partir de las experiencias, testimonios, comentados por los participantes se construya un espacio de reflexión y aprendizaje. Valorar hechos acciones emprendidas, comportamientos, analizar los entornos, situaciones, con todas sus implicaciones y la participación de ellos en cada uno de estos episodios.

En este sentido se parte de su realidad cotidiana para conducirlos a la reflexión de sus acciones, actitudes y procederes; valorar lo positivo y negativo de estas y construir entre todos alternativas, sugerencias que aporten a la edificación del individuo y del grupo.

3. **Charlas:** Se constituyen en una modalidad dentro del mismo taller, durante las cuales se recepcionaron casos específicos con más privacidad y orientamos al interesado en cuanto a las posibilidades de solución. Estas casi siempre van dirigidas hacia situaciones familiares, relaciones de tipo institucional. La orientación se proporcionada en ciertas circunstancias fue suficiente mientras en otras se debió remitir al departamento de Trabajo Social para que tome las medidas necesarias.
4. **Conversatorios:** Tienen mucha semejanza a los talleres vivenciales, con la diferencia en que no se partió de las experiencias de los participantes para la construcción de los espacios reflexivos, sino que apoyados en sus conocimientos y respecto a la temática seleccionada, se busco lograr acercarse a la realidad por medio de los conceptos y la interpretación de los hechos. En los conversatorios se trato de resaltar el potencial cognitivo de los participantes, de modo que ellos se sientan útiles en el desarrollo de conceptos, estrategias y soluciones.

De igual forma se buscó la retroalimentación del grupo y crecimiento en su dinámica interna.

5. Atención de casos: La atención de casos fue realizada en algunas ocasiones luego del desarrollo de las actividades formativas, solicitadas por los uniformados quienes recurren a la búsqueda de ayuda respecto a situaciones que estén atravesando relacionadas con situaciones familiares o laborales.

6. Observación estructurada: El proceso de observación estructurada tuvo cabida durante las actividades que no fueron directamente dirigidas por las trabajadoras sociales en formación, donde son otros profesionales los que ejecutaron acciones; por ejemplo las actividades dirigidas por el equipo interdisciplinario de la Institución.

De igual forma el proceso de observación se llevo a cabo durante las visitas en los diferentes CAI'S correspondientes a las cuatro estaciones del Distrito con las cuales se ejecuto mayor parte del proyecto.

El fin principal del proceso de observación estructurado fue tratar de recoger la información necesaria respecto a los aspectos locativos y de relaciones humanas

en los diferentes CAI'S para que las estrategias de intervención sean dirigidas a responder de alguna manera a las necesidades mas sentidas y de carácter inmediato que estén al alcance de la Institución.

Por otra parte las acciones también contempló un componente recreativo buscando responder aunque sea de forma mínima a la parte de esparcimiento que necesita todo ser humano, disminuyendo así el stress ocasionado por las características de la labor diaria que le corresponde a un uniformado.

6.2.2 Acciones de apoyo en el departamento de Trabajo Social DEBOL.

Como trabajadoras sociales en formación y teniendo como base el proyecto de gestión, el cual se inicio partiendo de la construcción del espacio profesional se inició una gestión de apoyo a la trabajadora social de planta, lo que permitió realizar intervenciones a nivel individual, grupal y de comunidad. De igual manera se apunto a un fortalecimiento del departamento, el cual ha alcanzado un posicionamiento y reconocimiento por ello se hace necesario mantener el espacio ganado por trabajo social.

Esta fue la oportunidad para poner a disposición de la institución todos los elementos adquiridos a lo largo de la formación académica proporcionada en la universidad y en las experiencias de los campos de prácticas anteriormente gestionados, en aspectos metodológicos, teóricos y habilidades personales.

Las acciones realizadas en calidad de apoyo en esta institución son las siguientes:

- a. **Recepción de casos:** Uno de los niveles de intervención del trabajador social en la institución es el de trabajo social de caso individualizado, en este escenario la intervención se da a partir de la etapa de recepción, en esta obtenemos la información básica de los casos, los datos personales y las motivaciones por las que se solicita la atención, con la observación de actitudes y aptitudes en una conversación que se establece confianza con la persona para que cuente cual es su problema o lo que le pasa. Además en esta etapa se preparo a los solicitantes con orientaciones fundamentales para que sea atendido por el profesional, el papel principalmente fue el atenuar la problemática con orientaciones, recomendaciones, auxilios, consejos para afrontar ciertas realidades que vive el individuo.

Estas actividades dentro de la institución fueron realizadas con ciertas limitantes, en lo locativo el espacio para atención era reducido, por lo cual no se podían atender con privacidad y por parte del personal existía un equipo dentro de la oficina el cual esta capacitado y posee acceso directo a las políticas organizacionales, facilitando la recepción y atención de casos. Por este motivo la mayoría de los casos que llegaban fueron atendidos por este personal, siendo esta intervención escasa.

b. Dinamización de la cultura organizacional: En coordinación con otros departamentos se realizan una serie de acciones encaminadas a la dinamización de la cultura organizacional entre ellas están las celebraciones con el objetivo de acercar la institución a cada uno de sus miembros, favorecer la integración en los niveles organizacionales formal e informal aportando a la realidad de la labor cotidiana del Policía un ambiente agradable, logrando hacerlo sentir importante para la institución. En estos eventos se busca crear espacios en los que los miembros de la organización sean ellos mismos, se desconecten de su labor cotidiana y se den la oportunidad de establecer una relación diferente con el resto de la organización, obtenga sentido de pertenencia.

