

**SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN MUJERES POLICÍAS EN LA CIUDAD DE
PALMIRA**

Trabajo de grado para optar al título de Psicólogas

Laura Isabel Arredondo Jiménez 0654580

Laura Nathaly Anzola Agredo 0856953

Olga Inés Sánchez Montalvo 0856929

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
PALMIRA**

2014

**SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN MUJERES POLICÍAS EN LA CIUDAD DE
PALMIRA**

Laura Isabel Arredondo Jiménez 0654580

Olga Inés Sánchez Montalvo 0856929

Laura Nathaly Anzola Agredo 0856953

Director:

Profesor Oscar Martín Rosero Sarasty

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
ÁREA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO
PALMIRA**

2014

**SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN MUJERES POLICÍAS EN LA CIUDAD DE
PALMIRA**

OSCAR MARTÍN ROSERO SARASTY
Director del Proyecto de Grado

CARLOS FERNANDO TORRES
Jurado

EFRAÍN GARCÍA SÁNCHEZ
Jurado

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	08
1. CARACTERIZACIÓN DE LA POLICÍA.....	10
1.1 Historia de la Policía Nacional.....	10
1.2 Momentos Históricos de la Mujer en la Policía Nacional.....	13
1.3 Aspectos de la Teleología Institucional.....	14
2. ANTECEDENTES.....	21
3. MARCO CONCEPTUAL.....	27
3.1 El Trabajo: Carácter Histórico y Psicosocial.....	27
3.2 Trabajo Femenino.....	31
3.3 Trabajo de la Mujer en la Policía.....	37
3.4 Significados del Trabajo.....	40
3.4.1 Centralidad.....	41
3.4.2 Normas.....	41
3.4.3 Resultados.....	42
4. JUSTIFICACIÓN.....	44
5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	47
6. OBJETIVOS.....	49
6.1 Objetivo General.....	49
6.2 Objetivos Específicos.....	49
7. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	50
7.1 Tipo de Investigación.....	50
7.2 Método.....	52
7.3 Participantes.....	52
7.4 Procedimiento.....	55
7.5 Técnicas de Recolección de Información.....	55
7.6 Técnica de Análisis de la Información.....	56
7.7 Categorías de Análisis	57
8. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	64
8.1 CENTRALIDAD.....	65

8.1.1 Antecedentes de Socialización.....	67
8.1.2 Razones de Ingreso e Influencia de los padres.....	69
8.1.3 Vocación para el trabajo policial.....	71
8.1.4 Servicio y gratificación en la atención a la comunidad.....	72
8.1.5 La familia.....	76
8.1.6 Tiempo libre.....	80
8.1.7 Trabajo policial y otras aspiraciones.....	81
8.2 NORMAS.....	83
8.2.1 Situaciones de género.....	86
8.2.2 Concepciones de igualdad y desigualdad.....	87
8.2.3 Debilidad de la mujer.....	89
8.2.4 Deberes institucionales que impactan las relaciones interpersonales.....	92
8.2.5 Construcción de nuevos lugares y espacios para la mujer.....	93
8.2.6 Teoría y práctica de la teleología institucional.....	95
8.2.7 Valores institucionales y demandas éticas como policías.....	96
8.3 RESULTADOS ESPERADOS.....	100
8.3.1 Ingresos y seguridad laboral.....	102
8.3.2 Status, prestigio y reconocimiento.....	104
8.3.3 Satisfacción laboral.....	107
8.3.4 Expectativas frente al trabajo policial.....	108
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	114
10. REFERENCIAS.....	122
ANEXOS.....	127

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Categorías de análisis.....	57
Tabla 2. Caracterización de los participantes.....	54
Tabla 3. Síntesis Centralidad.....	65
Tabla 4. Síntesis Normas.....	83
Tabla 5. Síntesis Resultados Esperados.....	100

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Formato de Entrevista.....	127
Anexo 2. Modelo de Entrevista	130

INTRODUCCIÓN

El trabajo tiene diferentes valoraciones y significados que dependen de los contextos culturales y de las creencias propias de cada época. Por esta razón el concepto de trabajo se ha ido transformando de acuerdo a las nuevas demandas del contexto social, político y económico. Pasando de ser un medio en el cual las personas satisfacían sus necesidades básicas, para convertirse en una actividad que permite producir bienes o servicios y que ha trascendido aspectos relevantes de la vida de las personas como su desarrollo personal y profesional. De esta manera autores como Peiró, Prieto y Roe (citados por Luque et al., 2000), indican que “el trabajo es una realidad psicosocial fruto de la interacción de las personas que lo realizan en el seno de un marco social” (p.2) Dada la existencia de dicha interacción es que la presente investigación indagó acerca del significado del trabajo, en una ciudad mediana como Palmira.

El interés principal fue explorar la importancia que tiene el trabajo en la vida de estas mujeres Policías, e igualmente conocer sus valoraciones normativas e identificar los resultados esperados, para describir los significados sobre su trabajo. Entendiendo este como un concepto multidimensional en el que intervienen una serie de elementos como la familia, antecedentes de socialización y los primeros acercamientos a la vida laboral. (Salanova, Osca, Prieto, & Sancerni, 1991). Atendiendo los propósitos señalados, el documento se ha organizado en diversos apartados. En primer lugar se presenta la caracterización de la institución policial, destacando principalmente su historia y acontecimientos claves de la mujer dentro de la misma, así como aspectos teleológicos, para contextualizar la institución, luego se realizó la revisión de antecedentes en donde se presentan algunas investigaciones en relación al significado del trabajo, relaciones de género y familia, después se precisaron asuntos teóricos y conceptuales que dieron sustento la investigación, en donde se abordaron temas tales como el trabajo desde su carácter histórico y psicosocial, el trabajo femenino, el trabajo de la mujer en la policía y los significados del trabajo. El principal interés que motivó el desarrollo del presente estudio fue la poca investigación que había respecto al tema en relación a las mujeres, en el contexto colombiano dado que la mayoría de las investigaciones relacionadas con las fuerzas militares están en su mayoría abordadas desde la figura masculina principalmente.

Dichos significados del trabajo se retomaron desde los planteamientos de Salanova (1991), quien los define como un grupo de creencias, valores y actitudes de las personas hacia el trabajo. En este sentido, el constructo involucra diferentes aspectos de la vida de las mujeres Policías; por lo cual se retomaron tres categorías propuestas por el grupo internacional Meaning of working (MOW) para intentar comprender la manera como ellas significan el trabajo de acuerdo a los discursos referidos. En primer lugar, la centralidad es definida como el grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona, tanto en sí mismo como frente a otras esferas de la vida tales como la familia, el tiempo libre, los amigos, en segundo lugar las normas comprendidas como las creencias y expectativas sobre derechos y deberes relativos al trabajo y por último los resultados esperados los cuales hacen referencia a los aspectos o características del trabajo que son importantes para una persona y que preferiría encontrar en él. (Salanova, Osca, Prieto, & Sancerni, 1991) citando al MOW.

En lo que corresponde a la parte metodológica, del presente estudio se debe mencionar que dadas las características de la población e intereses investigativos, se desarrolló un estudio cualitativo. Se utilizó como técnica de recolección de información entrevistas en profundidad y como método los relatos de vida; refiriéndonos a dichos relatos como expresiones relevantes en ciertos momentos de sus experiencias personales y laborales. Priorizando el interés por obtener información acerca de la forma en que ellas configuran el trabajo como Policías.

Dicho acercamiento con ellas permitió conocer que para estas mujeres Policías, lo que más cobra importancia en su vida cotidiana es su familia, por encima del trabajo y el estatus que este les pueda proporcionar, frente a los deberes y derechos que deben asumir, algunos de ellos son vivenciados como imposiciones culturales por su rol femenino, otros como exigencias de tipo laboral como cualquier otro trabajo, finalmente en los resultados esperados logra visualizarse que la demanda de tiempo es identificada por ellas como limitación para poder compartir tiempo con su familia, pero hay otros asuntos como estabilidad laboral y reconocimiento que se viven como favorables. De tal manera, se pudo evidenciar que el significado del trabajo varía de acuerdo a las experiencias que han adquirido a lo largo de la vida y es diferente para cada una de ellas.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA POLICÍA

1.1 Historia de la Policía Nacional

La Policía Nacional de Colombia (PONAL) es una Institución centenaria, creada mediante el decreto 1000 del 5 de noviembre de 1891, bajo el direccionamiento del ex presidente Carlos Holguín Mallarino, quien solicitó apoyo al militar francés Juan María Marcelino Gilibert para conformar el cuerpo de policía. Cuyo fin para ese momento era el de conservar la tranquilidad pública, como también proteger a las personas y propiedades; además de hacer efectivos los derechos y garantías que la Constitución o las leyes les reconocían; velar por el cumplimiento de las leyes del país, las órdenes y disposiciones de las autoridades constituidas; prevenir los delitos, faltas y contravenciones (García, 2013).

Cabe destacar que esta institución es la única fuerza de Policía en el país, por tanto le compete la conservación del orden público interno y tiene jurisdicción Nacional; Constitucionalmente hace parte de la Fuerza Pública, no es deliberante, no puede ejercer la función del sufragio, ni intervenir en actividades o debates de partidos o movimientos políticos (Policía Nacional de Colombia, 2011).

En este sentido, la Constitución política de 1991, en el Artículo N° 217, plantea que “La Nación tendrá para su defensa unas Fuerzas Militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Las Fuerzas Militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional”. La PONAL se distingue en relación a otros cuerpos militares tales como: El Ejército, La Armada Nacional, La Fuerza Aérea, ya que éste de acuerdo al artículo 218 de la constitución política de 1991 “es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz.”¹

1. Por su parte, el Ejército Nacional desarrolla operaciones militares para defender y mantener la soberanía, la independencia e integridad territorial, con el fin de generar un ambiente de paz, seguridad y desarrollo, que garantice el orden constitucional de la nación. De su lado, la Armada Nacional es la institución que tiene a cargo la soberanía del mar territorial colombiano en el Océano Atlántico y en el Océano Pacífico, es responsable de todas las embarcaciones militares que patrullan los mares y ríos de la patria protegiendo a todos los colombianos. Finalmente, la Fuerza Aérea Colombiana ejerce y mantiene el dominio del espacio aéreo y conduce operaciones aéreas, para la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad territorial nacional y del orden constitucional. Garantizando, durante las 24 horas del día, la protección única y

Por otro lado, hacia finales de los años noventa Llorente, (1997) intenta dar una aproximación acerca del modelo de Policía Colombiana de la época y de la manera como se realizaban las labores en dicho contexto. Para ello, en primer lugar, tuvo en cuenta algunas teorías sobre la evolución de la “Policía moderna”, la cual surgió como un mecanismo alternativo capaz de mantener el orden, por medio de una eficiente prevención y detección del delito. En segundo lugar, sobresalen algunas características que identifican el modelo de Policía considerándolo como una organización pública que cuenta con un mandato legítimo y que tiende a ser más de orden Nacional que local; además de tener una estructura profesional y de contar con unas funciones que tienden a especializarse; por lo cual, lo esperado sería que los Policías trabajen exclusivamente por combatir el crimen; para este momento dichas características se han ido modificando respecto a la naturaleza pública de la Policía y a la tendencia hacia la especialización funcional en la lucha contra el crimen.

Así mismo, Llorente (1997), plantea que desde esta época gobiernos y altos mandos policiales dan impulso a iniciativas tales como: la Policía comunitaria, el trabajo en equipo, la vigilancia por objetivos, entre otros; con el fin de que la Policía se involucrara con la población civil y de ampliar el papel de la Policía dentro de la comunidad. Es importante resaltar que uno de los cambios en relación a la reciprocidad entre las personas y la institución es la creación de centros de atención inmediata denominados Comando de Atención Inmediata (CAI). Este ajuste logró que la institución esté más conectada con las necesidades de la población y adicionalmente mejorar la imagen institucional.

En cuanto a la organización de la Policía Colombiana, Llorente expone que es posible rescatar que “es una institución jerarquizada con una estructura de mando de corte militar, pero con estatus de carrera y reglamentos de evaluación y disciplina propios” (p.15). Así mismo, se encontró que La Policía Nacional ha tenido como función básica proteger a los ciudadanos y mantener el orden civil, mediante la vigilancia urbana y rural, además la Policía ha ido desarrollando otra función orientada al control de la criminalidad, mientras su función básica es de carácter preventivo, la segunda es más de tipo reactivo (Llorente, 1997).

Otro acontecimiento importante en la historia de la PONAL, según este autor es la crisis de corrupción que se vivenció a principios de los noventa, lo cual desencadenó un cambio significativo en la composición jerárquica de la Policía. De otro lado, los esquemas como la Policía Comunitaria o la vigilancia por objetivos presumen que el personal no solo haga presencia sino que diagnostique problemas que afectan a la comunidad, solicite información al público, formule planes de acción y movilice recursos.

Para finalizar este apartado de contextualización referente al hacer y a los servicios prestados por la Policía a la ciudadanía; es posible evidenciar que además de adelantar las funciones de patrullar las calles, amonestar los ciudadanos que infringen las normas, capturar delincuentes, investigar crímenes, requisar, orientar a la ciudadanía, brindar primeros auxilios; las actividades ejercidas por los uniformados se han ido especializando, con fines de proteger los derechos fundamentales que están contenidos en la Constitución Política de Colombia.

De tal manera que se encuentra según información expedida en la ley 62 de 1993 artículo 1: “la finalidad de la policía nacional, como parte integrante de las autoridades de la república y como cuerpo armado permanente de naturaleza civil a cargo de la nación, está instituida para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. Así mismo, para el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz” (Congreso de la República de Colombia, 1993).

Así mismo, se presenta un Parágrafo respecto a las actividades a desempeñar por los uniformados; dependiendo de casos específicos, es decir; cuando las circunstancias de alteración de la convivencia pacífica lo exijan o para afrontar catástrofe o calamidad pública, el Presidente de la República, los Gobernadores y Alcaldes podrán disponer la asistencia militar por el tiempo necesario. En este caso la asistencia militar se regirá por los procedimientos y normas de Policía que regulan el ejercicio de los derechos y libertades, disponiendo con las autoridades de Policía y la PONAL acerca de sus patrullajes y operaciones especiales, con el fin de evitar encuentros o

suplantación de funciones.

1.2 Momentos históricos de la mujer dentro de la Policía Nacional

Haciendo un recorrido histórico sobre la presencia de la mujer dentro de la institución se encontraron los siguientes acontecimientos importantes: en primer lugar en el año 1953 sesenta y dos años después de haber sido fundada la policía, se vincula la mujer a la institución, en la capital de la República, formando la Policía Femenina al servicio de la Sección de Bienestar Social de la institución. Para ese momento la única mujer en lograr el grado de Teniente Primera Honoraria era la señorita María Eugenia Rojas Correa.

Más adelante en 1977 la Escuela de Cadetes de Policía General Santander abre el primer curso femenino de oficiales de los servicios con 12 profesionales que culminan el curso con el grado de Tenientes y Subtenientes. Hacia el año 1979 egresa el primer curso de 31 suboficiales y 79 agentes femeninas de fila, de la escuela Gonzalo Jiménez de Quezada.

Otro momento relevante en la historia de la mujer en la institución se da en 1981, cuando egresa el primer curso de oficiales femeninos del ramo de vigilancia y de esta promoción hoy cuenta con la primera mayor general la señora Luz Marina Bustos Castañeda, quien es la primera mujer que se desempeña como Subdirectora General de la Policía Nacional de Colombia, es decir, la segunda al mando. Adicional a esto se presenta en el año 2010 un cambio significativo para la mujer Policía al lograr ser parte de los Escuadrones Móviles Antidisturbios (ESMAD) para encargarse de la evacuación de niños, mujeres y ancianos en las revueltas; también hacen parte de los Escuadrones Móviles de Carabineros (EMCAR), en un grupo especial denominado Escuadrón Femenino de Operaciones Rurales (EFEOR). Sin embargo, aunque tienen entrenamiento en combate rural, siguen estando dedicadas a actividades consideradas “suaves o femeninas” como la aproximación con la comunidad, actividades con niños y otros.

Los acontecimientos anteriormente descritos aparecen en la revista de la Policía Nacional del 2013 en la cual se realiza un recorrido histórico donde se exponen las actividades realizadas por las mujeres desde su ingreso a la institución hasta la fecha, detallando cómo inicialmente las

labores de la mujer dentro de la Policía, estaban enfocadas a bienestar social y actividades relacionadas con funciones administrativas; ahora dichas actividades de la mujer obedecen a las demandas de la sociedad y a los cambios organizacionales dentro de la institución; no obstante es posible visibilizar de acuerdo a los planteamientos de Fernández, (2012) el hecho de que la mujer en una institución como la Policía Nacional aún se encuentra dentro de un contexto mayoritariamente masculino.

Es importante resaltar otros de los acontecimientos que se dieron en relación a la mujer en la institución; en el año 2010 cuando el presidente Juan Manuel Santos, ascendió al grado de Brigadier General a la Señora Brigadier General Mireya Córdón López, quien se convierte en la segunda mujer de la Policía Nacional en ostentar este grado.

Para el año 2011, de acuerdo con un video institucional de la PONAL² el número de mujeres en la organización ascendió a 10.000. En este mismo enlace, destacan el oportuno papel de la mujer en la institución al participar en operaciones tales como: la captura de jefes de los carteles de Medellín y Cali, además se resaltan su valiosa colaboración y compromiso para contribuir con la paz y la seguridad a nivel Nacional, el nivel de actuación de la mujer Policía ha llegado a los diferentes grupos operativos tales como el Gaula, Antinarcóticos, Antiexplosivos, áreas de Entrenamiento que eran exclusivas para los hombres como los Francotiradores en donde la mujer actualmente tiene lugar (Oficina de Comunicaciones Estratégicas - Policía Nacional de Colombia, 2011).

Con lo anterior cabe concluir, que la incorporación del personal femenino al trabajo policial si bien se ha dado de manera lenta, y en la actualidad su presencia en la institución continua siendo baja, comparada con el personal masculino y teniendo en cuenta que la Policía Nacional es una organización con relaciones de poder claramente marcadas; quedan varias incógnitas que merecen ser investigadas en cuanto a los aspectos que rodean el trabajo femenino en la PONAL y sus incidencias en la vida de estas mujeres.

1.3 Aspectos de la Teleología Institucional

² Policía Nacional de Colombia (2011). Un homenaje para todas las mujeres que hacen parte de nuestra institución, a ellas inmensas felicitaciones por su vocación de servicio su inigualable valor y calidades humanas, que ofrecen ante la comunidad un servicio amable y cercano, enriquecido de humanismo y confiabilidad. *[Video]*. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=d2FU837H16s>

Misión

Artículo 218 de la Constitución Política de Colombia, “La Policía Nacional de Colombia es un cuerpo armado de naturaleza civil, a cargo de la nación, cuyo fin primordial es el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz”.

Visión

“Al año 2019, la Policía Nacional habrá hecho una contribución de excepcional valor en la convivencia y seguridad ciudadana para la construcción de un país próspero y en paz; soportada en el humanismo, la corresponsabilidad y el trabajo cercano a la comunidad”. (Policía Nacional, 2010).

Valores Éticos Policiales

Vocación policial, valor policial, honestidad, compromiso, tolerancia, transparencia, solidaridad, participación, honor policial, responsabilidad, lealtad, respeto, justicia, disciplina, seguridad (Colombia, Ministerio de Defensa Nacional, 2013).

Estrategias

Con base en información obtenida en la página oficial de la Policía Nacional, es posible considerar que una de las principales estrategias de la Policía Nacional para lograr el éxito en el cumplimiento de sus objetivos y el acercamiento al ciudadano, radica en reconocer y valorar a cada uno de los miembros que la conforman teniendo en cuenta la “calidad de vida” como eje central para ejercer eficazmente los objetivos institucionales. Para esto, propone la institución tomar en cuenta todos los elementos fundamentales para que un individuo pueda construirse socialmente como su individualidad, capacidades, conocimientos, historia y habilidades que permitan un desarrollo personal y organizacional (Policía Nacional de Colombia, 2010).

De acuerdo con lo planteado en el texto “Calidad De Vida Un Pilar Del Humanismo” elaborado por la policía nacional, cuando cada uno de los profesionales, mujeres y hombres se

sienten motivados y reconocidos, los niveles de productividad aumentan y se sostienen en el tiempo”. Es decir, que para poder alcanzar dichos Estados de satisfacción, se involucran aspectos tales como: el reconocimiento de su labor en condiciones dignas, la creación de espacios que fomenten la integración familiar, la promoción de hábitos psicosociales saludables, la afirmación de la educación como componente fundamental del desarrollo de una sociedad, la intervención y el tratamiento en situaciones vulnerables tanto físicas como mentales, el acceso a los servicios de salud y de bienestar y la participación activa de los integrantes de la Institución como corresponsables en la búsqueda de satisfactores para sus necesidades (Policía Nacional de Colombia, 2010).

Políticas

Una de las políticas establecidas en la institución es la del Direccionamiento Policial Basado en el Humanismo, que hace referencia al mejoramiento de la calidad de vida del Policía y su familia, desarrollando procesos y actividades en pro de la salud y bienestar de los integrantes.

De acuerdo con las políticas planteadas por la institución se encontró que algunas de las condiciones que tiene la Policía Nacional para las personas que hacen parte de la misma son: El desarrollo de la profesión y perfil profesional al servicio de la comunidad, la obtención del título profesional o universitario al egresar de la escuela de Policía. (Administrador policial o especialista en servicio de Policía), servicios médicos para el grupo familiar, 30 días de vacaciones remuneradas al año, asignación de retiro a los 25 años de servicio, la posibilidad de desempeñarse en cualquier parte del territorio Nacional, subsidio familiar subsidio para adquisición de vivienda propia , centros vacacionales y clubes a nivel Nacional, educación para los hijos, primas de actividad, vacacional, semestral, navidad y subsidio de alimentación, estabilidad laboral y plan de carrera fundamentada en las competencias individuales, capacitación a nivel Nacional e internacional, la Policía Nacional cuenta con 9 regionales de incorporación en todo el país donde los aspirantes pueden presentarse (Colombia, Ministerio de Defensa Nacional, 2013).

Finalmente, entre las políticas que establece las fuerzas militares y la Policía para ofrecer una óptima calidad de vida de su personal, se encuentra el programa de vivienda fiscal, que es un inmueble destinado por el Estado para que sirva de residencia a todo el personal uniformado, que por el cumplimiento de sus funciones requiere desplazarse a diferentes unidades de Policía, en el territorio Nacional y que permite lograr la satisfacción de una de las necesidades básicas del personal como es el derecho a la protección de la familia, del trabajo y la vivienda, entre otros. Todos los beneficios mencionados anteriormente apuntan a que la institución pueda prestar un servicio policial efectivo (Policía Nacional de Colombia, 2010).

Para profundizar frente al tema de las políticas de la institución de la Policía Nacional se remitió al texto “Lineamiento De Política Rediseño Y Fortalecimiento De La Estructura Administrativa”, en donde se propone un nuevo modelo. De esta manera se encuentra que han determinado su gestión administrativa a través del Sistema de Gestión Integral; un enfoque de tipo gerencial que busca concebir a la institución policial como un sistema abierto que interactúa de manera permanente con el medio externo y que se transforma de acuerdo con las exigencias cambiantes del país. Es así como presentan que como institución cuentan con mandos y directivos quienes definen los objetivos, suministran los medios, orientan y controlan a los colaboradores para que ellos los alcancen y a su vez desarrollen las competencias para obtenerlos. Esto implica una visión conjunta entre todos los miembros que pertenecen a la institución. Direccionando un esfuerzo colectivo, con énfasis educativo para desarrollar capacidades de realización en los integrantes de la Institución.

El proceso gerencial en la Policía Nacional ha evolucionado tras la planeación estratégica que han tenido como institución. La cual tiene sus orígenes en los años 70, cuando se creó el Estado Mayor de Planeación, como un grupo de Policías encargados de formular, difundir y hacer seguimiento a la gestión administrativa de la Institución, en la década de los 80 se denominó Dirección de Planeación. Con la entrada en vigencia de la Constitución Política de Colombia de 1991 y la crisis Institucional de 1993, que dio origen al Plan de Transformación Cultural, denominando a esa Dirección de Planeación como, Oficina de Gestión Institucional. Posteriormente, en el año 2006, se retomó el término Oficina de Planeación, como la dependencia policial encargada de asesorar el Mando Institucional en todo lo referente a la

planeación estratégica, táctica y operacional.

En el marco de esta modernización y cambio institucional, la PONAL determinó su enfoque gerencial a través del Sistema de Gestión Integral; el cual da respuesta al por qué y para qué del quehacer institucional. Bajo este entendido, la Institución determina su organización administrativa por medio del Sistema de Gestión Integral, cumpliendo con su actividad a través de tres componentes; el primero corresponde al Direccionamiento Estratégico, Gerencia de Procesos y Gestión del Talento Humano; el segundo al desarrollo de un Sistema de Gestión Integral de orden Institucional; y el tercer componente es que esté ligado a la Gestión Pública. La modernización de la administración surge como una estrategia de la PONAL que favorece la construcción y consolidación del servicio policial, el cual responde de forma efectiva a los desafíos que imponen las condiciones sociales, económicas y culturales de nuestro país. Dicho proceso de readecuación de la estructura administrativa es dirigido por el mando institucional; bajo los principios de eficiencia, cobertura, oportunidad y transparencia. Y tiene como propósito actualizar y modernizar el conocimiento, el desarrollo del talento humano y la implementación de mejores prácticas administrativas, que al mismo tiempo favorecen la inversión (a través de los impuestos) de la sociedad Colombiana, del sector empresarial, y del Gobierno Nacional. Para tal fin, la institución crea un Plan Estratégico Institucional, entre otros planes de inversiones que garanticen la ejecución de las estrategias.

La PONAL, adopta y retoma Sistemas de Desarrollo Administrativo, Sistemas de Gestión de la Calidad, Sistemas de Control Interno, entre otros sistemas que surgen tras leyes y decretos concernientes a cada época, teniendo en cuenta los cambios y recientes modificaciones del tiempo actual; como bases fundamentales para crear su propio Sistema Integral de la Gestión Pública. De manera que este modelo, permita a la Policía Nacional trabajar coordinadamente y tener definidos y organizados los objetivos con los cuales pretende darle cumplimiento a sus competencias legales y constitucionales, bajo una óptica de calidad y de la ética Institucional. De tal manera que los recursos estatales se pudieran convertir en bienes y servicios dirigidos a la ciudadanía, por medio de la prestación de un servicio respetuoso, efectivo y cercano, al garantizar comunidades seguras, solidarias y en convivencia.

El sistema de Gestión integral de la PONAL se fundamenta en los principios de un Enfoque Sistémico, que permita visualizar la organización como transformadora de insumos y conocimientos en servicios y productos de calidad dentro de un entorno cambiante. Estando orientado al cliente y dirigiendo los esfuerzos a la satisfacción de las necesidades y expectativas de la comunidad en materia de seguridad ciudadana. Proponiendo además, un liderazgo colectivo, que busque el profesionalismo de sus integrantes, expresado en el ejercicio de la autoridad con base en el conocimiento y la práctica de los principios y valores institucionales.

Este sistema debe tener planeación participativa, que de sustento a la creación e innovación para el mejoramiento continuo del servicio policial y su gestión debe estar basada en datos y hechos, que permitan reconocer información pertinente para acertar en la toma de decisiones.

Según las percepciones de la Dirección General a través de la propuesta de reestructuración de la Policía, quiere contribuir en el afianzamiento de la imagen institucional y profesional, la cual redundará en la excelencia y calidad en la prestación del servicio al garantizar el logro de los resultados institucionales en medio de un ambiente cada vez más dinámico y competitivo. La gestión integral de la Institución parte de estas premisas y busca que todo el personal que la integra construya conscientemente aprendizajes colectivos, que perciba las transformaciones del entorno, reaccione según su misión, e igualmente impulse cambios que mejoren las condiciones de vida personal, profesional e institucional.

La PONAL parte entonces de la premisa del requerimiento de tener una cultura institucional, que sirva de base fundamental; en donde se demuestra el sentir, pensar y actuar de determinar la ruta de acción que permita a todos los integrantes de la Policía conocer cuáles son los principios rectores del proceder, el lenguaje doctrinal, la generación del sentido de pertenencia y el compromiso que adquieren con ellos mismos y con la Institución. De tal manera que la cultura es la médula de la Institución que está presente en todas las funciones y acciones que realizan sus miembros.

Las directivas ponen en evidencia el gran significado que tiene para el personal conocer

la cultura institucional radica en alinear los comportamientos, actitudes y compromiso del personal con la razón de ser de la Institución, para generar desempeños que lleven a los resultados de calidad que espera la comunidad de la Policía Nacional.

Bajo este marco significativo, la cultura, desde el enfoque humanista del servicio policial debe cumplir entre otras funciones con: permitir detectar los problemas existentes al interior de la institución para luego plantear alternativas de solución, generar integración en el personal para el cumplimiento de la misión, visión, principios, valores y políticas, bajo los objetivos que persigue la Policía Nacional, buscar las necesidades del personal para satisfacerlas y así se sientan motivados en el ejercicio de su labor, enmarcar y asegurar la gestión de la institución porque la hace más flexible, la evalúa y permite modificar su rumbo de acción, fortalecer la estabilidad del Sistema de Gestión Integral.

En este sentido, la PONAL considera que en la cultura inciden fuertemente los cambios, que no son más que las nuevas tendencias y actitudes de la Institución, además de una realidad que afecta potentemente a todo tipo de organizaciones, tanto así que lo más probable es que algo que sea único o sólido hoy, el día de mañana sea sorpresivamente diferente. De tal forma que el ambiente que envuelve a la Policía está en continuo movimiento y exige una elevada capacidad de adaptación y de supervivencia ya que debe enfrentarse a un entorno inestable, de cambio constante. Para poder sobrevivir y competir hay que adaptarse rápida y eficazmente a los cambios, porque los mismos afectarán en alguna medida las relaciones de poder, estabilidad de roles y satisfacción individual al interior. (Oficina de planeación Policía Nacional de Colombia, 2010).

En síntesis el anterior apartado en el cual se realiza un breve recorrido histórico y teleológico, en donde se señalan los acontecimientos más representativos de la mujer en la Policía Nacional, dan cuenta de la importancia que tiene esta institución en el País, dada su antigüedad así como también su responsabilidad frente a sus integrantes y a la comunidad en general, configurándose de este modo como una de las instituciones más representativas a nivel Nacional, de manera que se ubica como una institución centenaria con una historia que la ha consolidado y con una visión clara de seguir cumpliendo sus objetivos, bajo un proceso de cambio que involucra tanto a hombres como a mujeres.

2. ANTECEDENTES

A continuación, se presenta una serie de estudios e investigaciones empíricas y teóricas, que dieron sustento a la investigación y en las cuales se visibilizó la temática del significado del trabajo en relación a la actividad laboral. Dentro de ellos se estudió los tres ejes centrales de dicho significado: la centralidad del trabajo, las normas y los resultados esperados del mismo.

Inicialmente, un estudio que resultó pertinente retomar para la investigación es el realizado por Filippi, (2008) denominado *“El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio-laborales de Argentina en los Albores del siglo XXI”* En él se indagó acerca del significado del trabajo en diferentes grupos, tomando como referencia los planteamientos del MOW (1987) citado por Salanova (1991).

A lo largo de toda la tesis sin duda el eje central y estructurante es el trabajo, por lo cual fue seleccionada para que sirviera de aporte al presente estudio frente a temas específicos como las categorías de análisis, este estudio empírico tuvo como participantes, los cartoneros, que son las personas que recolectan y venden el papel y otros productos reciclables para poder sobrevivir, los piqueteros que son desocupados que tienen conciencia de clase y han salido a luchar por sus derechos, desocupados con o sin planes de jefes y jefas de hogar, empleados de fábricas recuperadas, es decir que pudieron salir adelante después de la crisis en Argentina entre 1996 y 1997 y finalmente empleados autónomos; su objetivo general fue indagar la relación subjetiva con el trabajo, significado y valores en grupos laborales integrantes del mercado argentino actual, localizados específicamente en el ámbito de la ciudad autónoma de Buenos Aires y gran Buenos Aires.

Dentro de la muestra hubo personas de diferente sexo, edad, nivel educativo y Estado civil, un asunto que resultó equiparable frente al presente estudio fue el asunto instrumental del trabajo, es decir las respuestas que más puntuaron los participantes fue el trabajo como fuente de ingreso económico como medio para la satisfacción de distintos tipos de necesidades; seguida de trabajo como fuente de desarrollo personal y familiar, asunto que también apareció en las mujeres policías cuando estos dos asuntos son los más representativos para ellas en términos generales, existiendo entre algunas de ellas prioridades diferentes. Dado que la tesis de Filippi

tuvo como muestra diferentes grupos socio laborales, en esa misma medida fueron los resultados, específicos para cada grupo, sin embargo dado el interés del presente estudio se visibilizaron los resultados que representaban semejanza con el estudio.

En la tesis se encontró que en la actividad laboral, aspectos como la edad, el sexo, la ocupación, el nivel de educación y el Estado civil intervienen en las distintas configuraciones analizadas, es decir no es homogéneo de ninguna manera, por el contrario correspondió a las diferencias inherentes de cada uno de estos aspectos. De igual manera se observó en el presente estudio, donde cada mujer significa y configura el significado atribuido al trabajo de acuerdo a sus interacciones con la familia, el trabajo y su entorno social.

Otra investigación que aportó al tema del presente estudio fue el expuesto por Godoy & Stecher, (2006) denominado “*Significados del Trabajo, Identidad Y Vínculos Sociales. Hombres y mujeres de un mercado laboral flexible*”. Este estudio tuvo por objetivo indagar los significados que hombres y mujeres de distintos grupos ocupacionales, y que ingresaron al mercado laboral en distintos momentos, le asignan al trabajo, teniendo en cuenta los constantes cambios experimentados en las últimas décadas en el mercado laboral.

