



# CARACTERIZACIÓN DE LA FAMILIA POLICIAL: GUÍA PARA LA CONDUCCIÓN DEL DESARROLLO HUMANO EN ORGANIZACIONES POLICIALES

LIBROS DE INVESTIGACIÓN



César Mauricio Rodríguez Zárate

2021



El futuro  
es de todos

Presidencia  
de la República



ES UN  
HONOR  
SER POLICIA



Colombia: Caracterización de la familia policial: guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales.

Bogotá D. C., 2021.  
160 p.; 23x16,5 cm

ISBN digital: 978-958-53807-5-2

1. Policía; 2. Familia; 3. Características; 4. Patrones; 5. Comportamientos. 6. Creencias. I César Mauricio Rodríguez Zárate.

CDD-23 353.1 – 2021

© César Mauricio Rodríguez Zárate

Dirección Nacional de Escuelas  
Brigadier General Yackeline Navarro Ordóñez  
Directora Nacional de Escuelas

Edición

© Editorial de la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional de Colombia  
Vicerrectoría de Investigación  
dinae.vicin@policia.gov.co  
Trv. 33 No. 47A - 35 Sur • Bogotá, D. C., Colombia  
Teléfono: (601) 515 9000 Ext. 9854

Editor

**Mayor Juan Aparicio Barrera**

Serie Libros resultados de investigación

Queda prohibida la reproducción parcial o total de este libro por cualquier proceso reprográfico o fónico, especialmente por fotocopia, microfilme, *offset* o mimeógrafo.

Ley 23 de 1982

ISBN digital: 978-958-53807-5-2

Edición: diciembre de 2021

Diseño de Carátula: Competitividad SAS

Diagramación e impresión: Competitividad SAS

Corrección de estilo: Competitividad SAS

Bogotá D. C. - Colombia



## **Policía Nacional de Colombia**

General

**Jorge Luis Vargas Valencia**

Director General de la Policía Nacional de Colombia

Mayor General

**Hoover Alfredo Penilla Romero**

Subdirector de la Policía Nacional

Brigadier General

**Yackeline Navarro Ordóñez**

Directora Nacional de Escuelas

Mayor

**Bernardo Rafael Gil Rojas**

Vicerrector de Investigación

Grupo de investigación “El Saber Policial de la Seguridad Pública DINAE-ESPOL”,  
Código: COL0164769. Área: Talento Humano. Línea: Talento y desarrollo humano.

Las opiniones expresadas en esta obra son responsabilidad exclusiva del autor y no necesariamente reflejan la postura de la Policía Nacional de Colombia

**Cómo citar este libro:** Rodríguez-Zárate, C. M. (2021). *Caracterización de la familia policial: guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales*. Editorial de la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional de Colombia. <https://doi.org/10.22335/EDNE.40>

## Título

Caracterización de la familia policial: una guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

## Resumen

La familia policial ha adquirido especial relevancia desde la gestión humana para cuerpos de cumplimiento de ley y organizaciones policiales en el mundo. Esta investigación descriptiva con base en un muestreo de 77.000 policías en todas las regiones de Colombia, permitió realizar una representación taxonómica nacional y regional de la familia policial, con base en grupos focales y entrevistas, identificando patrones de comportamiento, creencias, conformación sociodemográfica, gestión del conflicto y movilización social, siendo uno de los primeros estudios de caracterización familiar policial. Al realizar una descripción diferenciada por regiones sociodemográficas, se identifican aspectos que configuran tabúes culturales y, otros no investigados como patrones de conformación del vínculo, separación, tipos de violencia y administración del presupuesto, así como, mitos organizacionales alrededor de la familia, constituyéndose en una importante guía de conducción y de fidelización corporativa para cuerpos de Policía. Como resultado se identifican los principales aspectos de influencia de la Policía relacionados con el desarrollo familiar, la emancipación de la mujer, la armonización de la profesión policial con el hogar, entre otros aspectos, concluyendo en el impacto de las decisiones, cultura y acciones de la Institución en relación con la familia, así como la percepción de sus integrantes frente a la organización.

**Palabras clave:** policía, familia, características, patrones, comportamientos, creencias.

## Title

Characterization of the police members family: guide for the conduct of human development in police organizations

## Abstract

The police family is an issue that has acquired special relevance from human management for law enforcement and police organizations around the world. This descriptive research, which includes a sample of more than 77,000 police officers in all Colombian regions, allowed for a national and regional taxonomic representation of the police family, based on focus groups and interviews, identifying patterns of behavior, beliefs, and socio-demographic conformation, coexistence, conflict management and social mobilization, among others. It presents a description differentiated by socio-demographic regions and analyzes issues that, due to cultural taboos, are not investigated as patterns of bond formation, separation, physical, verbal and psychological violence, budget, as

well as myths of organizations around the family, becoming a important driving guide and corporate loyalty for police forces. The results presents the main aspects of Police influence related to family development, the women emancipation, the harmonization of the police profession with the home, among other aspects, concluding the impact of decisions, culture and actions of the Institution in relation to the family, as well as the perception of its members regarding the organization in this area.

**Keywords:** family, police, patterns, behaviors, beliefs.

---

# EL AUTOR

---

## César Mauricio Rodríguez Zárate

El Teniente Coronel César Mauricio Rodríguez es natural de Bogotá, oficial de la Policía Nacional de Colombia desde hace 25 años, casado con dos hijos. Ha laborado en los departamentos de Policía Bolívar y Tolima, en la Dirección de Inteligencia Policial, la Dirección de Investigación Criminal e INTERPOL. Actualmente se desempeña como Jefe de la Oficina de Comunicaciones Estratégicas de la Policía Nacional.

Es administrador policial, profesional en Criminalística graduado con mención honorífica y profesional en Relaciones Internacionales y Estudios Políticos “Magna cum laude” de la Universidad Militar Nueva Granada. Es especialista en seguridad de la Escuela de Posgrados de Policía, posee un master en Inteligencia Estratégica y Prospectiva de la Universidad Jaume I de Castellón – España y es doctor en Humanidades con énfasis en Estudios Políticos de la Universidad de Leiden (Países Bajos). Es egresado del Programa de Desarrollo Directivo – PDD de INALDE Business School y del Programa de Alto Gobierno de la Universidad de Los Andes.

Se ha destacado como oficial de inteligencia durante más de 15 años. Participó en el diseño y elaboración del Plan Maestro de Investigación Criminal de la DIJIN, fue oficial de enlace ante la Agencia Europea de Policía – EUROPOL ubicado en La Haya (Holanda) y adjunto ante la Embajada de Colombia en ese país. Tiene experiencia en cooperación internacional con países y agencias de seguridad y de cumplimiento de ley en Europa, Estados Unidos y Latinoamérica. Es integrante del Grupo Internacional de Aprendizaje y Acción del tanque de pensamiento en policía y seguridad *Pearls in Policing*, de la Asociación Internacional de Analistas de Cuerpos de Cumplimiento de Ley - IALEIA y de la Alianza de Investigadores Internacionales - ALININ.

Lidera la implementación del Plan Marco de Innovación Policial, metodologías de innovación y *Agile*, para impulsar proyectos con generación de valor al interior de la institución. Recientemente, ha impulsado la línea de investigación sobre familia, al interior de la Policía Nacional. Lideró la organización de los cursos FAMOF (Familias que ayudan a otras familias), de la Federación Internacional de Desarrollo Familiar (IFFD) al interior de la institución desde 2019. Es diplomado en Familia de la Universidad de la Sabana y organizó el I Congreso Internacional de Familia Policial en 2019. Su trabajo de investigación sobre caracterización de la familia policial fue calificado como laureado en su posgrado como especialista en seguridad.

---

# DEDICATORIA

---

A mi esposa Diana Margarita y mis hijos David y Miguel, quienes fueron inspiración, soporte, alegría y ánimo de mi vida, esperando que sean testimonio para las parejas jóvenes que inician su trasegar en las organizaciones policiales.

A los señores directores, jefes y comandantes de policía, como una contribución basada en la opinión de más de 77.000 policías, constituyendo una guía para conducir sus equipos de trabajo fundamentados en el deber ser y el centro de cualquier gestión: el ser humano y la familia.

---

# AGRADECIMIENTOS

---

A Dios: fundamento, centro, unidad y esperanza.

A mi familia, motor, inspiración, fuerza, amor y paciencia, ingredientes indispensables para realizar este trabajo sin ánimo diferente al de engrandecer la institución policial y ayudar a más familias policiales y a los comandantes, para orientar una gestión basada en el ser humano, como único camino de éxito de cualquier organización.

A nuestro querido sacerdote castrense, modelo, pastor, amigo, ejemplo de apostolado y de vida, mi General Silverio Suárez Hernández, quien facilitó todo su conocimiento y las experiencias recogidas en su condición como Director de Bienestar Social de la Policía Nacional, encuentros, asistencia al personal uniformado y entrevistas, para realizar una investigación rigurosamente metodológica y que recogiera las experiencias y el sentir de los más de 140.000 policías uniformados en todo el país.

A los más de 75.000 policías encuestados y entrevistados que participaron en esta investigación aportando sus experiencias incluso personales, con el ánimo profundo de contribuir al desarrollo de una institución policial cada vez más centrada en la familia, como uno de los motores movilizadores de la profesionalización, desarrollo humano del policía y fidelización corporativa, para transformar el servicio de Policía teniendo como centro, el ser humano policía.

---

# PRÓLOGO

---

Durante los últimos años, la familia se ha constituido en uno de los principales movilizadores de las organizaciones. Recientemente la institución familiar ha trascendido de constituirse en un apalancador del desarrollo de la sociedad, a convertirse en un factor motivacional del trabajo y de la conducta humana. Diferentes gobiernos e institutos en el mundo empiezan a investigar con mayor detalle el papel de la familia como ámbito de desarrollo personal y emocional.

Mi interés por desarrollar estudios sobre este tema, obedece al desafiante panorama que enfrentan las familias de los policías en Colombia, evidenciado durante 25 años de carrera al observar las familias de mis superiores y compañeros. Al ser esta una profesión en donde sus miembros inician y finalizan su carrera muy jóvenes (entre los 18 y 42 años en promedio), y además, al enfrentarse a situaciones de altísima complejidad con un alto impacto emocional, la familia se constituye en la columna principal sobre la que se edifica la salud mental del policía.

Esto conlleva efectos negativos y positivos. En el primero caso con el propósito de garantizar una base emocional sólida, se conforman familias sin la madurez suficiente o mediante criterios erróneos de elección de pareja, basados en imaginarios socio-culturales, regionales, de emancipación económica e incluso institucionales, como se describe en esta investigación. Lo anterior impacta negativamente la carrera del uniformado pues, al carecer de unos marcos mínimos para iniciar la vida familiar, las consecuencias en el trabajo y del servicio policial en el hogar y la vida familiar, conllevan comportamientos anómicos de orden psicológico tanto para el uniformado como a los integrantes de su núcleo primario.

El efecto positivo corresponde a que por el contrario, con los marcos adecuados, expresados en una política institucional de familia al más alto nivel, que privilegie la prevención, la gestión del riesgo psicosocial y la formación temprana en sus integrantes en materia de familia, antes que la reacción y la atención *ex post facto*, es decir después de materializado el riesgo, definitivamente contribuye al desarrollo de la condición humana del policía.

Esta situación adquiere una especial relevancia en la gestión de la salud mental de los policías y de su plan de carrera, ubicada en el centro de la agenda de todos los cuerpos de policía y de cumplimiento de ley en el mundo, producto de los recientes hechos de violencia en la protesta social, movimientos anti-sistema, anti-policía y de polarización, que están afectando gravemente la fidelización corporativa así como la calidad de vida emocional de los uniformados y los integrantes de sus familias.

En 2019 en el grado de mayor, desarrollando la Academia Superior de Policía, me correspondió liderar un equipo de oficiales de diferentes cursos de ascenso, donde contrario a los tradicionales Congresos de Seguridad y Convivencia desarrollados en la Escuela de Posgrados de Policía, se innovó y ubicó en el centro de la investigación científica policial a la familia, organizando el primer Congreso Internacional de la familia policial con la participación de cinco países y reconocidos expertos a nivel nacional.

Este evento contribuyó a despertar el interés en otros cursos de oficiales por estudiar, analizar e investigar sobre la familia policial, a partir de sus experiencias en su condición de comandantes, gestionando crisis con fuertes impactos emocionales, así como experiencias exitosas para fortalecer la familia y el desarrollo personal desde su seno.

Para el caso particular, esta investigación contiene una de las muestras más grandes en investigación científica realizada en la Policía Nacional. Casi 60.000 integrantes de la institución fueron encuestados y entrevistados, compartiendo sus visiones, experiencias, logros, frustraciones y expectativas en su vida familiar.

Se viajó a las ocho regiones de policía, conformando grupos focales heterogéneos, pero se caracterizó el estudio de acuerdo a las regiones del país, desde el Caribe hasta el suroccidente y la Amazonía, lo que permitió diferenciar socio-demográficamente los patrones y creencias de las familias policiales, en todos sus grados y rangos etarios, consolidando un estudio sin precedentes, el primero de su tipo en el país y la institución, que permitió obtener una caracterización detallada de la familia policial en Colombia.

Cabe anotar que revisado el estado del arte en la región y en cuerpos de policía de Europa y Estados Unidos, no existe un estudio de este tipo y su aproximación se aborda desde la condición emocional o de salud mental, como una categoría de estudio, pero no desde toda la complejidad y dimensiones de lo que implica la familia policial.

Por esta razón esta investigación definió 10 categorías que mediante el cruce de metodologías de investigación cualitativas y cuantitativas, aunado al desarrollo de entrevistas permitieron una caracterización detallada, ubicada en cada contexto regional, de acuerdo a sus comportamientos, creencias y situación específica socio-cultural, así:

- Conformación socio- demográfica de la familia policial.
- Patrones de conformación del vínculo y separación.

- Patrones de vivienda, administración del presupuesto familiar y nivel de estudios.
- Satisfacción con la vida familiar y hábitos en familia.
- Percepciones y creencias frente a la familia.
- Factores de incidencia endógena, exógena y de convivencia física, en la familia.
- Impacto de los estímulos del Manual de Bienestar y Calidad de Vida de la Policía.
- Frecuencia de actividades para fortalecer y contribuir al desarrollo de la familia.
- Armonización de la profesión policial con el hogar.
- Impacto del Comité de Gestión Humana en el fortalecimiento de la familia policial.

Para el caso de los servidores públicos de la Policía Nacional, se considera el espacio de desarrollo familiar como uno de los principales estímulos del uniformado. La correlación entre su tiempo libre y las actividades que comparte con su familia son factores determinantes para mantener un alto estado de motivación laboral.

En una profesión que demanda un elevado grado de estrés con impacto en la salud mental, dedicación en tiempo en servicio y disponibilidad frente a cualquier requerimiento por su régimen especial, la familia se constituye en un elemento nuclear de la carrera y de atención para la institución.

El estudio que se presentará a continuación, determina la importancia de las políticas organizacionales que promueven, protegen y contribuyen a formar la institución familiar. Las grandes compañías del mundo, hoy definen sus planes de carrera y de fidelización corporativa alrededor de la familia, pues son conscientes de que un empleado emocionalmente estable, es tres veces más productivo que aquel que no sólo está desmotivado, sino que no logra acompasar ni encontrar una alineación entre su proyecto de vida profesional y familiar.

Además, comprenden que la inversión en capacitación y formación que realiza la organización o empresa en ese funcionario, se verá retribuida exponencialmente en su productividad, cuando siente que esta incluye o contribuye a alinear esas expectativas profesionales, con las personales, que no son otras que las familiares. Esto, sin lugar a equívocos, incrementa los sentimientos y comportamientos de fidelidad con la empresa, pues siente que se preocupa por su condición humana y se ve reflejada en un comportamiento de retribución desde su trabajo, e incluso un mayor aprecio por sus compañeros, sus jefes y su entorno laboral.

En la Policía, implementar una política institucional de familia al más alto nivel, con compromiso e indicadores de gestión humana en los comandantes, es una inversión superior que de hecho impacta el servicio de policía, pues como se menciona en diferentes círculos académicos, es "cuidar de quienes nos cuidan".

No hay mejor indicador del gusto y amor que tiene un empleado por su trabajo, o en nuestro caso, los policías por esta vocación, que el deseo de seguir en la institución y no tener que renunciar a esta bellísima profesión porque la familia está en crisis, no se ha dedicado tiempo de calidad a la pareja o hijos, o en el peor de los casos porque

fue absorbida por el trabajo, queriendo crear momentos edificantes cuando ya es tarde o no se han construido bases lo suficientemente fuertes para gestionar la vida familiar o fortalecer el vínculo.

Una política institucional que tenga como centro la familia policial, no sólo verá una mejora sustancial en la calidad del servicio de policía, ya que al comprender al valor de la familia, ese funcionario tratará con el mismo valor al ciudadano, fortaleciendo el relacionamiento y la gestión del conflicto, entenderá y valorará que detrás de cada ciudadano también hay una familia, sino que retribuirá los esfuerzos de su organización que se preocupa por cuidar su salud mental y la de sus familias.

Finalmente, producto de estas reflexiones y de la importancia de la condición humana del policía en tiempos turbulentos -como describí-, caracterizados por la polarización, la ansiedad y el odio, la Policía, con arrojo estratégico, por una decisión autónoma y basada en la innovación organizacional, adelanta un Proceso de Transformación Integral con base en los insights o insumos suministrados por la sociedad civil, los mismos policías y sus familias, para garantizar una renovada gestión, en la que precisamente, al vincular a esposas e hijos de los uniformados, se reconozca la importancia de fortalecer la familia policial, su condición de policía y lograr una adecuada armonización de la profesión con el hogar.

Es una oportunidad única para denotar con hechos en concreto, la relevancia que otorgamos a la familia en nuestros símbolos, en nuestras ceremonias y rituales institucionales.

Considero relevante cerrar este prólogo, recordando que la razón de ser de cualquier trabajo o en nuestro caso, esta vocación, no es la mejora de unas condiciones económicas, ni siquiera para suplir las necesidades de subsistencia familiar; adicionalmente, es encontrar que tu trabajo y tu organización contribuyen al crecimiento personal y familiar, no a fracturarlo, mucho menos a creer que se debe poner en riesgo, por lograr un objetivo diferente, incluso organizacional.

Recordemos una frase sabia, que comienza a ser repetida, desde universidades del mundo que enseñan sobre familia y felicidad, hasta las mejores corporaciones y empresas del mundo, que basan su productividad en la condición humana: “Ningún éxito laboral justifica el fracaso familiar”.

¡Dios y Patria!  
Teniente Coronel **César Mauricio Rodríguez Zárate**

---

# CONTENIDO

---

Lista de figuras .....	14
Lista de tablas .....	15
Introducción .....	17

## Capítulo 1.

Aproximación a la familia policial. Contexto nacional y su influencia en la institución de la Policía Nacional .....	23
--	----

## Capítulo 2.

La familia de los policías en Colombia. Configuración social, imaginarios, creencias e incidencia de la institución.....	31
2.1 Conformación socio-demográfica de la familia policial .....	32
2.2 Patrones de conformación del vínculo y de separación.....	38
2.3 Patrones de vivienda, administración del presupuesto familiar y nivel de estudios .....	44
2.4 Satisfacción con la vida familiar y hábitos en familia .....	48
2.5 Percepciones y creencias frente a la familia.....	51
2.6 Factores de incidencia endógena, exógena y de convivencia física en el desempeño y desarrollo de la familia.....	55
2.7 Impacto de los estímulos del Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional en la familia.....	62
2.8 Frecuencia de actividades para fortalecer y contribuir al desarrollo de la familia .....	64
2.9 Armonización de la profesión policial con el hogar .....	66
2.10 Impacto del Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional en el fortalecimiento de la familia policial.....	73

## Capítulo 3

Aproximación a la conformación familiar policial, patrones de comportamiento y creencias desde las regiones. ....	77
3.1 Región de Policía No. 1 - Cundiboyacense, Amazonas, San Andrés y Providencia .....	77
3.2 Región de Policía No. 2 - Tolima grande, Caquetá y Putumayo .....	81
3.3. Región de Policía No 3 - Eje Cafetero: Caldas, Quindío y Risaralda.....	85

3.4 Región de Policía No. 4 - Pacífico sur: Valle, Cauca y Nariño.....	88
3.5 Región de Policía No. 5 - Santanderes, Magdalena Medio y Arauca. ....	93
3.6 Región de Policía No. 6 - Antioquia, Chocó y Córdoba.....	99
3.7 Región de Policía No. 7 - Llanos orientales .....	103
3.8 Región de Policía No. 8 – Caribe colombiano .....	106

## Capítulo 4

Valoración e interpretación de las categorías de análisis. Hacia una Política Institucional de Familia Policial. ....	113
Conclusiones .....	121
Referencias .....	126
Anexos .....	129

## Listado de figuras

Figura 1. Distribución de la muestra vs. Población por categoría de la Policía Nacional. ....	32
Figura 2. Condición laboral del personal uniformado por categorías. ....	33
Figura 3. Edad de los uniformados en rangos de 5 años por categoría de grado.....	34
Figura 4. Regiones de origen del personal uniformado por categorías de grado. ....	35
Figura 5. Estado civil por categorías. ....	37
Figura 6. Tipo de conformación familiar por categoría de grado. ....	38
Figura 7. Tipo de unión conyugal o de matrimonio.....	39
Figura 8. Tiempo en el que los uniformados permanecieron solteros antes del vínculo .....	40
Figura 9. Tiempo de permanencia en convivencia antes de la separación.....	41
Figura 10. Motivos de la separación en el personal uniformado .....	42
Figura 11. Número de hijos vivos por 34	
Figura 12. Edad en la que tuvo el primer hijo.....	43
Figura 13. Tipo de vivienda por categoría (oficiales, suboficiales y patrulleros). ....	44
Figura 14. Nivel de estudios culminados por categoría. ....	45
Figura 15. Patrones de administración del presupuesto familiar. ....	46
Figura 16. Grado de satisfacción con el ingreso familiar.....	47
Figura 17. Personas que no son del núcleo familiar a cargo en el hogar.....	48
Figura 18. Principal ocupación de la pareja. ....	49
Figura 19. Grado de satisfacción con la vida familiar. ....	49
Figura 20. Cantidad y tipo de comidas diarias que se comparten en familia.....	50
Figura 21. Actividades de ocio y recreación en familia por categorías. ....	51
Figura 22. Ponderación frente a la afirmación: la sociedad valora el trabajo del hogar.....	52
Figura 23. Ponderación frente a la afirmación: recomendaría vivir sin matrimonio... 53	
Figura 24. Afirmación: el actual ritmo de trabajo afecta la relación de esposos.....	54
Figura 25. Afirmación: el actual ritmo de trabajo afecta la relación padres e hijos. ....	54
Figura 26. Afirmación: ¿Cuál es el principal problema de las familias en Colombia?. 55	
Figura 27. Grado de incidencia de la modificación de vacaciones y descansos.....	57

Figura 28. Grado de incidencia de las dificultades económicas, deudas del hogar. ....	58
Figura 29. Incidencia de la adecuada distribución de siete tipos de roles en el hogar. ....	59
Figura 30. Ponderación de uniformados que viven con el núcleo familia.....	60
Figura 31. Motivo por el que no se convive con el núcleo familiar.....	60
Figura 32. Frecuencia de visita a la familia para quienes no conviven con el núcleo..	61
Figura 33. Frecuencia de las actividades de acompañamiento a los hijos.....	64
Figura 34. Frecuencia de cursos de formación de familia.....	66
Figura 35. Patrones de dificultad en relación con la armonización trabajo y hogar. ...	67
Figura 36. Posición de aceptación frente al trabajo del uniformado.....	67
Figura 37. Incidencia del carácter público policial en las situaciones familiares.....	68
Figura 38. Grado de incidencia de las situaciones familiares en la imagen individual.....	68
Figura 39. Grado de incidencia de las situaciones familiares en la carrera.....	69
Figura 40. Consideración frente a mezclar asuntos de trabajo y del hogar.....	70
Figura 41. Conocimiento del Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional.....	73
Figura 42. Participación en las actividades en las que se vinculan familias policiales.....	74
Figura 43. Desarrollo de actividades para el fortalecimiento de la familia policial. ...	75
Figura 44. Información recibida sobre beneficios de bienestar brindados. ....	76
Figura 45. Razones frente a la participación de los planes del Comité de G. Humana.....	77

## Listado de tablas

Tabla 1. Principales características socio-culturales Región No. 2. ....	81
Tabla 2. Principales situaciones de estabilidad Región No. 2.....	81
Tabla 3. Principales aspectos servicio de Policía Región No. 2. ....	82
Tabla 4. Principales tendencias familia Policial Región No. 2.....	82
Tabla 5. Elementos o acciones para impulsar y trabajar Región No. 2.....	83
Tabla 6. Aspectos positivos y negativos Región No. 2.....	84
Tabla 7. Principales características socio-culturales Región No. 4.....	88
Tabla 8. Principales situaciones de estabilidad Región No. 4.....	89
Tabla 9. Principales aspectos servicio de Policía Región No. 4.....	89
Tabla 10. Principales tendencias familia Policial Región No. 4.....	90
Tabla 11. Elementos o acciones para impulsar y trabajar Región No. 4.....	90
Tabla 12. Aspectos positivos y negativos Región No. 4.....	92
Tabla 13. Principales características socio-culturales Región No. 5.....	96
Tabla 14. Principales situaciones de estabilidad Región No. 5.....	97
Tabla 15. Principales aspectos servicio de Policía Región No. 5.....	98
Tabla 16. Principales tendencias familia Policial Región No. 5.....	98
Tabla 17. Elementos o acciones para impulsar y trabajar Región No. 5.....	99
Tabla 18. Principales características socio-culturales Región No. 6.....	100
Tabla 19. Principales situaciones de estabilidad Región No. 6.....	100
Tabla 20. Principales aspectos servicio de Policía Región No 6.....	100

Tabla 21. Principales tendencias familia Policial Región No 6. ....	101
Tabla 22. Elementos o acciones para impulsar y trabajar Región No 6.....	101
Tabla 23. Principales características socio-culturales Región No 7.....	103
Tabla 24. Principales situaciones de estabilidad Región No 7. ....	104
Tabla 25. Principales aspectos servicio de Policía Región No 7.....	104
Tabla 26. Principales tendencias familia Policial Región No 7. ....	105
Tabla 27. Elementos o acciones para impulsar y trabajar Región No 7.....	105
Tabla 28. Principales características socio-culturales Región No 8. ....	106
Tabla 29. Principales situaciones de estabilidad Región No 8. ....	107
Tabla 30. Principales aspectos servicio de Policía Región No 8. ....	108
Tabla 31. Principales tendencias familia Policial Región No 8. ....	109
Tabla 32. Elementos o acciones para impulsar y trabajar Región No 8.....	110

### Listado de Siglas y Acrónimos

<b>Siglas</b>	<b>Significado</b>
DIJIN	Dirección de Investigación Criminal e INTERPOL
ENDS	Encuesta Nacional de Demografía y Salud
ICBF	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
INTERPOL	Organización Internacional de Policía Criminal
IFFD	Federación Internacional de Desarrollo Familiar
FAMOF	Programa de formación familiar “Familias que ayudan a otras familias
MNVCC	Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes
SIATH	Sistema de Información para la Administración del Talento Humano

---

# INTRODUCCIÓN

---

El estudio de la familia ha trascendido del concepto clásico en la concepción como célula de la sociedad al de transformación como una organización social (Vásquez, 2004), por cuanto diferentes factores aparecen como agregados al análisis durante el último cuarto de siglo, desde la emancipación de la mujer en todos los ámbitos de relacionamiento, la movilidad de la mano de obra y del capital, de su concepción económica como unidad de consumo, de la transformación de las relaciones afectivas entre sus miembros, entre otras, que determinan la relevancia de la familia como categoría de análisis fundamental para el desarrollo humano.

Hoy en día, en tiempos donde se ha generado una obligada y profunda reflexión alrededor de la condición humana producto de riesgos latentes como las pandemias, el cambio climático, el conflicto social y la seguridad alimentaria, entre otros, así como la prevalencia de la salud física y emocional, antepuestos al consumo, el materialismo y el mismo desarrollo económico, se ubica a la familia como el principal refugio y motor emocional y productivo, desde las iniciativas individuales de emprendimiento y relacionamiento para la subsistencia económica, en un marco donde su estudio y profundización científica es trascendental en organizaciones que como la Policía, tienen un papel determinante en la construcción de este nuevo contrato social, llamado ligeramente “nueva normalidad”, trascendiendo a los aspectos fundamentales del ser humano y el esquema de producción afincado en el último siglo.

Los cuerpos de policía comprenden y conocen en detalle esta realidad dada su proximidad a estos problemas cotidianos, por lo cual, garantizar una estabilidad familiar y emocional en un servidor público, que sólo es igualada por el personal médico y de servicios de salud, requiere una política de familia, priorizada desde la alta dirección y el pensamiento directivo organizacional, procurando proteger y promover un policía con un alto equilibrio emocional basado en su familia, en una correcta administración y optimización del talento humano, del apalancamiento que genera la familia como medio de filiación corporativa, afianzamiento del humanismo, de reducción de la tasa de retiros, de satisfacción en el trabajo, de enriquecimiento de la persona humana y finalmente, como nodo transformador de la sociedad, en este nuevo marco de relacionamiento.

Aunado a lo anterior, se han incorporado dentro del devenir político, cultural y de opinión, diversas corrientes sociales e ideológicas, por una parte, así como de gestión y organizacionales, por otra, que indistintamente de sus posturas, ven en la familia un eje fundamental tanto para un desarrollo más ético de la sociedad, como para el mejoramiento productivo del ser humano trabajador, derivando una mayor fidelización, rendimiento y cooperativismo.

La anterior descripción no es ajena a la Policía Nacional de Colombia y encuentra una preocupación en relación con las nuevas conformaciones e idealizaciones que se tienen de la familia y su impacto en el desempeño profesional, en el desarrollo individual y en su núcleo familiar. Esta realidad, aunado al peso cuantitativo de personal de adultos jóvenes en la institución, más de la mitad de su personal con vínculos conyugales vigentes, una tendencia creciente de familias monoparentales, así como de transformaciones en las dinámicas internas de las parejas y la intensificación del trabajo profesional, se constituyen en objeto de estudio prioritario para la institución.

Sin embargo, las organizaciones modernas demandan una mayor profundización en cuanto a la representación taxonómica de la familia como movilizador principal, emocional, laboral y humano de la persona, situación que en el caso de los cuerpos de policía, implica el estudio de las diferentes y complejas dimensiones que involucran el ser policía, sus rasgos sociales, culturales y conductuales, creencias e imaginarios de la familia desde la organización y desde su formación individual, que permita incorporarla como un criterio transversal para la toma de decisiones en los ámbitos de gestión institucional: misional, educativa, sanidad y bienestar.

### **Pregunta de investigación**

Con el propósito de brindar estudios que ofrezcan mayores y mejores aproximaciones sobre la familia de los policías, se considera pertinente resolver esta necesidad de investigación en relación con avanzar y mejorar la información sobre la representación sociocultural de la familia del personal uniformado de la Policía Nacional de Colombia, como insumo para el análisis, el direccionamiento del talento humano y el fortalecimiento de las políticas orientadas a la preservación y el fortalecimiento de la familia policial. Situación considerada como la principal motivación metodológica de esta investigación, de manera que atienda esta inquietud que sólo recientemente encuentra su importancia por los efectos generados en la condición personal y profesional en el desempeño del policía y, resuelva la pregunta relacionada con el desarrollo de caracterización de la familia policial con base en sus rasgos sociodemográficos, socioculturales, de creencias, patrones de comportamiento y estructura tipológica familiar.

Paralelamente, se pretende identificar elementos determinantes que inciden en el comportamiento de la familia policial especialmente, a partir de la diferenciación de los ámbitos operativo, administrativo, el modelo de vigilancia comunitaria por cuadrantes y grupos especiales, incluyendo el análisis de las condiciones socioeconómicas, la conformación sobre patrones de arraigo regional, así como en su pareja y el impacto del

sistema de estímulos al desempeño en la familia a través de las instancias de promoción de la gestión humana en la organización policial, extendiéndose al estudio de factores de vínculo y separación, conflicto familiar, creencias alrededor de esta organización, entre otras, que permiten una mejor comprensión del ejercicio de la profesión policial frente a la conformación, estabilidad, fortalecimiento y proyección de las familias de los uniformados integrantes del cuerpo de Policía en Colombia.

En este sentido, el estudio se presenta como un insumo desde la academia, para la formulación de política institucional, estrategias, planes y programas en el marco del modelo de gestión humana, a partir de una adecuada y detallada descripción de la familia policial, que pretende además de disponer de una clara y completa representación de esta unidad de análisis, buscando contribuir a la satisfacción de tres propósitos: a) un adecuado direccionamiento del talento humano basado en la familia, b) la preservación y estabilidad de la familia, así como el mejoramiento de su calidad de vida y el afianzamiento de las relaciones socio-afectivas por parte del policía, c) su optimización para incrementar la efectividad en el servicio.

De esta forma, la presente investigación pretende identificar los aspectos nucleares que permiten describir y representar la familia policial contemporánea, con un amplio número de variables que optimicen este sistema de gestión y brinden mejor información basada en la evidencia científica, para lograr el máximo aprovechamiento y potenciación de la familia, tanto para el logro de los objetivos de la Policía como institución, así como para su consolidación estable en la organización e instancia de proyección y desarrollo humano y social para el individuo policía.

## Metodología

El abordaje metodológico centró su atención en el estudio descriptivo de corte cualitativo con empleo de variables de orden cuantitativo, valiéndose de una encuesta nacional de caracterización familiar, mediante un instrumento de levantamiento de información orientado a un muestreo de conveniencia no probabilístico, difundido en el Portal de Servicios Interno – PSI, una plataforma de acceso virtual individual para el personal de la Policía Nacional, que abordó 10 factores entre los cuales se incluyen: elementos sociodemográficos, variables culturales, laborales, psicológicas y sociológicas familiares. Esta plataforma permitió integrar el consentimiento informado al tratarse de información personal y familiar. La información cuantitativa se contrastó con métodos de análisis cualitativo a partir del desarrollo de una entrevista semiestructurada realizada en las sedes principales de las regiones de policía, donde se buscó la pluralidad de rasgos socioculturales de filiación familiar, conductuales y de idealización familiar.

En la investigación cuantitativa, su contrastación se realizó a través de información cuantitativa, la cual apuntó aspectos medibles. Frente a lo cualitativo, estos estudios desarrollaron hipótesis e interrogantes en cualquier tiempo con respecto a la recolección y posterior análisis de datos (Hernández et al., 2014).

La población está integrada por todos los funcionarios 160.257 uniformados de la Policía Nacional en las categorías de oficiales, suboficiales – nivel ejecutivo y patrulleros, obteniéndose una muestra de 59.185 uniformados, distribuidos en 40.265 hombres (67.9%) y 18.920 mujeres (32.0%), con edades comprendidas entre los 18 y 51 años. Asimismo, en el desarrollo de la entrevista semiestructurada mediante la metodología de grupos focales en las diferentes bases de región de Policía, participaron 160 uniformados en todas las categorías, planteando como requisito que por lo menos el 50% hiciera parte del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes – MNVCC, además de la presencia del equipo interdisciplinario compuesto por el responsable de bienestar de la unidad policial, el capellán, mando ejecutivo de comando (suboficial o miembro del nivel ejecutivo más antiguo de la unidad) y el responsable del comité de gestión humana.

### Estructura del libro

Esta investigación se desarrolla en cuatro capítulos, los cuales expresan los resultados del estudio en dos grandes ámbitos: el primer ámbito de carácter cuantitativo basados en el extenso ejercicio de levantamiento de información sobre familia a los casi 60.000 policías de las tres categorías jerárquicas de la institución, nivel directivo, mandos medios y base, que corresponden a oficiales, suboficiales - mandos ejecutivos y patrulleros; el segundo ámbito con base cualitativa, que recoge las entrevistas en las diferentes regiones de policía contribuyendo al contraste entre ambos enfoques de información, pero especialmente a completar mediante el ejercicio de entrevistas, una caracterización detallada, ubicada en cada contexto regional, de acuerdo a sus características, creencias y situación específica socio-cultural de las diferentes regiones del país.

El primer capítulo realiza un abordaje teórico que recoge la evolución de la regulación sobre la familia en Colombia, reflejando un enfoque más normativo e institucionalista que sociológico de esta institución como un sistema; este capítulo refleja cómo la acelerada transición demográfica en la segunda mitad del siglo XX, impactó también al país y paralelamente influenció -sin marcar diferencias- el comportamiento de la institución policial y sus familias; en este sentido se evidencia el crecimiento de instituciones para desarrollar la política de familia, como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ya en el último tercio de la centuria y la entrada en vigencia de una nueva Constitución Política en 1991, como hitos de donde se desprende toda una estructura desde el derecho positivo y, donde se determina la línea de actuación del sector público en aspectos culturales como los patrones religiosos en la familia, el papel de la mujer, la transición del tutelaje parental y la revolución sexual, que a la luz del enfoque de la teoría de sistemas, permite explicar la transformación de la familia durante este siglo y su relación con la familia policial y los primeros estudios de la institución con un enfoque socio-demográfico.

El segundo capítulo se adentra en los resultados del asunto objeto de estudio en cuestión, generando interpretaciones producto de la información recolectada con base

en la percepción, experiencias y datos aportados, que agrupó la información en diez categorías diseñadas para desarrollar el análisis:

- Conformación socio-demográfica de la familia policial.
- Patrones de conformación del vínculo y separación.
- Patrones de vivienda, administración del presupuesto familiar y nivel de estudios.
- Satisfacción con la vida familiar y hábitos en familia.
- Percepciones y creencias frente a la familia.
- Factores de incidencia endógena, exógena y de convivencia física, en la familia.
- Impacto de los estímulos del Manual de Bienestar y Calidad de Vida de la Policía.
- Frecuencia de actividades para fortalecer y contribuir al desarrollo de la familia.
- Armonización de la profesión policial con el hogar.
- Impacto del Comité de Gestión Humana en el fortalecimiento de la familia policial.

El tercer capítulo realiza una caracterización de las familias de los policías, de manera discriminada y diferenciada en las ocho regiones de Policía, que corresponden a regiones conformadas con base en la homogeneidad de sus patrones culturales, sociales y económicos, que permiten precisar los comportamientos y rasgos particulares de las familias por categorías jerárquicas de la carrera, ámbitos de desempeño operativo o administrativo, creencias entre otras, empleando la categoría de análisis de la condición geográfica, que por las condiciones del país son especialmente plurales y diversas, mereciendo un análisis discriminado, donde evidentemente se perciben claras diferencias que inciden en la misma forma en el servicio de policía y en la familia de manera directamente proporcional.

El cuarto capítulo realiza una valoración de ambos enfoques: cuantitativo y cualitativo, a partir de la integración estimativa de los tres instrumentos de recolección empleados: encuestas, grupos focales y entrevista con los responsables de bienestar social de las unidades de policía, orientando la necesidad de plantear una Política Institucional de Familia Policial, que involucre un giro estratégico en el sistema de estímulos ya no sólo hacia el individuo, sino hacia su familia, así como un mayor involucramiento de los señores directores, comandantes y jefes de unidades, a través de indicadores de desempeño que incluyan la promoción y fortalecimiento de la familia policial como medio fundamental para el mejoramiento de la condición personal del policía y por ende, del servicio de Policía.

Sobre la base de lo anterior, el presente estudio ampliará las aproximaciones, descripciones científicas y explicaciones conductuales sobre la familia policial, como fundamento para la toma de decisiones en materia no solo de gestión del talento humano, sino de la disposición de mejores insumos y variables de análisis, que brinden claridad en las representaciones familiares policiales, y de esta forma, adoptar modelos que optimicen el desempeño de este servidor público, encontrando en la familia un apalancador del afianzamiento de los valores institucionales, y finalmente, mejoren su desarrollo personal y profesional, en un contexto social y cultural cambiante.



---

# 1. APROXIMACIÓN A LA FAMILIA POLICIAL. CONTEXTO NACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA INSTITUCIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL

---

Múltiples aproximaciones conceptuales se han realizado del vocablo familia, desde el latín *familiae* que refiere un grupo de súbditos pertenecientes al jefe de la gens; pasando por el vocablo *fames*, que significa “hambre” y refiere un grupo de personas que se alimentan en la misma casa, hasta nuevas terminologías que diversifican las acepciones derivadas de la palabra (Oliva & Villa, 2014); en este sentido, se parte de las características y las conformaciones tribales, así como la estructura de la sociedad moderna en el Estado – Nación, y el sistema feudal alrededor de familias como unidades productivas de cada reino, concepción que permaneció prácticamente inmodificable, incluso con la entrada de la revolución industrial, en la que la familia seguía siendo considerada un núcleo que sustentaba la producción, tanto del hombre siendo considerado pilar del aprovisionamiento y la producción, en su concepción historicista, como de la introducción de la mujer a la industria de la pequeña manufactura desde finales del siglo XIX.

La transformación de la familia durante la última mitad de la centuria ha modificado la corriente utilitarista que imperó desde el siglo XVIII, en la que el hombre se considera como un medio de producción (Serra, 2012), por la del individualismo que lo concibe como fin en sí mismo. Este contexto plantea un primer problema, relacionado con la acelerada mutación de la institución familiar, en el marco de contextos sociales y culturales complejos, en los que las funciones tradicionales de formación y bienestar entre otras, pasan a concentrarse en las del capitalismo, el materialismo y la concentración exclusiva en la producción, las cuales orientan a la familia al desarrollo profesional individual o su consideración como un simple espacio de asociación y consumo, careciendo de aproximaciones complementarias en las dimensiones sociales, afectivas, psicológicas, reproductivas y sociológicas.

Esta situación, puesta en el marco de transición en Colombia durante la segunda mitad del siglo, que trajo consigo el acentuamiento del modelo neoliberal, la emancipación laboral de la mujer y la cultura digital (Vásquez, 2004), han impactado la organización social e institucional del país, en la que se incluye al cuerpo-institución de la Policía Nacional, el cual no es ajeno a esta realidad, señalando un segundo ámbito problemático al impactar el desempeño, bienestar y desenvolvimiento social de este grupo de servidores públicos. En este sentido, hay una tangible ausencia en la caracterización de la

familia policial y de estudios socioculturales que la representen, derivando en consecuencia que la gestión del modelo de gestión humana, presente la carencia de información suficiente y fundamentada en el análisis. De esta forma, surgen nuevos conceptos y concepciones alrededor de la familia, en las que se identifica, en primera instancia, un polimorfismo de los hogares familiares nucleares, diferentes de la noción tradicional biparental (padre, madre e hijos), generando dinámicas novedosas de desarrollo familiar (Ruiz, 2004), que mezcladas con las aproximaciones políticas, económicas y de ideología descritas anteriormente, determinan un detallado estudio y mayor disponibilidad de información científica para los tomadores de decisiones, que permitan orientar adecuadamente las organizaciones e instituciones de cara a los objetivos de desarrollo humano.

A partir de esta nueva caracterización de la familia, los estudios sobre el tema han encontrado en la Teoría de Sistemas el enfoque de mayor frecuencia y empleo para la investigación, dada la connotación de interacción de interdependencia entre sus individuos y su consolidación como línea de análisis a partir de los años setenta (Espinal et al., 2004). Lo anterior se corrobora con los primeros estudios surgidos en las escuelas de Palo Alto y Milán, con una perspectiva de intervención terapéutica clínica, que incorporan la comprensión psicológica y posteriormente sociológica de la familia.

Esta aproximación abrió el paso al estudio de la familia incluyendo otras dimensiones en su comprensión como organización social, estructural, de conjunto relacional, como espacio de interacción afectiva, célula de consumo de bienes y servicios, entre otras, que como pocas unidades de análisis permite su aproximación desde la sociología hasta la economía, la historia hasta la política y la antropología hasta la psicología, extremos de las ciencias sociales. De esta manera, la familia se incorpora en una red social compleja que deriva múltiples ámbitos de estudio, a partir de su comportamiento como un todo o con el criterio formativo y conductual de sus individuos, situación que en la última década ha sido objeto de investigación por el impacto social y consecuencial que genera, así como organizacional en el trabajo y en la gestión social de gobierno. De lo anterior se puede señalar, que como quiera que la familia se encuentre en un entorno social cambiante, ésta adquiere la misma condición y comportamientos, reproduciendo dinámicas de transformación que inciden entre sus miembros y generan una relación recíproca y de retroalimentación que refuerza determinadas conductas sociales.