Los eventos son de carácter recreativo y cultural se establecen con la finalidad de mejorar la cultura organizacional, consolidando las relaciones en el marco de los valores institucionales y los niveles comunicacionales. Todas estas actividades poseen como proyección el mejoramiento de las relaciones interpersonales establecidas dentro de la organización.

c. Fortalecimiento imagen institucional: La Policía Nacional aprovecha cada una de las oportunidades de aproximación a la comunidad, con ello

contribuye a mejorar la imagen institucional. Desde Trabajo Social se participo en la realización de talleres formativos como respaldo a la labor desarrollada por la Policía Comunitaria en colegios de la ciudad, con el fin de sensibilizar y motivar a los niños y niñas a construir una mejor convivencia.

La labor desempeñada en estas actividades consistió en promover una imagen diferente de la policía ante la comunidad, la cual esta preocupada por el mejoramiento de las relaciones entre los miembros de la escuela como aporte a la formación integral.

El fin de esta estas actividades es el acercar la institución a la comunidad, propiciando un vinculo mas cercano, se crea mayor aceptación por su labor y mejoramiento de la imagen institucional de la comunidad.

d. Encuentro de parejas: Una de las funciones y objetivos del departamento de trabajo social, es el del cuidado y protección de la familias del uniformado, lo anterior tiene como centro la pareja por ello se celebran encuentros de parejas. En esta actividad como trabajadoras sociales la intervención se da a nivel de observación, respaldando la labor de la trabajadora social a través de una ficha de observación en la cual se verificaron conductas, posturas, actitudes, se

evaluaron temáticas, metodologías y aportamos opiniones a partir de lo percibido durante la actividad.

Además esta experiencia permitió conocer la importancia de trabajar con la pareja, viéndola como un todo, una forma mas completa de abordar al individuo. Pues las relaciones de parejas actúan múltiples factores que las hacen únicas y complejas pero su incidencia en el resto de los sistemas crea la necesidad de consolidar este vinculo.

e. Divulgación de políticas y programas institucionales: Al interior de estos programas el papel se baso en la divulgación y orientación del personal con relación a los programas y transmisión de lineamientos institucionales, los cuales fundamentan las relaciones interpersonales y así lograr la aceptación de la institución desea mostrar ante la comunidad en general.

Para ello se debió primero reconocer los principios, objetivos y visión correspondientes a cada uno de los programas y políticas adelantadas en la institución. La metodología empleada para hacer llegar la información correspondiente a los contenidos de los programas y políticas a los miembros de la policía se basan en las necesidades de la población y la dinámica organizacional y el manejo de los códigos de comunicación.

Para cumplir con la intencionalidad de esta actividad se debió hacer uso de la habilidad comunicativa, para que la organización conozca los lineamientos que rigen su institución, se apropien de estos para que de esta manera participen en su cumplimiento, logrando el rescate de valores individuales y colectivos y la optimización de la institución.

6.3 ROLES DEL TRABAJADOR SOCIAL

- **PLANIFICADOR Y PROMOTOR:** A partir de la organización de las propuestas que garanticen la satisfacción de las necesidades, promover el bienestar social y laboral.

- **ASESOR Y ORIENTADOR:** El trabajador trata de brindar herramientas y alternativas de solución a las problemáticas identificadas en el clima organizacional, en la dinámica familiar y las relaciones del individuo consigo mismo y con el entorno.

- **GESTOR:** Actúa como canal entre las entidades promotoras y prestadoras de los servicios que demandan los empleados para la satisfacción de sus necesidades y para la consecución de los recursos necesarios para la puesta en marcha de las actividades.

- **COMUNICADOR:** Este rol es asumido por el trabajador social cuando de manera coordinada y asertiva emite a la población beneficiaria los sucesos, los planes, las propuestas que se dan al interior y exterior de la organización y que son necesarias que los miembros para trabajar sintonizadamente en el cumplimiento de objetivos comunes.

- **EVALUADOR:** Asume este rol con le propósito de valorar los resultados, los cambios y el funcionamiento del servicio a partir del desarrollo continuo de las actividades.

- **ARTICULADOR:** Cuando se propone trabajar de manera sistemática en busca de cumplir con expectativas en las esferas en las que interactúan el ser humano y obtener beneficios traducidos en la integralidad y mejoramiento de la calidad de vida.

- **MOTIVADOR:** Se aprecia cuando el trabajador social a través del ejercicio de funciones de los servicios ofrecidos, busca generar estímulos que inquieten e impulsen a los empleados en el Logro de sus metas, aspiraciones y deseos de cambio y para contar con su participación activa tanto en lo individual como en lo colectivo.

- **INVESTIGADOR:** Al diseñar y realizar investigaciones destinadas a detectar las necesidades, el estado y características de situaciones o problemáticas sociales.