Se destaca los aspectos transversales que comparten todos los grupos ocupacionales, así como de las particularidades de cada uno; también, se resaltan las diferencias generacionales y de género. Los investigadores hallaron que para todos los entrevistados hombres y mujeres, de distintas generaciones y grupos ocupacionales, el trabajo es un eje central en la estructuración de los tiempos, espacios, trayectos, y prácticas cotidianas que definen su particular posición en el espacio social; además el trabajo juega un rol central como eje articulador de sus narrativas identitarias constituyéndose junto a la familia, en la principal fuente de sentido de los entrevistados, además todos los entrevistados consideran la experiencia de trabajo como un elemento medular que organiza la comprensión que tienen de sí mismos, de sus relaciones con otros, experiencias pasadas y futuras.

En los relatos de los entrevistados el trabajo aparece asociado a múltiples sentidos, por un lado, todos los sujetos resaltan condiciones positivas del trabajo, considerándolo como capacidad de subsistencia y desarrollo personal y familiar, experiencia de esfuerzo y superación, acceso al

reconocimiento, valoración social, posibilidad de crecer, soporte de autonomía entre otros aspectos; por otro lado, todos los entrevistados señalan un carácter amenazante o negativo del trabajo, visto como una exigencia que desgasta, invade la vida familiar e impide realizar otros proyectos, este es el principal hallazgo del estudio.

Lo anterior da cuenta, de aspectos transversalmente compartidos por los entrevistados hombres y mujeres de distintos grupos ocupacionales y generacionales. Además es posible notar, que la familia es otro referente identitario que aparece varias veces en el discurso de los sujetos, siendo la familia el ámbito más valorado en relación al cual los entrevistados atribuyen distintos sentidos al trabajo y en torno a la articulación entre trabajo y familia es que los sujetos logran sus narrativas identitarias. De acuerdo a la información obtenida en las entrevistas los resultados muestran que el trabajo continúa siendo un eje estructurador de la vida familiar y personal de todos los entrevistados, finalmente, se encuentra con importantes diferencias ocupacionales y generacionales que el trabajo se constituye como uno de los espacios de socialización más importantes después de la familia.

Con base en lo anterior, este trabajo investigativo dejó importantes aportes de acuerdo a la temática de interés, ya que se encontró con relación a las diferencias de género (hombres y mujeres) que el trabajo es un elemento central en la estructuración de las identidades, por un lado, en los hombres es posible comprobar la centralidad en el mismo ya que ser hombre significa en gran medida trabajar, salir al espacio público, producir y generar el sustento de aquellos que están bajo su responsabilidad, mientras que para el caso de las mujeres, el trabajo aparece como articulación con el espacio familiar y las responsabilidades domésticas que continúan siendo asumidas principalmente por ellas.

Otro aporte es dado por la investigación titulada “*Mercado De Trabajo Y Familia*”, en donde Alarcón & Brunet, (2005) plantean los enfoques de género en el ámbito del mercado de trabajo, específicamente la crítica que desde el modelo de Producción/Reproducción se ha vertido sobre la economía de la familia y la teoría de segmentación de los mercados de trabajo. Bajo la perspectiva de este artículo se reitera también que desde el modelo de producción/reproducción, el trabajo como relación social contiene unas dinámicas que

contribuyen a la dominación masculina y donde el trabajo doméstico y todas las actividades asignadas y realizadas por mujeres se volvieron invisibles ya que el trabajo comenzó a definirse exclusivamente como el que se intercambia por un salario.

Por otra parte, hombres y mujeres no se ven distribuidos de igual modo en el mercado laboral; ya que la responsabilidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral recae en las mujeres, lo cual refleja una división sexual del trabajo en la sociedad; pese a esto, las mujeres son una fuerza de trabajo referente para determinados puestos de trabajo ya que su fuerza de trabajo es más económica comparada con la de los hombres. Sin embargo, en el mercado laboral, las mujeres se encuentran en segmentos inferiores, cuentan con salarios más bajos y tienen barreras en cuanto a la promoción y ascenso laboral.

Asimismo, Alarcón & Brunet, (2005) plantean que tanto hombres como mujeres no son considerados iguales ni en la familia, ni en el mercado, ni en la empresa. Cabe resaltar que la crítica efectuada por el modelo de producción/reproducción evidencia que la división sexual del trabajo doméstico limita las posibilidades de inserción del género femenino en el trabajo extra doméstico. De otro lado, la división sexual del trabajo se define como el reparto social de tareas o actividades según el sexo y género, este reparto varía de acuerdo a cada sociedad.

Por último, los autores concluyen que la división básica de funciones en la familia y la carencia de opciones para las mujeres es en donde se encuentran la sedimentación en el mercado laboral, por lo cual la mujer tiende a concentrarse en actividades de reproducción y relacionadas al cuidado de los niños y subordinadas al trabajo del hombre.

Esta investigación resulta importante para el presente estudio, ya que permitió acercarse a la problemática de los enfoques de género que se encuentran en el mercado de trabajo y conocer más acerca del modelo de producción/reproducción que se relaciona en gran medida con el mercado de trabajo y familia, debido a que la producción se asocia propiamente a lo masculino y el trabajo doméstico y de reproducción como propio de lo femenino, impidiéndole de esta manera al trabajo doméstico la categoría de económico y por ende, convirtiéndose en una actividad de tipo no mercantil.

Por su lado, Meler, (2005) realizó una investigación denominada “*Genero, Familia, Trabajo*”, que tuvo como interés principal la articulación entre las variables de familia y de trabajo, los cuales según la autora permiten establecer nexos significativos para comprender mejor estos procesos. De esta manera propone una relación entre familia y trabajo desde la perspectiva de los estudios de género, que ofrece la posibilidad de contar con una nueva categoría para el análisis social y subjetivo. Por lo tanto, la autora propone una investigación desde los aspectos subjetivos de los proyectos y prácticas laborales y de los vínculos de pareja y familia.

El aporte que hace esta investigación al estudio radica en la riqueza de los resultados pues la autora argumenta que las mujeres son las principales proveedoras de cuidados tempranos a los hijos y siguen postergando su avance laboral y su formación educativa en nombre de las necesidades específicas de los vínculos de apego. Es así como la autora considera que son las mujeres las principales sostenedoras de esos vínculos mientras los niños son pequeños, en tanto los padres podrán incorporarse a la crianza en momentos ulteriores del desarrollo. Cuando las madres no pueden hacerlo, todavía esta actividad se delega preferiblemente en otra mujer (mucama, maestra en guardería, abuela, vecina) y sólo en ocasiones límite se incorpora el padre, en forma puntual y para ocasiones específicas.

En esta medida otro punto relevante de la investigación de Meler, (2005) es cuando propone que existen mujeres - madres que trabajaban sólo por un tipo de necesidades, las económicas, mientras que otras trabajan por varios tipos de necesidades, las económicas y también las necesidades subjetivas de reconocimiento social y de prestigio, así como de deseos de saber, de acuerdo con los niveles educativos más elevados que han podido lograr.

Por otra parte, la autora resalta el tema de las relaciones de poder en donde pronuncia que es posible que las actuales condiciones de trabajo contribuyan a este posicionamiento subjetivo de varones y mujeres, dado que la mayoría de las organizaciones laborales están diseñadas dentro de un universo de trabajo masculino y no contempla las necesidades específicas de las mujeres en tanto trabajadoras. Contar con horarios flexibles, o la media jornada de trabajo, que parecerían ser condiciones laborales más acordes con las necesidades de crianza de los niños pequeños,

suele ser propio de trabajos de baja calificación, mal pagados y sin perspectivas de futuro.

Finalmente la investigación muestra que las posibilidades de igualdad en el avance de la carrera laboral de las mujeres con respecto de los varones serían bajo condiciones de trabajo no full- time sino “full- life”; y esas serían condiciones contrarias a la formación de las familias y de la crianza de los niños.

El estudio mencionado anteriormente es importante para la investigación porque aborda dos aspectos transversales en la vida del individuo como lo son el trabajo y la familia y como estos se configuran e inciden en el significado del trabajo de cada persona.

De acuerdo con las anteriores investigaciones se hace necesario que esta temática se aborde, teniendo en cuenta que permite ampliar el conocimiento e indagar en la manera como se construye el significado del trabajo por parte de mujeres Policías. Por lo cual, estas investigaciones resultan convirtiéndose en un referente teórico por los elementos que abarca y permite el sustento tanto por los aportes teóricos como por los resultados encontrados.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 El Trabajo: Carácter Histórico y Psicosocial

El significado del trabajo en la historia de la humanidad no ha sido siempre el mismo, su valoración y significación ha dependido del contexto cultural y las creencias propias de cada periodo histórico (Salanova, Osca, Peiró, Prieto y Sancini, 1991). Para los griegos como Platón y Aristóteles, el trabajo era una actividad física exclusivamente, necesaria para asegurarse el sustento y satisfacer las necesidades, actividad que era considerada como degradante y que no era valorizada socialmente (Neffa, 1999). El motivo de este rechazo era que estas actividades eran señaladas como serviles y no daban ninguna utilidad al alma, la inteligencia o la práctica de la virtud, lo que las relegaba a una actividad propia de gente sin libertad (Álvarez, 1999). A diferencia de las épocas actuales, en la época griega la ocupación del tiempo libre era una cuestión de importancia, “los pensadores y filósofos llamaban a reflexionar sobre la manera de ocupar este tiempo de no trabajo” (Álvarez, 1999, p. 1).

En la época moderna el trabajo posee una interpretación muy diferente, todo trabajo se hace acreedor de la misma valoración. Desde el análisis del capitalismo marxista, el trabajo se convierte en valor de cambio y según Weber (citado por Álvarez, 1999), “todas las profesiones merecían la misma consideración, independientemente de su modalidad y de sus efectos sociales, lo decisivo para cada persona era el cumplimiento de sus propios deberes” (p. 2). Es decir se pasa de una concepción de trabajo humillante y degradante a otra muy diferente, el trabajo como parte fundamental de la vida de las personas y de la sociedad.

En la sociedad actual, el trabajo y su significación en la vida de las personas constituyen un tema de suma importancia (Claes, citado por Salanova et al., 1991). En el mismo sentido Arendt (1993), afirma: “La Edad Moderna trajo consigo la glorificación teórica del trabajo, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo (p. 28).

Como se observa, el concepto de trabajo ha tenido diversas modificaciones a lo largo de la historia y ha sido objeto de investigaciones que buscan encontrar su significado dentro de un

contexto cultural y social propio, por lo que es importante rescatar algunas de las definiciones más trascendentales para respaldar la investigación dentro de un marco conceptual adecuado.

Antes de esto, es importante señalar la definición de trabajo dada por Peiró (citado por Luque et al., 2000), el cual presenta el concepto de trabajo como “un conjunto de actividades, que pueden ser o no retribuidas, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes productos o servicios” (p. 5). Este concepto no tiene en cuenta la relevancia que tiene en la vida del hombre: el trabajo es una realidad socialmente construida y que ha sufrido diferentes cambios entre los cuales se ven involucrados factores sociales, históricos, culturales, económicos, entre otros; los cuales deben ser considerados a la hora de establecer un concepto más elaborado del trabajo.

En este sentido, es pertinente señalar que gracias al trabajo se ha garantizado la supervivencia de los individuos y el desarrollo y crecimiento de los grupos y estructuras sociales, tal y como hoy las conocemos; pues para la mayoría de población en el mundo, el trabajo se constituye en el camino para un progreso en su calidad de vida (Peiró citado por Luque, et al., 2000).

Con el fin de profundizar en la concepción del trabajo, más allá del fin de la función dentro del proceso productivo, autores como Dejours & Molinié (citados por Neffa, 1999), desentrañan la naturaleza del trabajo como acto humano, al señalar que ésta es una actividad que además de usar el esfuerzo físico, también hace uso del saber hacer acumulado, de la habilidad personal, que permite en cierta forma manifestar a la persona su autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación propios. Dejours & Molinié (citados por Neffa, 1999), además señalan que esto sucede plenamente “cuando el trabajador espera obtener, en contrapartida de su actividad, su realización personal y un reconocimiento social de su identidad” (p. 34). Es decir, en la construcción del significado del trabajo, es importante tener en cuenta lo que para la persona significa éste, la interpretación cultural que del mismo hace la persona, los símbolos del trabajo que dan origen a sus propias creencias. Al respecto, son numerosos los estudios que intentan conocer la significación del trabajo para las personas, uno de los más importantes a nivel internacional es el realizado por el MOW International Research Team

(1987), encontrando que estos significados varían de acuerdo a la nacionalidad, la situación ocupacional (empleado o desempleado), edad y sexo, así como la influencia de la carrera laboral e inclusive la profesión escogida (Salanova et al., 2000). Peiró (citado por Luque et al., 2000), indican que “el trabajo es una realidad psicosocial fruto de la interacción de las personas que lo realizan en el seno de un marco social” (p.2). En la misma línea que Dejours, señala que cuando la adaptación de la persona a su trabajo es funcional encontramos que éste produce efectos tan positivos como el facilitar el desarrollo personal y profesional del individuo, generar incrementos en sus niveles de autoestima o mejoras en su marco social de desarrollo (aumento del prestigio social, del estatus y mejoras e incrementos en sus redes sociales). “Por el contrario, si la adaptación de la persona al trabajo es disfuncional o, lo que es peor, si el individuo se ve privado o imposibilitado de desarrollar esta actividad aun deseándolo, ocurren una serie de efectos perniciosos tan impactantes a nivel psicosocial como los positivos antes enumerados” (Peiró, citado por Luque, et al., 2000, p. 2).

De tal forma que el trabajo se convierte en una actividad fundamental para la persona, la cual invierte en dicha actividad sus conocimientos previos, sus recursos cognitivos, habilidades específicas entre otros; trascendiendo lo económico para devolverle beneficios sociales y psicológicos, delimitando en gran medida su relación con otras actividades en términos de tiempo y distancia. El trabajo se convierte en un aspecto regulador de las relaciones sociales e interpersonales; convirtiéndose en un principio básico que da soporte desde un orden moral, económico, social, jurídico, político y cultural. (Blanch, 1996).

De este modo, cada vez se hace más difícil una concepción del trabajo, en parte por la complejidad del mismo, ya que es un proceso en el que intervienen diversos agentes sociales (familia, el sistema educativo, las organizaciones laborales), que transmiten e imponen una serie de normas y valores culturales, pero donde la persona también se convierte en agente activo del proceso al acomodarse a ese entorno laboral a partir de sus características, experiencias y expectativas particulares" (Peiró citado por Luque, et al., 2000, p. 6). El trabajo es un fenómeno social que tiene múltiples implicaciones psicológicas para las personas, por lo que resulta complejo abordar el significado que tiene en las personas.

Como se señaló anteriormente, el carácter histórico del trabajo y la realidad social hacen que este sea una cuestión compleja, por tanto para comprender la importancia del mismo en la vida de las personas es importante señalar los aspectos psicosociales que tienen relación con el significado del trabajo. De acuerdo con Peiró, (citado por Luque, et al., 2000), la realidad psicosocial del trabajo se fundamenta básicamente en tres elementos, la interacción social, la interpretación cultural del mismo y la construcción de símbolos que dan origen a creencias y a valores compartidos.

La Interacción Social hace referencia a todas las interacciones que se entretienen en el campo laboral, las cuales son de gran importancia, dados los vínculos que se empiezan a anclar una vez la persona hace parte de una organización, y empieza a identificarse con los objetivos de la misma. La psicología organizacional tiene por objeto estudiar dichas interacciones entre las personas y las organizaciones, enmarcadas desde una bidireccionalidad compartida en donde ambas partes aportan maneras de relacionarse y formas específicas de comportamiento; de este modo, los procesos resultantes de dicha interacción no son el resultado de dos inputs diferentes, sino precisamente de la interacción entre ambos, en el que tanto la persona como la organización se construyen y transforman mutuamente (Munduate, citado por Luque, et al., 2000).

Por su parte, la interacción cultural señalada por Claes (citado por Luque, et al., 2000), el cual propone que en la interpretación social del trabajo resulta relevante tener en cuenta los siguientes aspectos: La inversión de tiempo y esfuerzo que exige el trabajo, la fuente de satisfacción de necesidades de distinta índole que supone y el cambio en las prácticas y políticas de empleo promovido por el avance en el reconocimiento de los derechos civiles de los grupos minoritarios o en desventaja social. Otra cuestión fundamental del significado del trabajo para las personas, es la construcción de símbolos en cuanto a creencias y valores. En este sentido, es pertinente el análisis de la evolución de los valores laborales y el pulso constante de los mismos, los cuales resultan claves en el acercamiento real al comportamiento laboral, tanto en sus aspectos teóricos como en sus aspectos aplicados y/o interventivos. Salanova, Peiró, y Prieto (1993), señalan que los valores laborales se definen como cualidades que las personas desean de su trabajo y que resultan más importantes que los intereses; reflejan una correspondencia entre Estados de necesidad y satisfacción en trabajo; son indicativos de preferencias laborales y no

imperativos de moral y contienen información sistemática de qué resultados buscan las personas cuando trabajan; como apuntan los autores, se trata de responder a la pregunta de por qué la gente trabaja.

3.2 Trabajo Femenino

La inclusión de la mujer en el campo laboral trae múltiples cambios en la composición familiar, así como nuevas concepciones acerca de lo que puede representar el incorporarse a la sociedad del trabajo. Toda esta problemática acerca del trabajo femenino, adquiere en las últimas décadas nuevas posibilidades de comprensión a partir de la incorporación de una perspectiva de género, que como lo propone Scott (citado por Castellanos, 2008), remite a una forma primaria de relaciones significantes de poder, pues es a la vez el campo principal por medio del cual se articula el poder y el papel de la cultura.

Bajo esta perspectiva, Castellanos (2008), menciona que la concepción de mujer que se tenía en la antigüedad era relegada y menospreciada, su participación era casi nula y las prohibiciones la rodeaban. Con el paso del tiempo se logró más participación por parte de las mujeres, ya que se les dio la oportunidad de acceder a cargos públicos, el derecho al voto y demás. Contrariamente, Leacock (citado por Bergesio, 2006), encuentra que la concepción de mujer relegada de la actividad económica no ha sido así desde siempre, revela que en las sociedades pre clasistas los hombres y las mujeres eran individuos autónomos que ocupaban posiciones diferentes pero de idéntico prestigio y valía, contribuyendo significativamente en la economía de la sociedad. Esta controversia señala la importancia de tener en cuenta las parcialidades que pueden darse en los estudios de comprensión del papel de la mujer en la economía, estudios generalmente dirigidos por personal masculino.

Y es que el problema de la parcialidad respecto al género ha sido una constante en ramas como antropología y etnografía, situación que cambio a partir de la década de los 70 (Bergesio, 2006). A partir de ahí, otros han sido los debates teóricos respecto al trabajo femenino, concentrándose en especial en la división sexual del mismo, resaltando una tendencia en la sociedad de reconocer y elaborar diferencias entre los sexos, dando así una importancia a las actividades masculinas por encima de las femeninas (Comas D'Argemir citado por Bergesio, 2006).

Como se señaló anteriormente, los estudios que analizan el significado del trabajo se han centrado en especial en la división sexual del trabajo, lo cual señala la importancia de esta dimensión en el análisis teórico. El asignar a la mujer el lugar de lo doméstico, del cuidado de los hijos, del rol de madres, sin duda es una concepción que ha contribuido a la asimetría sexual, sustentando el "status secundario que universalmente tiene la mujer" (Ortner citado por Bergesio, 2006). Es por esto que es fundamental comprender que estas concepciones y asociaciones simbólicas de las categorías hombre y mujer son el resultado de ideologías culturales, mas no constituyen características inherentes y por lo tanto no permite llegar una interpretación adecuada que explique la subordinación de las mujeres en relación a la división del trabajo, aunque ayuda para examinar como las sociedades y culturas construyen conceptos alrededor del género (Moore 1999 citado por Bergesio, 2006).

De acuerdo con Bergesio (2006), la división entre el trabajo productivo y reproductivo dificulta la inserción laboral de las mujeres, haciendo invisibles las formas de trabajo que están por fuera del empleo como tal. Sumado a esto y debido al fortalecimiento del capitalismo a nivel mundial, han surgido nuevas dimensiones de estudio respecto a los cambios en la familia y las relaciones de género. Al respecto Engels (1974), señala que el tema a analizar, aparte de las relaciones de producción, debe ser las relaciones de reproducción que se establecen en la sociedad, ya que desde ahí es que se deriva la desvalorización y relegamiento de la mujer; lo que también origina una nueva dicotomía en el análisis del tema del trabajo: la oposición trabajo versus familia.

Contrario a lo expuesto en las dicotomías de la división sexual del trabajo, la antropóloga Leacock (citada por Bergesio, 2006), sostiene que la condición de mujer no debe centrarse en su condición de madre e incluirse exclusivamente en lo doméstico; sino que deben valorarse otros aspectos entre los que se encuentran su rol en el trabajo. Nuevas luces a este análisis, dan los trabajos de Harris & Young (citados por Bergesio, 2006) las cuales dejan atrás las gastadas categorías de hombre y mujer o doméstico- público, y pasan al análisis de la reproducción dentro del sistema social históricamente establecido; señalando que finalmente este es el tópico que determina la perpetuación de las relaciones de producción del sistema.

Tras este breve recorrido histórico, queda claro que la concepción del trabajo y la

perspectiva que de este tiene cada género, no pueden ser comprendidas sin tener en cuenta la perspectiva de lo que significa ser mujer dentro de cada sociedad particular. Al respecto, Meler (2005), señala las diferentes formas de desenvolvimiento de una mujer en los ámbitos de su vida, el cómo repercute su labor en la relación con los hijos, en la maternidad; en su relación con el conyugue; pero sobre todo con la percepción que la mujer tiene de sí misma y el impacto que esta tiene en las elecciones que privilegia en su vida.

Sin duda todas estas perspectivas están fuertemente relacionadas con la realidad social que vive la persona. Meler (2005), señala que entre los diferentes acontecimientos históricos de la sociedad moderna, uno de los más importantes han sido las crisis económicas que empujan a la búsqueda de fuentes de ingresos, propiciando cambios en las formas de pensamiento de las mujeres y su connotación de libertad; además de permitir la toma de sus propias decisiones y de realizar acciones para lograr sus intereses en ámbitos de formación y de reconocimiento en la parte laboral; como también en su vida personal y sus relaciones.

Meler (2005), menciona como consecuencias de esta dinámica la disminución del índice de natalidad y el número de hijos por pareja, hasta el aumento de los divorcios y separaciones, pasando por el retraso de la maternidad, el bajo rendimiento escolar de los niños y adolescentes, etc. Seguidamente la autora menciona que dichas dificultades que se presentan en las familias no son evidenciadas en los contextos laborales, pues la crisis del desempleo hace que las personas se restrinjan por temor a perder la estabilidad laboral, en este sentido las demandas de estos contextos absorben a las personas repercutiendo en su vida personal.

Otro elemento importante de análisis planteado por Debeljuh, & Jauregui, (2004), en el caso del contexto latinoamericano, en el cual no existe el apoyo en políticas direccionadas a la relación trabajo-familia; pues en esta cultura el papel que juegan las creencias acerca de que cada quien debe resolver sus problemas personales está muy arraigado, aunque ello signifique que algún miembro de la pareja generalmente la mujer deba renunciar al trabajo para dedicarse a la atención de los hijos. Finalmente como conclusión las autoras proponen que en el lugar actual del trabajo se tienen que resolver las tensiones entre las viejas creencias y los prejuicios, por un lado y las nuevas realidades, por otro. Se trata de crear una nueva cultura que refleje la

diversidad de la fuerza laboral actual; en la medida en que el Estado y las empresas tomen conciencia de su responsabilidad en este tema y reconozcan las necesidades personales de sus ciudadanos y empleados, respectivamente, desarrollarán estrategias para armonizar el trabajo y la vida familiar (Debeljuh, y Jauregui, 2004).

Las mujeres comparten con el hombre el papel de proveer ingresos en las nuevas sociedades, lo que marca un cambio drástico con el modelo familiar tradicional; como consecuencia, la mujer tuvo que desenvolverse en los dos ámbitos trabajo y familia sin ayuda de los hombres, puesto que ellos no han asumido su responsabilidad en labores que corresponde a la vida familiar, es decir al plano de las actividades domésticas; además pese a su mayor participación en el trabajo remunerado, las mujeres siguen dedicando parte de su tiempo a las labores dentro del hogar:

“Las mujeres llegan a verse absorbidas predominantemente por las actividades domésticas a causa de su rol de madres [...] se ven limitadas por las responsabilidades del cuidado de los niños, y sus emociones y atenciones están dirigidas muy precisamente hacia los niños de la casa” (Rosaldo 1979:160 citado por Bergesio, P. 5).

El Informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), señala que el funcionamiento de las sociedades todavía supone que hay una persona dentro del hogar dedicada completamente al cuidado de la familia. Además que los horarios escolares y de los servicios públicos, de hecho no son compatibles con los de una familia en que todas las personas adultas trabajan por remuneración. Se presenta así, para las personas y especialmente para las mujeres, la difícil tarea de tener un equilibrio entre las dos perspectivas de trabajo y familia; pues la creciente participación femenina en el mercado de trabajo se da en un contexto de mayor inseguridad y menor protección social, en sectores altamente informales y todo ello combinado con una débil respuesta social y altos grados de inercia al interior de las familias. Así, la mujer ha asumido una doble ocupación, desplazándose continuamente de un espacio a otro, superponiendo e intensificando sus tiempos de trabajo remunerado y no remunerado.

El trabajo desempeñado por mujeres en la institución de la Policía, demanda jornadas extensas de trabajo, dedicación de tiempo; en consecuencia este tipo de labor que las mujeres Policías desempeñan tiene una implicación directa en su vida personal, en tanto que el tiempo que le dedican a sus labores hace que el tiempo para la familia sea reducido considerablemente. Este primer aspecto es el que cobra mayor relevancia, dada la predominancia del personal masculino en la organización, así como la legitimación dentro de la misma de ciertas prácticas y reconocimiento de funciones como propias de hombres. En los antecedentes revisados se encontró que las mujeres han recorrido un camino corto, sin embargo no deja de ser un contexto donde los hombres siempre han tenido una importancia definida. Teniendo en cuenta la sociedad patriarcal en la que está inmersa la mujer es importante señalar que su rol con temas como la maternidad y la crianza de los hijos son de alguna manera delimitados ya que le demanda tiempo, cuidados especiales entre otros y por ende la toma de decisiones, los hombres en cambio no tienen ese inconveniente o dilema de elegir entre su hogar y su trabajo dado su deber de proveer en el hogar lo necesario para el sustento.

Es fundamental comprender la relación trabajo y familia, teniendo en cuenta que la familia se considera el primer núcleo en donde las personas se organizan para vivir en sociedad; en donde le son transmitidos los valores culturales, las creencias y las enseñanzas (Organización Mundial de la Salud, 1976). Por su parte el trabajo constituye uno de los espacios de socialización más importantes después de la familia (Godoy & Stecher, 2006). De modo que plantear la relación trabajo-familia se complejiza, en la medida que en la actualidad son aspectos investigados desde diferentes posturas teóricas, así como su trascendencia en la vida de los seres humanos. Debeljuh & Jauregui (2004), han encontrado que esta relación es inminente en la vida de las personas, destacando que son dos esferas de la vida de los sujetos que se entrelazan y que intervienen directamente en ellos; destacando que para la gente es difícil mantener un equilibrio entre los dos aspectos, en el sentido de que cada uno tiene diferentes demandas sobre sus vidas. La estructura de la familia ha venido cambiando notoriamente, el modelo tradicional de familia con padre proveedor, madre dueña de casa e hijos, ya no corresponde al general de las familias; hoy se encuentran formas diversas como hogares unipersonales (una sola persona); hogares sin núcleo (aquéllos donde no existe un núcleo conyugal -una relación padre/madre e hijo/hija-, aunque puede haber otros lazos familiares) o tipos de familias distintos a las familias nucleares

(padre o madre o ambos, con o sin hijos) (Nieves, 2008).

En la medida que han cambiado las formas y perspectivas sobre el trabajo, la connotación de familia ha ido cambiando y adaptándose al contexto actual, que ha llevado a nuevas configuraciones y nuevos aspectos que investigar, entre ellos las transformaciones en su estructura; de tal forma que es necesario una definición de dichos aspectos. La mayoría de las sociedades de América Latina se distinguen por su gran diversidad interna, tanto social como cultural y étnica, esta heterogeneidad constituye una gran riqueza y se refleja en las familias, las cuales poseen diferentes sistemas de valores, visiones del mundo y códigos culturales (Comisión Económica para América Latina CEPAL, 2004).

Anudado a lo anterior, es importante mencionar la influencia que tienen los nuevos cambios en la relación trabajo-familia. Entre los cuales se pueden destacar la modernización, la incorporación a un modelo global de desarrollo económico y la transición demográfica (CEPAL, 2004). El proceso de modernización se caracteriza por una creciente diferenciación y especialización de las instituciones, en el caso de la institución de familia su función está concentrada en aspectos afectivos y la abolición de otras funciones tradicionales e instrumentales; este proceso trae consecuencias negativas: se debilitan los lazos de dependencia mutua entre los integrantes del núcleo familiar y las relaciones interpersonales sufren también transformaciones (CEPAL, 2004). Es claro que todos estos cambios y transformaciones son fruto, en parte, de la incorporación de la mujer a la vida laboral, lo que irremediablemente ocasiona una creciente independencia económica de las mujeres, permitiéndole una renegociación cultural en cuanto a derechos y responsabilidades domésticas (CEPAL, 2004).

A pesar de estas transformaciones y cambios sustanciales, autores como Godoy & Stecher, (2006), señalan que a pesar de que el sustento familiar es el principal motivo para trabajar; la familia es también un aspecto que se ha ido descuidando por las exigencias del trabajo; en otros casos, “es un refugio, un territorio de afectos donde los sujetos buscan olvidarse de los rigores laborales; una fuente de problemas, tensiones y dificultades al mismo tiempo que una red de recursos y apoyo (familia extendida) para los trabajadores” (Godoy & Stecher, 2006, p. 23).

A modo de síntesis final, se puede afirmar que hoy en día y a pesar de los avances tecnológicos y los aumentos de los niveles de producción de las empresas, el trabajo sigue siendo un eje que da forma y organiza la vida familiar y personal, existe una intensificación del trabajo, una presión permanente por aumentar los niveles de rendimiento de los trabajadores, llevando a una conexión permanente al trabajo, este hecho afecta las relaciones y composición misma de la familia, situación que se agrava con la inclusión de forma activa y generalizada de la mujer a la vida laboral (Godoy & Stecher, 2006). La contextualización del tema de familia y su relación con el trabajo es relevante para la presente investigación en el sentido de que es un aspecto importante al momento de intentar comprender el significado del trabajo de mujeres Policías de Palmira, pues son aspectos que se retroalimentan y están influenciados mutuamente.

3.3 Trabajo de la mujer en la Policía Nacional

Desde lo señalado por Llorente, (1997) en el caso de Colombia, la Policía femenina tiene una corta trayectoria de aproximados cincuenta años, entre 1978 y 1996 la Policía Nacional ha tenido un incremento en el personal femenino considerable, pasando de tener ciento cuarenta y dos mujeres a cerca de cuatro mil, aun conservándose en esta década la tendencia al crecimiento de la Policía femenina. Según cifras del ministerio de defensa nacional (citado por Donadio & Massota, 2009), en el 2008 el porcentaje de efectivos militares femeninas en las fuerzas armadas corresponde al 0,4%; al discriminar por el tipo de fuerza que conforman el mayor número se encuentran en la fuerza aérea con el 3,3 %. No obstante, la proporción de mujeres en la Policía Colombiana continua siendo baja en comparación a la de otros países como Venezuela y Canadá.

De acuerdo a la Dirección Nacional de Escuelas DINA E (2009), en Colombia desde finales del siglo XX se ha incorporado a la mujer como parte activa de la Policía Nacional, convirtiéndose en un actor trascendental en la evolución de la misma, y contribuyendo con la delicadeza y tenacidad con la cual ejerce sus labores, al desarrollo de la institución policial. El ingreso de la mujer como agente de Policía ha sido un hecho muy significativo para la comunidad, ya que su desempeño y sus labores se han centrado en el trabajo con menores, transito, turismo, medio ambiente, Policía diplomática y de vigilancia, entre otras labores que aportan a la operacionalización del servicio de Policía (DINA E, 2009).

De acuerdo a lo expuesto por Donadio & Mazzotta (2009), la incorporación de la mujer a las fuerzas armadas de los países de América Latina, no se ha dado de manera lineal; sino que ha sido un proceso marcado por diferentes aspectos históricos, sociales, políticos y culturales de cada país, pese a esto, es posible distinguir ciertas etapas que la mayoría de ellos comparten y que están marcadas por el debate en torno a la mujer en las fuerzas armadas.

Inicialmente, la incorporación de las mujeres a las fuerzas armadas se dio por la necesidad de cubrir vacantes de personal en contextos históricos particulares como la necesidad de más personal y de una fuerza más preventiva que represiva. Donadio (2000), señala que su incorporación es más una intención de vinculación de las fuerzas armadas con las sociedad, que una aceptación de género. En la actualidad, las mujeres representan el 4% del total de las fuerzas armadas; dado que el proceso de incorporación de mujeres es reciente, es posible evidenciar que la presencia de mujeres con respecto a los hombres es notablemente reducida. (Donadio & Mazzotta, 2009).