Un importante enfoque sociológico que contribuyó a una lectura de soporte sobre estudios de familia en el mundo de habla hispana es el de Castells (1999), quien señala la transformación de la familia a partir de la entrada en crisis del modelo patriarcal, producto de la incorporación de diferentes sistemas de personalidad y de la globalización cultural. De esta forma comienzan a aparecer estudios particulares para cada región, que parten de este enfoque y agregan contextos específicos relacionados con la mujer, su incorporación masiva al trabajo, las pautas de crianza y la influencia de los entornos sociales y culturales en el desarrollo de la familia, entre otros.

En Colombia, Jiménez (2010), precisó estudios sobre familia, alrededor del papel de la mujer y la infancia durante la década de los setenta y ochenta, señalando que esta organización como escenario para la formación de la práctica y experiencia infantil, modificó criterios de individualización de los niños. Lo anterior demuestra que aunado a su institucionalización de la familia alrededor de papeles y la formación de personalidad en la propuesta de Castells (1999), esta organización comienza a especializar ámbitos de estudio, en este caso, de la mujer y la infancia, propuesta que permitía ampliar el espectro de investigación a otras instituciones tradicionales de la sociedad.

Durante estas décadas se observan los primeros desarrollos normativos alrededor de la familia como ámbito sujeto de regulación en la política de gobierno. Mediante el decreto No. 2820 (1974) aparece la igualdad de derechos tanto para hombres como para mujeres, posteriormente aparece la ley 5 (1975) que regula la adopción de niños y sucesivamente producto de la creación del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, mediante la ley 75 (1968, se observa un corriente de medidas jurídicas en el último cuarto del siglo XX, para regular los nuevos asuntos relacionados con la familia en Colombia. En el mismo periodo, se crea la ley primera (1976) sobre el divorcio y la separación de cuerpos; luego, 3 años después, mediante la ley 7 de 1979, se firma el decreto reglamentario No. 2388 del mismo año que reorganiza el ICBF hasta llegar a 1989 donde, con el decreto 2272 donde se organiza y define la jurisdicción de familia.

Con la Constitución Política de 1991 desde su parte fundamental y general, se consagra el amparo de la familia como institución básica de la sociedad, como señala el artículo 42 de la carta política. En 1993 se sanciona la ley 82 de 1993, que trata sobre la protección a la mujer cabeza de familia. Con la ley 294 de 1996 se castiga la violencia intrafamiliar y progresivamente se incorporan tipos penales hasta la formulación de la Ley 599 de 2000 que tipifica delitos contra niños, niñas y adolescentes, así como a la mujer, esta línea de política criminal, se ve materializada con la ley 1098 de 2006 o Código de Infancia y la Adolescencia.

Para inicios del milenio, aparece una importante investigación en el plano nacional que corresponde a la transformación de la familia durante el siglo XX, donde el país presenta una historia compartida con Latinoamérica enmarcada en la cultura occidental (Pachón, 2008). Esta perspectiva corresponde a diferentes estudios que indican la influencia de aspectos culturales como la religión, el papel de la mujer en el hogar, la influencia de diferentes tipos de violencia, el debilitamiento del tutelaje parental y la revolución sexual, entre otros, que teóricamente sustentan la orientación del estudio a aspectos más particulares de esta organización social.

Para el gobierno, la generación de políticas sobre la familia siguió considerándose un aspecto que debía depender de la Presidencia, firmando el Decreto No. 4156 de 2011, en el que el ICBF fue adscrito al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social. Esta prevalencia se ha extendido a la creación del Sistema Nacional de Bienestar Familiar que integra la Policía Nacional, pero desde un enfoque de apoyo a la preven-

ción y la judicialización, más no de promoción de planes orientados hacia sus miembros como una población específica, siendo incluidos dentro de la comunidad en general.

En lo que tiene que ver con jurisprudencia, en 2011 mediante sentencia C-577, la Corte Constitucional reconoce integralmente la entidad familiar de las parejas del mismo sexo y las hace acreedoras de la misma protección jurídica prevista a favor de las parejas heterosexuales. Igualmente se destaca la sentencia C-271 de 2003, la cual a partir de la solicitud de nulidad del matrimonio civil consagrada en el Código Civil en su artículo 140, se planteó un preámbulo amplio que definió la familia desde un contexto legal para generar línea jurisprudencial e interpretación a nivel nacional, señalando:

En un sentido amplio, la doctrina y la jurisprudencia han definido la familia como aquella comunidad de personas emparentadas entre sí por vínculos naturales o jurídicos, que funda su existencia en el amor, el respeto y la solidaridad, y que se caracteriza por la unidad de vida o de destino que liga íntimamente a sus miembros o integrantes más próximos. Desde la perspectiva natural, la familia tiene su origen en la unión afectiva que surge entre un hombre y una mujer, mientras que como institución jurídica su fuente primaria es el matrimonio (Corte Constitucional de Colombia, 2003).

Como fuente del sector público para el caso colombiano, se encuentra un documento rector en materia de descripción de las características familiares: la Encuesta Nacional de Demografía y Salud – ENDS (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015), el cual realiza análisis de grupos poblacionales por regiones, desde sus relaciones económicas y socioculturales, teniendo como una de sus categorías las características de los hogares y la población, definiendo importantes hallazgos en cuanto a la conformación actual de la familia. Dentro de los más representativos, se encontró que la tasa de fecundidad pasó de seis y siete hijos en promedio en 1967, a una tasa global de dos en 2015. Otras evidencias son que el 36% de los hogares que tienen en la jefatura familiar a una mujer, así como el aumento de los hogares unipersonales en un 11%. Estos resultados demuestran la transformación acelerada de las familias en menos de un cuarto de siglo.

A nivel policial, la inclusión de la familia se ubica en el Sistema de Gestión Integral en tres menciones. La primera se relaciona en las siete políticas institucionales misionales, que corresponden a las directrices de la institución que orientan sus acciones, esfuerzos y recursos desde el Alto mando institucional. Una de ellas, es la política de gestión humana y calidad de vida óptima, que tiene como propósito garantizar que los miembros de la Policía desarrollen una óptima calidad de vida laboral y familiar. La segunda obedece a la definición de los grupos sociales objetivo o clientes de la Policía Nacional, que en el grupo comunidad policial, se extiende tanto al personal activo como en uso de buen retiro, a los componentes familiares de uniformado (Policía Nacional de Colombia, 2015). Finalmente, en el tercer componente del SGI, Talento humano y gestión de la cultura, pretende armonizar el direccionamiento del talento humano con la calidad de la vida laboral y la efectividad del servicio de Policía. El modelo de gestión humana por competencias y el modelo de cultura, hacen si bien breves alusiones a la familia, incluyen esta categoría de análisis y de acción institucional como factor a tener

en cuenta para desarrollar el sistema de gestión (Policía Nacional de Colombia, 2015, p. 29). Por otra parte, el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional, señala en su parte general, que la finalidad es fortalecer estos dos aspectos en los funcionarios de la institución, precisando que el talento humano contribuye al impulso de la unidad y progreso de las familias (Policía Nacional de Colombia, 2016a).

El único referente producto de investigación científica que aborda la familia policial en todo su contexto, es un estudio basado en información cuantitativa, realizado por la Dirección de Talento Humano en 2018 denominado: Caracterización tipológica de la familia en la Policía Nacional, el cual emplea datos del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano – SIATH, para determinar el tipo de estructura familiar en la institución, aunado a otras variables de carácter sociodemográfico, producto del análisis de los reportes que arroja este repositorio.

A nivel institucional se encuentran dos actos administrativos que señalan la familia como componente a promover y proteger dentro del Sistema de Gestión Integral, a saber, la resolución No. 01360 del 8 de agosto de 2016, por la cual se expide el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional (Policía Nacional de Colombia, 2016a) y la resolución No. 03392 del 30 de julio de 2015 que establece el Manual del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional (Policía Nacional de Colombia, 2016b).

Los estudios realizados en materia de familia policial en Colombia, incluso en la región, son escasos y se limitan a un ámbito estadístico y referencial en un marco restringido a los aspectos relacionados con la administración del personal uniformado de la Policía Nacional, así como la disposición de información para el otorgamiento de traslados, permanencia y duración en unidades policiales o la definición de condiciones y derechos prestacionales con base en las características de la conformación familiar, sin mayor extensión a otras dimensiones sociológicas, económicas y de relacionamiento, entre otras.

Recientemente, con decisiones de carácter gerencial policial, como la incorporación del componente bienestar laboral en el Modelo de Gestión Humana por competencias, entendido como la atención de las necesidades del personal policial y sus familias (Policía Nacional de Colombia, 2015), y en el Modelo de Cultura Institucional, donde la familia es comprendida como potenciador de la vocación, valores y principios del eje Institución (Policía Nacional, 2015, p. 34), se ha otorgado una mayor relevancia al papel de la familia en el desempeño policial y en el desarrollo individual de los integrantes de la Policía Nacional.

De esta forma, organizaciones fundamentales en el funcionamiento de un Estado, por su fin esencial que es la seguridad, como son los cuerpos de policía y de cumplimiento de ley, corroboran los estudios enfocados a la gestión humana, como una contribución científica relevante, desde dos contextos. Uno macro, a partir de un asunto que ha despertado especial interés en las ciencias sociales, teniendo presente el papel de la

familia desde los planteamientos económicos de La Gran Transformación de Polanyi (2007), donde se observa la familia como una unidad de consumo y comportamiento económico, hasta los estudios antropológicos y de familia de Yepes Stork (1997), que han influido en las principales facultades que estudian la familia en el mundo académico iberoamericano. El segundo microcontexto, corresponde al ámbito de lo policial, contribuyendo a consolidar los procesos de transformación y gestión institucional para garantizar mayor eficiencia de la organización, visto desde el desempeño individual y colectivo basado en el carácter ético y la concepción humanista -que se ha acentuado doctrinalmente en la última década- del funcionario policial hacia su familia y hacia la comunidad.

Desde la Teoría General de los Sistemas anteriormente relacionada, Minuchín (1986, como se citó en Espinal et al., 2004) define a la familia como un grupo organizado e interdependiente de personas con una interacción constante, regulado por reglas y funciones dinámicas. Dentro del enfoque institucionalista se considera a la familia como una institución social con una estructura normativa (González, 2009). Esta comprensión ha sido prevalente en las diferentes aproximaciones para el estudio de la familia, teniendo como fuente la sociología. En otra aproximación de carácter funcionalista, Parsons (como se citó en Barjau, sf) señala que la familia es una estructura con papeles, divisiones y funciones específicas asignadas por la sociedad.

Desde la perspectiva política, a la familia se le considera agente de socialización política. Diferentes investigaciones señalan que la influencia de instituciones como la escuela y particularmente la familia, son muy fuertes en términos de formación de la imagen de la sociedad y de cómo se comporta con las instituciones políticas (Bobbio & Nicola Matteucci, 2008).

En la línea de la economía, la familia se analiza como unidad de consumo y de producción de trabajo. En este ámbito se pueden encontrar múltiples propuestas explicativas que trasiegan desde el liberalismo puro hasta el socialismo marxista, sin embargo, uno de los más completos por cuanto relaciona el comportamiento económico con el social de sus individuos, se explica en que la economía cumple una función de la organización social, a través, entre otros actores, de la familia. Adicionalmente, ese comportamiento se ve marcado en la familia, por rasgos sustantivos de las sociedades como su historia y peculiaridades culturales (Kindersley, 2013).

Con el propósito de incluir un criterio de orden biológico y psicológico, la familia se entiende según Cadavid (como se citó en García, 2013) como la unión natural de seres humanos o como un sistema social natural, para generar vida entre sus miembros. De aquí se deriva un primer enfoque también sociológico y clásico desde el estructuralismo que define a la familia como la unión socialmente aprobada de un hombre, una mujer y sus hijos (Lévi-Strauss, 1981).

Se incluye también por su influencia universal y la referenciación obligada, la conceptualización de familia realizada por la Iglesia Católica (2011), a través de su docu-

mento rector de doctrina, el Catecismo, que la conceptualiza como la célula original de la vida social, en el marco de una sociedad donde hombre y mujer se unen en el don del amor y la vida. Esta acepción agrega valores como la autoridad, estabilidad y relación en el seno familiar, como fundamentos de libertad, fraternidad y lugar, en donde desde la infancia se acogen y aprenden los valores, finaliza precisando que la familia es la iniciación a la vida en sociedad.

Para Colombia, se adoptan criterios del sector oficial, establecidos a través del Departamento Nacional de Planeación, relacionados con la clasificación de los hogares, donde realiza una delimitación entre hogares familiares y no familiares, en relación con dos premisas: primero que exista núcleo familiar primario, y segundo, una relación de filiación o de parentesco entre sus miembros (Departamento Nacional de Planeación, 2016). Una de las principales fuentes, con carácter oficial para el análisis de evolución y caracterización de la población colombiana es la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016), señalando en su última versión de 2015, los principales cambios a nivel de conformación familiar, cambios demográficos y conformación de hogares y población.

Estas nuevas concepciones se asocian al problema del impacto que ejerce en la Institución en dos dimensiones: servicio de policía y familia policial, por aspectos relacionados con las características operativas de la unidad donde se labora, rotación y traslados, condición de habitabilidad, seguridad para el núcleo familiar, arraigo de la familia y del trabajo de la pareja, la distancia de centros urbanos con posibilidades de servicios públicos para el conyugue e hijos, entre otros. Factores como el crecimiento acelerado en integrantes y capacidades que ha registrado la Policía durante la última década, producto de la política de seguridad, las consecuencias sociales de una mayor cultura tecnológica y de digitalización, así como la progresiva transición funcional-misional de la institución a asuntos propios de la seguridad ciudadana, producto del paso a un eventual escenario posconflicto, marcan patrones conductuales fundamentales en las nuevas generaciones de policías y sus concepciones e idealización de la familia.

Ejemplo de lo anterior, es la prevalencia de policías uniformados menores a los 30 años en la institución en una proporción paretiana 80-20 (Policía Nacional, 2018), que en contraste con la influencia del modelo tradicional familiar biparental, derivan un ideal y una expectativa diferente de la familia, que alineado a sus aspiraciones profesionales y de desarrollo conductual en la organización, definen la necesidad de un modelo de gestión humana policial, rápidamente adaptable a este contexto y a la realidad social e institucional del individuo y de la familia.

Un estudio realizado por el Centro de Observación Prospectivo de la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional (Nieto, et al., 2018), señala que de 152.186 funcionarios examinados para 2018, que corresponden a personal uniformado y no uniformado por contrato de prestación de servicios, siendo este último sólo el 2% de la muestra, señala que la conformación de familias en la Policía alcanza el 51% del total, es decir, unos 77.766 funcionarios. Los anteriores aspectos son fundamentales para com-

Caracterización de la familia policial:  
guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

prender una nueva realidad de administración del talento humano policial, que se ve acentuada por la implementación de la ruta de transformación policial, que ubica la gestión humana como columna para la reingeniería de los procesos institucionales en el inicio del periodo posconflicto y como norte estratégico para el desarrollo (Policía Nacional, 2017a).

---

## 2. LECTURA TERRITORIAL DE LA INTERACCIÓN ENTRE NECESIDAD DE SERVICIOS, ACCIONES DEMANDADAS Y OFERTADAS EN LA SUBREGIÓN DEL CATATUMBO

---

En este capítulo la caracterización de la familia policial en Colombia, se presenta como el desarrollo de una investigación descriptiva con enfoque cualitativo, empleando variables de orden cuantitativo, procurando incorporar una amplia variedad y pluralidad de elementos de análisis para la toma de decisiones en el modelo de gestión humana, con impacto en los ámbitos misionales de gestión institucional, subordinados del Sistema de Gestión Integral, como son educación, sanidad y bienestar (Policía Nacional, 2017b). Los resultados se presentan como resultado de un primer instrumento de recolección aplicado mediante encuestas y entrevistas semiestructuradas, que aplicadas buscaron la obtención de datos para identificar las características socioculturales de las familias policiales, sumados a los objetivos específicos planteados en la investigación.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta de carácter cuantitativo de 40 preguntas de selección múltiple con única respuesta, realizada mediante un método de muestreo por conveniencia no probabilístico, de carácter anónimo, orientada al personal uniformado de la Policía Nacional y difundida en el año 2019 de forma digital a través del Portal de Servicios Interno – PSI de la Policía Nacional, una plataforma virtual y de acceso individual para todos los miembros de la Institución, con el fin de garantizar un tratamiento de datos estadístico, frente al volumen de datos de la muestra, teniendo en cuenta la agregación del consentimiento informado al involucrar información personal y familiar.

En relación con la muestra inicial 59.185 personas respondieron la encuesta, cifra que corresponde a la tercera parte del total del personal de planta de la Policía Nacional en todos los grados: 160.257, excluyendo alumnos (5.164) y personal no uniformado o por contrato laboral (4.214), teniendo en cuenta que la delimitación del estudio se cierra sobre el personal profesional uniformado, adicionalmente no se tomaron a los agentes (411), por cuanto el aporte para la muestra no supera el 0.1% del total del personal policial, siendo una muestra que corresponde a una de las más representativas realizadas en una investigación científica policial.

Excluyendo los uniformados que no respondieron la totalidad de las preguntas o presentaron algún margen de error en su diligenciamiento, se toma una muestra final

Caracterización de la familia policial:  
guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

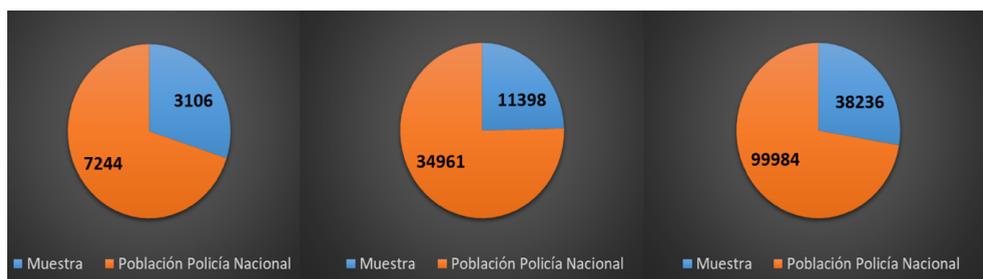
por conveniencia no probabilística 49.465 oficiales, suboficiales, mandos del nivel ejecutivo y patrulleros. La muestra de oficiales corresponde al 42% de planta en esta categoría, es decir, 3.106 de un total de 7.244 en condición de activos a nivel nacional, con una participación discriminada por grado de 6 mayores generales, 11 brigadieres generales, 74 coroneles, 158 tenientes coroneles, 592 mayores, 680 capitanes, 860 tenientes y 635 subtenientes.

En relación con suboficiales y mandos del Nivel Ejecutivo, la muestra asciende al 33% del total de uniformados en estas categorías, que corresponde a 11.398, de un total nacional de 34.961.

Para efectos de comprensión, se presentan dentro de la denominación “suboficiales” al personal de esta categoría y a los mandos ejecutivos desde el grado de subintendente. Finalmente, en relación con los patrulleros, la muestra corresponde a un 38%, es decir, 38.236 uniformados, de un total nacional de 99.984, un porcentaje de 38%, como aparece en la Figura 1.

**Figura 1**

*Distribución de la muestra vs. Población por categoría de la Policía Nacional*



## 2.1 Conformación socio-demográfica de la familia policial

Las categorías de análisis corresponden a las de la escala jerárquica policial, siendo oficiales, suboficiales – nivel ejecutivo y patrulleros, las que se emplearon para el desarrollo de las preguntas y las que se cruzaron con las variables de análisis. De esta manera el primer análisis corresponde a la condición laboral del uniformado de acuerdo a las actividades operativas, administrativas y docentes.

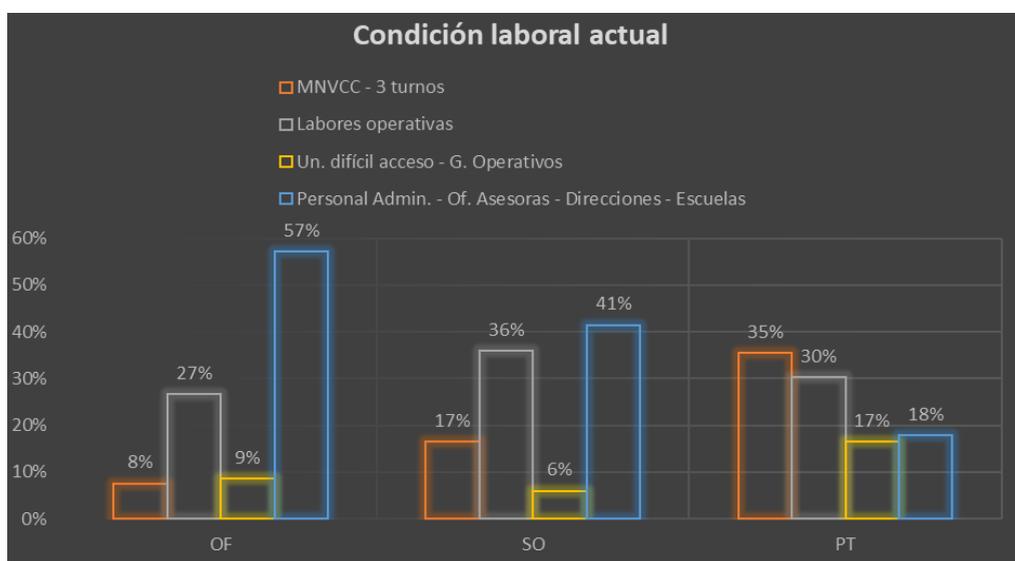
Para esta pregunta, se asume el modelo de trabajo establecido por tipo de labor desempeñada: operativa o administrativa, establecida en las encuestas mensuales de turnos de descanso lideradas por la Dirección de Talento Humano, las cuales permiten establecer hábitos de organización del tiempo libre y de descanso, como patrones en relación con la caracterización de la familia policial, en relación con el tipo de unidad

en la que se desempeña el personal de todos los grados en la Policía Nacional. De esta forma se establecen cuatro categorías:

- Personal que labora por turnos (cada tres ciclos una franquicia completa) MNVCC.
- Personal en labores operativas en regiones, metropolitanas y departamentos incluyendo especialidades (excepto MNVCC, planas mayores y labores administrativas).
- Unidades de Dificil Acceso (45 días laborados por nueve días de descanso), personal en unidades con descanso especial, de relevo, grupos operativos con este esquema de descanso, etc.
- Personal que labora en las Oficinas Asesoras, Direcciones Administrativas, Direcciones Operativas, Escuelas y Planas Mayores.

Los resultados descritos en la Figura 2 señalan que en proporción con las funciones misionales de acuerdo a cada categoría, la mayor ponderación en oficiales, corresponde a labores administrativas, personal de las direcciones, oficinas asesoras y escuelas con un 57%, seguido de quienes se encuentran directamente en el MNVCC y labores operativas suman ambas un 35%, finalizando con un 9% en unidades de difícil acceso o grupos operativos especiales.

**Figura 2**  
*Condición laboral del personal uniformado por categorías*



En relación con los suboficiales se conserva el mismo patrón por corresponder a labores de mando y control: labores administrativas un 41%, siendo la más alta, luego labores operativas y MNVCC con un 53%, seguido de unidades de difícil acceso con un 6%.

En el caso de los patrulleros, varía por cuanto en su condición de uniformados de base, se observa la máxima ponderación con un 65% en labores operativas, que suman 35% del MNVCC y 30% de especialidades operativas, seguido del ámbito administrativo con un 18% y de unidades de difícil acceso con un 17%.

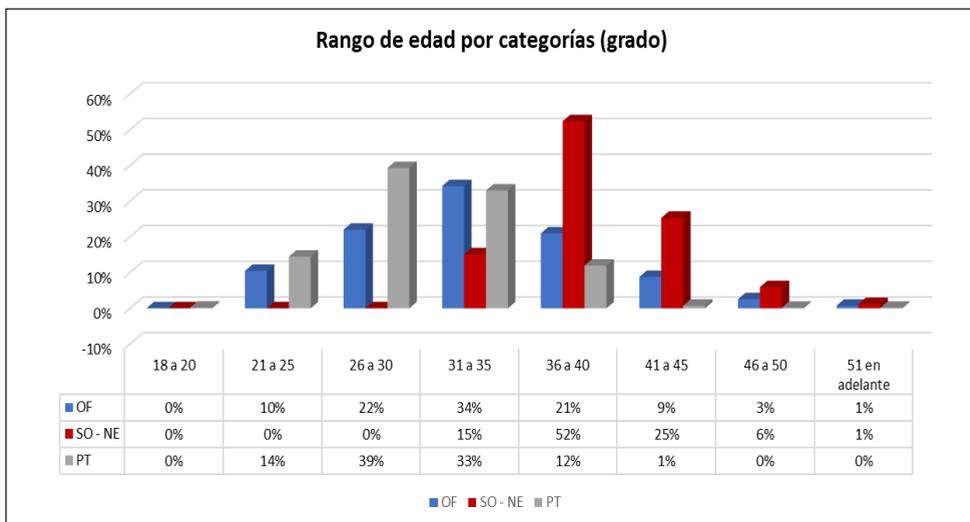
De esta forma, la muestra conserva los parámetros funcionales para cada categoría en relación con mando, control en oficiales, suboficiales y de ejecución por parte de los patrulleros.

### 2.1.1 Rango etario

En relación con la clasificación por rangos etarios, en todas las categorías se concentra entre los 26 y 35 años, siendo las máximas en oficiales (31 a 35 años) y en patrulleros (26 a 30 años), la excepción se presenta en suboficiales donde la mayoría se ubica entre 36 y 40 años, seguido de 41 a 45 años, delimitando para la muestra, esta categoría como la de mayor madurez y edad de la Policía Nacional.

**Figura 3**

*Edad de los uniformados en rangos de cinco años por categoría de grado*



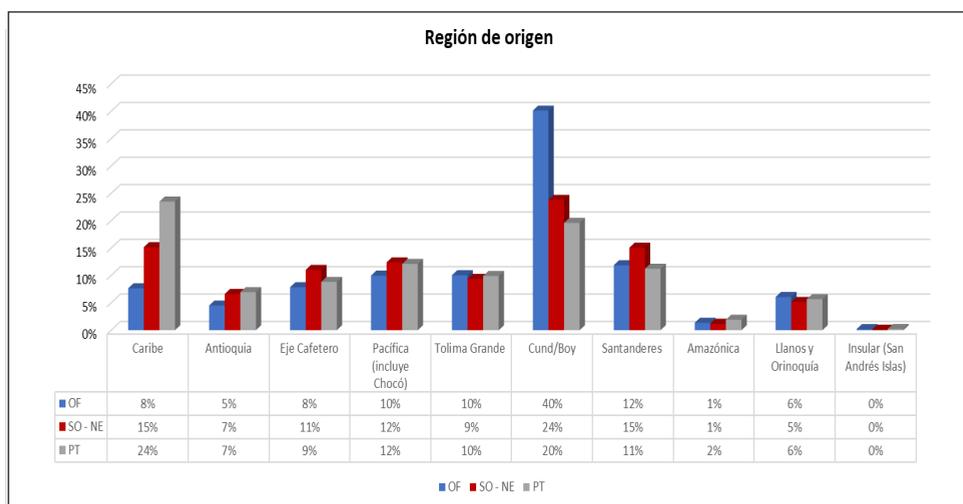
Como se observa en la Figura 3, al realizar un análisis por jerarquización de la juventud, la categoría en donde se concentra el personal de menor edad sigue siendo el de oficiales, seguido de los patrulleros y luego de los suboficiales. De esta manera se concluye que la institución sigue aglutinando la mayoría de su capital humano en un

rango de 15 años, de los 26 a los 40, situación altamente positiva en términos de capacidad productiva física. El comparativo de rangos etarios por regiones de Policía, no arroja mayores diferencias y conserva el mismo patrón.

### 2.1.2 Regiones de origen del uniformado y de su pareja

Con el propósito de comprender la caracterización familiar de acuerdo a las regiones de origen del personal uniformado, se establecieron diez regiones del país que agrupan rasgos similares de idiosincrasia, costumbres, cultura, entre otros, discriminadas de la siguiente forma: Caribe, Antioquia, Eje Cafetero, Pacífica, Tolima grande, Cundiboyacense, Santanderes, amazónica, llanos y Orinoquía e insular (San Andrés Islas), como se observa en la Figura 4.

**Figura 4**  
 Regiones de origen del personal uniformado por categorías de grado



La región cundiboyacense concentra la mayoría de los funcionarios en las categorías de oficial con un 40% y suboficial con un 24%, en el caso de los patrulleros la más alta es la región Caribe con un 24%, seguida de la cundiboyacense con un 20%.

Luego de esta diferencia, se observa homogeneidad en el origen en todas las categorías con un primer grupo porcentual que oscila entre el nueve y 15% en cuatro regiones: Eje Cafetero, Pacífica, Tolima grande y Santanderes; un segundo grupo con participación menor en dos regiones: Antioquia, llanos y Orinoquía, y finalmente la menor participación con menos 2% cada una, en los dos extremos geográficos del país: amazónica e insular (San Andrés Islas).

Uno de los patrones identificados, es que la mayoría de los patrulleros que laboran en las regiones de Policía, corresponden a la misma región de origen, situación que puede contribuir a la mejora de la estabilidad económica, por cuanto en este grado se asocia la solución de vivienda en los mismos lugares; por ende, se considera un factor que de manera colateral contribuye a la estabilidad familiar.

Se observan excepciones, donde por ejemplo, la mayoría de los suboficiales del eje cafetero se encuentran en la región No. 3 y en los santanderes, la mayoría de los uniformados de las tres categorías son de los dos departamentos que integran esta zona.

En relación con la región de nacimiento de la pareja, se observan los mismos patrones que la zona de origen del uniformado, con ligeras diferencias entre categorías, así para el caso de los oficiales y suboficiales la mayoría de las esposas (os) o compañeras (os) son de la región cundiboyacense (29%), seguidas de los santanderes (12%), Caribe y Tolima grande con un 11% cada una para los primeros; y del Caribe (17%) y santanderes (14%) para los segundos. En el caso de los patrulleros la región prevalente es la Caribe con un 27%, seguida de la cundiboyacense (14%).

Como patrón general para suboficiales y patrulleros, se identifica una tendencia a generar vínculo con personas de su misma región de origen con porcentajes superiores al 65%. Por ejemplo, en la región No. 8 de Policía, la mayoría de las esposas (os) o compañeras (os) de suboficiales con un 77% son de la misma región (Caribe) y en el caso de los patrulleros un 64% se encuentran con parejas de la misma región.

### 2.1.3 Estado civil

No hay un patrón homogéneo del estado civil por región, sino por categorías. Por ejemplo, la mayoría de los oficiales se encuentran casados con un 47%, seguido del personal soltero con un porcentaje alto del 31% del total, teniendo en cuenta que el grueso de la categoría, tanto por grado como por edad -son los más jóvenes- se ubican en los grados de teniente y subteniente con 1.513 funcionarios, es decir, la mitad de la muestra. De igual forma, es la categoría que presenta menos uniones libres.

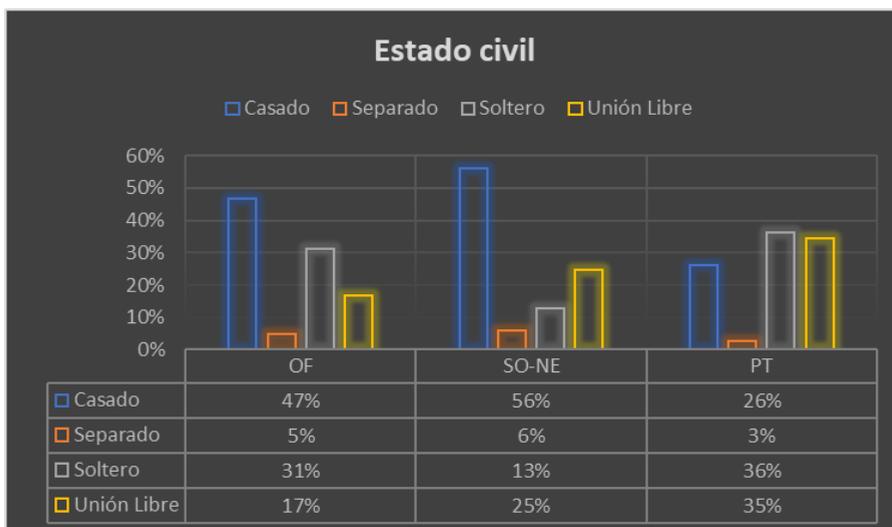
Como se observa en la Figura 5, en el caso de los suboficiales la mayoría se encuentra casado con un 56% -la más alta de las tres categorías- seguido de la unión libre con un 25%. Esta categoría es la que menos personal soltero tiene, en consecuencia, con tener el rango de edad más alto en la Policía y más maduro, habiendo definido en su mayoría su situación conyugal.

En patrulleros si bien la cifra más alta está en solteros con 36%, le sigue muy cerca con un 35% el personal en unión libre, siendo este, el tipo de conformación conyugal más alto de las tres categorías y la categoría que menos se casa.

En todo caso y sumando todos los tipos de estado civil, los suboficiales son quienes más contraen algún tipo de vínculo y los patrulleros quienes menos lo hacen o forma-

lizan la relación con su pareja. El comportamiento por regiones de policía es diferente, por ejemplo en las regiones dos, tres y cuatro prevalecen tanto oficiales y suboficiales casados como patrulleros en unión libre, en la quinta y sexta se presenta un mayor índice de unión libre y solteros, mientras que en la séptima y octava hay mayor número de casados en oficiales y suboficiales, así como de patrulleros en unión libre.

**Figura 5**  
*Estado civil por categorías*



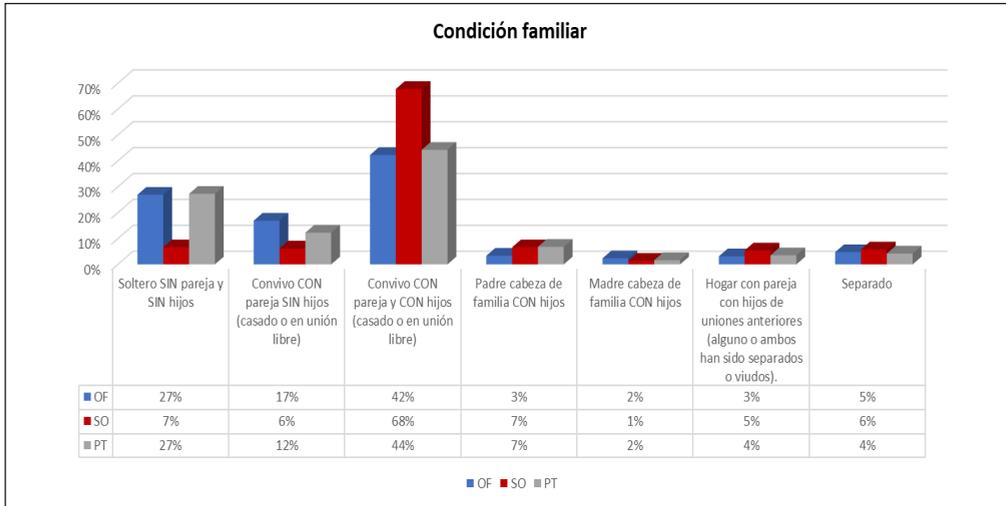
### 2.1.4 Tipo de conformación familiar y de vínculo conyugal

La mayoría del personal que tiene conformación familiar en las tres categorías, convive con su familia y sus hijos, con porcentajes superiores al 42%, siendo los suboficiales quienes tienen la puntuación más alta con un 68%. Este hallazgo es altamente positivo en términos de que la decisión de mantener el núcleo familiar en el mismo lugar de trabajo, es uno de los factores de mayor cohesión familiar. A este factor le sigue el personal soltero sin pareja ni hijos, especialmente en oficiales y patrulleros, y luego, el personal que convive con su pareja (casado o en unión libre) pero sin hijos.

Como indica la Figura 6, llama la atención que el personal padre cabeza de familia es superior al de madres en la misma condición, teniendo los porcentajes más altos los suboficiales y patrulleros, sin embargo, la condición de madres cabeza de familia es mayor en oficiales.

Los patrones de conformación familiar son similares en las regiones de Policía, lo que significa que este tipo de disposición y decisión, no depende de la condición geográfica o de origen, sino de la edad y los esquemas decisionales de proyecto de vida y familiar de cada categoría policial.

**Figura 6**  
 Tipo de conformación familiar por categoría de grado



Para el personal uniformado que se encuentra casado, prevalece la forma de matrimonio civil en las tres categorías, siendo el máximo los patrulleros con un 54%, oficiales 48% y suboficiales con un 39%. El comportamiento en el matrimonio religioso tiene su máximo en suboficiales con 39%, seguido de oficiales con 27% y patrulleros con 26%.

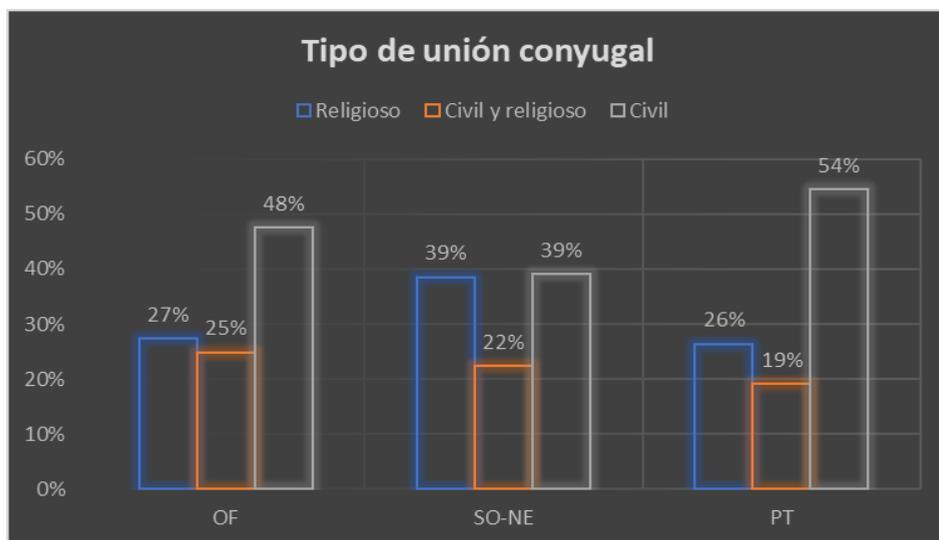
Como indica la Figura 7, la unión civil y religiosa, es una variable que ocurre de manera posterior al matrimonio civil en todos los casos, siendo la razón principal, el hecho de “conocer” primero o mejor a la pareja antes de tomar la decisión de un vínculo de carácter religioso. Esta situación se corroboró en las entrevistas regionales, también observando homogeneidad en todas las regiones de país.

## 2.2 Patrones de conformación del vínculo y de separación

En relación con el tiempo en que el personal uniformado permanece soltero, desde el momento en que ingresó a la Policía y antes de contraer matrimonio, unión libre u otro tipo de vínculo conyugal, se encuentra que entre tres y cinco años es el rango de edad de mayor frecuencia en el que permanecen solteros oficiales y suboficiales con un 22% y 26% respectivamente.

Los patrulleros toman menos tiempo en contraer algún vínculo al estar solteros en su mayoría entre el primer y tercer año con un 24%. La franja de tiempo antes de contraer vínculo con su pareja, en la que todas las categorías de la institución coinciden, no es superior a los cinco años. De esta forma, casi el 70% de los uniformados de la institución, están tomando la decisión de adquirir un vínculo conyugal, con no más

**Figura 7**  
*Tipo de unión conyugal o de matrimonio*



de cinco años de servicio en la institución, teniendo como tiempo de servicio, aquel en el que adquieren la condición como profesionales de Policía, es decir desde la graduación como patrulleros, cabos segundos o subtenientes (no se incluye el tiempo de formación en la escuela de Policía).

Como indica la Figura 8, esta situación tiene un importante impacto prestacional y en el subsistema de sanidad en relación con la familia, así como en la decisión de adquirir el vínculo en edades tempranas, por cuanto se suscribe inicialmente a la pareja; sin embargo, este análisis también coincide con el tiempo en el que se tiene el primer hijo, que no está medido por años en la institución, sino por la edad del uniformado.

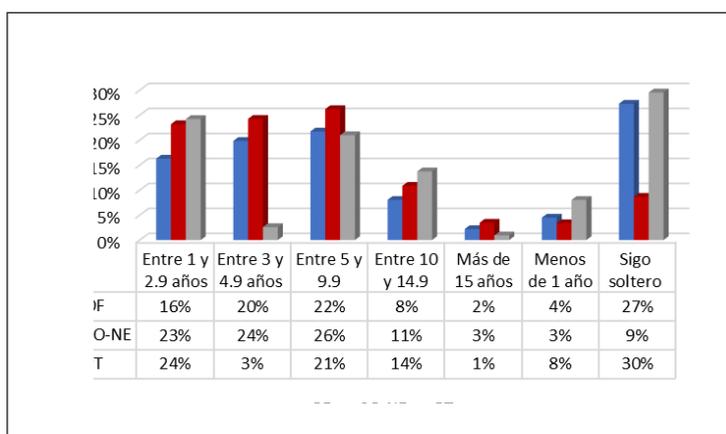
Como se analizará en la Figura 12, el rango de edad más frecuente en el que el uniformado decide tener su primer hijo, indistintamente de haber o no contraído una unión, oscila entre los 26 y 30 años de edad, análisis que coincide con la edad promedio en la que se egresa de las escuelas de formación (entre 20 y 23 años), que sumada a los cinco años previos a la conformación del vínculo, derivan una coincidencia en los tiempos de establecer una unión y tener el primer hijo.

En relación con la separación, los rangos de tiempo de permanencia con la pareja antes de la ruptura, particularmente el tiempo de convivencia, en el caso de uniformados que se han separado, este no supera los 10 años y registra un comportamiento equitativo en oficiales, suboficiales y patrulleros, en relación con la distribución de los rangos de tiempo entre el primer y tercer año, tres y cinco; y cinco y 10 años. Se puede concluir que luego de 10 años de haber generado un vínculo, las probabilidades de separación

son mínimas. Infortunadamente la Policía Nacional se encuentra por debajo de la media nacional teniendo como patrón de comparación el estudio “Termómetro de la Familia - Colombia 2019”, donde el tiempo de convivencia previa a la ruptura se concentra en más de 10 años con un 52%, siendo la más alta, seguida entre cinco y 10 años con un 19% (Muñoz & Uribe, 2019).

**Figura 8**

*Tiempo en el que los uniformados permanecieron solteros antes del vínculo*

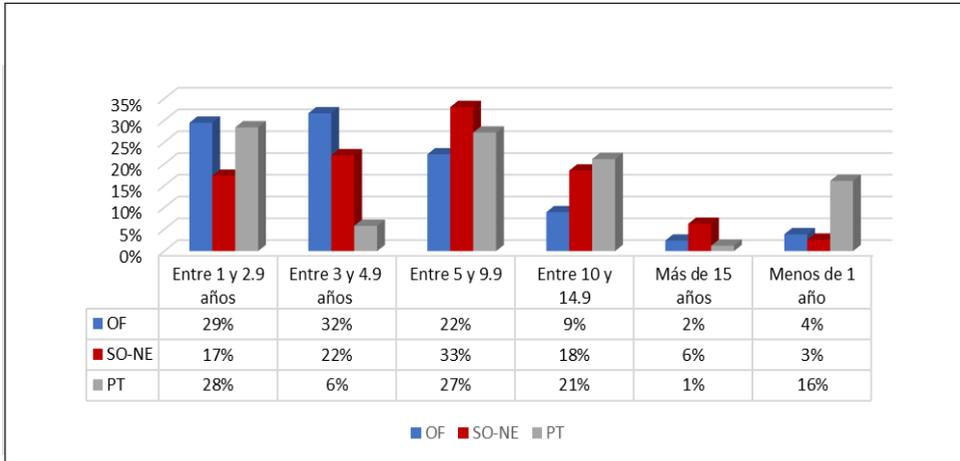


Es preocupante que las separaciones se generen en tan corto tiempo después de haber generado el vínculo. Por ejemplo, en los oficiales es mucho más destacada dado que la mayoría de las separaciones se están presentando entre el tercer y quinto año con un 32%, siendo este el tiempo de ruptura más alto en esta categoría, seguido con un porcentaje muy cercano del 29% entre el primer y tercer año.

Como indica la Figura 9, en el caso de los patrulleros el tiempo de separación más alto se presenta entre el primer y tercer año con un 28%, se resalta también en esta categoría que un 16% se está separando en menos de un año de haber contraído algún tipo de vínculo, siendo el grado que tiene el porcentaje más alto en este tiempo, situación que genera una alta volatilidad emocional que necesariamente impacta negativamente en el cumplimiento de las labores. Esta interpretación se corrobora con los elementos de análisis cualitativo producto de las entrevistas, que se observan en el capítulo 3, donde esta categoría (patrulleros) señala el impacto de la separación en esta franja de tiempo de la carrera profesional.