7. EVALUACION

7.1 EVALUACION DE LAS FASES METODOLOGICAS DEL PROYECTO

FASE INICIAL	
<p>OBJETIVO: Reconocer las características institucionales y la dinámica organizacional con el propósito de establecer posibles proyecciones en la intervención desde el proceso de acción.</p>	
<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación ante la institución • Inducción sobre el manejo institucional • Revisión documental 	<p>ROLES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Motivador
<p>RESULTADOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobación y apoyo por parte de los directivos de la institución para la intervención profesional. • Acogida y reconocimiento dentro en las diferentes instancias institucionales. • Inserción de las trabajadoras sociales en formación dentro de la dinámica organizacional. • Obtención de información. 	

FASE DE ELABORACION DEL PROYECTO DE ACCION	
OBJETIVO: Construcción y promoción del proyecto de acción a ejecutar en la institución.	
ACTIVIDADES: <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del proyecto de acción. • Elaboración de instrumentos de recolección de información. • Presentación y promoción del proyecto. 	ROLES <ul style="list-style-type: none"> • Planificador y Promotor • Comunicador
RESULTADOS: <ul style="list-style-type: none"> • Construcción Escritural del proyecto de intervención. • Construcción de los instrumentos de recolección de información. • Presentación y aceptación del proyecto ante los diferentes entes institucionales. 	

FASE DE EJECUCION	
OBJETIVO Ejecutar el proyecto de acción dentro de la institución con la población seleccionada.	
ACTIVIDADES <ul style="list-style-type: none"> • Programación de actividades del proyecto de acción • Gestión de recursos requeridos. • Desarrollo de actividades del proyecto • Coordinación intrainstitucional 	ROLES <ul style="list-style-type: none"> • Motivador • Movilizador • Comunicador • Asesor-orientador
RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Cronograma de actividades • Desarrollo de actividades formativas del proyecto • Gestión de recursos para cada actividad programada • Apoyo por parte de Comandantes para el desarrollo de las actividades 	

FASE DE ORGANIZACIÓN	
OBJETIVO: Procesar la información obtenida en los instrumentos aplicados a la población seleccionada.	
ACTIVIDADES	ROLES
<ul style="list-style-type: none"> • Ordenamiento de la información • Análisis de datos 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizador • Procesador
RESULTADOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de cuadros estadísticos que organizaron la información. • Construcción escritural del análisis hecho a la información arrojada por los instrumentos de recolección de información. 	

FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	
OBJETIVO: Verificar el cumplimiento de las acciones establecidas en para cada fase del proyecto de intervención.	
ACTIVIDADES <ul style="list-style-type: none">• Seguimiento de fases• Evaluación de cada una de las actividades realizadas	ROLES <ul style="list-style-type: none">• Evaluador• Supervisor
RESULTADOS <ul style="list-style-type: none">• Elaboración y diligenciamiento de matices de seguimiento de las fases• Elaboración y diligenciamiento de fichas para evaluación de cada una de las actividades realizadas en el proyecto.	

7.2 FACILITADORES Y OBSTACULIZADORES

OBSTACULIZADORES	
ORGANIZACIONALES	<ul style="list-style-type: none">⇒ Baja disposición de espacios adecuados para el desarrollo de las actividades, debido a la rigidez de los horarios de trabajo de los uniformados.⇒ Limitaciones de tiempo por parte de los comandantes para el desarrollo de las actividades con el personal uniformado.⇒ Asignación de horarios de descanso del uniformado para la realización de las actividades del proyecto, impidiendo esto la total disposición para las actividades por parte del uniformado debido al cansancio.
PROFESIONALES	<ul style="list-style-type: none">⇒ Nula experiencia en el abordaje de problemáticas ocasionadas por el manejo de las estructuras de una organización militar.⇒ Poca acertividad para propiciar tolerancia en las relaciones y percepciones entre criterios de mandos y subalternos.

FACILITADORES	
ORGANIZACIONALES	<ul style="list-style-type: none">⇒ Aceptación institucional para el desarrollo del proyecto.⇒ Interés y confiabilidad por parte de los entes organizacionales para la ejecución del proyecto.⇒ Disposición de lugares y apoyo logístico para la realización de las actividades formativas.⇒ Acogida del proyecto por parte de la población beneficiaria⇒ Participación activa de la población beneficiaria en las actividades desarrolladas en el proyecto.

PROFESIONALES	<ul style="list-style-type: none">⇒ Amplitud de conceptos en lo que respecta al manejo espacios organizacionales.⇒ Habilidad para desarrollar temáticas en presencia de un público.⇒ Manejo de estrategias propias de dinámica de grupo.⇒ Creatividad para la preparación y el desarrollo de las actividades: manejo de elementos lúdicos.⇒ Habilidad para transformar las actividades de acuerdo a las condiciones dadas.
----------------------	--

7.3 ACIERTOS Y DESACIERTOS

PROYECTO DE INTERVENCION	
ACIERTOS	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Reconocimientos y aprobación del proyecto de intervención por los diferentes entes de la institución ⇒ La construcción de un ambiente de trabajo armónico. ⇒ Contar con el apoyo de un equipo interdisciplinario ⇒ Temática acertivas resultado de un estudio previo de la situación de la población beneficiaria.
DESACIERTOS	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Coordinación de actividades del proyecto en horarios muy difíciles para su realización. ⇒ No haber contado con un plan de sensibilización y promoción del proyecto de intervención mas largo y profundo.