Respecto a las posibilidades de ascenso de la mujer en las instituciones policiales, Donadio & Mazzotta (2009), plantean que en la actualidad, es posible aspirar a los cargos que ejercen los hombres, en igualdad de condiciones. Sin embargo, un aspecto negativo que apareció con la incorporación de la mujer en la Policía según las autoras, es el acoso y abuso sexual, por parte de sus compañeros o jefes; para combatir esto, institucionalmente se establecieron normativas que precisan las faltas y las sanciones que deberán aplicarse a los uniformados que se hallen culpables.

Por otra parte, la presencia de la mujer en las instituciones armadas en los países de América Latina, específicamente Colombia, es producto de un proceso de incorporación que se ha dado progresivamente y en el cual se incorpora a la mujer desde una perspectiva funcional, enfocando sus labores hacia la atención de problemáticas sociales, ayuda a mujeres, niños y ancianos, pues se creía que la mujer podía tener un mejor acercamiento a la comunidad, por el hecho de ser del género femenino el cual es considerado como un género conciliador y protector (Donadio & Mazzotta, 2009). Esto en consonancia con las tendencias generales desarrolladas en otras partes del mundo, el paso de modelos de ejércitos permanentes sustentados en la fuerza del número, a ejércitos altamente tecnificados más confiados en el poder de fuego, la movilidad y la

adaptación a diferentes ambientes y misiones; aspectos en que el por encima del físico sobresalen la adaptabilidad, el conocimiento técnico y la capacidad de liderazgo en ambientes complejos (Donadio, 2000).

En la mayoría de los ejércitos modernos, a partir de los años 90 del pasado siglo se comienzan a crear unidades mixtas en casi todas las especialidades y unidades. “Australia ha sido, junto con Estados Unidos, el último país en iniciar un plan para eliminar las barreras de acceso a las mujeres en unidades de combate que no está previsto que se complete antes de 2016” (Palacián, 2013).

La incorporación de mujeres no sólo supone cambios en la infraestructura militar (dormitorios, baños, etc.) sino en las pautas diarias, que suponen su uso diferente del lenguaje, cambio en ciertos rituales y forma; cambios en la percepción del personal masculino preocupados por el “natural pacifismo” de la mujer (Donadio & Mazzotta, 2009, p. 44). A pesar de ello, Colombia, Uruguay y Paraguay representan los únicos países en Latinoamérica que permiten el acceso total de las mujeres a todos los rubros y especialidades de las fuerzas armadas.

Finalmente, un tema que ha sido ampliamente debatido es el del embarazo o la maternidad, ya que en la gran mayoría de países, es prohibido que la mujer quede en embarazo en su etapa de formación militar, incluso son sometidas a firmar un contrato en el cual se comprometen a no quedar en embarazo (Donadio & Mazzotta, 2009).

A pesar de los avances en materias de políticas de inclusión y bienestar dentro de las fuerzas armadas, quedan aún pendientes estudios que permitan establecer si en la policía nacional de Colombia existe segregación ocupacional, la cual puede estar asociada a mitos y prejuicios firmemente enraizados acerca de la aptitud de las mujeres para desempeñarse a la par de los hombres, y a su supuesta falta de capacidad de entrega al trabajo profesional (OIT, 2009).

Igualmente hace falta investigar acerca de los estereotipos sexuales tradicionales que las consideran como pasivas y tímidas, en oposición a los estereotipos sobre las cualidades indispensables para dirigir con éxito, asociadas a actitudes predominantemente “masculinas” (agresividad, competitividad, determinación, vigor) y cómo afecta esto en la cotidianidad y significados acerca de su trabajo.

3.4 Significados del Trabajo

El constructo del *significado del trabajo* ha sido definido por Salanova (et al., 1991), como un concepto multidimensional que abarca varias esferas de la vida del individuo; en términos de tiempo, espacio, contexto social y cultural, el cual está influido y obedece a los cambios inherentes y a las concepciones de cada época. De esta manera se encuentra la definición del significado del trabajo como “un conjunto de creencias, valores y actitudes (de las personas) hacia el trabajo. Este significado se aprende antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo y varía en función de las experiencias subjetivas, y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo” (p.114). Por su lado, el grupo MOW International Research Group (citado por Salanova (et al., 1991), distingue tres dimensiones principales del trabajo, tales como: *la centralidad del trabajo, las normas sociales y los resultados esperados del trabajo*.

El primero hace referencia al grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona, tanto en sí mismo como comparado con otras esferas de la vida, como por ejemplo el tiempo libre o la familia. Las normas sociales del trabajo, son las afirmaciones que la gente emplea cuando realiza valoraciones normativas acerca del trabajo o también afirmaciones sobre la justicia relativa al mundo del trabajo, desde la perspectiva del individuo y desde la perspectiva de la sociedad. Más concretamente, se refiere a en qué medida los sujetos están de acuerdo con una serie de afirmaciones acerca de los deberes y derechos de los empleados y de la sociedad con respecto al trabajo. Por su parte, los resultados esperados del trabajo hacen referencia a qué aspectos o características del trabajo son importantes para una persona y preferiría encontrar en su trabajo (MOW, 1987 citado por Salanova et al., 1991).

De acuerdo con lo anterior, el significado de trabajo es un producto de la experiencia laboral y éste se formaría en función de las experiencias que va encontrando cada persona en su ambiente laboral, la persona construye un significado del trabajo determinado a partir de la interpretación que hace de sus propias experiencias laborales. El significado del trabajo en general, y los valores laborales más concretamente, van a variar a lo largo de la vida, sujetos a la influencia de diversas variables situacionales y de las etapas por las que pasan y los diferentes roles que adoptan los sujetos a lo largo del ciclo vital, tanto en el trabajo como fuera del mismo

(Doering, et al. (1983) Citado por (Salanova et al., 1991). Por lo que la construcción de significados acerca del trabajo es un proceso continuo e influenciado por el ambiente psicológico y externo de la persona.

En esta misma línea se sitúa Luque et al., (2000), al señalar que es necesario reconocer que los elementos que conforman el ambiente laboral también son elementos sociales, por tanto la construcción de significados acerca del trabajo deben analizar la relación entre la persona y el ambiente laboral en el que desarrolla su trabajo o actividad.

3.4.1 Centralidad

Una de las dimensiones que permite analizar esta influencia que tiene el trabajo en la vida de las personas es la *centralidad*, que es el grado de importancia general que el trabajo tiene en la vida de los individuos, en un momento dado en el tiempo y es un concepto muy importante en la comprensión y construcción de significados por parte de la personas respecto a su trabajo (Claes citado por Salanova, et al., 1991). El grupo internacional MOW (citado por Salanova, et al., 1991) define la centralidad como una creencia general sobre el valor del “trabajar” en general en la vida de las personas. Este constructo, por su complejidad es conveniente separarlo en dos dimensiones: la primera es el de la importancia que tienen el trabajo o el desempeñar una actividad para la sociedad y la importancia que asigna la persona a trabajar dentro de esa sociedad. La centralidad permite el comprender porque una persona finalmente decide trabajar en determinada labor, que lo lleva a definirse por un trabajo específico.

La segunda es la importancia al decidirse por trabajar, como afecta esto las relaciones de la persona, con otras dimensiones de su vida, como por ejemplo el tiempo libre o la familia, los amigos. Claes (citado por Salanova, et al., 1991, señala que la centralidad no es estática, cambia con el tiempo, en intervalos largos (10 años aproximadamente), donde en los grupos jóvenes esta es menor; así mismo, señala que esta es más pronunciada en los hombres y en los profesionales versus los desempleados o estudiantes.

3.4.2 Normas

Junto a la centralidad del trabajo, las *normas sociales* constituyen una dimensión del trabajo y son las afirmaciones que las personas usan para realizar valoraciones del trabajo (MOW citado por Salanova, et al., 1991). Esto lo construye el individuo a partir de sus principios, valores y por supuesto de la experiencia misma, de cómo ve al conjunto de reglas y derechos

establecidos por la misma sociedad respecto al trabajo. Al igual que en la dimensión de centralidad, las normas sociales han sido estudiadas desde dos aproximaciones: la del trabajo como derecho y el trabajo como deber (Salanova, et al., 1991).

En esta dimensión es importante considerar como se internalizan las responsabilidades por parte de las personas, como se asume el compromiso organizacional (compromiso normativo) con la institución para la que se labora; así como los derechos del trabajador dentro de la organización (cambios justos en la relación entre empleados y empleadores, esfuerzos y resultados, inversiones y recompensas) (Salanova, et al., 1991). En síntesis, las normas sociales se refieren a la medida en que los sujetos están de acuerdo con una serie de afirmaciones acerca de los deberes y derechos de los empleados y de la sociedad con respecto al trabajo

3.4.3 Resultados Esperados

“Los resultados esperados del trabajo son las funciones que se perciben en la actividad laboral y que son de valor para el individuo; es decir, lo que el trabajo puede proporcionarle” (Córdoba, 2008). En otras palabras, hace referencia al porqué la gente trabaja, qué la motiva y qué le produce; teniendo en cuenta que no solo se debe considerar el aspecto económico, que si bien es fundamental no es único, ya que existen aspectos intrínsecos como el placer de trabajar, si existe un sentimiento de realización personal en la persona que labora, que van directamente ligadas a la autonomía y desarrollo de su capacidades en la actividad diaria (Salanova, et al., 1991). El MOW (citado por Córdoba, 2008), considera seis funciones a medir en relación a los resultados esperados del trabajo, o lo que el trabajo puede proporcionarle al individuo, estas funciones son: “proveer status y prestigio, proveer ingresos, mantenerse ocupado, proveer contactos sociales interesantes, ser una vía para prestar servicio a la sociedad y el trabajo como básicamente interesante y satisfactorio” (p. 11).

Tanto el MOW, como Claes (citados por Luque et al., 2000) han considerado una valoración social que expresaría la valoración del “trabajar” como una oportunidad de establecer contactos sociales o relaciones interpersonales satisfactorias, desde la situación con otros en la situación de trabajo (compañeros, supervisores, clientes, etc.). Es decir el trabajo permite, por su

misma naturaleza social, que las personas afiancen relaciones, promueve la cohesión y solidaridad entre sus miembros; a la vez que a modo de retroalimentación, “reflejan una correspondencia entre Estados de necesidad y satisfacción en el trabajo “(Luque et al., 2000).

Sin duda, el modelo establecido por el Mow en 1987, a través del cual se tienen en cuenta tanto al individuo (sus elecciones y experiencias) y al contexto ambiental y empresarial en el que tiene lugar el trabajo, es una de las primeras fuentes teóricas que establece delimitaciones lo que permite a su vez comprender el significado del trabajo para los individuos.

4. JUSTIFICACIÓN

En el marco de las transformaciones que se han dado sobre el trabajo resulta importante rescatar que se ha reestructurado también la concepción que se tenía sobre el mismo. Es importante para los propósitos de esta investigación, señalar en tal sentido que el trabajo tal como lo sustentan Peiró, Prieto y Roe (1996), más allá de ser un asunto simplemente económico o de inversión física de fuerzas, se constituye en una realidad psicosocial que se produce mediante la interacción bajo los contextos históricos y culturales, de las personas que lo realizan. En este sentido el trabajo policial y particularmente el trabajo de las mujeres Policías, se enmarca también en tales procesos de interacción y es por lo tanto una realidad socialmente construida que se ve impactada por diferentes cambios que involucran factores sociales, culturales, económicos, entre otros.

El interés de la presente investigación estuvo vinculado a inquietudes que como estudiantes de psicología y como mujeres surgieron al pensar en el significado del trabajo de mujeres particularmente cuando ellas entran a hacer presencia en instituciones caracterizadas tradicionalmente como masculinas. Bajo este marco, es importante resaltar que el trabajo policial se ha caracterizado a través de los años como una actividad desempeñada tradicionalmente por el género masculino y solo en las últimas décadas se han observado nuevas dinámicas y cambios en las concepciones; las cuales han permitido actualmente la incorporación paulatina del género femenino en este tipo de labor. Todo esto ha repercutido en la creación de posibilidades que les han permitido a las mujeres en general y con seguridad también a las mujeres policías mostrar sus habilidades, capacidades y conocimientos como también ascender y visibilizar su rol dentro de la institución ganando un posicionamiento en la sociedad.

Este pareció a primera vista un tema atractivo de estudiar, pues al realizar la búsqueda de antecedentes sobre el tema, se puede notar casi de inmediato la falta de investigación en torno al mismo y más si nos basamos en este tipo de población como son las mujeres, pues se observó que las investigaciones de la Policía tienen como foco de interés la figura masculina considerándolo como la imagen principal en la institución, mostrando su perfil y las condiciones que se tiene que asumir para este tipo de labor (Llorente, 1997).

Por otra parte, se considera que la investigación pudo llegar a impactar a las mujeres con las cuales se trabajó durante todo el proceso, ya que con los asuntos mencionados, es probable que se haya movilizadado en ellas algún tipo de reflexión frente a sus vidas y a su trabajo como Policías dentro de la institución.

En este orden de ideas, se considera que el componente metodológico utilizado facilitó la comprensión de los resultados; pues es un elemento basado en la perspectiva etnosociológica propuesta por Bertaux, (2005) que tiene como finalidad estudiar un fragmento particular de la realidad social histórica articulado a la vida de una persona; es decir un objeto social, en donde se busca comprender cómo funciona y cómo se transforma, dando relevancia a las configuraciones de las relaciones sociales, los mecanismos, los procesos, las lógicas de acción que las caracteriza.

Por tanto, esta investigación proporcionará un aporte ya que en sus resultados aborda una categoría de suma importancia como es el caso del trabajo; esta categoría juega como un aspecto fundamental en la vida de todas las personas y posiblemente aparezca como una de las prioridades fundamentales y que tendrá posicionamiento en sus vidas. De manera que se podría pensar que el significado del trabajo se podría configurar de acuerdo a las experiencias y dinámicas que cada persona asume en los roles que desempeña en su cotidianidad.

En definitiva, se consideró importante llevar a cabo esta investigación porque generará nuevas preguntas, ideas, y recomendaciones que servirán de sustento a otros estudios que estén en la misma vía, por tal razón, fue conveniente realizarlo ya que el trabajo es un asunto transversal en la vida de todos los seres humanos. Una de las sugerencias que como investigadoras surgió para otros estudios es abordar el tema del significado del trabajo con la visión tanto de hombres como de mujeres ya que de esta manera se enriquece la interpretación sobre la información; además otra reflexión que suscitó el estudio fue analizar cómo el trabajo policial influye y de qué manera sobre las dinámicas familiares de las mujeres policías, temas que podrían ser abordados por otros investigadores y para los cuales este estudio resulta relevante. Otro aporte que puede surgir en el marco de la investigación en relación a la institución, es la visibilización de las preocupaciones y significados de la población femenina,

que en alguna medida pueden brindar elementos para la comprensión de su presencia en instituciones militares y policiales, en donde ésta es además de reciente considerablemente menor, en relación con los hombres.

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo ha sido un constructo abordado desde diferentes posturas teóricas; algunas de las cuales han intentado definirlo basándose en elementos culturales que surgen en cada época. Por lo que se observaron perspectivas que refieren por una parte, a el trabajo como una actividad física exclusivamente, necesaria para asegurarse el sustento y satisfacer las necesidades. (Neffa, 1999) y por otra el trabajo como “un conjunto de actividades, que pueden ser o no retribuidas, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes productos o servicios.” (p. 5). (Peiró, 1989 citado por Luque et al., 2000).

Por consiguiente y de acuerdo a las revisiones teóricas acerca del tema del trabajo femenino en la Institución de la Policía Nacional, como una de las categorías importantes en esta investigación; se observó que a lo largo de la historia este tipo de trabajo, estuvo inicialmente ligado de manera exclusiva con la figura masculina y de hecho durante muchos años se asumió como requerimiento del cargo de policía el ser hombre; pues entre sus características se señalaba el poder, la rudeza y el constante desarrollo de sus labores en ambientes conflictivos según lo constata Llorente (1997) . Este tipo de requerimientos de la época se respaldaban con concepciones muy clásicas de la feminidad que ubicaban en su momento a la mujer en las tareas domésticas, de cuidado y del hogar como lo evidencia Meler (2005). Aun así los contextos culturales fueron sufriendo una serie de trasformaciones en las épocas más recientes, las cuales han posibilitado espacios de participación femenina en la institución policial. De manera que el trabajo de la mujer en el contexto policial surge a raíz de la necesidad que ve la institución de tener en su cuerpo estructural como organización, presencia femenina para el apoyo en ramas específicas centradas en actividades de servicio a la comunidad, atención enfocada y especializada en menores de edad, mujeres, adultos mayores entre otros. Consecuentemente ellas se abren paso en el contexto policial y amplían su función; logrando ejercer en ramas desde la vigilancia, como el ingreso también a grupos especializados como el ESMAD y otros. Por tanto las actividades realizadas por las mujeres desde su ingreso a la institución hasta la fecha se han ido trasformando y han pasado desde el ejercicio de labores de bienestar social y administrativas; a actividades cuyas capacidades se han ido especializando y potencializando para lograr tener la

competencia y alcanzar resultados tras el desarrollo de su ejercicio (Fernández 2012). Entonces el trabajo de la mujer como Policía seguramente ira cambiando de acuerdo a las demandas de la sociedad y a los cambios organizacionales dentro de la institución.

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto; en este trabajo investigativo se adoptó una visión psicosocial respecto al trabajo y sus procesos; bajo la perspectiva anunciada, se trató de averiguar entonces las situaciones particulares que pueden afrontar las mujeres en el desarrollo de su trabajo como Policías, intentando comprender cuales son los significados del trabajo policial. Por lo cual se asume que las personas atribuyen significado a su trabajo gracias a construcciones propias que han adquirido durante los procesos socioculturales que han vivido, adoptando los diferentes elementos que el contexto pueda otorgarles e integrándolos en su personalidad. (Pérez, 2005). Así mismo como lo plantean Salanova et al., (2000) existen diversos significados del trabajo y estos varían de acuerdo a la nacionalidad, la situación ocupacional (empleado o desempleado), edad y sexo, así como la influencia de la carrera laboral e inclusive la profesión escogida de cada persona. Entonces el significado del trabajo es un concepto multidimensional que abarca varias esferas de la vida del individuo; en términos de tiempo, espacio, contexto social y cultural, el cual está influido y obedece a los cambios inherentes y a las concepciones de cada época.

En conclusión el problema de investigación se ubica en el interés de conocer el significado del trabajo de las mujeres Policías. Por lo anterior surge como pregunta de investigación: ¿Cuáles son los significados sobre el trabajo de un grupo de mujeres Policías en la ciudad de Palmira?

6. OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

- ✓ Describir los significados sobre el trabajo de un grupo de mujeres que laboran como Policías en la ciudad de Palmira

6.2. Objetivos Específicos

- ✓ Explorar la importancia que tiene el trabajo en la vida de estas mujeres
- ✓ Conocer las valoraciones normativas acerca del trabajo que construyen las mujeres Policías
- ✓ Identificar los resultados esperados de las mujeres Policías en su trabajo

7. ASPECTOS METODOLÓGICOS

7.1. Tipo de Investigación

De acuerdo a los objetivos propuestos, esta investigación se llevó a cabo bajo los lineamientos del enfoque cualitativo, que en palabras de González, (2006) este tipo de investigación “Representa un proceso permanente, en el que se van definiendo y redefiniendo de forma constante todas las decisiones y opciones metodológicas en el propio curso de la investigación” (p. 108). Dicho proceso permitió filtrar en el transcurso de la misma los temas más relevantes que dieron respuesta al objetivo propuesto.

La principal característica de la investigación cualitativa de acuerdo con Bonilla y Rodríguez, (1997) es “el interés por captar la realidad social a través de los “ojos” de la gente que está siendo estudiada, es decir, a partir de la percepción que tiene el sujeto de su propio contexto” (p. 47).

Tal como lo expresa González, (2006) “la investigación cualitativa, el proyecto de investigación está orientado a valorar la representación que el investigador tiene sobre lo que va a estudiar y la forma en que pretende tener acceso a las personas que serán estudiadas. Por otra parte, en la investigación cualitativa las personas que se adhieren a ella, lo hacen como una decisión personal” (p.111).

En definitiva el método cualitativo “busca conceptualizar sobre la realidad con base en el comportamiento, los conocimientos, las actitudes y los valores que guían el comportamiento de las personas estudiadas. El proceso de la investigación cualitativa explora de manera sistemática los conocimientos y valores que comparten los individuos en un determinado contexto espacial y temporal”. (Bonilla & Rodríguez, 1997) (p. 47)

En este sentido, Bonilla y Rodríguez (1997) plantean que “Los investigadores cualitativos usan este para captar el conocimiento, el significado y las interpretaciones que comparten los individuos sobre la realidad social que se estudia y es definida como un producto histórico, es decir, validada y transformada por los mismos sujetos” (p.52).

Además, la investigación cualitativa según González, (2006) implica: “la inmersión del investigador en el campo de pesquisa, considerándolo como el escenario social en que tiene lugar el fenómeno estudiado dentro de todo el conjunto de elementos que lo constituyen, y que, a su vez, están constituidos por él” (p.19).

De acuerdo a lo anterior, esta investigación se encuentra bajo los lineamientos del enfoque cualitativo, el cual permitió reconocer y describir el significado sobre el trabajo de un grupo de mujeres que laboran como Policías en la ciudad de Palmira, por ende, y mediante entrevistas en profundidad se recolectó la información necesaria, para interpretar el discurso de mujeres Policías ya que ellas son el eje central del presente estudio.

El tipo de estudio es exploratorio dado que el tema de mujeres Policías tiene pocos antecedentes y ha sido poco estudiado desde la psicología, por lo tanto este tipo de estudio tiene objetivo principal acercar y familiarizar con el tema que ha sido poco estudiado. Este tipo de estudio, en palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2010) “sirve para preparar el terreno y por lo común anteceden a investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos” (p.78)

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista “Los estudios exploratorios “se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas” (p. 79) Además “sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados” (p.79). Por esta razón el estudio se ubica ahí dado que los estudios que existen son muy recientes y existen muy pocos.

7.2 Método

En este estudio se utilizaron los relatos de vida los cuales permitieron captar mediante qué mecanismos y qué procesos ciertos individuos han terminado encontrándose en una situación dada y como tratar de acomodarse a esa situación.

Por lo tanto el aporte de los relatos de vida es que permite adquirir datos al investigador de una parte de la vida del sujeto, obteniendo de esta manera datos que sirven de información y descripción, luego de su análisis puedan ayudar a comprender el funcionamiento y la dinámica interna del tema al que le dedicó la investigación.

En la realización de este trabajo se exploró el contenido que surgió en las entrevistas con los sujetos participantes, se realizó la comprensión de los relatos mencionados por ellas, intentando comprender la percepción, las acciones, la relación que tiene con el trabajo como mujer Policía y el significado del mismo. Se considera también la relevancia de trabajar con este tipo de método, ya que este permite extraer a profundidad las formas de pensamiento y las percepciones más arraigadas de acuerdo a los momentos de vida de los sujetos. Pues esta técnica se ha utilizado no solo por la etnología, sino también por todas las ciencias sociales y humanas, puesto que los relatos de vida son como una forma de entrevista, pero muy particular, que se detiene en la narrativa que mencione el sujeto, lo que le permite al investigador rescatar los detalles y la especificidad del análisis; en este caso la relación entre el significado del trabajo en las mujeres Policías de la ciudad de Palmira.

7.3 Participantes

En este estudio de tipo exploratorio, se seleccionaron nueve mujeres policías, con ciertas características centradas fundamentalmente en su disponibilidad y en el hecho de trabajar en la ciudad de Palmira; en este sentido la selección no es al azar, sino que correspondió a los lineamientos del estudio y el cumplimiento de las siguientes características:

- Nueve mujeres Policías de diferentes áreas de la Policía Nacional en la ciudad de Palmira
- Disponibilidad de tiempo de las participantes.

- Como mínimo que tengan un año de experiencia en el trabajo como mujeres Policías.

Algunos aspectos de caracterización de las participantes permiten observar que dentro de las nueve mujeres Policías que participaron en la investigación, el rango de edad en el que se encontraban es desde 23 hasta 43 años, el tiempo de servicio oscila entre uno y veintiuno años, sus ciudades de origen se encuentran en diferentes departamentos del país tales como: Antioquia, Cundinamarca, Guajira, Putumayo, Vaupés y el Valle del Cauca, en cuanto a su Estado civil, cuatro de las mujeres están casadas, cuatro de ellas solteras y una viuda, la profesión de las parejas en su totalidad corresponde a uniformados de la Policía Nacional de Colombia. Como se puede apreciar en la tabla 2.

Para efectos de confidencialidad y por el respeto a la identidad de cada una de las mujeres que participaron en la investigación, se utilizaron nombres diferentes a los propios para realizar el análisis de la información. En el momento de llevar a cabo la investigación, de acuerdo con el acercamiento que se hizo con un integrante de la institución que laboraba en la oficina de talento humano, en el segundo semestre del año 2013, había en la ciudad de Palmira 305 hombres Policías en la estación y 9 mujeres que fueron las entrevistadas para el estudio.

CARACTERIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES

<i>SUJETO</i>	<i>AÑOS DE SERVICIO</i>	<i>ESTADO CIVIL</i>	<i>CIUDAD DE ORIGEN</i>	<i>LUGAR DE RESIDENCIA</i>	<i>HIJOS</i>	<i>EDAD</i>	<i>ESTRATO</i>	<i>PROFESION DE LA PAREJA</i>
Sujeto 1 ADRIANA	7 años	Casada	Girardot Cundinamarca	Palmira	1	27	3	POLICÍA
Sujeto 2 CATALINA	21 años	Viuda	Medellín Antioquia	Palmira	4	43	3	POLICÍA
Sujeto 3 SOFÍA	17 años	Casada	Carolina Antioquia	Palmira	1	40	3	POLICÍA
Sujeto 4 IRENE	2 años	Soltera	Buenaventura Valle	Palmira	0	29	3	N/A
Sujeto 5 JULIANA	6 años	Casada	Medellín Antioquia	Palmira	1	25	2	POLICÍA
Sujeto 6 SARA	5 años	Casada	Riohacha La Guajira	Palmira	1	25	3	POLICÍA
Sujeto 7 VERONICA	2 años	Soltera	Sevilla Valle	Palmira	1	23	2	POLICÍA
Sujeto 8 XIMENA	7 años	Soltera	Mitú Vaupés	Pradera	0	30	3	N/A
Sujeto 9 LINA	1 año	Soltera	Putumayo	Palmira	1	24	4	POLICÍA

Tabla 2.

7.4. Procedimiento

En este apartado, se muestra explícitamente cada uno de los pasos que se llevaron a cabo durante la elaboración del trabajo investigativo ejecutado para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos propuestos; inicialmente se definió el tema de investigación, así como los objetivos. Se revisó la producción teórico conceptual de los asuntos de interés además se determinó la estrategia metodológica, que se centra en la investigación cualitativa.

Para lo cual se dividió el trabajo en etapas, en donde la primera correspondió a la investigación de antecedentes y de teorías que fundamentaron el estudio, además de definir el componente metodológico. En la segunda etapa se proyectó la recolección de información por medio de las entrevistas y la sistematización de la información, finalmente en la tercera etapa realizar el respectivo análisis de los datos y las consideraciones finales del estudio.

Se consideró viable la investigación al evaluar los componentes necesarios para su realización; en primer lugar el acceso a la población de la Policía Nacional que se hizo por medio de la universidad contando con la colaboración del comandante de la Estación de Policía de Palmira. En segundo lugar se verificó que se contara con los recursos tanto económicos, como materiales y humanos para el desarrollo óptimo de la investigación; se pudo constatar que efectivamente fue un trabajo que demandó tiempo de elaboración y esfuerzo por parte de las investigadoras, así como por el director para llevarlo a feliz término.

7.5. Técnicas de Recolección de la Información

La entrevista cualitativa es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2010) como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado). (p.418)

En la entrevista a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998 citado por Hernández, Fernández y Baptista) una de las principales características de la entrevista cualitativa es que pretenden obtener perspectivas, experiencias y opiniones detalladas de los participantes en su

propio lenguaje.

Como afirma Patton 1980, citado por Bonilla y Rodríguez “el objetivo de la entrevista cualitativa es conocer la perspectiva y el marco de referencia a partir del cual las personas organizan su entorno, y orientan su comportamiento” (p. 93)

Para la recolección de información en la investigación se utilizó la entrevista en profundidad, ya que ésta facilita que las personas entrevistadas expresen ampliamente sus opiniones y puntos de vista frente a situaciones específicas, estas entrevistas se conciben como intercambios conversacionales reflexivos, alrededor de temáticas previamente preparadas pero que son flexibles y facilitan el surgimiento de significados, sin ser estrictos llevando un orden a cabalidad, se plantea como aspectos a tratar y no preguntas y repuestas; privilegiando de esta manera la interacción entre el entrevistado y el entrevistador para el surgimiento de esos significados implícitos en el discurso. (Ver anexo 1).

7.6 Técnica de Análisis de la información

El objetivo de utilizar el análisis del discurso como estrategia de análisis es otorgarle al discurso un lugar primario e importante en el curso de la investigación, ya que él describe la importancia del texto hablado o escrito permitiendo la comprensión de una realidad social específica. Iñiguez, (2003) cita a Iñiguez & Antaki (1994) para definir esta estrategia como:

“un discurso es un conjunto de prácticas lingüísticas que mantienen y promueven ciertas relaciones sociales. El análisis consiste en estudiar cómo estas prácticas actúan en el presente manteniendo y promoviendo estas relaciones: es sacar a la luz el poder del lenguaje como una práctica constituyente y regulativa” (p. 99). Es importante señalar aquí que de acuerdo con el autor cualquier texto no puede ser considerado discurso, para que realmente lo sea, se deben cumplir ciertas condiciones, deben ser constituidas en el marco de instituciones, que constriñen fuertemente la propia enunciación, es decir, enunciados a partir de posiciones determinadas, inscritos en un contexto interdiscursivo, específico y reveladores de condiciones históricas, sociales e intelectuales, etc. Iñiguez. (2003).

La perspectiva que manejan tanto Iñiguez como Antaki resalta la importancia del lenguaje en la comprensión y el estudio de los procesos sociales, desde la tradición anglosajona y la

tradición francesa. La información que se analizó en el estudio corresponde a enunciados de las mujeres policías, entendiendo enunciado como:

“la sucesión de frases emitidas entre dos blancos semánticos y la definición de discurso se concibe como el enunciado considerado desde el punto de vista del mecanismo discursivo que lo condiciona. En efecto el enunciado es concebido en esta noción como resultado, es decir, como algo que posee memoria, pues lleva consigo la marca de sus propias condiciones de producción” (p.98) Iñiguez. (2003).

Dentro de toda la información que se recolectó por medio de las entrevistas en profundidad, en las cuales se transcribió la totalidad del discurso y luego se realizó un filtro tomando como referencia las definiciones dadas a cada una de las categorías y los elementos que estas involucraban, para ubicar así, preferentemente los enunciados que correspondían con elementos que sirvieran en la comprensión y análisis del significado del trabajo. Es necesario aclarar que las entrevistas en su mayoría fueron realizadas por una o dos personas y el lapso de tiempo que se utilizó para cada una fue de una hora aproximadamente.

7.7. Categorías de Análisis

Con base en los elementos teórico - conceptuales ya expuestos e igualmente considerando los propósitos y problema de esta investigación las categorías y subcategorías que se definieron fueron las siguientes:

Planteamiento Del Problema: ¿Cuáles son los significados sobre el trabajo de un grupo de mujeres Policías en la ciudad de Palmira?			
Objetivo General: Describir los significados sobre el trabajo de un grupo de mujeres que laboran como Policías en la ciudad de Palmira			
Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías	Preguntas Orientadoras
Explorar la importancia que tiene el trabajo en la vida de estas mujeres	Centralidad del trabajo Se refiere al grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona, tanto en sí mismo como comparado con otras esferas de la vida, como por ejemplo el tiempo libre o la familia.	1. <i>Significado del trabajo en sí mismo</i> • Antecedentes de socialización • Razones de ingreso e influencia de padres • Vocación para el trabajo Policial. 2. <i>Significado del trabajo en relación con otras esferas de la vida</i>	¿Qué significa para usted el trabajo como Policía? ¿Qué actividades diferentes al trabajo policial realiza usted? ¿Qué la motivó a incorporarse a la Policía Nacional y no, a otros trabajos? ¿Si no era Policía que otra carrera hubiera escogido? ¿Tu familia que opinión tuvo de tu elección para irte como Policía? ¿Cuáles eran las creencias en el grupo familiar acerca de la Policía? ¿Qué significa para usted pertenecer a esta institución? ¿En tu experiencia en la Policía y con lo que conoces de tus compañeros, crees que los hombres y las mujeres tienen razones distintas para entrar a la Policía?