En las únicas regiones de policía en donde la mayoría de los patrulleros se separan dentro del rango de tres a cinco años son la número seis y siete, en las demás se conserva la máxima de separaciones entre el primer y tercer año. En el caso de los oficiales de las regiones dos, cinco y ocho concentran este personal con separaciones entre el primer y tercer año, las regiones tres, seis y siete con un rango de tres a cinco años. La región cuatro ubica a los oficiales en la máxima con un rango de cinco a 10 años.

**Figura 9.**  
*Tiempo de permanencia en convivencia antes de la separación*



En cuanto a la razón que motivó la separación, se puede mencionar que las tres principales son: incompatibilidad, problemas de comunicación e infidelidad. Sin embargo, las máximas varían en cada categoría. Por ejemplo, en oficiales es la incompatibilidad con un 33%, en suboficiales son los problemas de comunicación y en patrulleros “ya no existía amor mutuo”.

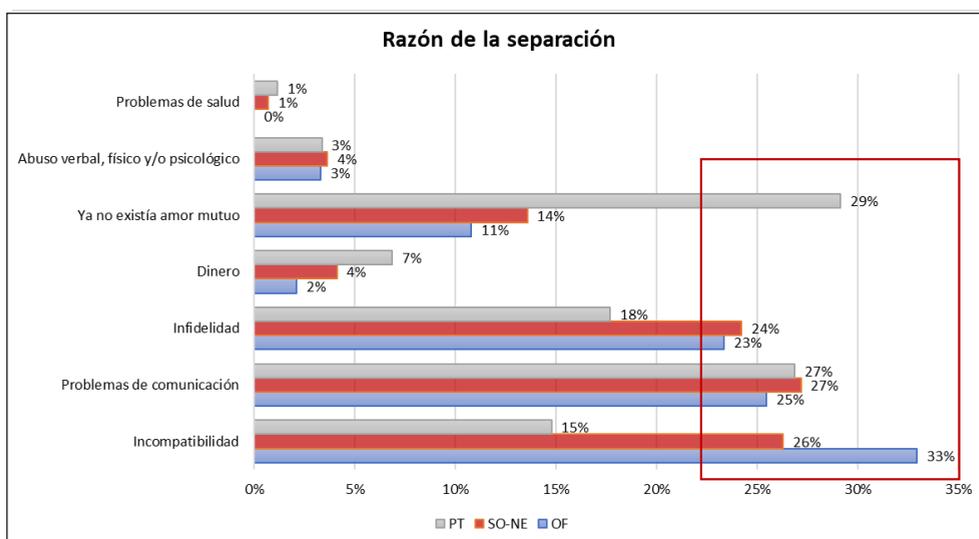
En cuanto a la variable comunicación, se encuentran cinco errores de la mala comunicación en pareja: generalización, rigidez, monólogos, negativismo y pasado recurrente. Frente a la relación matrimonial, la comunicación es fundamental para transmitir deseos y expectativas, para evitar que ilusiones ocultas de la otra pareja se conviertan en fuente de insatisfacción (International Federation for Family Development, 2013).

La otra variable que corresponde a que “ya no existía amor mutuo”, depende de la construcción del proyecto común de amor y vida, a partir de la claridad y construcción de las dos características del matrimonio: la mutua ayuda y la transmisión de vida (International Federation for Family Development, 2013, p. 1), Entre los entrevistados se evidencia el hecho de que no se define o antepone estos dos elementos al momento de materializar el vínculo, por ende, frente a las motivaciones de ruptura, se califican como falta de amor.

Como indica la Figura 10, otras variables como el dinero o el abuso físico, verbal y psicológico, no son motivaciones principales de separación; sin embargo, de acuerdo a lo identificado en las entrevistas regionales, se observa una creciente tendencia a que ocurra esta última conducta, como consecuencia de elevados niveles de intolerancia e irrespeto, así como la falta de construcción de parámetros de diálogo y comunicación al interior de la pareja.

Esta situación se corrobora en la encuesta, por cuanto en otros instrumentos, no se reconocía este comportamiento por temor a ser identificados o a reconocer esta situación al interior de la familia. En todo caso los porcentajes en cada categoría oscilan entre el 3% y 4%. Los valores absolutos del personal que se ha separado empleado en la muestra y que corresponde a la tercera parte del personal uniformado de la Policía, alcanza un total de 258 personas (12 oficiales, 80 suboficiales y 166 patrulleros) .

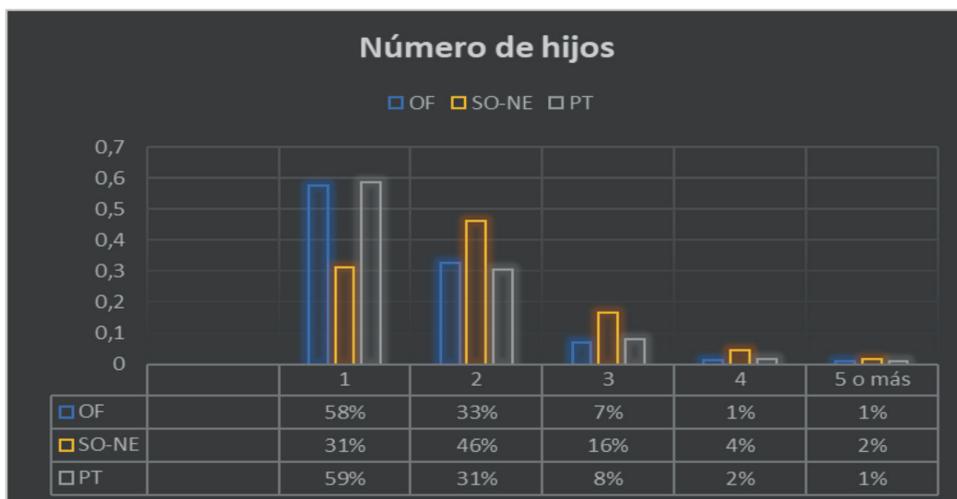
**Figura 10**  
*Motivos de la separación en el personal uniformado*



### 2.2.1 Cantidad de hijos y edad en la que se deciden tener

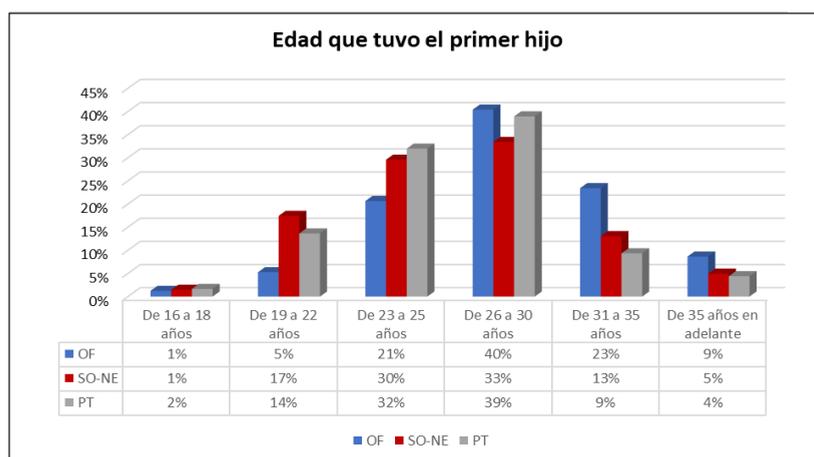
En cuanto al número de hijos vivos por familia, en oficiales y patrulleros se encuentra que la mayor frecuencia se ubica en un hijo con un 58% y 59% respectivamente, mientras que en suboficiales la máxima se ubica en dos hijos con un 46%. La tendencia es decreciente en el número de hijos hasta cinco o más con menos del 2%. Lo anterior es concordante con lo reportado en la Encuesta Nacional de Demografía y Salud – ENDS 2015, que en relación con el comportamiento nacional, que mide la fecundidad, muestra una disminución de 6.7 hijos por mujer en 1967 a 2.1 en 2010 y a 2 hijos en 2015 (Ministerio de Protección Social, 2015), Como indica la figura 11.

**Figura 11**  
 Número de hijos vivos por familia



La concentración de hijos por categoría varía en las regiones. Por ejemplo, para el caso de los suboficiales que tienen dos hijos, se ubican preferiblemente de la región de Policía número tres a la ocho. En oficiales pese a que la mayor frecuencia es un hijo, en la región número siete se concentran aquellos que no tienen ninguno. En patrulleros la mayoría de regiones tienen un hijo, excepto la región tres y siete donde ningún hijo es la máxima.

**Figura 12**  
 Edad en la que tuvo el primer hijo



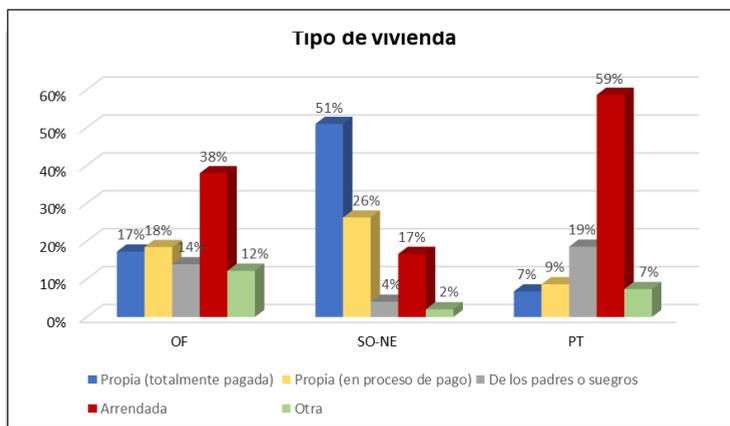
En relación a la edad, las categorías de mayor prevalencia en que deciden tener su primer hijo son en: oficiales, suboficiales y patrulleros, las cuales se ubican entre los 23 a los 30 años. Esta tendencia es uniforme, siendo el rango de edad más alto de 26 a 30 años para oficiales con un 30%, suboficiales con 33% y 39% para patrulleros, es decir, en promedio entre seis y siete años de haber egresado como profesionales de las escuelas de formación. El patrón por regiones es idéntico en todos los casos, Como indica la figura 12.

### 2.3 Patrones de vivienda, administración del presupuesto familiar y nivel de estudios

El análisis del tipo de vivienda es diferencial por categorías, se observa que la vivienda en arriendo prevalece para oficiales y patrulleros, se enfatiza como diferencia en que los oficiales no adquieren su vivienda en el mismo lugar donde se encuentran laborando. Dada la estabilidad y mayor rango de edad que presentan los suboficiales, son la única categoría que alcanza un 51% con vivienda propia totalmente pagada, en coherencia con su antigüedad y tiempo en la institución, situación que contrasta con los patrulleros que en esta variable tienen la menor ponderación con un 7%.

**Figura 13**

*Tipo de vivienda por categoría (oficiales, suboficiales y patrulleros)*



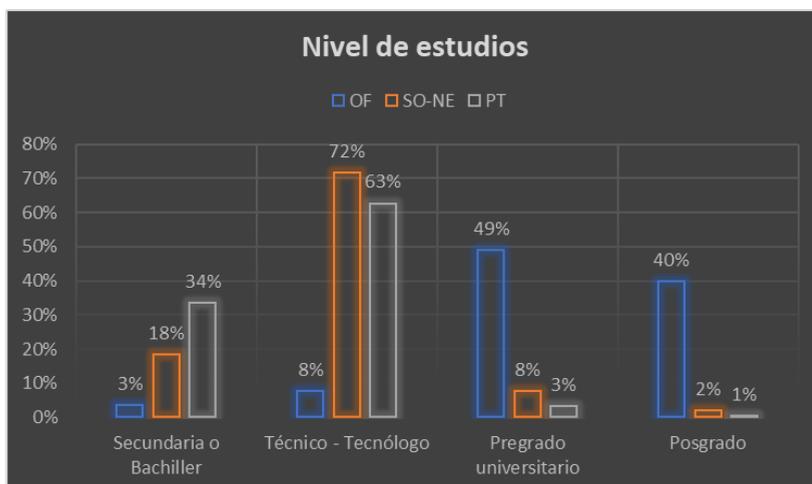
En patrulleros, la segunda variable después de la vivienda arrendada es la de padres o suegros, situación que desde la perspectiva familiar tiene dos interpretaciones. La primera en relación a que como quiera que la mayoría de uniformados en este grado labora en su región de origen, el hecho de vivir su familia con sus padres o suegros afianza y genera un mayor apego del uniformado a su región, dificultando en determinado momento, eventos de rotación o traslado a otro lugar del país, máxime en este grado, en el que se inicia la carrera profesional; de otra forma, puede interpretarse en el sentido de que al tener una mayor estabilidad desde su primer grado, esta contribuirá a una mayor consistencia económica y por ende, de valoración y cuidado del trabajo en

el lugar de donde es oriundo, finalmente el análisis permite corroborar, que la expectativa de definición de la solución de vivienda, corresponde a la misma región de origen, como indica la Figura 13.

La segunda interpretación, es que en términos de convivencia, resulta más conveniente establecer la conformación del hogar de manera separada de los padres en cuanto al mismo espacio físico, por cuanto los papeles familiares son diferentes, evitando la incidencia de terceros en las decisiones del hogar, permitiendo así a la pareja, construir de manera independiente su proyecto familiar y los mecanismos de convivencia, reglas de comportamiento y de resolución de conflictos.

En cuanto al nivel de estudios culminados, en coherencia con el modelo de educación policial y del tipo de programa ofrecidos por las escuelas de formación para cada categoría, se observa que el nivel educativo prevalente en oficiales es de pregrado universitario con un 49%, en suboficiales y patrulleros el técnico-tecnólogo con un 72% y 63% respectivamente. Persiste un porcentaje importante de patrulleros en condición de bachiller, al respecto, se debe tener en cuenta que el requisito obligatorio de la titulación técnica para los patrulleros desde las escuelas de formación se implementó hace unos años, estando pendiente personal por finalización de estudios y su titulación. En todo caso el porcentaje policial es superior al nacional por cuanto sólo el 27,6% de los hombres en el país accede a la educación superior y un 33,5% las mujeres (Universidad de la Sabana, 2019).

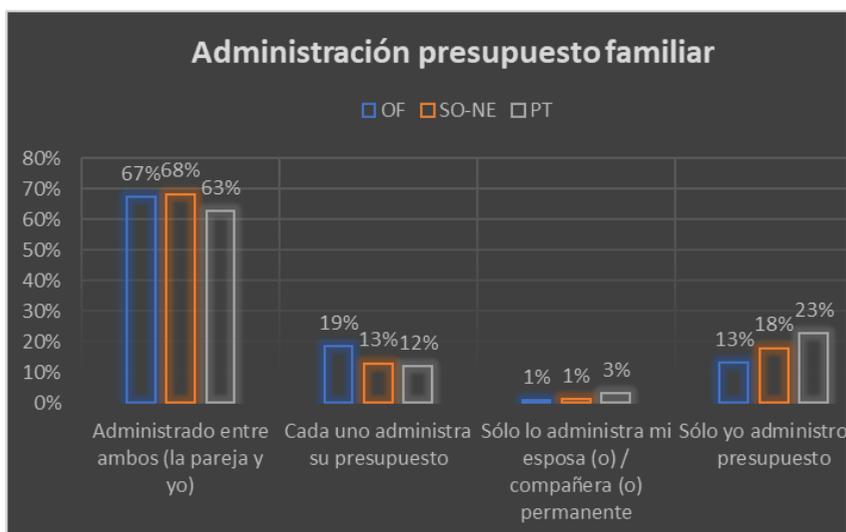
**Figura 14**  
*Nivel de estudios culminados por categoría*



### 2.3.1 Comportamiento del presupuesto e ingresos familiares

En relación con el presupuesto familiar en todas las categorías, la administración conjunta con la pareja ofrece la mayor puntuación con 67% en oficiales, 68% en suboficiales y 63% en patrulleros, en concordancia con el comportamiento nacional que observa la decisión compartida con la pareja en un 67,4% (Universidad de la Sabana, 2019). De igual forma en todos los casos, la variable que le sigue es la administración de manera individual por el uniformado, siendo los patrulleros la categoría más alta con un 23%. La tendencia a nivel regional es idéntica, Como indica la Figura 14.

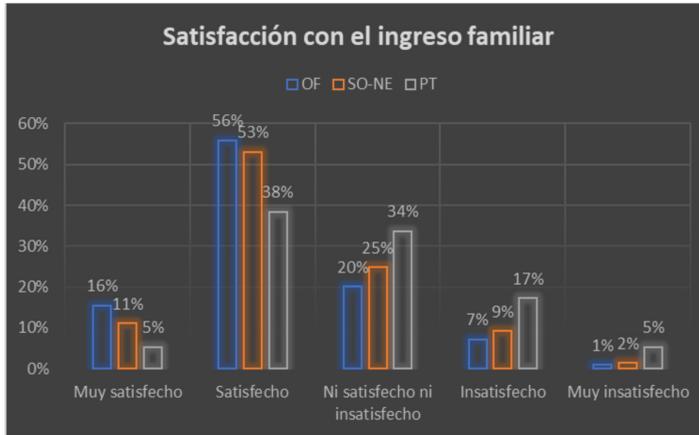
**Figura 15**  
*Patrones de administración del presupuesto familiar*



La satisfacción con los ingresos familiares, incluyendo el personal soltero sin hijos, encuentra que en todas las categorías, coinciden en calificar y sentirse satisfechos con los ingresos familiares (oficiales 56%, suboficiales 53% y patrulleros 38%), observando que si bien es la variable más alta, le sigue una calificación media catalogada como “ni satisfecho, ni insatisfecho”, en la que los patrulleros tienen la mayor ponderación entre las tres categorías, como indica la Figura 15.

Como indica la Figura 16, la tercera variable es “muy satisfecho”, que se concentra en oficiales y suboficiales. Lo anterior se puede interpretar en términos ocupacionales positivos, en el hecho de que la profesión policial sigue siendo un factor de estabilidad económica, ingreso y de forma digna de vida, como objetivo de quienes desean ingresar como posibilidad de progreso familiar. Esta afirmación fue corroborada de manera uniforme en las entrevistas realizadas mediante el ejercicio de grupos focales, en las diferentes regiones de policía.

**Figura 16**  
*Grado de satisfacción con el ingreso familiar*



En el caso de los oficiales en el extremo “muy satisfecho” y “satisfecho”, más de la mitad de quienes calificaron estas dos variables son tenientes y subtenientes, situación positiva por cuanto representan la menor escala salarial por su grado, reconociendo un nivel de ingreso importante. En contraste y en concordancia con la asignación salarial, el tercer factor en patrulleros es insatisfecho con un peso de 15% del total. En el comparativo de las regiones, todas observan el mismo patrón.

Otro de los aspectos relacionados con la economía familiar, es el hecho de tener personas bajo su cargo diferentes a su núcleo familiar, la encuesta arrojó a la población de personas de la tercera edad, con discapacidad, familiares con una enfermedad, o que sin ninguna situación especial, convivan en el mismo hogar. En este apartado la mayoría de los uniformados en las tres categorías señalan no tener personas a su cargo, sin embargo, es mayor la cantidad de patrulleros que cuidan de familiares bajo su mismo hogar, que suboficiales y oficiales.

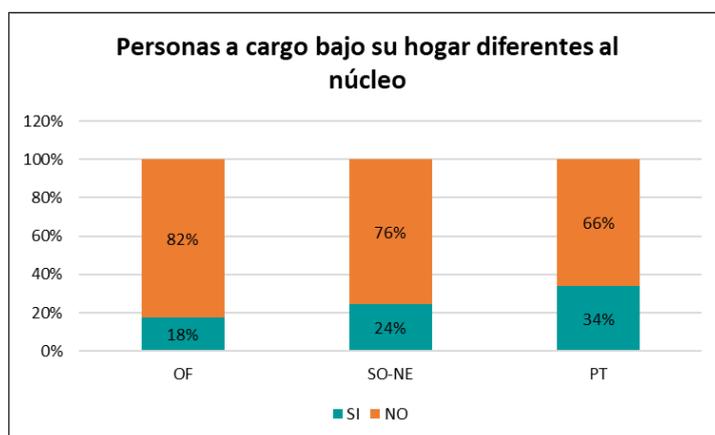
En esta categoría un 34% de los encuestados tienen esta responsabilidad, mientras que en suboficiales sólo alcanza un 24% y en oficiales un 18%. Esta situación si bien corresponde a una situación especial, implica una exigencia económica adicional para el uniformado, especialmente en el grado de patrullero, donde tres de cada 10 policías en este grado tienen a una persona adicional en su núcleo familiar primario. Visto desde otra perspectiva, los oficiales y suboficiales con mejor asignación salarial, tienen menos personas a cargo que los patrulleros.

Como indica la Figura 17, en relación con la ocupación del esposo (a) / compañero (a) permanente, se encontró que en las tres categorías la principal ocupación de la pareja es “trabajar y labores de la casa”, con una ponderación en oficiales de 30%, suboficiales 40% y patrulleros 31%. El comportamiento varía en la segunda variable con mayor puntuación, por cuanto en oficiales se identifica que la pareja sólo trabaja con un 24%,

mientras que en suboficiales y patrulleros se identifica una postura más conservadora, que se concentra en sólo labores del hogar con un 26% y 21% respectivamente.

**Figura 17**

*Personas que no son del núcleo familiar a cargo en el hogar*



En estas dos categorías el hecho de que la pareja permanezca en el hogar, se puede deber a dos situaciones. La primera en relación con la cualificación profesional de la esposa (o) o compañera (o) permanente frente al mercado laboral, que de acuerdo con la ENDS (2015), es concordante con el nivel de estudios del titular del estudio, en el caso de suboficiales y patrulleros, técnico y tecnólogo, obligando como ocurre con este tipo de titulación al desarrollo de iniciativas de emprendimiento individual, a saber, la instalación de un negocio propio o un trabajo no formal. La segunda, puede obedecer a un mejor y más próximo cuidado de los hijos, que explica cómo los suboficiales con un 26%, tienen la puntuación más alta en esta variable y además son quienes concentran la mayor tendencia en tener dos hijos, como indica la Figura 18.

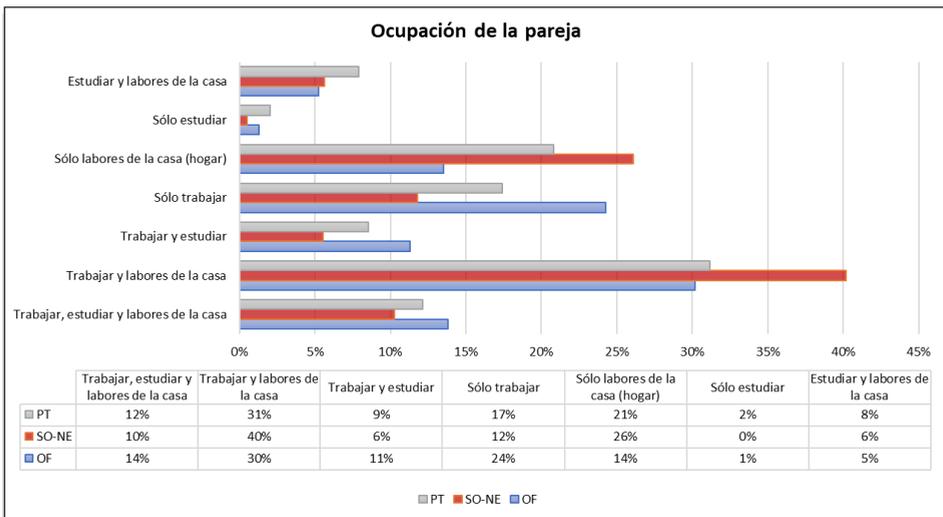
El análisis permite desvirtuar el factor de la edad como criterio de decisión familiar para que la pareja permanezca en el hogar, pues en esta prevalecen tanto la categoría que concentra el personal más adulto (suboficiales), como el más joven (patrulleros), corroborando los dos factores expuestos anteriormente, en relación con el mercado laboral y el nivel de estudios, así como la decisión personal del cuidado de los hijos. A nivel regional el patrón es similar, a excepción de la región número seis en la que la máxima ponderación de la pareja es sólo trabajar.

## 2.4 Satisfacción con la vida familiar y hábitos en familia

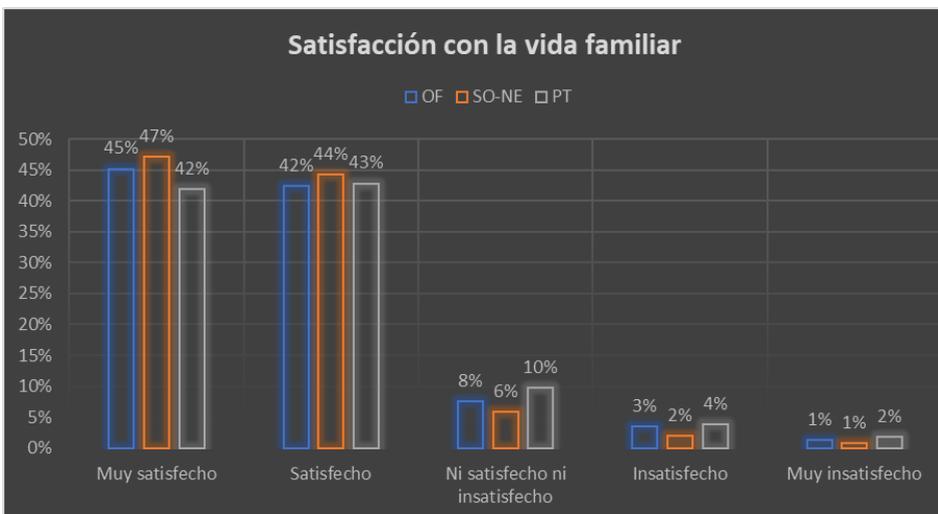
Como indica la Figura 19, en todas las categorías los encuestados señalaron sentirse muy satisfechos y satisfechos con la vida familiar, alcanzando porcentajes de 45% en oficiales, 47% en suboficiales y 42% en patrulleros. La vida familiar, es uno de los ám-

bitos en los que al medir el grado de satisfacción, existe mayor paridad entre las tres categorías de la institución. Al analizar la segunda variable de mayor ponderación, se encuentra que “satisfecho” obtiene puntuaciones de 42%, 44% y 43% respectivamente, manteniendo el patrón de paridad de calificación positiva. A nivel territorial, se observa el mismo patrón en todas las regiones de policía.

**Figura 18**  
*Principal ocupación de la pareja*



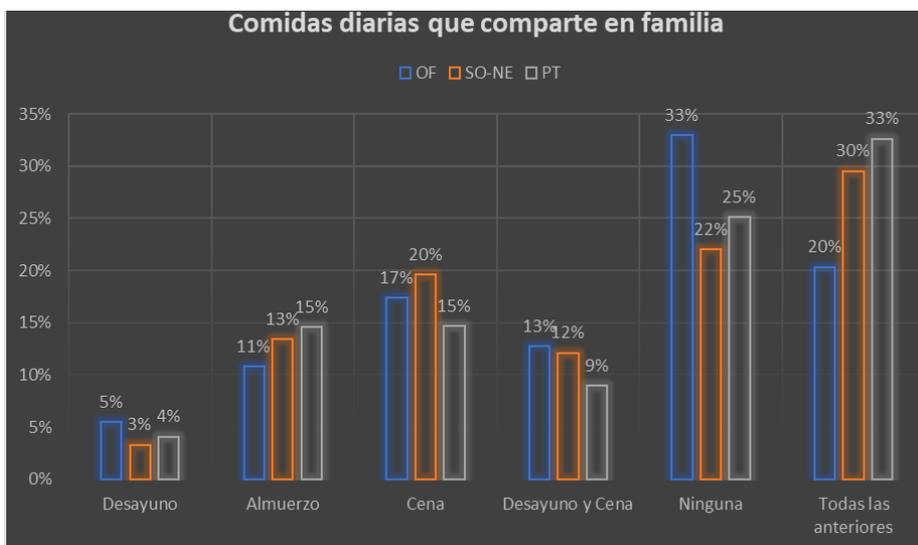
**Figura 19**  
*Grado de satisfacción con la vida familiar*



Lo anterior ofrece una conclusión determinante en relación con el hecho de que la familia es el más fuerte cohesionador de satisfacción personal y profesional, por encima del factor de satisfacción salarial, descrito en la explicación -pregunta- anterior. De igual forma, interpreta en la mujer y hombre policía encuestados, un alto grado de comprensión positivo de la familia como entidad de realización y plenitud personal. A continuación, se describen dos hábitos cotidianos, pero que inciden en el fortalecimiento de la familia a saber, compartir comidas en familia y las actividades de ocio y recreación:

**Figura 20**

*Cantidad y tipo de comidas diarias que se comparten en familia*



Como indica la Figura 20, Los resultados en relación con las comidas que se comparten al interior de la familia, presentan lecturas variadas. Por una parte, los máximos se ubican tanto en los uniformados que no comparten ninguna comida diaria, siendo los oficiales los que menos disfrutan de esta condición con un 33%; por otra, el personal que toma la mayoría de comidas en familia, siendo los suboficiales y patrulleros con un 30% y 33% respectivamente, los que pueden cumplir esta condición, que en todo caso es baja, debido a que menos de la tercera parte de los uniformados en las tres categorías, pueden acompañar las tres comidas principales en su núcleo familiar, siendo un porcentaje relativamente bajo.

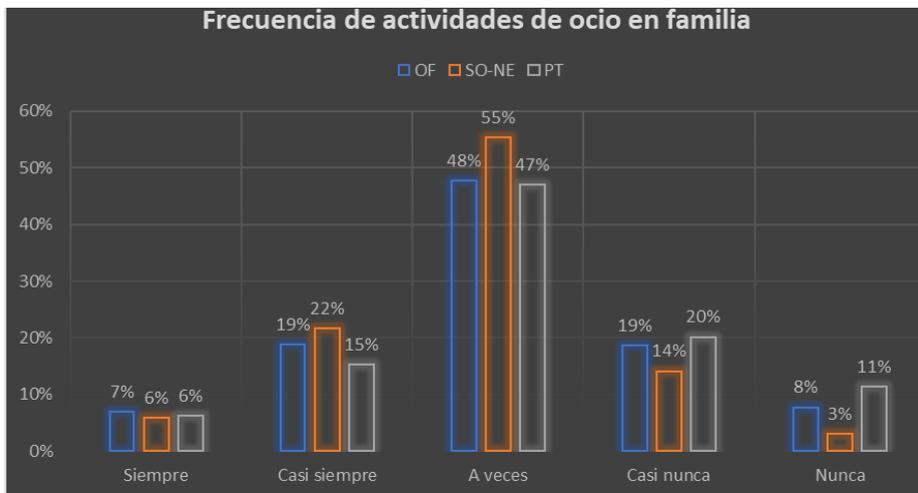
En todo caso este factor varía de acuerdo con el tipo de labor que se cumple, operativa o administrativa. El único elemento de análisis en común es el desayuno, siendo la comida que menos se comparte en familia, teniendo en cuenta las jornadas labores del uniformado policial que inician muy temprano; sin embargo, este es un común denominador en cualquier otra labor en el país, finalmente la comida que más se comparte es la cena, con porcentajes promedio del 17%. A nivel regional, llama la atención que

las regiones de policía tres y cuatro son donde la mayoría de los uniformados puede compartir todas las comidas, en las demás, los patrones tienen alta variabilidad.

Las actividades de ocio y recreación en familia se encuentran en la variable “A veces”, siendo la de mayor peso en las tres categorías, evidenciado en oficiales con un 48%, suboficiales con un 55% y patrulleros con un 47%. “Casi nunca” y “Casi siempre”, es la segunda calificación que otorgan los oficiales con una ponderación de 19%, mientras que a diferencia del nivel directivo, los suboficiales señalan en segunda opción que casi siempre realizan este tipo de actividades con un 22% y los patrulleros casi nunca con un 20%.

Comparando estas respuestas con los resultados de las entrevistas territoriales, se identifica que la causa principal de la poca frecuencia en el desarrollo de actividades de ocio y recreación en la familia, no necesariamente es la falta de tiempo o de descanso para compartir en familia, sino la débil optimización de ese tiempo y su orientación en actividades conjuntas y programadas que cubran expectativas de todo el núcleo familiar, es decir tanto de la pareja como de los hijos. Las únicas dos regiones de policía que tienen su variable más alta en “casi siempre” son la número tres y cinco, como indica la Figura 21.

**Figura 21**  
*Actividades de ocio y recreación en familia por categorías*



## 2.5 Percepciones y creencias frente a la familia

A partir de cinco preguntas relacionadas con temas fundamentales en la familia, como las labores del hogar, el matrimonio, la incidencia del trabajo en la pareja e hijos o el principal problema de las familias en Colombia, se realizó una estimación del grado

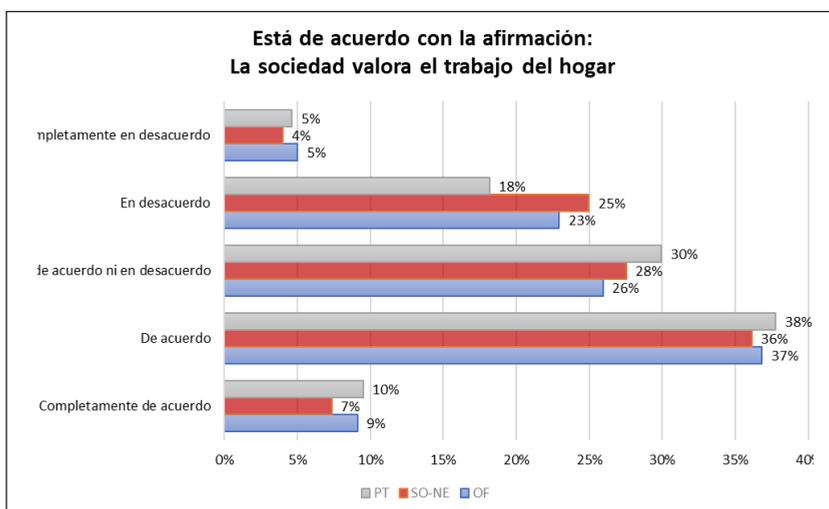
de acuerdo o desacuerdo con estos aspectos, realizando el correspondiente análisis por categorías en cada una de las siguientes afirmaciones, como indica la Figura 22:

a. “La sociedad valora en su justa proporción el trabajo del hogar y de la casa”

Las tres categorías convergen en estar de acuerdo en que la sociedad valora el trabajo del hogar y de la casa, con un 37% en oficiales, 36% en suboficiales y 38% en patrulleros. Esta pregunta no guarda relación con la decisión del uniformado de valorar la presencia de su pareja en el hogar o de compartir, sino con la de una tendencia creciente a distribuir las diferentes actividades de casa, como el aseo, la preparación de los alimentos, la adecuación del vestuario, el acompañamiento de las tareas de los hijos, etc., motivo por el cual en esta afirmación la mayoría de los uniformados señala estar “de acuerdo”.

**Figura 22**

*Ponderación frente a la afirmación: la sociedad valora el trabajo del hogar*



Sin embargo, la valoración que le sigue, superando un 26% en promedio en todas las categorías, es estar “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, es decir presentando una postura ambigua en relación con el trabajo del hogar. Este patrón es idéntico en todas las regiones.

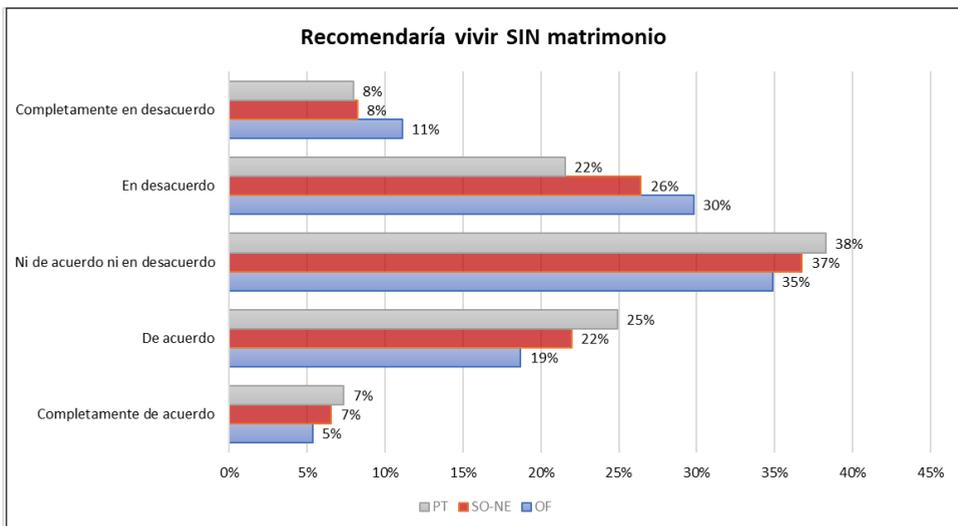
b. “Recomendaría vivir sin contraer matrimonio”

En relación con la recomendación de no convivir en matrimonio, tanto oficiales (35%), como suboficiales (37%) y patrulleros (38%), señalan estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, presentando una postura media frente a esta afirmación. Este factor guarda relación con el tipo de vínculo que se contrae por categorías, donde sí se presentan

diferencias, recordando que los oficiales prefieren en su mayoría casarse, en contraste con los patrulleros que tienen una mayor predilección a la unión libre. En este sentido, estos últimos con la segunda calificación, al estar “de acuerdo” en vivir sin contraer matrimonio, corroboran los hallazgos identificados en las entrevistas, que se describen en el capítulo 3, en relación con la decisión de evitar formalizar esta condición, manteniendo un vínculo civil, situación que es motivo de atención frente a la informalidad para la conformación de hogares o la tendencia conformar hogares unipersonales, como indica la Figura 23.

A diferencia de lo anterior, los oficiales señalan como segunda valoración con un 30%, el estar en desacuerdo en no casarse. En todo caso son más altos los puntajes que señalan estar en desacuerdo con esta afirmación, manteniendo un criterio conservador en relación con el matrimonio.

**Figura 23**  
*Ponderación frente a la afirmación: recomendaría vivir sin matrimonio*

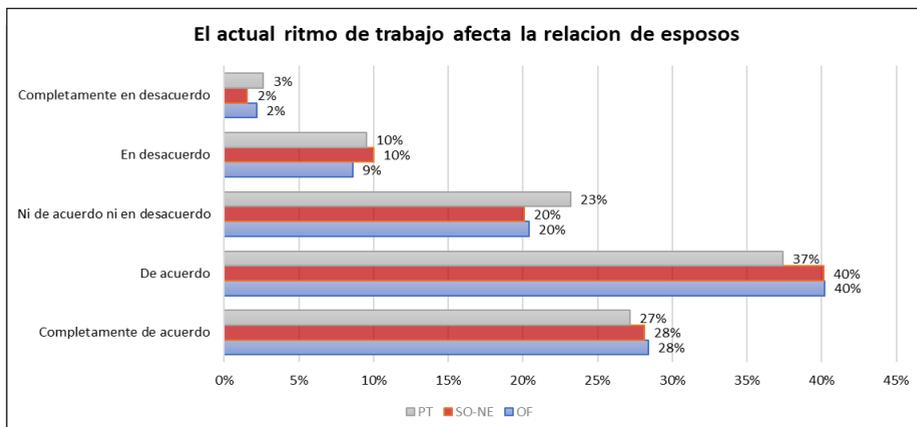


c. “El actual ritmo de trabajo afecta la relación entre esposos /compañeros permanentes”

Como indica la Figura 24, las tres categorías manifestaron estar de acuerdo con que el actual ritmo de trabajo afecta la relación entre esposos/compañeros permanentes con un porcentaje promedio de 40%. Sin embargo, esta tendencia es concordante con la nacional y no es exclusiva de la institución policial, como se observa con el estudio de Termómetro de familia 2019 del Instituto de la Familia de la Universidad de la Sabana, en la que la puntuación más alta es la variable “de acuerdo” con un promedio de 48%, de los cuales 49% son hombres y 46% son mujeres, seguida de “completamente de acuerdo” con un promedio de 21% (Muñoz & Uribe, 2019).

**Figura 24**

*Afirmación: el actual ritmo de trabajo afecta la relación de esposos*

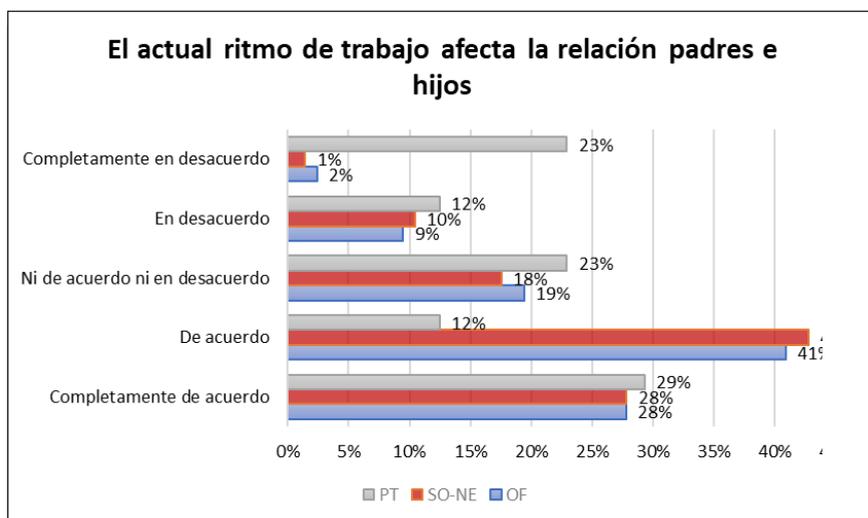


Llama la atención que la segunda variable con mayor calificación, corresponde a “completamente de acuerdo” con que el ritmo de trabajo afecta la relación conyugal con un promedio de 27%. A nivel regional se observan los mismos resultados.

d. “El actual ritmo de trabajo afecta la relación de los padres con sus hijos”

**Figura 25**

*Afirmación: el actual ritmo de trabajo afecta la relación padres e hijos*



Como indica la Figura 25, al igual que en la anterior, oficiales y suboficiales señalan que el actual ritmo de trabajo también afecta la relación de los padres con los hijos, con porcentajes que superan el 41%, seguido de las tres categorías quienes consideran estar “completamente de acuerdo” en esta afirmación con porcentajes cercanos al 30%.

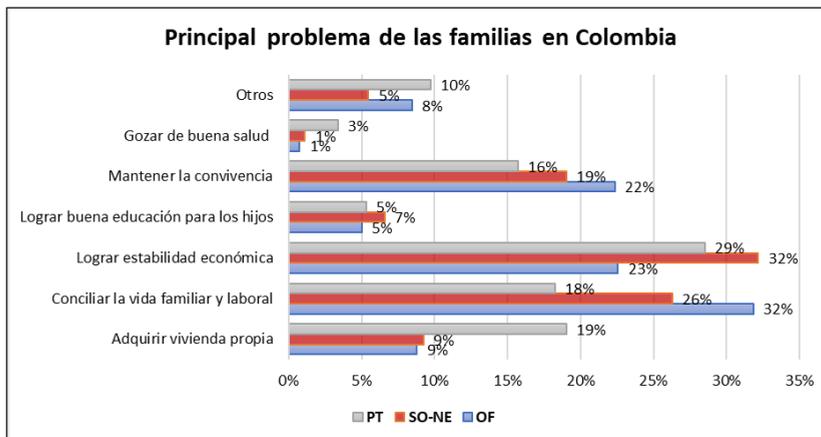
e. ¿Cuál considera es el principal problema de las familias en Colombia?

Como indica la Figura 26, los dos principales problemas que los uniformados encuestados señalan que tienen las familias en Colombia, son conciliar la vida familiar y laboral y lograr la estabilidad económica; sin embargo, para los oficiales es más crítico conciliar familia y trabajo con un 32%, mientras que para los suboficiales y patrulleros, el factor más importante es lograr la estabilidad económica. En relación con el Termómetro de la Familia, presenta estricta coincidencia, siendo los principales factores de preocupación a nivel nacional (Universidad de la Sabana, 2019)

El análisis permite observar que los oficiales, observan mayor preocupación en temas propios de tiempo para la familia, situación que coincide con las preguntas relacionadas con los espacios de ocio, recreación y comidas que comparten con su núcleo familiar, entre otros. Lo anterior se explica también en que el factor de atención que sigue para esta categoría es mantener la convivencia en un tercer lugar.