8. RECOMENDACIONES

A partir de nuestra experiencia en las prácticas desarrolladas en la Institución Policía Nacional Departamento Bolívar, dirigimos nuestras recomendaciones hacia 4 entes fundamentales para la consecución del proceso:

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA. FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION. PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

Teniendo en cuenta la ardua labor que realizan los docentes en lo que concierne a la selección y ubicación de los campos de práctica para los estudiantes, se recomienda a la Facultad tener más en cuenta el perfil del estudiante para su respectiva ubicación en el campo de trabajo.

Para esto se cree necesario que los docentes se reúnan y hagan un análisis del desarrollo de los estudiantes durante todo el proceso de formación profesional; sus inclinaciones, sus fortalezas, sus debilidades. Por otra parte tener en cuenta la opinión de los mismos estudiantes en cuanto a sus campos de preferencia y de alguna manera aplicar un tipo de prueba de actitud que apoye el diagnostico arrojado por el cuerpo de docentes.

Siguiendo en esta misma línea, se considera que es un reto para la facultad continuar con el proceso ya emprendido con el cual se busque darle una orientación mas clara al programa de Trabajo Social, definiendo énfasis de la profesión que le permitan al estudiante profundizar en las áreas y procesos que considere mas acertivos para su énfasis de interés. Esto le permitirá al estudiante llega mejor preparado al campo de practica, lo que también contribuirá a la dinamizacion y operacionalización del proceso dentro de institución asignada.

Teniendo en cuenta lo anterior se notara un impacto positivo para la universidad, la facultad, la institución, y por supuesto para el profesional próximo para egresar.

INSTITUCION POLICIA NACIONAL DEPARTAMENTO BOLIVAR

Son importantes los avances que se han obtenido durante estos últimos años en lo que respecta a la atención del desarrollo integral del uniformado en la institución Policía Nacional.

No obstante vale la pena seguir avanzando con el propósito de ir rompiendo esquemas y paradigmas que impiden el crecimiento de la institución en lo que respecta al desarrollo humano.

En este caso se sugiere que se le siga otorgando importancia a la labor formativa y educativa que viene adelantando el equipo interdisciplinario desde el departamento de Trabajo Social y que continúen abriéndoles espacios a estos profesionales para que la cobertura en atención al personal sea satisfactoria y por su eficiencia y eficacia se refleje como un impacto positivo para la institución.

Por otra parte se ve la necesidad de que se le de cierta autonomía al equipo, quien es el que detecta y enfrenta el tipo de problemas que se presentan en la institución, apoyando los programas, adelantados por este y los proyectos que se estén ejecutando en pro del beneficio institucional.

ASPECTO PERSONAL DE ESTUDIANTES

Como seres humanos cada quien cuenta con una personalidad formada a partir de un sin numero de factores externos e internos propios del desarrollo.

Sin embargo se debería manejar la adaptabilidad a los diferentes entornos en los que cada individuo se desarrolla, teniendo en cuenta que conductas y actitudes son pertinentes en determinado espacio y cuales no; por tanto es importante que se consideren estas sugerencias:

- Procurar cultivar y expresar valores de hermandad y humildad dentro de la institución con todas las personas que allí laboren, sin excepción, mantener buenas relaciones.
- Ser autentico y seguro, utilizando la prudencia y educación, reconociendo el lugar donde laboran y respetando la posición que en la que se encuentran en la institución.
- Aprovechar cada espacio para la formación del carácter, para el enriquecimiento personal.

ASPECTO PROFESIONAL DE ESTUDIANTES

Nuestras recomendaciones son:

- Implementar la teoría y conceptos aprendidos en el aula de clases en la practica cotidiana; siendo muy criticas en cuanto a los procesos reales y lo planteado en los textos.

- Investigar constantemente, ser creativas, propositivas, en constante acción y movimiento, aprovechando el tiempo y las condiciones que se presenten para el trabajo (dinámica organizacional).
- Proponer ideas claras y viables que le faciliten la labor al equipo interdisciplinario.
- Estar presto para colaborar en lo que se requiera.
- Desarrollar y preparar cada actividad con eficiencia y eficacia, respondiendo con responsabilidad y entrega.
- Asumir actitud de profesionales que estén en capacidad de manejar cualquier caso que se presente y pueda gestionar con habilidad para soluciones o remisiones a otros profesionales.
- Reconocer la autonomía y limitantes en la toma de decisiones, para ello es necesario mantener un dialogo constante con la coordinadora de practicas.
- Actuar teniendo en cuenta la ética profesional y valores.
- Construir y tener claridad sobre la identidad profesional para proyectarla en todos los procesos a intervenir.

9. PROYECCIONES

A partir de la experiencia obtenida en el proceso de intervención en la Institución Policía Nacional se perfilaría el trabajo a realizar hacia:

- Continuidad en el proceso de atención de casos y familia por parte del equipo interdisciplinario de la institución.
- Continuidad en los programas adelantados por el Departamento de Trabajo Social de la institución, reforzando las actividades desarrolladas con estrategias de participación y promoción que motiven a la comunidad uniformada a responder positivamente a esta labor.
- Creación de nuevos y variados espacios de integración entre los uniformados y sus familias, con el objeto reforzar la confraternidad, ayudarles en el manejo de la dinámica familiar y como herramienta de identificación de posibles disfuncionalidades que se estén presentando en el núcleo familiar.