		• Trabajo y familia • Tiempo libre • Trabajo y otras aspiraciones	¿Actualmente hay otras cosas en tu vida que sean igual o más importantes que el trabajo como Policía? ¿Si en el futuro no pudieras seguir en la Policía que otra cosa harías o a que te dedicarías? ¿Cómo miembro de esta institución considera que la Policía le ha dado algo importante? ¿Qué piensan sus amigos de su trabajo como Policía? ¿Qué has visto o has vivido en cuanto a la vida en el trabajo y tus relaciones familiares, es fácil, difícil, como es la vida cuando se es Policía y también es mujer? ¿Cómo asume la dinámica familiar con las demandas de tiempo y responsabilidades de la institución?
			¿Cómo mujer crees que están en las mismas condiciones que los hombres para hacer este

Conocer las valoraciones normativas acerca del trabajo que construyen las mujeres Policías	Normas Se trata de afirmaciones que la gente emplea cuando realiza valoraciones normativas acerca del trabajo MOW International Research Group, (1987), o también afirmaciones sobre la justicia relativa al mundo del trabajo, desde la perspectiva del individuo y desde la perspectiva de la sociedad. Más concretamente, se refiere a en qué medida los sujetos están de acuerdo con una serie de	1. Derechos de las mujeres Policías en la institución 2. Deberes de las mujeres Policías dentro de la institución	trabajo? ¿Piensa usted que su permanencia en las institución es más fácil o más difícil para una mujer que para un hombre? ¿En tu experiencia de formación y en tu trabajo, has percibido alguna distinción en el trabajo policial que hacen los hombres y el que hacen las mujeres? ¿Cómo es la relación con sus jefes o compañeros? ¿Cómo fue el proceso de formación? Experiencias ¿En la institución que imagen se tiene de las mujeres Policías? ¿Entre compañeros que has escuchado que hablen de las mujeres, o entre hombres? ¿Consideras que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y oportunidades en la Policía? ¿Las mujeres tienen alguna ventaja o desventaja para el trabajo policial?
--	---	---	---

	afirmaciones acerca de los deberes y derechos de los empleados y de la sociedad con respecto al trabajo.		¿Qué deberes considera que debe tener una persona que al igual que usted labora como Policía? ¿Cuáles son las mayores exigencias de la Policía?
Identificar los resultados esperados de las mujeres Policías en su trabajo	Resultados esperados del trabajo Hace referencia a qué aspectos o características del trabajo son importantes para una persona y preferiría	1. Ingresos económicos 2. Status y prestigio 3. Servicio y gratificación en la atención a la comunidad 4. Satisfacción laboral 5. Proyección a futuro frente a expectativas personales	¿Considera que la institución de la Policía Nacional le brinda estabilidad laboral? ¿Además de lo que le ha dado si usted pudiera pedirle algo a la institución que le pediría y por qué? A nivel social, que ventajas o desventajas tiene ser Policía, ayuda a conocer gente, a tener buenas relaciones, que tipo de gente conoce o por el contrario la aísla ¿A usted cómo le ha ido en ese aspecto? ¿Las expectativas proyectadas inicialmente, corresponden con las condiciones actuales de trabajo? ¿En qué se asemejan? ¿En qué se diferencian? ¿A futuro como mira usted el trabajo de una mujer Policía, como cree que será y que opciones, oportunidades nuevas pueden

	encontrar en su trabajo.	profesionales relacionadas con su trabajo como Policías	¿En algún momento ha sentido que el hecho de ser hombre o mujer es importante para ingresar al mundo laboral? De qué manera. Hábleme un poco de los reconocimientos de su carrera recibidos hasta el momento. ¿Qué piensa de su salario y todos los aspectos de su remuneración, se siente satisfecha, piensa que es poco, desearía otra cosa? ¿Qué condiciones desea usted encontrar dentro de su entorno laboral en la institución? ¿Qué expectativas tenías a futuro, cuando decidiste entrar a la Policía? ¿Usted como Policía siente que le sirve a la sociedad, cual considera que sea su principal aporte, se siente satisfecha con eso? ¿En qué campos laborales de la Policía se ha desempeñado, está satisfecha con lo que ha hecho, a futuro en que campos le gustaría
--	--------------------------	---	---

			actuar, piensa que es posible como mujer? ¿Qué es lo que más le agrada de su trabajo como Policía y qué es lo que más le disgusta?
--	--	--	---

Tabla 1. Categorías de Análisis

8. RESULTADOS Y ANÁLISIS

El significado del trabajo es un constructo que está mediado por factores sociales, culturales, económicos e históricos que definen en gran medida la actividad laboral diferenciándola de otras por la cantidad de tiempo que las personas invierten en esta. Este significado es un conjunto de creencias, valores, y actitudes de las personas hacia el trabajo que poseen, el cual es posible aprender antes, durante y después del proceso de socialización y podría variar de acuerdo a las experiencias diferentes de cada persona en su contexto laboral (Salanova, 1991).

Tomando en consideración que el propósito general que se fijó para la presente investigación fue describir los significados sobre el trabajo de un grupo de mujeres que laboran como Policías en la ciudad de Palmira, para el cumplimiento de dicho objetivo, se contemplaron tres componentes y objetivos específicos el primero de ellos, en relación a la importancia y centralidad que tiene el trabajo en la vida de estas mujeres, el segundo que son las valoraciones normativas acerca del mismo y por último lo que ellas desean encontrar en su actividad laboral. En relación con lo anterior, atendiendo los planteamientos expuestos por el grupo MOW (1987), acerca de los tres componentes del significado del trabajo, en esta investigación se entendió, centralidad, como el grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona; las valoraciones normativas serán pues, aquellas afirmaciones sobre la justicia relativa al mundo del trabajo, desde la perspectiva del individuo y desde la perspectiva de la sociedad; haciendo énfasis en los derechos y los deberes que tienen en su actividad laboral y en tercer lugar los resultados que las mujeres Policías desearían encontrar en su trabajo, en relación a las funciones que desempeñan de acuerdo al nivel de importancia que le otorgan. Bajo tal perspectiva, se presentan a continuación los principales asuntos observados en relación con las categorías propuestas y en su conjunto respecto a los significados del trabajo policial en las mujeres consultadas.

8.1 CENTRALIDAD

C E N T R A L I D A D	Antecedentes de socialización	Teniendo en cuenta que la familia es el primer núcleo en el cual las personas se organizan para vivir en sociedad, se encontró que la familia se constituye como un agente básico durante el proceso de socialización y posterior toma de decisiones frente a la carrera policial. Además se encontró que la figura paterna es esencial en dichos procesos de socialización que anteceden a la toma de decisiones.
	Razones de ingreso e influencia de los padres	En relación con lo anterior, se encontró que lo que conlleva a las mujeres a optar por el trabajo policial se encuentra ligado al contexto sociocultural y creencias o valores inculcados desde el núcleo familiar. Asuntos tales como la estabilidad económica ligados a la posibilidad de apoyar a sus familias se presentan como asuntos determinantes del vínculo que estas mujeres establecen con el ingreso a la institución policial y los significados de su trabajo.
	Vocación para el trabajo policial	Entre las participantes algunas señalaron que son las mujeres quienes ingresan a la institución por vocación a diferencia de los hombres a quienes señalan de ingresar por el aspecto económico y otros beneficios. Sin embargo, cabe aclarar que no se hayo unanimidad entre los testimonios de los participantes ya que algunas señalaban el interés económico al momento del ingreso
		Se evidencio que para algunas de las mujeres la

	Servicio y gratificación en la atención a la comunidad	ejecución de su trabajo les permite servir a la comunidad y al mismo tiempo sentir gratificación por su trabajo.
	La familia	Un asunto predominante que se encontró entre las participantes es que la familia ocupa el primer lugar en sus vidas antes que el trabajo, coincidiendo entre ellas al poner en primer plano su familia seguido del trabajo y otros aspectos. También se encontró que el trabajo para las mujeres requiere más esfuerzo ya que por el hecho de ser mujeres socialmente recaen en ella otro tipo de responsabilidades como de tipo doméstico, configurándose lo que algunos estudios denominan doble o triple jornada del trabajo de la mujer; es decir, que las mujeres deben equiparar ambas esferas lo laboral y lo familiar.
	Tiempo libre	En relación a lo anterior otro aspecto que surge es el hecho de no tener tiempo libre para ellas mismas e incluso para compartir con sus familias, puesto que el descanso, el tiempo libre, horarios, jornadas laborales extensas son vividas como desventajas. De esta manera, el trabajo policial tiene una implicación directa en la vida personal de estas mujeres puesto que el tiempo que le dedican a sus labores hace que el tiempo para la familia, amigos, deporte, descanso entre otras actividades sea reducido considerablemente.
		Las experiencias o intereses propios son otro de los

	Trabajo policial y otras aspiraciones	aspectos que juegan un papel fundamental en el significado del trabajo, encontrándose entre las participantes que si bien algunas deseaban tener el trabajo policial otras preferían otras opciones o diferentes aspiraciones profesionales, sin embargo vieron en la policía la oportunidad de tener estabilidad profesionalmente y económicamente.
--	---	---

Tabla 3. Síntesis centralidad

La *centralidad del trabajo*, es definida por el grupo MOW (1987), como el grado de importancia que tiene el trabajo, tanto *en sí mismo* como contrastado con *otras esferas de la vida*, tales como: el tiempo libre, la familia o los amigos.

Teniendo en cuenta la categoría de centralidad, se comprenderá inicialmente el *Significado del trabajo en sí mismo* como el sentido y el nivel de importancia que personalmente se le ha asignado a la actividad laboral, teniendo en cuenta la historia personal de cada una de estas mujeres Policías, además para el análisis se retomaron algunos aspectos importantes relacionados con el trabajo como son: Antecedentes de socialización, Razones de ingreso e influencia de los padres, Disposición natural para el trabajo policial y Servicio y gratificación en la atención a la comunidad.

8.1.1 Antecedentes de socialización

Para dar inicio, es necesario tener en cuenta los diversos aportes teóricos recopilados en la presente investigación, dentro de los cuales se plantea que el individuo surge con las normas y valores acogidos desde el contexto familiar, donde la familia actúa como agente intermediario con la sociedad. En este sentido, tal como lo propone la Organización Mundial de la Salud, (OMS, 1979) la familia es el primer núcleo en donde las personas se organizan para vivir en sociedad; en donde le son transmitidos los valores culturales, las creencias y las enseñanza.

En relación con la importancia del trabajo policial en sí mismo, es posible rescatar las

siguientes expresiones que ilustran, la relevancia de algunos antecedentes de la socialización en los contextos más próximos como el de la familia, Adriana, por ejemplo, plantea: *“No mi madre si me apoyaba pero mi papá no, no igual siempre respetaron mis decisiones”*. Igualmente Sofia dice: *“No ellos siempre me decían que yo con este carácter me iba a ser más fácil me apoyaban por eso por mi carácter”* por su parte, Juliana manifestó: *“Mi papa me apoyo pero dijo no creo que sea capaz.... porque mi genio es muy fuerte y soy de las personas que en cierta parte no voy con que cierta persona me pisotee”* a su vez Lina se refiere al tema de la siguiente manera: *“los que más me impulsaron fueron ellos, mi mama, mi hermana fueron las que más me impulsaron para que me animara y siguiera con la carrera”*. Con relación a las anteriores expresiones, se puede decir que la familia de las mujeres, se constituye como un agente básico durante el proceso de socialización y posterior toma de decisiones frente a la carrera policial. Como se puede observar aunque en algunos casos se duda de las capacidades para el desempeño, se termina animando la toma de decisión para el ingreso.

De igual manera, acerca de la incidencia de los procesos de socialización, se encontró particularmente que en la familia la figura paterna es esencial en dichos procesos. Así se pudo evidenciar en los discursos de algunas de las mujeres entrevistadas. En el caso de Sofia, por ejemplo, se expresa: *“mi papá fue Policía entonces yo veía a mi papá como un ídolo como mi héroe, y le ayudaba a embetunar las botas, le ayudaba a alistar el uniforme, o sea yo fui como la que más andaba pendiente... nosotros somos tres hermanos un hombre y dos mujeres y mi hermano nunca se interesó por las cosas de la Policía... en cambio yo siempre anduve pendiente que mi papá y eso; yo creo que a eso fui cogiéndole como amor”*, este tipo de testimonios se asemejan al de Juliana quien manifiesta que: *“por el lado de una hermana mía que ella era agente, entonces ella fue la que me dijo más de la Policía”*.

Los anteriores testimonios permitieron evidenciar que en las entrevistadas la figura paterna juega un papel fundamental en los procesos de socialización que anteceden a la posterior toma de decisiones y el cual es importante para el significado que adquieren acerca del trabajo.

Lo anteriormente expuesto se relaciona con el planteamiento de Borges (1998), citado por Tolfo, acerca del significado del trabajo, en el cual plantea que los individuos construyen el

significado del trabajo en la medida que se da su proceso de socialización, cuando se apropian de contenidos referentes a las concepciones del trabajo; tal como se evidenció en los discursos anteriores donde todos los referentes que se tuvieron en el hogar en relación a la institución y lo que pertenecer a ella representaba, sirvieron a estas mujeres como sustento para la toma de decisiones sobre su trabajo policial y así mismo poder tomar distancia de otras opciones en el mercado laboral.

8.1.2 Razones de ingreso e influencia de los padres

Es preciso pensar que lo que conllevó a las mujeres a optar por el trabajo policial como profesión, se encuentra ligado al contexto socio-cultural y creencias o valores inculcados desde el núcleo familiar, algunas de ellas crecieron viendo un uniforme y el amor con el que sus padres lo usaban, así como la visión de estabilidad económica y la pensión a los 25 años de servicio, entre otros beneficios que percibía su grupo familiar, puesto que estas mujeres Policías privilegian en muchas ocasiones la opinión de ellos para tomar ciertas decisiones acerca de su futuro. En relación con este tipo de asuntos resulta importante destacar la percepción de condiciones diferenciadas que contemplan las mujeres Policías, tomando en cuenta situaciones de género, que pueden resultar determinantes según los contextos culturales.

Además se evidencia como algunas de las entrevistadas manifestaron en su discurso haber contado con el apoyo de sus familiares al momento de tomar la decisión de ser Policías Catalina dice: *“No que lo que yo quisiera, ellos en ningún momento se metieron”* o en otros casos no fueron respaldadas o apoyadas en la decisión de optar como profesión la Policía como en el caso de Adriana quien manifestó *“No mi madre si me apoyaba pero mi papá no, no igual siempre respetaron mis decisiones”*. Irene dice: *“No a ellos les gusta, me respetan, les parece bueno”*. Por ende, se podría pensar que el papel que juega la familia en la toma de decisiones acerca de la profesión cobra gran importancia en varias de las mujeres que fueron entrevistadas como se mencionó anteriormente en las razones de ingreso. Ya que la familia además de tener protagonismo al momento de elegir la carrera policial también influye en la permanencia de ellas dentro de la misma.

Por otra parte, otro aspecto destacado en las razones de ingreso, es la motivación de estas

mujeres por ingresar a la institución, respecto a lo cual resultan interesantes los testimonios de algunas entrevistadas. En el caso de Adriana expresa *“Pero sí, me gustaba mucho desde pequeña... ser Policía, si demasiado, sino que salí muy niña de del colegio entonces no me recibían, estudié en la universidad y después estaba en séptimo semestre, me presenté y pasé”*. Verónica coincide afirmando: *“Quizá la motivación más grande es mi hermano porque él es Policía, me gustaba lo que él hacía, el rol que desempeñaba entonces eso me hizo como motivarme y tratar de seguir los pasos de él... no eso ninguno quería porque yo soy la menor de 4 hermanos varones, la niña de la casa... eso fue duro para ellos y aun así para mí porque yo soy la consentida de la casa, entonces siempre es difícil”*. Por último, Lina sostiene: *“Bueno, mi hermano es Policía y siempre me había llamado la atención he tenido varios amigos Policías... ya esto fue como de la adolescencia más que todo desde que mi hermano ingresó primero al ejército y luego en la Policía”*. Es posible evidenciar que en algunos casos, tomaban la decisión siguiendo el ejemplo de familiares cercanos y su contexto social inmediato; es decir, por una motivación personal que las incentivaba a cumplir con expectativas propias y de alguna manera por tener conocimiento previo de la forma en que funciona la institución, gracias a las experiencias cercanas y de alguna manera al percibir que con la profesión de Policías se obtenían algunas ventajas como estabilidad, status y/o prestigio.

En otros términos, es posible pensar que previo a su ingreso a la Policía Nacional, las mujeres concebían que el hecho de obtener un trabajo dentro de la Institución las pudiera beneficiar en términos económicos y de estabilidad laboral. Lo que se distingue en los siguientes discursos de las mujeres por ejemplo Adriana dice: *“Si acá hay muchas ventajas, muchas, la mayor es la estabilidad económica, la mayoría entran por tener un trabajo fijo y ese es el problema, hay muchos Policías que de pronto no entran como con esas ganas si no como por tener mi sueldo mensual”*. Por su parte Sofía manifiesta: *“Pues cuando entré la motivación personal era mi mamá, ella siempre me motivaba por el lado económico y estabilidad”*. Frente a esto Irene dice: *“Pues en realidad entre fue por la oportunidad que vi por lo económico...Pues cuando uno está afuera uno se imagina que va encontrar como un equilibrio, es decir un trabajo estable y pues aportar en la casa y lo demás”* además Juliana refiere *“entrar a la Policía lo vi también como una estabilidad económica”* finalmente Lina afirma: *“Me llamaba mucho la atención, es como salir de la casa y pues uno tiene el trabajo ahí asegurado, su sueldo fijo*

primordialmente por eso; el Policía que diga que es totalmente pasión a la Policía es mentira, es una estabilidad que uno busca y la Policía se la da”.

Como se destaca en los anteriores planteamientos de Adriana, Sofía, Juliana, Lina, los asuntos de estabilidad económica, ligados a la posibilidad de apoyar a las familias se presentan como asuntos que inciden en las mujeres al momento del ingreso a la institución policial y con los significados de su trabajo. Esto se relaciona con asuntos investigados previamente donde autores como Meler, (2005) por ejemplo plantean que existen mujeres - madres que trabajaban sólo por un tipo de necesidades, las económicas, mientras que otras trabajan por varios tipos de necesidades, las económicas y también las necesidades subjetivas de reconocimiento social y de prestigio.

8.1.3 Vocación para el trabajo Policial

En relación con los asuntos encontrados al tratar de indagar sobre la centralidad del trabajo para las mujeres policías consultadas, un aspecto que resulta de particular interés es el hecho de que algunas de ellas resaltan que ingresan a la institución por vocación a la profesión. Esto se hace evidente, en el discurso Sofía cuando señala: *“Yo creo que por vocación casi siempre que uno habla con las compañeras y uno les pregunta porque entraron acá, ellas dicen que es por ese motivo... Yo creo que las mujeres entran más por vocación porque yo hablo con ellas y ellas dicen que les toco lucharla para entrar”.*

De acuerdo a los testimonios descritos anteriormente; podría pensarse que el trabajo policial según lo observan algunas de las mujeres entrevistadas tiene un valor intrínseco, es decir, que es una actividad satisfactoria en sí misma y preferida ante cualquier otra opción (MOW, 1981). Sin embargo, es preciso aclarar que no se encontró unanimidad entre los testimonios de las participantes ya que como se mencionó anteriormente algunas de ellas también señalan el interés económico como un aspecto importante al momento del ingreso.

Este tipo de observación resulta coherente con aspectos que se contemplan institucionalmente y de hecho al investigar sobre la organización de la policía como se pudo observar en la caracterización, se encuentra que es una institución que entre sus propósitos enfatiza el brindar a todo su personal y a sus familias beneficios adicionales a los que tienen las

personas cuando se vinculan a una organización, por medio de los servicios que le brinda a sus integrantes en asuntos relacionados con la salud, la vivienda y el bienestar en general, entre otras posibilidades que otorgan a sus miembros (Policía Nacional, 2010).

8.1.4 Servicio y gratificación en la atención a la comunidad

En consecuencia, se encontró otro aspecto importante observado en el discurso de las entrevistadas; así ellas evidencian que tras la ejecución de su trabajo policial, tienen la posibilidad tanto de servir a la comunidad, como de sentir cierta gratificación por ello. Entonces este aspecto tiene relación no solo al hecho, quizá de recibir retribución económica por su función, sino también de sentirse a gusto con esta. Lo que se puede constatar en los siguientes discursos, así Catalina dice: *“Me metí en esto, porque tengo esto de servir a la comunidad... porque estar en la Policía es de mucho servicio a la comunidad tanto las mujeres como los hombres depende de la dependencia que usted tenga”*. Verónica también refiere: *“Lo que más me agrada es que uno está en constante contacto con la comunidad...Claro, me ha dado la satisfacción de servirle a las personas”*. Sofía concuerda y argumenta: *“Poderle servirle a la comunidad por ejemplo cuando vienen a poner una queja y uno les puede ayudar, yo me alegro cuando encuentran sus documentos y eso es muy gratificante me siento como reconfortada cuando pasa porque la gente se va contenta”*. Ximena por su parte dice: *“Pues no sé cuando yo era niña o adolescente yo siempre le pedía a Dios que yo quería un trabajo no solo para ganarme la comida sino un trabajo en el que yo pudiera ayudar a las personas”*. Finalmente Irene menciona: *“Trabajar acá me hace sentir muy útil... Claro que a nivel profesional si porque lo que yo quería era servirle a la comunidad enseñando y eso es lo que hago”*.

Esta visión de servicio en su labor policial se relaciona con los planteamientos hechos por diversos autores frente al tema de las funciones o misión específica que se realiza en este tipo de organización. Pues como lo expone Llorente (1997), se trata de una figura “moderna” de la Policía; la cual surgió en principio como un mecanismo alternativo capaz de mantener el orden y que se ha ido reestructurando y adoptando nuevas características en su estructura profesional; evidenciando además una tendencia clara hacia la especialización y con fines de involucrarse más con la población civil y de ampliar su papel dentro de la comunidad. Como lo argumenta

Irene en el siguiente fragmento. *“Claro satisfacción, pues en primer lugar como miembro de la institución o sea yo hago las cosas bien, le doy cumplimiento a las cosas del día a día y adicional a eso pues tengo la gran oportunidad de trabajar con los niños, eso es muy gratificante, cuando se empiezan a ver los resultados”*. Verónica dice: *“yo creo que cuando uno hace algo que le gusta eso es el mayor premio para uno...Pues haber es gratificante ayudar a la comunidad y que a ti te digan muchas gracias...”*.

De manera que el indicador anteriormente descrito evidencia un soporte y motivador que le permite a estas mujeres crear expectativas frente a sus roles a desempeñar en la institución y la manera como esto puede contribuir como aspecto positivo que destaquen de su labor.

En este sentido, en esta investigación acerca de la centralidad y por ende de su articulación con el significado del trabajo en sí mismo, se encontró que el trabajo policial tiene para cada mujer un significado diferente, mientras que para algunas tiene un nivel de importancia más elevado para otras no lo tiene y en esto inciden aspectos tales como la familia, el contexto social en el cual se encuentren inmersas y las vivencias o experiencias propias que permiten la construcción del significado del trabajo policial. Además, es posible evidenciar en el discurso de algunas mujeres Policías que el trabajo es percibido como algo positivo para algunas de ellas quienes lo consideran como el eje central de la vida, el cual les otorga mejores posibilidades a nivel económico, laboral, social, entre otros.

Por su parte para otras mujeres es asociado a algo negativo y visto como un sacrificio, que les impide llevar a cabo ciertas actividades con la familia o amigos. La información obtenida por algunas de las participantes así lo constatan, Sara dice: *“pues la Policía es el proyecto de vida de uno, la Policía es muy bonita, tiene muchas cosas buenas, pues me ha dado muchas cosas”* Sofía manifiesta: *“pertenecer a la institución, no, es algo muy grande. a uno le duele mucho por ejemplo cuando en las noticias hablan mal de los Policías, uno no no los conoce pero tenemos el mismo uniforme, a mí se me salen las lágrimas, porque todos son parte de mi institución entonces somos como hermanitos, entonces cuando los cogen por allá robando todo eso le da a uno duro”* Sara coincide diciendo: *“pues significa mucho porque aquí, yo puedo colaborar mucho a las personas, siempre viene alguien le pregunta a uno, yo que puedo hacer, deme un*

consejo” . Contrario a esto se encuentra la posición de Ximena quien sostiene que: *“en la Policía prácticamente es un sacrificio porque imagínese uno prácticamente uno no tiene vida civil, se dedica todo el tiempo a trabajar”*. Los anteriores testimonios reflejan una dualidad entre lo que significa el trabajo para cada una de ellas, siendo este para algunas su orgullo, o proyecto de vida el cual le aporta varios beneficios como para otras siendo el trabajo policial un sacrificio que les impide y les limita a realizar cualquier otra actividad diferente al trabajo incluso considerando en algunos casos como una experiencia negativa, que invade la vida familiar.

De otro lado, un hallazgo que resulta importante rescatar en la investigación, es que la mayor parte de las 9 mujeres entrevistadas, específicamente 7 de ellas remiten su elección del trabajo a los beneficios económicos y laborales que les ofrece la institución de la Policía a pesar de tener otras opciones de vida contempladas. Tal como se puede apreciar en el discurso de Lina: *“Quería estudiar una carrera... siempre pensaba uno invierte mucho dinero en una carrera especializarse y sale y desempleado porque salir y conseguir trabajo es difícil entonces necesitaba algo que uno salga y tenga la oportunidad de trabajar, me llamaba la atención la ingeniería civil pero no se daban los recursos”*.

En el caso de otra de las participantes del estudio, se encontró que aunque primero deseaba terminar sus estudios, optó por la elección de pertenecer a la Policía ya que le garantizaba estabilidad laboral y económica. Sofía: *“porque siempre hubo entre ser Policía y estudiar agronomía... hasta cuando ya termine el colegio y yo me ponía a pensar es que una carrera son 5 años, pa uno salir a buscar trabajo, y pues no eso como que lo llevaba uno en la sangre y no yo dije yo me voy”*. Esto se ve relacionado con el significado del trabajo en sí mismo, ya que para esta mujer la Policía es una buena oportunidad laboral y algo que deseaba ser en su futuro y además en relación a las motivaciones de ingreso es posible destacar que para esta mujer la Policía era una opción que le garantiza un empleo estable, ingresos económicos mensuales seguros, mientras que si optaba por una carrera profesional iba a ser más costoso, tendría que invertir más tiempo y no le iba a garantizar estabilidad laboral.

De igual manera, se encontró que dos de las nueve mujeres señalan claramente su vocación

frente a la elección de la profesión, Ximena dijo: *“yo pienso que yo si nací para ser Policía”*; Por su parte, Lina manifestó *“veía esa posibilidad de la Policía o del ejército siempre me llamo la atención pero como estaba enrolada en las danzas y en mis cosas veía lejos la posibilidad... la verdad no me iba a dar para vivir y seguir progresando entonces ahí como que aterrice y dije voy a ver si es posible ingresar...”*. Lo que se convierte en un aspecto diferenciador de las otras participantes quienes sostenían un interés primordial por lo económico y estable del trabajo policial, en este caso se refieren al interés vocacional de desempeñarse en la Policía desde una visión natural ya que expresan “haber nacido” para dedicarse a ser Policías.

Al indagar a las participantes por el significado de la profesión, se evidenció particularidad en cada uno de los casos, esto se sustenta con el planteamiento de Doering, et al. (1983) citado por Salanova que dice que “el significado de trabajo es un producto de la experiencia laboral y se construye a partir de las experiencias que va encontrando cada persona en su ambiente laboral”. Desde esta perspectiva mientras que para algunas mujeres su profesión es lo más importante, como se refleja en la respuestas de Sara: *“pues significa mucho porque aquí, yo puedo colaborar mucho a las personas...”*; Para otras mujeres indagadas, la profesión pasa a un segundo plano, poniendo en el primero a la familia, esto se refleja cuando manifiestan Sofia por ejemplo: *“Yo creo que el segundo lugar, porque el lugar más importante lo ocupa mi hijo, mi familia, yo digo que ya la Policía por ahí en un segundo... en términos de prioridades mi familia, mi hijo y mi mamá son más importantes que el trabajo”*.

Por lo tanto, la persona construye un significado del trabajo determinado a partir de la interpretación y articulación que hace de sus propias experiencias laborales y familiares; es por esta razón, que el significado del trabajo en general, varía a lo largo de la vida, y para estas mujeres ha sido influido por diversos aspectos o situaciones que atraviesan en su cotidianidad y los diferentes roles que adoptan en el transcurso de la vida, tanto en el trabajo como fuera del mismo. Tal como se evidencia en los siguientes fragmentos de las entrevistas donde Irene alude: *“Pues muchas cosas es en una parte orgullo, sentido de pertenencia, agradecimiento, o sea como lealtad, porque es una institución buena”*. Frente a esto Juliana también manifiesta: *“como mi papá trabaja en interpol, tengo otro hermano Policía entonces siempre vi la Policía con mucho respeto, o sea como el uniforme”*. En este orden de ideas, la centralidad del trabajo de las

mujeres entrevistadas se ha ido perdiendo ya que ellas prefieren poner en primer lugar a la familia como un asunto central en la vida antes que su trabajo.

Otro de los aspectos considerados para esta investigación en cuanto a la centralidad del trabajo es el *significado en relación con otras esferas de la vida*, el cual se entenderá como todas aquellas actividades que se relacionan de una u otra forma con el trabajo, es decir; como el trabajo es una actividad transversal en la vida de todas las personas y este se desarrolla en relación de diversas situaciones, sentidos, construcciones sociales y contexto cultural. Para el análisis de los resultados se tendrán en cuenta aspectos tales como: la familia, tiempo libre, el trabajo y otras aspiraciones.

8.1.5 La familia

El planteamiento teórico a cerca de la centralidad del trabajo en relación con otras esferas, permite comprenderse a la luz del relato de algunas de las mujeres entrevistadas que entre los aspectos más importantes la familia ocupa el primer lugar en sus vidas antes que el trabajo; sobre esto se pudo observar que Irene por su parte plantea: *“Mi familia ocupa el primero definitivamente, uno le dedica mucho tiempo a esto, pero para mí la prioridad siempre es mi familia siempre”*. Sara coincide planteando que la Policía: *“No ocupa el primer lugar porque ese lo ocupa mi familia, pongámoslo que ocupa el tercer lugar en todas las cosas”* lo anterior permite evidenciar que la centralidad del trabajo en las mujeres policías ya no se ubica como prioridad frente a otros aspectos como las familia. En estos casos, se puede evidenciar como varias de las mujeres entrevistadas coincidieron en poner en primer plano su familia, seguido del trabajo y otros aspectos como sus amigos o el tiempo libre que consideran importantes en la vida.

De otra parte, es posible rescatar que el trabajo es una actividad transversal en la vida de las personas, sin embargo; se alcanza a visualizar una gran distinción de dicha condición de transversalidad tanto para los hombres como para mujeres, puesto que como se ha planteado en la revisión teórica al tratar los asuntos de género y división sexual del trabajo, el trabajo para las mujeres requiere de más esfuerzo ya que por el hecho de ser mujeres socialmente se le han asignado otras labores de tipo doméstico, entonces algunas de ellas no solo se deben afrontar sus labores en la Policía sino que además deben ser madres, esposas y dedicarse a las actividades específicas del hogar. Configurándose lo que algunos estudios del trabajo femenino llaman como

la doble o triple jornada de trabajo de la mujer; asunto que se puede observar más adelante al analizar la categoría de aspectos normativos.

De acuerdo con lo expuesto por Meler, (2005) “la doble jornada del trabajo femenino permite constatar cómo la incorporación de las mujeres al mercado laboral, en lugar de cambiar las estructuras familiares, se había transformado en una nueva forma de dominación: la doble explotación del trabajo femenino, en el hogar y en el trabajo extra doméstico” (p.70). Es decir; que la incorporación al mercado laboral por parte de las mujeres demanda equiparar ambas esferas lo familiar y lo laboral.

Lo anterior se refleja en el discurso de algunas de las mujeres quienes manifiestan que su actividad central es el trabajo, sin embargo; estas a su vez deben realizar otros tipos de trabajo como del hogar y de tipo familiar entre los que prevalece la crianza de los hijos. Como se puede notar en algunos discursos, por ejemplo el de Ximena quien al hablar de su trabajo y vida de familia expresa: *“porque yo me la paso es acá, todo el día prácticamente... en mi tiempo libre me dedico a descansar y hacer oficio, estando ahí con los niños, que se divierten”* de igual manera, Sofía coincide en su discurso cuando dice: *“No pues el trabajo de la casa, yo llego y cojo el otro trabajo, hacer aseo, comida, las tareas de los niños, todo lo de una mujer igual que cualquier mamá”*.

Lo anterior, evidencia claramente un aspecto diferencial el cual consiste en que la mujer no solo asume el trabajo remunerado como Policías sino que también debe asumir el trabajo doméstico que se le ha asignado socioculturalmente por su condición de género, dicho trabajo no es remunerado y en algunos casos no es reconocido como tal, no obstante; implica que la mujer desempeñe mayores funciones como las que se mencionaron anteriormente. Esto se relaciona con lo expuesto por Alarcón & Brunet, (2005) quienes señalan que “las mujeres casadas deben realizar trabajos domésticos para sus maridos e hijos, de tal modo que los hombres disfrutan de salarios más altos como de la división domestica del trabajo. Esta división domestica del trabajo, actúa debilitando la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. Así, el mercado de trabajo perpetua la división domestica del trabajo y viceversa”.

Sumado a los anteriores discursos, es posible también evidenciar que las mujeres consideran que existen aspectos que les afectan a ellas directamente y que son más difíciles de manejar; como el caso de la maternidad y la relación con sus conyugues. Por tanto, consideran que en

comparación con los hombres ellas estarían en desventaja, al demostrar mayor preocupación por el poco tiempo dedicado a la crianza de sus hijos y demás aspectos que rodean el desarrollo de las actividades alternas al trabajo que ellas asumen, luego de terminar con sus jornadas como Policías. Así lo argumenta Ximena: *“Pienso que la permanencia es más fácil para los hombres porque no tienen que cargar tanto con los hijos como una mujer, cuando uno tiene sus hijos y además porque uno de mujer se acaba más fácil porque uno tiene más trabajo que los hombres en una familia”*. Concuerda con ella Lina quien dice: *“A diferencia de los hombres que llegan del trabajo y un ratito a la familia, un ratito a los hijos y se va y descansa y ya o hay me voy a ir a jugar fútbol o a pasear con los compañeros tienen esa posibilidad pero una mujer no... es más fácil para hombres quedarse en la institución porque uno de mujer lleva las riendas del hogar, hablando de hijos y de familia entonces sobre los hombros de una mujer recae todo el peso de una familia por ese lado uno no piensa en pensionarse sino retirarse más temprano por la misma familia por permanecer más tiempo, por encargarse de la familia... Tal vez se debería resaltar el trabajo de las mujeres y el sacrificio que hacen las mujeres más que todo las que tienen los hijos para dar no solo un buen trabajo en la institución sino también sacar adelante a una familia que sea reconocido eso y que sea como mas no permisiva sino como más consciente sobre las situaciones personales que viven todos los Policías que se tenga más en cuenta eso y ojala un día que eso cambie.”*.