**Figura 26**

*Afirmación: ¿Cuál es el principal problema de las familias en Colombia?*



## 2.6 Factores de incidencia endógena, exógena y de convivencia física en el desempeño y desarrollo de la familia

Producto de las entrevistas realizadas en las regiones de Policía a más de 126 uniformados en todas las categorías, se identificaron nueve (9) factores que a nivel de la familia policial inciden en el desempeño y desarrollo del núcleo familiar, se organiza-

ron en cuatro (4) grupos por condiciones de influencia interna, externa y las funciones en el hogar:

- a. Influencia exógena o del entorno institucional en la familia:
  - La optimización y aprovechamiento de la franquicia y descanso para la pareja e hijos.
  - La modificación de la programación de vacaciones y periodos de descanso establecidos.
- b. Influencia endógena del entorno familiar:
  - La influencia de los padres de la pareja en las decisiones del hogar.
  - Las dificultades económicas, deudas y otras relacionadas con las finanzas del hogar.
  - La cultura y costumbres diferentes de la pareja al momento de la convivencia.
  - La toma de decisiones en el hogar en cabeza del uniformado.
- c. Funciones y atribuciones para el desarrollo familiar:
  - La adecuada distribución de roles en el hogar (autoridad, formar, educar, acompañar, brindar afecto, dar seguridad, corregir, etc.).
  - Las expresiones de afecto a la pareja.
  - Las expresiones de afecto a los hijos.
- d. Convivencia con el núcleo familiar y causas de no convivencia.

Estos factores permiten identificar las siguientes tendencias por cada grupo:

- a. Influencia exógena o del entorno institucional en la familia:

El personal encuestado, señala de manera uniforme que el factor optimización de la franquicia y descanso tiene una muy alta incidencia en el desarrollo de la familia, ofreciendo el puntaje más alto porcentual con medidas superiores al 32%. Esta situación corrobora que el descanso como condición generadora de tiempo para la familia, es fundamental para el uniformado.

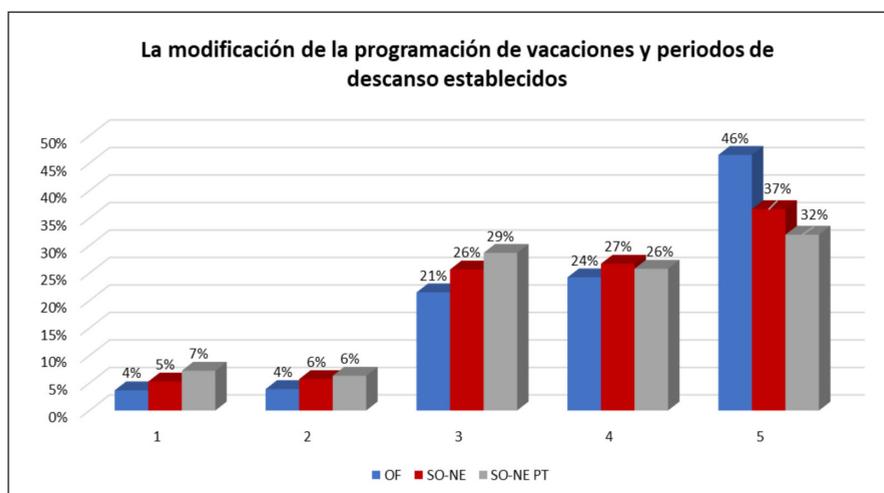
En el caso de los oficiales esta consideración es mucho más marcada con un 61%, lo que interpreta la demanda que hace el uniformado en esta categoría de garantizar este tipo en función de lo que implica para el desarrollo familiar. Lo anterior confirma que un oficial que en su condición de comandante, se encuentra motivado en relación a las medidas que promueven la familia tales como su franquicia, lograr disfrutar por lo menos una comida diaria en familia o la capacidad para conciliar trabajo y hogar, que en la encuesta tuvieron una amplia puntuación, son fundamentales para un ejercicio del mando en condiciones óptimas, con su hogar en un balance adecuado y como factor generador de ejemplo para sus subalternos. Lo anterior se corrobora como se verá en la pregunta relacionada con las razones por las que no participa o no es beneficiario de las

actividades del comité de gestión humana, entre las que se encuentran, el hecho de no acostumbrar vincular a la familia en este tipo de actividades.

Este punto observa especial importancia por cuanto, como se muestra en la Figura 27, la modificación de vacaciones y periodos de descanso es más frecuente en oficiales que en suboficiales y patrulleros. La ponderación de uno a cinco, siendo uno la mínima incidencia y cinco la máxima, señala una calificación como la variable más importante con un 46%, es decir en cinco por oficiales, seguida de los suboficiales con un 37% y patrulleros con un 28%. El comportamiento en las regiones de Policía fue similar, ya que en todas las unidades la máxima puntuación fue cinco.

**Figura 27**

*Grado de incidencia de la modificación de vacaciones y descansos*



b. Influencia endógena del entorno familiar:

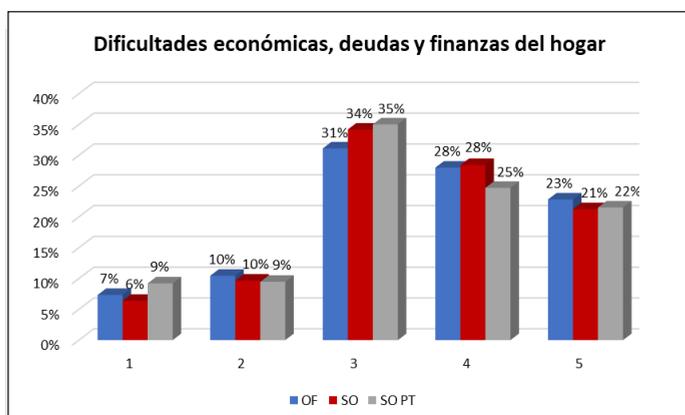
En relación con el punto: la influencia de los padres de la pareja en las decisiones del hogar, se observan puntuaciones medias, es decir, que calificaron sus mayorías con 3, en relación con el grado de incidencia de este factor en el desempeño y desarrollo de la familia. En este punto se observa que para los patrulleros con un 27%, hay una relativa incidencia de los progenitores, situación que se asocia a la madurez y juventud de esta categoría, así como a factores de arraigo regional en los mismos lugares de donde son oriundos, lo que deriva una relación sobre las decisiones de carácter permanente.

En contraste los oficiales y suboficiales, con 24 y 28% que calificaron uno, es decir una mínima influencia, se explica precisamente en el primer caso por el desarraigo regional que presentan al tener una alta rotación en su condición de mando, y en el segundo, por la madurez y rango etario más alto de las tres categorías institucionales.

Como indica la Figura 28, los patrones medios prevalecen también en la variable: las dificultades económicas, deudas y otras relacionadas con las finanzas del hogar, con ponderaciones entre uno y cinco, siendo uno el mínimo grado de incidencia y cinco el máximo, alcanzando los más altos puntajes en tres, en las categorías de la planta institucional, lo que permite concluir que el asunto económico si bien es importante, no es un detonante o factor de ruptura o que afecte la estabilidad y desarrollo de la misma. Al igual ocurre con la variable: La cultura y costumbres diferentes de la pareja al momento de la convivencia, que también tiene el puntaje más alto en tres, con 32% en oficiales, 35% en suboficiales y 36% en patrulleros. La tendencia es similar en la variable: La toma de decisiones en el hogar en cabeza del uniformado.

**Figura 28**

*Grado de incidencia de las dificultades económicas, deudas y finanzas del hogar*



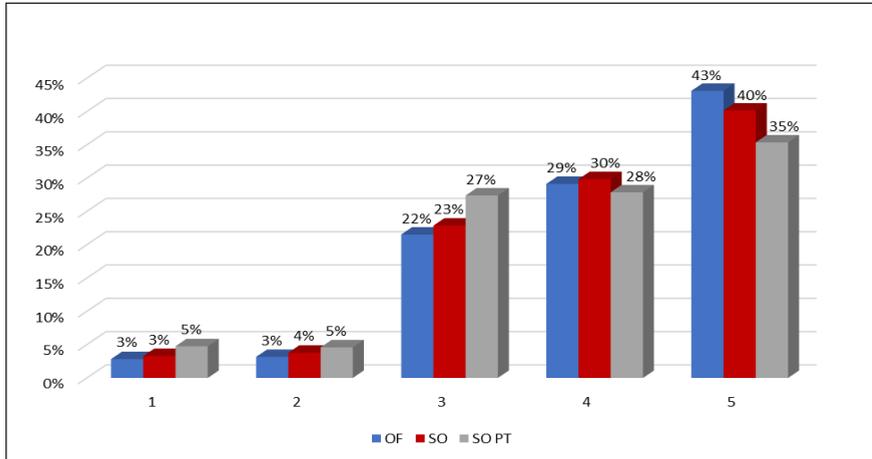
c. Funciones y atribuciones para el desarrollo familiar:

Como indica la Figura 29, en relación con la variable: la adecuada distribución de roles, se presenta una diferencia, donde la calificación uno es escasamente adecuada y cinco muy adecuada, al pasar de calificaciones máximas en tres a cinco, es decir la más alta, con puntuaciones en oficiales de 43%, suboficiales 40% y patrulleros 35%. Lo anterior refleja preocupación en por lo menos siete (7) tipos de roles, que los uniformados señalaron en las entrevistas realizadas como primordiales en el desarrollo familiar: autoridad, formar, educar, acompañar, brindar afecto, dar seguridad y corregir.

La importancia de esta variable se confirma en que la segunda puntuación más alta en las tres categorías, fue cuatro, todas cercanas al 30%, lo que permite inferir que en las calificaciones cuatro y cinco, se suma más del 70% de la percepción de los uniformados en relación a la alta y muy alta importancia de esta variable en el desempeño y desarrollo de la familia.

**Figura 29**

*Incidencia de la adecuada distribución de siete tipos de roles en el hogar*



En relación con las variables: las expresiones de afecto a la pareja y expresiones de afecto a los hijos, las puntuaciones máximas se ubicaron en cinco, con porcentajes superiores al 40% y en relación con los hijos, supera el 50%, reafirmando los hijos como punto de generación de cohesión para el desarrollo familiar. Las tres categorías son conscientes y afirman el máximo grado de importancia para las expresiones de afecto tanto a los hijos como a la pareja, alcanzando un promedio de 70%.

d. Convivencia con el núcleo familiar y causas de no convivencia

Como indica la Figura 30, para el análisis de este punto se parte de la pregunta ¿Vive con su núcleo familiar?, en la que la muestra contestó que sí lo hace en más de la mitad de los encuestados, siendo la más alta los suboficiales.

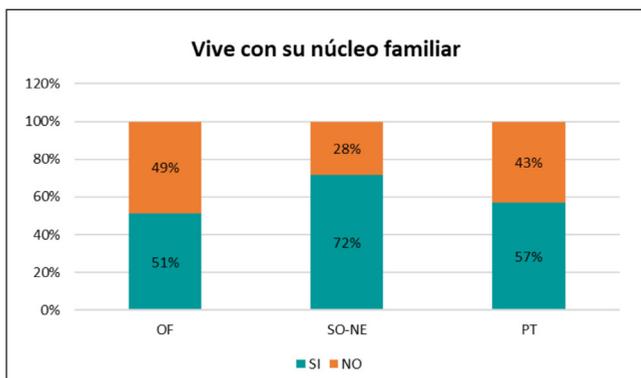
Como indica la Figura 30, esta condición fundamental para el uniformado presenta diferencias importantes. El 49% de los oficiales no vive con su núcleo familiar, mientras que en los suboficiales sólo el 27% no lo hace, al igual que patrulleros con un el 43%. Esta situación obedece a que en la mayoría existe una proporción importante de personal soltero, que hace esta afirmación no en relación con pareja e hijos, sino con sus padres. La ponderación por regiones permite identificar que para patrulleros la mayoría si viven con su núcleo familiar, como ocurre en las ocho regiones de Policía, al igual que los suboficiales con excepción de la región número cinco, para los oficiales la mayoría no vive con su núcleo en todas las regiones excepto la uno.

Como indica la Figura 31, frente al personal que no convive con su núcleo familiar, se aplicó una pregunta en la que se buscaba identificar el motivo principal, obteniendo como resultado que en las tres categorías, el motivo principal por el que no se convive

con la familia es el trabajo de la esposa en una ciudad diferente al lugar de trabajo, con una ponderación del 45% en oficiales, 33% en suboficiales y 28% en patrulleros, situación que desde el análisis correlacional, es concordante con la pregunta sobre la ocupación de la pareja, que en las tres categorías fue “trabajo y hogar” la más alta.

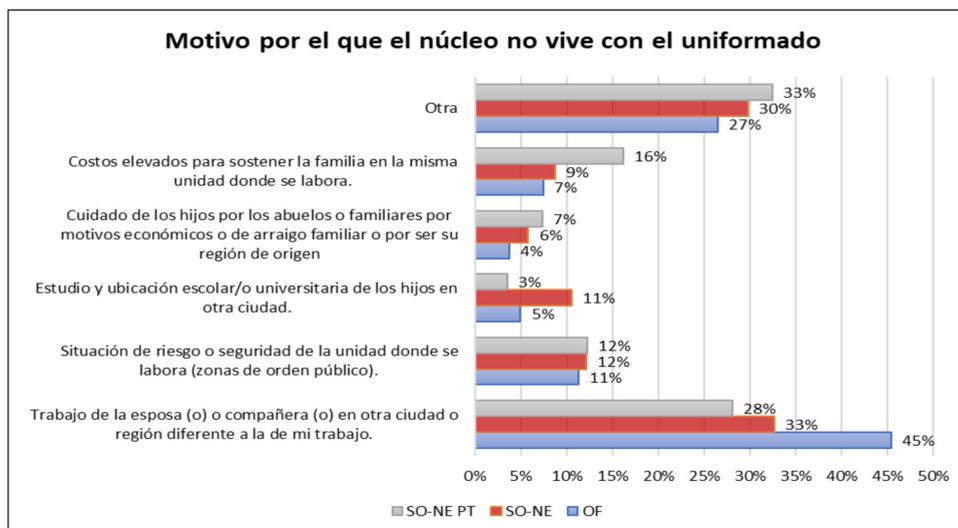
**Figura 30**

*Ponderación de uniformados que viven con el núcleo familiar*



**Figura 31**

*Motivo por el que no se convive con el núcleo familiar*



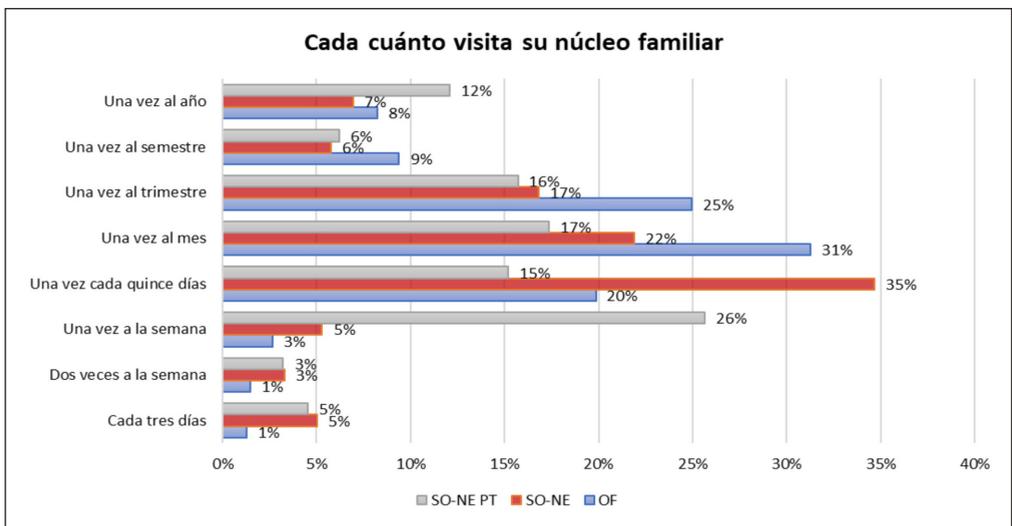
Por ejemplo, en el caso de los patrulleros luego del factor trabajo de la pareja, el que le sigue es el de los costos elevados para sostener la familia en el mismo lugar donde se labora, encontrando nuevamente un hallazgo en esta categoría, asociado al factor económico.

Esta situación si bien ofrece complejidad frente a su modificación, puede derivar el desarrollo de un plan de carrera que regularice los tiempos de traslados y constituya ciclos mínimos para efectuar un traslado o con tiempos mínimos superiores a cuatro (4) años, como quiera que además de tener unos impactos positivos de ahorro en el pago de primas de instalación, tiquetes y transporte entre otros, en lo que refiere a la institución, en lo relacionado con la familia, pueden tener un impacto más alto en relación con la estabilidad económica y emocional de la pareja y los hijos, evitando la convivencia por separado, que es el factor de riesgo generador de separaciones o condición emocional de los hijos, así como de solicitud de retiro una vez se tiene el tiempo de asignación cumplido.

El análisis regional es similar al nacional, con excepción de la región cuatro y seis en la que oficiales y suboficiales señalan como principal razón el estudio de los hijos en otra ciudad, en los demás es uniforme en los patrulleros como razón principal el trabajo de la esposa en otro lugar.

Como indica la Figura 32, se ponderó el tiempo de visita al núcleo familiar, para aquellos uniformados que no conviven con la familia, identificando que la escala de tiempo para visitar a la familia es diferencial entre categorías de grado. Para los oficiales la escala más frecuente es una vez al mes con un 31%, seguido de una vez al trimestre con 25%, entre tanto los suboficiales observan una mayor regularidad al visitar a su familia cada 15 días. Los patrulleros lo hacen por lo menos una vez a la semana con un 26%.

**Figura 32**  
*Frecuencia de visita a la familia para quienes no conviven con el núcleo*



Si bien, el arraigo territorial de los suboficiales y patrulleros permite una mayor frecuencia de visita al núcleo familiar, que oscila entre una vez a la semana o una vez cada quince días, situación que coincide con el esquema de descanso regular para la Policía, la proporción de patrulleros que lo hacen cada mes e incluso cada trimestre tiene una participación importante con el 16% y 17%.

Frente a lo anterior, es pertinente más que entrar a revisar los esquemas de descanso que en todo caso por acto administrativo no supera los 45 días para unidades especiales, a analizar si el personal en su descanso efectivamente visita a su familia en los tiempos asignados por la institución, que en todo caso no supera el mes y medio.

Las regiones dos, cuatro, cinco y siete son las que generan mayor irregularidad en los tiempos de visita a la familia, para el personal que no vive con su núcleo familiar, en concordancia con dos aspectos: la distancia geográfica y costos de movilidad a ciudades principales, y por otra la situación de orden público que tienen estas unidades.

## **2.7 Impacto de los estímulos del Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional en la familia**

La resolución 01360 del 8 de agosto de 2016, tiene como propósito impulsar el bienestar de los integrantes de la Policía Nacional, definiendo los incentivos y estímulos en un marco de bienestar para el talento humano, como señala en su parte motiva y en su finalidad (Policía Nacional de Colombia, 2016b):

Dar a conocer, los lineamientos definidos para el fortalecimiento del bienestar y la calidad de vida de los funcionarios de la institución, a través del cumplimiento de la normatividad que protege los derechos del trabajador, la comunicación, planeación y desarrollo de programas de bienestar, el otorgamiento de incentivos a los funcionarios y/o equipos de trabajo cuyos desempeños son sobresalientes y la prestación de servicios a los afiliados de la Dirección de Bienestar Social, teniendo en cuenta que el talento humano es el eje fundamental de la efectividad del servicio de policía y el motor que impulsa la unidad y progreso de sus familias (subrayado fuera del texto original).

En este sentido, se observa que uno de los fines del Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional (Policía Nacional de Colombia, 2016a) se orienta a la unidad y progreso de las familias policiales y se constituye en una de las principales y más recientes herramientas de gestión del talento humano, para fortalecer el núcleo familiar, motivo por el cual es objeto de análisis en el presente estudio. A partir de lo anterior, en la encuesta dirigida al personal uniformado, se incluyó una pregunta relacionada con la contribución de los once (11) estímulos establecidos para el personal de la Policía Nacional y si estos han aportado a mejorar la calidad de vida familiar.

Los hallazgos permiten establecer que los siguientes estímulos tienen mayor impacto en el propósito del Manual, que corresponde a la unidad y progreso de las familias.

En un primer grupo se encuentran los relacionados con el nacimiento de un hijo o una calamidad, entre los cuales se destaca el descanso remunerado en la época de parto, y la Ley María (Ley 755 de 2002), son calificados positivamente con la puntuación más alta: cinco, con porcentajes que superan el 34% en todos los grados, siendo los oficiales los que le otorgan una mayor calificación con 48 y 52%. En las regiones los resultados también se ubican en la más alta, excepto patrulleros de las regiones cuatro y seis, donde puntuaron en un rango medio con tres.

La licencia por luto también tiene altas valoraciones en todos los grados y el descanso por calamidad personal o familiar, manteniendo la tendencia de ser más valoradas por los oficiales.

En un segundo grupo se ubican los estímulos relacionados con días de descanso por diferentes motivos. En los días especiales por cumpleaños, ascensos u obtención de título académico, se observa la segunda puntuación más alta de todos los estímulos, donde los oficiales califican con 58%, los suboficiales 57% y patrulleros 44%. Esta sólo es superada por el descanso de Semana Santa o Navidad, con calificaciones de 68%, 65% y 50% en cada categoría respectivamente. Se considera que este ha sido uno de los logros más representativos del Manual de Calidad de Vida y Bienestar, de esta forma, asegurar su cumplimiento y otorgamiento, será un factor de motivación y fortalecimiento de la familia para los policías en todos los grados.

En el descanso extraordinario “media jornada administrativa” y días de permiso en situaciones administrativas, también tienen las valoraciones máximas en cinco. Sin embargo, en este último y en otorgamiento de horario flexible por casos especiales, son los únicos estímulos en los que los oficiales más califican negativamente con uno, alcanzando dos dígitos con un 10%. Lo anterior se puede interpretar en que estas dos medidas no vienen siendo otorgadas a los oficiales más que el hecho de que no sean efectivas para mejorar la calidad de vida familiar, esta misma situación se presenta en suboficiales y patrulleros, concluyendo que pueden existir dificultades o impedimentos para autorizar este tipo de estímulo.

Las entrevistas realizadas en los grupos focales en las regiones de policía, señalan que existe un alto grado de discrecionalidad en el otorgamiento de esta medida, que no en todos los casos es sometida al Comité de Gestión Humana de cada unidad.

El tercer grupo de estímulos del Manual de la referencia, corresponde a las actividades realizadas por el Comité de Gestión Humana de la unidad, para cumplir los fines del Manual, encontrando: Actividades, planes y programas desarrollados por el grupo de gestión humana de mi unidad, y Campañas de prevención y salud (enfermedades de transmisión sexual, planificación familiar, etc.), con la menor valoración o aporte que ofrecen estímulos al desarrollo familiar.

Si bien la calificación máxima se ubica en cinco, estos no estarían teniendo una cobertura especialmente en patrulleros, que tienen una puntuación máxima en tres con un

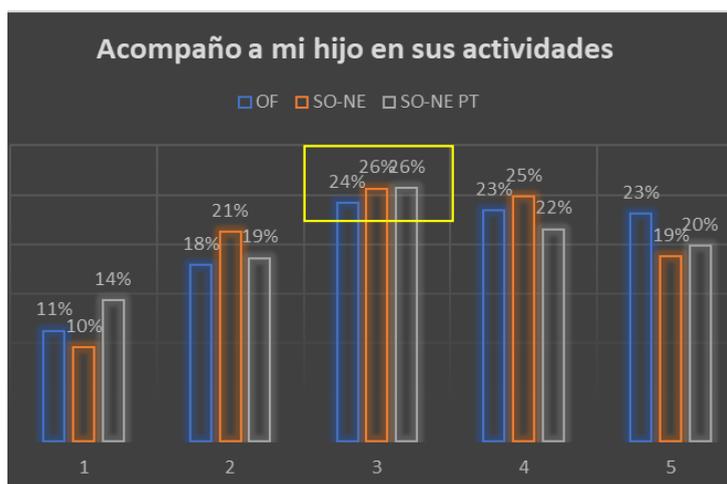
28%. Este resultado obedece a la amplia población que tiene este grado, sin embargo, deriva una reflexión en términos de una mayor comunicación y programación para población objeto que requiera planes y programas específicos de acuerdo con una demanda o situación particular que presente la familia.

## 2.8 Frecuencia de actividades para fortalecer y contribuir al desarrollo de la familia

Las encuestas regionales permitieron identificar siete (7) actividades que para los uniformados son fundamentales realizar al interior del núcleo familiar para su fortalecimiento. La primera de ellas se formuló con la pregunta: ¿acompañó a mi hijo en sus actividades escolares, deportivas o culturales a las que pertenece?, como señala la Figura 33, a lo que se obtuvo una calificación media con tres, con un porcentaje de 24% en oficiales y 26% en suboficiales y patrulleros. Infortunadamente es una de las actividades que tiene también altos porcentajes de calificación negativa, nuevamente superando los dos dígitos en calificación con uno, y un promedio de 20% en dos, como se observa en la Figura 33.

**Figura 33**

*Frecuencia de las actividades de acompañamiento a los hijos en sus actividades*



El análisis por regiones observa diferencias por cuanto, en la región dos la máxima calificación fue tres, en región cuatro los oficiales registran la máxima en cinco, suboficiales en uno y patrulleros en tres, la región cinco y ocho, la más alta fue tres en todas las categorías, mientras que en las regiones seis y siete, la máxima fue cinco.

En relación con la pregunta: celebro las fechas especiales como el cumpleaños, logros personales, académicos o deportivos de mi esposa (o) / compañera (o) permanente, o mis hijos, el puntaje máximo se ubica en cinco, con promedios superiores al 27%. De manera idéntica ocurre con la variable: visito esporádicamente a mis padres y/o a los de mi esposa (o).

A diferencia de la anterior, la variable: organizo reuniones para compartir con mis familiares o los de mi esposa (o) / compañera (o) permanente, tiene su máxima calificación en tres, concluyendo que esta actividad no estaría presentando una alta frecuencia en los uniformados. Igual ocurre con: salgo fuera de la ciudad donde resido para tomar vacaciones, tomar un puente (festivo) o realizar un plan fuera de la casa con mi familia. En esta pregunta, quienes más disfrutaron de la salida son los oficiales, quienes puntuaron cinco en todas las regiones, entre tanto, suboficiales y patrulleros se ubicaron en tres.

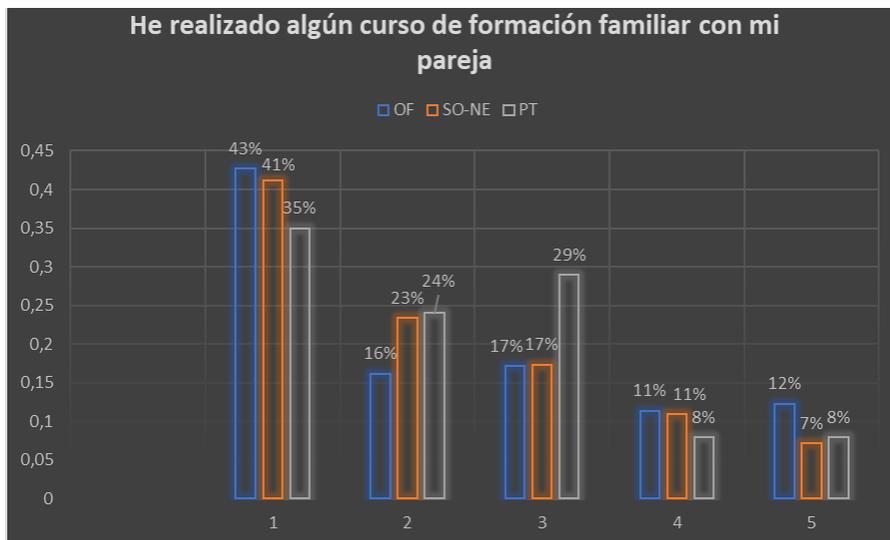
Al analizar la jerarquía de actividades que se realizan al interior de la familia para contribuir a su fortalecimiento se concluye que las más importantes para el personal uniformado son tres: la celebración de fechas especiales, la visita a los padres o suegros y la salida en familia mínimo una vez al mes, por cuanto concentran la mayor calificación en los puntos cuatro y cinco. Obsérvese que las tres guardan estricta relación con actividades que vinculan no sólo a la pareja o los hijos por separado, sino que se cumplen en conjunto e incluso con los padres, es decir con el concepto de familia extendida que corresponde a aquella en la que se integran otros familiares además de padres y hermanos. En Colombia la familia extendida representa un 24,8% de los hogares (Hernández & Idrovo, 2010)

Entre tanto las que menos se estarían desarrollando son las reuniones con familiares y las actividades con los hijos. Nuevamente se encuentra que este resultado no corresponde a la falta de tiempo para el uniformado, sino en la optimización y planeación de este tipo de actividades. La variable de mayor atención en este tipo de actividades es: he realizado algún curso de formación familiar con mi pareja, pues de manera uniforme las tres categorías ubicaron la máxima calificación en uno, es decir la más negativa y con porcentajes superiores al 40%. Los únicos que alcanzan dos dígitos en la calificación más positiva que es cinco, son los oficiales con 12%.

Este es uno de los hallazgos más importantes de toda la investigación por cuanto de las 40 preguntas realizadas, es la que tiene mayor calificación negativa. Al realizar un análisis de todas las variables empleadas en la caracterización de la familia policial en la que se identificaron debilidades o deficiencias, se observa en los agentes causales, la falta de formación en aspectos estructurales para la edificación de la familia como la comunicación, el aprovechamiento, organización y optimización del tiempo dedicado a la misma, la adecuada distribución de papeles y la conciliación de trabajo y hogar, entre otros, como indica la Figura 34.

Como conclusión preliminar del estudio, se puede señalar que uno de los focos propositivos de acción sobre la familia policial es una amplia y detallada formación en familia, incluso específica para las características que presentan los núcleos conformados alrededor de las particularidades que tiene un uniformado en las tres categorías, a partir de las diferencias identificadas desde su arraigo regional, tiempos de conformación del vínculo, edades en las que se establece una unión o se tiene el primer hijo, hasta las de tipo abstracto como la administración de las finanzas en el hogar o el tipo de vivienda etc.

**Figura 34**  
*Frecuencia de cursos de formación de familia*



## 2.9 Armonización de la profesión policial con el hogar

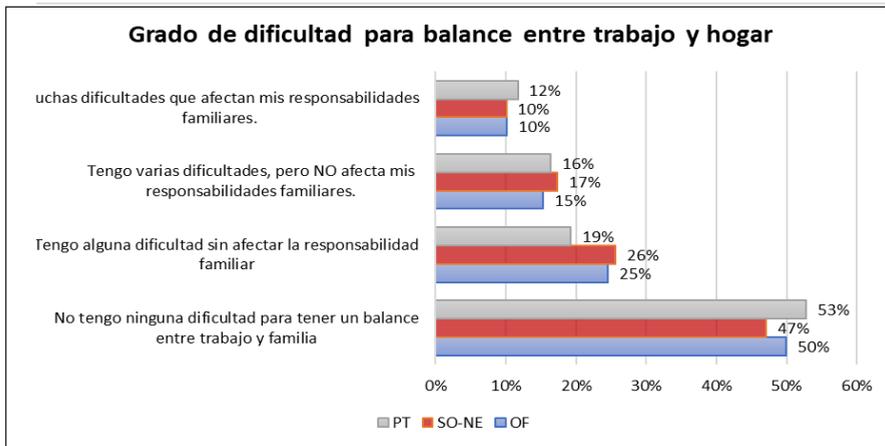
Uno de los aspectos sobre los que se orientó tanto la entrevista en las regiones, como la encuesta, fue el grado de dificultad para adaptar y tener un balance entre trabajo y responsabilidades familiares, en la que la mayoría señaló no tener ninguna dificultad, con porcentajes cercanos al 50% en todas las categorías.

En segundo lugar, se ubica la calificación: tengo alguna dificultad sin afectar la responsabilidad familiar, con porcentajes promedio del 23% y en tercero: tengo varias dificultades, pero no afecta mis responsabilidades familiares, con un promedio de 16%, las cuales al ser tan próximas permiten inferir que una muestra importante de uniformados reporta algún grado de complejidad en relación con el balance trabajo – responsabilidad familiar-. También se descarta que la afirmación en la que no señalan tener dificultad, corresponda a un adecuado manejo del balance, sino en muchos casos en la falta de reconocimiento de esa situación o del problema, como indica la Figura 35.

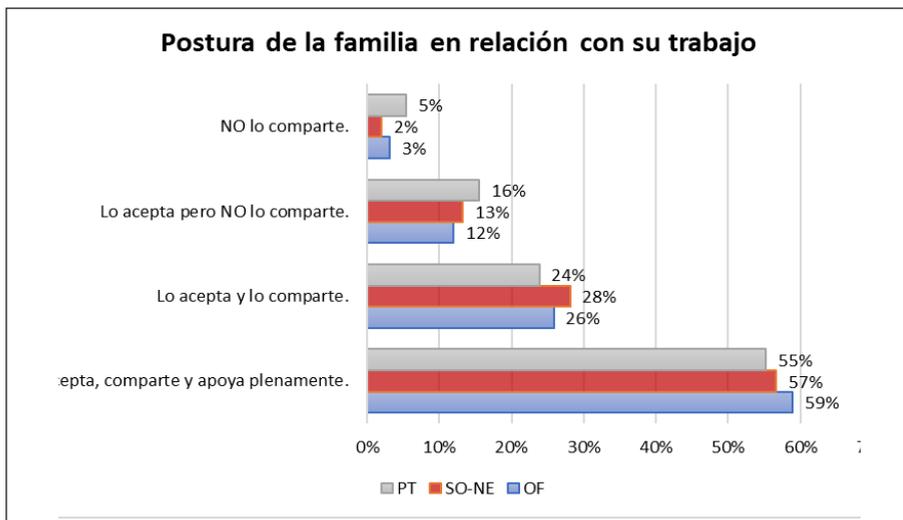
Otro aspecto es la percepción de la familia frente a la profesión policial a partir de la perspectiva e imagen generada en su interior por parte del uniformado, como indica la Figura 36, encontrando un importante grado de apoyo al proyecto profesional, dentro de los aspectos que generan ese sentimiento y filiación, se encuentran la estabilidad económica y la estabilidad, más que un sentimiento de abnegación hacia la profesión policial. En las tres categorías esta valoración supera el 55%.

De igual forma, se identificaron cinco mitos o paradigmas del uniformado cuando enfrentan un problema familiar en relación con la organización policial, como indica la Figura 37. El primero corresponde al carácter público y visible que tiene el policía ante la comunidad, evita que exteriorice situaciones que se pueden presentar en mi familia (discusiones, falta de comunicación, separaciones, etc.), para no afectar la imagen institucional.

**Figura 35**  
*Patrones de dificultad en relación con la armonización trabajo y hogar*

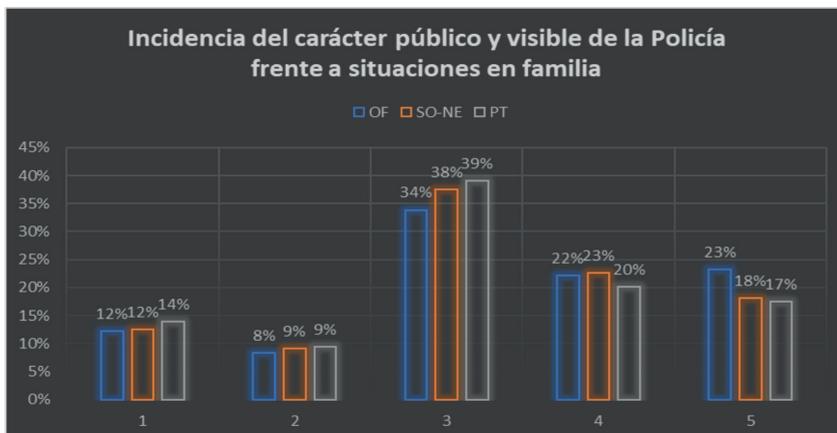


**Figura 36**  
*Posición de aceptación y apoyo de la familia frente al trabajo del uniformado*



**Figura 37**

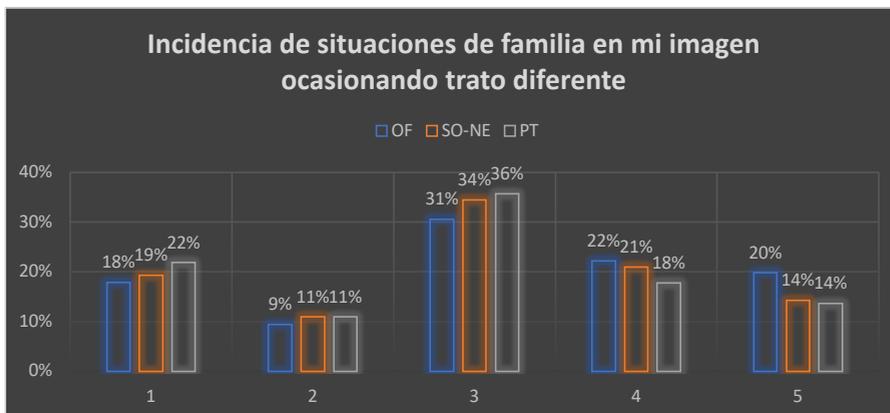
*Incidencia del carácter público policial en las situaciones familiares*



La mayoría de los uniformados en las tres categorías señala que este factor tiene una incidencia media. En todo caso los valores que le siguen ubicados en cuatro y cinco, denotan que existe cierta restricción a exteriorizar problemas familiares por la condición pública que tiene la institución, especialmente en los lugares de residencia o el entorno de trabajo, como indica la Figura 38.

**Figura 38**

*Grado de incidencia de las situaciones familiares en la imagen individual*

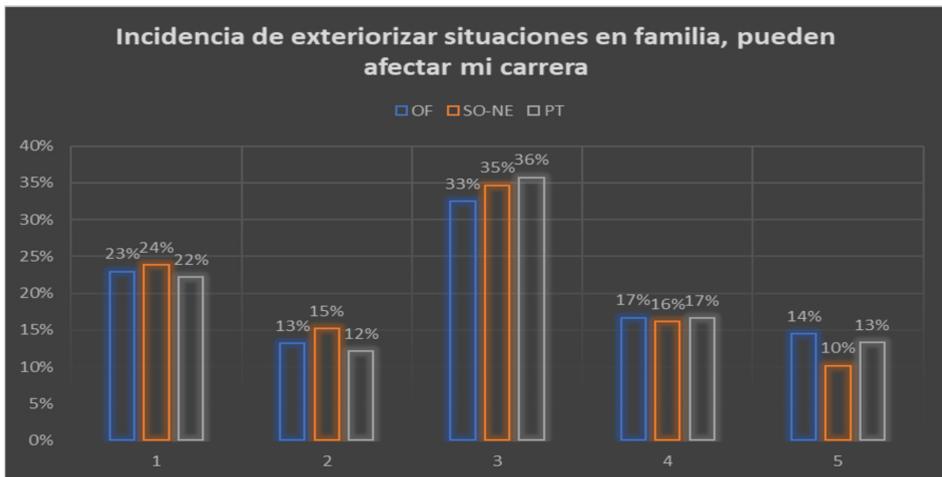


El segundo y tercer mito se presenta también frente a problemas al interior de la familia a partir de dos premisas: el primero afectar la imagen ante los demás policías pudiendo ser “relegado” o considerado con un trato diferente, el segundo corresponde a que producto de lo anterior, se tomen decisiones que afecten la estabilidad laboral como un traslado o una reubicación laboral.

Estas afirmaciones se materializaron en dos preguntas, las cuales fueron calificadas por los policías con una valoración media, es decir con tres, quienes consideran no tienen una alta incidencia, en contraste con las entrevistas regionales, donde los participantes señalaron, es uno de los temores, cuando se tiene un problema familiar.

El cuarto mito corresponde al hecho de exteriorizar esos problemas o situaciones complejas al interior de la familia, al momento de pedir ayuda profesional, puede afectar las aspiraciones de carrera, tales como ascensos y estímulos, entre otros, en el evento que el entorno organizacional perciba una inestabilidad del funcionario policial por causa de algún evento negativo familiar, a lo que los encuestados señalaron que no tiene una incidencia alta, sino media y baja, situación positiva en términos de que al “derumbar” este paradigma, los policías acudirían sin ninguna restricción a la solución de estas situaciones con acompañamiento profesional. En la Figura 39 se evidencian los resultados en las tres categorías de grado homogéneo

**Figura 39**  
*Grado de incidencia de las situaciones familiares en la carrera*



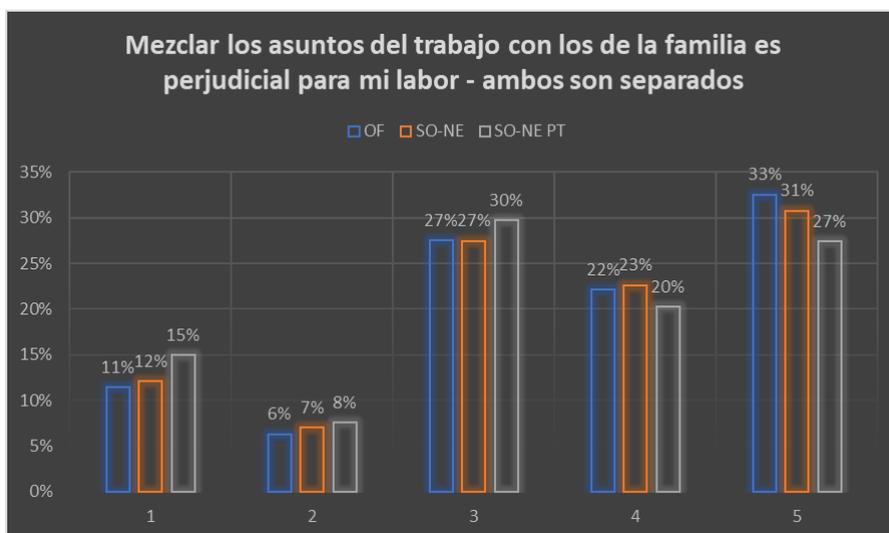
Incluso la segunda calificación más alta después de la media tres, es uno, reafirmando que este factor o como se ha denominado “mito” no es cierto y se puede acudir a ayuda profesional frente a temas familiares sin que afecte las aspiraciones de carrera, como indica la Figura 40, adicionalmente porque por lo general los policías acostumbran a manejar sus problemas de forma interna o reservada, no por este temor, sino por privacidad o considerar la capacidad de resolverlos al interior de su hogar. Esta conclusión producto del análisis se confirma con los resultados del quinto mito, que corresponde a considerar que los asuntos del hogar son separados.

Lo primero que hay que señalar es que esta afirmación corresponde a una situación que se menciona y se enseña desde el periodo de formación, en atención a que situaciones personales no deben afectar “el servicio”, situación que si bien se ha ido reeva-

luando progresivamente frente a una narrativa surgida con el humanismo como línea de política institucional desde 2007 y a una alta consideración con el capital humano de la organización, aún mantiene creencias individuales que conservan este mito. Como se observa en la Figura 40, la muestra señala dos puntas, una alta con cinco como puntuación en porcentajes cercanos a un promedio de 30%, en la que confirman que combinar asuntos de trabajo y familia es altamente perjudicial, y otra media con una calificación similar (entre 37 y 30%) que concluye que es relativamente perjudicial. Este factor puede tener diferentes lecturas.

**Figura 40**

*Consideración frente a mezclar asuntos de trabajo y del hogar*



En el análisis por categorías, los oficiales en todas las regiones ponderan la máxima con cinco al igual que los suboficiales, mientras que los patrulleros califican la máxima en tres. A partir de los mitos, se propusieron nueve (9) tareas que se deben realizar al interior de la familia, para impulsar el desarrollo, unidad y fortalecimiento familiar, situación que fue consignada por los entrevistados en los grupos focales regionales, como por los encuestados en el instrumento de recolección nacional así:

- Apoyo profesional (interno policial o externo a la institución) frente a la solución de los problemas de la familia, en contraste con su manejo independiente al interior del hogar.

Esta afirmación tiene dos vertientes, por una parte, la que acude a grupos interdisciplinarios de la Policía para contribuir a la solución de problemas familiares, y por otra, en la que el uniformado opta por resolverlos con ayuda profesional externa (consultoría, profesionales, asesoría en familia).

En la primera, las tres categorías convergen en calificar esta variable con una puntuación media de tres, en la que señalan estar “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con esta actividad. A nivel regional, el resultado fue similar con la misma puntuación en todas. En la segunda, donde se acude a ayuda externa, se tiene el mismo resultado, presentando diferencias regionales no homogéneas en donde las regiones uno, dos, tres y siete obtienen la media de tres, en la región seis todas las categorías calificaron en cinco o “completamente de acuerdo” con acudir al apoyo externo, mientras que en la región cinco, oficiales y patrulleros califican con tres, y suboficiales con cinco, y finalmente en la número ocho, suboficiales y patrulleros, reconocen estar completamente de acuerdo con acudir a ayuda externa frente a problemas familiares.