- Adelanto de acciones dirigidas a orientar el proyecto de vida de la población uniformada soltera de la institución, con el propósito de prevenir tendencias que se han desarrollado con gran fuerza dentro del personal respecto a la conformación de familia y manejo de sus recursos económicos que afectan la vida personal (áreas emocional, familiar, laboral, relacional) del individuo, la imagen institucional con generalizaciones que comprometen el actuar de la institución en la sociedad, así como también la imagen y correspondencia de las comunidades hacia la labor desempeñada por el uniformado.

10. CONCLUSIONES

A partir de la intervención profesional desde Trabajo Social en la Institución Policía Nacional, se dio a conocer mas a fondo la realidad que enfrenta la institución militar en el contexto local como una de las manifestaciones del contexto global. De igual forma se hizo visible la gran necesidad que se esconde en el seno de estas organizaciones donde es el recurso humano quien marca pautas determinantes para el avance de la institución como ente regulador de la sociedad.

El considerar que el uniformado es un ser humano con sentimientos, sueños, aspiraciones, problemas, limitantes, insatisfacciones; no exento de cometer errores; permite que se le aborde de otra manera a la hora de intervenir en algún conflicto que lo involucre. Esto demanda una respuesta analítica de los hechos, de los antecedentes, del contexto y de las circunstancias, para poder comprender y proporcionar una intervención precisa y coherente. Así como también el desmonte de imaginarios culturales que han perpetuado en la sociedad a un uniformado infalible, invencible y muchas veces inmortal; sin posibilidad de sentir miedo o de equivocarse.

De igual manera se logro aportar desde el enfoque de desarrollo integral herramientas útiles y necesarias para el desarrollo de las relaciones del uniformado en todos los contextos donde interactúa.

Por otra parte la aproximación a este campo, permitió el conocimiento de la realidad que viven las instituciones del gobierno actualmente, lo que nos lleva a orientar nuestras intervenciones partiendo de bases reales arrojadas por el mismo contexto. Impidiendo al mismo tiempo entrar en soluciones ilusorias que chocan con la realidad y pueden convertirse en elementos en contra de la confiabilidad y acertividad de la intervención.

Durante este proceso se aprecia la importancia de ser un profesional ético con la capacidad de comprometerse con su labor, capaz de tomar decisiones acertadas y benéficas para los que le rodean de igual manera su comportamiento refleje todos aquellos valores que apoya. Todo esto proporciona en una imagen ante la comunidad con un alto grado de credibilidad y confianza.

De igual manera el trabajador social con su desempeño gana el reconocimiento institucional, respeto por sus aportes y logra el involucramiento y respaldo de a los miembros de la institución en las actividades que desarrolle. De igual manera

dentro de las instituciones con la participación de profesionales de diferentes áreas se posibilita la conformación de un equipo interdisciplinario, donde el trabajador social es su promotor y coordinador pues este es el camino más favorable y completo para afrontar las diversas necesidades y problemáticas de la institución.

Es así como la ejecución de este proyecto apuntó al desarrollo integral de un grupo humano indispensable en la sociedad que merece una intervención prioritaria de sus necesidades por el alto riesgo que demanda su labor. En este sentido también se valora y se defiende el espacio y papel desempeñado desde Trabajo Social como una profesión que aporta a este tipo de organizaciones programas y proyectos dirigidos a beneficiar la calidad de vida del recurso humano y por ende de las organizaciones buscando siempre un impacto positivo que se refleje en la sociedad.

BIBLIOGRAFIA

GOMEZ, Rosario y PORTO, Sahabel. Hacia un cambio de actitud. 1993

GOMEZ, Rosario; PORTO, Sahabel y SANCHEZ, Roque *et al.* Diagnostico sobre el desarrollo humano DEBOL. 1993.

FLIPPO, Edwin. Principios de administración de personal. México: McGraw Hill. 1982.

ZULUAGA, Julia Reyna. Gerencia social: un paradigma en la formación integral. Medellín: Universidad de Antioquia. 1997.

TORRES, Jorge H. Historia del Trabajo Social. Bogota: s.n

Enciclopedia ENCARTA. MICROSOFT CORPORATION. 2004

ANDER-EGG, Ezequiel. Introducción al Trabajo Social. Argentina: LUMEN/HUMANITAS. 1996.

MENDEZ, Carlos. Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación.

3 ed. Bogota: McGraw Hill. 2000.

ANEXOS

ANEXO A

**POLICIA NACIONAL DEPARTAMENTO BOLIVAR
 TRABAJO SOCIAL. UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
 ENCUESTA AL PERSONAL UNIFORMADO**

IDENTIFICACIÓN

GRADO _____ **TIEMPO DE SERVICIO** _____
UNIDAD _____ **EDAD** _____

1. Señale los cuatro valores institucionales que usted considera aplica en el desarrollo de sus relaciones con la familia y comunidad:

-Vocación -Honestidad -Respeto -Lealtad -Virtud
 -Honor -Sabiduría -Ética -Humildad -Solidaridad

2. Considera usted que la aplicación de los valores institucionales se da de manera integra en el desarrollo de su labor como uniformado?