Lo anterior se refleja en lo expuesto por Meler, (2005) “La dedicación horaria que requieren los puestos más altos en la mayoría de los espacios laborales está diseñada, por lo general, dentro de un universo de trabajo masculino, e incluye horarios que habitualmente no están disponibles para las mujeres - por ejemplo, horarios vespertinos o nocturnos - dado que, habitualmente, este grupo de mujeres también desempeñan roles familiares y domésticos como madres, esposas y amas de casa”. En este orden de ideas, se puede pensar que debido a que el trabajo policial se encuentra enmarcado bajo un contexto mayoritariamente masculino, los horarios y jornadas de trabajo no se enfocan bajo las necesidades de las mujeres como la maternidad, crianza de los hijos, y lo relacionado con el hogar.

De igual manera, asumir la maternidad siendo Policías tendría mayor dificultad como lo relata Sofía: *“Uy lo más difícil, hay veces que el tiempo, uy si es lo más tenaz, es un corre corre*

siempre cuando uno por ejemplo tiene hijos, que arreglar el niño que alistarlo que dejar almuerzo hecho es siempre contra el reloj... Y se complica siendo mujer más cuando uno es mamá los horarios, uno tiene hora de ingreso pero no de salida". También Sara dice: "A veces no puedo ver a mi hija; a veces me voy de pronto 15 días de comisión y ese tiempo no lo comparto con mi hija... Y en sí, es muy duro porque uno dice, mi hija la está criando otra persona. Yo llego y está durmiendo, me levanto y todavía está durmiendo. A veces quiere uno tirar la toalla porque no estoy viendo crecer a mis hijos y uno dice no". Adriana por su parte dice: "Pero a mí me ha afectado mucho de dos años para acá por mi bebe porque cuando me quitan un descanso me duele muchísimo no es porque me vaya ir a dormir si no porque necesito compartir con mi hija pero es duro a mí me ha parecido duro estos dos últimos años no más de resto no". El discurso de Juliana es similar, pues dice: "Poder dedicarle tiempo a mi familia al máximo, poder ver crecer mi hija. Es duro porque mi niña tiene 5 meses y es duro yo llegar donde la nana y decirle vea mi bebe y encontrarla dormida, yo la dejo despierta porque ella madruga mucho, pero yo llego y la encuentro dormida...es duro... entonces la nana empieza no vea ella ya hace esto, vea ya hace lo otro, ya aprendió a hacer carritos y yo... me pierdo de eso de mi niña..."

Con base en lo anterior se encontró el aporte de Meler, (2005) quien propone las diferentes formas de desenvolvimiento de una mujer que trabaja en diferentes ámbitos de su vida, como repercute su labor en la relación con los hijos, en la maternidad; en su relación con el conyugue pero sobre todo con la percepción que la mujer tiene de sí misma y el impacto que esta tiene en las elecciones que privilegia en su vida. En definitiva, la autora señala que la subjetividad de la problemática traduce sentimientos de culpabilidad muy extendidos entre las madres de hijos pequeños que trabajan fuera del hogar. Este aporte teórico permite comprender que las mujeres Policías afrontan dificultades particulares inherentes a su condición de género que vuelven difícil asumir las labores con la institución y a nivel familiar. Este asunto resultaría de gran importancia que fuera considerado por la institución para que aprovechando el espíritu de cambio institucional de las últimas décadas e igualmente de favorecimiento de condiciones de equidad, se contemplara el diseño de políticas que tomen en cuenta posibles condiciones de desventajas reales que afrontan las mujeres.

8.1.6 Tiempo libre

En directa relación con los asuntos tratados previamente, surge otro aspecto respecto a las responsabilidades que deben cumplir las mujeres en cuanto a la vida familiar, es el hecho de no tener tiempo libre para ellas mismas e incluso para compartir con sus mismas familias; pues trabajando como policías; el descanso, tiempo libre, los horarios, las jornadas laborales extensas, los traslados etc. representan una desventaja para ellas. Por las razones referidas en los siguientes discursos: Sara por su parte dice: *“Uno se arriesga, porque uno deja a la familia por el beneficio de otras personas...Pues uno no le dedica mucho tiempo a la familia... ya la vida social de uno no es tanta, no es lo mismo que uno antes, porque uno estaba en la calle, salía todos los fines de semana pa donde quisiera; acá no uno se tiene que acomodar que a cada 15 días si puede hacer lo que quiera ... Cuando uno está como Policía uno dice que no tiene fechas especiales, porque todos los días es de trabajo; uno no tiene ni los fines de semana, todos los días trabajamos. Como quien dice los 365 días del año son igual para nosotros”*.

A si mismo Lina refiere: *“Es complicado uno no tiene vida social casi; para tener vida social o con la familia tendría que sacrificar un poquito del descanso y entonces otra vez volver... Poca vida social. no, la verdad no porque no me queda tiempo, si acaso para descansar con mi hija un ratico y ya, pero no me queda tiempo...desventajas, que uno no puede darse el lujo de planear alguna cosa digamos un paseo familiar, vámonos para un viaje o algo así, no porque de un rato a otro lo solicitan y tiene que salir corriendo entonces no se puede... tener que dejar de lado la familia por estar trabajando, le exigen que aunque uno este de pronto descansando o en la hora del almuerzo o ya sea tarde en la noche necesitamos una cosa vengase ya y uno tener que salir corriendo y no importa lo que uno esté viviendo, porque no importa lo que uno viva aquí adentro usted tiene que cumplir”*. Frente a este asunto Juliana dice: *“No, nada, no me queda tiempo... porque yo casi ni tiempo tengo para mi familia... entonces si a uno le quedara un poquito de tiempo uno podría compartir con los poquitos amigos que tiene con la familia”*. Ximena responde: *“Mi trabajo me absorbe prácticamente, no tengo tiempo ni siquiera para la familia, por eso no me he preocupado ni por conseguir esposo (risas) porque no hay tiempo”*. Más adelante Ximena afirma *“a mí personalmente me encanta el deporte por ejemplo cuando yo estaba de civil antes de ingresar a la Policía practicaba baloncesto, natación un poco de deportes... pues ya en el trabajo ya eso no me queda tiempo”* aludiendo a la limitación del trabajo en la realización de sus actividades.

Esto se encuentra en relación con aspectos teóricos revisados previamente donde Meler, (2005) señala en su investigación que “la mayoría de las organizaciones laborales están diseñadas dentro de un universo de trabajo masculino, y no contempla las necesidades específicas de las mujeres en tanto trabajadoras. Contar con horarios flexibles, o la media jornada de trabajo, que parecerían ser condiciones laborales más acordes con las necesidades de crianza de los niños pequeños, suele ser propio de trabajos de baja calificación, mal pagados y sin perspectivas de futuro”. Por lo anterior no resulta entonces una compatibilidad entre el desarrollo laboral/profesional y lo personal /familiar.

Para finalizar, en los discursos de Verónica y Ximena dan cuenta de la concepción de dificultad al asumir el trabajo policial y sus condiciones, junto con los deberes que tiene en sus hogares con sus esposos e hijos. Es así como Verónica dice: *“Es difícil, es difícil porque a veces la Policía nos quita mucho tiempo, a veces no hay tiempo ni siquiera para hijos o para la pareja, es difícil que de todo un día solo compartir 10 minutos o una hora, entonces ser Policía es duro”*. Ximena afirma: *“como mujer yo digo complicado tener una familia un hijo un esposo que atender, no sinceramente no queda tiempo para eso sinceramente ahora que estoy soltera me doy cuenta que no tengo ni tiempo tengo casi para mi imagínese cuando tenga un hijo aunque eso es un sacrificio muy grande porque uno nunca va estar para el hijo pendiente para verlo crecer porque yo así como le digo desde acá ya lo veo que no voy a tener tiempo y eso sería muy difícil”*.

Como consecuencia de este tipo de labor que las mujeres Policías desempeñan se encontró que tiene una implicación directa en su vida personal, puesto que el tiempo que le dedican a sus labores hace que el tiempo para la familia, amigos, deporte, descanso, entre otros sea reducido considerablemente. Lo cual permite caracterizar la vida de las mujeres policías por su doble función que deben ejercer entre el trabajo y la familia y el desgaste e impactos que allí se suscitan con relación a la vida personal, relaciones sociales, crianza de los hijos entre otros aspectos.

8.1.7 Trabajo policial y otras aspiraciones

Asimismo, es importante tener en cuenta, que el constructo del significado del trabajo ha sido definido por varios autores entre los cuales se encontró Salanova et al., (2000) los cuales lo definen como un concepto multidimensional que abarca varias esferas de la vida del individuo;

en términos de tiempo, espacio, contexto social y cultural y el cual está influido por los cambios y concepciones de cada época.

De acuerdo con Salanova (1991), dicho significado se aprende antes y durante el proceso de socialización en el trabajo y varía en función de las experiencias propias y de aspectos situacionales que se producen en el contexto laboral y organizacional. Como se aprecia en este caso Irene sostiene: *“Desde niña siempre quise ser profesora... esa era mi mayor meta cuando empecé acá en Palmira en la oficina de Educación vi de una la oportunidad de transmitir, me agrada mucho trabajar con niños, entonces en las zonas más vulnerables hacemos refuerzos con ellos”*; es posible considerar que las experiencias o intereses propios son otros de los aspectos que juegan un papel fundamental en el significado del trabajo que la mujer ha construido ya que de estas depende en gran parte que este sea reconocido como algo positivo o negativo.

En el caso de las mujeres Policías, las normas y la naturaleza del trabajo implican demandas y toma de decisiones a nivel personal, familiar y profesional que estas mujeres deben asumir como por ejemplo alejarse de la familia, reduciendo su tiempo libre, o cambiando su imagen física dado que en la institución de la Policía Nacional se deben alinear a ciertos esquemas de presentación personal como por ejemplo tener el cabello corto o recogido, usar aretes pequeños, tener un color en las uñas claro, entre otros y además deben asumir esfuerzos físicos con el fin de pertenecer y permanecer en la institución. El asunto diferencial que se precisa rescatar en este caso frente a los hombres u otros trabajos diferentes al policial, es que si bien, todos los trabajos tienen exigencias o implicaciones, la Policía Nacional tiene ciertas exigencias como por ejemplo: arduas jornadas laborales, desplazarse a otras zonas del territorio Nacional a prestar sus servicios a la ciudadanía, y las anteriormente mencionadas que tienen claras incidencias y tratamiento diferenciado para hombres y mujeres, dadas nuestras consideraciones socioculturales acerca del lugar de hombres y mujeres.

Otro aspecto que cobró relevancia en este estudio es que el trabajo se convierte en un asunto importante por los impactos y demandas que conlleva el mismo, las cuales afectan directa o indirectamente la vida personal de las mujeres entrevistadas; también se encontró que el trabajo se constituye como uno de los espacios de socialización más importantes después de la familia.

Lo anterior se ve ligado a lo que expresa Catalina quien sostiene: *“porque yo me la paso es acá, todo el día prácticamente”* además Sara manifiesta: *“pues significa mucho porque aquí, yo puedo colaborar mucho a las personas, siempre viene alguien le pregunta a uno, yo que puedo hacer, deme un consejo”*.

Por último, en el análisis correspondiente a la categoría de centralidad resulta importante mencionar que en el discurso de las participantes, se logró evidenciar algunos elementos del significado del trabajo tanto en sí mismo como en otras esferas de la vida, que si bien es una construcción propia de cada sujeto, también interfieren aspectos sociales como familia, amigos, compañeros o jefes con los cuales interactúan, siendo las significaciones elaboradas a partir de la experiencia o creencias personales.

En esta investigación, se pudo observar otro aspecto relevante en cuanto a la centralidad del trabajo y es el valor intrínseco e instrumental atribuido al trabajo policial, sin embargo, no necesariamente es como lo manifiestan algunas de ellas, puesto que si bien, puede existir un interés a nivel vocacional también se ve reflejado el interés de la retribución de tipo económico por el trabajo policial ya que la Policía Nacional ofrece numerosos beneficios tanto para el personal que la integra como para sus familias.

Esta categoría de centralidad del trabajo se encuentra en relación con otros aspectos tales como la valoración normativa del trabajo como se evidenciara a continuación en función de los deberes y derechos que tienen las mujeres en la institución.

8.2 NORMAS

	Situaciones de género	Frente a este asunto la mujer policía estando en un contexto mayoritariamente masculino se ha visto enfrentada a una realidad que le demanda cumplimiento en sus deberes y a la vez le abre un espacio dentro de la institución para posicionarse y avanzar con su desempeño en la lucha por ascender
--	------------------------------	---

N O R M A S		y cumplir expectativas personales y profesionales.
	Concepciones de igualdad y desigualdad	Frente a este tema inicialmente las mujeres señalaban igualdad de condiciones con los hombres, sin embargo en el transcurso de la entrevistas surgían temas relacionados con la fuerza, funciones, y relaciones con compañeros que evidenciaban desigualdad en el ejercicio de sus deberes y derechos.
	Debilidad de la mujer	Frente a este tema, las mujeres señalan que hay ciertas diferencias con los hombres que las ubican a ellas en un lugar inferior dado su fuerza y capacidad de respuesta, dicha cuestión también implica una condición paradójica en el ejercicio de los deberes y derechos ya que por un lado permiten el posicionamiento dentro de funciones específicas pero por otro probablemente también pueden llegar a fijar a las mujeres a lugares específicos y pueden restringir en alguna medida sus oportunidades para participar en otros campos de desempeño.
	Deberes institucionales que impactan relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales se ven impactadas dado las funciones que desempeñan y el tipo de información al que tienen acceso (elección de pareja y amigos).
	Construcción de nuevos lugares y espacios para la mujer	Las mujeres policías ponen en evidencia que hacen presencia en especialidades que antes eran solamente par personal masculino, lo cual demuestra su avance y también la necesidad de continuar consolidando su presencia con su desempeño y resultados para de esta forma, abrir camino a nuevas mujeres dentro de la institución.

	Teoría y práctica de la teleología institucional	Discrepancias entre lo vivido y lo escrito en la norma de la PONAL (Lupus, Policía basada en el humanismo)
	Valores institucionales y demandas éticas como Policías	La cultura es la médula de la Institución que está presente en todas las funciones y acciones que realizan sus miembros. Corresponde pues a las mujeres policías, tanto reconocer el camino que han recorrido como seguir potenciando el lugar que se han ganado para consolidar nuevos cargos, puestos de trabajo y el mercado como tal con su fuerza de trabajo.

Tabla 4. Síntesis Normas

El análisis descrito a continuación corresponde a las valoraciones normativas del trabajo que de acuerdo el grupo internacional MOW (1987), citado por Salanova (1991) son afirmaciones sobre la igualdad relativa al mundo del trabajo, desde la perspectiva del individuo y desde la perspectiva de la sociedad. Más concretamente, se refiere a la condición de acuerdo o desacuerdo de las personas con una serie de afirmaciones acerca de los deberes y derechos de los empleados y de la sociedad con respecto al trabajo.

Dicho componente del significado del trabajo se indagará desde dos dimensiones principalmente, los derechos que las mujeres Policías consideran merecer por pertenecer a la Institución y los deberes que deben asumir como compromisos dentro de la misma, algunos de estos en ocasiones vividos como imposiciones que la institución les asigna; por ejemplo el hecho de no perder nunca la investidura de Policía, así no tengan puesto el uniforme. Se ha observado así mismo que algunos deberes, relaciones y la forma de asumirlos, están mediados por condiciones de género, bajo las cuales se mantienen vigentes y se imponen ciertos deberes a la mujer en función de este tipo de asuntos, como el trabajo doméstico y familiar que asumen cuando llegan a su casa.

En el discurso de los derechos y deberes surgieron una serie de asuntos que para su mayor comprensión e interpretación se analizaron por separado, tales asuntos fueron, situaciones de género, concepciones de igualdad y desigualdad, debilidad de la mujer, deberes institucionales que impactan relaciones interpersonales, construcción de nuevos lugares y espacios para la mujer, teoría y práctica de la teleología institucional, valores institucionales y demandas éticas como Policías.

8.2.1 Situaciones de género

La mujer dentro de la institución ha realizado avances importantes, sus funciones están relacionadas en algunos casos, precisamente con su feminidad y algunas características que históricamente las han caracterizado por su escucha, su tacto y su capacidad para resolver problemas, algunas de las mujeres señalaron que su rol era reconocido como conciliador, lo reconocen como la cara bonita de la institución, Sara labora por ejemplo en la Policía de infancia y adolescencia y menciona que ser mujer le facilita dicha labor así: *“El hecho de ser mujer creo que si ayuda más, mira que hay madres de familia que son muy psicorígidas y ellas con los hombres (Policías) no, a un hombre no le va a contar bien que el papá la violó o cosas así, entonces uno como mujer tiene como más cercanía y es más fácil, habla como más confianza”* por su parte Lina dice: *“...porque ven como ese lado amable de la institución, hasta ahí se acaba la idea de que la Policía es solo violencia, fuerza y altercados contra la sociedad, ahí llega la mujer a cambiar esa idea y esa perspectiva que tienen; por la amabilidad que la mujer tiene, la sonrisa, el ser persona, y eso es lo que uno muestra y le hace cambiar a la gente la idea”*... *“Las mujeres más que todo a la población infantil uno se mueve mucho por lo que es familia y los niños poder ayudarlos a ellos, sacarlos de problemas de las drogas”* es claro pues como la institución puede vincular y posiblemente “utilizar” ciertas características propias de las mujeres para ubicarlas dentro de ciertos contextos. Los discursos de las entrevistadas dan cuenta de que la Institución de la Policía Nacional en concordancia con estereotipos culturales que tiene la sociedad, usa ciertas características de las mujeres para ubicarlas en cargos específicos con niños, adolescentes, adultos mayores y la familia. Este asunto lo menciona Ortner citando a Bergesio (2006) “El asignar a la mujer el lugar de lo domestico, del cuidado de los hijos, del rol de madres, sin duda es una concepción que ha contribuido a la asimetría sexual, sustentando el "status secundario que universalmente tiene la mujer"

Así mismo Alarcón y Brunet (2005), plantean que tanto hombres como mujeres no son

considerados iguales ni en la familia, ni en el mercado laboral, ni en la empresa. De otro lado, la división sexual del trabajo se define como el reparto social de tareas o actividades según el sexo y género, este reparto varía de acuerdo a cada sociedad. En dicho reparto hay lugar entonces para la existencia de aspectos diferenciados respecto al género, dado que tanto a nivel histórico como actual la mujer se ha caracterizado por asuntos que las alejan de los hombres en temas como fuerza, justicia, igualdad, entre otros.

Otro de los asuntos mencionados por las mujeres y de gran importancia para el trabajo es la maternidad, dos de las mujeres habían pasado recientemente por esta etapa y al respecto Irene menciona *“Cuando uno está en embarazo ellos por ley, me movieron a secretaria y usted no se toca para nada, me paro del computador y para mi casa en ese sentido sí... No pues cuando uno está en embarazo es diferente. Porque cuando uno es soltero va a un servicio de estadio va a conciertos y eso. Ya en embarazo no, aquí sabe que en el embarazo usted va a ser la secretaria, téngalo por seguro, eso es fijo, a usted no lo mandan para ningún otro lado, la van a tener en una oficina así no sea secretaria siempre dentro de una oficina porque es mucho el riesgo ya son dos vidas”*. Este derecho se anteriormente se hace efectivo como ellas lo mencionan sobre la marcha, ya que inmediatamente la institución se da cuenta de su estado las ubica nuevamente en un puesto administrativo donde estén en mejores condiciones y les ajustan los horarios. Este ajuste sin embargo alude también a una cuestión paradójica ya que representa restricciones respecto a su quehacer, de acuerdo al cargo que desempeñan al tener que dejar responsabilidades temporalmente a cargo de otra persona durante el tiempo que dure el embarazo; sin embargo esta misma situación la viven diferentes profesionales en sus contextos laborales donde deben asumir responsabilidades que en ocasiones no son de su competencia, o aun siéndolo no son tareas atractivas de llevar a cabo.

8.2.2 Concepciones de igualdad y desigualdad

Sin embargo varias de las mujeres señalan que ellas y los hombres están en la misma condición para desempeñar las labores, como lo menciona Ximena: *“y no pues en el trabajo tanto nosotras las mujeres como los hombres tenemos que trabajamos igual, si en la calle me toca enfrentarme un delincuente lo tengo que hacer pues lo hago, si me entiende en ese sentido si es igual, ya no hay restricción, si yo voy en la patrulla con un compañero y lo están agrediendo ahí me toca actuar”* o Sofía: *“Aquí la exigencia en deberes es igual para hombres y*

para mujeres”.. “Uno acá y el trabajo en general entre mujeres y hombres es igual, el trato es igual, no que porque es la mujer ay venga la niña no”... “Acá uno gana las cosas, que el permiso, que las cosas, uno gana las cosas. Uno tiene que trabajar para adquirir todo, las oportunidades de formación en una escuela, el trato en la calle, el trato con los demás Policías y con los demás mandos a uno lo tratan igual que a un hombre” Juliana “pero que en la Policía diga es que por yo ser mujer esto... no como dicen usted es mujer pero gana el mismo sueldo de él, entonces si le pagan igual... entonces hágale mijo”. Probablemente para poder llegar a dicha igualdad referida por ellas han tenido que pasar ciertas “pruebas” respecto a la capacidad física o capacidad de respuesta, las cuales les han permitido posicionarse evidenciando también sus capacidades, dicho asunto las pone en la actualidad a asumir tareas y demandas institucionales igual que los hombres. Adicional a ello la actuación de las personas en la actividad laboral está mediada por un sin número de aspectos sociales, económicos culturales y como se evidencia en el discurso de las mujeres Policías incluso de género ya que hombres y mujeres no representan de la manera el trabajo en sus vidas, este varía dependiendo de los cargos que desempeñan en las organizaciones, la formación académica que tienen y la manera como ingresaron al mercado laboral, en este orden de ideas, Godoy, (2006) plantea que “El desigual acceso a recursos formativos, sociales, económicos de los distintos trabajadores, así como las diferencias de género entre hombres y mujeres, otorgan sentidos particulares a este imaginario” (p.36).

De acuerdo con estas características diferenciadas que plantea la autora, teniendo en cuenta que en sus discursos las mujeres Policías señalan igualdad hay ciertos asuntos de contexto que no se pueden obviar y que en definitiva marcan diferencias en la construcción del significado del trabajo, en esa construcción hay varios factores que influyen en mayor o menor medida pero que siempre permean el significado con especificidades, tales como la edad, el contexto sociocultural, la familia, así como los retos que les representa su actuar dentro de la institución, algunos de ellos ya superados y otros que representan aún temas paradójicos, tales como su presencia en algunas especialidades, sin embargo ellas frente a este asunto señalaron igualdad frente a los hombres así: Verónica manifiesta *“eso depende de uno, porque como te digo todos tenemos deberes y derechos iguales, tú debes asumirlo y actuar bien, ser cuidadoso y hacer bien los procedimientos”* Sara dice: *“Todo es igual acá, no es que porque es la mujer venga porque tiene piernas lindas le doy un permiso no, acá todo es igual...”* *“sí, tengo las mismas condiciones, dos manos, dos piernas, todo igual que ellos, así que no veo otra dificultad al lado de ellos para*

no hacerlo” Adriana: “Eso depende de uno si usted trabaja honestamente igual eso es dependiendo no tiene diferencia entre hombre y mujer no igual” Sofia refiere “En cuanto a las oportunidades, si para que, en eso si es lo mismo todos. Todos tienen que cumplir con los tiempos, los requisitos; a ninguno de los dos se le da beneficio. Todo es por igual para hombres y para mujeres” Adriana por su parte dice “Todo igual igual, vamos a concursar igual con hombres normalito, el trato es igual, normal turnos, que tiene que ir a ponerse a andar con un fusil igual todos igual” Juliana: “No eso es igual a la hora de la verdad, nada que por ser mujeres. No vea hay hombres que son secretarios, de ser diferente sacarían a las femeninas que hay en la calle y las ubicarían en oficinas. Pero no es así, entonces no creo que por ese lado” Sara: “yo pienso que ventajas uno tiene las mismas que los hombres, en desventajas de pronto la fuerza. Porque a la fuerza uno se pone a pelear con un hombre y usted sabe que por más que sea siempre va a salir perdiendo. Entonces esa puede ser la desventaja de una mujer” Juliana: “Todo es lo mismo, ya usted después de que lo tengan en el grupo de ascenso, hombres y mujeres van y presentan el examen común y corriente, no que porque usted es mujer le toca más fácil” Verónica: “Por ejemplo antes era diferente antes solo habían hombres cuando inicio la Policía, entonces los cursos son como más enfocados para los hombres y las convocatorias también por eso mismo pero ahora es diferente ya hay cosas para mujeres y ya se están abriendo puertas para que nosotras podamos también llegar a las especialidades” ...” Nosotras podemos hacer lo mismo que los hombres, atender un caso de riñas solo que nos otras entramos con más cuidado los hombres de pronto son más directos, más de tropeliar, pero si estamos capacitadas para atender cualquier tipo de requerimiento igual que el hombre”

Todos estos testimonios dan cuenta de la igualdad que perciben las mujeres policías en sus contextos, algunas de ellas la ubican frente a temas de ascenso, funciones, deberes, derechos, adicional a ello visibilizan los cambios que ha tenido la institución como tal respecto a su presencia, tema que ha permitido además de un lugar dentro de ella, el reconocimiento de logros y avances, así como retos significativos que les plantea el contexto y deben ir asumiendo día a día, teniendo en cuenta que los resultados se dan paulatinamente y no con inmediatez.

8.2.3 Debilidad de la mujer

De acuerdo al texto hacerse mujeres hacerse hombres de Fernández (2004), la fragilidad

femenina y la consecuente necesidad de protección masculina corresponde a una construcción social e histórica, ya que los roles que asume el hombre en la sociedad siempre ha estado marcado por su protagonismo y los de la mujer en un lugar más relegado.

De la misma manera se evidenció en los discursos de las mujeres policías cuando señalan asociación de la profesión policial como un asunto propio de hombres por ser arriesgados, autónomos y autosuficientes, y el de ellas lo ubican diferente así lo manifiesta Juliana: *“pero también hay que saber que nosotras somos muy vulnerables porque hay comandantes que se van por el lado que no es entonces si usted no le gusto al comandante y no accedió a las peticiones que él le hizo (no digo todos los comandantes porque a mi gracias Dios nunca me ha pasado) resulta que hay comandantes que lo mandan pal hueco más hueco y entonces resulta que usted se aburrió y usted pide la baja, porque no eso no, de renunciar las mujeres, ya que los hombres están más en la calle y ellos no”*

Otra idea de debilidad la menciona ella cuando refiere en la entrevista que una de las ventajas de trabajar con hombres es que en ocasiones las cuidan *“que la ventaja es que los hombres lo cuidan mucho a uno... los hombres vea mami hágase a un lado, en una pelea los hombres lo defienden a uno y uno se salvaguarda con ellos”* Verónica dice: *“Claro no es lo mismo que trabajen dos hombres Policías en un patrulla a que trabaje un hombre y una mujer, porque cuando se trabaja así ellos piensan tengo que cuidarme yo y encima tengo que cuidarla a ella y no es la misma confianza que si fueran hombres y pues lo mismo para uno no es lo mismo preguntarle a una compañera que a un hombre, siempre van a hay como una pequeña distinción”* Lina también está de acuerdo diciendo *“En actividades de vigilancia los hombres les gusta trabajar con hombres porque hay caso de fuerza y que ellos saben manejar y piensan que las mujeres no y dicen no el que se meta con la mujer le pegan se nos escapa el delincuente y no podemos hacer nada. Aquí en Palmira por lo menos hay mujeres en vigilancia las ponen en los cuadrantes como más suaves las mujeres hay para requisar mujeres más que todo, y se ve mucho lo de infancia, los hombres ya tiene que ver todo lo operativo”*

El testimonio de Lina da cuenta de que la vivencia de los derechos está claramente marcado por la condición de género ya que deben asumir la desconfianza con la que sus

compañeros y jefes las tratan cuando llegan a desempeñar un cargo, Lina dice: *si porque piensan que... porque el machismo siempre existe, que por ser mujer no poder hacer una cosa por ejemplo en los cursos profesionales la SIPOL el mismo ESMAD, apenas están ingresando las mujeres porque ya están tomándole apenas el valor que tiene la mujer en la Institución, y apenas están introduciéndolas en los diferentes campos de la Policía pero igual todavía falta en lo que es enfermería de combate hay muchas mujeres que les gusta eso pero no les dan la posibilidad; cursos de granaderos o de más fuerza física porque piensan que las mujeres son más débiles yo creo que las mujeres somos más resistentes que los hombres, yo por ejemplo me encantaría irme a un curso de esos pero por la fuerza dicen que no es apto para las mujeres porque son de bastantes sacrificios físicos más que todo entonces no creo que sea justo con las mujeres deberían de dar las oportunidades por igual”*

Es probable que los asuntos que se retomaron en las entrevistas hayan movilizado en ellas temas de importancia, tales como su lugar en la institución y su rol ya que al iniciar las entrevistas, todas las mujeres hablaban de igualdad y no manifestaban diferencias de ningún tipo, pero en el desarrollo de la misma le iban dando importancia y trayendo a su discurso asuntos de este tipo, con ello se evidenció que su cotidianidad les representa una ganancia y consolidación gradual de ciertos espacios y lugares para ellas, quienes han debido enfrentar la desconfianza y creencias como la debilidad femenina. Por ejemplo Irene dijo acerca de la imagen de la mujer en la institución *“Pues yo creo que es la misma que se tiene afuera, piensan que somos débiles, pero cuando empieza uno en el cargo y empiezan a ver resultados entonces empiezan a confiar así, pero al principio es como desconfianza”* ella misma señala: Irene: *“Sí la mujer es aceptada en la Policía, lo que pasa es que al principio lo que yo he visto es que la gente desconfía de uno”* Esta respuesta sin duda tiene que ver con lo que su experiencia trabajando en el campo le ha brindado, le ha permitido ganarse un lugar en una comunidad por medio de su trabajo; esta mujer Policía labora en la oficina de educación del comando de Palmira y manifestó que cuando empezó fue complejo, que los padres de familia eran reacios a las actividades que ella le planteaba a los niños, y fue meses después que se pudieron empezar a visualizar los resultados positivos.

Las mujeres estando inmersas en un contexto masculinizado dan cuenta de la importancia de su rol dentro de la institución, resaltando su feminidad en situaciones específicas

que les permiten posicionarse y reconocer su trascendencia en algunas especialidades de la institución, como infancia y adolescencia, hecho que dejar ver que la institución aprovecha algunas de las cualidades femeninas y la maternidad de algunas de ellas, para desempeñar funciones específicas con niños, adolescentes y trabajo con la comunidad; sin embargo dicha cuestión también implica una condición paradójica en el ejercicio de los deberes y derechos ya que por un lado permiten el posicionamiento dentro de funciones específicas pero por otro probablemente también pueden llegar a fijar a las mujeres a lugares específicos y pueden restringir en alguna medida sus oportunidades para participar en otros campos de desempeño.

8.2.4 Deberes institucionales que impactan relaciones interpersonales

Laborar en una Institución altamente masculinizada Fernández (2012), con códigos y jerarquía pensada inicialmente sólo para hombres, pone sin duda a las mujeres en un escenario complejo, una de ellas dice que por medio de sus compañeros se dan cuenta del alcance de lo que hacen y lo que no pueden hacer por las consecuencias que puede representar a futuro, dadas las condiciones que este escenario les demanda, por eso deben ser cuidadosas para disminuir las posibilidades de incurrir en alguna falta que desencadene en una de esas tres situaciones complejas como las que menciona; Juliana lo manifiesta así: *“porque uno acá experimenta con las cosas que le pasan a los compañeros porque uno tiene un pie en el cementerio o en la cárcel o por fuera”* Lina: *“también lo que se ganan la vida fácil, eso no es fácil, porque primero, uno aprende como a vivir solo a depender solo, uno sacrifica lo que es la familia, sacrifica todas las cosas que uno de pronto hacía de civil lo sacrifica por completo uno es dedicado todo el tiempo a trabajar, si tiene un turno trabaja, descansa vuelve y trabaja solo vive trabajando durmiendo trabajando durmiendo”*

Por consiguiente pertenecer a esta Institución representa como otros trabajos una serie de ventajas y desventajas, todas las mujeres policías señalan que por medio de su quehacer, han conocido muchas personas, y les ha permitido ampliar sus redes sociales considerablemente, sin embargo al mismo tiempo les representa alejarse de otras ya que por ejemplo con vecinos o personas cercanas que saben que su cotidianidad no está del todo dentro de la ley optan por tomar distancia para evitar posibles inconvenientes, tal como lo menciona Juliana que refiere *“si, no tengo amigos en la calle, porque cuando usted se mete a la Institución ya usted se vuelve digamos imparcial, no imparcial no... ya usted por ejemplo tiene un amigo y sabe que el amigo*

está haciendo algo malo entonces usted mejor se aleja porque hay una rama de la Policía que investiga a los mismos Policías entonces ese dicho que dice dime con quién andas y te diré quién eres entonces usted como que se empieza alejar de los amigos en mi caso ya mis amigos son los mismos Policías o los amigos de mi esposo de resto no más entonces uno se tiene que cuidar”.

Esta expresión evidencia que los deberes institucionales, por su naturaleza impactan sus relaciones interpersonales de la vida cotidiana, impidiéndoles relacionarse con cualquier persona libremente. El ejercicio policial plantea a las mujeres restricciones como esta a la hora de relacionarse con el contexto social que las rodea, específicamente con los vínculos de amistad. Es probable que en el caso de los hombres también se vivencie esta restricción, asunto que valdría la pena estudiar y conocer en profundidad por medio de otra investigación que lo ubique como tema central para saber con certeza si solamente las mujeres deben cumplir con esta condición o también los hombres la asumen en su diario vivir dentro de sus contactos sociales.