Esta situación se interpreta en un contexto de resistencia a exteriorizar los problemas o acudir a un tercero como ayuda a su resolución, tratándose de problemas de familia. Aún existe la creencia muy conservadora de que este tipo de situaciones se resuelven en casa, sin la ayuda de un profesional. Esta afirmación se corrobora con la pregunta: ¿Prefiero manejar internamente los problemas de mi familia y hogar, antes que exteriorizarlos, considerando ser capaz de resolverlos por mí mismo?, en la que la mayoría de los encuestados contestó estar “completamente de acuerdo” con ponderaciones superiores al 30% y que sumada a quienes señalaron “de acuerdo”, superan el 55%, siendo la pregunta que obtuvo la más alta calificación de las nueve (9) tareas realizadas en familia.

Regionalmente se presenta un comportamiento relativamente similar, pues mientras en las regiones de Policía uno, dos, tres cinco y seis todas las categorías califican estar “completamente de acuerdo” con preferir el manejo interno de los problemas del hogar, la región cuatro presenta una calificación media de tres en suboficiales y patrulleros, al igual que los patrulleros de la región seis y los oficiales de la región siete, mientras que en la región tres la media se concentra en suboficiales y patrulleros. Es pertinente interpretar que las categorías que califican con tres, significarían que tienen dudas en mantener y poder manejar los problemas familiares por sí mismo.

b. Tres factores de desempeño familiar: comunicación, crianza y economía familiar

En relación con la comunicación como recurso para la solución de problemas con la pareja e hijos, los encuestados señalaron la ponderación más alta de las nueve tareas familiares en variable “completamente de acuerdo” con 58% en oficiales y suboficiales y 45% en patrulleros. Existe una amplia conciencia de este medio, antes de acudir a otra forma de solución, como la ayuda externa de un tercero o en casos extremos a la violencia verbal, física o psicológica.

Igualmente se considera a los hijos como el actor más importante del núcleo familiar, por cuanto, luego de la anterior, obtiene la segunda puntuación más alta de los encuestados en las tres categorías, con 58%, 53% y 40% en oficiales, suboficiales y patrulleros respectivamente. En este sentido, se destacan cuatro comportamientos a desarro-

llar en relación con los hijos, por parte de los encuestados: crianza, tiempo, educación y acompañamiento.

Frente a las finanzas y dificultades que pueden surgir producto de la economía del hogar, se indagó si este factor es el principal generador de discusiones en la familia, ocupando una ponderación media con una calificación de tres, con calificaciones superiores a 33%. Desde el análisis se puede señalar que si bien los encuestados calificaron que una de las más importantes preocupaciones de la familia colombiana es lograr la estabilidad económica, no es la principal causa de discusión, sin embargo, para los patrulleros puntúan más en esta variable comparados con las otras dos categorías, lo que significa que son quienes más están “de acuerdo” y “completamente de acuerdo” en que si es el principal factor de discusión por encima de oficiales y suboficiales.

c. La relación y conciliación de aspiraciones y expectativas con la pareja

Se formularon tres preguntas en relación con la pareja. La primera sobre la conciliación de las aspiraciones profesionales de ambos, de manera que la concertación de trabajo y papeles en el hogar no denote conflictos, lo que obtuvo como respuesta una ponderación media con una calificación de tres. Esto significa que realizar estos acuerdos, regularmente estarían generando dificultades, en oficiales con un 27%, suboficiales 30% y patrulleros en un 34%. La tendencia en todo caso no es negativa, por cuanto los porcentajes que le siguen se ubican en “desacuerdo” y “completamente en desacuerdo”, es decir que los encuestados no comparten plenamente que existan dificultades para llegar a acuerdos frente a roles profesionales de la pareja y del trabajo.

Regionalmente se presentan diferencias, por ejemplo. En la región cinco de Policía la mayoría de oficiales y suboficiales señaló estar “completamente en desacuerdo”, mientras que en la región siete, esta calificación se concentró en suboficiales y patrulleros. Las demás regiones obtuvieron la calificación media de tres.

Derivado de lo anterior, la segunda pregunta, en relación con la consideración de la pareja de asumir las labores del hogar en vez de un trabajo externo remunerado, también fue considerada por los encuestados con una ponderación media de tres, con 34%, 36% y 37% en oficiales, suboficiales y patrulleros respectivamente. Se considera que no hay una posición clara y definida frente a la posibilidad de que la pareja se encargue exclusivamente de las labores del hogar por cuanto, como se evidenció en la pregunta No. 19 sobre la ocupación de la pareja, la mayoría señaló que se dedican al trabajo y a las labores del hogar simultáneamente, como una decisión primero necesaria y segundo, concertada en pareja; en contraste, los encuestados señalan que sólo las actividades del hogar apenas alcanzan 14% en oficiales, 26% en suboficiales y 21% en patrulleros.

De ahí que, como tarea al interior de la familia, reemplazar el trabajo externo por el de la casa, no tiene una valoración en la que los encuestados estén completamente de acuerdo.

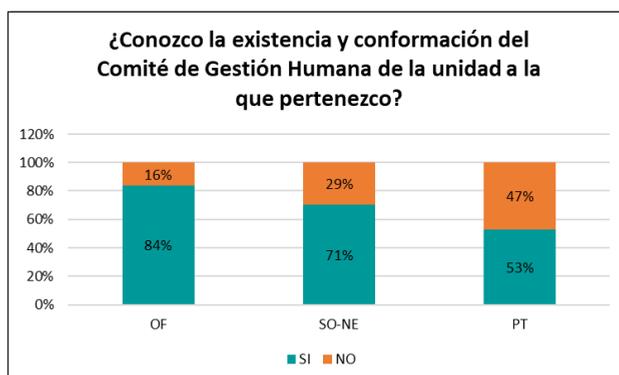
En concordancia con lo anterior, la tercera pregunta relacionada con el hecho de que la pareja prefiera un trabajo externo a las labores del hogar, presenta la misma ponderación media, sin la calificación que le sigue se ubica en “de acuerdo” y “completamente de acuerdo”, con porcentajes que sumando ambas variables superan el 43%, lo que significa que prevalece la decisión de acceder a un trabajo que dedicarse exclusivamente a las labores del hogar. En las regiones la ponderación es similar en todas las categorías.

## 2.10 Impacto del Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional en el fortalecimiento de la familia policial

Este Comité es una de las instancias más importantes en la regulación, acceso, orientación, administración y otorgamiento de estímulos al personal de la Policía Nacional, desplegando la política de gestión humana; de igual forma, se definió como el mecanismo en el cual los responsables de las unidades de Policía definen el conjunto de retribuciones propias del salario emocional, que para el caso de estudio, impactan en la familia policial, motivo por el cual, la investigación estableció como parte de las temáticas para el instrumento de recolección, el grado de contribución de las actividades atribuidas al comité, en relación con el desarrollo y bienestar de la familia policial, motivo por el cual, se diseñaron cinco preguntas que responden a esta evaluación.

En la primera se partió de la generalidad en el conocimiento de este mecanismo, en el cual de manera uniforme las tres categorías señalan en su mayoría saber de su conformación, sin embargo, la diferencia entre quienes lo conocen y quienes no es más reducida en la categoría de patrulleros, de los cuales 20.253 respondieron sí lo conocen y 17.883 que no, significando un 53% y 47% respectivamente. Una explicación de lo anterior puede derivarse producto de que esta población es muy amplia y lograr su cobertura toma mayor tiempo que las poblaciones de oficiales y suboficiales, sin embargo, la conclusión orienta más a una falta de comunicación de la existencia de este mecanismo que el acceso a sus actividades, como se evidencia en la Figura 41.

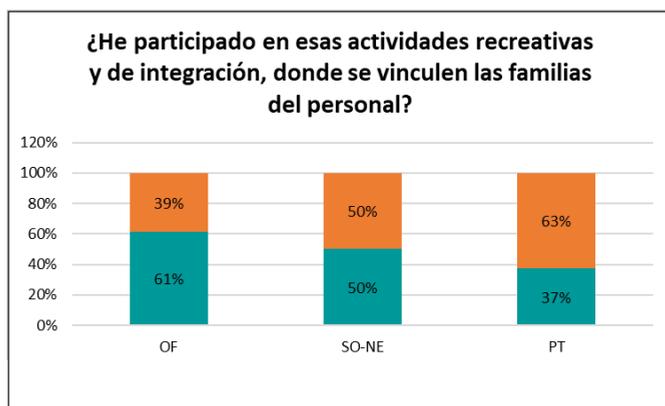
**Figura 41**  
*Conocimiento del Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional*



En cambio, la segunda pregunta se orienta exclusivamente a la participación en las actividades del comité, que observa una división mucho más repartida que el simple conocimiento de la existencia del comité. Los oficiales señalan una mayor vinculación a las actividades con un 61%, que los suboficiales con un 50% y patrulleros con un 37%, como se observa en la Figura 42.

**Figura 42**

*Participación en las actividades en las que se vinculan familias policiales*



Regionalmente se presentan diferencias que se deben a las características y al tipo de unidades policiales, es decir, aquellas que se concentran en áreas metropolitanas grandes, comportan mayor dificultad para dar cobertura a una población policial más amplia que la que tiene un departamento de policía, aunado, a como señalan los encuestados, una mayor cantidad de servicios y eventos que dificultan participar en las actividades del comité.

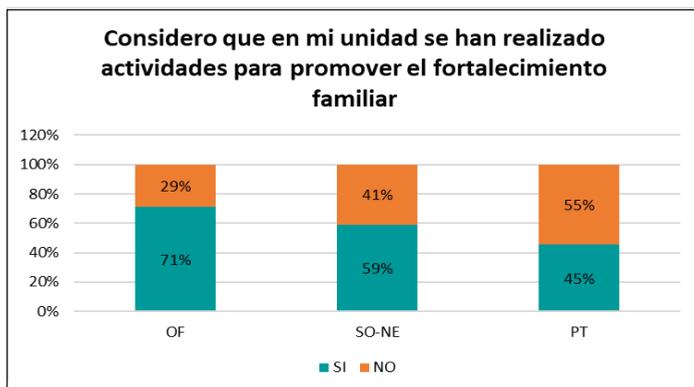
Por ejemplo, en la región dos y tres, la mayoría del personal señaló que sí han participado en estas actividades, al igual que los oficiales y suboficiales de las regiones cinco y siete, en las demás regiones la mayoría señaló no haber participado en las actividades del comité de Gestión Humana.

Sin embargo, las tres categorías reconocen recibir permanentemente información de las actividades del Comité a través de los medios de comunicación interna policial, lo que permite concluir preliminarmente, que un tema a revisar es la acertada comunicación del objeto y fin de este mecanismo, así como los criterios y tiempos de acceso a las actividades ofrecidas. A nivel regional se observa que las regiones de Policía dos, cinco, seis y siete la mayoría señala haber recibido esta información, mientras que los patrulleros de la región cuatro y ocho reflejan una mayor puntuación en quienes indican que no han accedido a la misma.

Lo anterior se corrobora con la apreciación de si en la unidad en la que labora el entrevistado se han realizado actividades que promueven la familia, encontrando el mismo

patrón que la pregunta anterior, en la que oficiales confirman que se han desarrollado con un 71%, siendo la máxima ponderación, seguido de suboficiales con un 59% y patrulleros con un 45%.

**Figura 43**  
*Desarrollo de actividades para el fortalecimiento de la familia policial*



Se plantearon dos preguntas relacionadas con el conocimiento de la información sobre las actividades del Comité de gestión humana, donde la primera fue respondida de manera uniforme en las tres categorías con un porcentaje superior a los que sí la reciben frente a quienes no la reciben, presentando la misma tendencia que la pregunta anterior. La otra pregunta señala si la información a la que se ha tenido acceso a través de los medios de comunicación institucionales, ha permitido conocer los beneficios que ofrece la institución, a lo que los suboficiales contestaron sí con un 73%, seguido de los patrulleros con un 56% y los oficiales con tan solo el 20%. Esto se debe a un hábito de cultura institucional en el que infortunadamente los medios internos son mucho más empleados por el personal de mandos medios y de base, que por los oficiales, motivo por el cual, desconocen este tipo de información, que se difunde de manera uniforme para todos los grados.

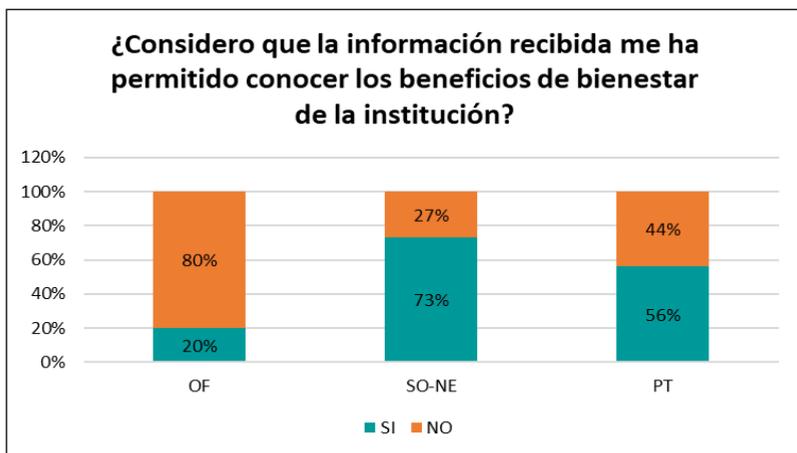
Finalmente, frente a la población que no ha participado en esas actividades, se observa una relativa difusión y falta de claridad en el motivo por el que no se han vinculado, siendo el porcentaje más alto “otra razón” en oficiales con 38% y suboficiales con un 29%. Este tipo de respuestas se asocia al desconocimiento con exactitud de las funciones del comité de gestión humana y como se había señalado, a debilidades en la comunicación, que permita explicar acertadamente las actividades, procesos y beneficios que le reporta al personal de la institución, como indica la Figura 44.

Contrario a la creencia general, en relación con que los superiores no permitan o autoricen la participación en las actividades, esta variable obtuvo la menor calificación o menor incidencia en la no participación, según lo señalado por los encuestados, con promedios de 3% y 4% en las tres categorías. Lo anterior corrobora que los superiores

reciben la información de las actividades y las apropian como parte de los estímulos y motivación para el personal bajo su mando.

**Figura 44**

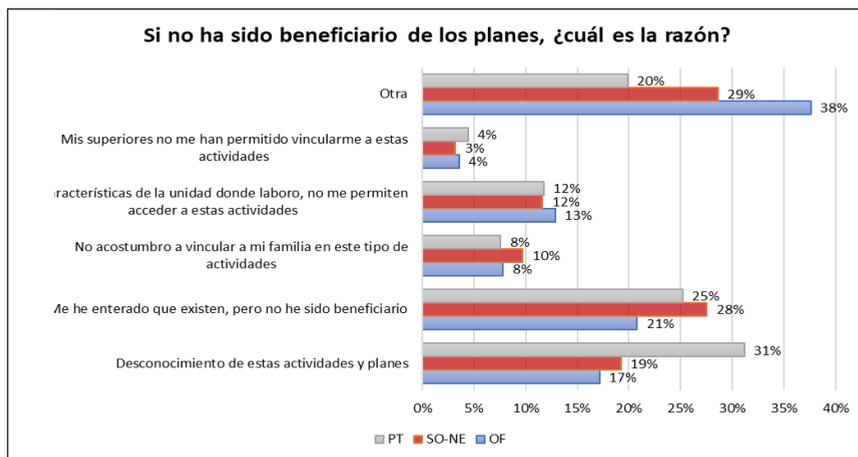
*Información recibida sobre beneficios de bienestar brindados por la institución*



Las dos variables que obtienen mayor puntuación, después de “otra” son “me he enterado de que existen, pero no he sido beneficiario”, seguido del “desconocimiento de estas actividades y planes”, lo que significa que aún existe distancia entre las actividades y los beneficiarios, marcando una diferencia en la categoría de patrulleros, los cuales mencionan el mayor desconocimiento con un 31%, como indica la Figura 45.

**Figura 45**

*Razones frente a la participación de los planes del Comité de Gestión Humana*



---

# 3. APROXIMACIÓN A LA CONFORMACIÓN FAMILIAR POLICIAL, PATRONES DE COMPORTAMIENTO Y CREENCIAS DESDE LAS REGIONES

---

Uno de los insumos más importantes de información fue suministrado por el conjunto de entrevistas realizadas a uniformados en las diferentes regiones del país. En este sentido, se procuró tomar una muestra representativa que incluyera un mínimo del 50% en labores operativas y del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, la otra mitad incluye personal del grupo de apoyo psicosocial e integrantes del Comité de Gestión Humana de cada unidad policial, representados por el jefe del grupo de talento humano, el capellán, el responsable de bienestar social de la unidad, el suboficial o mando ejecutivo de comando (policía con mayor tiempo de antigüedad en la institución y en la unidad, con mando) y policías en todos los grados -incluyendo oficiales superiores-, para garantizar una recolección más amplia y plural de percepciones alrededor de los factores analizados en cuanto a la familia policial. Las entrevistas se realizaron mediante la metodología de grupos focales, procurando una discusión abierta, sin límite de tiempo en la intervención, con respuestas abiertas; datos que posteriormente fueron sometidos a tabulación mediante ponderación estadística simple.

Producto de las entrevistas realizadas mediante grupos focales en las bases de las regiones de Policía, se obtuvo información relevante orientada a la representación que los funcionarios policiales tienen de la familia policial, así como a la identificación de factores críticos endógenos y exógenos que inciden desde la familia en el servicio de Policía y viceversa. Este ejercicio fue convocado por el responsable de bienestar social de cada unidad y el equipo interdisciplinario, con quienes se interactuó activamente, arrojando los siguientes resultados:

## **3.1 Región de Policía No. 1 - Cundiboyacense, Amazonas, San Andrés y Providencia**

Esta región policial está compuesta por los departamentos del centro del país y a nivel de organización policial, por efectos de conectividad en transporte que necesariamente es de carácter aéreo, con los departamentos de Amazonas y San Andrés y Providencia. En todo caso el análisis de datos discrimina las características regionales, de arraigo e idiosincrasia de estas tres zonas por subregiones, claramente diversas en relación con la familia policial.

La mayoría del personal que integra esta región obedece a los mismos patrones del comportamiento nacional, donde el rango de edad de los policías se ubica entre los 31 y 35 años, las regiones donde laboran en su mayoría son las mismas de origen. En relación con las características sociales y culturales prevalentes en la región, es indispensable señalar la diferenciación entre las tres subregiones señaladas: centro, Amazonas e insular. En este sentido se identifica un arraigo fuerte en las dos últimas, especialmente en la insular, fortalecida por las características de idioma y su condición geográfica que se extiende a los policías. En todos los casos autorreconocen la unidad familiar, al aprecio y apego a sus costumbres y prácticas culturales.

La mayoría del personal convive con su familia e hijos, a excepción del personal de oficiales y patrulleros no nativos de la Isla de San Andrés y Providencia, los cuales en su mayoría no conviven con su núcleo familiar, señalando aspectos como el elevado costo de vida en la isla, la distancia y las actividades productivas y escolares en las que se encontraba la pareja y los hijos, antes del traslado a esta unidad en específico. En contraste con las apreciaciones señaladas por esta muestra, sólo un oficial, 27 suboficiales y 152 patrulleros del personal encuestado, se autorreconocen como isleños o de origen insular, cifra que no supera el 0,1% del personal uniformado de la Policía.

En relación con la estabilidad familiar, el factor también es diferencial. Se observan porcentajes altos en la calificación para los que laboran en la subregión cundiboyacense, ratificada por la cercanía y proximidad, además de un mercado laboral amplio y especialmente diverso en campos como la manufactura, la industria, pequeña y mediana empresa, que permite una calidad de vida aceptable.

A diferencia de otras tres subregiones, la que corresponde al centro del país, es una de las que menos presenta conflictos asociados a la estabilidad laboral, en la medida que conserva la cercanía y proximidad con la familia; sin embargo, tiene uno de los más altos en cuanto a separaciones o divorcios. La mayoría de las separaciones se están presentando entre uno y cinco años de haber generado el vínculo.

Esto corrobora que pese a que existe estabilidad, se mantienen las rupturas y/o divorcios, lo que permite inferir que las condiciones laborales en esta subregión no estarían incidiendo en la decisión de separación, corroborando uno de los paradigmas derribados asociados a que unidades operativas, de difícil acceso o con esquema de descanso especial, inciden en la separación. Se reitera en este caso, como en el análisis nacional, que en materia de separaciones prevalecen factores asociados a la crianza, valores personales e imaginarios sobre la familia, que finalmente inciden en este tipo de decisión. Otro factor común es que las tres subregiones que componen la región número uno de Policía señalan el alto costo de vida para el ejercicio de la profesión policial. Los entrevistados señalan que Bogotá, para quien viene de provincia o está recién destinado, egresado de una escuela de formación, donde no se tienen familiares en esta ciudad, representa altos costos en términos de transporte, vivienda y alimentación principalmente, situación que coincide con las otras dos subregiones, siendo este factor de costo de vida, el segundo por el que su pareja e hijos no viven con el uniformado, sino

en otra ciudad, precedido del trabajo de la esposa (o) o compañera (o) en otra ciudad o región diferente.

Frente a la pregunta abierta en el grupo focal, orientada a las situaciones de estabilidad, se encuentran como causas principales de separación: incompatibilidad, problemas de comunicación y la infidelidad, este factor es homogéneo a nivel nacional y se verá de forma transversal en las regiones, algunas con mayor o menor incidencia.

En relación con los aspectos positivos que destacan los uniformados, se encuentra la disponibilidad y amplia gestión de recursos para el otorgamiento de estímulos que presenta la subregión del centro del país, en contraste con Amazonas y San Andrés y Providencia. En cuanto a los aspectos negativos, se encuentra para el caso de Bogotá, la inadecuada planificación del servicio a nivel táctico, en la que existe una altísima volatilidad de tiempo y de servicios que afectan la posibilidad de programación del tiempo libre en familia, señalan que son conscientes de las complejas condiciones para el ejercicio de la profesión policial en la capital, la problemática social y delincencial que demanda permanentes apoyos y servicios, pero consideran que esta situación puede ser adecuada y gradualmente dosificada para evitar lo que califican como “desgaste” innecesario del personal, afectando el descanso y espacios previamente programados para compartir con la familia, especialmente con los hijos, como acompañarlos al colegio o a actividades específicas de recreación.

Para las otras dos subregiones el principal factor negativo es la lejanía con su núcleo familiar principal. En todo caso, la apreciación es idéntica para las tres subregiones en relación con la importancia del tiempo que se debe destinar para los hijos. Igualmente, como factor de atención se resalta la mínima formación que han adquirido los policías en aspectos relacionados con la familia, que en coherencia con la tendencia nacional, se ubica en el primer o menor quintil.

Uno de los patrones principales que se observa en las familias de la región, es que por esta ubicación geográfica, existe una mejor y mayor posibilidad de acceso al mercado laboral contribuyendo a la emancipación económica de la pareja y mejoramiento del patrimonio familiar. Las familias del personal policial más maduro que corresponde a suboficiales y mandos del nivel ejecutivo, generalmente con una edad superior a los 35 años, presentan características de comportamiento familiar más tradicional y conservador que las demás y se acentúan en provincias tradicionales de Cundinamarca y Boyacá, en contraste con un carácter más liberal de las apreciaciones y opiniones del personal oriundo de Bogotá, las cuales perciben la cercanía a la capital del país, como una oportunidad de movilización social para sus hijos en relación con el acceso a educación superior o un trabajo cualificado.

En concordancia con lo anterior, los policías entrevistados en los grupos focales, señalan que frente a la posibilidad de que la pareja se dedique a las labores del hogar, en contraste con la posibilidad de acceder a un trabajo externo remunerado fuera de casa o estudiar, el margen más alto de opiniones se ubicó en el rango medio, es decir, que no

están completamente de acuerdo, ni en desacuerdo con esta posibilidad, reafirmando el carácter conservador descrito anteriormente, el cual también se relaciona con la afirmación de que la mayoría no estaría de acuerdo con pedir ayuda profesional externa en caso de presentarse un problema familiar.

Los policías entrevistados en el grupo focal, convergen en señalar que la franquicia -descanso- y la optimización del tiempo libre son los principales factores contributivos al desarrollo y promoción de la familia policial, ubicándose en el cuarto quintil de mayor ponderación por parte de los entrevistados. En esta región también se observa una marcada distribución de los papeles, delimitados por el enfoque de género tradicional, donde el hombre labora y provee para el hogar y la mujer administra los asuntos del hogar, pese a que en esta región la mujer participa activamente del mercado laboral y paralelamente administra los asuntos del hogar, promoviendo una administración conjunta del presupuesto familiar.

Esta región presenta mayores posibilidades de mejorar la movilización social sobre la base de un acceso a mayores oportunidades educativas liberales adicionales a la formación policial. En este caso, el uniformado accede de manera independiente a otros estudios o por el hecho que la mayoría de las escuelas policiales de especialización se encuentran en Bogotá, ciudad donde se concentra una mayor oferta en el portafolio de estímulos institucional. Estas posibilidades de mejorar el nivel de educación, permiten la configuración del denominado “factor protector”, el cual reduce las posibilidades de gestionar negativamente cualquier conflicto en familia y/o llegar a derivar en episodios de violencia o de problemas asociados al consumo de drogas (Medina & Ferriani, 2010). La anterior afirmación se interpreta en el sentido que a mayor formación profesional, menor probabilidad de emplear la violencia física o verbal, o de no gestionar adecuadamente los conflictos en familia. En este sentido, el personal que participó del grupo focal, señala propositivamente la importancia de promover programas de formación familiar, contribuyendo al fortalecimiento de las estructuras familiares, instruyendo en pautas de comunicación y en la resolución de conflictos con los hijos y la pareja, impactando en la salud mental del policía y por ende, obteniendo un mejor desempeño laboral.

Finalmente, entre los principales objetivos de las familias en la subregión cundi-boyacense es la mejora de la movilidad social (Rivera-Páez, 2019), especialmente en lo relacionado con lograr estabilidad económica y conciliar la vida laboral con la familiar o personal. Se puede analizar que la ubicación y condición de alta productividad laboral y educativa que representa el centro del país, es un factor del que son conscientes los policías oriundos de esta región y que tratan de aprovechar para mejorar su condición social y educativa. Se presenta un ligero contraste con policías que tienen menos de 10 años de servicio y que aún no han generado arraigo en el centro del país, los cuales mantienen la expectativa de traslado o de retornar a sus regiones de origen para generar esta condición, aduciendo entre otros factores que la posibilidad de lograr estabilidad económica se vería facilitada al ubicarse laboralmente en sus regiones de origen.

### 3.2 Región de Policía No. 2 - Tolima grande, Caquetá y Putumayo

La actividad fue realizada con el grupo focal en la región número dos de Policía que agrupa los departamentos del sur del país -Tolima, Huila, Caquetá y Putumayo-; en este caso se realizó con funcionarios adscritos a la Policía Metropolitana de Neiva y al Departamento de Policía Huila, el 7 de junio de 2019, en donde asistieron quince funcionarios de los diferentes grados y cargos como fueron: Mayor, Teniente, Subteniente, Sargento Mayor, Intendente, Subintendente, Patrullero, quienes pertenecen al MNVCC, plana mayor, bienestar social, talento humano, apoyo psicosocial.

**Tabla 1**

*Principales características socio-culturales Región No 2*

	Religión	Costumbres	Otras
1. ¿Cuáles son las principales características socio-culturales de la familia policial en la región/unidad donde usted labora?	1	3	11

Los participantes manifiestan que las principales características socio-culturales de las familias de esta región se basan en las creencias religiosas expresadas en el catolicismo y las costumbres regionales basadas en la familia extendida, la integración campesina alrededor de la producción rural y el arraigo territorial, como señala la Tabla 1.

**Tabla 2**

*Principales situaciones de estabilidad Región No. 2*

	Traslados	Carga laboral	Inestabilidad económica
2. ¿Cuáles considera son las principales situaciones que afectan la estabilidad y desarrollo de la familia policial en la región/unidad donde usted labora?	10	2	3

El personal perteneciente a la región dos considera que la principal causa de situaciones que afectan la estabilidad y el desarrollo de las familias son los traslados. Señalan que en muchas ocasiones el permanecer durante largo tiempo alejados de la familia generan conflictos y en algunos casos rupturas en el núcleo familiar. Al indagar el motivo por el que se presentan estos comportamientos, se identifica que al momento de retornar a casa luego de largos periodos de ausencia, las reglas de convivencia están definidas por la pareja del uniformado, lo que frente a la inclusión de un nuevo actor familiar en ese esquema funcional de papeles, deriva conflictos asociados a la comunicación. Igualmente, hacen referencia a una amplia carga laboral y la inestabilidad económica que genera dificultades a la hora de poder realizar actividades de integración o recreación con su familia, como señala la Tabla 2.

**Tabla 3**  
*Principales aspectos servicio de Policía Región No 2*

	Positivamente	Negativamente	
	Permisos	Lejanía	Inestabilidad del lugar de residencia.
3. ¿Cuáles son los principales aspectos del servicio de Policía que inciden positiva y negativamente en la familia policial?	1	7	5

Las personas entrevistadas en la región dos refieren como aspectos positivos los permisos que se le otorgan al personal y en el plano negativo, se encuentra la lejanía con su núcleo familiar y la inestabilidad del lugar de residencia, donde aducen que la disposición de traslados aparentemente injustificados, genera unos efectos en términos de desestabilización familiar. Uno de los principales aspectos señalados se relaciona con las distancias y el servicio como factor de influencia en la familia, como lo testimonia la siguiente cita: “La lejanía y dificultad de poder compartir momentos con mi núcleo familiar debido a la programación de los servicios” (Subintendente 1). En el análisis se puede señalar que luego de que el funcionario policial ha generado un arraigo, es decir, conformación familiar y organización de la actividad laboral de su pareja y educativa de sus hijos, producto de la asignación y permanencia superior a dos años en su lugar de trabajo, un traslado es calificado como un movimiento “injustificado”; sin embargo, es una apreciación altamente subjetiva en el sentido de que es una condición propia de la profesión policial, que implica la posibilidad de ser objeto de movimientos laborales a cualquier parte del país, por su condición como servidor público con régimen especial. Esta situación se maximiza, si la región corresponde a la de su origen o la de su pareja. En este sentido, es pertinente revisar las condiciones de cada caso y simultáneamente si existen unos parámetros o condiciones mínimas de tiempo, desempeño, comportamiento y necesidad de servicio, entre otros, que le permitan a la institución tomar esa medida, como en cualquier organización del sector público y privado, como señala la Tabla 3.

**Tabla 4**  
*Principales tendencias familia Policial Región No 2*

	Divorcios	Falta de comunicación
4. ¿Cuáles son las principales tendencias que se observan en la familia policial?	10	5

A la pregunta abierta sobre las principales tendencias de las familias, el personal entrevistado respondió que los divorcios y las separaciones son frecuentes y se encuentran asociadas a eventuales episodios de violencia intrafamiliar. Como segundo factor, el personal refiere la falta de comunicación, como factor prevalente de conflicto. Estas afirmaciones fueron corroboradas por el personal del grupo de apoyo psicosocial y del comité de gestión humana, instancia decisonal en estos aspectos, por la importante frecuencia de casos que se presentan teniendo como raíz estas causas, como señala la Tabla 4.

**Tabla 5**  
*Elementos o acciones para impulsar y trabajar Región No 2*

	<b>Programas de apoyo familiar</b>	<b>Permisos</b>	<b>Actividades socio familiares.</b>
5. ¿Qué elementos o acciones se pueden impulsar y trabajar desde las familias policiales para que se constituyan en soporte y apoyo de la labor policial?	5	5	5

El personal que asistió al grupo focal, propone que se generen programas de apoyo familiar para que con ello se logre el fortalecimiento de las estructuras familiares y por ende, un mejor desempeño laboral. Igualmente, señalan la importancia de continuar incentivando al personal con permisos y actividades socios-familiares. El personal refiere que las principales características sociales y culturales de la familia policial donde actualmente laboran, son el arraigo a su cultura y sus costumbres, a sus creencias religiosas y a los valores de respeto, compromiso, amabilidad y su autorrepresentación como familias conservadoras, consecuencia de la defensa de sus tradiciones, también alegres y solidarias, que brindan un buen trato a propios y visitantes. Por otra parte, hay quienes mencionan la existencia de familias disfuncionales como consecuencia de la ausencia de pautas de crianza, donde se evidencia una necesidad de un mayor control de las emociones y de adecuado manejo en la resolución de conflictos, como señala la Tabla 5.

En lo referente a lo que consideran son las principales situaciones que afectan la estabilidad y desarrollo de la familia policial en esta región, refieren problemas económicos que suelen generarse en el núcleo familiar, falta de comunicación y problemas de convivencia al interior del hogar. También refieren las cargas laborales, la inestabilidad económica y la lejanía de su núcleo familiar.

En los principales aspectos del servicio de Policía que inciden positiva y negativamente en la familia policial, se nombrarán a continuación los más relevantes mencionados por el grupo de funcionarios de la región dos de la Policía Metropolitana de Neiva y el Departamento de Policía Huila.

**Tabla 6**  
*Aspectos positivos y negativos Región No 2*

<b>Positivamente</b>	<b>Negativamente</b>
Estabilidad económica	Extensas horas de servicio
Oportunidades de estudio	Desinterés por el trabajo
Desempeño de funciones de acuerdo con su perfil	Inestabilidad económica
Actividades con la familia	La falta de un mayor número de permisos
Posibilidad de laborar en la ciudad de origen	Las comisiones
Prestación de salud	Falta de apoyo de los mandos
Beneficios por ser de Fuerza Pública	Sobrecarga laboral
Reconocimiento del entorno familiar y de la comunidad	Falta de planeación del servicio
Reuniones, charlas e integraciones	Falta de descanso del personal para que puedan compartir con la familia

Es importante identificar las principales tendencias que se observan en la familia policial de la región dos socializadas por el personal que participó en la actividad, donde señalan que existe un alto índice de casos de divorcios y episodios de violencia intrafamiliar, evidenciando conflictos entre las parejas que llegan a afectar de forma importante a los hijos. Familias reconstruidas por motivo de las separaciones, suelen presentarse alrededor de los hogares del personal de esta región, con un promedio entre tres y cinco años luego de la ruptura del primer vínculo, como señala la Tabla 6.

Por otra parte, plantean que los elementos o acciones que se pueden impulsar y trabajar desde las familias policiales para que se constituyan en soporte y apoyo de la labor policial son:

- Fortalecer las estructuras familiares con el fin que el uniformado despliegue y realice su labor con una condición emocional estable.
- Una mayor formación en habilidades para gestionar el conflicto familiar y fortalecer la comunicación para el personal policial.
- Permitir que el policía pueda establecer unas condiciones mínimas de proximidad con su familia y que en caso de traslado se realice acompañamiento a su núcleo familiar por parte de la institución reduciendo el traumatismo.
- Programas de apoyo familiar y mayor acompañamiento psicosocial a los policías.
- Que la familia conozca de primera mano la labor y realidad del ambiente operacional y laboral del uniformado.

Caracterización de la familia policial:  
guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

- Pedagogía sobre el aprovechamiento y optimización del tiempo y los permisos por parte de los policías, orientados a la familia.
- Dar a entender a los mandos la importancia del respeto por los descansos, pues son los únicos espacios disponibles para compartir con la familia.
- Que los mandos se tomen la tarea de conocer a su personal y su familia para así aprovechar habilidades blandas de los policías.
- Hacer entender que lo más importante para el policía es el tiempo en familia, que el policía sea un apoyo de su familia, no la persona más ausente o de proveedor económico y del patrimonio.
- Que al uniformado le brinden espacios de bienestar orientadas hacia la familia.
- Seguir vinculando y realizando más a menudo integraciones en compañía de su núcleo familiar.
- La unión en la pareja y el buen trato.
- Aumentar las oportunidades para acceder a los servicios de los centros recreativos de la policía.
- Tener en cuenta los traslados con un motivo especial y darles viabilidad oportuna.

La actividad finalizó en la siguiente afirmación por parte de los participantes en el grupo focal:

“Ojalá esto no se vaya a quedar sólo en el papel, sino que realmente se pueda hacer seguimiento y un buen proyecto con esta investigación, al igual apoyar a nuestros uniformados para que no tomen las decisiones equivocadas con sus familias”. (Intendente 2)

### 3.3. Región de Policía No 3 - Eje Cafetero: Caldas, Quindío y Risaralda

Esta región comprende los departamentos del Eje Cafetero, realizando el grupo focal con un total de 20 funcionarios en la categoría de oficial (un funcionario), personal del Nivel Ejecutivo (8) y patrulleros (11) adscritos a la Policía Metropolitana de Pereira - MEPER y al Departamento de Policía Risaralda - DERIS, los cuales respondieron los siguientes aspectos en relación con la familia:

1. ¿Cuáles son las principales características socio-culturales de la familia policial en la región/unidad donde usted labora?

De acuerdo a lo manifestado por el personal entrevistado, se puede evidenciar que una de las principales características que se presentan a nivel problémico es la infidelidad, situación de atención debido al entorno social que los rodea, que describen asociada a modelos patriarcales tradicionales y de estereotipado de la mujer, señalando de manera general aunque subjetiva como una de las causas, la belleza de la mujer en la región, lo cual ha llevado a que algunos uniformados lleven una relación paralela, ocasionando la ruptura de los hogares. Los entrevistados hacen énfasis en una fuerte influencia hedonista ya que es una zona marcada por el turismo y las actividades de descanso, que en un extremo negativo derivan el desarrollo de fiestas nocturnas, consumo de drogas y promiscuidad, que no han sido ajenas a los uniformados que laboran especialmente en el Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes.

Otra característica que resaltan, se puede evidenciar en la dificultad para el acceso al mercado laboral de las parejas de los uniformados, en especial del sexo femenino, quienes buscan oportunidades de trabajo en otras regiones o incluso en el exterior, por lo cual dejan a sus hijos al cuidado de los uniformados, reforzando los hogares con jefatura masculina.

2. ¿Cuáles considera son las principales situaciones que afectan la estabilidad y desarrollo de la familia policial en la región/unidad donde usted labora?

Frente a las principales situaciones que afectan la estabilidad y desarrollo de la familia, se resalta por parte de los entrevistados, que las metas laborales impuestas para el cumplimiento de la estadística operativa y de criminalidad son un factor que genera presión individual y por ende impacto en la familia, sin precisar la razón o el elemento conector de afectación en el núcleo familiar. Le sigue la falta de calidad de tiempo dedicado a sus allegados, señalando entre los aspectos distractores el relacionamiento, la tecnología y los equipos de telefonía celular, los cuales han afectado el diálogo y la interacción familiar. Esta afirmación se refuerza con lo señalado por Harrison (2019), en cuanto al dilema entre el progreso de las tecnologías digitales y la crisis moral, en un marco de incremento de ciudadanos digitales y de reflexión alrededor del desarrollo del uso crítico de las nuevas tecnologías.

Posteriormente, los participantes señalan la infidelidad y la inestabilidad económica como factores de afectación en estos núcleos familiares de la región, forzando a que las parejas busquen en otras zonas del país ofertas laborales, distanciando la unión familiar y dedicación a los hijos durante las etapas de desarrollo y educación.

3. ¿Cuáles son los principales aspectos del servicio de Policía que inciden positiva y negativamente en la familia policial?

Dentro de lo que destacan los participantes de esta región es la estabilidad económica y salarial, siendo considerado un incentivo positivo para el desarrollo de las familias de los uniformados. De igual manera destacan los programas de bienestar dirigido a los policías, como un importante estímulo y ayuda para el uniformado y sus familias ya

que les permite garantizar el acceso a colegios para sus hijos, los centros recreativos y los programas de apoyo psicosocial entre otros que lideran el grupo de bienestar social de la región. Es de anotar que esta región, es una de las que cuenta con una infraestructura importante de atención en bienestar al uniformado, además de la cercanía entre sus centros urbanos y el nivel de desarrollo, que permite alcanzar un nivel de vida óptimo.

Como aspectos negativos señalan la incidencia en la familia que estaría generando el incumplimiento de los turnos de descanso, especialmente en el personal del Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes, particularmente en los grados de patrullero y los mandos ejecutivos, considerándose los más afectados, debido al cumplimiento de las metas operativas y servicios extraordinarios, que conllevan la dificultad de cumplir los planes de descanso y actividades programadas con sus familias.

Como segundo factor, se identifica la falta de claridad con la pareja respecto a su labor, el personal de profesionales de bienestar de la región ha logrado detectar que este factor se manifiesta acentuadamente en el personal más joven de la institución, en el grado de patrullero, como señala uno de los participantes en el grupo focal: “No son claros con sus parejas sobre la dinámica de la institución” (Intendente 3), en relación la condición que se adquiere como servidor público con régimen especial que implica la permanente disponibilidad del servicio, la posibilidad de traslado a cualquier unidad del país, entre otros.

#### 4. ¿Cuáles son las principales tendencias que se observan en la familia policial?

Las tendencias que señala el personal encuestado, deriva como resultado manifestaciones de desmotivación especialmente en el grado de patrullero por la dificultad de ascender al siguiente grado del escalafón, generando sentimientos de frustración que se ven reflejados en la labor cotidiana y el acercamiento a la comunidad. Pese a que en 2019 se realizó un esfuerzo sin precedentes por parte del mando policial consistente en lograr la asignación presupuestal ante el Ministerio de Hacienda para aumentar los cupos para ascenso en patrulleros, de 2.000 a 10.000 para los próximos tres años, este sigue siendo un tema de la mayor relevancia en la gestión del talento humano institucional, derivando diferentes propuestas de reforma al régimen de carrera, que pretenden evitar el represamiento de los ascensos.

A lo señalado anteriormente, le sigue como tendencia en el comportamiento de las familias, las separaciones, producto de los factores mencionados: infidelidad, falta de comunicación y entendimiento, en concordancia con el patrón nacional. Reiteran el uso erróneo de la tecnología, que además de afectar el relacionamiento familiar, especialmente frente a las redes sociales, que abre espacios de nuevo relacionamiento, horizontalizando los mensajes y abriéndose a públicos diferentes (Garzón, 2019), afecta igualmente la prestación del servicio de Policía, descuidando el servicio policial, siendo los ciudadanos, los principales veedores y críticos de este comportamiento.

#### 5. ¿Qué elementos o acciones se pueden impulsar y trabajar desde las familias policiales para que se constituyan en soporte y apoyo de la labor policial?

El elemento principal de soporte y apoyo en la labor principal es la formación. La gran mayoría del personal encuestado afirma que es necesario profundizar en un acompañamiento que vaya más allá de las campañas y actividades, que si bien destacan, requiere ser complementadas por una formación específica en familia que involucre cuatro elementos: gestión del conflicto, comunicación, manejo del tiempo y habilidades para unificar lazos y vínculos afectivos de las parejas, aspectos en los que identifican las principales debilidades, señalando que éstos son los principales soportes que se requieren para garantizar la integridad familiar. Agregan una apreciación si bien subjetiva en la que la sociedad ha perdido el valor de las virtudes inherentes al ser humano, esta situación no es ajena a su influencia en las familias policiales.

### 3.4 Región de Policía No. 4 - Pacífico sur: Valle, Cauca y Nariño

La actividad fue realizada con el grupo focal en la región número cuatro integrada por los departamentos de Valle, Cauca y Nariño, con funcionarios de la Policía Metropolitana de Cali y del Departamento de Policía Valle, el 7 de junio de 2019, donde asistieron 17 funcionarios en diferentes grados y cargos como: Mayor, Teniente, Subteniente, Sargento Mayor, Intendente, Subintendente y Patrullero, quienes pertenecen al MNVCC, así como el capellán, responsables de bienestar social, talento humano y apoyo psicosocial de ambas unidades.

Los funcionarios parten el grupo focal señalando que las principales características socio-culturales de la familia donde actualmente laboran, es la conformación de familias extensas, conservadoras de sus tradiciones y solidarias; sin embargo, identifican la permanencia de problemas socio-económicos en concordancia con su ubicación en una de las regiones con mayores dificultades de desarrollo en el país. Otros manifiestan la existencia de familias disfuncionales donde existe poca comunicación, con deficientes pautas de crianza, pérdida de valores y creencias religiosas.

**Tabla 7**  
*Principales características socio-culturales Región No 4*

	Unión familiar	Paseos	Otras
1. ¿Cuáles son las principales características socio-culturales de la familia policial en la región/unidad donde usted labora?	6	3	1

Los responsables de bienestar social de las unidades donde participaron los funcionarios, manifiestan que las principales características socio-culturales confirman la descripción realizada, donde la unidad familiar, se expresa en la vinculación de la “familia extendida” y su permanente participación en actividades de recreación como paseos y celebraciones familiares, como señala la Tabla 7.