SI _____ NO _____

3. Enumere por orden de importancia cuales son sus motivaciones para ser parte de la Policía Nacional. (4>1)

___ Estabilidad laboral

- ___ Compromiso con la sociedad y el Estado
- ___ Deseos de acabar con los actos de injusticia
- ___ Posibilidad de acceso algún tipo de formación

4. ¿Qué concepción maneja usted como uniformado respecto a la comunidad?

- a. Acogedora
- b. Colaboradora
- c. Conflictiva

5. ¿Cómo considera usted su labor diaria en el ámbito comunitario?

- a. Difícil
- b. Arriesgada
- c. Dinámica
- d. Necesaria
- e. Productiva

6. ¿Cómo es la respuesta de la comunidad hacia la labor que usted desempeña?

- a. Rechazo
- b. Aceptación
- C. Cooperación
- D. Indiferencia

7. Considera usted que experimenta stress laboral en sus labores diarias?

SI__ NO__ Como se manifiesta? _____

8. ¿Cómo son las relaciones laborales?

Con los jefes: Armoniosas__ Regulares__ Conflictivas__

Con los compañeros: Armoniosas__ Regulares__ Conflictivas__

Con lo subalternos: Armoniosas__ Regulares__ Conflictivas__

9. ¿Cómo considera usted son las relaciones con su familia?

a. Armoniosas

d. Cercanas

b. Conflictivas

f. Tensas

c. Distantes

¿Por qué cree usted que las relaciones se dan de esta manera? _____

10. ¿Cómo es el ejercicio de la autoridad en su familia?

a. Impuesta

d. Permisiva

b. Orientada

e. Agresiva

c. Dialogada

11. ¿Qué actividades comparten como familia?

- a. Deportivas y recreativas
- b. Tiempos de esparcimiento en el hogar
- c. Celebraciones y festejos
- d. Todas las anteriores
- e. Ninguna de las anteriores

12. Las relaciones con su cónyuge se caracterizan por ser:

- a. Comprensivas
- b. Tensas
- c. Distantes
- d. Confiables
- e. Conflictivas

13. ¿Cómo padre que valores ha proporcionado usted para la formación de sus hijos? (Señale dos)

- | | | | | |
|-----------|-------------|----------|-----------|--------------|
| -Vocación | -Honestidad | -Respeto | -Lealtad | -Virtud |
| -Honor | -Sabiduría | -Ética | -Humildad | -Solidaridad |

14. ¿Se siente satisfecho con el rol desempeñado en el hogar por su esposa e hijos?

SI ___ NO ___

¿Por qué? _____

15. ¿Como apoya usted a sus hijos en las actividades académicas y no académicas?

- a. Ayudándole en sus labores
- b. Asistiendo a las actividades académicas y no académicas
- c. Solo apoyo emocional
- d. Solo apoyo económico

16. Sabe que son los derechos humanos, considera que los practica? ¿Por qué?

ANEXO B**POLICIA NACIONAL DEPARTAMENTO BOLIVAR
TRABAJO SOCIAL. UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
ENTREVISTA A MIEMBROS DE LA COMUNIDAD**

1. ¿Qué concepto tiene usted del personal uniformado desde su posición de civil?

2. ¿Como considera usted la labor desempeñada por el personal uniformado del sector donde usted reside?

3. ¿Que características resaltaría usted de los uniformados del sector donde reside?

4. ¿Confía en la labor desempeñada por el personal uniformado en la comunidad? ¿Por que?

5. ¿Como le gustaría que fuera la labor de los uniformados dentro de la comunidad?

ANEXO C
POLICIA NACIONAL DEPARTAMENTO BOLIVAR
TRABAJO SOCIAL. UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FICHA DE OBSERVACIÓN VISITAS CAI'S

Fecha: _____

1. IDENTIFICACIÓN

1.1 CAI: _____

1.2 ESTACION A LA QUE PERTENECE: _____

1.3 PERSONA A CARGO: _____

2. RECURSOS HUMANOS

2.1 NUMEROS DE UNIFORMADOS _____

3. RECURSOS DISPONIBLES

3.1 EQUIPAMIENTO _____

4. OBSERVACIONES

4.1 NIVEL FISICO _____



4.2 COMUNICACIÓN/ MOTIVACIÓN

4.3 AMBIENTE DE TRABAJO

4.4 RELACION CON LA COMUNIDAD

4.5 FORTALEZAS

4.6 DEBILIDADES

ANEXO D

**POLICIA NACIONAL DEPARTAMENTO BOLIVAR
TRABAJO SOCIAL. UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FICHA DE VISITAS A ESTACIONES**

FECHA: _____

ESTACION: _____

COMANDANTE: _____

DESARROLLO DE VISITA: _____

ACCIONES A SEGUIR: _____

ANEXO F**POLICIA NACIONAL
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
PROYECTO "RECONSTRUYENDO EL PERFIL DEL UNIFORMADO"**

UNIDAD _____

FECHA _____

Nº	CEDULA	NOMBRE Y APELLLIDO	GRADO	EDAD
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				

ANEXO G

FORMATO 1° CICLO TALLER ESTACIONES: "Manejo de relaciones interpersonales en la familia, la institución y la comunidad"

Ejes Temáticos	Relaciones interpersonales: - Conflictos - Comunicación - Proyección comunitaria - valores institucionales
-----------------------	---

Objetivo General:

Fomentar en el uniformado relaciones interpersonales con el buen manejo de conflictos y de la comunicación en cada uno de los contextos sociales en los que se desenvuelve, fundamentandose en los valores institucionales.