8.2.5 Construcción de nuevos lugares y espacios para la mujer

Respecto a este tema Meler (2005), señala que el ingreso de las mujeres al mercado, ha tenido impacto sobre diversos aspectos de la sociedad. Entre ellos los cambios en las formas de pensamiento de las mujeres y su connotación de libertad. La autora menciona como consecuencias, la disminución del índice de natalidad y el número de hijos por pareja, hasta el aumento de los divorcios y separaciones, pasando por el retraso de la maternidad, el bajo rendimiento escolar de los niños y adolescentes, etc. Catalina señala que *“Antes nos veían raras, porque hasta el 93 fue que empezaron a entrar a los departamentos de a poquito, en cambio ahora hay en todas las especialidades, creció la población femenina, antes eran más poquitas”* Este asunto muestra la visibilidad que han logrado concretar dentro de la Institución, ya que al principio la presencia de la mujer en la Institución se veía reflejada únicamente en labores administrativas, a diferencia del contexto actual donde hacen presencia en varias especialidades, consolidando y materializando poco a poco un derecho de ser tratadas en igualdad de condiciones que los hombres y con la posibilidad de disfrutar también de oportunidades, como asunto normativo reconocido e institucionalizado en la cotidianidad de la PONAL. Sara reconoce este aspecto cuando asegura: *“ahora usted ve muchas mujeres en la calle, en la vigilancia, montadas en una moto, y en los escuadrones porque hay un escuadrón del ESMAD, hay un escuadrón de GOES que es como de choque y ya hay mujeres allí, entonces las cosas han*

cambiado. Ya las mujeres están haciendo las mismas actividades que los hombres.

Al respecto Sofía dice *“Pienso que si ha aumentado el ingreso de mujeres porque todas las empresas han dado como más oportunidad a las mujeres y la Policía no se queda atrás”... “ahora yo veo niñas y cursos súper grandes digamos de 1000 de 500 niñas ahorita si se ha crecido mucho ya ya se ven bastante las mujeres en la calle en la vigilancia antes no se veía”* De las 9 mujeres Lina, Sofía, Catalina, Sara, señalan que su ingreso a la Institución se debe en alguna medida a que el mercado de trabajo también lo está haciendo y la Policía no se va quedar atrás, por eso en sus filas incluyen cada vez más mujeres. Respecto a este asunto Lina manifiesta *“Quieren tener ese lado femenino en la Institución, la cara bonita de la Institución, pero hay muchas exigencias para el ingreso porque antes los hombres requisaban a las mujeres y no les importaba ahora no, que un hombre toque a una mujer ya es problema para él, entonces por eso están necesitando más personal femenino. Hay lugares en los que todavía no hay ni una mujer trabajando entonces por eso mismo se está incrementando más. Algunos compañeros ingresaron porque les gustaba, las armas, el uniforme pero la mayoría de la gente por la estabilidad económica, pero sienten pasión por el trabajo y ayudar a los demás y el combatir la delincuencia”... “aunque ya progresamos con el ESMAD ya tenemos mujeres, y en carabineras ya tenemos, granaderas ya están haciendo el curso, entonces vamos aumentando y progresando”* Antes no, usted nunca veía a una mujer en el ESMAD, porque esa era solo para hombres pero ahora no. hay actividades que son de mujeres y a esas van las del ESMAD de mujeres. La que entra ahora, ya tiene mucha ventaja. A diferencia de antes”

Con este planteamiento se evidencia que a pesar de que su lugar en la Policía es relativamente nuevo, se han abierto camino y sin embargo falta mucho aún por recorrer dentro de la Institución, actualmente hace parte de la cotidianidad ver en cualquier departamento, municipio, ya sea en la parte administrativa o vigilancia la presencia de la mujer en la Institución, y como lo señala Catalina *“antes era raro verlo.”* (Policía Nacional de Colombia - Oficina de Comunicaciones Estratégicas, 2011) Adriana dice: *porque usted se da cuenta que somos muy poquitas las mujeres en la institución muy poquitas usted va a un pueblo y rara vez ve una uniformada en cambio hombres hay la recantidad.* Las mujeres policías ponen en evidencia que si bien hacen presencia en diferentes especialidades como se nombró en líneas anteriores el número de mujeres es considerablemente bajo, de ahí la necesidad de continuar consolidando su presencia con su desempeño y resultados para de esta forma, abrir camino a

nuevas mujeres dentro de la institución.

8.2.6 Teoría y práctica de la teleología institucional

Lina señala que la Policía basada en el humanismo como se mencionó antes es un buen ideal para la gestión del personal dentro de la Institución pero desafortunadamente no todos sus integrantes lo perciben de esa manera, esta mujer es la única de todas que toca el tema abiertamente, las otras señalan discrepancias entre lo escrito y lo vivido, pero de una forma temerosa no como lo hace esta mujer en su discurso *“si yo creo que es cuestión de que toda la propaganda y todas las leyes que inculcan la Policía sobre el humanismo no sean solo aplicable a la sociedad civil sino que también sean aplicables a la misma Institución, porque para la población civil ha cambiado mucho la Policía en cuanto al humanismo y los derechos humanos pero esto no se aplica mucho en la Institución. Aquí se predica pero no se aplica”* Lina abre explícitamente la discusión con este discurso, ya que plantea que los lineamientos de la Policía son percibidos de manera diferente por ella, es decir no corresponden con lo que está escrito, por el contrario se aleja, ya que no lo perciben ni como positivo y tampoco como una realidad.

Varias de las mujeres Policías mencionan aspectos demandantes en gran medida por el tiempo, Adriana manifiesta: *“O sea uno aquí tiene hora de entrada más no de salida, de pronto los turnos cuando uno hace sus turnos listo”* Catalina dice *“Cumplir y los horarios”* este aspecto no solamente se ve reflejado en los horarios sino también en los traslados, ella misma lo menciona *“Muchísimas, pero la más relevante son los traslados, es muy duro”*

Este aspecto tan importante podría ser el inicio de una investigación al respecto ya que los horarios y traslados de acuerdo a lo que las mujeres Policías nos expresan son vividos de manera diferente por ellas y por los hombres, ya que al tener la responsabilidad de su hogar se les dificulta los horarios extenuantes y como Sara menciona los traslados cuando son madres se tornan dificultosos, dado que tienen que conseguir personas para que se hagan cargo de sus hijos, a diferencia de los hombres, ya que ellos tienen a su esposa en la casa que se encarga de esta labor.

Otra de las mujeres Policías, Sofía pone también en evidencia que la realidad difiere mucho de lo que está escrito en el reglamento interno, frente a una situación de salud que le tocó asumir así hace varios años así *“cuando uno sufre de lesiones en la Policía por lo menos alguien que se accidenta y que la pierna o el brazo ya no le queda igual la Policía hacen un comité cuando es enfermo y lo declaran no apto”*... *“y entonces esos jefes dicen ay que eso no apto no*

sirven pa nada eso poco de paraplégicos y no valoran de pronto el trabajo que uno está haciendo”... “Si el trato es diferente pero más que todo a los no aptos o excusados que tienen una limitación por eso si porque sufrieron algún accidente”

Por esta condición de salud le ha tocado asumir en su vida laboral diferentes situaciones, a continuación describe una con su jefe así: *“Tuve un inconveniente cuando estaba en Bogotá que una capitán que era la jefe mía a ella le molestaba que yo estuviera excusada por la enfermedad que yo tengo y ella decía que yo no hacía nada, entonces en esa época ella había hecho curso para ascender y ella llamó donde a mí ascendían yo debí ascender en el 2001 y por eso ascendí en el 2008 entonces todos mis cursos me cogieron ventaja y a mí eso me dio una depresión muy horrible a mi medio hasta ganas de matar a esa señora porque ella no me compraba los medicamentos, yo trabajaba, yo no venía cada mes por el sueldo yo trabajaba normal, me salieron con que como yo estaba excusada no podía ascender entonces en el 2008 sacaron un decreto que decía que los que estaban excusados o enfermos si podían ascender y ahí fue cuando pude”*

Esta situación que vivió Sofía, pone en evidencia que en su caso no se cumplió en su totalidad con lo estipulado en el Decreto 1796 de 2000 del Ministerio De Defensa Nacional³ ya que en ella se estipula que las personas en estas condiciones deben recibir en primera instancia la atención médica necesaria y después de superada la parte física dentro de la institución contar con igualdad de derechos frente a sus compañeros, asunto que según ella manifiesta no ocurrió, ya que si bien reconocieron algunos de sus derechos en la parte laboral, por parte de algunos de sus jefes y compañeros recibió duros comentarios por su condición de excepcionalidad. (Ver Anexo 3).

8.2.7 Valores institucionales y demandas éticas como policías

La cultura institucional radica en alinear los comportamientos, actitudes y compromiso

³ "Por el cual se regula la evaluación de la capacidad sicofísica y de la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la Fuerza Pública, Alumnos de las Escuelas de Formación y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993"

del personal con la razón de ser de la Institución, para generar desempeños que lleven a los resultados de calidad que espera la comunidad de la Policía Nacional. (Publicación de la Policía Nacional de Colombia, Dirección General - Oficina de Planeación, 2010) Este planteamiento de la institución le demanda a todos sus integrantes además de conocer la cultura institucional, comprometerse con ella y sobre la marcha ir mejorando el desempeño y la calidad de los resultados, Sara al principio de la carrera pensaba: *“Uno se ponía a pensar será que esto si es para mí, será que si voy a ser capaz y no pues uno se va acoplando. Y va cogiendo como un régimen a mí me pareció fácil, hay personas que dicen que no que les pareció difícil, porque están acostumbrados a que cuando eran civil salían a bailar cada 8 días, salían de clase e iban a beber entonces ya saben que es un régimen y no pueden, pero a mi hasta el momento me ha parecido fácil porque yo no he sido ni rumbera ni bebedora ni nada de eso”* Este discurso da cuenta de que pertenecer a la institución le demanda a sus integrantes, que sus prácticas cotidianas estén mediadas por la disciplina, la puntualidad, la norma, para algunas de las mujeres, como Sara no es difícil hacerlo ya que en su vida de civil tenía una vida tranquila, sin rumbas como ella lo menciona, asunto que para otras mujeres con costumbres diferentes si representa retos, al dejar de realizar actividades con familia y amigos. Ximena respecto a los deberes con la institución y las competencias que se debe tener para desempeñar el cargo menciona que algunas de ellas vienen de casa *“como Policía a uno en la escuela le inculcan muchos principios pero como dicen todo viene de casa ante todo la vocación policial para trabajar con la comunidad uno tiene que ser una persona con bastante carácter bien parada en la raya porque como dicen si uno le demuestra a la gente inseguridad, la gente lo conoce a uno y se la monta como se dice pero entonces los deberes son muchos. La puntualidad, la disciplina todo es importante”* al respecto Lina dice *“sino estar pendiente de todo, atender llamados, cumplir una operatividad diariamente, que lo estén acosando por el radio cada cinco segundos, es complicado eso”* Se puede observar como por medio de los deberes, las mujeres Policías se apropian de la teleología institucional, cambiando su manera de relacionarse y la manera como asumen la cotidianidad construyendo un posicionamiento ético, frente a sus pares y demás personas.

Según Godoy, (2006) para algunas personas, el trabajo es representado como una prueba individual que cada persona debe afrontar con sus propios recursos y poder afirmar su propio trayecto de individualización, colocándolo ante escenarios cambiantes y distintos, lo cual

requiere una capacidad de adaptación al entorno laboral. Lo cual se destaca en el discurso de Sara: *“La Policía es bonita por dentro...pues una responsabilidad muy grande, porque aquí tiene que uno ser el ejemplo para la sociedad... entonces tienes que dar el ejemplo para los niños, para los adultos y para todos... uno tiene que ser el correcto y no equivocarse”*. Está haciendo referencia al significado que tiene para ella desde sus propias vivencias la Policía considerándola como una responsabilidad que debe asumir sirviendo de ejemplo para la sociedad en general. En el ejercicio de esta profesión cobra importancia el hecho de actuar siempre en pro de la sociedad y el cuidado de la misma, algunos niños cuando se encuentran un Policía, hombre o mujer en la calle, lo ubican como un referente, de rectitud, de hacer las cosas bien, y este asunto es algo que se asume por pertenecer a la institución y portar el uniforme.

Otro de los elementos relacionados con los deberes lo menciona Sofía *“Aquí siempre le inculcan a uno el respeto por los demás, que el hecho de que uno tenga el uniforme no puede pasar por encima de los demás, dar ejemplo, así no tenga el uniforme, el cumplimiento del horario”* Irene menciona *“La disciplina, eso es lo más importante, cuando uno entra acá uno no es disciplinado, uno maneja las cosas como a su antojo, en cambio acá no, acá toca es cumplir por eso la disciplina pienso que es el deber con el que todos tienen que tener”*... *“Las jornadas, es que es muy tenaz, por ejemplo uno llega y uno ya tiene su plan armado para cuando salga y a veces en la mitad del día o casi al final, cuando uno ya está que sale corriendo le dicen que se tiene que quedar, entonces esa exigencia es muy dura, además pues yo no tengo hijos pero de todas maneras uno tiene ganas de hacer otras cosas y cuando no se puede pues es difícil”*

Uno de los aspectos con los que deben cumplir dentro de la institución es la lealtad, Adriana menciona: *“Transparencia, que tiene que ser una persona leal”*, ella alude la lealtad ya que estar en una institución con relaciones de poder fuertes y teniendo el acceso a la información que ellos manejan por las características de su trabajo que deben cumplir. Juliana menciona *“Ante todo respetar los derechos de las personas por muy delincuentes, no soy nadie para juzgarlos y no tengo la autoridad, primero el respeto hacia ellos, manejar la lealtad y no recibir plata de las personas que incumplen, pues en ese sentido soy muy correcta”* este asunto les demanda a ellas exigencia de compromiso e identificación con los valores institucionales, lo cual finalmente impone un modo de actuar, ya que el posicionamiento ético frente a ciertas

situaciones, termina configurando las relaciones consigo mismas, con la institución y con los diversos contextos donde desempeñan su trabajo.

Otra de las mujeres Policías, Sara manifiesta frente a este asunto lo siguiente: *“Pues uno aquí tiene que ser muy integro, muy responsable, que le digo como muy correcto para ser Policía, porque uno puede decir es que aquí no entra todo el mundo, pero muchas veces se da como el chiripazo al que la verdad no le gusta y entra como por entrar. Porque dice no vamos a ver y entra por entrar, pero uno aquí tiene que ser como muy integro, como muy completo con los valores que le enseñan en la casa”*... *“No, la disciplina mucha de pronto no como la que una nunca tuvo en la casa, como todo perfecto no como en la casa, con los horarios, la puntualidad”*

En este sentido la PONAL considera que en la cultura inciden fuertemente los cambios, que no son más que las nuevas tendencias y actitudes de la Institución, además de una realidad que afecta potentemente a todo tipo de organizaciones, tanto así que lo más probable es que algo que sea único o sólido hoy, el día de mañana sea sorpresivamente diferente. De tal forma que el ambiente que envuelve a la Policía está en continuo movimiento y exige una elevada capacidad de adaptación y de supervivencia ya que debe enfrentarse a un entorno inestable, de cambio constante. Para poder sobrevivir y competir hay que adaptarse rápida y eficazmente a los cambios, porque los mismos afectarán en alguna medida las relaciones de poder, estabilidad de roles y satisfacción individual al interior. (Publicación de la Policía Nacional de Colombia, Dirección General - Oficina de Planeación, 2010).

Finalmente la percepción de las mujeres Policías antes y después de pertenecer a la institución está sujeta a los cambios inherentes que la Policía así como cualquier estructura administrativa tiene debido tanto a tendencias del mercado como a procesos internos; por ello ese contexto además de masculinizado está en continuo movimiento y le demanda a sus integrantes una alta capacidad de adaptación para asumir y enfrentarse a un entorno inestable, de cambio constante, ya que de no ser así afectará en alguna medida las relaciones de poder, estabilidad de roles y la motivación que las hace trabajar día a día. La Policía Nacional parte entonces de la premisa del requerimiento de tener una cultura institucional, que sirva de base fundamental; en donde se demuestra el sentir, pensar y actuar de los hombres y mujeres de la Policía Nacional. (Compendio de los Lineamientos Generales de Política para la Policía Nacional de Colombia, 2010).

La cultura es la médula de la Institución que está presente en todas las funciones y

acciones que realizan sus miembros. Corresponde pues a las mujeres policías, tanto reconocer el camino que han recorrido como seguir potenciando el lugar que se han ganado para consolidar nuevos cargos, puestos de trabajo y el mercado como tal con su fuerza de trabajo.

8.3 RESULTADOS ESPERADOS

R E S U L T A D O S	Ingresos y seguridad laboral	Las mujeres aprecian el hecho de obtener estabilidad laboral y económica en la institución, logrando de alguna manera un equilibrio y reconociendo que por medio de su labor pueden tener solvencia económica. Es factible reflexionar sobre una visión tradicional de estabilidad laboral, que sin embargo está en constante fortalecimiento,
	Status, Prestigio y Reconocimiento	Las mujeres policías concuerdan al considerar que su profesión les da status, prestigio y reconocimiento, aunque no se adquiere con inmediatez, sino con el tiempo, cuando lograr obtener resultados frente a las funciones desempeñadas. De manera que los contactos sociales en el ejercicio de su labor juegan un papel importante y podrían representar algún tipo de impacto en su carrera. Aun, mencionando lo anterior se encontró que las mujeres perciben que el reconocimiento por parte de la institución es poco en proporción al esfuerzo adelantado.
	Satisfacción laboral	La satisfacción no se relaciona solo con aspectos económicos, también tiene que ver con el agrado con que las mujeres policías realizan sus actividades laborales y la satisfacción de dar cumplimiento a sus tareas. Aun así el tema sigue

		siendo parte fundamental, pues ellas demostraron insatisfacción frente al salario; exponiendo que no es un valor justo y adecuado para el riesgo que conlleva realizar este tipo de trabajo.
	Expectativas a Futuro del Trabajo Policial	La mujeres desean crecer, aprender y especializarse, trasformando sus funciones y moldeándolas respecto a las nuevas demandas del contexto laboral. De esta manera proyectan a futuro como mujeres policías avanzar y afianzarse en la profesión, ganando terreno; dejando de lado prejuicios y aspectos que antes se concebían como discriminatorios.

Tabla 5. Síntesis Resultados Esperados

En este apartado se hace referencia al análisis de los resultados esperados del trabajo de las mujeres Policías; entendidos como las funciones que se perciben en la actividad laboral y que representan valor para el individuo y teniendo en cuenta que tienen un contenido que hace referencia a aquellos aspectos o características del trabajo que son importantes para una persona. Así los resultados pueden variar de acuerdo a la cantidad de experiencias estimadas previamente (Filippi, 2008).

En esa medida en la presente investigación se retomaron características o funciones del trabajo propuestas por el grupo MOW (1991), para intentar identificar los resultados esperados de las mujeres en su trabajo policial. En consecuencia se identificaron básicamente tres elementos esenciales que son: proveer ingresos, proveer status y prestigio, y el trabajo mismo visto como interesante y/o satisfactorio. Además de lo anteriormente referido, se incorporó una última característica que se denominó expectativa a futuro de la profesión y que surge tras el acercamiento que se tuvo con ellas, destacándose y reflejando ser relevante, en cuanto a lo que ellas esperan de su profesión.

Es relevante mencionar a esta instancia que se partió del supuesto de la existencia de dos tipos de resultados esperados. El primero de ellos, es el resultado que hace referencia a un

carácter instrumental en donde la persona percibe la actividad laboral como un medio para alcanzar un fin. Y el segundo hace referencia a un carácter expresivo en donde la persona percibe la actividad laboral como satisfactoria en sí misma (MOW, 1981). Así pues, como lo menciona Filippi (2008), entre los resultados esperados que una persona desearía obtener de su trabajo se destacan, aquellos que pueden ser consecuencia de su accionar, es decir como dependientes de sí mismo, sin intervención de otro agente y otros que si estarían relacionados con algún tipo de recompensa para la persona, gracias a la ejecución de determinadas actividades.

8.3.1 Ingresos y seguridad laboral

Para dar apertura al primer asunto encontrado en la categoría de resultados esperados, se retomó la definición del concepto trabajo; de tal manera que es visto como una actividad que garantiza la supervivencia de los individuos y el desarrollo de los grupos sociales. También es relevante en este punto mencionar la transformación misma de su definición, teniendo en cuenta que en la actualidad se ha convertido en una fuente de ingresos necesarios para suplir las necesidades básicas de las personas (Peiró, 1996).

De esta manera y de acuerdo con los hallazgos encontrados, estas mujeres ven en su trabajo policial la posibilidad de tener ingresos económicos y con ello la idea de lograr estabilidad laboral. Se pudo observar que al tener dicha idea de estabilidad, posiblemente las mujeres crearon una sensación de tranquilidad; al percibir en la Policía una institución que les brinda seguridad y garantía. Para estas mujeres dicha organización fue representada como una unidad consolidada. Así se encontró en los siguientes discursos: Catalina menciona: *“Algo importante de la Policía, pues la estabilidad laboral...estabilidad económica, con 25 años de trabajo si uno se desempeña bien tiene la pensión, su vivienda”*. Sofía concuerda con lo anterior afirmando: *“La estabilidad laboral económica más que todo, los beneficios porque uno daba una plata aporte mensual y a los 14 años no los entregan, ya puede tener vivienda”*. Y finalmente Lina y Verónica argumentan sobre condiciones positivas; para lo cual Lina refiere: *“Ventajas pues la única simplemente la estabilidad económica...”*. Y Verónica menciona: *“Me gusta mucho ser Policía porque esta es una empresa que está bien constituida y que da oportunidades de muchas cosas, de estudio de ir comisionando y conocer”*.

Debido a lo anteriormente expuesto se pudo observar que las mujeres crearon hasta cierto punto una visión materialista como resultado esperado de la actividad laboral. Entonces, se da

una gran importancia al valor instrumental del trabajo, ya que la mayoría de las personas trabaja para conseguir su retribución Salanova et al. (1991), en consecuencia el trabajo es definido como una actividad instrumental, como un medio para lograr otro fin; como lo subrayan Salanova, Gracia y Peiró (1996). Por consiguiente el discurso de estas mujeres es coherente al indicar un conjunto de dimensiones positivas o altamente valoradas del trabajo. Además, puede que ellas lo hubiesen concebido más allá de la posibilidad dada de crecer en la institución, de salir del espacio familiar, de aprender y conocer nuevas personas. También como la posibilidad de tener una independencia económica como lo plantea (Godoy, 2007).

Por tanto estas mujeres podrían considerar el trabajo como un eje articulador por medio del cual se definirían a sí mismas. Por ello es viable decir que de una u otra manera Catalina, Sofía, Irene, Juliana, Sara Verónica, Ximena y Lina aprecian el hecho de obtener estabilidad laboral y económica en la institución; reconociendo este aspecto como positivo; ya que por medio de su labor pueden alcanzar una retribución y así logran tener solvencia económica; como lo refieren tras las experiencias vividas en el contexto laboral. Entonces, siendo parte de la Institución han logrado obtener garantías. Como lo mencionan; Adriana: *“Porque gracias a Dios tenemos un trabajo estable que cada fin de mes 26 o 27 ya tenemos el paguito ahí”*. Por su parte Sara refiere: *“La Policía me ha dado mucha estabilidad...tengo estabilidad laboral que muchas personas no tienen”*. Asunto en el que está de acuerdo Ximena quién manifiesta: *“A mí me ha hecho crecer como persona, me ha dado seguridad, me ha dado económicamente; mejor dicho prácticamente me ha dado todo”*.

En consecuencia es posible pensar que las mujeres vieron en la Policía Nacional la posibilidad de tener un equilibrio laboral. Pues representan la institución como un entidad estructurada y fortalecida. Quizá este aspecto pudo incidir como uno de los motivos que mayor relevancia cobra frente a los resultados esperados en el trabajo de estas mujeres. Pues la Policía Nacional presenta para las personas ciertas condiciones, que pudieron ser visualizadas como beneficio y servir de estímulo para que cada día aumente el interés de las mujeres de ser parte de la organización y de permanecer en ella. Lo anterior es respaldado de acuerdo a lo observado en la Dirección General - Oficina de Planeación (2010); en donde se expone un nuevo sistema de Desarrollo de la institución, el cual surge tras la necesidad de renovación de cada época. Creando así un modelo que les permita ser competentes. Esto por medio de la prestación de servicio a la comunidad. Orientando también hacia cada integrante de la institución una cultura

humanista y exigiendo de ellos una elevada capacidad de adaptación y de supervivencia que les permita enfrentarse a un entorno inestable, de cambio constante. De manera que es factible reflexionar sobre una visión tradicional de estabilidad laboral, que sin embargo está en constante fortalecimiento; y que se podría pensar, es promovida por los servicios que ofrece la Institución como entidad posicionada en el mercado laboral. Por tanto se prevé que esta visión se irá trasformando de acuerdo a las nuevas lógicas culturales de cada época, incluyendo nuevos propósitos y fines.

8.3.2 Status, prestigio y reconocimiento

En segundo lugar, se encontraron como resultados esperados, elementos como: la sensación de Status, prestigio y reconocimiento en la labor policial adelantada por las mujeres. Así, ellas mencionan ganancias en términos personales; pues consideran que la Institución les ofrece distintas ventajas. Por ejemplo Verónica manifiesta: *“Ventajas, que un uniforme abre puertas, uno no puede negar que a veces hay ciertas prioridades”*. Sara dice: *“Mucha gente lo respeta a uno, porque dicen uf la Policía tan chévere... ante la comunidad uno como que es el ejemplo, Todo el mundo como que lo quiere a uno”*. También Juliana refiere: *“Entrar a la Policía ah qué bueno que le tengan respeto... pues de cierta manera, si tiene la Policía status y prestigio, por ejemplo en las filas... si yo entro a un banco y voy uniformada si tengo afán paso de una vez, sino hago la fila común y corriente... uno que es Policía y muestra el carnet; entonces en ciertas partes si, uno lo muestra para poder tener beneficios”*.

Por consiguiente, se encontró que las mujeres dan cuenta de que con la profesión pueden obtener status y prestigio. Pero que sin embargo, no es algo que se adquiere con inmediatez, sino que por el contrario depende de la ejecución de sus tareas y de la manera como las realizan. Entonces es posible que ellas vean en el trabajo además de una posibilidad de subsistencia y desarrollo tanto personal como familiar; también una experiencia de esfuerzo y superación, que les permite el acceso al reconocimiento y la valoración social como lo plantea (Godoy, 2007).

Este resultado esperado se relaciona con lo planteado por (Policía Nacional de Colombia, 2010) “Cuando cada uno de los profesionales, mujeres y hombres se sienten motivados y reconocidos, los niveles de productividad aumentan y se sostienen en el tiempo”. (p. 9)

Por otra parte, se encontró que existe la idea de que el status y prestigio que obtienen las mujeres al ser Policías, tenga una doble implicación para ellas, pues reconocen elementos

positivos y reconocimiento en algunos casos en donde la Institución las beneficia; así mismo, son conscientes que existen elementos negativos que influyen en su accionar y en la manera como su imagen sea proyectada a la sociedad. Como lo menciona Sofía: *“Hay mucha gente que abusa de la autoridad, del uniforme entonces la gente no cree que son 3 o 4 si no toda la institución, entonces no son los de Tuluá o los de tal parte sino toda la Policía, entonces eso empaña mucho la imagen institucional, por ejemplo ahora el director de la Policía Nacional ha luchado porque la gente tenga una buena imagen institucional”*. Por su parte Lina dice: *“A uno de por si el uniforme le da autoridad, la autoridad que le da al Policía el uniforme... como lo ven de afuera; hay diferentes opiniones, para mucha gente somos los malos del paseo y pues hay gente que valora el trabajo que uno hace, lo respeta y lo valora. Pero si, la autoridad que se refleja con ponerse el uniforme”*. Este aspecto se puede equiparar con la existencia de ciertos aspectos amenazantes o negativos de la experiencia de trabajar planteados por Godoy (2007), quien señala, que dicho carácter negativo del trabajo, es vinculado a la emergencia de un mercado laboral más competitivo, que plantea nuevas exigencias a las personas. Sin embargo, es pertinente mencionar que como institución la policía ha lanzado una propuesta de reestructuración, en donde buscan coadyuvar en el afianzamiento de la imagen institucional y profesional. Con el fin de promover en todo el personal que la integra una visión solidaria, que les permita percibir las transformaciones del entorno, reaccionar según las mismas e igualmente impulsar cambios que mejoren las condiciones tanto personales, profesionales e institucionales (Dirección General, 2010).

Por tanto, frente al tema de la imagen institucional, las mujeres evidencian una postura neutral, reconociendo que adelantar este tipo de labor tiene sus implicaciones tanto positivas como negativas y que el reconocimiento de su labor policial, les da cierta connotación de autoridad.

Otro aspecto relevante de mencionar es el hecho de que las mujeres Policías resaltan la importancia de adquirir contactos sociales en el ejercicio de su labor; pues evidencian estos como condiciones inherentes a este tipo de profesión y reconocen el impacto que podrían llegar a tener en su carrera. Aspecto que podrían tener también relación con la sensación de status y prestigio que les otorga la profesión. Lo que se puede verificar en los siguientes enunciados el primero es el de Juliana: *“Siempre uno como Policía se hace amigos desde los sicarios hasta los jueces, conoce abogados, la condición es mantener la amistad y hay ciertas cosas que no se puede*

acceder”. Verónica: *“Que la gente te reconozca, que se te acerquen a contarte cosas, eso es una ventaja y te abre muchas puertas”*. Catalina: *“Lo que más me agrada es que acá yo he conocido mucha gente, y he tenido la oportunidad de compartir con mucha gente por ejemplo con los comandantes”*. Sofía por su parte dice: *“Pues, gente si conoce uno bastante y en todas partes y diferentes, formales y otros no, de todas las categoría”*. Ximena al respecto dice: *“A nivel social, pues uno con el uniforme tiene la facilidad de llegar a mucha gente, conocer muchas personas, hacer amistades, personas de las autoridades locales, pero si uno tiene la oportunidad de conocer mucha gente, y de abrirse espacio”*.

De acuerdo al planteamiento de Luque et al. (2000) el trabajo puede ser una importante fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales, ya que gran parte de los contactos e interacciones que las personas mantienen con otras a lo largo de su vida se dan en el contexto laboral. En este sentido se podría pensar que las diferentes relaciones o contactos sociales que estas mujeres tuvieron en su contexto laboral, pudieron aportar en la manera de significar el trabajo. Pues, este elemento pudo hacer que adquirieran ciertas habilidades frente a la forma de desarrollar sus actividades y de alguna manera poder proveer situaciones en las que su actuar podría afectar la ejecución de sus propósitos o ponerlas en riesgo. Como también frente a situaciones en las que gracias a la comunicación y relaciones con sus equipos de trabajo les pudieran permitir conocer y crecer en la institución; de manera que las relaciones sociales pueden ser representadas como una ventaja y un medio por el cual poder visualizar nuevas oportunidades.

A pesar de lo anterior, se encontró también que las mujeres perciben que el reconocimiento por parte de la institución es poco en proporción a las funciones desempeñadas por ellas. Lo que se puede evidenciar en discurso de Ximena quien refiere: *“No pues los reconocimientos así sobresalientes no”*. Al respecto Lina comenta: *“No reconocimientos hasta la fecha no, quisiera tenerlos porque eso le transmite la sensación de que lo va logrando de que va avanzando, va adquiriendo la antigüedad y se ve reflejado que no ha sido en vano todo lo que uno ha vivido que todos los esfuerzos que uno ha hecho van surgiendo frutos, entonces es como la satisfacción que uno siente al ver que están valorando el trabajo que uno está haciendo que si está siendo tomado en cuenta”*.

Por tanto las mujeres Policías reconocen que esta posición de status podría incidir de

diferentes maneras sobre los individuos que pertenecen a la Institución. Por lo cual, algunos miembros podrían usar los privilegios que se les otorga de manera negativa, haciendo que la percepción que la sociedad tiene de la Institución en general sea estigmatizada y subvalorada. Aun así, reconocen que otros policías podrían aprovechar ese reconocimiento y status que les da la pertenencia a la institución, para fortalecer sus competencias laborales y así alcanzar mejores desempeños.

8.3.3 Satisfacción laboral

Referente al tema de satisfacción laboral se encontró que las mujeres manifiestan algún tipo de satisfacción en la realización de su labor, aunque ésta no necesariamente esté ligada a la remuneración económica o al reconocimiento recibido por la labor adelantada. De tal manera que la satisfacción podría estar relacionada también con el agrado con que las mujeres policías realizan sus actividades laborales y la satisfacción de dar cumplimiento a sus tareas. Como lo argumenta Verónica en el siguiente discurso: *“Yo creo que cuando uno hace algo que le gusta eso es el mayor premio para uno...Pues haber, es gratificante ayudar a la comunidad y que a ti te digan muchas gracias...”*.

Por esta razón en el presente apartado es posible referirse al tema de la remuneración que las mujeres reciben por su trabajo. Encontrándose en este punto, que solo dos de las nueve mujeres entrevistadas, argumentan sentirse cómodas y satisfechas con el salario; como se evidencia en el discurso de Adriana quien dice: *“No, yo si estoy satisfecha con la remuneración, al igual soy organizada con mi dinero”*. Por su parte Catalina apoya esta concepción y dice: *“El salario es bueno, sino que es que hay veces que uno se mete en muchas deudas, pero a mí me parece bueno”*.