**Tabla 8**  
*Principales situaciones de estabilidad Región No 4*

	Traslados	Falta de permisos	Falta de Comunicación
2. ¿Cuáles considera son las principales situaciones que afectan la estabilidad y desarrollo de la familia policial en la región/unidad donde usted labora?	8	1	1

El personal considera que las principales situaciones que afectan la estabilidad y el desarrollo de las familias son en primera medida los traslados, ya que estos ocasionan distanciamiento del núcleo familiar cuando el uniformado labora en un lugar diferente donde reside su núcleo familiar para poder dedicarle calidad de tiempo. “Mi comandante directo me ha otorgado pocos permisos y franquicias como consecuencia de los resultados por operatividad, teniendo poco tiempo para compartir con mi familia” (Patrullero 4), como señala la Tabla 8.

Según los participantes del grupo focal, el poco tiempo para compartir con la familia, es un factor que genera desmotivación en su desempeño laboral ya que limita los espacios para el desarrollo de actividades y planes en familia, lo cual, según los participantes, conlleva a que exista poca comunicación entre sus miembros y no se puedan establecer relaciones fortalecidas a través del diálogo. Sin embargo, esta afirmación se debe comparar con los hallazgos relacionados frente a la débil optimización del tiempo por parte de los uniformados en los espacios dedicados a su familia, siendo desplazados en algunos casos al desarrollo de actividades con segmentos poblacionales diferentes a su núcleo principal, como amigos y otros familiares.

**Tabla 9**  
*Principales aspectos servicio de Policía Región No 4*

	Positivamente	Negativamente	
	Estabilidad Laboral	Poca participación en actividades recreativas	Estrés laboral
3. ¿Cuáles son los principales aspectos del servicio de Policía que inciden positiva y negativamente en la familia policial?	5	3	2

Manifiestan los funcionarios entrevistados que dentro de los aspectos positivos que inciden en la familia policial, se encuentra la estabilidad laboral. Como se ha observado en el análisis de las tres últimas regiones de policía, se identifica que las condiciones de vínculo laboral, salarial y prestacional a la profesión policial, son un factor que es reconocido positivamente por el personal uniformado y que les permite, como señalan en

esta región, poder satisfacer sus necesidades personales y familiares brindándoles una mejor calidad de vida, como señala la Tabla 9.

En cuanto a los aspectos negativos, la mayoría del personal participante respondió la poca participación en actividades recreativas o de integración que se realizan en las metropolitanas y departamentos como factor que afecta la familia policial, ya que la creencia generalizada de prevalencia del servicio frente a cualquier otro factor personal o familiar, consideran es un elemento cultural que dificulta su fortalecimiento, siendo conscientes que pueden ser articulados y balanceados. Agregan que esta situación se extiende al manejo adecuado de los tiempos que les permitan su desarrollo personal como mejorar su estado de bienestar físico, psicológico, la relación familiar y por ende, el clima organizacional. También hacen referencia al estrés laboral, como factor negativo en la medida en que los ambientes laborales con buen trato y comunicación permanente hacia el uniformado, permiten reducir significativamente este comportamiento, igualmente en los que se brindan espacios de escucha y formación a situaciones familiares o personales que presenta el uniformado, que además de afectar a la familia, inciden en el rendimiento laboral.

**Tabla 10**  
*Principales tendencias familia Policial Región No 4*

	<b>Unión marital de hecho</b>	<b>Familias Monoparentales</b>
4. ¿Cuáles son las principales tendencias que se observan en la familia policial?	7	3

Frente a las principales tendencias de las familias de los uniformados, el grupo participante respondió aspectos relacionados con la conformación del núcleo, indicando desde su apreciación que la mayoría constituye unión marital de hecho, mediante la cual no establecen una relación formal generando el debilitamiento de los lazos familiares, ya que se establecen nuevas relaciones en los lugares donde están ubicados y distanciados de su núcleo familiar. Además, respondieron que las tendencias son familias monoparentales donde hombres y/o mujeres policías asumen la condición de hogar con jefatura masculina o femenina, demandando mayor tiempo y acompañamiento para sus hijos, como señala la Tabla 10.

**Tabla 11**  
*Elementos o acciones para impulsar y trabajar Región No 4*

	<b>Actividades de motivación</b>	<b>Permisos</b>	<b>Control de emociones</b>
5. ¿Qué elementos o acciones se pueden impulsar y trabajar desde las familias policiales para que se constituyan en soporte y apoyo de la labor policial?	5	2	3

El personal que asistió a la actividad, plantea en mayor proporción, el desarrollo de actividades recreativas en las que se integre a la familia del uniformado, considerando que tienen un efecto motivacional en el personal, creando ambientes de integración y disminución del estrés laboral. Otro grupo considera importante la formación en el control de emociones, para lograr que el uniformado domine adecuadamente sus comportamientos y actitudes en el momento de interactuar con sus compañeros, familia y comunidad, como señala la Tabla 11.

En lo referente a lo que los entrevistados consideran como las principales situaciones que afectan la estabilidad y desarrollo de la familia policial en esta región, indican las zonas de difícil acceso que impiden estar cerca de su núcleo familiar, en este sentido y siendo conscientes que la necesidad del servicio demanda la presencia en esos lugares, proponen que los periodos de descanso -siendo unidades de difícil acceso-, sean respetados y se tengan en cuenta los tiempos de desplazamiento fuera de los tiempos de descanso, que por ser regiones apartadas, demandan casi el 30% del tiempo destinado para este fin, derivando en muchos casos, desistir del descanso en relación al costo-beneficio del desplazamiento y tiempo.

Al respecto proponen definir unas tablas diferenciadas por regiones donde se tengan en cuenta estos criterios y no se afecte este tiempo que se destina a la familia, situación que consideran, puede impactar positivamente la motivación del personal para cumplir su tiempo de servicio en ese tipo de unidades. Como factor de atención, relacionan las dificultades en el acceso al mercado laboral por parte de las esposas de los uniformados o en recibir formación para el trabajo, que si bien no atribuyen a la institución, consideran puede ser un factor fundamental para aumentar el desarrollo económico de las familias de los policías. Paralelamente, consideran que este valor agregado en relación con el mejoramiento del patrimonio familiar, puede contribuir al fortalecimiento de la filiación corporativa hacia la Institución y por ende una mayor motivación y adecuado desempeño. Este tipo de decisiones crean un efecto disuasivo frente a comportamientos o malas conductas, donde frente a un eventual mal comportamiento por parte del uniformado, es consciente que puede derivar en la aplicación de una sanción que afecte la estabilidad de ambos como pareja con capacidad productiva por el trabajo estable, afectando la expectativa de crecimiento y mejoramiento económico del núcleo familiar.

El personal que participó en la actividad, resalta la existencia de familias monoparentales y nuevamente de uniformados con vínculo no formal con sus parejas, teniendo en cuenta que son trasladados de un lugar a otro y establecen nuevas relaciones en el lugar donde han sido destinados. Agregan que desde temprana edad institucional, en un promedio entre 19 y 24 años ya conforman un vínculo afectivo, generando compromisos y obligaciones no solo emocionales sino de carácter económico desde el inicio de su carrera policial. El maltrato intrafamiliar es un factor que manera tímida pero tácita, fue señalado en el marco de la discusión; situación que consideran se presenta, producto de las dificultades y falta de habilidades para una adecuada de gestión del conflicto y de comunicación con la pareja, el cual inevitablemente escala hasta presentar eventuales casos de agresión verbal, física o psicológica.

Caracterización de la familia policial:  
guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

También se señala en esta región, un comportamiento tendiente a reconstruir la familia luego de rupturas o separaciones no definitivas, reiterando que uno de los factores que derivan esta situación es la volatilidad de los traslados, que al generar dificultades económicas para sostener el uniformado tanto en el lugar donde presta su servicio, como en el núcleo familiar donde reside. Lo anterior, aunado a los tiempos sin mantener contacto físico con la familia, presiona esta decisión, generando por una parte, el restablecimiento de los núcleos luego de cumplir un traslado, o en el otro extremo, la ruptura en los lazos familiares y por ende conformaciones de nuevos vínculos, es decir una nueva pareja e hijos, sean de la cónyuge con la que conforma el nuevo hogar o los que puedan surgir en esta unión.

Dentro de los principales aspectos del servicio de Policía que inciden positiva y negativamente en la familia policial, se relacionan los más relevantes mencionados por el grupo de funcionarios participantes del grupo focal en la región No. 4, en la Tabla 12 se evidencian los aspectos negativos y positivos.

**Tabla 12**  
*Aspectos positivos y negativos Región No 4*

Positivamente	Negativamente
Oportunidades de bienestar	Horarios de trabajo
Estatus social	Ubicación laboral
Liderazgo	Riesgos de vida o lesiones
Protección de los ciudadanos y familias	Eventuales malos tratos hacia el funcionario por parte de los jefes que pueden influir en el estado de ánimo
La disciplina	Separarse de los hijos por el trabajo
Estabilidad laboral	El dejar de compartir fechas o momentos especiales con la familia
Los convenios que tiene la Institución	Distanciamiento entre los hogares cuando la pareja es uniformada
Cuando participan las familias en actividades de la Institución.	Exceso de carga laboral
Actuar de forma tolerante y paciente en el trabajo	Falta de descanso del personal para que puedan compartir con la familia
El no mezclar los problemas del hogar, inconvenientes del trabajo con el servicio que se presta a la comunidad	Los frecuentes apoyos sin necesidad, donde se ve afectado el descanso

Por otra parte, los participantes del grupo focal plantean las siguientes acciones que se pueden impulsar y trabajar desde las familias policiales para que se constituyan en soporte y apoyo de la labor policial:

- Mejorar y regular los tiempos de ubicación laboral para que el uniformado pueda mejorar las relaciones con su núcleo familiar.
- Vincular a la familia en las actividades institucionales que permitan el conocimiento de la labor que desempeña el uniformado.
- Crear redes de familias policiales, permitiendo generar una integración entre la familia de los uniformados con el fin de generar iniciativas de empleo, incluirlas en capacitaciones para el trabajo con bienestar social, promoviendo la generación de pequeñas y medianas empresas, con las diferentes profesiones que se identifiquen en cada una de ellas.
- Guiar y formar a las nuevas generaciones en un adecuado proceso de selección de pareja y los compromisos derivados de esta decisión.
- Trabajar en talleres de formación en familia, gestión del conflicto conyugal y comunicación, creando espacios con horarios adecuados o pertinentes en el que el uniformado esté dispuesto a escucharlos.
- Ampliar la oferta de viviendas fiscales, reconociendo la estabilidad y ayuda que representa esta figura para los uniformados, especialmente en zonas apartadas o para personal recién trasladado, no oriundo de la región o lugar donde labora.
- Gestionar convenios con las diferentes instituciones que permitan involucrar a las esposas de los uniformados brindándoles oportunidades laborales.
- Fortalecer los grupos de gestión humana y apoyo psicosocial para brindar una mejor atención al gran número de personal.
- Modificar el estatuto de carrera del nivel ejecutivo donde se brinde una orientación adecuada desde la escuela con el fin de evitar retiros.
- Tener en cuenta los traslados con un motivo especial y darles viabilidad oportuna.

La actividad finalizó con una frase por un uniformado. “Si mi familia está bien, yo estoy bien, mi policía está bien”. (Patrullero 5).

### **3.5 Región de Policía No. 5 - Santanderes, Magdalena Medio y Arauca**

Según el grupo focal que se reunió el día 7 de junio de 2019 en las instalaciones de la Policía Metropolitana de Bucaramanga, se indagó por las características socio culturales en las familias policiales a un grupo conformado por diecisiete (17) asistentes en los grados de mayor, capitán, teniente, subteniente, sargento mayor, intendentes, subintendentes y patrulleros de diferentes unidades como el MNVCC y la seccional de tránsito, así como dos psicólogas del grupo de trabajo de bienestar social.

En la primera pregunta dirigida al grupo focal, relacionada con las características de las familias de esta región, los participantes respondieron lo siguiente:

1. Resistencia a asumir compromisos: se logra evidenciar que en la región cinco de policía los uniformados son reticentes a formalizar la relación mediante matrimonio civil o religioso, identificando que esta situación se presenta por el desconocimiento de los valores que se promueven, el apoyo conjunto con la pareja para lograr un proyecto de vida económico y emocional. En este sentido, los uniformados referencian negativamente las experiencias de compañeros que han decidido conformar y formalizar el vínculo familiar, agregando el “temor” por los gastos adicionales que se generan, evidenciando un desconocimiento y debilidades de formación en relación con uno de los fines del matrimonio como es el mejoramiento económico producto de un proyecto conjunto familiar.

Agregan la dificultad que implica el régimen prestacional como nivel ejecutivo en el que no reciben el subsidio familiar del 30%, frente a los oficiales y agentes, aspecto que señalan, ayudaría para aliviar los gastos relacionados con la conformación de una familia. En este sentido, la Policía Nacional avanza en una reestructuración del régimen de carrera que incorpora beneficios salariales, de carrera y bienestar para los uniformados.

2. Relaciones “pasajeras” y falta de conocimiento en la elección de pareja: en esta región, los participantes señalan que la mayoría de policías en diferentes grados aun conviven en unión libre. Mencionan que conforman relaciones que denominan “pasajeras” procediendo a generar un vínculo no formal, sin llegar a conocer a la pareja, presentando las primeras dificultades al momento de enfrentar dificultades de comunicación y convivencia principalmente, derivando en problemas como violencia intrafamiliar y finalmente la separación. Agregan que cuando las parejas de policías no conocen bien las raíces familiares de sus parejas, sus expectativas frente a este proyecto de vida y valores de crianza, son proclives a presentar disfuncionalidades en la distribución de papeles al momento de realizar la conformación.
3. Percepción de una política de bienestar homogénea y no segmentada por tipos de conformación familiar: los miembros de la región de policía número cinco mencionan una percepción en la que las acciones de bienestar se concentran en el personal soltero. Cuando el personal se encuentra en condición unipersonal o soltero, genera un menor impacto que se traslade a diferencia de cuando se toma una decisión con personal casado, situación en la que proponen unos lineamientos de política diferencial donde se tenga en cuenta el tiempo de rotación, arraigo, necesidad del servicio y condición socio-familiar o de conformación de vínculo, señalando que este análisis no obedezca a su discusión posterior una vez se tome la decisión en el comité de gestión humana, sino de forma previa como parte del análisis de ubicación y proyección del plan de carrera del uniformado.

En este aspecto, señalan que la falta de planeación en aspectos administrativos como los traslados, a partir de lo que indica el desconocimiento de los impactos que conllevan al no ser planeados o fuera de unos criterios mínimos y comunicados de administración del personal. Los principales impactos mencionados se presentan en el trabajo de la pareja, problemas económicos por el desajuste de compromisos adquiridos como el pago doble de manutención de dos hogares: uno donde se encuentra esposa e hijos y el otro donde llegaría a vivir el policía, entre otros.

4. Conformación de hogares por conveniencia laboral: en la unión de parejas de dos uniformados jóvenes, se encuentran algunas excepciones, que están generando conflictos en los entornos laborales, pues impacta la disponibilidad de personal soltero o de hogares unipersonales para la destinación a lugares que tienen mayores impactos para familias con hijos, argumentando uniones familiares que no están debidamente formalizadas para evitar un traslado.

Los participantes del grupo focal hacen énfasis en la transición de los criterios de destinación por grupos demográficos y de antigüedad organizacional. Esto significa que no se mantienen los patrones de traslado para los policías jóvenes y solteros que recién llegados a las unidades, salían trasladados a unidades que no requerían la presencia o proximidad inmediata de la familia, en las cuales asumían el proceso misional de prevención, convivencia y seguridad ciudadana que permitían conocer la esencia de la institución, configurando una responsabilidad profesional de cara a la naturaleza de la organización, situación que contribuía a valorar el momento y la decisión de conformación del vínculo familiar.

Los participantes de la región cinco proponen la revisión de un modelo transversal de afianzamiento familiar a partir del fortalecimiento en la capacidad de vivienda fiscal y la organización de una hoja de ruta en esos entornos alrededor del fortalecimiento de la familia policial en esos ambientes, fuertemente influenciados por la cultura organizacional. La vivienda fiscal se constituiría en una red de acompañamiento y alivio del impacto emocional por el traslado que se ocasiona.

En la opinión del personal policial con mayor tiempo en la institución que participó del grupo focal y por ende, con mayor experiencia institucional, consideran que se debería tener en cuenta que al momento en que dos uniformados contraigan matrimonio, una revisión de aspectos salariales por la doble condición como servidores públicos y la restricción legal que existe de acceder al subsidio de vivienda, en la medida que independientemente de la condición, ambos han hecho un ahorro programado, de manera que el vínculo formal contribuya a mejorar el patrimonio familiar y no al contrario, evitando formalizar las uniones.

Los policías entrevistados señalan que la policía debe tener en el plan de carrera asociado a factores familiares, el conocimiento y la experiencia de un uniformado con el grado de intendente o con antigüedad de intendente jefe -de 20 a 30 años-, condición

que es fundamental al momento de acompañar los procedimientos del personal, especialmente aquellos asociados al uso legítimo de la fuerza.

Entre el grupo focal se trata el tema de renovación generacional en las especialidades. Algunos participantes del grupo focal señalan que algunos esquemas funcionales del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria, estaría afectando la convivencia de las familias policiales, en cuanto a su esquema de descanso. Una idea para mejorar, podría ser que la vigilancia también trabajara en turno A y B con el propósito de fortalecer los espacios familiares al conciliarlos con los actores del núcleo, sugiriendo mejorar la planeación y optimización del personal.

Otro de los aspectos que generó coincidencia entre los participantes fue el equilibrio entre la vigilancia y las especialidades a la hora de los servicios. Señalan que el actual sistema de turnos de descanso lleva más de 50 años en funcionamiento, es un esquema desactualizado, no se ha cambiado ni es flexible, por lo que sugieren decisiones innovadoras para hacer viable el modelo de vigilancia. Agregan que es necesario alinear el modelo de descanso, ya que es un factor de desmotivación. “Al estar mal en el trabajo se afecta la estabilidad en los hogares” (Oficial 5).

En relación con la ausencia de los padres, se observa que hay hijos de uniformados que progresivamente presentan conductas asociadas a la falta de autoridad, respeto y seguimiento de normas, resaltando la necesidad de acompañar los procesos de supervisión y control. Esta opinión es compartida por los asistentes en diferentes grados y antigüedades de la institución.

**Tabla 13**  
*Principales características socio-culturales Región No 5*

	Alegres	Paseos	Rumba	familias disfuncionales	Otras
1. ¿Cuáles son las principales características socio-culturales de la familia policial en la región/unidad donde usted labora?	2	1	1	1	0

Los participantes del equipo de bienestar social, manifiestan que las principales características socio-culturales de las familias de esta región, describen la apertura hacia la integración familiar con amistades y el permanente desarrollo de actividades de recreación y esparcimiento, como señala la Tabla 13. La mayoría de los encuestados concuerda, según lo muestra el estudio realizado por la Universidad de la Sabana - Termómetro de la Familia. Colombia 2019, en que los espacios de esparcimiento dan oportunidad de acercamiento y de compartir con sus núcleos familiares y con sus compañeros de trabajo de una forma diferente a la que se vive en el entorno laboral,

porque es allí donde pueden fortalecer las relaciones entre particulares y su familia. Una minoría de los participantes en la entrevista realizada, denota que hay familias disfuncionales como también se demostró en el estudio realizado por la Universidad de la Sabana - Termómetro de la Familia. Colombia 2019.

Los asistentes al ejercicio metodológico expresan que una de las características socio-culturales de la región cinco es que hay un índice de familias disfuncionales donde el padre se encuentra lejos de sus hijos y esposas, considerando que puede haber fallas al momento de la toma de decisiones al ocurrir un encuentro con su núcleo familiar.

**Tabla 14**  
*Principales situaciones de estabilidad Región No 5*

	Económico	Infidelidades	Carga laboral	Descanso	Otras
2. Cuáles considera usted son las principales situaciones que afectan la estabilidad y desarrollo de la familia policial en la región/unidad donde labora?	1	2	1	1	0

En el personal de la región cinco se muestra como factor de gran preponderancia la ocurrencia de infidelidades, este índice ayuda a que de manera consecuente surja uno que corresponde a la afectación económica, los cuales van asociados ya que una relación extra matrimonial traería nuevos gastos y el salario no sería suficiente para solventar dos o más hogares, asimismo los valores y principios asociados al respeto por la pareja y de afianzamiento familiar, pueden estar no muy bien estructurados al momento de tomar la decisión de conformar un hogar, como lo señala la Tabla 14.

Otros factores que afectan la estabilidad y desarrollo de la familia policial, corresponden al modelo de descanso y su relación con la carga laboral, los cuales señalan no son equitativos, generando episodios de estrés en los policías, afectando la comunicación asertiva con sus parejas. Los tiempos de franquicia no hacen factible que algunos policiales que tengan sus núcleos familiares distantes de sus lugares de trabajo puedan ser visitados, situación que converge con lo señalado por los participantes de la región cuatro de policía.

La mitad del personal entrevistado manifiesta como aspecto positivo y de resaltar el reconocimiento por sus labores en las unidades. Los policías de la región cinco, señalan expresiones de satisfacción emocional en este sentido. Por otra parte, reiteran como factor de atención, la amplia distancia entre sus lugares de trabajo y núcleos familiares, agregando la complejidad para visitarlas frecuentemente debido a la cantidad de obligaciones económicas que contrae cada uno y que les impide el costeo de viajes a sus núcleos familiares cada vez que hay posibilidad de descanso, como lo indica la Tabla 15.

**Tabla 15**  
*Principales aspectos servicio de Policía Región No 5*

	Positivamente	Negativamente	
	Reconocimiento	distancia entre hogar y trabajo	Carga laboral
3. ¿Cuáles son los principales aspectos del servicio de Policía que inciden positiva y negativamente en la familia policial?	2	1	2

Gran parte de los uniformados consideran que tienen sobrecarga laboral como una situación que influye en los problemas familiares, impidiendo que exista un adecuado desarrollo para sus núcleos familiares. Agregan que la cantidad de trabajo, no permiten disfrutar del poco tiempo que se brinda en los descansos y dedicar tiempo de calidad a sus hijos.

**Tabla 16**  
*Principales tendencias familia Policial Región No 5*

	Separación de hogares	Problemas económicos	Familias poco numerosas	Unión Libre	Otras
4. ¿Cuáles son las principales tendencias que se observan en la familia policial?	2	1	1	1	0

Pocos entrevistados prefieren la unión libre, como lo indica la Tabla 16. Esta decisión se explica por el miedo a contraer un matrimonio y un compromiso formal, además de señalar la generación de obligaciones económicas, que no se encuentran entre sus planes, situación que coincide con el promedio nacional reflejado en el estudio de la Universidad de la Sabana - Termómetro de la Familia – Colombia 2019.

Asimismo, debido a problemas económicos y al considerar subjetivamente la insuficiencia de sus salarios, prefieren conformar un núcleo familiar pequeño bajo la creencia del incremento de gastos al tener más de dos hijos. Otros sienten que es suficiente un solo hijo para darle una mejor educación. Una de sus creencias es que a mayor cantidad de hijos, menor calidad de vida; señalan que se incrementa el costo de servicios públicos y alimentación, entre otros.

Los responsables de bienestar social de la región cinco, manifiestan que se deben aplicar capacitaciones para las familias policiales en su conjunto y no solo para los uniformados, para que de este modo el mensaje y la generación de competencias sean integrales. De igual forma, los aspectos de mejora sean gestionados no solo por el uniformado sino también por la esposa o los hijos y fortalecer así las capacidades de gestión del

conflicto, mejorando las relaciones familiares. Agregan que se debe brindar más apoyo en trabajo social y psicosocial a los núcleos familiares no solo en los momentos de crisis sino también en todo momento para evitar que se fracturen los lazos en la familia, como lo indica la Tabla 17.

**Tabla 17**  
*Elementos o acciones para impulsar y trabajar Región No. 5*

	Capacitación e impacto para las familias	Mayor acompañamiento de trabajo social y psicosocial a familias	Actividades donde se involucre toda la familia	Otras
5. ¿Qué elementos o acciones se pueden impulsar y trabajar desde las familias policiales para que se constituyan en soporte y apoyo de la labor policial?	2	1	2	0

Los demás integrantes del grupo participante o de muestra de la región, piensa que es necesario que las actividades de fortalecimiento familiar se extiendan a todo el núcleo, incluso promoviendo el acercamiento entre compañeros y sus familias, mejorando la confianza mutua y la armonización entre ambientes laborales y personales.

### 3.6 Región de Policía No. 6 - Antioquia, Chocó y Córdoba

La actividad focal fue realizada por dieciséis personas en el Comando de la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá (MEVAL) y de la ciudad de Medellín, participó un oficial en el grado de mayor responsable del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes (MNVCC), una señorita subteniente comandante de uno de los CAI más complejos de la ciudad en términos de afectación a la seguridad, el suboficial más antiguo de la unidad, un mando ejecutivo que representaba el área de bienestar social, un mando ejecutivo con tres patrulleros integrantes de patrullas de vigilancia en la MEVAL y el sacerdote de la unidad. Igualmente, participa personal del MNVC del Departamento de Policía Antioquia, un señor subteniente subcomandante de estación, dos mandos ejecutivos con el cargo de subcomandantes de estación, tres patrulleros integrantes titulares que conforman patrullas de vigilancia y un patrullero representante de bienestar social.

1. ¿Cuáles son las principales características socio-culturales de la familia policial en la región seis?

**Tabla 18**  
*Principales características socio-culturales Región No. 6*

	<b>Actividades familiares</b>	<b>Regionalistas</b>	<b>Familias parietales</b>
Carácter socio-cultural	4	2	1

Se logró observar que en esta región, las familias policiales tienen un fuerte arraigo cultural y familiar, como lo indica la Tabla 18. Las actividades de recreación tienen una permanente frecuencia bajo el concepto de familia extendida y patriarcal. Estos patrones se determinan por una marcada cultura antioqueña, que se enfoca en la crianza por sus abuelos, pues los padres mantienen una permanente actividad productiva y económica individual o asociada el primer y segundo renglón de la economía.

- ¿Cuáles considera son las principales situaciones que afecta la estabilidad y desarrollo de la familia policial en la región seis?

**Tabla 19**  
*Principales situaciones de estabilidad Región No. 6*

	<b>Traslados</b>	<b>Gastos económicos</b>	<b>Delincuencia del entorno</b>	<b>Corrupción policial</b>	<b>Carga laboral</b>
Estabilidad de las familias	4	4	2	2	2

Los policías señalan que los traslados sin planeación o no alineados a un plan de carrera, impactan directamente en la desestabilización del núcleo familiar. Esta situación coincide con lo manifestado en los grupos focales de las otras regiones, como se indica en la Tabla 19. Agregan unos impactos secundarios en términos del cambio de colegio para los hijos y vivienda, generando mayores gastos y deudas.

- ¿Cuáles son los principales aspectos del servicio de policía que inciden positiva y negativamente en la familia policial?

**Tabla 20**  
*Principales aspectos servicio de Policía Región No. 6*

	<b>Unión familiar</b>	<b>Problemas sociales</b>	<b>Mala prestación de servicios de salud</b>	<b>Problemas emocionales</b>	<b>Corrupción policial</b>
positivos	3				
negativos		2	2	3	1

Como se indica en la Tabla 20, en los antioqueños un valor fundamental asociado al comportamiento familiar es la unidad, por tal motivo los aspectos que inciden negativamente en la familia policial es no tener la oportunidad y el tiempo de compartir y mantener un relacionamiento altamente convergente y frecuente en sus actividades familiares.

- ¿Cuáles son las principales tendencias que se observan en la familia policial?

**Tabla 21**  
*Principales tendencias familia Policial Región No. 6*

	Reuniones familiares	Consumo de alcohol	Divorcio	Consumo de sustancias psicoactivas	Inestabilidad familiar
Tendencias	2	3	2	2	3

Como tendencia en la familia policial, se observa que en Antioquia las actividades que comprometen a familiares y amigos es el consumo de alcohol como una actividad frecuente. La Tabla 21 permite inferir que hay uniformados que tienen relaciones estables, así como recomposición del hogar con hijos en diferentes núcleos, que en todo caso generan inestabilidad económica por los compromisos derivados de sostener dos o más familias.

- ¿Qué elementos o acciones se pueden impulsar y trabajar desde las familias policiales para que se constituyan en soporte y apoyo de la labor policial?

**Tabla 22**  
*Elementos o acciones para impulsar y trabajar Región No. 6*

	Apoyo psicosocial	Estímulos económicos	Actividades familiares	Actividades de pareja
Elementos desde la familia policial	4	1	4	4

Como se indica en la Tabla 22, el personal entrevistado manifestó la necesidad de una mayor frecuencia en el desarrollo de actividades en las que se vincule a la familia y no solamente al uniformado, facilitando la participación de la pareja y los hijos, con un enfoque integral, especialmente de formación hacia la pareja en relación con la gestión del conflicto y la comunicación, que es donde según los participantes del grupo focal, se presentan las principales deficiencias.

Adicionalmente, se realizó un ejercicio de caracterización de la familia policial en esa región de Policía, que permitió definirla a partir de cuatro rasgos predominantes:

- Regionalismo y cultura

La mayoría de los participantes reconocen el regionalismo como un comportamiento intrínseco y que impacta la conformación familiar. Muchos prefieren generar vínculo con personas de la misma región, sin embargo, señalan nuevos comportamientos asociados a conductas que evidencian atípicas del concepto de familia tradicional, como lo es el consumo de sustancias psicoactivas o la promiscuidad.

#### b. Mi familia y mi tiempo

Al tratar la importancia de la familia policial, la mayoría de los uniformados participantes del grupo focal, señalaban la necesidad de mayor tiempo para compartir con sus hijos y parejas ya que hay un incremento progresivo de servicios en detrimento de una mayor disponibilidad de personal uniformado. Si bien esta situación corresponde a una generalidad a nivel nacional, se evidencia un mayor impacto en ciudades capitales; por otra parte, también se identifica una necesidad de mejor formación en la disposición y aprovechamiento del tiempo libre para la familia.

El grupo en su conjunto manifiesta la importancia del desarrollo de actividades de bienestar para las familias y la disposición organizacional para otorgar los permisos y espacios, con el fin de que los policías puedan participar en estas acciones orientadas a su fortalecimiento, desarrollas por la institución.

#### c. Mi familia sin mí

A partir del arraigo de la institución familiar en esta región y los modelos patriarcales asociados a la figura de provisión económica en el hogar, existe alta consciencia de sentido de la vida y de la seguridad operacional para los policías padres o madres de familia. Progresivamente en los policías con más de quince años de antigüedad en la institución, se fortalece el concepto de auto-cuidado, salud y provisión de una mejor educación escolar para los hijos, de ahí que la preocupación por el arraigo en la región y por ende, de la pareja como agente adicional de emancipación económica del núcleo, son fundamentales e incrementan el factor protector laboral, evitando comportamientos o faltas que afecten la estabilidad o puedan generar un traslado. Los mandos ejecutivos con mayor antigüedad manifestaban la importancia del fortalecimiento de criterios básicos de formación en relación con la elección de pareja, en las escuelas de formación, así como en la dimensión espiritual:

“Hay que ser más exigentes en la incorporación basada en una verdadera vocación familiar y principios con buena calidad de personal y no cantidad que no tienen vocación de policía, que tengan presentes sus deberes y no solo derechos”. (Intendente jefe 6).

#### d. Calidad de familia

El capellán de la unidad aportó la importancia del fortalecimiento de los criterios de elección de pareja, en relación con la construcción de un proyecto de vida conjunto, particularmente en relación con la profesión policial. De esta forma la pareja de uni-

formado, es consciente, conoce, comprende, acepta y acompaña situaciones propias de la carrera como los traslados, la gestión del estrés, la renuncia a cierta estabilidad que tenía en un lugar y reconocer un nuevo desplazamiento por razones del servicio, la complementariedad de papeles, entre otros.

Como conclusión, se identifica un potencial movilizador del fortalecimiento de la familia policial a través del responsable de bienestar social de la unidad, adicionalmente de la importancia de realizar acompañamiento y de armonizar el servicio con las actividades de emancipación familiar lideradas por la institución, en cuanto a formación para el aprovechamiento del tiempo libre, así como la posibilidad de desarrollar una mejor planeación del tiempo dedicado al núcleo familiar, logrando aumentar la comunicación, la formación, el afianzamiento de papeles, el ahorro, hacer un acompañamiento educativo a los hijos y alimentar la relación de pareja, siendo los aspectos principales identificados por los participantes.

### 3.7 Región de Policía No. 7 - Llanos orientales

Realizado el grupo focal en las instalaciones del Comando de Departamento de Policía Meta con personal en los grados de la categoría de oficial superior, oficial subalterno, suboficiales, mandos del nivel ejecutivo y patrulleros que ostentan los diferentes cargos, se logra percibir que el papel de la familia de los uniformados para la prestación de un servicio de policía eficiente es fundamental, teniendo en cuenta que el factor prevalente de comportamiento psicosocial depende de la proximidad con el núcleo familiar.

Según lo manifestado por el grupo focal, uno de los principales problemas que altera la estabilidad de la familia policial es la ausencia del uniformado en el hogar, por efecto de las distancias geográficas que presenta particularmente esta región, teniendo sólo dos centros de proximidad a los núcleos: las ciudades capitales departamentales de Yopal y Villavicencio, así como los municipios de segunda y tercera categoría, es decir, aquellos entre 30.000 y 100.000 habitantes, que son aquellos que permiten la ubicación del núcleo atendiendo las expectativas de crecimiento profesional y laboral de sus parejas, colegios de los hijos, entre otros.

**Tabla 23**  
*Principales características socio-culturales Región No. 7*

	Integro	Familias distantes	Otras
1. ¿Cuáles son las principales características socio-culturales de la familia policial en la región/unidad donde usted labora?	5	6	0

Como se indica en la Tabla 23, los participantes del equipo de bienestar social, manifiestan que las principales características socio-culturales de las familias de esta región, son la comunicación y la relación de parentesco vecinal o parroquial, es decir

por fuertes criterios de paisanidad. Es evidente, que las distancias geográficas de la región dificultan el desarrollo de actividades conjuntas o incluso a nivel familiar, como celebraciones de cumpleaños, aniversarios y logros escolares de los hijos, a menos que exista arraigo o la familia conviva en el mismo lugar de trabajo. Otros participantes manifiestan que existen familias con deficiencia en las pautas de crianza y poca comunicación, toda vez que su padre o madre no se encuentra al momento de criar a sus hijos porque se encuentra laborando en otra ciudad o municipio distante, por ende se pierde la comunicación constante y el afianzamiento de papeles.

**Tabla 24**  
*Principales situaciones de estabilidad Región No. 7*

	No se tiene en cuenta la familia en los grados de oficiales al momento de sus traslados	Distanciamiento de su núcleo familiar	Otros
2. ¿Cuáles considera son las principales situaciones que afectan la estabilidad y desarrollo de la familia policial en la región/unidad donde usted labora?	6	5	0

Como se indica en la Tabla 24, la mitad del personal considera que las principales situaciones que afectan la estabilidad y desarrollo de las familias son los traslados; asimismo, la falta de armonización de los esquemas de descanso, que como se ha mencionado, con ocasión de las distancias, permita aplicar modelos de trabajo continuo 30 o 60 días por 5 o 10 días de descanso, para el personal uniformado que no dispone de la convivencia de su familia en el lugar de trabajo, comprendiendo que igualmente, es necesario disponer de servicio de policía en esas unidades, pero con esquemas modernos empleados por la empresa privada como semanas continuas 24/7 por un 10% de días continuos de descanso.

**Tabla 25**  
*Principales aspectos servicio de Policía Región No 7*

	Positivamente	Negativamente	
	Estabilidad laboral	Poca participación en actividades recreativas con el núcleo familiar	Falta de tiempo para compartir en familia
3. ¿Cuáles son los principales aspectos del servicio de Policía que inciden positiva y negativamente en la familia policial?	4	3	4

Como se indica en la Tabla 25, las personas entrevistadas que entre los aspectos positivos se identifica una mayor estabilidad laboral en las categorías de suboficial o mandos del nivel ejecutivo a partir del grado de intendente, ya que se les permite permanecer más tiempo en la unidades donde se vienen desempeñando, sin embargo se debe reconocer que estas categorías superan los 12 o 15 años en la institución y tienen una composición familiar más amplia que aquellos que en los primeros años se encuentran en condición de solteros como patrulleros, subtenientes y tenientes en la categoría de oficial.

En cuanto a los aspectos negativos, respondieron la poca participación en actividades recreativas con integración de su núcleo familiar, así como debilidades en la planificación de servicios que califican como innecesarios, que afectan la programación previa del tiempo libre en familia, como salidas, recreación o acompañamiento a los hijos.

**Tabla 26**  
*Principales tendencias familia Policial Región No 7*

	Familias separadas	Familias con poca comunicación
4. ¿Cuáles son las principales tendencias que se observan en la familia policial?	4	7

La mitad de los encuestados respondió que una de las tendencias en las familias de los uniformados de la región es la separación o el surgimiento de disfuncionalidades, con ocasión a que su cónyuge reside en una ciudad distinta donde vive o el uniformado, por ende tienden a relacionarse con nuevas personas que conocen en la unidad donde laboran, siendo unos de los factores fundamentales de la separación, el resto del personal respondió que las tendencias son familias con poca comunicación, como se indica en la Tabla 26.

**Tabla 27**  
*Elementos o acciones para impulsar y trabajar Región No 7*

	Tener estabilidad en una misma ciudad con su núcleo familiar en todos los grados	Realizar constantes actividades que involucren a la familia
5. ¿Qué elementos o acciones se pueden impulsar y trabajar desde las familias policiales para que se constituyan en soporte y apoyo de la labor policial?	7	4

Como se indica en la Tabla 27, se puede analizar según lo manifestado por los encuestados en cuanto a los elementos o acciones el impulsar y trabajar desde las familias policiales, la estabilidad en relación con la cercanía a su núcleo familiar es una de las

que mayor incidencia tiene en grupo focal. Son conscientes de que existan rotaciones por naturaleza del servicio de policía; sin embargo, reiteran que estas pueden atender un principio de cercanía, planeación y plan de carrera, aunado a que se realicen actividades constantes de relacionamiento entre familias policiales orientadas a la recreación y formación, así como en los reconocimientos institucionales, donde se involucre la familia de los uniformados.

### 3.8 Región de Policía No. 8 – Caribe colombiano

Esta región se caracteriza por unos fuertes patrones de comportamientos asociados a la condición socio-cultural del hombre en relación con la familia, a partir de rasgos como la fuerza, la varonilidad y el machismo, en contraste con la figura de la madre o abuela como cohesionadora de las familias de los hijos, o de los hijos incluso sobre una sobreprotección que se extiende al ámbito económico y de mucha proximidad local y barrial marcada por la generación de vínculo y residencia muy cerca a los padres y a la familia.

En el grupo focal participaron quince personas en todos los grados, como en las otras regiones, acompañadas por personal de todas las categorías, personal responsable de bienestar de los departamentos de Bolívar y la Policía Metropolitana de Cartagena, capellán y mando ejecutivo de comando, siendo presidida por el señor comandante de esta última unidad, con la máxima graduación en calidad de brigadier general.

**Tabla 28**  
*Principales características socio-culturales Región No. 8*

	Familias disfuncionales	Infidelidad	Espíritu alegre	Otras
1. ¿Cuáles son las principales características socio-culturales de la familia policial en la región/unidad donde usted labora?	5	4	2	4

Como se indica en la Tabla 28, los responsables de bienestar de las unidades de policía que integran la región ocho, coinciden en señalar que una de las principales características en las familias policiales es la disfuncionalidad, en términos de la ausencia de padre o madre en los núcleos, haciendo énfasis en la mayoría de conformaciones con madres cabeza de familia, situación concordante con los rasgos socio-culturales de la región. Como aspectos asociados a este factor añaden la falta de una decisión definitiva para formalizar la unión o de generar un compromiso con la pareja, situación que denotan, afecta emocionalmente a los hijos al ver su padre particularmente, conformar varios núcleos y finalmente en la relación con la pareja.

La infidelidad es señalada en segundo factor más característico en las familias de esta región, situación que coincide con el promedio nacional reflejado en el estudio de titulado Termómetro de la Familia – Colombia 2019, que encontró en la infidelidad el principal

motivo de terminación de la relación con la pareja por parte de las mujeres (Universidad de la Sabana. Instituto de la Familia, 2019).

Si bien no hay una descripción amplia en este sentido por parte de los responsables de bienestar, los entrevistados lo asocian a las características socio-culturales de la región caribe, como también a la ausencia durante largos periodos de la figura paterna, situación que no necesariamente es negativa, por cuando califican una mayor filiación de los hijos con la madre, resaltando su autonomía en las decisiones de hogar.

Paralelamente se identifican otros factores como la economía inestable, la homogenización de culturas bajo la identidad caribe alrededor del esparcimiento y las expresiones culturales alrededor de la música y el baile, que, como señalan los entrevistados, también determinan los espacios de integración como un aspecto característico de las familias de la región.

**Tabla 29**  
*Principales situaciones de estabilidad Región No. 8*

	<b>Distancia de las unidades</b>	<b>Infidelidad</b>	<b>Falta de planeación del servicio</b>	<b>Inestabilidad económica</b>
1. ¿Cuáles considera son las principales situaciones que afectan la estabilidad y desarrollo de la familia policial en la región/unidad donde usted labora?	8	2	2	3

El factor de mayor preponderancia frente a la estabilidad familiar fue descrito como la distancia de las unidades en relación con la ubicación del núcleo familiar, como se indica en la Tabla 29. En este sentido, la región tiene la particularidad de amplias distancias y dificultades de desplazamiento por su condición multimodal (lancha, ferri y aeronaves), que además del alto costo, no se encuentran ajustados con el esquema de permisos. Este factor ofrece especial relevancia en la región por cuanto unidades de difícil acceso presentan esquemas de descanso similares a los del MNVCC o de una policía metropolitana, implicando que los espacios de franquicia, cuando no se cuenta con la posibilidad de ubicar a la familia en el mismo municipio donde se labora, se extiendan a periodos superiores a dos o tres meses, siendo resaltado como el principal factor de desestabilidad.

La infidelidad presenta menor proporción como factor que afecta las familias; sin embargo, desde el análisis se puede considerar que si bien es reconocido como un elemento descriptivo de las familias de la región con un alto puntaje, precisamente por esa condición adquiere un relativo rasgo de aceptación, que contrasta con una baja puntuación en esta pregunta como factor desestabilizador.

La falta de planeación del servicio y su incidencia en la estabilidad familiar, se explica a partir de tres elementos: 1) los traslados entre la unidad con tiempos irregulares, es decir en periodos que no permiten cortes semestrales o anuales para facilitar aspectos de organización familiar como la inscripción en los colegios de los niños; 2) la falta de unidad de criterio por los comandantes en relación a la aplicación de un sistema de descansos uniforme y que tenga en cuenta la diversidad funcional de las unidades y 3) como consecuencia de lo anterior, que se modifiquen permanentemente disponibilidades y servicios.

Llaman la atención dos aspectos mencionados por los responsables de bienestar, como es la conformación de las familias a temprana edad y estabilidad emocional de los uniformados, como elementos que afectan tanto esa estabilidad como su desarrollo, acompañado este último de la incapacidad de limitar los problemas laborales y evitar su incidencia en el hogar, generando estrés, dificultades de comunicación y empatía familiar.

**Tabla 30**  
*Principales aspectos servicio de Policía Región No. 8*

	Positivamente		Negativo		
	Estabilidad Laboral	Reconocimientos y actividades familiares	Irregularidad turnos de descanso	Divorcios	Corrupción y falta de disciplina
3. ¿Cuáles son los principales aspectos del servicio de Policía que inciden positiva y negativamente en la familia policial?	4	5	3	1	2

Se identifica que las actividades familiares en las que se integra a la esposa e hijos, son las que tienen un mayor impacto positivo en la familia, como se indica en la Tabla 30. Varios responsables de bienestar de la región manifiestan dos comportamientos: el primero, en el que el uniformado lleva a su familia a este tipo de actividades, pero no se integra efectivamente sea porque no asiste o porque lo ve como una actividad para la pareja e hijos y no en la que el uniformado debe participar o siente timidez o por patrones culturales de la organización policial en la que no se acostumbra a mostrar las facetas más sensibles o humanas fuera del entorno familiar; el segundo, uno donde planes diferenciales como los de carácter formativo sobre formación en familia y los de tipo espiritual, tienen un profundo impacto emocional, por cuanto el funcionario de policía, se reconoce con debilidades en estos ámbitos.