Objetivos específicos:

1. Presentar el proyecto "Reconstruyendo el perfil del uniformado" ante la población uniformada presente en el taller
2. Movilizar al grupo en torno a una participación activa y dinámica durante el desarrollo del taller.
3. Reforzar mediante conceptos básicos el manejo positivo de las relaciones interpersonales

Estrategias metodológicas del taller

- Presentación del proyecto "Reconstruyendo el perfil del uniformado". Se realizara de forma expositiva.
- Dinámica de ambientación: "Conociéndonos". Se trata de que cada persona diga su nombre y se identifiquen con un objeto, animal o cosa y expresen el por qué?
- Exposición de las temáticas Conflicto organizacional y La comunicación. Durante el desarrollo de la exposición se invitara a los participantes a aportar sus experiencias, opiniones y puntos de vista.
- Dinámica de aplicación. Cada uno de los participantes compartirán cuales narraran las principales dificultades, conflictos de manejo del ambiente y comportamiento organizacional.
- Aplicación de instrumentos: procederemos a la aplicaron del instrumento elaborado.
- Reflexiones finales. Estas serán construidas a partir de los conocimientos, conceptos, aprendizajes asimilados por los uniformados, donde expresen compromisos o metas a alcanzar.

ANEXO H

FORMATO 2° CICLO TALLER ESTACIONES: "Autoestima, autoconcepto y proyecto de vida"

- Ejes Temáticos**
- Plan de Fundamentos Filosóficos
 - Autoestima.
 - Proyecto de vida.
 - Valores institucionales

Objetivo General:

Concienciar y orientar al personal uniformado sobre la importancia de mantener un buen concepto de si mismo y la visualización de un proyecto de vida personal para conseguir un desarrollo integral, estilo de vida apropiado.

Objetivos específicos:

1. Movilizar al grupo en torno a una participación activa y dinámica durante el desarrollo del taller.
2. lograr la identificación en el uniformado del nivel del autoconcepto y manifestaciones en el uniformado
3. Motivar a los uniformados a la construcción de su proyecto de vida personal.

Estrategias metodológicas del taller

- Presentación del proyecto "Reconstruyendo el perfil del uniformado". Se realizara de forma expositiva
- Dinámica inicial: "Cuando siento...": es esta los uniformados narraran situaciones en las que han experimentado una serie de sentimientos que se encuentran en Aplicación de Instrumentos: procederemos a la aplicaron del instrumento elaborado.
- Exposición de las temáticas: A manera de conversatorio se desarrollara dando la posibilidad de que los participantes compartan sus opiniones y cuenten sus vivencias
- Lectura: "El búho y la torcaza" en al que se refuerza las temáticas abordadas y surgen reflexiones.
- Reflexiones finales. Estas serán construidas a partir de los conocimientos, conceptos, aprendizajes asimilados por los uniformados, donde expresen compromisos o metas a alcanzar.

ANEXO I

FORMATO TALLER: "Proyección del perfil profesional en el manejo de conflictos con la familia, la institución y la comunidad"

- Ejes Temáticos**
- Conflicto organizacional
 - Comunicación
 - Ambiente organizacional
 - Comportamiento organizacional

Objetivo General:

Propiciar reflexiones y cambios en el personal uniformado a partir del reconocimiento de los elementos fundamentales en el manejo de relaciones laborales intra grupo como lo son la comunicación, los conflictos organizacionales, el ambiente y el comportamiento organizacional.

Objetivos específicos:

1. Movilizar al grupo en torno a una participación activa y dinámica durante el desarrollo del taller.
2. Esclarecer y afianzar conceptos que les permitan al uniformado realizar cambios positivos, el manejo de las relaciones en la cotidianidad laboral.
3. Aplicar encuesta dirigida al personal uniformado correspondiente al proyecto: "Reconstruyendo el perfil del uniformado".

Estrategias metodológicas del taller

- Presentación del proyecto "Reconstruyendo el perfil del uniformado".
- Dinámica de ambientación: "Conociéndonos". Se trata de que cada persona diga su nombre y se identifiquen con un objeto, animal o cosa y expresen el por qué?
- Exposición de las temáticas Conflicto organizacional y La comunicación. Durante el desarrollo de la exposición se invitara a los participantes a aportar sus experiencias, opiniones y puntos de vista.
- Dinámica de aplicación. Con el objeto de que participen activamente en el taller se les entregara a cada grupo de 3 o 5 uniformados dependiendo de los asistentes, un caso de una situación el cual que tendrán que analizar y reflexionar en cuanto a la manera de afrontar las diferentes situaciones expuestas, para luego presentar una dramatización.
- Aplicación de Instrumentos: en este momento entregamos y procederemos a la aplicaron del instrumento elaborado.

- Reflexiones finales. Estas serán construidas a partir de los conocimientos, conceptos, aprendizajes asimilados por los uniformados, donde expresen compromisos o metas a alcanzar.