Por el contrario, las otras siete mujeres refirieron frente a este aspecto no estar conformes y demuestran insatisfacción salarial, pues exponen que no es un valor justo y adecuado para el riesgo que conlleva realizar este tipo de trabajo; ellas aluden a la responsabilidad y peligrosidad de ejercer este tipo de profesión y consideran que la ganancia en términos económicos es baja. Como lo evidencian Juliana, Sara, Verónica, Ximena, Sofía, Irene y Lina: *“Respecto al salario Uy no, a la Policía le pagan muy poquito no ve que en la calle matan muchos Policías no más por el hecho de uno portar el uniforme uno corre riesgo”... “No es que crea que sea justo, porque uno aquí está arriesgando la vida”... “entonces el sueldo es muy poquito para el riesgo*

que se corre”... “el trabajo como Policía es muy desagradecido, por lo problemas que usted asume”... “es poco el pago, porque muchas veces tenemos que asumir gastos por fuera que no los cubre la Policía”... “uno aquí en la Policía sacrifica la familia, el tiempo, uno acá trabaja muy duro prácticamente da todo”.

Así, como lo menciona Peiró (1996) si la persona no logra adaptarse a las condiciones de su trabajo, podría esto generar un impacto negativo en él. Pues es evidente que las mujeres dan a conocer su inconformidad frente al tema salarial, mencionando que es un valor inferior a lo que ellas consideran deberían obtener por la ejecución de sus tareas, que traen en sí mismas un riesgo alto al asumirlas. Por consiguiente aun cuando la institución persiste en lograr en sus integrantes una cultura institucional que les permita adaptarse a las condiciones que esta ofrece; vemos que en la mayoría de los casos en donde se relaciona el tema de satisfacción laboral toma fuerza el hecho de sentir gratificación por el deber cumplido; sin que esto necesariamente sugiera que frente al tema de remuneración estén de acuerdo o satisfechas.

8.3.4 Expectativas frente al trabajo policial

Se destacó una perspectiva relacionada a las concepciones construidas hasta el momento por las mujeres; es decir las concepciones que han ido fortaleciendo desde que iniciaron su proceso en la Policía Nacional. De manera que se pudo resaltar algunos resultados esperados en términos de expectativa; a su vez se dio interés a elementos que las mujeres Policías proyectan en términos de aspiraciones a largo plazo. En términos generales se encontró que en relación a la posibilidad de tener seguridad laboral como se ha mencionado hasta el momento; se pudo además distinguir una intención por parte de las mujeres respecto a la visión y proyección a futuro en términos de expectativas personales y profesionales relacionadas con su trabajo policial. Así, cabe la posibilidad de que pudieron dejarse guiar por los resultados obtenidos en términos de beneficio y aspectos positivos que han encontrado desempeñándose en este tipo de profesión.

De acuerdo a las expectativas a futuro a nivel personal, se encontró que ciertamente las mujeres desean tener crecimiento, gracias al desarrollo de sus competencias a través de la culminación de carreras profesionales e incluso la especialización de las mismas. Como también se hace evidente la pretensión personal de servir como apoyo a su núcleo familiar, gracias a los beneficios que pueda obtener en términos económicos con la profesión. Desde el discurso de

Adriana se puede ver su intención: *“Poder trabajar para ayudar a mi familia... Esperemos a ver que nos manden hacer cursos en el exterior y en los ascensos que esa es la expectativa... Toca esperar lo del estudio”*. Juliana dice: *“Estudiar pa poder tener algo de que vivir... entonces la idea sería como poder estudiar y tener una carrera... me gustaría en un futuro estudiar criminalística o lo otro sería con infancia y adolescencia”*. Y el de Verónica quien menciona: *“Mi propósito es seguir aprendiendo y aprender lo que más pueda de todos los comandantes y de todos los compañeros que están a mi alrededor”*. Lina también comenta: *“Poderle dar la oportunidad a mi mamá para que pueda trabajar conmigo y poder estar con mi familia y con mi hija que me del tiempo para darme el lujo de estar con mi familia compartir con mi hija poder verla crecer y ayudarle en el crecimiento... quisiera estudiar, me gusta la administración lo que son los sistemas y también me gustaría aprender inglés”*. Así estas mujeres desean obtener beneficios y consolidarse económicamente estables por medio de su carrera profesional como Policías y para ello resaltan la importancia de la necesidad de tener continuamente formación.

De la misma manera se encontró la aspiración de estas mujeres Policías de ascender de rango dentro de la institución y de lograr la pensión después del tiempo que se estipula. Como lo refiere Sara: *“Pues, me visualizo en un ascenso, me visualizo con otros proyectos de vida, terminar de estudiar”*. Sofía: *“A futuro me veo ya pensionada y ya viviendo ya con la pensión de los 20 años de trabajo... Ascender; que me den un buen cargo y la pensión que uno busca... Me gustaría que el tiempo para ascender de cargo no sea tan largo ahora son 7 años, que le mermaran a 4 o 5 para ascender más rápido y más jóvenes”*.

Así encontramos según Claes citado por Nieves (1998), que el trabajo exige inversión de tiempo y esfuerzo y que es la fuente de satisfacción de necesidades de distinta índole. Por lo que elementos esperados por ellas, tales como el ascenso y la pensión toman tiempo, esfuerzo, dedicación y sacrificio.

Por otra parte y referente a las funciones desempeñadas las mujeres, se encontraron expectativas frente a lo que desearían hacer en su labor a futuro. Irene respecto a esto refiere: *“Poder crecer, aprender mucho y la verdad lo que yo más quería era poder enseñar... Me gustaría volver a enseñar en una escuela, eso me gusta mucho”*. Catalina por su parte dice: *“En este tiempo lo que no me gusta y no me gustaría es la vigilancia, ya hay muchas cosas que no;*

por mí trabajar en la oficina, si me dejan todo el tiempo... Ya no espero más porque ya con el tiempo que llevo creo que uno no puede esperar a más”. Verónica refiere: “Me gustaría a futuro en una especialidad en el Gaula o en la dirección de sanidad también me llama la atención”. Y finalmente Lina menciona: “Expectativa personal a futuro, espero haber estudiado y estar ubicada como en un puesto donde pueda aplicar los conocimientos que tengo y ayudar a la gente. Yo si me veo trabajando en un puesto de más responsabilidad más estable y que pueda aplicar mis conocimientos”.

En este sentido es importante señalar el postulado de Peiró (1996) y es que según el autor el trabajo ocupa un lugar y un peso específico, importante en la vida de cada persona y este se constituye como un eje vertebrador y estructurador de las mismas y de los roles sociales que desempeñan. De ahí la importancia de mencionar el proceso de incorporación que ha tenido la mujer en la Policía Nacional; pues estuvo vinculada en sus primeros pasos al servicio de la Sección de Bienestar Social y con el paso del tiempo ha sufrido varias reestructuraciones; hasta lograr avance en la actualidad, respecto al tema de su intervención en contextos nuevos. (Fernández, 2012)

Por tanto aunque la mujer Policía inicialmente en su función, estaba relacionada con asuntos de bienestar social y actividades administrativas; ahora se han ido transformando obedeciendo a las nuevas demandas de la sociedad y a los cambios organizacionales que se dan al interior de la institución. Así mismo los resultados esperados frente a su proyección a futuro se ha ido moldeando y tomando forma de acuerdo con las nuevas demandas que cada día exigen especialización y mejora continua en sus procesos de formación.

Para concluir en este apartado se evidencian también las expectativas profesionales y en algunos casos las ganancias obtenidas hasta hoy. Así pues, la idea de que seguirán avanzado y afianzándose en la profesión; dejando de lado prejuicios y aspectos que antes se concebían como discriminatorios. Pues según sus testimonios la mujer hoy en día está respaldada por el impacto que ha tenido en la institución tras los logros alcanzados y consideran a su vez que la aceptación de ellas como mujeres Policías irá en avance, llegando a cubrir espacios nunca antes pensados. Teniendo la credibilidad en ellas como personas competentes para desempeñar este tipo de cargos. Así lo muestran los siguientes discursos, Irene dice: *“Ganar terreno en la profesión; Pues como todo en la vida, al principio fue muy duro, entonces era difícil como el acercamiento...Pero uno se va haciendo su terreno con el trabajo poco a poco, allá la*

comunidad por ejemplo a mí me respeta mucho, confían en mí pero digamos que me lo gané” Catalina concuerda con lo anterior: *“A futuro bien, ya se ve la profesión mejor; porque ahorita ya hay dos mujeres generales. Pues antes solo se llegaban hasta ciertos grados pero solo como oficiales... al paso que vamos creo yo que en diez años ya puede haber una mujer directora de Policía”*. Posición similar a la de Sofía: *“A futuro yo creo que el trabajo de la mujer Policía si va a ser mejor porque ahora la Policía está buscando certificarse antes no, antes no competía por certificarse y ahora sí, entonces eso hace que a la mujer la tengan en cuenta”*. Juliana también conviene con los anteriores discursos y dice: *“Con respecto a la profesión a futuro las mujeres van a estar más en la calle que en las oficinas”*. Y Lina dice: *“Veo a la mujer Policía a futuro ya posicionada, ya vamos teniendo dos mujeres generales y eso ya es un progreso grande, entonces la mujer ya va a tomar más poder en la institución va a ser más tenida en cuenta, entonces bien posicionada veo a la mujer con más capacidad para tomar decisiones dentro de la institución y que esas mismas decisiones cambien la institución”*.

De manera que con los cambios que ha traído consigo la globalización, también se ha transformado las concepciones del trabajo y el lugar que asumen tanto hombres como mujeres en él. Como lo menciona Castellanos (2008), la concepción de mujer que se tenía antes y las prohibiciones que la rodeaban; han cambiado y han dado paso a nuevas oportunidades de participación. De esta manera se encontró que en Colombia se ha reconocido en varias oportunidades, el nivel de competencia que han demostrado las mujeres al servicio de la Policía. (DINAE 2009).

Por otra parte, la presencia de la mujer en las instituciones armadas en los países de América Latina, específicamente Colombia, es producto de un proceso de incorporación que se ha dado progresivamente y en el cual se incorpora a la mujer desde una perspectiva funcional, enfocando sus labores hacia la atención de problemáticas sociales, ayuda a mujeres, niños y ancianos, pues se creía que la mujer podía tener un mejor acercamiento a la comunidad, por el hecho de ser del género femenino el cual es considerado como un género conciliador y protector. (Donadio, 2009).

A manera de conclusión y tras observar los aspectos resaltados por las mujeres Policías entrevistadas en esta investigación, podemos decir; que en términos de resultados ellas demostraron esperar obtener con su trabajo policial estabilidad laboral; obtenida no solo por

medio de la retribución económica que se les proporciona cada mes cumplido gracias al desarrollo de sus actividades, sino también por la satisfacción que expresan frente al reconocimiento y gratificación por el deber cumplido. A su vez evidencian deseo de crecimiento personal y profesional, pues ven en la institución una posibilidad de continuar con estudios profesionales, especializaciones y actualizaciones de manera continua. Como valor agregado estas mujeres demuestran la importancia que tiene los anteriores aspectos mencionados, al contribuir directamente con la posibilidad de ofrecer estabilidad a sus respectivas familias. En términos generales con el trabajo policial ellas asumen tener la capacidad de proveer. De tal manera que se logra entender que el interés primordial de estas mujeres luego del ingreso a la institución, es permanecer en dicho contexto; según las percepciones reveladas, ellas tienen la creencia de que ejercer esta profesión les va permitir beneficios, que en otra Institución o con otra profesión no lograrían. Entre los cuales destacan la oportunidad de pensionarse con 25 años de trabajo y la posibilidad de tener vivienda propia en corto tiempo. En definitiva, la posibilidad de visualizar según ellas un futuro con mejores garantías que las existentes en las nuevas realidades laborales inestables e inconstantes, que el mercado ofrece. Entonces los resultados esperados no solo son definidos por las expectativas y deseos de las mujeres Policías; pues también se tienen que tener en cuenta tanto la manera como han vivido cada experiencia en su realidad laboral, como las demandas que el medio les ofrece en el ejercicio de su profesión. Por tanto en el apartado de resultados esperados se logran distinguir razones fundamentales como la seguridad laboral, que sirven de motivadores a las mujeres para continuar su trabajo policial. Así en relación a la proyección en términos de expectativas personales y profesionales futuras, se encontraron intereses particulares como formación, especialización y proyección de avance en cuanto al trabajo Policía adelantado por su género. Esta investigación logra entonces evidenciar que la estabilidad laboral es un eje central y sirve de punto de partida en relación a lo que las mujeres esperan obtener de su trabajo. Por tanto la Policía Nacional ofrece una imagen humanista en donde se considera al individuo que pertenece a la Institución como parte importante de ella, teniendo en cuenta elementos de su individualidad como aportantes para su construcción social, rescatándolos como sujetos integrales y a quienes se les tienen en cuenta su historia de vida, sus competencias y habilidades. Así las mujeres crean sentido de pertenencia e identidad y resaltan el carácter de servicio a la comunidad en su labor. (Colombia, Compendio de los Lineamientos Generales de Política para la Policía Nacional de Colombia, 2010)

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el siguiente apartado se presentarán las conclusiones y recomendaciones con base en los objetivos específicos y a las tres categorías de análisis: centralidad, normas y resultados, las cuales guiaron la investigación para finalmente dar cuenta del objetivo general con el cual fue propuesto inicialmente este trabajo investigativo.

Bajo tal perspectiva, se presentan a continuación los principales asuntos observados en relación con las categorías propuestas y en su conjunto respecto a los significados del trabajo policial en las mujeres consultadas.

De acuerdo a lo anterior, los resultados de esta investigación permitieron conocer algunos aspectos con relación al primer objetivo específico que consistió en explorar la importancia que tiene el trabajo en la vida de las mujeres Policías, tomándose en consideración desde dos dimensiones de la categoría de centralidad del trabajo; la primera el significado del trabajo en sí mismo y la segunda el significado del trabajo en relación con otras esferas de la vida, dentro de cada una de estas dimensiones, se llegó a observar particularidades en relación con los aspectos relevantes.

En el caso de la importancia del trabajo en sí mismo, resulta interesante rescatar las principales consideraciones de la influencia de los antecedentes de socialización, las razones de ingreso e influencia de los padres, vocación para el trabajo Policial y finalmente el servicio y gratificación en la atención a la comunidad.

En este sentido; en lo que respecta a los antecedentes de socialización y a las razones de ingreso, se encontró que la familia de las mujeres Policías especialmente la figura paterna se convierte en un agente básico durante el proceso de socialización y posterior toma de decisiones frente a la carrera profesional. Puesto que en ciertos casos, aunque sus familiares dudaron de las capacidades de las mujeres para el desempeño en la Policía, es la familia la que finalmente termina animando para la toma de decisión en el ingreso. Además fue posible evidenciar que en algunos casos, las mujeres policías tomaban la decisión guiadas por el ejemplo de familiares cercanos como padres y hermanos y también por tener una estabilidad económica que les

permitiera apoyar a sus familias.

En relación a la vocación para el trabajo Policial de las mujeres Policías, se encontró que algunas de ellas resaltan desde su perspectiva que ingresan a la institución por vocación a la profesión, si bien es un asunto que no puede generalizarse se reflejan dos perspectivas distintas sobre el significado del trabajo, una en la cual resaltan su vocación por la carrera y la otra donde predomina el asunto económico para la toma de decisión.

Por otra parte, se puede concluir que para ellas es de gran importancia el valor que tiene su trabajo respecto al servicio que por medio del mismo pueden prestar a la comunidad, argumentando la sensación de gratificación que les trae el buen desempeño y los resultados en su labor.

En lo que respecta al significado en relación con otras esferas de la vida, los principales asuntos como la familia, el tiempo libre, el trabajo policial y otras aspiraciones son fundamentales en el significado del trabajo para las mujeres policías.

Un asunto que cobra relevancia mencionar como conclusión es el hecho de que para las mujeres Policías solteras el trabajo es visto como una posibilidad que les otorga beneficios tanto económicos, laborales y el status que este les puede brindar a nivel social; sin embargo resulta interesante que para las mujeres Policías casadas o con hijos, el trabajo se torna como un sacrificio que deben asumir y el cual les impide llevar a cabo actividades familiares o con amigos, a esto se debe que varias de estas mujeres privilegien la familia como un asunto central en sus vidas antes que el trabajo, esto fue evidente en los discursos de las nueve mujeres que dejan entrever la importancia que se le otorga a la familia por encima del trabajo, ocasionando en ellas cierta inconformidad frente a su labor ya que manifiestan no tener tiempo libre ni para ellas mismas y mucho menos para compartir con sus familias u otras aspiraciones que tengan, pues deben estar ausentes o distantes de sus familiares a causa del trabajo ya que se requiere disponibilidad horaria de tiempo completo y desplazarse a cualquier lugar del territorio Nacional para prestar el servicio.

En definitiva, se pudo concluir que la centralidad del trabajo ya no se ubica como una prioridad para estas mujeres, ya que dicha prioridad se le otorga a la familia, por la cual asumen dentro de la institución responsabilidades, retos y desafíos que les exige distanciarse de su núcleo familiar.

Para poder comprender el segundo objetivo específico de la investigación relacionado con los derechos y deberes se dio lugar a varios asuntos que dan cuenta de cómo las mujeres policías los vivencian en su cotidianidad, en primer lugar respecto situaciones relacionadas con el género, los discursos de las entrevistadas dan cuenta de que la Institución de la Policía Nacional en concordancia con estereotipos culturales que tiene la sociedad, usa ciertas características de las mujeres para ubicarlas en cargos específicos con niños, adolescentes, adultos mayores y la familia. Este asunto lo menciona Ortner citando a Bergesio (2006) “El asignar a la mujer el lugar de lo domestico, del cuidado de los hijos, del rol de madres, sin duda es una concepción que ha contribuido a la asimetría sexual, sustentando el "status secundario que universalmente tiene la mujer".

Frente al asunto de la igualdad que perciben las mujeres policías en sus contextos, algunas de ellas la ubican frente a temas de ascenso, funciones, deberes, derechos, adicional a ello visibilizan los cambios que ha tenido la institución como tal respecto a su presencia, tema que ha permitido además de un lugar dentro de ella, el reconocimiento de logros y avances, así como retos significativos que les plantea el contexto y deben ir asumiendo día a día, teniendo en cuenta que los resultados se dan paulatinamente y no con inmediatez.

Sin embargo las mujeres estando inmersas en un contexto masculinizado dan cuenta de la importancia de su rol dentro de la institución, resaltando su feminidad en situaciones específicas que les permiten posicionarse y reconocer su trascendencia en algunas especialidades de la institución, como infancia y adolescencia, hecho que dejar ver que la institución aprovecha algunas de las cualidades femeninas y la maternidad de algunas de ellas, para desempeñar funciones específicas con niños, adolescentes y trabajo con la comunidad; sin embargo dicha cuestión también implica una condición paradójica en el ejercicio de los deberes y derechos ya que por un lado permiten el posicionamiento dentro de funciones específicas pero por otro probablemente también pueden llegar a fijar a las mujeres a lugares específicos y pueden restringir en alguna medida sus oportunidades para participar en otros campos de desempeño.

Desempeñarse como mujer policía representa una “restricción” frente a las relaciones interpersonales que ellas establecen en la vida cotidiana, impidiéndoles relacionarse con

cualquier persona libremente, específicamente con los vínculos de amistad. Es probable que en el caso de los hombres también se vivencie esta restricción, asunto que valdría la pena estudiar y conocer en profundidad por medio de otra investigación que lo ubique como tema central para saber con certeza si solamente las mujeres deben cumplir con esta condición o también los hombres la asumen en su diario vivir dentro de sus contactos sociales.

Varias de las mujeres Policías mencionan aspectos demandantes en gran medida por el tiempo, este aspecto tan importante podría ser el inicio de una investigación al respecto ya que los horarios y traslados de acuerdo a lo que las mujeres Policías expresan son vividos de manera diferente por ellas y por los hombres, ya que al tener la responsabilidad de su hogar se les dificulta los horarios extenuantes dado que tienen que conseguir personas para que se hagan cargo de sus hijos, a diferencia de los hombres, ya que ellos tienen a su esposa en la casa que se encarga de esta labor.

Finalmente la percepción de las mujeres Policías antes y después de pertenecer a la institución está sujeta a los cambios inherentes que la Policía así como cualquier estructura administrativa tiene debido tanto a tendencias del mercado como a procesos internos; por ello ese contexto además de masculinizado está en continuo movimiento y le demanda a sus integrantes una alta capacidad de adaptación para asumir y enfrentarse a un entorno inestable, de cambio constante, ya que de no ser así afectará en alguna medida las relaciones de poder, estabilidad de roles y la motivación que las hace trabajar día a día. La Policía Nacional parte entonces de la premisa del requerimiento de tener una cultura institucional, que sirva de base fundamental; en donde se demuestra el sentir, pensar y actuar de los hombres y mujeres de la Policía Nacional. (Compendio de los Lineamientos Generales de Política para la Policía Nacional de Colombia, 2010).

Respecto al tercer objetivo propuesto en esta investigación que hace referencia a los resultados esperados de estas mujeres, se identificó en primera medida que ellas ven en su trabajo policial la posibilidad de tener ingresos económicos y con ello la idea de lograr estabilidad laboral; dicha idea de estabilidad, posiblemente hizo que las mujeres crearán una sensación de tranquilidad; al representar la Policía como una institución consolidada que les brinda seguridad y garantía. Así, en términos de ingresos y seguridad laboral es posible decir tras

lo observado, que las mujeres pudieron haber construido una visión materialista del trabajo como resultado esperado de la actividad laboral que desempeñan. Asunto que es respaldado según Salanova et al. (1991) como un valor instrumental del trabajo, en donde la mayoría de las personas trabaja para conseguir su retribución.

A pesar, de que estas mujeres consideran el trabajo como un eje articulador por medio del cual se permiten definirse a sí misma y obtener también estabilidad laboral, gracias a la solvencia económica que tienen ejerciendo su trabajo policial. El valor que se le da al trabajo es mostrado desde posiciones contradictorias, pues inicialmente ellas referían frente al tema de las razones de ingresos por ejemplo, que a diferencia de los hombres, las mujeres valoraban el trabajo, como una actividad satisfactoria en sí misma y de preferencia antes que cualquier otro factor; así asumían entonces que su trabajo tenía un valor más cercano más intrínseco que instrumental. Por lo que se considera que el asunto de ingreso como es ratificado en los resultados corresponde entonces con las condiciones de seguridad laboral que les ofrece su profesión como policías. De manera que obtuvieron un equilibrio laboral, que quizá pudo incidir como uno de los motivos para que aumentara el interés de las mujeres de ser parte de la organización y de permanecer en ella.

Por tanto, las mujeres en esta investigación mostraron una visión tradicional de estabilidad laboral, que sin embargo está en constante fortalecimiento y que se irá trasformando de acuerdo a las nuevas lógicas culturales de cada época, incluyendo nuevos propósitos y fines.

En segunda medida las mujeres policías concuerdan al considerar que su profesión les da status, prestigio y reconocimiento, aunque no se adquiere con inmediatez, sino con el tiempo, cuando lograr obtener resultados frente a las funciones desempeñadas. De manera que los contactos sociales en el ejercicio de su labor juegan un papel importante y podrían representar algún tipo de impacto en su carrera.

Entonces es posible que ellas vean en el trabajo además de una posibilidad de subsistencia y desarrollo tanto personal como familiar; también una experiencia de esfuerzo y superación, que les permite el acceso al reconocimiento y la valoración social como lo plantea (Godoy, 2007). Además, es posible que el status y prestigio que obtienen las mujeres al ser Policías, tenga una doble implicación para ellas, pues reconocen elementos positivos y negativos en el desarrollo de su labor, que influyen en su accionar y en la manera como su imagen sea proyectada a la sociedad.

Aun, mencionando lo anterior se encontró que las mujeres perciben que el reconocimiento por parte de la institución es poco en proporción al esfuerzo adelantado. Reconocen entonces que tendrían mejor desempeño al estar motivadas gracias a la valoración que se les dé por adelantar su labor.

En tercera medida la satisfacción laboral es otro de los resultados esperados a los que aluden estas mujeres. En donde se subrayan aspectos que no necesariamente están ligados a la remuneración económica o al reconocimiento recibido por la labor adelantada. De tal manera que la satisfacción se relaciona también con el agrado con que las mujeres policías realizan sus actividades laborales y la satisfacción de dar cumplimiento a sus tareas. Este aspecto es posible relacionarlo con el tema de gratificación y servicio a la comunidad en donde las mujeres aluden a la sensación de sentirse a gusto con la labor desempeñada, sintiendo satisfacción cuando sus esfuerzos son valorados por la comunidad; entonces al obtener ciertos logros tras su desempeño el hecho de haber cumplido con su responsabilidad compensa de alguna manera los esfuerzos y sacrificios que asumen; y posiblemente las motive para mejorar continuamente.

Finalmente es inevitable aludir al tema de la remuneración, pues se encontró que siete de las nueve mujeres entrevistadas refirieron no estar conformes, demostrando insatisfacción salarial; exponiendo que no es un valor justo y adecuado para el riesgo que conlleva realizar este tipo de trabajo. En consecuencia de lo anteriormente expuesto se observó que la satisfacción laboral está relacionada tanto con el tema salarial, como con la gratificación por el deber cumplido.

Para terminar las expectativas frente al trabajo policial son identificadas como otro resultado esperado de gran importancia. Así, se distingue la intención por parte de las mujeres respecto a la visión y proyección a futuro en términos de expectativas personales y profesionales relacionadas con su trabajo policial. Respecto a las primeras se hace evidente la pretensión personal de servir como apoyo a su núcleo familiar, gracias a los beneficios que pueda obtener en términos económicos con la profesión. De manera que desean obtener beneficios y consolidarse económicamente estables por medio de su carrera profesional como Policías y para ello resaltan la importancia de la necesidad de tener continuamente formación. Y en referencia a las expectativas profesionales se destaca la aspiración de estas mujeres Policías de ascender de

rango dentro de la institución y de lograr la pensión después del tiempo que se estipula. Así, por ejemplo frente a las funciones desempeñadas se encontró que desean crecer, aprender y especializarse, trasformando sus funciones y moldeándolas respecto a las nuevas demandas del contexto laboral. De esta manera proyectan a futuro como mujeres policías avanzar y afianzarse en la profesión, ganando terreno; dejando de lado prejuicios y aspectos que antes se concebían como discriminatorios.

Los significados manifestados por las mujeres policías, remite pues una connotación especial, puesto que tiene un carácter situacional y contextual que varía en función de los diferentes escenarios en los cuales ellas son protagonistas, teniendo en cuenta situaciones de género, siendo los procesos de significación dinámicos, paradójicos y complejos, por ende no es posible reflexionar sobre ellos de manera generalizada, todo lo contrario la investigación suscitó asuntos diversos que interfieren en este.

Los significados del trabajo manifestados por las mujeres policías, remiten pues una connotación especial, puesto que tiene un carácter situacional y contextual que varía en función de los diferentes escenarios en los cuales ellas son protagonistas, teniendo en cuenta situaciones de género, siendo los procesos de significación dinámicos, paradójicos y complejos.

Algunos elementos que es posible equiparar en las nueve mujeres policías dado su relación entre sí, es el hecho de que en su totalidad sus parejas hacen parte también de la institución, además todas por medio de su actividad laboral pretenden servir de apoyo a su familia, tanto a mediano como a largo plazo, todas refieren que los ingresos económicos son un tema que cobra relevancia ya que por medio de él pueden suplir necesidades adicionales a las básicas, sin embargo manifiestan insatisfacción salarial dado el alto riesgo que corren en el desempeño de su labor, adicional a ello reconocen que la institución les brinda estabilidad laboral que en el mercado de trabajo actual, es difícil encontrar, también señalan que la jubilación a los 25 años de trabajo se torna atractiva al momento de ingresar; finalmente aunque todas manifiestan que la institución les brinda la posibilidad de capacitarse, al momento de realizar las entrevistas, ninguna de ellas se encontraba estudiando.

10. REFERENCIAS

- Alarcon, a. &. (2005). Mercado de Trabajo y Familia. *Revista de Investigaciones políticas y Sociológicas*, 115-129.
- Álvarez, Dorronsoro, Javier. (1999). “El trabajo a través de la historia”. Cuadernos de Materiales, (9).
- Arendt, H., & Cruz, M. (1993). La condición humana (Vol. 306). Barcelona: Paidós.
- Arriagada, I., & Aranda, V. (Diciembre de 2004). *Naciones Unidas Cepal*. Recuperado el 12 de Marzo de 2013, de Naciones Unidas Cepal: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/5/20555/ssc42_Familia_Parte1.pdf
- Bergesio, L. (2006). Mujeres Visiblemente Invisibilizadas La Antropología y Los Estudios De La Division Sexual Del Trabajo. *Revista del Centro de Estudios Históricos e Interdisciplinario sobre las Mujeres*, 1-17.
- Bertaux, D. (2005). *Los Relatos de Vida Perspectiva Etnosociológica*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- Blanch, J. (1996). Psicología Social del Trabajo. En J. Álvaro, A. Garrido, & J. Torregrosa, *Psicología Social Aplicada* (págs. 85-118). Barcelona: Mc Graw-Hill.
- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (1997). *Más allá del Dilema de los Métodos*. Bogotá D.C: Grupo Editorial Norma.
- Brunet, I., & Alarcón, A. (2005). Mercado de Trabajo y Familia. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 115.129.
- Castellanos, G. (Abril de 2008). *Seminari Interdisciplinar Mujeres y Sociedad*. Recuperado el 12 de Marzo de 2013, de Seminari Interdisciplinar Mujeres y Sociedad: <http://www.ub.edu/SIMS/pdf/OrillasPolitica/OrillasPolitica-02.pdf>
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL). (2004)... (Diciembre de 2004).. Recuperado el 12 de Marzo de 2013, de Naciones Unidas Cepal: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/5/20555/ssc42_Familia_Parte1.pdf
- Código Sustantivo del Trabajo. (5 de Agosto de 1995). *Legislación Laboral, Observatorio del Mercado de Trabajo*. Recuperado el 15 de Abril de 2013, de Legislación Laboral,

Observatorio del Mercado de Trabajo:
file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/LEGISLACIONLABORALOBSEVATORIO
MERCADODETRABAJO%20(2).pdf

Colombia, P. N. (5 de Noviembre de 2010). Compendio de los Lineamientos Generales de Política para la Policía Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.

Colombia, P. N. (5 de Noviembre de 2010). *Dirección General Oficina de Planeación*. Recuperado el 13 de Abril de 2013, de <http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/HOME/Lineamientos/COMPENDIOS%20LINEAMIENTOS%20POLICIA.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (19 de Mayo de 1993). *Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.* Recuperado el 13 de Agosto de 2013, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6943>

Córdoba, Esteban. (2008). Factores psicosociales y su influencia en el bienestar labor. Trabajo realizado para la Especialización en Psicología del Trabajo y Laboral de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires. Recuperado de http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/cd/trabajos%20libres/salud%20mental/3.pdf

Luque et. al (2000). El Trabajo: Fenómeno Psicosocial. En G. Gestoso, *Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales* (págs. 147-164). Madrid: Mc Graw-Hill.

Debeljuh, P., & Jáuregui, K. (16 de Junio de 2004). *Esan Graduate School of Business*. Recuperado el 13 de Abril de 2013, de Esan Graduate School of Business: <http://www.esan.edu.pe/paginas/pdf/jauregui.pdf>

Dirección Nacional de Escuelas. (2009). *La Mujer Actor del Desarrollo y Evolución de la Policía Nacional*. Bogotá: Boletín del Egresado.

Donadio, Marcela R. (2000). La incorporación de la mujer en las fuerzas armadas de la argentina. Recuperado de <http://www.resdal.org/experiencias/lasa-04-donadio.pdf>

Donadio, M., & Mazzotta, C. (2009). La Mujer en las Instituciones Armadas y Policiales. *RESDAL*, 14-82.

Engels, F. (1974). Feuerbach. Oposición entre las concepciones materialista e idealista. I Capítulo de La Ideología Alemana), en: C. Marx, F. Engels: Obras Escogidas en Tres Tomos,

Moscú: Progreso.

Fernandez, F. G. (2012). La Mujer En La Policía Nacional. *Revista Policía Nacional* N° 292, 64-65.

Fernandez, F. G. (Agosto de 2013). *Momentos de Historia de la Policía Nacional de Colombia*. Recuperado el 15 de Febrero de 2014, de <http://historiapolicianacionaldecolombia.blogspot.com/2013/08/heroes-que-dejan-huellas-doctor-carlos.html>

Filippi, G. (22 de Septiembre de 2008). El Significado y el Valor del Trabajo en Distintos Grupos Socio-laborales de Argentina en los Albores del Siglo XXI. *El Significado y el Valor del Trabajo en Distintos Grupos Socio-laborales de Argentina en los Albores del Siglo XXI*. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Buenos Aires - Facultad de Ciencias Económicas.

García, F. (13 de Marzo de 2013). *Momentos de Historia de la Policía Nacional*. Recuperado el 12 de Febrero de 2014, de <http://historiapolicianacionaldecolombia.blogspot.com/2013/08/heroes-que-dejan-huellas-doctor-carlos.html>

Godoy, L., & Stecher, A. (2006). *Significados del Trabajo, Identidad y Vínculos Sociales. Hombres y Mujeres en un Mercado Laboral Flexible*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer y la Facultad de Ciencias Humanas y Educación.

González, F. (2006). *Investigación Cualitativa y Subjetividad*. Guatemala: Miserior.

Hernandez, R. (1997). Planteamiento del Problema: Objetivos, Preguntas de Investigación y Justificación del Estudio. En R. Hernandez, C. Fernandez, & B. Pilar, *Metodología de la Investigación* (págs. 1-128). México: Mc Graw-Hill.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F: Mc Graw-Hill.

Iñiguez, L. (2003). El análisis del discurso en las ciencias sociales: variedades, tradiciones y practica. En L. Iñiguez, *Análisis de discurso. Manual para las ciencias sociales* (págs. 83-123). Barcelona: Editorial UOC.

- Iturrieta, S. (2001). Perspectivas Teóricas de las Familias: Como Interacción, Como Sistemas y Como Construcción Social. En S. Iturrieta, *Conflictos Familiares ¿Cómo Resolverlos?* (págs. 1-82). Chile: Ediciones Universidad Católica del Norte.
- Llorente, M. (1997). *Perfil de la Policía Colombiana*. Bogotá: Centro de Estudios Sobre Desarrollo Económico.
- Meler, I. (2005). *Género, Familia, Trabajo*. Buenos Aires: UCES.
- Ministerio de Defensa Nacional. (Septiembre de 2010). *Ministerio de Defensa Nacional de la República de Colombia*. Recuperado el 3 de Abril de 2013, de <http://www.mindefensa.gov.co/irj/portal/Mindefensa?NavigationTarget=navurl://4f5e0524ef24b5deade4bb64d9bc9e2e>
- Ministerio de Defensa Nacional, D. d. (2013). *Convocatoria para seleccionar Profesionales, Tecnicos y Tecnologos a Nivel Directivo de la Policía Nacional*. Bogotá: Oficina de Comunicaciones.
- Ministerio de Defensa Nacional, P. N. (25 de Mayo de 2013). *Portal Policía Nacional de Colombia*. Recuperado el 12 de Marzo de 2013, de http://oasportal.policia.gov.co/portal/page/portal/INSTITUCION/Direccionamiento_estrategico
- Nacional, O. d. (2010-2011). <http://www.policia.gov.co/>. ES OTRA REFERENCIA
- Neffa, J. C. (1999). “Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate”. *Orientación y sociedad*, 1(1), 127-161.
- Nieves, M. (02 de Octubre de 1998). *Comisión Económica Para América Latina y el Caribe, Serie Mujer y Desarrollo*. Recuperado el 13 de Septiembre de 2013, de <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/3/4343/lcl1144e.pdf>
- OIT - PNUD. (2009). *Trabajo y Familia: Hacia Nuevas Formas de Conciliación con Corresponsabilidad Social*. Santiago de Chile: OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (1976). *Indices Estadísticos de la Salud de la Familia*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Palacián de Inza, Blanca. (2013). 27 febrero de 2013.). EEUU: fin del veto a la mujer en las unidades de combate terrestre. Instituto español de estudios superiores. Recuperado el 12 de Marzo de 2013 de http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_analisis/2013/DIEEEA13-

2013_MujerCombateUSA_BPI.pdf

Pérezgonzález, J. y. (2005). *La Centralidad del Trabajo (Edición Gestión del conocimiento)*.
Dublín: Lulu, inc (USA).

Policía Nacional de Colombia. (Marzo de 2011). *Relatorio de Gestión Policía Nacional de Colombia*. Recuperado el 30 de Abril de 2013, de http://www.fundibeq.org/opencms/export/sites/default/PWF/downloads/gallery/methodology/learn/reports/RELATORIO_POLICIA_NACIONAL.pdf

Policía Nacional de Colombia - Oficina de Comunicaciones Estratégicas. (25 de Abril de 2011).
El Papel de la Mujer en la Policía Nacional. Bogotá -, Colombia.

Policía Nacional de Colombia. (5 de Noviembre de 2010). *Dirección General - Oficina de Planeación*. Recuperado el 15 de Abril de 2013, de Dirección General - Oficina de Planeación:

<http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/HOME/Lineamientos/TOMO%201.2.%20Calidad%20de%20vida.pdf>

Publicación de la Policía Nacional de Colombia, Dirección General - Oficina de Planeación. (2010). *www.policia.gov.co*. Recuperado el 18 de Enero de 2014, de *www.policia.gov.co*:
<http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/HOME/Lineamientos/TOMO%203.%20Lineamiento%20Predise%20F1o%20de%20la%20Estructura.pdf>

Revaneira, C. A. (Marzo de 2010). *Manual Básico para Emergencias y Desastres*. Provincias, Buenos Aires.

Salanova, M., Osca, A. P., Prieto, F., & Sancerni, M. (1991). Significado del Trabajo en los Jóvenes en la Transición e Incorporación al Mercado Laboral. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 113-125.

Salanova, M.; Peiró, J. M. Prieto, J.M. (1993). «El significado del trabajo: una revisión de la literatura». En J. M. Peiró y otros (dirs.). *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida*. Valencia: Nau Llibres.

Tolfo, S., Coutinho, M., Baasc, D., & Cugnier, J. (2011). Sentidos y Significados del Trabajo: Un Análisis con base en diferentes Perspectivas, teórico- epistemológicas en Psicología. *Cielo*, 1-14.

ANEXO 1

FORMATO DE ENTREVISTA MUJERES POLICÍAS

CENTRALIDAD DEL TRABAJO	1	¿Qué significa para usted el trabajo como Policía?
	2	¿Qué actividades diferentes al trabajo policial realiza usted?
	3	¿Qué la motivó a incorporarse a la Policía Nacional y no, a otros trabajos?
	4	¿Si no era Policía que otra carrera hubiera escogido?
	5	¿Tu familia que opinión tuvo de tu elección para irte como Policía?
	6	¿Cuáles eran las creencias en el grupo familiar acerca de la Policía?
	7	¿Qué significa para usted pertenecer a esta institución?
	8	¿En tu experiencia en la Policía y con lo que conoces de tus compañeros, crees que los hombres y las mujeres tienen razones distintas para entrar a la Policía?
	9	¿Actualmente hay otras cosas en tu vida que sean igual o más importantes que el trabajo como Policía?
	10	¿Si en el futuro no pudieras seguir en la Policía que otra cosa harías o a que te dedicarías?
	11	¿Cómo miembro de esta institución considera que la Policía le ha dado algo importante?
	12	¿Qué piensan sus amigos de su trabajo como Policía?
	13	¿Qué has visto o has vivido en cuanto a la vida en el trabajo y tus relaciones familiares, es fácil, difícil, como es la vida cuando se es Policía y también es mujer?
	14	¿Cómo asume la dinámica familiar con las demandas de tiempo y responsabilidades de la institución?
	15	¿Cómo mujer crees que están en las mismas condiciones que los hombres para hacer este trabajo?
	16	¿Piensa usted que su permanencia en las institución es más fácil o más difícil para una mujer que para un hombre?

VALORACIONES NORMATIVAS	17	¿En tu experiencia de formación y en tu trabajo, has percibido alguna distinción en el trabajo policial que hacen los hombres y el que hacen las mujeres?
	18	¿Cómo es la relación con sus jefes o compañeros?
	19	¿Cómo fue el proceso de formación? Experiencias
	20	¿En la institución que imagen se tiene de las mujeres Policías?
	21	¿Entre compañeros que has escuchado que hablen de las mujeres, o entre hombres?
	22	¿Consideras que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y oportunidades en la Policía?
	23	¿Las mujeres tienen alguna ventaja o desventaja para el trabajo policial?
	24	¿Qué deberes considera que debe tener una persona que al igual que usted labora como Policía?
	25	¿Cuáles son las mayores exigencias de la Policía?
RESULTADOS ESPERADOS	26	¿Considera que la institución de la Policía Nacional le brinda estabilidad laboral?
	27	¿Además de lo que le ha dado si usted pudiera pedirle algo a la institución que le pediría y por qué?
	28	A nivel social, que ventajas o desventajas tiene ser Policía, ayuda a conocer gente, a tener buenas relaciones, qué tipo de gente conoce o por el contrario la aísla ¿A usted cómo le ha ido en ese aspecto?
	29	¿Las expectativas proyectadas inicialmente, corresponden con las condiciones actuales de trabajo? ¿En qué se asemejan? ¿En qué se diferencian?
	30	¿A futuro como mira usted el trabajo de una mujer Policía, como cree que será y que opciones, oportunidades nuevas pueden surgir para las mujeres?
	31	¿En algún momento ha sentido que el hecho de ser hombre o mujer es importante para ingresar al mundo laboral? De qué manera.
	32	Hábleme un poco de los reconocimientos de su carrera recibidos hasta el momento.
	33	¿Qué piensa de su salario y todos los aspectos de su remuneración, se siente satisfecha, piensa que es poco, desearía otra cosa?
	34	¿Qué condiciones desea usted encontrar dentro de su entorno laboral en la institución?
	35	¿Qué expectativas tenías a futuro, cuando decidiste entrar a la Policía?
	36	¿Usted como Policía siente que le sirve a la sociedad, cual considera que sea su principal aporte, se siente satisfecha con eso?
	37	¿En qué campos laborales de la Policía se ha desempeñado, está

		satisfecha con lo que ha hecho, a futuro en que campos le gustaría actuar, piensa que es posible como mujer?
	38	¿Qué es lo que más le agrada de su trabajo como Policía y qué es lo que más le disgusta?

Anexo 2. Formato de Entrevista

ANEXO 2

MODELO DE ENTREVISTA

- Ciudad de Origen:
 - Yo soy antioqueña, de un pueblo que se llama Carolina Antioquia
- Cuando nació:
 - 24 de Mayo de 1974
- Cuánto tiempo lleva en la Policía:
 - 17 años cumplidos en octubre
- Con quien vive actualmente:
 - Madre, esposo e hijo
- Donde vive:
 - Palmira
- Estrato: 3
- Estado civil: casada
- ¿Tiene Hijos?: 1
- ¿De qué edad?: 8 años
- ¿Estudian? Si
- ¿En qué trabaja?:también es Policía hace 18 años

¿Cómo les ha ido a ustedes con lo de los tiempos, los turnos traslados?

- Bien siempre trata uno de cuadrar, pues uno sabe que de pronto a uno le toca con otro Policía, el tiempo tiene que uno saberlo distribuir no? Y ya llevamos dos años viviendo juntos y nos ha ido bien.

¿Era lo mismo al principio que ahora?

- Hubo una época en el que él trabajo en otro lado, no nos veíamos sino cada vez que a él le daban permiso y él venía, entonces hay sabia uno como sortear el tiempo ¿no? ... pero ahora él está trabajando en Cali, ya lleva un año trabajando en Cali entonces ya viaja

todos los días nos vemos, él todos los días viene a la casa a dormir y por la mañana madruga.

¿Qué lugar ocupa la Policía entre todas las cosas que usted hace?

- Yo creo que el segundo lugar, porque el lugar más importante lo ocupa mi hijo, mi familia, yo digo que ya la Policía por ahí en un segundo.

¿Qué significa para usted el trabajo como Policía?

- Bien, porque yo siempre quise ser Policía, porque siempre hubo entre ser Policía y estudiar agronomía. Pero mi papá fue Policía entonces yo veía a mi papá como un ídolo como mi héroe, y le ayudaba a embetunar las botas, le ayudaba a alistar el uniforme, o sea yo fui como la que más andaba pendiente ... nosotros somos tres hermanos un hombre y dos mujeres y mi hermano nunca se interesó por las cosas de la Policía, ni de prestar servicio ni nada, en cambio yo siempre anduve pendiente que mi papá y eso; yo creo que a eso fui cogiéndole como amor, hasta cuando ya termine el colegio y yo me ponía a pensar es que una carrera son 5 años, pa uno salir a buscar trabajo, y pues no eso como que lo llevaba uno en la sangre y no yo dije yo me voy . Uno le coge amor a la institución, amor al uniforme y yo dije no hagámosle a ver cómo nos va.

¿Su papá que pensaba de eso?

- No pues mi papa al principio que no que se va meter en eso que estudie, y pues mi papá con el grado de agente no ganaba mucho y pa pagarle carrera a 3, todos tres queríamos universidad y yo no papi no sé cómo vamos a hacer Usted pa pagarle carrera a los 3, le dije yo me voy hago la carrera un año y antes le ayudo a los otros.

¿Usted es la mayor de los hijos?

- No yo soy la del medio, mi hermana es la menor ella es ingeniera ambiental y el mayor es ingeniero eléctrico y un día después de tanto rogarle mi papá apareció que sí que vamos a averiguar a Tuluá a ver como son las vueltas y nos fuimos a Tuluá averiguamos y entré. En Cali había centro de instrucción pero nosotros pertenecíamos a nivel académico a

Tuluá, es que Tuluá ya es escuela y en Cali un centro era donde funciona ahora la estación del Lido, Ahí en la parte de atrás habían alojamientos y ahí

¿Cuántas escuelas hay a nivel Nacional para mujeres?

- Para mujeres en Tuluá hay pero ahora cursos esporádicos ahí son mixtos y ahora hay una escuela de mujeres en la estrella y en fusa.

¿Su mamá que pensaba de eso, ya con la experiencia de su papá un hombre en la Policía?

- No mi mamá siempre me apoyo, mi mamá siempre nos ha apoyado, uy mi mamá siempre como ese apoyo incondicional de mi mamá siempre ella siempre lo veía como por el lado económico y que tenía uno la estabilidad económica, y que hágale hágale mientras que mi papá siempre se reprimía, y que no que usted qué se va ir por allá porque él tenía la experiencia y los horarios, cuando eso mi papa ya estaba jubilado, mi papá trabajo 27 años con la Policía y el sabia como era eso. Que nada si usted es mujer sea 24 o 31 le toca trabajar, nada de que la mandan pa la casa nada. Y se complica siendo mujer más cuando uno es mamá los horarios, uno tiene hora de ingreso pero no de salida, aunque a mí me ha tocado muy duro porque a me dio una enfermedad y a raíz de eso la vida me cambio mucho yo tengo Lupus.

¿Eso fue antes de entrar a la escuela?

- No fue después, porque uno enfermo no lo dejan a uno le hacen muchos exámenes médicos para saber, eso me hacían unos exámenes, no se debido a que sea que le da uno eso, yo le atribuyo a eso a que yo siempre he vivido aquí en el Valle llevo 30 años y cuando hice el curso a mí me mandaron a Bogotá a hacer el curso me dio una depresión muy fuerte porque nunca había Estado sola y lejos de mi familia, yo siempre he sido muy especial, yo soy siempre la que organiza los cumpleaños, las fiestas, guachafas, en diciembre la madre, yo siempre las bombitas la torta y así, yo todo lo de la casa era yo entonces cuando me mandaron para Bogotá a mí me dio muy duro fuerte, entonces yo le

atribuyo a eso que me dio la enfermedad pero el médico dice que eso me podía dar en cualquier ciudad, porque el cuerpo estaba predispuesto para que me diera, no era por el lugar.

¿Sus compañeros como le colaboraron, estuvo incapacitada?

- Yo estuve 2 meses hospitalizada y de ahí pa allá excusas hasta que ya, cuando uno sufre de lesiones en la Policía por lo menos alguien que se accidenta y que la pierna o el brazo ya no le queda igual la Policía hacen un comité cuando es enfermo y lo declaran no apto, y a mí en esa época me declararon no apta, o sea yo no puedo salir de servicio a la calle, yo tengo que trabajar administrativamente.

¿Hace Cuánto tiempo fue eso?

- Desde el 2001

¿Cómo tomo usted esa decisión?

- Uy muy duro, porque es que a uno lo discriminan a mucho uno cuando uno está enfermo lo molestan a uno cuando uno está enfermo, por lo menos aquí hay jefes que llegan y que creen, pues uno no está impedido pero si tiene una limitación ¿no? porque yo considero que yo puedo hacer el mismo trabajo de todo el mundo, solo que tengo una limitación que es no recibir sol ... y entonces esos jefes dicen ay que eso no apto no sirven pa nada eso poco de parapléjicos y no valoran de pronto el trabajo que uno está haciendo, yo por ejemplo aquí soy la encargada de recibir las quejas que colocan en contra de los Policías, eso es un bochinche todo el día poniendo quejas, el Policía me pego, me quito la bicicleta, la cedula... entonces imagínese uno que tiene sus problemas y recibiendo toda esa cantidad quejas diarias, uno tiene un ritmo de vida muy duro y pues ellos se atreven a decirle a uno que uno no sirve, que porque tiene una limitación

¿Es decir que el trato es diferente en hombres y mujeres?

- Si pero más que todo a los no aptos o excusados que tienen una limitación por eso si

porque sufrieron algún accidente

¿Qué actividades diferentes al trabajo policial realiza usted?

- No pues el trabajo de la casa, yo llego y cojo el otro trabajo, hacer aseo, comida, las tareas de los niños, todo lo de una mujer igual que cualquier mamá.

¿Cómo es su relación con su hijo?

- El niño no es cansón como otros él nunca abre donde guardamos las armas, en ese sentido nosotros lo supimos educar y desde pequeñito a manejar la situación.

¿En la escuela como lo ha manejado?

No él es muy tranquilo con ese tema, a veces yo voy a las reuniones uniformada y nunca le dice a sus amiguitos a si no lo hace le digo a mi mamá que es Policía o cosas de esas nada.

¿Quién le colabora con el cuidado del niño?

- El en la tarde, no pues él estudia de 7 a 1 y media... y en la ruta mi mama me lo lleva, como yo vivo con ella, ella me lo cuida.

¿Por qué se vinieron de Carolina Antioquia?

- Porque a mi papá lo trasladaron cuando estábamos pequeños como en el 77 yo tenía 3 años y mi papa arranco con toda la gallada y aquí nos quedamos y mi hermana menor nació en Cali, es que los Policías tiene eso tiene hijos de toda parte porque los trasladan nos radicamos acá en el valle y llevamos 13 años en Palmira... pero yo cuando estaba de patrullera me trasladaron para Bogotá y allá conocí a mi esposo él es llanero y yo luego pedí traslado para Cali y le dije ¿qué hacemos? Y me dijo yo me voy con usted y se vino. Y se amañó en el valle.

¿Cuáles son los deberes que usted considera que una persona debe tener para trabajar como Policía?

Cumplir con los deberes de acá de la institución eso es lo que más le exigen a uno, como uno fue el que se metió a esto, aquí tiene una política de que a uno no lo obligaron para entrar acá, usted entro por lo que usted quiso, entonces por eso tiene uno que cumplir.

Aquí siempre le inculcan a uno el respeto por los demás, que el hecho de que uno tenga el uniforme no puede pasar por encima de los demás, dar ejemplo, así no tenga el uniforme, el cumplimiento del horario.

Aquí la exigencia en deberes es igual para hombres y para mujeres

¿Cómo asumió las exigencias en el año de curso sabiendo que hay diferencias entre hombres y mujeres?

- A uno le da muy duro eso del cabello de la feminidad, a uno le gusta el cabello largo y allá nos dijeron que no se podía que lo iban a hacer cortar y entramos a la academia en donde una que estaba aprendiendo y que trasquilada tan berraca que nos pegaron y con lista en mano y esa fue la llorada más dura. Fue muy dura la trasquilada del pelo y que hubo otra capitán que antes de graduarnos volvió y nos lo hizo cortar, ese pedacito si fue muy duro.

A nosotras nos prohíben usar capul, pintarnos las uñas de rojo, solo colores pastel, la falda la tenemos que usar centímetros debajo de la rodilla y los tacones los da la institución, los aretes solo candongas, nada de largos ni nada, eso hace parte del reglamento, uno con el tiempo se acostumbra, eso hace parte ya de uno. Al principio duro como lo veían a uno los vecinos con el pelo corto y eso porque nadie sabía que uno se iba a Policía, fue feo pero después ya no.

¿Qué expectativas tiene a futuro?

- Ascender porque uno tiene ascensos cada tres cada cuatro cada 6 años y así, que me den un buen cargo y la pensión que uno busca, si he cumplido las expectativas. A futuro me veo ya pensionada y ya viviendo ya con la pensión de los 20 años de trabajo

¿Qué decía su familia y amigos antes de que entrara a la Policía?

- Que a uno le iba tocar muy duro en la Policía por los hombres mujeriegos, infieles y gallinazos y por otro lado lo de los traslados la familia le decía a uno que si le importaba eso. Lo ponían a uno indeciso. Ya luego ellos se fueron adaptando yo siempre he tenido carácter fuerte y les hice saber lo que quería, yo nunca me deje joder de nadie.

¿Qué le ha dado la Policía?

- La estabilidad laboral económica más que todo, los beneficios porque uno daba una plata aporte mensual y a los 14 años no los entregan ya puede tener vivienda lo malo es que los dos somos Policías entonces uno de los dos pierde el beneficio, dan un subsidio de vivienda pero se da por familia acá en Colombia y perdí la plata con ese ahorro y para eso teníamos que separarnos y mi esposo no quiso

¿Diferencias para ingresar a la Policía antes y ahora?

- Yo creo que las mujeres entran más por vocación porque yo hablo con ellas y ellas dicen que les toco lucharla para entrar, mientras que para los hombres abren cursos cada 2 meses para las mujeres cada 2 años, entonces yo creo que ellas entran por vocación y los hombres porque ya no hay nada más que hacer para tener estabilidad económica, ya no hay trabajos donde se pensionen.
- Pienso que si ha aumentado el ingreso de mujeres porque todas las empresas han dado como más oportunidad a las mujeres y la Policía no se queda atrás.

¿Cómo se siente con su salario, desearía otra cosa?

- Uy no a la Policía le pagan muy poquito no ve que en la calle matan muchos Policías no más por el hecho de uno portar el uniforme uno corre riesgo, porque hay muchas personas que no nos quieren entonces uno por ejemplo va para su casa a almorzar y se encuentre con alguien que no nos quiere entonces el sueldo es muy poquito para el riesgo que se corre.

¿A nivel social qué ventajas tiene ser Policía?

- Hay gente que utiliza el uniforme por ejemplo para ir a los bancos y meterse a hacer cola pero por ejemplo yo no a mí no me gusta que la gente se dé cuenta, yo manejo bajo perfil, sino que hay Policías que se aprovechan del uniforme, entonces con el carnet me dejan la botella más barata en una establecimiento público o cuando salimos por carretera también llevamos los documentos al día para no tener problemas.

¿Qué desventajas tiene ser Policía?

- Hay muchas gente que abusa de la autoridad, del uniforme entonces la gente no cree que son 3 o 4 si no toda la institución, entonces no son los de Tuluá o los de tal parte sino toda la Policía, entonces eso empaña mucho la imagen institucional, por ejemplo ahora el director de la Policía Nacional ha luchado por que la gente tenga una buena imagen institucional para que la gente vaya quitando la mala imagen que tienen de nosotros

¿Estar en la Policía le ha permitido conocer mucha gente?

- No uno acá conoce gente de todos los estratos, gente buena, gente mala, educada, menos educada, que hablan bien otros que nada que ver, que me dicen en la cara que soy repelente que no sé qué

¿Cuál es su principal aporte a la sociedad como mujer Policía?

- El aporte pues normal o sea no le veo como una importancia relevante, o sea es normal no es así como tan valorado no normal como cualquier trabajo

¿Qué es lo más difícil de ser Policía?

- Uy lo más difícil hay veces que el tiempo, uy si es lo más tenaz, es un corre corre siempre cuando uno por ejemplo tiene hijos, que arreglar el niño que alistarlo que dejar almuerzo hecho es siempre contra el reloj

¿Cómo era cuando no tenía hijos?

- No pues cuando yo no tenía hijo era soltera, entonces yo iba a almorzar a restaurantes, los fines de semana mandaba a lavar la ropa, cuando eso yo trabajaba en Bogotá entonces con ese frío me la pasaba era durmiendo no hacía nada más pero ya cuando yo me casé ya diferente la situación le cambia a uno

¿Qué es lo que más le agrada de su trabajo como Policía?

- Poderle servirle a la comunidad por ejemplo cuando vienen a poner una queja y uno les puede ayudar, yo me alegro cuando encuentran sus documentos y eso es muy gratificante me siento como reconfortada cuando pasa porque la gente se va contenta

¿Qué es lo que menos le gusta?

- De pronto los jefes que no valoran el trabajo de uno o tiene uno compañeros que son groseros arbitrarios y uno trata de que ellos cambien pero es muy difícil

¿Es igual con hombres o con mujeres o cómo es?

- No yo creo que las mujeres son más como conscientes porque las mujeres tenemos como un lado más débil porque a uno le cuentan las cosas y uno como que se conduele más en cambio los hombres no uno encuentra hombres que les dé lo mismo.

¿Qué significa para usted pertenecer a la institución?

- No, algo muy grande a uno le duele mucho por ejemplo cuando en las noticias hablan mal de los Policías, uno no no los conoce pero tenemos el mismo uniforme, a mí se me salen las lágrimas, porque todos son parte de mi institución entonces somos como hermanitos, entonces cuando los cogen por allá robando todo eso le da a uno duro

¿Cuál es fue motivación personal y profesional para entrar a la Policía?

- Pues cuando entré la motivación personal era mi mamá ella siempre me motivaba por el lado económico y estabilidad y la profesional pues era ascender

¿Si usted le pudiera pedir algo a la institución que le pediría?

- Me gustaría que el tiempo para ascender de cargo no sea tan largo ahora son 7 años ese es el más largo el de intendente jefe y es muy largo, que le mermaran a 4 o 5 para ascender más rápido y más jóvenes.

¿Existe alguna distinción en el trabajo de hombres y mujeres?

- No pues lo que pasa es que a las mujeres casi siempre las ubican en oficina, entonces por ser mujer les da miedo mandarlas a la calle que porque de pronto les pasa algo les pegan entonces por eso tienen más cargos administrativos

¿Si no pudiera en un futuro continuar con su trabajo como Policía a que se dedicaría?

- Uy pues yo creo que uno como que se acostumbra tanto a esto yo digo que a uno deberían de prepararlo psicológicamente porque acá llegan muchos Policías pensionados como desubicados que no saben qué hacer para dónde coger, son muchos años trabajando y como con una vida muy organizada y disciplinada entonces sería bueno que le dieran a uno como una charla haber si pone un negocio o algo porque irse para la casa hacer oficio es muy duro

¿En este momento hay otras cosas que sean más importantes que su trabajo como Policía?

- Si claro mi familia mi hijo y mi mamá. Para nosotras es relación trabajo familia

¿Considera que trabajar en la Policía otorga prestigio o tiene mala imagen?

- No con eso siempre es 50 50 siempre hay gente que lo quiere a uno a los Policías en general pero hay otras personas que para nada unos que hablan mal otros que hablan bien

¿En qué campos de la Policía se ha desempeñado y en cuales le gustaría desempeñarse?

- Yo inicialmente cuando empecé, empecé en la calle en vigilancia, de ahí fue en un Cai, luego después fui secretaria del economato que era lo que era comida, tocaba llevar la contabilidad de lo que se gastaba diario y cuando llegué acá en Palmira trabaje en la radio operadora que fue cuatro años, entonces cuando la gente marca el 123 me tocaba mandar la patrulla, a mí me gusta mucho las comunicaciones en esa área es como en lo que mejor me ha ido a lo que yo le metía la pasión ahí y a futuro me gustaría nuevamente trabajar en esa parte de las comunicaciones, recibir llamados eso me apasiona

¿Cómo ha sido su relación con sus jefes y compañeros?

- Bien, yo soy muy extrovertida, yo a pesar de la amargura y el malgenio me da como por 5 minutos y ya me pasa no en general yo siempre la he pegado muy bien con los jefes

¿Cómo ha sido la relación con ellos en los 17 años algún inconveniente?

- Si cuando estaba en Bogotá que una capitán que era la jefe mía a ella le molestaba que yo estuviera excusada por la enfermedad que yo tengo y ella decía que yo no hacía nada, entonces en esa época ella había hecho curso para ascender y ella llamó donde a mí ascendían yo debí ascender en el 2001 y por eso ascendí en el 2008 entonces todos mis cursos me cogieron ventaja y a mí eso me dio una depresión muy horrible a mi medio hasta ganas de matar a esa señora porque ella no me compraba los medicamentos, yo trabajaba, yo no venía cada mes por el sueldo yo trabajaba normal, me salieron con que como yo estaba excusada no podía ascender entonces en el 2008 sacaron un decreto que decía que los que estaban excusados o enfermos si podían ascender y ahí fue cuando pude, pero fue muy duro además porque el médico siempre me dice que la depresión afecta mucho mi enfermedad, y que si yo dejo hasta ahí llego

¿En esos episodios de depresión la Policía como le ayuda?

- No a mí no me gusta los psicólogos yo voy directamente donde los psiquiatras porque con los psicólogos uno habla y pues como que no más en cambio como que a los psiquiatras les creo más, igual la Policía tiene una línea emocional, entonces uno llama y se desahoga y ahí lo orientan a uno, o sea por parte de los comandantes no pasa nada pero a nivel Nacional esa línea ayuda mucho mucho para que

¿A nivel general que imagen se tiene de la mujer Policía?

- No acá los mismos compañeros dicen que nosotros somos flojas lloronas, que cuando nos embarazamos que queremos ponernos la bata desde el primer mes para que no las pongan hacer nada

¿Cómo son las relaciones con mujeres del mismo nivel o jefes?

- Bien ante todo siempre el respeto pero sin inconveniente aparte del que ya le conté

¿Considera que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades?

- Si para que en eso si es lo mismo todos todos tienen que cumplir con los tiempos los requisitos a ninguno de los dos se le da beneficio todo es por igual en lo único que no es igual es en la parte de selección porque los cursos de mujeres son esporádicos en cambio los de los hombres son seguidos seguidos pero una vez entran a la institución de ahí en adelante todo todo es igual.

¿Usted cree que las mujeres que llevan más tiempo en la institución han tenido razones diferentes a las suyas para entrar a la institución?

- Yo creo que por vocación casi siempre que uno habla con ellas es por ese motivo en cambio los hombres lo hacen como por la plata , usted no ha visto que por ejemplo los hijos de los abogados son abogados, los hijos de los médicos son médicos entonces es como esa parte

¿Sus hermanos que piensan de que usted es Policía?

- No ellos siempre me decían que yo con este carácter me iba a ser más fácil me apoyaban por eso por mi carácter

Experiencias del proceso de formación

- No tenaz por ejemplo yo soy muy jodida para la comida, y yo no como carne allá en la escuela todos los jueves daban pescado con arroz y todo el día olía a pescado era horrible, entonces mi papá me llevaba comida o plata para cambiar eso, entonces me tocaba meterme debajo de la cama a comerme un cuartico de pollo o cualquier cosa, así fue todo el curso entonces cuando salí de allá salí gorda, la gente me molestaba mucho y todo pero después de que salí de allá que me dio la enfermedad eso fue lo que me salvo porque en un mes baje 17 kilos,

¿No la obligaban a comérsela?

- No no para nada, nos decían a bueno aguante a usted es a la que le da hambre, cuando la pongan a voltear a usted es a la que le va dar el yeyo pero no más

¿Cuénteme que piensan sus amigos de que usted es Policía?

- Bien a veces me encuentro con compañeras del colegio y me dicen que muy bueno, que se acuerdan que mi papá era Policía, nunca he recibido de nadie cosas así como reproches de que a usted para que se metió allá o cosas así no nada, todo lo contrario

¿Usted considera que la institución brinda estabilidad laboral?

- Estabilidad si claro mire que acá salimos a vacaciones nos pagan por ejemplo si ya es por disciplina o así pues ahí si no si son errores personales ahí si no pagan pero de resto ahí está la plata

¿De qué depende la estabilidad?

- No eso depende es del cumplimiento del comportamiento, del horario de resultados y todo

¿Las jornadas laborales como son?

- No pues acá las mujeres por ejemplo en administrativo trabajan hasta las 8 de la noche pero por ejemplo yo por mi enfermedad no trasnocho trabajo en horario de oficina

Reconocimientos recibidos

- No ninguno no eso sí en ese caso cuando van a condecorar por ejemplo cuando cumple años la Policía entonces meten al primo de este al conocido de aquel, al que es parcerero pero la gente que de verdad se la lucha ellos si no de pronto felicitaciones por la presentación personal si pero condecoraciones o medallas nunca

¿A futuro usted cree que el trabajo en la Policía para las mujeres va ser mejor?

- Pues yo creo que si porque ahora la Policía está buscando certificarse antes no antes no competía por certificarse y ahora si entonces eso hace que a la mujer la tengan en cuenta

¿Condiciones que desearía encontrar?

- Pues tener buena comunicación con el comandante buena comunicación con los compañeros de trabajo

Cosas más representativas de los 17 años de trabajo

- No pues definitivamente la enfermedad, yo decía pero habiendo tanta gente porque me da a mí porque no le da a los guerrilleros por allá, pero con el tiempo uno aprende a verle el lado bueno, a mi esposo en varias ocasiones ya lo han mandado de traslado para el Guaviare por allá bien lejos entonces yo de una me voy para Cali con mis papeles y hablo y digo que por allá con mi enfermedad es muy complicado entonces si me entiende, ya con el tiempo hasta he aprendido a verle el lado positivo a esto pero con el tiempo porque al principio es fue muy duro, y con esas cosas 3 veces lo he salvado de traslados le hemos sacado el jugo si me entiende, entonces yo molesto a mi esposo y le digo si ve si no es por mí estuviera por allá con un indio del amazonas

¿Su esposo en que trabaja?

- Él trabaja en la parte administrativa en Cali.

Como le fue en el embarazo con la enfermedad

- Normal, yo hacía mis turnos normal trabajaba derecho sin problema, yo no me ponía pues que no que yo no puedo nada, lo único es que el médico me dijo que durante el embarazo la enfermedad se va a calmar y cuando salí otra vez de una los dolores y eso.

Su hijo nunca le ha dicho que quiere pertenecer a la institución

- No, para nada y si quiere tampoco lo pensamos dejar, porque acá toca hacer caso entonces eso luego es como humillación que siempre es lo que ellos digan, yo sé que tengo muchas cosas que agradecer que el carro, la moto, la casa, o sea tengo muchas cosas que agradecer.

Desea agregar algo más

- No ya ahora estamos es en la cuenta regresiva ya quiere que sean 20 pero uno sabe que cuando lleguen ya juepucha otro ritmo de vida, vamos a ver cómo nos va de acá allá.