En relación con la estabilidad laboral, se identifica también que este factor que ofrece la naturaleza de la profesión policial, así como el “pago” oportuno del salario -expresado de manera tácita-, contribuye por una parte a atender las obligaciones familiares, pero también corrobora esta decisión profesional como una opción de trabajo, que en todo caso se reconocen como una parte positiva de la institución y para la familia, es decir, de estabilidad económica.

En cuanto a los aspectos negativos, la irregularidad en el servicio en relación con: servicios adicionales a los programados o notificados, disponibilidades de carácter inmediato las cuales afectan actividades ya programadas y los traslados repentinos sin un corte o periodicidad para la organización familiar, consideran son los que inciden de manera negativa en la familia policial.

Llama la atención que el factor corrupción y falta de disciplina, se indicaron como elementos que afectan negativamente la familia. En cuanto al primero, los responsables de bienestar señalaban que la búsqueda de dinero fácil, parte de la desorganización, falta de formación en el presupuesto familiar y la adquisición de compromisos adicionales, que afectan la estabilidad y tranquilidad del funcionario, por cuanto su disposición profesional está en función de la economía y no del progreso familiar, situación que se vuelve cíclica y se agrava cuando se convierte en un comportamiento crónico de corrupción.

**Tabla 31**  
*Principales tendencias familia Policial Región No. 8*

	Desconocimiento en formación del hogar	Divorcio y separaciones	Violencia intrafamiliar	Familias monoparentales
4. ¿Cuáles son las principales tendencias que se observan en la familia policial?	8	2	2	3

El factor de mayor preponderancia en cuanto a las tendencias de la familia policial en la región ocho, fue el desinterés de responsabilidades con la pareja, situación que deriva el alto índice de quejas en relación con el cumplimiento de los compromisos de sostenimiento del hogar o de deudas. En relación con los hijos el elemento calificativo fue el desconocimiento en la formación de los hijos de acuerdo a, como describieron, son las nuevas tendencias del siglo XXI. En este sentido, el común denominador es la debilidad de competencias y habilidades para atender los diferentes aspectos que surgen en la familia como la comunicación, la gestión del conflicto y la división de papeles.

Este último factor pasa por otras opiniones suministradas por los responsables de bienestar, como la ausencia de formación en la correcta elección de pareja, manejo de la economía del hogar, habilidades comunicativas y de resolución de conflictos para evitar el escalamiento a episodios de violencia intrafamiliar, aspecto que obtuvo participación en las opiniones; asimismo, el divorcio y las separaciones.

La conformación de familias monoparentales se asocia a dos factores: la disfuncionalidad en términos de confusión de papeles o ausencia de los mismos, y a la ausencia de la figura paterna, no necesariamente por consecuencia del servicio, sino del círculo vicioso de separaciones, divorcios, violencia intrafamiliar y pautas de crianza culturalmente asociadas a la responsabilidad por parte de la mujer exclusivamente, promoviendo los hogares de este tipo con jefatura femenina, como tendencia nacional (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016).

**Tabla 32**  
*Elementos o acciones para impulsar y trabajar Región No. 8*

	Formación multitemática en familia	Capacitación en manejo de finanzas	Manejo del tiempo libre familiar	Fortalecimiento espiritual
5. ¿Qué elementos o acciones se pueden impulsar y trabajar desde las familias policiales para que se constituyan en soporte y apoyo de la labor policial?	8	5	1	1

Se identificó como elemento de mayor peso porcentual la formación y capacitación en relación con aspectos de familia, la calificación más alta de las cinco preguntas a los responsables de bienestar de la región ocho. En este aspecto se ubica la principal debilidad en relación con la familia policial, teniendo en cuenta que ni la formación escolar, ni los referentes inmediatos que son la familia primaria u originaria, suplen las flaquezas en relación con las capacidades y fortalezas suficientes para enfrentar la adultez tanto en la creación de hogares unipersonales y biparentales con hijos o nuclear sin hijos.

Si bien los entrevistados discriminan la capacitación en finanzas y manejo de la economía del hogar, de aspectos multitemáticos de familia, ambos coinciden en una sentida necesidad de formación. Estos últimos agrupan los siguientes aspectos:

- Fundamentos para la construcción de familia.
- Elección de pareja.

Caracterización de la familia policial:  
guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

- Fortalecimiento emocional al personal soltero o para formar hogares unipersonales.
- Pautas de crianza.
- Roles familiares para padre y madre.
- Diálogo y comunicación.

Estos temas hacen parte de los aspectos por los que más recurren uniformados para ser objeto de trabajo de los grupos de apoyo psicosocial.

Un aspecto adicional que se excluyó de la formación, pero tiene relación directa, es el manejo del tiempo libre familiar. Se identificó igualmente, que si bien existen falencias en cuanto a la administración de los descansos y la planeación del servicio, aun disponiendo del tiempo de franquicia, este no se aprovecha de forma óptima en relación con la calidad de tiempo familiar, la distribución y delimitación de tiempos para cada miembro de la familia, con el propósito de fortalecer el vínculo bilateral y de momentos conjuntos con todo el núcleo, en muchas oportunidades se emplea con amigos o en función de actividades de recreación y diversión, sin incluir la pareja y los hijos.

La formación espiritual nuevamente aparece como factor de cohesión de la familia policial, asociada a una base de principios, valores y especialmente de respeto y autoridad, que demandan los padres uniformados de la institución.



---

# 4. VALORACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE ANÁLISIS. HACIA UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE FAMILIA POLICIAL

---

Con base en los resultados presentados, se identifican los aspectos más relevantes de este primer enfoque cuantitativo e interpretativo del estudio, que se desglosarán en las mismas diez (10) categorías o agrupaciones de información configuradas, manteniendo la secuencia de los resultados y el análisis. Como quiera que la investigación planteó como objetivo caracterizar la familia policial con base en sus rasgos sociodemográficos, socioculturales y de estructura tipológica familiar, para facilitar su análisis se organizó un primer equipo de variables en categorías comunes que resolvieran este propósito. Para tal efecto se establecieron las cinco primeras:

1. Conformación socio-demográfica de la familia policial.
2. Patrones de conformación del vínculo y separación.
3. Patrones de vivienda, administración del presupuesto familiar y nivel de estudios.
4. Satisfacción con la vida familiar y hábitos en familia.
5. Percepciones y creencias frente a la familia.

Estas categorías permitieron en el análisis, cruzar los resultados cualitativos y cuantitativos de los tres instrumentos aplicados: a) entrevistas a los responsables de bienestar social de las 52 unidades de la Policía Nacional, b) encuestas estructuradas a la muestra de 59.585 policías de todos los grados, y c) los grupos focales orientados a población específica en las regiones de policía.

Con el propósito de identificar elementos determinantes que inciden en el comportamiento de la familia policial con base en factores de desempeño y administración del talento humano en la Policía, así como establecer los efectos del ejercicio de la profesión policial en la conformación, estabilidad, fortalecimiento y proyección de la familia policial.

Estas categorías refieren todas aquellas de origen interno que afectan la familia policial, con énfasis en analizar si las medidas existentes de gestión del talento humano están teniendo un impacto positivo o negativo, y por otra parte, las consecuencias de la profesión que apuntan al objetivo principal de investigación que corresponde al fortalecimiento de las políticas orientadas a la preservación y fortalecimiento de la familia policial. Por otra parte, se discrimina para efectos de análisis las siguientes cinco categorías:

1. Factores de incidencia endógena, exógena y de convivencia física, en el desempeño y desarrollo de la familia.
2. Impacto de los estímulos del Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional en la familia.
3. Frecuencia de actividades para fortalecer y contribuir al desarrollo de la familia.
4. Armonización de la profesión policial con el hogar.
5. Impacto del Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional en el fortalecimiento de la familia policial.

#### 4.1 Conformación socio-demográfica de la familia policial

Uno de las conclusiones más llamativas del estudio es que si bien la familia policial conserva patrones similares en relación con las características socio-culturales y demográfica de las familias colombianas, las condiciones de la profesión policial, marcan diferencias significativas en cuanto a la conformación, tiempo para generar el vínculo, tipo de vínculo, rasgos socio-culturales, imaginarios y creencias sobre la familia, entre otros, que inciden en su fortalecimiento, desempeño y desarrollo.

Lo primero a señalar es que diferente a la creencia institucional generalizada, no existe una dependencia en los patrones que adopta el uniformado en su comportamiento familiar, con el tipo de labor que cumple el policía en los dos principales tipos de funciones en las que se desempeña el uniformado: administrativas u operativas. Se identifica que tienen mayor peso las costumbres del hogar, creencias alrededor de la familia, cultura y las condiciones regionales, que el hecho de laborar en una u otra especialidad o modalidad del servicio específica, los cuales finalmente, no alteran los patrones de conducta familiar en la Policía.

El rango etario más importante que concentra la población uniformada, está entre los 26 y 35 años, siendo los más jóvenes los oficiales y patrulleros, y los más maduros los suboficiales – nivel ejecutivo, lo que en relación con familia, significa que las decisiones trascendentales como la generación del vínculo, hijos, proyecto familiar, adquisición de vivienda entre otros, se presenta en márgenes muy tempranos de edad, incluso por debajo del promedio nacional, que se ubica entre los 28 y 37 años.

De igual manera, frente a la conformación familiar llama la atención que los hogares de jefatura masculina (padre cabeza de familia) son superiores a los de jefatura femenina, teniendo los porcentajes más altos los suboficiales y patrulleros; sin embargo, la condición de madres cabeza de familia es mayor en oficiales. A diferencia del comportamiento nacional, la profesión policial influye decisivamente en este punto, por cuanto se identificó que no existe un grado de tolerancia suficiente por parte de la pareja frente

a las condiciones del trabajo policial, situación que al ser analizada desde una perspectiva donde la mayoría de los uniformados son hombres, derivan esa condición también no tan visible en la organización, pero evidente, como la de los policías padres cabeza de familia.

Sin embargo, también se concluyen debilidades en los procesos de elección de pareja y construcción del proyecto de vida familiar, que no se comunica y elabora conjuntamente, derivando falsas expectativas de la pareja sobre la naturaleza especial de la profesión del uniformado.

Un aspecto novedoso de la investigación, con el fin de confirmar o desvirtuar la tesis de la influencia regional en los procesos de familia, fue la de establecer la relación entre las regiones del país de donde es oriundo el uniformado, con la de origen de la pareja, encontrando un alto grado de similitud y correlación. Al ser la mayoría de oficiales como suboficiales de la región central del país y en la misma proporción sus esposas, se identifica una inclinación por relacionarse con parejas que conserven los mismos patrones culturales y de creencias frente a la familia; sin embargo, por la diversidad en más de diez regiones de donde se identificó el lugar de nacimiento de la pareja, se observan ligeras diferencias, encontrando por ejemplo que el Caribe es la región de donde más son las esposas de patrulleros y suboficiales.

De manera coherente con la tendencia a conformar hogares unipersonales, se presenta un alto porcentaje de personal soltero, situación que va en concordancia con el promedio nacional de familias colombianas, que pasó de 9,5% en 2010 a 11,2% en 2015, según la Encuesta Nacional de Demografía y Salud – ENDS del Ministerio de Protección. En este sentido, los patrulleros son el factor de mayor atención al ser la categoría más grande de la policía y a su vez, la que concentra la cifra más alta de solteros con un 36%.

En conclusión y analizando todos los tipos de estado civil, los suboficiales son quienes más contraen algún tipo de vínculo y los patrulleros quienes menos lo hacen o formalizan la relación con su pareja, lo que corrobora una asociación entre rangos etarios tempranos o maduros con el tipo de conformación conyugal, razón por la cual el grado de patrullero es que concentra la mayor cantidad de personal en unión libre y la categoría que menos se casa o formaliza el matrimonio.

En todo caso, la conclusión más fuerte en esta primera agrupación de análisis, corresponde a la generación del vínculo, donde se encuentra una prevalencia de la unión civil antes que la religiosa, corroborada por la intención del uniformado de “conocer” primero o mejor a la pareja antes de tomar la decisión de un vínculo de carácter religioso. Este no es un comportamiento exclusivo policial, sino nacional e incluso propio de América Latina, donde se observan tres tendencias: a) un descenso de hogares con familias extendidas, b) aumento de las parejas sin hijos y de hogares sin núcleo conyugal, y c) incremento de los hogares monoparentales.

## 4.2 Patrones de conformación del vínculo y separación

La franja de tiempo antes de contraer vínculo con su pareja, en la que todas las categorías de la institución coinciden, no es superior a los cinco años, siendo una de las más bajas en relación con el tiempo de actividad laboral. Es decir, que el 70% de los policías, están formando vínculo conyugal, con no más de cinco años de servicio en la institución. Esta decisión al ser directamente proporcional con el tiempo en que se tiene el primer hijo, es decir entre los 26 y 30 años, tiene tres impactos inmediatos que se deben evaluar en relación con el modelo de gestión humana de la Institución: a) sobre el subsistema de salud y la cobertura de servicios de sanidad, b) impacto en las finanzas familiares, c) búsqueda de arraigo regional, trabajo para la pareja y escolaridad para los hijos.

Sin embargo, en relación con el arraigo, la mayoría de los patrulleros que laboran en las regiones de Policía, son oriundos de la misma región, que, cruzada con el lugar de origen de la esposa, observa un triple factor de coincidencia que sin duda ha contribuido a la mejora de la estabilidad económica, por cuanto en este grado se asocia la solución de vivienda en los mismos lugares.

Uno de los factores por los cuales el tiempo de generación del vínculo es tan corto (promedio de tres a cinco años en todas las categorías), es la soledad como sentimiento que el uniformado adquiere de manera temprana al llegar a la nueva unidad policial, que éste considera debe suplirse con la conformación de un vínculo conyugal, derivando múltiples coyunturas como consecuencia de la edad temprana en la que se adopta esta decisión, además como quiera que prevalece el patrón de menor edad en la pareja, la edad de ambos es escasa en relación con las decisiones de carácter familiar. De aquí surge un criterio de respuesta institucional sobre el necesario acompañamiento de los comandantes a través de los grupos de apoyo psicosocial y el comité de gestión humana al personal recién destinado.

Asociado con la transición demográfica y consecuente con el descenso de la fecundidad, la familia policial conserva el patrón del tamaño de los hogares colombianos presentado en la Encuesta Nacional de Demografía y Salud – ENDS (2019), de 3,5 personas por hogar. Las generaciones más jóvenes (oficiales y patrulleros) presentan la mayor tendencia de tener un hijo, a diferencia de suboficiales que se ubica en dos.

La conclusión más significativa, corresponde a las variables y tiempos de separación, que infortunadamente en la Policía, se encuentran por debajo del promedio nacional, que se presentan antes de los diez años de convivencia. Si bien las tres principales razones de separación son incompatibilidad, problemas de comunicación e infidelidad, iguales a las de la familia en Colombia, la causa “abuso físico, verbal y psicológico”, observa una creciente tendencia, como consecuencia de elevados niveles de intolerancia e irrespeto, así como la falta de construcción de parámetros de diálogo, comunicación y gestión del conflicto con la pareja. Nuevamente llama la atención que en las categorías más jóvenes las causas de separación atañen a factores asociados a la madurez en pareja que señalan como falta de amor o incompatibilidad.

### 4.3 Patrones de vivienda, administración del presupuesto familiar y nivel de estudios

Una de las conclusiones más importantes del estudio, corresponde al arraigo regional como factor determinante en términos de estabilidad económica y solución de vivienda. Si bien en el oficial por su condición rotativa no es marcado este comportamiento, en el caso de suboficiales y patrulleros, se considera el principal factor de decisión familiar en relación con la profesional, pues la mayoría de los uniformados que laboran en las regiones de Policía, son oriundos de esa misma región, generando solución de vivienda en los mismos lugares, factor que de manera colateral contribuye a la estabilidad familiar.

La categoría de patrulleros observa una relación inversamente proporcional entre ingreso y egresos. Pese a que la menor escala salarial se ubica en patrulleros, es la que tiene a cargo mayor número de personas fuera del núcleo familiar, situación que impacta negativamente las finanzas familiares, situación también que explica la relación con un mayor número de vivienda en arriendo y otras variables económicas. Pese a lo anterior, existe reconocimiento y satisfacción con el ingreso familiar.

Por otra parte, la institución presenta indicadores positivos en profesionalización pues en la ENDS, la proporción de hombres que alcanzan la educación superior es del 27.6 y de 33,5 para las mujeres, mientras que en la Policía se supera con más de 67% en los diferentes tipos de posgrado. Este estándar sin duda incide en unos parámetros de mejor formación para la toma de decisiones en relación con la familia, entre ellas el manejo consensuado del presupuesto familiar.

Este hallazgo ofrece dos conclusiones, una frente a la emancipación laboral de la mujer que aplica también para la familia policial, teniendo en cuenta que la mayoría de las parejas de los uniformados son mujeres, en coherencia con una población de policías hombres del 88% y en concordancia con el comportamiento laboral colombiano, en donde, en cada vez más hogares la mujer trabaja y atiende el hogar simultáneamente. También deriva una reflexión frente a la labor cooperativa que debe tener el uniformado hombre en relación con las labores del hogar, que consuetudinariamente se le sigue atribuyendo en mayor proporción a la mujer.

La otra conclusión, es la necesidad de vincular progresivamente a la actividad laboral, a la mujer esposa o compañera del uniformado, por cuanto la ocupación en labores de casa al ser la segunda porcentualmente, presiona una potencial fuerza de trabajo que sin duda contribuiría a mejor el ingreso familiar, a repartir las cargas del hogar y a la profesionalización de la pareja.

Lo anterior se corrobora, al unir todas las variables de trabajo, sean con estudio o con labores del hogar, al ocupar más del 80% en todas las categorías, reafirmando el trabajo como una necesidad de ingreso y estabilidad económica para el hogar.

#### 4.4 Satisfacción con la vida familiar y hábitos en familia

En términos generales los policías de Colombia encuentran en la familia el más fuerte cohesionador social y de realización personal. Las personas que participaron en el estudio señalan un alto grado de satisfacción con la vida familiar, alcanzando los porcentajes más altos del estudio (superiores al 85%), como se señaló, por encima del factor de satisfacción salarial. Esto permite interpretar que pese al modelo de consumo actual que ha modificado los patrones demográficos, la familia seguirá ocupando el primer lugar en términos de plenitud, realización personal y profesional.

#### 4.5 Percepciones y creencias frente a la familia

Esta categoría corrobora un carácter conservador en los policías, como sentirse satisfechos con la vida familiar, asociados a factores ya expuestos como la pronta adquisición de vivienda propia, obteniendo los puntajes más altos los suboficiales, encontrando un repositorio importante de preservación de valores, sobre los que es importante garantizar relevos generacionales de comportamiento sumandos al de competencias policiales. Las posiciones en el quintil medio sobre la recomendación de vivir sin contraer matrimonio, es un factor de atención frente a la creciente formación de hogares unipersonales o de no formalizar el vínculo.

La preocupación manifiesta sobre el impacto del ritmo de trabajo en la relación de esposos e hijos, no es exclusivamente policial, sino que conserva relación con la tendencia nacional. La conclusión más relevante se presenta sobre los principales problemas de las familias en Colombia, que gravitan alrededor de la relación trabajo-familia, tanto en lograr estabilidad económica, como en conciliar ambos factores, lo que muestra que las decisiones y percepciones alrededor de la familia están fuertemente influenciadas por el factor económico, prueba de ello es que tanto para suboficiales y patrulleros, es el elemento más relevante.

#### 4.6 Factores de incidencia endógena, exógena y de convivencia física, en el desempeño y desarrollo de la familia

El estudio permitió identificar dos factores asociados al servicio como esenciales en el impacto sobre la familia, el primero en relación con la optimización de la franquicia y el descanso, aclarando que más que su otorgamiento es su máximo aprovechamiento, como elemento de muy alta incidencia en el desarrollo de la familia. Esta situación corrobora que el descanso como condición generadora de tiempo para la familia, es fundamental para el uniformado.

El segundo que se asocia a la modificación de los periodos vacacionales y de descanso, que al registrar una mayor frecuencia en oficiales, se suma a la tendencia de percepción de menos estímulos familiares en el nivel directivo, constituyendo un mito que puede derivar comportamientos de “revancha” hacia el personal o el consecuente deterioro del componente familiar del oficial.

Corroborando el factor económico como uno de los determinantes de las relaciones familiares, la evidencia en el personal que no convive con la familia muestra que el motivo principal es trabajo de la esposa en una ciudad diferente al lugar de trabajo. Esta prioridad que otorgan las familias del personal uniformado a la generación de un ingreso por parte de la pareja, deriva que pese a la ubicación laboral del policía, la pareja prefiere mantener su trabajo indistintamente que eso implique separar temporalmente la convivencia en la misma ciudad.

#### **4.7 Impacto de los estímulos del Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional en la familia**

Uno de los aspectos que pretendía identificar la investigación en relación con los objetivos específicos, era el de identificar los elementos determinantes que inciden en la familia, por efecto del desempeño policial. Para ello y consecuencia del análisis de los estímulos contemplados en el Manual de Calidad de Vida de la Policía Nacional, encontrando que la regulación al interior de la Institución de prebendas de ley como Ley María y licencias por calamidad, son reconocidos por el personal uniformado como un derecho, pero no como un factor contribuyente al desarrollo familiar, en contraste con aquellas que otorgan mayor tiempo con la familia como los permisos especiales, siendo el más importante el de cumpleaños que alcanzaron ponderaciones entre 44 y 58%.

Un aspecto concluyente se deriva del hallazgo de las ponderaciones más bajas otorgadas por los oficiales en relación con los estímulos. Las entrevistas regionales corroboran que su participación es mínima en relación con las otras categorías. Nuevamente se observa que los oficiales tienen una restricción más alta que las otras dos categorías, en aspectos relacionados con el tiempo para compartir en familia, como las comidas o espacios de esparcimiento.

Si se compara el Manual de Calidad de Vida en su conjunto con el sector privado se observa que la institución está sobre-estimulada. De esta situación se proyecta un trabajo en dos aspectos. El primero en la democratización del acceso a los estímulos del Manual, con la creación de bitácoras y memoria histórica de los estímulos garantizando la participación porcentual por grados y tipos de unidad, especialmente las del MNVCC; un segundo aspecto, es en educación para optimizar los espacios dedicados a la familia, pues de manera recurrente se habla de calidad de tiempo, pero se carece de formación para aprovecharlo adecuadamente y de forma diferencial hacia la pareja y los hijos.

#### **4.8 Frecuencia de actividades para fortalecer y contribuir al desarrollo de la familia**

La actividad más importante pero que a la vez refleja mayor irregularidad es la relacionada con acompañar a los hijos en sus actividades, lo que confirma debilidades en el aprovechamiento del tiempo en familia, concluyendo que no se deba crear otro espacio tipo permiso, sino la orientación adecuada en la priorización del tiempo con los hijos y la programación de esas actividades para los descansos extraordinarios y mediante una

anticipada programación mensual evitar su modificación. El mismo patrón se confirma con la comunicación como primer recurso de solución de conflictos, pero su gestión es inadecuada y frágil, consecuencia también de la escasa formación en la materia.

En coherencia con los hallazgos, la mayor debilidad se encuentra en la formación en familia. De las 40 preguntas contenidas en la encuesta y las entrevistas regionales, fue la que menor puntaje obtuvo de todo el estudio con ponderaciones superiores al 40%. Este al ser el resultado negativo más alto, deriva la propuesta del trabajo de la investigación relacionada con programas especializados, gratuitos, dirigidos a personal profesional en los primeros años de actividad profesional, diferenciales y orientados a cada etapa de la conformación familiar acorde con la realidad policial y que obtenga insumos de la caracterización particular de la familia policial.

#### **4.9 Armonización de la profesión policial con el hogar**

La conclusión más relevante de este ámbito es el grado de afiliación y apoyo de la pareja a la profesión policial, contrario a falsas creencias del devenir policial, casi el 60% de las familias, acepta, comparte, apoya el trabajo del uniformado. De igual forma, en relación con el planteamiento de cinco mitos a los que se enfrenta el policía, cuando tiene un problema familiar, permite derrumbar la creencia de que su exteriorización o apoyo, afectan la carrera del uniformado, si bien se reconoce aquella donde se enseña no mezclar asuntos laborales con la familia, también prevalece la que prefiere manejar internamente estas situaciones.

#### **4.10 Impacto del Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional en el fortalecimiento de la familia policial.**

Frente a este aspecto se concluye que pese a un conocimiento generalizado del Comité y una participación aceptable de las tres categorías, se observa una relativa difusión y falta de claridad en los objetivos y su impacto de sus actividades en el fortalecimiento de la familia policial. También se observa en algunos grados un relativo desinterés, reflejado en el señalamiento explícito de no acostumbrar hacer partícipe a la familia en las actividades organizadas por el comité o los responsables de bienestar social de las unidades policiales.

---

# CONCLUSIONES

---

Los hallazgos del estudio permiten señalar que en relación con la representación socio-cultural de la familia policial, como objetivo principal de la investigación, que la familia es el más fuerte cohesionador del proyecto de vida personal y profesional, es decir, que detrás de cualquier decisión en estas dos dimensiones, siempre mediará el impacto que tiene en su núcleo. En este sentido y en pleno auge de la cuarta revolución industrial, en la que proliferan las tecnologías digitales, IoT (*Internet of Things*), Big data e inteligencia artificial, aún no existe una herramienta que supla el valor de la familia como movilizador e impulsor de motivación personal, laboral e incluso corporativa y organizacional.

En relación con la Policía Nacional de Colombia, un primer paso a inicios de siglo, fue el planteamiento del humanismo como condición transversal que rige la conducta del uniformado, hoy día bajo el pilar “Una policía para sus policías”, la familia aparece como el principal elemento de trascendencia del ser humano, sea por reproducción y conservación de la especie o como primer lugar de formación para la convivencia en sociedad, siendo ésta, la convivencia, el fin del Ente Policía y por ende, en el que el servidor público de la Policía debe tener fuertes cimientos a partir del respaldo emocional y personal que ofrece la familia. De esta forma, el estudio permitió identificar e interpretar en la mujer y hombre policía encuestados, un alto grado de comprensión positivo de la familia como entidad de realización y plenitud personal.

Se encontraron patrones de similitud con la caracterización demográfica de la familia colombiana con base en la Encuesta Nacional de Demografía y Salud - ENDS 2015 del Ministerio de Protección y con el Termómetro de la Familia – Colombia 2019, como los estudios más importantes en el país. Sin embargo, también se hallaron rasgos diferenciales que necesariamente están mediados por la profesión policial, como la conformación temprana del vínculo producto de la compensación de la “falta de compañía” o soledad producto de traslados, la generación de separaciones con un menor tiempo de convivencia, la simetría en la región de origen de la pareja con la del uniformado y finalmente, los imaginarios y creencias frente a la familia, entre otras, que permiten caracterizar de manera particular e independiente a la familia policial.

Adicional a la conclusión determinante en relación con el hecho de que la familia es el más fuerte movilizador de satisfacción personal y profesional, por encima del factor económico o de satisfacción salarial, los hijos siguen siendo el factor cohesionador más importante alrededor de la familia.

Se desvirtúa igualmente la creencia de que el tipo de unidad, especialmente las de carácter operativo, influyen negativamente en el desarrollo y fortalecimiento de la familia, si bien ofrecen retos en términos de tiempos, rotación, descansos y presencia del uniformado en el hogar, pesan más las representaciones culturales y especialmente las de costumbres regionales y de crianza con las que se idealizó el componente familiar, motivo por el cual el análisis de la investigación se realizó segmentado por regiones, teniendo en cuenta las diferencias reflejadas por los uniformados.

Adicionalmente, se concluye que una serie de factores inciden en la preservación y fortalecimiento de la familia, como elementos principales y objetivo general de la investigación, los cuales pueden atenderse y prevenirse, para evitar también que tengan un impacto negativo colateral, que se identificó, pueden recaer en el servicio de Policía:

1. Debilidades en la elección de pareja e infidelidad como factor generador de inestabilidad profesional y corrupción:

Siendo que una de las conclusiones derivadas de las principales causas de ruptura familiar como es la infidelidad, incompatibilidad y falta de comunicación, se identificó un comportamiento progresivo en donde, la elección temprana de pareja o la rápida conformación del vínculo sin agotar un proceso previo de conocimiento, estaría generando la búsqueda de un espacio paralelo que supla necesidades de afecto y acompañamiento en el uniformado, que son “disfrazadas” por momentos de ocio y recreación paralelos y externos al componente familiar.

Si bien los espacios de descanso ofrecieron una respuesta mayoritaria en el quintil más alto por parte de los encuestados, los de recreación con la familia, se ubican en el quintil o ponderación media, situación que asociada con las entrevistas muestra un comportamiento de búsqueda de esos espacios externos, derivando en consecuencia la infidelidad. Sin embargo, ésta, más allá de una causa de separación o efecto de la falta de comunicación y otros factores, presiona la necesidad de abrir fuentes paralelas de recursos económicos para sostener este comportamiento.

Los responsables de bienestar social de las unidades policiales, coincidieron en señalar que abrir hogares paralelos o una compañía informal, motiva la búsqueda de dinero fácil y genera desorganización familiar. La falta de formación en manejo del presupuesto familiar y la adquisición de compromisos adicionales, afectando la estabilidad y tranquilidad del funcionario, afecta seriamente al dimensión emocional del uniformado y su familia, por cuanto su disposición profesional está en función de sostener esos compromisos económicos paralelos y no del progreso de su núcleo familiar

principal, situación que se vuelve cíclica y se agrava cuando se acude a la búsqueda de otras fuentes, convirtiéndose en un comportamiento generador de corrupción.

## 2. Subjetividad en los criterios de planificación del servicio

Dentro de los aspectos que obtuvieron mayor calificación negativa, se ubicaron los relacionados más que con el servicio de Policía -donde los entrevistados y encuestados comprenden su naturaleza especial-, con tres factores comunes que afectan la familia: la alteración de los horarios, servicios adicionales a los programados o notificados y el llamamiento a apoyar o prestar disponibilidades sin mayor planeación o rigurosidad operacional.

Estos afectan además de actividades programadas y planificadas en el hogar, aspectos cotidianos como la recogida de los hijos del colegio, los horarios donde se comparten alimentos, el aprovechamiento colectivo del transporte familiar, entre otros, que necesariamente tienen un impacto en la economía del núcleo, siendo este el factor que se identificó como el principal problema de las familias. Adicionalmente estarían afectando la posibilidad de emancipación laboral de la mujer, como contribuyente a las finanzas y la estabilidad del núcleo familiar.

La falta de planeación del servicio y su incidencia en la estabilidad familiar, se explica a partir de tres elementos: 1) los traslados entre la unidad con tiempos irregulares, es decir en periodos que no permiten cortes semestrales o anuales para facilitar aspectos de organización familiar como la inscripción en los colegios de los niños; 2) la falta de unidad de criterio por los comandantes en relación a la aplicación de un sistema de descansos uniforme, organizado y que tenga en cuenta la diversidad funcional de las unidades; y 3) como consecuencia de lo anterior, que se modifiquen permanentemente disponibilidades y servicios.

## 3. Apatía a actividades organizadas para la familia: mostrar el “corazón desnudo” y los mitos de “dureza” de la profesión policial

Una de las conclusiones relevantes del estudio, señala que las actividades familiares en las que se integra a la esposa e hijos, son las que tienen un mayor impacto positivo en la familia con un 33,3%. Sin embargo, también se conserva con una ponderación importante, la tendencia a mantener la institución al margen de los problemas internos familiares y evitar su exteriorización, bajo la creencia de poder resolverlos de forma independiente. También, de que los compañeros y superiores conozcan estas situaciones, producto también del imaginario construido desde las escuelas, en relación con no mezclar los problemas laborales con los familiares, cuando está probado mediante las entrevistas, que tanto los unos como los otros influyen en ambos contextos.

Adicionalmente y de manera uniforme, responsables de bienestar y policías entrevistados en los grupos focales, coincidieron en manifestar dos comportamientos en relación con la vinculación de la familia a estos programas: el primero, en el que el uni-

formado lleva a su familia a este tipo de actividades, pero no se integra efectivamente sea porque no asiste o porque lo ve como una actividad exclusiva para la pareja y los hijos, más no en la que el uniformado debe participar; el segundo, donde reconocen que planes específicos y sostenidos como los de carácter formativo sobre familia y los de tipo espiritual, tienen un profundo impacto emocional, sin embargo, el uniformado, se reconoce con debilidades en los dos ámbitos.

#### 4. La asimetría en los estímulos del oficial

Durante el desarrollo de las entrevistas y en las agrupaciones de variables aplicadas en la encuesta, relacionadas con los factores endógenos y exógenos, el impacto de los estímulos del Manual de Bienestar y la frecuencia de actividades para contribuir al desarrollo de la familia, se puede concluir que existe un mito relacionado con la condición como oficial, en la que se confunde la responsabilidad superior que adquiere en condición de comandante, en detrimento del acceso a los estímulos relacionados con la familia y el tiempo que le permita su fortalecimiento y desarrollo. En este sentido se observaron dos patrones comunes:

- a. *El mito de que “el oficial todo lo puede”*: existe una creencia asociada al hecho de que por su condición de oficial, le obliga a superponerse a cualquier eventualidad relacionada con su vida personal o familiar, pues en su condición de mando, no puede presentar y mucho menos exteriorizar vulnerabilidades emocionales que afecten su desempeño o necesidades en relación con su familia, motivo por el cual, en la mayoría de los aspectos relacionados anteriormente, tienen una baja participación en actividades como el compartir comidas en familia, el disfrute del descanso o la modificación de los periodos de vacaciones o servicios.
  - b. Lo anterior tiene un impacto negativo, por cuanto esa “negación” de situaciones, producto de eventos exógenos, en los que por diferentes factores entre los que señalan carga de trabajo, profundizan sentimientos de ansiedad y estrés, en los que la mayoría de los entrevistados señalaron han impactado en su entorno familiar.
  - c. *Crear que “por haber sufrido malas prácticas, los subalternos también deben sufrirlas”*: aquí se exaltan falsos estereotipos de la profesión policial, en términos de las creencias de rudeza y de réplica de las condiciones negativas que se han presentado en la carrera, para con los demás. En materia de estímulos y actividades que promueven la familia, la negación en el oficial, produce una acción de repetición hacia el subalterno, donde si este funcionario no recibe o accede a “x” estímulo, permiso o descanso, por la sola condición de oficial, el subalterno tampoco tiene ese derecho. Por ende, se genera un círculo vicioso que afecta las condiciones y espacios para el desarrollo familiar, y lesiona gravemente el clima organizacional.
5. Acompañamiento en la edad temprana institucional para evitar separaciones o el círculo de familias monoparentales

La mayoría de los entrevistados señalaron tener una expectativa de familia nuclear biparental, sin embargo, frente a la realidad de la separación, se muta a la conformación de familias monoparentales, en donde se generan riesgos de presentar dos factores: disfuncionalidad en términos de confusión de papeles paternos o ausencia de los mismos, y a la ausencia de la figura paterna, no necesariamente por consecuencia del servicio, sino por un círculo de separaciones, divorcios, violencia intrafamiliar y pautas de crianza culturalmente asociadas a la responsabilidad por parte de la mujer únicamente.

---

# REFERENCIAS

---

- Barjau, L. (sf). La teoría de la familia. *Revista de la Universidad de México*. 8-15.
- Bobbio, N., y Nicola Matteucci, G. P. (2008). *Diccionario de política*. Siglo Veintiuno.
- Castells, M. (1999). La era de la información: *economía, sociedad y cultura*. Siglo Veintiuno.
- Católica, I. (2011). *Catecismo de la Iglesia Católica*. Librería Editrice Vaticana.
- Constitución Política de Colombia (2021). Secretaria de Senado. En: <http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Corte Constitucional de Colombia. (2003). Sentencia C-271. Bogotá. En: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/c-271-03.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2011). Sentencia C-577. Bogotá. En: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-577-11.htm>
- Departamento Nacional de Planeación. (2016). *Tipologías de Familias en Colombia: Evolución 1993 –2014*.
- Decreto 2820 de 1974 [con fuerza de ley]. Por el cual se otorgan iguales derechos y obligaciones a las mujeres y a los varones. 4 de febrero de 1975. D.O. No. 34249
- Decreto 2388 de 1979. ICBF En: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2388\\_1979.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2388_1979.htm)
- Decreto 2272 de 1989. ICBF En: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2272\\_1989.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2272_1989.htm)
- Decreto 4156 de 2011. ICBF. En: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_4156\\_2011.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4156_2011.htm)
- Espinal, I., Collado, A., y González, F. (2004). El enfoque sistémico en los estudios sobre la familia. *Revista Internacional de Sistemas*, 14, 21-34.
- García, T. (2013). Usos y acepciones del concepto “familia”: entre el texto y la realidad. *Revista Humanismo y Sociedad*, 1(1), 37-48.
- Garzón, I. (2019). Ciudadanos digitales o el uso público de la razón 2.0. *Apuntes de familia*, 24-25.
- González, N. (2009). Revisión y renovación de la Sociología de la familia. *Espacio Abierto*, 18(3), 509-540.
- Hernández, M., y Idrovo, S. (2010). Armonizando trabajo y familia en Bogotá-Colombia: la conexión doméstica. *Revista Oikos*, 14(29), 65-90.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.

- Harrison, T. (2019). ¿De qué manera podemos ayudar a asegurar que nuestros hijos prosperen en la red? *Apuntes de familia*, (45), 10-11.
- International Federation for Family Development. (2013). *Curso de orientación familiar: Amor Matrimonial 2*.
- Jiménez, A. (2010). Transformación de la familia en Colombia: mujer e infancia (1968-1984). *Estudios Científicos en educación* (12), 16-33.
- Kindersley, D. (2013). *El libro de la economía*. AKAL.
- Lévi-Strauss, C. (1981). *Las estructuras elementales del parentesco*. Paidós.
- Ley 75 de 1968. Por la cual se dictan normas sobre filiación y se crea el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. 31 de diciembre de 1968. D.O. No. 32682
- Ley 5 de 1975. Por la cual se modifica el Título XIII del Libro Primero del Código Civil y se dictan otras disposiciones. 28 de enero de 1975. D.O. No. 34244
- Ley 1 de 1976. Por la cual se establece el divorcio en el matrimonio civil, se regulan la separación de cuerpos y de bienes en el matrimonio civil y canónico, y se modifican algunas disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil en materia de Derecho de Familia. 18 de febrero de 1976. D.O. No. 34492
- Ley 7 de 1979. ICBF. En: <https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/ley7de1979.pdf>
- Ley 82 de 1993. Secretaria del Senado. En: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0082\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0082_1993.html)
- Ley 294 de 1996. ICBF. En: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_0294\\_1996.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0294_1996.htm)
- Ley 599 de 2000. Secretaria de Senado. En: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1098\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1098_2006.html)[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0599\\_2000.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000.html)
- Medina, N., y Ferriani, M. (2010). Factores protectores de las familias para prevenir el consumo de drogas en un municipio de Colombia. *Revista Latino-Americana Enfermagem*, 18(spe), 504-512.
- Ministerio de Protección Social. (2015). Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2015.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). Resumen Ejecutivo. Encuesta Nacional de Demografía y Salud.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2016a). Ministerio de Salud y Profamilia entregan resultados de la ENDS 2015. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Ministerio-de-Salud-y-Profamilia-entregan-resultados-de-la-ENDS-2015.aspx>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2016b). Resumen Ejecutivo Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2015.
- Muñoz, D., y Uribe, P. (2019). *Termómetro de la familia colombia 2019*. Instituto de la Familia. Universidad de la Sabana.
- Nieto, J., Guzmán, J., Montero, K., y Hernández, Á. (2018). *Caracterización de la familia policial*. Dirección de Talento Humano, Policía Nacional.
- Oliva, E., y Villa, V. J. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia Juris*, 10(1), 11-20.
- Pachón, X. (2008). La familia en Colombia a lo largo del Siglo XX. En *Familias, cambios y estrategias* (pp. 146-159). Universidad Nacional de Colombia - CES.
- Polanyi, K. (2007). *La Gran Transformación. Crítica del liberalismo económico*. Ediciones de La Piqueta.

- Policía Nacional. (2015). Resolución 03392 de 2015 Manual del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional.
- Policía Nacional. (2016a). *Manual de Bienestar y Calidad de Vida para la Policía Nacional*.
- Policía Nacional. (2016b). Resolución 01360 de 2016. *Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional*.
- Policía Nacional. (2017a). Cumbre de Generales implementó la ruta MTI. *Analectas de doctrina OFPLA CENPO*, 7-9.
- Policía Nacional. (2017b). Guía para identificación de requisitos de los productos o servicios en la Policía Nacional. 2.
- Policía Nacional (2018). Policías casados con policías. Boletín, Centro de Observación Prospectivo Dirección de Talento Humano.
- Profamilia. (2015). *Encuesta Nacional de Demografía y Salud*. Minsalud - Profamilia.
- Rivera-Páez, S. (2019). *Militares e identidad. Autorrepresentación y construcción de paz en el cuerpo de oficiales de las Fuerzas Militares colombianas*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Ruiz, D. (2004). Nuevas formas familiares. *Portularia: Revista de trabajo social*, (4), 219-230.
- Serra, A. (2012). Ciencia Política. Porrúa.
- Universidad de la Sabana. (2019). *Termómetro de la Familia. Colombia 2019*. Instituto de la Familia.
- Vásquez, J. (2004). *Seminario sobre antropología de la familia*. Universitas Humanistica, 14(23), 5.
- Yepes, R. (1997). Persona como fuente de autenticidad. *Rivista Internazionale di filosofia*, 6(1), 83-100.

---

# ANEXOS

---

## Resultados encuestas

**Tabla 1**

*Señale su condición laboral de acuerdo al tipo de unidad a la que pertenece*

Condición laboral actual	OF	SO	PT
MNVCC - 3 turnos	8%	17%	35%
Labores operativas	27%	36%	30%
Un. difícil acceso - G. Operativos	9%	6%	17%
Personal Admón. - Of. Asesoras - Direcciones - Escuelas	57%	41%	18%
Total	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38236</b>

**Tabla 2**

*Señale su rango de edad*

Rango de edad	OF	SO - NE	PT
18 a 20	0%	0%	0%
21 a 25	10%	0%	14%
26 a 30	22%	0%	39%
31 a 35	34%	15%	33%
36 a 40	21%	52%	12%
41 a 45	9%	25%	1%
46 a 50	3%	6%	0%
51 en adelante	1%	1%	0%
Total	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38236</b>

**Tabla 3**

*¿Cuál es su región de nacimiento?*

Región de origen	OF	SO - NE	PT
Caribe	8%	15%	24%
Antioquia	5%	7%	7%
Eje Cafetero	8%	11%	9%
Pacífica (incluye Chocó)	10%	12%	12%
Tolima Grande	10%	9%	10%
Cundiboyacense	40%	24%	20%
Santanderes	12%	15%	11%
Amazónica	1%	1%	2%
Llanos y Orinoquía	6%	5%	6%
Insular (San Andrés Islas)	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38236</b>

**Tabla 4**

*¿Cuál es la región de nacimiento de su esposa (o) o compañera permanente (o)? Si es soltero señalar No aplica*

Región de nacimiento de la pareja	OF	SO-NE	PT
Caribe	11%	17%	26%
Antioquia	8%	10%	10%
Eje Cafetero	10%	9%	8%
Pacífica (incluye Chocó)	10%	12%	11%
Tolima Grande	11%	10%	12%
Cundiboyacense	29%	20%	14%
Santanderes	12%	14%	11%
Amazónica	2%	2%	2%
Llanos y Orinoquía	7%	6%	6%
Insular	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>1942</b>	<b>9197</b>	<b>24099</b>
No aplica (Solteros)	1074	2201	14037

**Tabla 5**

*Por favor señale su estado civil*

Estado civil	OF	SO-NE	PT
Casado	47%	56%	26%
Separado	5%	6%	3%
Soltero	31%	13%	36%
Unión Libre	17%	25%	35%
Viudo	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38236</b>

**Tabla 6**

*Señale la conformación familiar que tiene en este momento*

Condición familiar	OF	SO	PT
Soltero sin pareja y sin hijos	27%	7%	27%
Convivo con pareja sin hijos (casado o en unión libre)	17%	6%	12%
Convivo con pareja y con hijos (casado o en unión libre)	42%	68%	44%
Padre cabeza de familia con hijos	3%	7%	7%
Madre cabeza de familia con hijos	2%	1%	2%
Hogar con pareja con hijos de uniones anteriores ( <i>alguno o ambos han sido separados o viudos</i> )	3%	5%	4%
Separado	5%	6%	4%
Viudo	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38236</b>
Insular (San Andrés Islas)	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38236</b>

**Tabla 7**

*Si se encuentra casado, señale el tipo de matrimonio, de lo contrario señalar No aplica*

Tipo de unión conyugal	OF	SO-NE	PT
Religioso	27%	39%	26%
Civil y religioso	25%	22%	19%
Civil	48%	39%	54%
<b>Total</b>	<b>1619</b>	<b>6906</b>	<b>12540</b>
No aplica	<b>1397</b>	<b>4492</b>	<b>25696</b>

**Tabla 8**

*Por favor señale el tiempo que permaneció soltero (desde el momento en que ingresó a la Policía), antes de contraer matrimonio, unión libre u otro tipo de vínculo conyugal*

Tiempo que permaneció soltero	OF	SO-NE	PT
Entre 1 y 2.9 años	16%	23%	24%
Entre 3 y 4.9 años	20%	24%	3%
Entre 5 y 9.9	22%	26%	21%
Entre 10 y 14.9	8%	11%	14%
Más de 15 años	2%	3%	1%
Menos de 1 año	4%	3%	8%
Sigo soltero	27%	9%	30%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38236</b>

**Tabla 9**

*En caso de haberse separado, señale el tiempo que permaneció con su pareja antes de la separación (se refiere al tiempo de convivencia previa a la ruptura), sólo para divorciados y separados, de lo contrario señalar No aplica*

Tiempo que permaneció antes de la separación	OF	SO-NE	PT
Entre 1 y 2.9 años	29%	17%	28%
Entre 3 y 4.9 años	32%	22%	6%
Entre 5 y 9.9 años	22%	33%	27%
Entre 10 y 14.9 años	9%	18%	21%
Más de 15 años	2%	6%	1%
Menos de 1 año	4%	3%	16%
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>2521</b>	<b>7289</b>
No aplica	2602	8877	30937

**Tabla 10**

*En caso de haberse separado, señale la razón principal por la cual terminó la relación con su pareja, de lo contrario señale No aplica*

Razón de la separación	OF	SO-NE	PT
Incompatibilidad	33%	26%	15%
Problemas de comunicación	25%	27%	27%
Infidelidad	23%	24%	18%
Dinero	2%	4%	7%
Ya no existía amor mutuo	11%	14%	29%
Abuso verbal, físico y/o psicológico	3%	4%	3%
Problemas de salud	0%	1%	1%
<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>2165</b>	<b>4899</b>
No aplica	2682	9233	33337

**Tabla 11**

*Señale el número de hijos vivos por familia. Si no tiene hijos, por favor contestar Ninguno*

Número de hijos	OF	SO-NE	PT
1	58%	31%	59%
2	33%	46%	31%
3	7%	16%	8%
4	1%	4%	2%
5 o más	1%	2%	1%
<b>Total</b>	<b>1675</b>	<b>10032</b>	<b>23059</b>

**Tabla 12**

*Señale la edad con la que tuvo su primer hijo*

Edad primer hijo	OF	SO-NE	PT
De 16 a 18 años	1%	1%	2%
De 19 a 22 años	5%	17%	14%
De 23 a 25 años	21%	30%	32%
De 26 a 30 años	40%	33%	39%
De 31 a 35 años	23%	13%	9%
De 35 años en adelante	9%	5%	4%
<b>Total</b>	<b>1767</b>	<b>10139</b>	<b>24223</b>
No aplica	1249	1259	14013

**Tabla 13**

*Señale el tipo de vivienda*

Tipo de vivienda	OF	SO-NE	PT
Propia (totalmente pagada)	17%	51%	7%
Propia (en proceso de pago)	18%	26%	9%
De los padres o suegros	14%	4%	19%
Arrendada	38%	17%	59%
Otra	12%	2%	7%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38136</b>

**Tabla 14**

*Señale su nivel de estudios culminados*

Nivel de estudios culminados	OF	SO-NE	PT
Secundaria o Bachiller	3%	18%	34%
Técnico – Tecnólogo	8%	72%	63%
Pregrado universitario	49%	8%	3%
Posgrado	40%	2%	1%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38136</b>

**Tabla 15**

*El presupuesto familiar es (en caso de ser soltero señalar No aplica)*

Administración del presupuesto familiar	OF	SO-NE	PT
Administrado entre ambos (la pareja y yo)	67%	68%	63%
Cada uno administra su presupuesto	19%	13%	12%
Sólo lo administra mi esposa (o) / compañera (o) permanente	1%	1%	3%
Sólo yo administro el presupuesto	13%	18%	23%
<b>Total</b>	<b>1949</b>	<b>9446</b>	<b>23907</b>
No aplica	1066	1952	14247

**Tabla 16**

*Señale el grado de satisfacción con los ingresos familiares. Se incluye personal soltero sin hijos*

Satisfacción con ingreso familiar	OF	SO-NE	PT
Muy satisfecho	16%	11%	5%
Satisfecho	56%	53%	38%
Ni satisfecho ni insatisfecho	20%	25%	34%
Insatisfecho	7%	9%	17%
Muy insatisfecho	1%	2%	5%
<b>TOTAL</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>36699</b>

**Tabla 17**

*Mencione la ocupación de su esposo (a) / compañero (a) permanente.  
 Si es soltero señalar No aplica*

Ocupación de la pareja	OF	SO-NE	PT
Trabajar, estudiar y labores de la casa	14%	10%	12%
Trabajar y labores de la casa	30%	40%	31%
Trabajar y estudiar	11%	6%	9%
Sólo trabajar	24%	12%	17%
Sólo labores de la casa (hogar)	14%	26%	21%
Sólo estudiar	1%	0%	2%
Estudiar y labores de la casa	5%	6%	8%
<b>TOTAL</b>	<b>1923</b>	<b>9219</b>	<b>23227</b>
No aplica	1093	2179	15009

**Tabla 18**

*Señale el grado de satisfacción con la vida familiar. Se incluye personal soltero sin hijos*

Satisfacción con la vida familiar	OF	SO-NE	PT
Muy satisfecho	45%	47%	42%
Satisfecho	42%	44%	43%
Ni satisfecho ni insatisfecho	8%	6%	10%
Insatisfecho	3%	2%	4%
Muy insatisfecho	1%	1%	2%
<b>Total</b>	<b>2684</b>	<b>10871</b>	<b>32806</b>
No aplica	332	527	5430

Caracterización de la familia policial:  
guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

**Tabla 19**

*Mencione las comidas diarias que usted comparte con su familia.  
En caso de ser soltero, señalar No aplica*

<b>Comidas diarias que comparte en familia</b>	<b>OF</b>	<b>SO-NE</b>	<b>PT</b>
Desayuno	5%	3%	4%
Almuerzo	11%	13%	15%
Cena	17%	20%	15%
Desayuno y Cena	13%	12%	9%
Ninguna	33%	22%	25%
Todas las anteriores	20%	30%	33%
<b>Total</b>	<b>2091</b>	<b>9713</b>	<b>25480</b>
No aplica	925	1685	12756

**Tabla 20**

*Señale la frecuencia con la que se realizan actividades de ocio y recreación en familia*

<b>Frecuencia de actividades de ocio en familia</b>	<b>OF</b>	<b>SO-NE</b>	<b>PT</b>
Siempre	7%	6%	6%
Casi siempre	19%	22%	15%
A veces	48%	55%	47%
Casi nunca	19%	14%	20%
Nunca	8%	3%	11%
<b>TOTAL</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38236</b>

**Tabla 21**

*Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación: “La sociedad valora en su justa proporción el trabajo del hogar y de la casa”*

<b>Está de acuerdo con: La sociedad valora el trabajo del hogar</b>	<b>OF</b>	<b>SO-NE</b>	<b>PT</b>
Completamente de acuerdo	9%	7%	10%
De acuerdo	37%	36%	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26%	28%	30%
En desacuerdo	23%	25%	18%
Completamente en desacuerdo	5%	4%	5%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38236</b>

**Tabla 22**

*Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación: “Recomendaría vivir sin contraer matrimonio”*

<b>Recomendaría vivir sin matrimonio</b>	<b>OF</b>	<b>SO-NE</b>	<b>PT</b>
Completamente de acuerdo	5%	7%	7%
De acuerdo	19%	22%	25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35%	37%	38%
En desacuerdo	30%	26%	22%
Completamente en desacuerdo	11%	8%	8%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38236</b>

**Tabla 23**

*Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación: “El actual ritmo de trabajo afecta la relación entre esposos /compañeros permanentes”*

<b>El actual ritmo de trabajo afecta la relación de esposos</b>	<b>OF</b>	<b>SO-NE</b>	<b>PT</b>
Completamente de acuerdo	28%	28%	27%
De acuerdo	40%	40%	37%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20%	20%	23%
En desacuerdo	9%	10%	10%
Completamente en desacuerdo	2%	2%	3%
<b>TOTAL</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38236</b>

**Tabla 24**

*Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación: “El actual ritmo de trabajo afecta la relación de los padres con sus hijos”*

<b>El actual ritmo de trabajo afecta relación padres e hijos</b>	<b>OF</b>	<b>SO-NE</b>	<b>PT</b>
Completamente de acuerdo	28%	28%	29%
De acuerdo	41%	43%	12%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19%	18%	23%
En desacuerdo	9%	10%	12%
Completamente en desacuerdo	2%	1%	23%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>34470</b>

**Tabla 25**

*Cuál considera es el principal problema de las familias en Colombia*

Principal problema de las familias en Colombia	OF	SO-NE	PT
Adquirir vivienda propia	9%	9%	19%
Conciliar la vida familiar y laboral	32%	26%	18%
Lograr estabilidad económica	23%	32%	29%
Lograr buena educación para los hijos	5%	7%	5%
Mantener la convivencia	22%	19%	16%
Gozar de buena salud	1%	1%	3%
Otros	8%	5%	10%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38339</b>

Las tablas No. 26 a la No. 34, responden a la siguiente pregunta: Califique de 1 a 5, siendo 1 el factor de menor incidencia y 5 el de mayor incidencia, de los siguientes factores en el desempeño y desarrollo de su familia. En caso de ser soltero sin hijos, señalar No aplica.

**Tabla 26**

*La optimización y aprovechamiento de la franquicia y descanso para la pareja e hijos*

	OF	SO-NE	PT
1	3%	3%	6%
2	3%	3%	6%
3	13%	17%	22%
4	19%	24%	21%
5	61%	52%	45%
<b>Total</b>	<b>2153</b>	<b>10283</b>	<b>26109</b>
No aplica	863	1115	12127

**Tabla 27**

*La influencia de los padres de la pareja en las decisiones del hogar*

	OF	SO-NE	PT
1	24%	28%	23%
2	16%	15%	13%
3	24%	23%	27%
4	14%	16%	18%
5	22%	18%	19%
<b>Total</b>	<b>2096</b>	<b>10030</b>	<b>25313</b>
No aplica	920	1368	12923

**Tabla 28**

*Las dificultades económicas, deudas y otras relacionadas con las finanzas del hogar*

	OF	SO	PT
1	7%	6%	9%
2	10%	10%	9%
3	31%	34%	35%
4	28%	28%	25%
5	23%	21%	22%
<b>TOTAL</b>	<b>2124</b>	<b>10228</b>	<b>25750</b>
No aplica	892	1170	12486

**Tabla 29**

*La cultura y costumbres diferentes de la pareja al momento de la convivencia*

	OF	SO	PT
1	14%	16%	16%
2	13%	14%	11%
3	32%	35%	36%
4	24%	23%	23%
5	16%	11%	15%
<b>Total</b>	<b>2174</b>	<b>10275</b>	<b>26773</b>
No aplica	842	1123	11463

**Tabla 30**

*La toma de decisiones en el hogar en cabeza del uniformado*

	OF	SO	PT
1	12%	8%	9%
2	9%	9%	7%
3	38%	38%	36%
4	26%	30%	28%
5	16%	15%	20%
<b>Total</b>	<b>2104</b>	<b>10183</b>	<b>25614</b>
No aplica	912	1215	12622

Caracterización de la familia policial:  
guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

**Tabla 31**

*La adecuada distribución de roles en el hogar (autoridad, formar, educar, acompañar, brindar afecto, dar seguridad, corregir, etc.)*

	<b>OF</b>	<b>SO</b>	<b>PT</b>
1	3%	3%	5%
2	3%	4%	5%
3	22%	23%	27%
4	29%	30%	28%
5	43%	40%	35%
<b>Total</b>	<b>2118</b>	<b>10243</b>	<b>25720</b>
No aplica	898	1155	12516

**Tabla 32**

*Las expresiones de afecto a la pareja*

	<b>OF</b>	<b>SO</b>	<b>PT</b>
1	2%	3%	4%
2	2%	3%	4%
3	16%	19%	23%
4	26%	29%	27%
5	54%	47%	42%
<b>TOTAL</b>	<b>2101</b>	<b>10128</b>	<b>25501</b>
No aplica	915	1270	12735

**Tabla 33**

*Las expresiones de afecto a los hijos*

	<b>OF</b>	<b>SO</b>	<b>PT</b>
1	2%	3%	4%
2	2%	2%	4%
3	14%	15%	20%
4	19%	23%	22%
5	64%	57%	50%
<b>TOTAL</b>	<b>1977</b>	<b>10121</b>	<b>24308</b>
No aplica	1039	1277	13928

**Tabla 34**

*La modificación de la programación de vacaciones y periodos de descanso establecidos*

	OF	SO	PT
1	4%	5%	7%
2	4%	6%	6%
3	21%	26%	29%
4	24%	27%	26%
5	46%	37%	32%
<b>TOTAL</b>	<b>2127</b>	<b>10296</b>	<b>25896</b>
No aplica	889	1102	12340

**Tabla 35**

*Vive con su núcleo familiar*

Vive con su núcleo familiar	OF	SO-NE	PT
Si	51%	72%	57%
No	49%	28%	43%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11398</b>	<b>38236</b>

**Tabla 36**

*En caso que su núcleo familiar no conviva con usted señale el motivo principal, de lo contrario señale No aplica*

Motivo por el que su núcleo no vive con el uniformado	OF	SO-NE	PT
Trabajo de la esposa (o) o compañera (o) en otra ciudad o región diferente a la de mi trabajo.	45%	33%	28%
Situación de riesgo o seguridad de la unidad donde se labora (zonas de orden público).	11%	12%	12%
Estudio y ubicación escolar/o universitaria de los hijos en otra ciudad.	5%	11%	3%
Cuidado de los hijos por los abuelos o familiares por motivos económicos o de arraigo familiar o por ser su región de origen	4%	6%	7%
Costos elevados para sostener la familia en la misma unidad donde se labora.	7%	9%	16%
Otra	27%	30%	33%
<b>Total</b>	<b>931</b>	<b>2775</b>	<b>10586</b>
No aplica	2085	8623	27650

**Tabla 37**

*Si usted no vive con su pareja o hijos. Señale cada cuánto visita a su núcleo familiar. De lo contrario señalar No aplica.*

<b>Cada cuánto visita su núcleo familiar</b>	<b>OF</b>	<b>SO-NE</b>	<b>PT</b>
Cada tres días	1%	5%	5%
Dos veces a la semana	1%	3%	3%
Una vez a la semana	3%	5%	26%
Una vez cada quince días	20%	35%	15%
Una vez al mes	31%	22%	17%
Una vez al trimestre	25%	17%	16%
Una vez al semestre	9%	6%	6%
Una vez al año	8%	7%	12%
<b>Total</b>	<b>937</b>	<b>2945</b>	<b>13854</b>
No aplica	2079	8453	24382

Las tablas No. 38 a la No. 48, responden a la siguiente pregunta: Califique de 1 a 5 si las siguientes medidas han contribuido y aportado a mejorar su calidad de vida familiar, siendo 1 la menor contribución y 5 la máxima. Si no aplica, por favor señalar el motivo: unidad de difícil acceso, MNVCC, etc. (Criterios del Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional – Res. 01360 del 080416).

**Tabla 38**

*Descanso remunerado en la época de parto (aplica para personal femenino - Ley 1468 del 2011)*

	<b>OF</b>	<b>SO</b>	<b>PT</b>
1	5%	7%	8%
2	4%	5%	6%
3	20%	25%	28%
4	23%	26%	24%
5	48%	37%	34%
<b>Total</b>	<b>1817</b>	<b>7583</b>	<b>24694</b>
No aplica	1199	3815	13642

**Tabla 39**  
*Ley María (Ley 755 del 2002)*

	OF	SO	PT
1	5%	6%	7%
2	3%	3%	5%
3	19%	21%	27%
4	21%	25%	25%
5	52%	45%	36%
<b>Total</b>	<b>2063</b>	<b>9161</b>	<b>27215</b>
No aplica	953	2237	11021

**Tabla 40**  
*Licencia por luto (Ley 1635 de 2013)*

	OF	SO	PT
1	6%	6%	7%
2	2%	4%	5%
3	18%	21%	26%
4	21%	24%	25%
5	52%	45%	37%
<b>Total</b>	<b>2154</b>	<b>9068</b>	<b>27573</b>
No aplica	862	2330	10661

**Tabla 41**  
*Días especiales por cumpleaños, ascensos u obtención de título académico*

	OF	SO	PT
1	4%	3%	6%
2	3%	3%	5%
3	16%	15%	22%
4	19%	23%	23%
5	58%	57%	44%
<b>Total</b>	<b>2645</b>	<b>10665</b>	<b>31660</b>
No aplica	371	733	6576

Caracterización de la familia policial:  
 guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

**Tabla 42**

*Días de permiso en situaciones administrativas (traslado de unidad o comisiones)*

	OF	SO	PT
1	7%	7%	8%
2	4%	5%	6%
3	18%	21%	25%
4	21%	24%	23%
5	49%	44%	38%
<b>Total</b>	<b>2508</b>	<b>10011</b>	<b>30342</b>
No aplica	508	1387	7894

**Tabla 43**

*Descanso por calamidad personal o familiar*

	OF	SO	PT
1	5%	6%	9%
2	3%	3%	6%
3	16%	19%	25%
4	22%	23%	24%
5	53%	48%	37%
<b>Total</b>	<b>2347</b>	<b>9540</b>	<b>29201</b>
No aplica	669	1858	8935

**Tabla 44**

*Descanso especial: navidad, semana santa, etc.*

	OF	SO	PT
1	2%	2%	5%
2	1%	2%	4%
3	11%	12%	20%
4	17%	19%	22%
5	68%	65%	50%
<b>Total</b>	<b>2737</b>	<b>10762</b>	<b>31714</b>
No aplica	279	635	6422

**Tabla 45**

*Descanso extraordinario “media jornada administrativa” para atención de asuntos personales, familiares y/o académicos*

	OF	SO-NE	PT
1	10%	7%	11%
2	4%	4%	6%
3	16%	17%	24%
4	19%	21%	22%
5	51%	50%	37%
<b>Total</b>	<b>2500</b>	<b>10148</b>	<b>29914</b>
No aplica	516	1249	8222

**Tabla 46**

*Otorgamiento de horario flexible por casos especiales*

	OF	SO-NE	PT
1	10%	10%	12%
2	4%	5%	7%
3	18%	20%	26%
4	19%	22%	22%
5	48%	44%	33%
<b>Total</b>	<b>2223</b>	<b>9098</b>	<b>28517</b>
No aplica	793	2299	9619

**Tabla 47**

*Actividades, planes y programas desarrollados por el grupo de gestión humana de mi unidad*

	OF	SO	PT
1	9%	12%	14%
2	6%	8%	9%
3	21%	26%	28%
4	23%	22%	22%
5	40%	32%	27%
<b>Total</b>	<b>2574</b>	<b>10104</b>	<b>29991</b>
No aplica	442	1293	8145

**Tabla 48***Campañas de prevención y salud (enfermedades de transmisión sexual, planificación familiar, etc.)*

	OF	SO	PT
1	8%	10%	12%
2	6%	8%	9%
3	22%	25%	28%
4	22%	24%	23%
5	41%	32%	28%
<b>Total</b>	<b>2581</b>	<b>10211</b>	<b>29798</b>
No aplica	435	1186	8338

Las tablas No. 49 a la No. 55, responden a la siguiente pregunta: Califique la frecuencia con la que realizo las siguientes actividades para fortalecer mi familia y contribuir a su desarrollo, siendo 1: nunca, 2: alguna vez, 3: frecuentemente, 4: casi siempre, 5: siempre

**Tabla 49***Acompaño a mi hijo en sus actividades escolares, deportivas o culturales a las que pertenece*

	OF	SO-NE	PT
1	11%	10%	14%
2	18%	21%	19%
3	24%	26%	26%
4	23%	25%	22%
5	23%	19%	20%
<b>Total</b>	<b>1835</b>	<b>9892</b>	<b>23874</b>
No aplica	1181	1505	14262

**Tabla 50***Celebro las fechas especiales como cumpleaños, logros personales o académicos de mi esposa (o) / compañera (o) permanente, o mis hijos*

	OF	SO	PT
1	8%	5%	10%
2	15%	14%	17%
3	18%	21%	23%
4	25%	27%	23%
5	35%	32%	27%
<b>Total</b>	<b>2482</b>	<b>10572</b>	<b>30186</b>
No aplica	534	825	7950

**Tabla 51**

*Organizo reuniones para compartir con mis familiares o los de mi esposa (o) / compañera (o) permanente*

	OF	SO	PT
1	9%	7%	10%
2	20%	23%	21%
3	24%	29%	27%
4	24%	24%	23%
5	23%	16%	20%
<b>Total</b>	<b>2554</b>	<b>10557</b>	<b>30953</b>
No aplica	462	840	7183

**Tabla 52**

*Salgo fuera de la ciudad donde resido para tomar vacaciones, tomar un puente (festivo) o realizar un plan fuera de la casa con mi familia*

	OF	SO	PT
1	6%	6%	10%
2	16%	21%	20%
3	22%	27%	26%
4	25%	24%	22%
5	31%	21%	22%
<b>Total</b>	<b>2696</b>	<b>10729</b>	<b>31954</b>
No aplica	320	668	6182

**Tabla 53**

*Tengo una salida mínimo una vez al mes con la familia*

Tengo una salida mínimo una vez al mes para realizar actividades externas con la familia como: comer fuera de la casa, ir a cine, al parque, a un centro comercial o cualquier actividad de ocio o entretenimiento familiar, etc.	OF	SO	PT
1	7%	4%	9%
2	12%	14%	17%
3	19%	22%	24%
4	24%	27%	24%
5	38%	32%	26%
<b>Total</b>	<b>2654</b>	<b>10768</b>	<b>31750</b>
No aplica	362	629	6386

**Tabla 54**

*Visito esporádicamente a mis padres y/o a los de mi esposa (o).*

	OF	SO	PT
1	5%	4%	6%
2	17%	17%	18%
3	24%	26%	25%
4	23%	27%	23%
5	30%	27%	27%
<b>Total</b>	<b>2672</b>	<b>10687</b>	<b>32071</b>
No aplica	344	710	6065

**Tabla 55**

*He realizado algún curso de formación familiar con mi pareja*

	OF	SO	PT
1	43%	41%	35%
2	16%	23%	24%
3	17%	17%	29%
4	11%	11%	8%
5	12%	7%	8%
<b>Total</b>	<b>2002</b>	<b>9425</b>	<b>26088</b>
No aplica	1014	1972	12148

**Tabla 56**

*Mencione el grado de dificultad para adaptar y tener un balance entre trabajo y responsabilidades familiares*

Grado de dificultad para balance entre trabajo y hogar	OF	SO-NE	PT
No tengo ninguna dificultad para tener un balance entre trabajo y familia	50%	47%	53%
Tengo alguna dificultad sin afectar la responsabilidad familiar	25%	26%	19%
Tengo varias dificultades, pero no afecta mis responsabilidades familiares.	15%	17%	16%
Muchas dificultades que afectan mis responsabilidades familiares.	10%	10%	12%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11397</b>	<b>38136</b>

**Tabla 57**

*Señale si tiene personas bajo su cargo en su hogar, diferentes a su núcleo familiar (personas de la tercera edad, con discapacidad, familiares con una enfermedad, o que sin ninguna situación especial simplemente que CONVIVAN en el mismo hogar)*

<b>Personas a cargo bajo su hogar diferentes al núcleo familiar</b>	<b>OF</b>	<b>SO-NE</b>	<b>PT</b>
Si	18%	24%	34%
No	82%	76%	66%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11397</b>	<b>38136</b>

**Tabla 58**

*Califique la postura de su familia en relación con su trabajo como policía*

<b>Postura de la familia en relación con su trabajo</b>	<b>OF</b>	<b>SO-NE</b>	<b>PT</b>
Lo acepta, comparte y apoya plenamente.	59%	57%	55%
Lo acepta y lo comparte.	26%	28%	24%
Lo acepta pero no lo comparte.	12%	13%	16%
No lo comparte.	3%	2%	5%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11397</b>	<b>38154</b>

Las tablas No. 59 a la No. 63, responden a la siguiente pregunta: Califique si los siguientes factores inciden en la preservación y fortalecimiento de la familia policial, de acuerdo a las siguientes creencias que hacen parte de la cultura policial, siendo 1 el mínimo y 5 el máximo

**Tabla 59**

*El carácter público y visible que tiene el policía ante la comunidad*

<b>El carácter público y visible que tiene el policía ante la comunidad, evita que exteriorice situaciones que se pueden presentar en mi familia (discusiones, falta de comunicación, separaciones, etc.), para no afectar la imagen institucional.</b>	<b>OF</b>	<b>SO-NE</b>	<b>PT</b>
1	12%	12%	14%
2	8%	9%	9%
3	34%	38%	39%
4	22%	23%	20%
5	23%	18%	17%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11397</b>	<b>38136</b>

Caracterización de la familia policial:  
guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

**Tabla 60**

*Situaciones que pueden ocurrir en mi familia, afectarían mi imagen ante mis superiores, compañeros y subalternos, pudiendo recibir un trato diferente*

	OF	SO-NE	PT
1	18%	19%	22%
2	9%	11%	11%
3	31%	34%	36%
4	22%	21%	18%
5	20%	14%	14%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11397</b>	<b>38136</b>

**Tabla 61**

*Situaciones que pueden ocurrir en mi familia, derivarían una decisión que afecte mi estabilidad, tales como el cambio de unidad*

	OF	SO-NE	PT
1	16%	16%	18%
2	9%	9%	10%
3	29%	31%	34%
4	23%	20%	18%
5	23%	24%	20%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11397</b>	<b>38136</b>

**Tabla 62**

*Si exteriorizo y comparto situaciones que pueden ocurrir en mi familia, con el fin de pedir ayuda profesional, se afectaría mi carrera y aspiraciones profesionales*

	OF	SO-NE	PT
1	23%	24%	22%
2	13%	15%	12%
3	33%	35%	36%
4	17%	16%	17%
5	14%	10%	13%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11397</b>	<b>38136</b>

**Tabla 63**

*Mezclar los asuntos del trabajo con los de la familia es perjudicial para mi labor, me han enseñado que ambos son separados*

	OF	SO-NE	PT
1	11%	12%	15%
2	6%	7%	8%
3	27%	27%	30%
4	22%	23%	20%
5	33%	31%	27%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11397</b>	<b>38136</b>

Las tablas No. 64 a la No. 70, responden a la siguiente pregunta: Qué tan de acuerdo está con las siguientes preguntas en relación con su familia, siendo 1: completamente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 5: de acuerdo, 5: completamente de acuerdo. En caso de ser soltero, señalar No aplica

**Tabla 64**

*¿Considero importante pedir apoyo profesional al interior de la Policía para lograr solucionar una situación o problema que afecte mi familia?*

	OF	SO-NE	PT
1 - Completamente en desacuerdo	16%	15%	15%
2 - En desacuerdo	10%	10%	9%
3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30%	30%	32%
4 - De acuerdo	20%	22%	21%
5 - Completamente de acuerdo	23%	24%	23%
<b>Total</b>	<b>2358</b>	<b>10202</b>	<b>28419</b>
No aplica	658	1195	9717

**Tabla 65**

*¿Empleo la comunicación con mi pareja e hijos como primer recurso para solucionar un problema?*

	OF	SO	PT
1 - Completamente en desacuerdo	3%	2%	5%
2 - En desacuerdo	2%	2%	4%
3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17%	15%	24%
4 - De acuerdo	20%	22%	21%
5 - Completamente de acuerdo	58%	58%	45%
<b>Total</b>	<b>2173</b>	<b>10071</b>	<b>26908</b>
No aplica	843	1326	11228

**Tabla 66**

*¿Las diferencias que surgen sobre aspectos económicos y manejo de las finanzas del hogar, ocupan el principal factor de discusión o dificultad en la familia?*

	OF	SO	PT
1 - Completamente en desacuerdo	21%	17%	16%
2 - En desacuerdo	18%	20%	14%
3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<b>33%</b>	<b>36%</b>	<b>35%</b>
4 - De acuerdo	16%	18%	20%
5 - Completamente de acuerdo	12%	10%	14%
<b>Total</b>	<b>2168</b>	<b>9946</b>	<b>26678</b>
No aplica	848	1451	11458

**Tabla 67**

*¿Conciliar las aspiraciones profesionales de la pareja y las mías, generan dificultades al interior del proyecto de vida familiar?*

	OF	SO	PT
1 - Completamente en desacuerdo	30%	29%	22%
2 - En desacuerdo	17%	19%	15%
3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27%	30%	34%
4 - De acuerdo	15%	14%	18%
5 - Completamente de acuerdo	11%	8%	12%
<b>Total</b>	<b>2096</b>	<b>9602</b>	<b>25660</b>
No aplica	920	1795	12476

**Tabla 68**

*¿La pareja considera positivo el hecho de asumir labores del hogar en vez de acceder a un trabajo externo remunerado o estudiar?*

	OF	SO	PT
1 - Completamente en desacuerdo	22%	18%	17%
2 - En desacuerdo	14%	15%	12%
3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<b>34%</b>	<b>36%</b>	<b>37%</b>
4 - De acuerdo	18%	18%	19%
5 - Completamente de acuerdo	13%	13%	15%
<b>Total</b>	<b>1987</b>	<b>9381</b>	<b>25259</b>
No aplica	1029	2016	12877

**Tabla 69**

*¿La pareja considera prioritario acceder a un trabajo externo remunerado para contribuir a los gastos de la familia, antes que dedicarse a labores del hogar?*

	OF	SO	PT
1 - Completamente en desacuerdo	11%	10%	9%
2 - En desacuerdo	10%	12%	9%
3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	32%	36%	35%
4 - De acuerdo	23%	23%	24%
5 - Completamente de acuerdo	23%	20%	23%
<b>Total</b>	<b>2004</b>	<b>9470</b>	<b>25396</b>
No aplica	1012	1927	12740

**Tabla 70**

*¿Con qué ponderación considero la preocupación por la crianza de los hijos, tiempo para ellos, su educación en el hogar y acompañamiento?*

	OF	SO	PT
1 - Completamente en desacuerdo	2%	2%	4%
2 - En desacuerdo	2%	2%	4%
3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18%	19%	27%
4 - De acuerdo	19%	24%	24%
5 - Completamente de acuerdo	<b>58%</b>	<b>53%</b>	<b>40%</b>
<b>Total</b>	<b>1992</b>	<b>9864</b>	<b>25197</b>
No aplica	1024	1533	12939

Las tablas No. 71 a la No. 77, responden a la siguiente pregunta: Califique si los siguientes factores inciden en la preservación y fortalecimiento de la familia policial, de acuerdo a las siguientes creencias que hacen parte de la cultura policial, siendo 1 el mínimo y 5 el máximo

**Tabla 71**

*¿Considera importante acudir a ayuda profesional cuando se tiene un problema familiar?*

	OF	SO	PT
1 - Completamente en desacuerdo	8%	8%	9%
2 - En desacuerdo	8%	8%	8%
3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30%	30%	32%
4 - De acuerdo	26%	25%	23%
5 - Completamente de acuerdo	29%	29%	28%
<b>TOTAL</b>	<b>2205</b>	<b>10024</b>	<b>26721</b>
No aplica	811	1373	11415

Caracterización de la familia policial:  
guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

**Tabla 72**

*¿Prefiero manejar internamente los problemas de mi familia y hogar, antes que exteriorizarlos, considerando ser capaz de resolverlos por mí mismo?*

	OF	SO	PT
1 - Completamente en desacuerdo	5%	6%	7%
2 - En desacuerdo	7%	8%	7%
3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28%	28%	31%
4 - De acuerdo	27%	28%	25%
5 - Completamente de acuerdo	33%	30%	30%
<b>TOTAL</b>	<b>2237</b>	<b>10117</b>	<b>26892</b>
No aplica	779	1280	11244

**Tabla 73**

*¿Conozco la existencia y conformación del Comité de Gestión Humana de la unidad a la que pertenezco?*

	OF	SO-NE	PT
Si	84%	71%	53%
No	16%	29%	47%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11397</b>	<b>38136</b>

**Tabla 74**

*¿He participado en esas actividades recreativas y de integración, donde se vinculen las familias del personal?*

	OF	SO-NE	PT
Si	61%	50%	37%
No	39%	50%	63%
<b>TOTAL</b>	<b>3086</b>	<b>11397</b>	<b>38136</b>

**Tabla 75**

*Información sobre las actividades del Comité de Gestión Humana*

*¿Recibo información a través de diferentes medios de comunicación interna, relacionada con las actividades, estrategias, reconocimientos y/o programas que implementa el Comité de Gestión Humana de mi unidad en los que puedo participar o han participado mis compañeros?*

	OF	SO-NE	PT
Si	73%	64%	52%
No	27%	36%	48%
<b>TOTAL</b>	<b>3016</b>	<b>11397</b>	<b>38136</b>

**Tabla 76**

*Conocimiento de los beneficios institucionales a través de medios internos*

¿Considero que la información a la que he tenido acceso mediante los medios de comunicación internos (relaciones generales, pantallas, noticiero vocación policial, correos electrónicos, mensajes de avantel, entre otros) me ha permitido conocer los beneficios de bienestar que me brinda la Institución y que impactan positivamente la familia, tales como centros vacacionales, colegios, convenios, etc.?	OF	SO-NE	PT
Si	20%	73%	56%
No	80%	27%	44%
<b>TOTAL</b>	<b>3016</b>	<b>11397</b>	<b>38136</b>

**Tabla 77**

*¿Considero que en mi unidad se han realizado actividades para sensibilizar y promover el fortalecimiento familiar?*

	OF	SO-NE	PT
Si	71%	59%	45%
No	29%	41%	55%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11397</b>	<b>38136</b>

**Tabla 78**

*Razones por las que no se ha beneficiado de los planes del Comité de Gestión Humana*

Si no ha sido beneficiario de los planes, ¿cuál es la razón?	OF	SO-NE	PT
Desconocimiento de estas actividades y planes	17%	19%	31%
Me he enterado que existen, pero no he sido beneficiario	21%	28%	25%
No acostumbro a vincular a mi familia en este tipo de actividades	8%	10%	8%
Las características de la unidad donde laboro, no me permiten acceder a estas actividades	13%	12%	12%
Mis superiores no me han permitido vincularme a estas actividades	4%	3%	4%
Otra	38%	29%	20%
<b>Total</b>	<b>3016</b>	<b>11397</b>	<b>38136</b>

---

# ÍNDICE ALFABÉTICO

---

## A

Afecto: 56,58,59,122,140

Administración: 4,11,13,14,16,17,21,27,30,44,46,65,73,80,95,111,113,117,134

Amor: 8,11,26,29,40,41,116,127

Armonización: 4,11,12,13,14,21,56,67,99,104,114,120

## B

Bienestar: 8,11,13,16,18,20,21,23,25,27,31,62,63,73,76,77,81,85,86,87,88,90,92,93,94,96,98,99,102,103,106,107,108,109,110,113,114,119,120,122,123,124,127,128,142,153

## C

Calidad de vida: 10,11,19,21,26,27,62,63,78,90,98,114,119,128

Características: 15,23,26,27,29,31,41,65,74,77,78,79,81,83,85,86,88,92,94,96,97,99,100,103,106,107,114,155

Casado: 6,36,37,131

Comportamientos: 2,4,9,10,11,21,24,71,81,91,102,106,108,118,123

Conformación: 4,10,13,14,18,19,21,26,27,29,32,36,37,38,39,45,53,65,73,77,82,88,90,95,102,108,113,114,115,116,120,121,122,125,131,154

Conflicto: 4,12,17,19,29,30,45,72,78,80,81,83,84,88,91,93,95,99,101,109,110,116,120

Convivencia: 10,11,13,14,21,39,40,41,45,55,56,58,59,61,81,83,94,95,96,104,114,116,118,119,121,132,138,139

Creencias: 2,4,10,11,13,18,19,20,50,70,77,113,114,115,118,121,124,149,153

Cultura: 4,9,10,13,14,15,18,19,20,21,23,24,25,26,27,29,35,56,58,72,73,75,78,80,83,85,88,90,93,95,96,100,101,114,121,126,139,149,153

## D

Demografía: 16,266,29,42,115,116,121,127

Descanso: 11,13,32,33,51,56,57,62,63,78,79,80,84,85,86,87,90,91,92,96,97,98,104,107,108,11,118,119,122,123,124,138,141,143,144,145

Desarrollo: 1,2,3,4,6,8,10,11,13,17,18,19,20,21,23,24,25,26,27,29,30,31,32,48,51,55,56,57,58,59,61,62,63,64,70,73,75,80,81,83,86,87,88,89,90,96,97,98,101,102,104,105,107,108,114,118,119,122,124,138,146

Desempeño: 13,18,20,21,27,28,55,57,58,71,80,83,84,89,113,114,118,124,138

Diálogo: 41,86,89,110,116

Caracterización de la familia policial:  
guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

E

Economía: 24,28,47,71,72,100,107,109,  
110,123,126,127

Edad: 11,13,14,17,18,20,23,25,28,29,31,34,  
36,37,38,39,42,43,44,47,48,52,63,65,77,78,  
91,108,114,116,124,128,129,133,136,146,  
148

Estabilidad: 15,16,17,19,29,36,44,46,55,58,  
60,66,68,69,72,78,79,80,81,82,83,84,86,88,8  
9,91,92,96,97,100,101,102,103,104,105,107,  
108,109,113,116,117,118,122,123,138,150

Estímulos: 11,13,17,21,62,63,69,73,76,78,  
80,101,114,118,119,124,

Estructura: 18,19,20,23,24,27,28,31,65,80,8  
3,84,87,97,98,113,127

F

Familia: 1,2,3,4,9,10,11,12,13,14,15,16,17,  
18,19,20,21,23,24,25,26,27,28,29,31,32,34,  
35,37,39,41,42,44,46,48,50,51,53,55,56,57,  
58,59,60,61,62,63,64,67,68,70,71,72,73,74,  
75,77,78,80,81,82,83,84,85,86,87,88,89,90,  
91,92,93,94,95,96,97,98,99,100,101,102,  
103,104,106,107,108,109,110,111,113,114,  
115,116,117,118,119,120,121,122,123,124,  
125,126,127,128,133,136,138,141,144,145,  
146,147,148,149,150,151,152,153,154,155

Familia policial: 1,2,3,4,6,7,10,11,12,13,  
15,16,18,19,20,21,24,27,29,31,32,65,67,80,  
82,83,84,85,86,87,88,89,90,91,92,93,95,97,  
98,99,100,101,102,103,105,107,108,109,  
110,111,113,114,115,120,121,127,149

Fidelidad: 11

Finanzas: 56,58,64,72,110,116,117,139,152

Fortalecimiento: 11,15,18,19,21,50,62,63,6  
4,70,73,75,80,83,90,91,95,99,102,103,  
110,111,113,114,120,122,124,148,153,

G

Gestión: 4,7,9,10,11,12,13,15,18,19,20,21,  
24,26,27,28,29,30,31,57,62,63,73,74,75,76,  
77,79,83,87,88,90,93,94,98,101,103,109,11  
3,114,116,120,128,145,154,155

Gestión humana: 6,11 13 15,19,20,21,24,  
26,27,29,30,31,57,63,73,74,75,76,77,85,93,  
94,114,116,120,145,154,155

H

Hábitos: 11,13,19,32,48,50,113,118

Hijos: 6,7,11,12,14,24,26,28,29,37,42,43,  
46,48,51,51,54,55,56,59,61,64,65,71,72,78,  
79,80,82,84,86,87,90,92,95,96,97,98,100,  
101,102,103,104,106,107,108,109,110,  
111,114,115,116,118,119,122,123,124,126,  
130,133,135,137,139,140,141,142,146,  
151,153

Hogar: 8,9,10,12,13,14,15,21,25,26,45,  
47,48,51,53,56,57,58,59,65,66,69,70,71,72,  
73,80,83,84,90,92,97,98,102,103,107,108,  
109,110,114,116,117,120,122,123,131,  
135,136,138,139,140,148,149,152,153,154

I

Ingreso: 14,46,47,116,117,119,135

M

Matrimonio: 14,26,38,39,41,51,52,53,94,  
95,98,115,118,127,131,132,137

Mobilización social: 4,78,79,80

N

Nivel de estudios: 11,13,14,21,44,45,48,  
113,117,134

Nivel ejecutivo:  
20,32,79,85,93,94,103,105,114

Caracterización de la familia policial:  
guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

O

Ocio: 14,50,51,55,122,136,147

Ocupación: 14,46,47,49,60,72,117,135

Oficiales: 4,10,14,20,32,33,34,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,50,51,52,53,55,57,58,59,60,61,62,63,64,65,70,71,72,73,74,75,78,94,104,114,115,116,119,128

P

Patrones: 2,10,11,13,14,15,18,20,21,29,32,36,37,38,44,46,51,58,66,77,79,95,101,106,108,113,114,115,116,118,121,124,

Patrulleros: 14,20,32,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,50,51,52,53,54,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65,70,71,72,73,75,76,78,85,87,93,99,103,105,114,115,116,117,118

Percepciones: 11,12,20,50,76,112,118

Personal: 8,9,10,11,12,13,14,17,18,19,21,26,27,29,31,32,33,34,35,36,37,38,40,42,45,46,48,50,56,59,62,63,65,73,74,75,76,77,78,79,80,81,82,83,84,85,86,86,87,88,89,90,91,92,93,94,95,96,97,101,102,103,104,105,106,111,114,115,116,118,119,120,121,122,124,128,134,135,142,144,145,146,154

Policía: 2,3,4,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,25,26,27,29,31,32,33,34,35,36,38,39,40,43,46,47,49,50,51,55,57,59,62,63,68,69,70,71,72,73,74,77,78,79,80,81,82,83,84,85,86,87,88,89,90,92,93,94,95,97,98,99,100,101,102,103,104,106,107,108,113,114,115,116,117,118,119,120,121,122,123,127,128,142,149,151

Política institucional: 9,11,12,19,21,70,113

Profesión: 4,9,11,12,13,19,20,46,66,78,79,82,89,102,109,113,114,115,120,121,123,124

Presupuesto familiar: 13,14,21,44,46,80,109,113,117,122,134

Público: 11,15,17,20,21,26,29,62,67,68,86,87,97,121,126,141,149

R

Recreación: 14,50,51,55,79,81,88,96,100,105,106,111,122,136

Relación: 4,11,14,15,18,20,24,29,31,32,34,36,37,38,39,41,42,44,46,47,48,50,52,53,53,54,55,56,57,58,59,61,64,65,66,67,71,72,73,75,77,78,79,85,86,87,90,91,94,96,97,101,102,103,105,106,107,108,109,110,111,114,115,116,117,118,119,121,122,123,124,133,137,149,151

Representación: 4,18,19,77,83,121,128,

S

Salud: 8,10,12,16,17,26,28,42,63,80,84,100,102,111,115,116,121,127,128,146

Separación: 4,10,12,14,19,21,26,38,39,40,41,42,78,79,94,98,105,113,116,122,125,127,132

Satisfacción: 11,13,14,17,19,21,41,46,47,48,49,50,97,113,117,118,122,135

Sociedad: 11,13,14,17,18,23,25,28,29,52,88,121,126,136

Soltero: 14,36,37,38,40,46,59,94,95,105,111,115,130,131,132,134,135,136,139,11

Suboficiales

T

Talento humano: 1,3,6,17,18,19,21,26,27,29,30,32,62,77,81,87,88,113,127,128

Toma de decisiones: 18,21,31,56,58,96,117,139

V

Vacaciones: 14, 56, 57,65,124,141,147

Caracterización de la familia policial:  
guía para la conducción del desarrollo humano en organizaciones policiales

Valores: 21,27,29,43,68,78,83,88,94,97,111,  
118

Vínculo: 4,10,12,13,14,18,19,21,26,36,37,  
38,39,40,41,52,53,65,78,84,88,8,91,92,94,  
95,102,106,111,113,114,115,116,118,121,1  
22,132

Vivienda: 12,13,14,21,36,44,45,65,78,92,  
95,100,113,114,116,117,118,134,138

Vida familiar: 9,10,11,12,14,21,48,49,55,62,  
63,113,115,118,135,138,142,152