ANEXO J

FORMATO TALLER FORMATIVO VIVENCIAL: "Manejo del stress laboral, autoestima y proyecto de vida"

- Ejes Temáticos**
- Plan de Fundamentos Filosóficos
 - Manejo del Stress Laboral
 - Autoestima.
 - Proyecto de vida.
 - valores institucionales

Objetivo General:

Dirigir a los uniformados al logro de equilibrio emocional causada por el stress adquirido en las labores diarias, a través de un estilo de vida apropiado y la valoración de personal y de su labor.

Objetivos específicos:

1. Movilizar al grupo en torno a una participación activa y dinámica durante el desarrollo del taller.
2. Crear un ambiente en el cual sea posible la descarga de tensiones propias de la labor del uniformado.
3. Compartir conceptos que propicien en el uniformado reflexiones dirigidas a la responsabilidad personal de la vida.

Estrategias metodológicas del taller

- **Relajación:** mientras los participantes escuchan una música de fondo, se buscara mediante una reflexión que se descargue el stress y se reconozcan así mismos.
- **Dinámica de ambientación:** "Conociéndonos". Se trata de que cada persona diga su nombre y se identifiquen con un objeto, animal o cosa y expresen el por qué?
- **Exposición de las temáticas Autoestima y Proyecto de vida,** durante el desarrollo de la exposición se invitara a los participantes a aportar sus experiencias, opiniones y puntos de vista.
- **Dinámica de aplicación.** Cada uniformado tendrá una ficha con un enunciado sobre conceptos relacionados con el autoestima los cuales se ubicar en un tablero dividido en dos partes, autoestima negativa y positiva.
- **Creación del proyecto de vida:** se le entregara un formato en el cual cada uniformado establecerá su plan de vida personal.
- **Charla.** En esta se conversara de manera practica temas relacionados con el cumplimiento de valores institucionales sus ventajas, desventajas y limitantes.

- Reflexiones finales. Estas serán construidas a partir de los conocimientos, conceptos, aprendizajes asimilados por los uniformados, donde expresen compromisos o metas a alcanzar.

ANEXO K**FORMATO DE EVALUACIÓN DE TALLERES****FECHA:****ACTIVIDAD:****LUGAR:****INTENSIDAD:****PARTICIPANTES:****TEMÁTICAS:****METODOLOGÍA:****RESPONSABLES:****OBSERVACIONES:**

ANEXO I
POLICIA NACIONAL
DEPARTAMENTO DE BOLIVAR
TRABAJO SOCIAL. UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

PLAN DE ACCION VISITAS A CAI'S I DISTRITO

1. RESPONSABLES

Trabajadoras sociales en formación de X Semestre Universidad de Cartagena:

Heidi Barranco Dovale

Maria angélica Díaz

2. COORDINACION

Trabajadora social DEBOL

Luz stella Tabares Santos

3. OBJETIVOS

- Identificar las condiciones actuales a nivel físico y locativo de los diferentes CAI'S del Distrito.
- Percibir cual es el ambiente laboral que se establece en los diferentes CAI'S del Distrito.

- Conocer las características de las relaciones establecidas entre las comunidades y los uniformados miembros de CAI'S zonales.
- Conocer las fortalezas y debilidades que presentan cada CAI'S zonal para la puesta en marcha de sus acciones.

4. MEODOLOGIA

- Visitas a las estaciones para presentaci9on del "PLAN DE ACCION DE VISITAS A CAI'S" a los comandantes, especificando objetivos fechas y formato de observación.
- Observación participante: Para la aplicación de la ficha de observación a través de conversaciones y revisiones en cada jornada, de esta manera recoger información.

5. CONTEXTO TEMPORA/ ESPACIAL

Las acciones se llevaron a cabo durante el mes de noviembre y los primeros días del mes de diciembre del año 2004.

En este plan de acción fueron visitados 18 CAI'S en el Distrito de Cartagena distribuidos así:

ESTACION	CAI
1º ESTACION CHAMBACU	SAN FRANCISCO
	ESPERANZA
	CRESPO
	BAZURTO
	LA QUINTA
	BOQUILLA
	CENTERNARIO
2ª ESTACION BLAS DE LEZO	PIEDRA DE BOLIVAR
	PARAGUAY
	CEBALLOS
3º ESTACION OLAYA HERRERA	EJECUTIVOS
	GAVIOTAS
	FREDONIA
	ARROCERRA
	MARIA AUXILIADORA
	POZON
4º ESTACION BOCAGRNADE	BOCAGRANDE
	LAGUITO

ANEXO M

**POLICIA NACIONAL
DEPARTAMENTO DE BOLIVAR
TRABAJO SOCIAL. UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FICHA DE OBSERVACIÓN VISITAS CAI'S**

1. IDENTIFICACIÓN

FECHA:

1.1 CAI:

1.2 ESTACION A LA QUE PERTENECE:

1.3 PERSONA A CARGO:

2. RECURSOS HUMANOS

NUMEROS DE UNIFORMADOS:

3. RECURSOS DISPONIBLES

EQUIPAMIENTO:

4. OBSERVACIONES:

4.1 NIVEL FISICO:

4.2 COMUNICACION/MOTIVACIÓN:

4.3 AMBIENTE DE TRABAJO:

4.4 AMBIENTE COMUNITARIO:

4.5 FORTALEZA:

4.6 DEBILIDADES: